

ポーランドにおける雇用についての 法的リスクに関する事例集

2014年3月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

ワルシャワ事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

目次

労働法上の雇用契約と民法上のサービス契約（業務委託契約） - サービス提供者との雇用関係を築く際のリスク	1
期限付き雇用契約を2回更新した後の無期雇用契約への切り替えについて	3
目標達成による賞与（ボーナス）と会社の判断による賞与	5
時間外労働に対する支払い - その支払いの対象とならない従業員	7
競業避止を目的とした補償金の提供	9
「要求に基づく休暇」について - 従業員からその休暇要求を拒否する場合	11
未消化の有給休暇を翌暦年へ繰り越すことについて	13
雇用主の判断による強制的な休暇の取得について	14
労働組合幹部への雇用関係上の保護	16
労働組合の一般組合員を解雇する場合の協議	18
組合活動へ参加するための労働組合の組合員へ適用される追加の休暇	20
期限付きの雇用契約の期限前の解雇 - いつそれが認められるか	22
無期雇用契約を締結している従業員の解雇が認められる理由について	23
病気休暇中の従業員その他の雇用法上保護されている従業員を解雇できるのかどうか	25
余剰人員の解雇の事例 - 選定基準と法定退職金	27
解雇通知後期間中の出勤義務の免除について（ガーデン・リーブ）	29
付録1：ポーランドにおける解雇の概要	30
付録2：集団解雇手続きの概要について	33

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ワルシャワ事務所が現地法律事務所 CMS Cameron McKenna 法律事務所に作成委託し、2014年3月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

ジェトロおよび CMS Cameron McKenna 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび CMS Cameron McKenna 法律事務所がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部
進出企業支援課
E-mail:OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ワルシャワ事務所
E-mail:POW@jetro.go.jp

本報告書作成委託先：

CMS Cameron McKenna 法律事務所
ジャパン・プラクティス
Warsaw Financial Center
ul.Emilii Plater 53, 00-113 Warsaw
Poland
Tel:(+48) 22-520-5555

事例研究 No. 1

労働法上の雇用契約と民法上のサービス契約（業務委託契約） - サービス提供者との雇用関係を築く際のリスク

事案：

- 会社は、ポーランド国内でアウトソーシング・サービスを提供している。同社は、雇用契約に基づき、43名の従業員を雇用している。その従業員らは、顧客の電話への応答を担当している。その従業員らは3交代制シフトに分けられており、各シフトの勤務時間は、1日8時間である。
- 同社はまた、5名の者とサービス契約（業務委託契約）に基づく関係を結んでいる。そのサービス提供者らは、従業員と同じ業務を遂行している。そのサービス提供者らは、会社の管理下で業務に従事し、かつ会社が定めた時間勤務している。さらにそのサービス提供者らは、年次有給休暇を取得する権利を有している。しかし、サービス提供者らは、勤務時間の枠組みには拘束されていない。従って、サービス提供者らは、1日12時間サービスを提供している。
- 2014年3月、地元の労働監督官が会社への立ち入り検査を実施した。労働監督官は、5名のサービス提供者らは雇用契約に基づき雇用されていなければならないと述べ、また裁判所に対し、これらの者との雇用関係を確立するよう要請した。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第22条第1項

法的背景：

- 関係当事者間にある条件が雇用関係としての特徴を有する場合、雇用契約は、その他のサービス契約（業務委託契約）またはフリーランス契約により代替させることはできない。
- 雇用関係の基本的な構成要素は、「(i) 会社が指定した時間と場所で、会社の指示に基づきかつ会社の管理下で特定の業務を、(ii) 自らが遂行し、(iii) 職務の遂行に対して、固定報酬を受領し、(iv) 年次有給休暇や(v) 有給の病気休暇があること」である。会社とその者との間でこの様な関係性が発生している場合、その者は労働法下に定める従業員たる資格があることになり、雇用契約を締結する必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 事実上、雇用関係が存在しているときにサービス契約を締結した場合、ポーランド・ズロチ (PLN) 建てで 30,000 ポーランド・ズロチ (日本円にして約 100 万円¹) の罰金が科されるおそれがある。
- 会社とその者との関係性が雇用関係に分類される場合、会社は、例えば下記のような雇用契約における基本条件を適用、または遵守する義務を負う。(i) 最低賃金の保証、(ii) 日毎および週毎の休憩時間、(iii) 年次有給休暇や有給の病気休暇、(iv) 時間外労働の補償、および (v) 解雇通知期間の遵守。

¹ 2014年3月現在のレート（1ポーランド・ズロチがおよそ33円）にて換算。

このような状況を回避する方法：

- 会社とサービス提供者との間に雇用関係があるとみなされるリスクを低減するためには、サービス契約中に雇用契約に典型的にみられる契約条件（例えば、有給休暇、有給の病気休暇、固定労働時間、または出産給付金など）を規定してはいけない。
- サービス契約を締結している者は、その契約で定められている業務を完遂し提供することが義務であり目的となっているため、基本的に会社からの細かい指示に従う義務はなく、会社が指定する時間、場所で勤務する必要もない。つまり、サービス提供者は、その契約に記載される職務を遂行し結果を生み出しさえすれば、極端な話、週に一日出社するだけでも構わない。会社は労働法に基づく雇用契約と民法に基づくサービス契約（業務委託契約）の違いを正しく認識し、その目的と会社の希望に応じた契約を締結する必要がある。

事例研究 No. 2

期限付き雇用契約を 2 回更新した後の無期雇用契約への切り替えについて

事案：

- 会社と従業員は、2012 年 1 月 1 日から 2012 年 12 月 31 日までの期間、期限付きの有期雇用契約を締結した。両当事者は、2013 年 1 月 1 日付で、2013 年 12 月 31 日までを期限とする 2 回目の有期雇用契約を締結した。
- 第 2 回目の契約終了後、会社はその従業員に対し、2014 年 1 月 1 日から 2014 年 12 月 31 日までの第 3 回目の有期雇用契約の申込みを行った。しかし現在、会社はその雇用契約を解除したい意向でいる。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第 25 条の 1、第 1 項

法的背景：

- ポーランド法の下では、会社が同じ従業員と、連続した期限付き（有期）雇用契約を締結することを 2 回までしか認めていない。第 3 回目の有期雇用契約の締結は、期限の定めのない雇用関係を創出するものとし、無期雇用契約を締結したものとみなされる。ただし、第 2 回目と第 3 回目の雇用契約の間に 1 ヶ月間の間隔が空く場合は、この限りではない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 期限付き雇用契約が 3 回目の更新によって、無期雇用契約とみなされた場合、会社は当該雇用契約の解除に際して、従業員に対してより長期の法定通知期間を適用する義務がある。期限付きの有期雇用契約の下での従業員に対する通知期間は、2 週間である。無期契約下にある従業員にはより長い通知期間が適用され、その期間はその従業員が会社に就労している期間に応じて、2 週間から 3 ヶ月までの幅がある。
- 会社は、雇用契約を解除するにあたり、その理由を説明する義務を負う可能性もある。会社は正当な理由があるときに限り、通知をもって無期雇用契約を解除することができる。この様な理由となるものには例えば、従業員の業績の不振や信頼の喪失などが挙げられる。期限付きの雇用契約を解除する場合には、かかる理由説明は必要ではない。
- 従業員が労働組合の組合員である場合は、会社はその従業員の解雇につき労働組合と協議する義務を負う場合がある（労働組合との協議に関して更に詳しい情報が必要な場合は、事例研究 No. 10 を参照）。

このような状況を回避する方法：

- 第 3 回目の期限付きの有期雇用契約を期限の定めのない無期雇用契約とみなされることは、第 2 回目と第 3 回目の期限付き雇用契約の間に、1 ヶ月間の間隔を設けることにより回避することができる。雇用契約間の間隔は、少なくとも 1 ヶ月なくてはならない（実務では最低 31 日間）。会社は、その間隔を空けた後、同従業員と更に 2 期連続して期限付きの雇用契約を締結することができる。
- 従業員に割り当てられる仕事が一定の期間継続することを会社が予期できる（前もって認識している）場合、雇用契約の期間を適切に調整することにより対処可能である。例えば、あ

るプロジェクトに関わる仕事が 4 年間継続すると予期される場合、会社は 1 年間ずつの契約を 4 回締結するのではなく、2 年間ずつの契約（有期雇用契約については事例研究 No.9 も参照）を 2 回締結することができる。

事例研究 No. 3

目標達成による賞与（ボーナス）と会社の判断による賞与

事案：

- 2010年5月1日以来、期限の定めのない無期雇用契約に基づく従業員が、職務に従事している。その従業員は、ポーランド・ズロチ（PLN）建てで9,000ポーランド・ズロチ（日本円にして約30万円）の基本月給を受領している。
- 会社と従業員は雇用契約の中で、従業員が暦年毎に決められた財務目標を達成した場合、会社はその従業員に対して年次の会社判断に基づき賞与（ボーナス）を付与する点について合意した。雇用契約には、賞与の支給は会社の裁量に基づくことが明記されている。
- 会社は、2013年6月28日付で従業員に関係のない理由（職務の消滅）を根拠として、従業員との雇用契約を解除した。会社はその従業員に対し、通知期間が終了するまで、未使用の休日および法定退職金と同等の基本報酬を支払った（未使用の休日および法定退職金については、事例研究 No. 3 と No. 13 をそれぞれ参照）。
- 従業員は、2013年度の賞与についても支給を受ける権利がある旨、裁判所に訴え出た。

根拠条文：

- ポーランド法の規定は、目標達成により保証される賞与と会社裁量による賞与との間に明確な違いを設けていない。しかし、この論点は裁判所の判決と市場における実務によりその違いが認識され、確立されている。

法的背景：

- 一般的に、賞与には、下記の異なる2種類のものがある。(i) 目標達成により保証される賞与と、(ii) 会社裁量による賞与。これら賞与の性質により、従業員が権利行使して裁判所により賞与の支払いを強制執行できるかどうかが決まる。
- 賞与の対象と成り得るために従業員が満たすべき条件が一般的で漠然としたものである場合（例えば、ミスのない仕事や優れた業績）、賞与は会社の裁量に基づくものとなる。つまり、契約書等にその様な記載があった場合でも、それらの漠然とした条件は、会社にとっては賞与支給時のガイドラインを示したものにしか過ぎず、最終的に賞与を与えるかどうかの判断は会社に委ねられるため、従業員は当然の権利として賞与を請求することはできない。
- 賞与が、販売目標や重要業績評価指標（KPI）のような、あらかじめ設定された客観的かつ数値で測定可能な目標を達成したことに対して与えられるものである場合、それは「目標達成により保証された」賞与とみなされる。そのため、この様な賞与について雇用契約、もしくは社内規則で定められており、かつ、従業員がその目標を達成しているにもかかわらず会社から賞与が与えられない場合には、従業員はその賞与の支払いを求めて裁判所へ訴えることができる。裁判所は払われるべき「目標達成により保証された賞与」の未払いについては従業員の訴えを認めることが確実であり、会社に対しては、雇用主としてその賞与を払う旨の判決が下されるとともに、訴訟費用についても負担することが命じられることとなる。契約書中に定められた「目標達成により保証される」賞与について、その付与は会社の判断に基づく旨の規定がされていたとしても、目標値を達成している場合それは効力を有さず、法的拘束力も持たない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社は、利子付で並外れた額の賞与を支給する義務を負うおそれがある。
- 会社は、適時に業務関連の支払いを行うことを怠ったことを理由として、ポーランド・ズロチ（PLN）建てで 30,000 ポーランド・ズロチ（日本円にして約 100 万円）の罰金が科される可能性もある。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、賞与を支給する規則を設定する際には慎重になる必要がある。これらの規定は、従業員との雇用契約中または社内規則の中に含めて設定することができる。
- 会社が賞与の支給が「保証されている」とみなされることを回避したい場合は、測定可能な目標に対して支給する設定にはならない。

事例研究 No. 4

時間外労働に対する支払い・その支払いの対象とならない従業員

事案：

- 従業員は、財務担当のディレクターとして 2009 年 1 月 1 日から会社で勤務している。その従業員の役職は、社内組織の中で部課の長として位置付けられている。
- その従業員はフルタイム・ベースで雇用されており、午前 8 時から午後 4 時までの基本的な就業時間となっている。また、その従業員は直近の 5 年間、就業時間後や週末および祝日にも勤務しなければならないことがあった。しかし今までにその従業員に対し、時間外労働に対する手当（残業代）が支払われたことはない。
- 2014 年 2 月、会社はその従業員との雇用契約を解除する決定を行い、その旨を通知した。その従業員は、解雇通知の受領後、会社に対して過去 5 年間（つまり、2009 年 1 月 1 日から）の未払いの時間外労働に対する補償を求めるために裁判所へ訴えをおこした。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第 128 条第 2 項第 2 号および第 151 条の 4

法的背景：

- 基本的な勤務時間形態でフルタイムとして勤務する従業員は 1 日に 8 時間就業しており、通常の勤務時間を超過した分の勤務は、時間外労働となる。時間外労働については、通常の報酬に加え、時間給にして 50% または 100%（時間外労働を行った時間帯による）の手当を受け取る権利を従業員は有している。
- 上記の定めは、すべての従業員に当てはまるものではない。会社のために職場を管理する従業員、その代理・補佐役、主任会計士および独立した組織の中の部課の長については、通常の勤務時間を超えて就業した場合でも時間外労働に対する手当を受け取る権利はない。
- しかし、組織の部課の長である従業員の場合のみ、日曜日および祝日に出社して勤務した分の時間外労働の手当（休日出勤手当）を受け取る権利を有している。もちろん、休日出勤日に代わる代休が与えられた場合には、手当を受け取ることはできない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が時間外労働に対する手当を支給しなかった場合、過去 3 年間分の時間外労働に対する未払いの報酬を利子付で支払う義務を負う。
- また会社には、ポーランド・ズロチ（PLN）建てで最高 30,000 ポーランド・ズロチ（日本円にして約 100 万円）の罰金が科される可能性もある。

このような状況を回避する方法：

- 本事案で問題となっている従業員は組織の部課の長にあたる。従って、その従業員は、時間外労働手当について、日曜日および祝日に勤務した分に対してのみ、会社から支払いを受け取る権利を有する。さらに、従業員は、雇用期間の最後の 3 年間分についてのみ、報酬を請

求することができる。それ以前の請求については時効が成立するため、訴えることは出来ない。

- 従業員からの時間外労働に対する支払いの請求を制限するため、会社は、時間外労働に対する支払いを受け取る権利を有さない従業員をまとめたリストを作成する必要がある。かかるリストを社内規則に組み込むことも可能である。
- 会社はその従業員に対し、時間外労働をした分、追加の休暇を付与することもできる。その場合、従業員は金銭での補償を受け取る権利を有しない。会社が従業員の求めに応じて休暇を付与する場合、その従業員が従事した時間外労働分の時間と等しい時間分の休暇を付与する必要がある。会社はまた、その判断で、休暇を一方向的に付与することも可能である。その場合、会社は時間外労働に従事した時間数の 1.5 倍に相当する時間数を従業員に付与する必要がある。具体的には、従業員が時間外労働を 4 時間分行った場合で、かつ会社側からの一方的な判断により休暇が付与される場合、従業員は 6 時間分の休暇時間を取得する権利を有する。

事例研究 No. 5

競業避止を目的とした補償金の提供

事案：

- 会社と従業員は雇用契約締結時に、退職後の競業避止を目的とした契約もあわせて締結した。
- 競業避止契約は、雇用契約の終了後 12 ヶ月間、従業員が競争的活動に従事することを禁止している。従業員が 12 ヶ月間の競争禁止義務を遵守する見返りとして、会社はその従業員に対して補償金を支払う義務がある。
- 会社は、雇用契約を解除した。同時に、会社はその方針を変え、その従業員が解雇後に競争的活動に従事することを制限しないようにしたい、と考えている。
- 会社は現在、競業避止契約を解除して、その従業員に対する補償金の支払いを停止したい、と考えている。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第 101 条の 2

法的背景：

- 会社は、雇用契約の終了後、競業避止義務を遵守する代償として、前従業員に対して補償金を支払う義務を負う。補償金は、競争が制限されている期間と同等の期間分の報酬金額の合計の 25%を下回る額であってはならない。例えば、解雇後の競業避止義務期間が 12 ヶ月間設けられている場合、その従業員は、雇用期間の最後の 12 ヶ月間に受け取っていた報酬の最低 25%相当額を会社から受領しなければならない。
- ポーランド法の下では、会社側の一方的な判断により競業避止制限を継続するか、免除するかを選択する場合、限定的な選択肢しか会社には与えていない。競争禁止の効力は、雇用契約解除後に自動的に有効となる。ただし、当事者が以下記載の通りに終了後のオプションを行使した場合は、この限りではない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社は、かかる契約を締結した原因が既になくなった場合でも、従業員に対して、競業避止義務を遵守することにつき補償金を支払わなければならない義務がある。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、競業避止契約の中に、契約撤回条項を含めることができる。当該条項を実行することにより、会社は対象となる従業員の雇用中に前もって定めてあった競業禁止契約について、解雇実行後に拘束されないようにすることができる。その条件として会社は、雇用契約の終了日またはそれ以前に撤回を実行しなければならない。会社は、その従業員に対して競業避止義務の撤回を通知することにより、その従業員と合意に至っていた補償金の支払い義務が免除され、従業員は競合他社と自由に雇用関係を結ぶことが可能となる。
- 両当事者はまた、解雇後の競業禁止特約を解除する権利を契約書に含めることもできる。このような規定がある場合、会社は契約の対象となる制限期間中いつでも、通知を行うことにより競争禁止特約を解除することができる。早期解除は、競業避止契約中に明記された特定の事由が発生した場合にのみ、行使可能である。これには例えば、会社を清算する決定が下

された場合などが挙げられる。この権利は両当事者に資するように行使されるべきであり、会社の利益のためだけに留保されるべきではない。従業員もまた、特定の理由を根拠として、競争を制限する特約を解除する権利を有する必要がある。

- 両当事者はまた、特定の事由が発生した場合、競争禁止契約が自動的に終了することを合意することもできる。このような特定の事由は、競争禁止契約中に規定されていなければならない。これには例えば、従業員に競争禁止契約違反があった場合などが挙げられる。競争禁止契約中に規定される特定の事由は将来起こり得る不確実なものである必要がある。これが意味するところは、当該事由の発生が会社または従業員の所為に係らしめてはならない、ということである。かかる事由が発生した場合、いずれかの当事者からのいかなる行為も要さずに、競争の制限特約は自動的に失効する。

事例研究 No. 6

「要求に基づく休暇」について－従業員からその休暇要求を拒否する場合

事案：

- 従業員は、基本的な労働時間として午前8時から午後4時まで勤務している。2014年1月7日、その従業員は会社に出社しなかった。会社はその従業員と連絡をとろうと試みたが、電話への応答がなかった。
- その日の午前11時半に従業員が上司に電話をして出社しない旨を伝え、「要求に基づく休暇」を1日取得したいことを願い出た。その日の前日の時点で、従業員には2014年に取得できる休暇としてまだ23日分残っていた。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第167条の2および第282条第1項第2号

法的背景：

- 従業員には、年次有給休暇を取得する権利がある。1年間に取得可能な有給休暇の合計は20日または26日であり、その日数はその従業員の勤続年数に基づき決定される。
- 一般的に、会社は、休暇の取得する日数とタイミングについて、従業員と合意の上で設定する（通常の休暇の取得）。しかしポーランド法の下では、暦年毎に4日間分の休暇については、従業員が希望する日時に取得できることが保証されており、その場合、従業員は会社から事前の承認を得る必要はない（そのため、会社に申請して取得する通常の休暇と区別するため、このような休暇は「要求に基づく休暇」と呼ばれる。）。
- 要求に基づく休暇は、合わせて取得することもできれば、1日単位で取得することもできる。従業員は、この休暇要求の請求を遅くともその休暇の取得を開始した日までに行う必要がある。
- 基本的に会社は、従業員から「要求に基づく休暇」があった場合、その休暇を付与しなければならない（その例外については後述）。このような休暇は、従業員にとって予め予期できないことに対して備えるために設けられている。（例えば、急病や突然葬式に出席しなければならない場合など）

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が従業員の要求に基づく休暇の取得を正当な理由なく拒否する行為に対しては、ポーランド・ズロチ建てで30,000ポーランド・ズロチ（日本円にして約100万円）の罰金が科されるおそれがある。

このような状況を回避する方法：

- 原則として、会社は従業員からの「要求に基づく休暇」を認めなければならないが、場合によって、それを拒否することができる。拒否できる状況には、以下の場合が含まれる。
 - (a) 従業員の出社が、その特定の日につき、会社の事業上不可欠である場合。代替人員がおらず、かつ、その従業員の不在が会社に重大な損失を被らせる結果になる場合、会社は、その休暇の要求を拒否することができる。

- (b) すべての従業員（またはそのほとんど）が、要求に基づく休暇を同日に取得する申請を行った場合。この場合、会社がすべての休暇要求を承認してしまうと誰も出社しないことになってしまい、会社の営業・業務が停止に追い込まれてしまうため、会社はそれらの要求を拒否することが認められる。
- (c) 従業員が、「要求に基づく休暇」の取得を事前に計画していた場合。例えば、従業員が2014年1月の時点で通常の休暇申請のプロセスをもちいて、2014年12月23日に休暇を1日取得することを会社に請求したが、会社はクリスマス前には仕事が増加することが予想されるため請求を拒否した。そのため従業員は「要求に基づく休暇」を使い、休暇を取得しようとした。この場合、会社は、従業員の請求を拒否することができる。（基本的に「要求に基づく休暇」はその立法の趣旨から、計画のうえ、取得することは認められない。）

事例研究 No. 7

未消化の有給休暇を翌暦年へ繰り越すことについて

事案：

- 従業員は、2010年1月1日から会社で勤務している。その従業員は、無期雇用契約に基づき雇用されている。
- 従業員は休暇を取得することが減多になく、2014年2月28日時点で取得可能な未取得の休暇が80日間分ある。
- 2014年3月、地元の労働監督官が会社への立ち入り検査を行い、会社の休暇付与状況について疑問を投げかけた。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第154条第1項および第168条

法的背景：

- 従業員が年次有給休暇を取得できる日数は、従業員のそれまでの勤続年数に基づき、20日間または26日間が適用される。従業員が、1年（もしくはそれ以上の年数）の間に休暇を取得しなかった場合、休暇は繰り越され、翌年の休暇に追加される。
- 会社は、翌暦年の9月末までに、従業員が未取得の休暇を取得できるようにする義務を負う。ただし、従業員はその期間後も、未取得の休暇を取得することが可能。従業員による未取得の休暇を取得する権利は、休暇が発生した年の翌暦年の9月30日から起算して3年が経過した時点で消滅する。例えば、2012年に26日間分の休暇を取得する権利を持った従業員が2013年の9月30日までに20日しか休暇を取得しなかったとする。その従業員は、残りの6日間の休暇を2015年9月30日まで取得することが認められる。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が翌暦年の9月末日までの休暇の取得を認めなかった場合、会社にはポーランド・ズロチ建てで30,000ポーランド・ズロチ（日本円にして約100万円）の罰金が科されるおそれがある。
- 雇用契約を解除した場合に、会社はその従業員に対して、未取得の有給休暇分に相当する金額を支払う義務を負う可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、従業員が翌暦年9月以降に未取得の休暇を残しておかないように管理する必要がある。具体的には、休暇の予定表を導入したり、すべての従業員に対して翌暦年の休暇の予定を予め立てるよう頼むことで、従業員の休暇取得の管理を実行できる。

事例研究 No. 8

雇用主の判断による強制的な休暇の取得について

事案：

- その従業員は、2010年1月1日から会社で勤務しており、年次有給休暇として26日間の休暇を取得する権利を有している。2014年2月28日の時点で、その従業員にはまだ20日間、未使用の休暇があった。
- 会社は2014年2月28日付でその従業員に対して雇用契約を終了する旨（解雇）を通知した。従業員に与えられた3ヶ月の通知期間は、2014年5月31日をもって終了する。
- 会社は、従業員が休暇を使い切っていないことを知っており、未取得の休暇の代わりに現金を支払うことは避けたいと考えている。そのため、会社はその一方的な判断でその従業員に対して休暇を与えた。
- 会社の決定に従い、その従業員は2014年3月3日から2014年3月28日まで休暇を取得しなければならなくなった。その従業員は、3月に休暇を取得したくないと考えており、休暇をとることを拒否している。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第167条の1および第171条第1項

法的背景：

- 上記の事案では、会社は従業員に命じて通知期間中に休暇を消化しきるようにさせることが認められた。
- 原則として、会社は従業員と合意する形で休暇を取得する日時を決定する。しかし、特定の状況下では、会社の一方的な判断により休暇を付与する権限を有する場合がある。その様な状況の一例として、以下のような場合が挙げられる。
 - (a) 従業員が（解雇）通知期間中にある場合。
 - (b) 従業員に多くの未取得の休暇（本来取得すべき暦年を過ぎた分も含む）が残されているがその使用を希望せず、かつ両当事者が使用するか否かの点で合意に至ることができないような場合。
- 未取得の休暇は雇用契約が終了した場合、次の雇用主の所へ持ち越すことはできない。よって、従業員が現在保有している未取得の休暇すべてを解雇が効力を発する日までに使い切らなかった場合、その従業員は未取得の休暇に代わり現金の支払いを受ける権利を有する。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社がその一方的な判断で正当な理由なく従業員に休暇を与える決定をすることは法律違反とみなされ、最悪の場合、ポーランド・ズロチ建てで最高30,000ポーランド・ズロチ（日本円にして約100万円）の罰金が科される可能性がある。このケースに当てはまるのは、例えば、未取得の休暇を一切有さず、かつ通知期間中でもない従業員に対し、会社の一方的な判断により休暇を与える場合などが該当する。

- 雇用契約を終了する場合、会社はその従業員に対し、未取得の休暇分を現金で支払う義務を負う。

このような状況を回避する方法：

- 解雇に際して従業員が未取得の休暇すべてを消化しきれていなかった場合、会社はその従業員に対し、会社の一方的な判断で、通知期間中に休暇を与えることができる。これにより、会社が解雇に係る費用を削減することができる。
- 会社はまた、その従業員が未取得の休暇（本来取得すべき暦年を過ぎた分も含む）を一切有しないことを確認すべきである。そのために会社は、従業員に暦年内に休暇を与えるよう、その義務を忠実に遂行することが肝心である。

事例研究 No. 9

労働組合幹部への雇用関係上の保護

事案：

- 会社と従業員は、期限の定めのない無期雇用契約を結んでいる。その従業員は労働組合のメンバーで、さらに労働組合の幹部会に選出されたため、組合の幹部を務めている。
- 労働組合の幹部会は、2014年1月3日付で組合幹部と会社との雇用関係を保護する（つまり、組合幹部を解雇から守る）決議を採択した。その決議には、保護の対象となる従業員の氏名と保護期間（具体的には2014年1月3日から2015年1月2日までの期間）が盛り込まれており、前述の従業員も保護の対象となる旨が盛り込まれていた。
- 労働組合は、2014年1月7日付で会社に対して決議内容を申し伝えた。
- 会社は、2014年6月に問題の従業員との雇用契約を解除する決定を下し、解雇通知をその従業員に送付した。

根拠条文：

- 労働組合法第32条

法的背景：

- ポーランド労働法、ならびに労働組合法は、従業員の権利とその保護を目的として活動する労働組合に対して、多くの保護を与えている。これは会社が労働組合活動に関わる従業員を強制的に排除することを目的として当該従業員を解雇したり、労働条件などを一方的に変更することにより、労働組合活動を制限することのない様に定められている。
- 会社は原則として、以下の者との雇用契約を解除したり、会社の一方的な独断により労働条件または賃金の条件を変更したりすることはできない。
 - (a) 会社の労働組合の幹部である組合員、または
 - (b) 会社の労働組合の組合員で、その労働組合を代表して会社とやりとりする権限を付与された従業員。
- 会社がかかる従業員の雇用契約を解除したり、労働条件や賃金の条件を変更したりするためには、労働組合の幹部会の承認を得なければならない。
- 労働組合幹部、もしくはその代表を務める従業員は、新しくその任に就いた際に、幹部会役員を解雇から守る保護期間を定めた決議を行うことが一般的である。この決議が採択されると、以下の期間中、解雇から保護されることとなる。(i) 労働組合の幹部会の決議の中で規定された保護期間、(ii) さらにその期間経過後、決議の中で規定された期間の半分に相当する追加期間。ただし、その追加期間が1年を超えることはない。決議に記載される保護期間に加えて、さらに追加期間が設けられている目的は、当該従業員が組合幹部の任務、もしくは組合の代表者としての任務を終了した直後に、会社から解雇されることを避けるためにある。

- この保護期間と追加期間は例えば、以下のように計算される。

- (a) 決議で定めた保護期間が 2014 年 1 月 1 日から 2014 年 12 月 31 日までの間の場合、従業員は事実上、1 年（決議の中に定められた期間として）と半年（追加期間として）の間保護される。
- (b) 決議で定めた保護期間が 2014 年 1 月 1 日から 2016 年 12 月 31 日までの間の場合、従業員は、2017 年 12 月 31 日（決議の中で定められた期間として 2 年間と、さらに追加期間として 1 年間）まで保護される。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が労働組合の幹部会の承認を得ずして労働組合の幹部との雇用契約を解除し、かつその従業員が解除を労働裁判所に申し立てた場合、その従業員は元の役職に復帰することになる可能性が極めて高い。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、保護の対象となっている従業員へ解雇通知を手渡す前に、労働組合の幹部会の承認を求めなければならない。しかしながら、実務上ではこのような会社からの承認要求を組合幹部が認めることはまず考えられないため、かかる承認が得られる見込みはほとんどない。
- 無期雇用契約の解除に関しては組合幹部会との協議が必要となるため、会社は、従業員と期限付きの有期雇用契約を締結することを選ぶことが可能である。期限付きの雇用契約下では、労働組合の幹部であっても、契約に記載の雇用期間が満了したことに対して何ら保護が与えられることはない。さらに契約満了後に、その従業員と有期雇用契約を更新するかどうかについては、会社の裁量により、契約更新の義務はない。しかし、有期雇用契約を締結する場合の留意点として、かかる契約の期間が長期過ぎてはいけぬ。なぜなら、それは無期雇用契約下で従業員に与えられるべき法的保護を回避する目的で締結された契約であるとみなされるおそれがあるためである。具体的に有期雇用契約の締結期間としては 1 年から 3 年までが一般的であり、それ以上の期間で有期雇用契約を結ぶ場合には、裁判所に不適切であると判断される可能性があるが、それは各雇用契約の内容と背景、事情等を総合的に考慮した上で判断される。また、期限付きの雇用契約の 3 回目の更新からは、法律上自動的に無期の雇用契約とみなされる（詳細については、事例研究 No. 2 を参照）点についても注意が必要である。

事例研究 No. 10

労働組合の一般組合員を解雇する場合の協議

事案：

- 会社は、労働組合の一般組合員である従業員（労働組合の幹部ではない）との期限の定めのない無期雇用契約を解除することを意図している。
- 会社には、活動中の労働組合が3つ存在する。すなわち、労働組合「A」、労働組合「B」および労働組合「C」である。問題となっている従業員は、労働組合「C」の組合員である。
- 会社はその従業員が労働組合の組合員であることは認識しているが、どの労働組合に属するかまでは把握していない。その結果、会社は予定している解雇について、いずれの労働組合にも通知していない。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第38条ならびに労働組合法第30条第2項および第3項

法的背景：

- (i) 一般労働組合員、または (ii) 労働組合の組合員ではないが、労働組合がその従業員を保護することにつき合意している者に関連する下記事項について、会社は労働組合と協議を行わなければならない。
- 協議が必要となる事項には以下がある。(i) 通知をして無期雇用契約を解除する場合、(ii) かかる雇用契約に基づく労働条件および賃金の条件を従業員に不利になるように変更する場合、または (iii) 無期か有期かの雇用契約形態を問わず、通知なしで雇用契約を解除する場合（法定懲戒解雇、即時解雇）。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が、協議の過程を経ずに雇用契約を解除する場合、その従業員は、その解除の効力を法廷で争うことができる。労働裁判所が不当解雇を認定した場合、その判決は下記の事項を含む可能性がある。
 - (a) 解雇処分を受けた従業員の元の役職への復職、および報酬として最高で2ヵ月間分の給与の支払い。
 - (b) 補償金として最高で3ヵ月間分の報酬の支払い。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、個別の従業員に対して契約解除通知、懲戒解雇通知または労働条件変更通知を送付する前に、会社で活動しているすべての労働組合の組織に対して、問題となっている従業員が労働組合の組合員であるかどうか、または労働組合がその者を代理しているかどうかを確認しなければならない。労働組合が5日以内に情報を提供しない場合、会社はこの特定の件を協議する義務を免除される。

労働組合が問題の従業員を代表していることを確認した場合、会社はその労働組合に対し、その意図する労働契約解除、解雇または労働条件の変更につき通知しなければならない。その際にはかかる契約解除、懲戒解雇または労働条件変更の理由を明らかにしなければならない。

労働組合の代表者は、5日（懲戒解雇の場合は3日）以内にその意見を述べる権利を有している。会社は、その各期間が経過するまで、解除、解雇または変更の手続きを進行させることはできない。しかしながら労働組合の意見には、会社を拘束する力はない。

事例研究 No. 11

組合活動へ参加するための労働組合の組合員へ適用される追加の休暇

事案：

- 会社は、54名の従業員を無期雇用契約に基づき雇用しており、すべての従業員の基本的な勤務時間は午前8時から午後4時までとなっている。
- 会社には、そこで活動している労働組合の組織がある。22名の従業員が、労働組合の組合員である。
- 2014年3月6日、労働組合の幹部が会社に対し、2名の労働組合の組合員が緊急を要する活動に従事するため、その者へ休暇を与えるよう申請した。その活動とは、外部の団体が取りまとめる労働組合の組合員向けのトレーニングである。トレーニングは、2014年3月7日の午前11時半から午後3時を予定している。
- 会社は、2014年3月7日の朝に材料の送達が予定されているため、すべての従業員がその日に職務に従事できるようにしておくよう求めている。このため、会社は、労働組合の組合員に対して休暇を付与することを拒否した。

根拠条文：

- 労働組合法第31条第3項および第35条第1項

法的背景：

- 労働組合の組合員は、労働組合での役割上生じる通常の活動以外に、予期しない緊急な対応を要する活動に従事するため、有給休暇を取得する権利を有する。これには例えば、ある従業員の代理として会社とやり取りする場合や、会社の枠を超えた労働組合の組織のために予定していなかった会議に参加する場合などがあげられる。
- かかる活動が就業時間外に行うことができない場合、会社は労働組合の組合員に対し、休暇を付与し、緊急を要する活動に従事させる義務を負う。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 従業員が緊急を要する活動に従事するための休暇の付与を会社が正当な理由に基づかず拒否する行為は、労働組合の活動を阻害しているとみなされる可能性がある。この様にみなされると最悪の場合、ポーランド・ズロチ（PLN）建てで最高で108万ポーランド・ズロチ（日本円にしておよそ3600万円）の罰金が科されるか、または会社の経営に係る取締役もしくは人事担当者に禁固刑が科される場合がある。
- もっとも、最高額の罰金または禁固刑が下されるリスクは実務上は低いと言える。

このような状況を回避する方法：

- 場合によって、会社には、従業員が直接的な活動に従事するための休暇の申請を拒否することが認められることがある。特に下記の場合、拒否が正当化される。

- (a) 労働組合の組合員の活動が、緊急を要する活動ではない場合。つまり、活動が事前に予定されていた場合や、就業時間外に従事することができる場合。
 - (b) 従業員が職場から不在になることにより、会社が重大な損失を被るおそれがある場合。
- 会社が付与しなければならない休暇は、直接的な活動に従事する時間に限られる。例示の事案では、会社は午前 11 時から（トレーニング会場への移動を考慮）休暇を付与すればよく、従業員に対して午前中（午前 8 時から午前 11 時まで）には出勤して報告するよう求めることができる。
 - この例示の場合、一見すると、トレーニングへの参加が「緊急を要する活動」として捉えられることに違和感があると思われる。その点については、現在もポーランド法曹界で議論が分かれるところである。しかし、実務上ではリスクを回避するため、このトレーニングが①外部団体の主催であること、つまり、会社内部の労働組合の意図とは関係なく労働組合が直接管理できないものであり、②勤務時間内にしか行われない場合、（つまり、例示のケースでトレーニングが 11 時半と 17 時半の 2 回行われ、そのどちらかに参加すればいい場合には、組合員は 17 時半のトレーニングに参加する必要がある）、の両方の条件を満たし、労働組合が当該トレーニングへ参加するために必要な休暇を「緊急を要する活動」に従事するためとして要求してきた場合、会社はそれを認めなければならない。

事例研究 No. 12

期限付きの雇用契約の期限前の解雇—いつそれが認められるか

事案：

- 会社と従業員は、6 ヶ月間の有期雇用契約を締結した。契約には、契約満了前の解雇（中途解雇）に関する規定と 2 週間の解雇通知期間の規定が含まれている。
- 雇用から 3 ヶ月が経過したが、会社はその従業員の業績に満足していなかった。そのため、会社は通知をもって雇用契約を解除することを意図している。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第 33 条

法的背景：

- 有期雇用契約は以下の条件を満たした場合にのみ、2 週間前の通知をもって契約を終了することが可能である。(i) 合意した雇用期間が 6 ヶ月を超えること、かつ (ii) 契約中に契約満了前の解雇（中途解雇）についての規定があること。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 雇用契約上、(i) 契約満了前の解雇に関する規定がない場合、または (ii) 契約期間が 6 ヶ月を超えない場合、原則として会社は通知を伴って雇用契約を解除することができない。その場合、会社は雇用契約が終了するまで待たなければならない。しかし例外として、従業員側に帰責事由がある場合には、そのことを理由に、通知なしで有期雇用契約を解除することができる。ただし、これは法に定めのある懲戒解雇の必要条件を満たした場合にのみ適用される。
- 会社が、その一方的な判断で雇用契約を違法に解除した場合、従業員は補償を受ける権利を取得する。その補償金額は有期雇用契約の中に記載された給料に基づき算出されるが、給料の 3 ヶ月分を超えることはない。これは具体的にいうと、例えば、会社が従業員と 2014 年 1 月 1 日から 12 月 31 日までの 1 年間の有期雇用契約を締結していたとして、2014 年 11 月 1 日に違法に解除された場合、従業員は 12 月 31 日までの 2 ヶ月分の給料を補償として受け取る権利がある。しかし、その有期雇用契約が 2014 年 4 月 1 日に違法に解除された場合、従業員は契約終了の 12 月 31 日まで 9 ヶ月あるが、上限の 3 ヶ月分しかその補償の対象とならない。

このような状況を回避する方法：

- 有期雇用契約を締結する場合、(i) 雇用契約の期間を最低でも 6 ヶ月と 1 日にすること、および (ii) 契約中に早期解除（中途解雇）についての規定を含めること。会社は、この 2 つの条件を両方満たす場合にのみ、通知をもって雇用契約を解除することが認められる。

事例研究 No. 13

無期雇用契約を締結している従業員の解雇が認められる理由について

事案：

- 従業員は、2010年1月1日より期限の定めない無期雇用契約で会社に雇用されている。その従業員への解雇通知期間は3ヵ月間である。
- 会社は、2014年3月に、通知をもって従業員の雇用契約を解除することを決定し、その従業員に対して解雇通知を送付した。この決定は、従業員の業績不振によるものであった。会社は、その解雇通知の中に、解雇の理由を明記していなかった。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第30条第4項

法的背景：

- 無期雇用契約の場合、会社が発行する解雇通知には解雇の根拠となる理由が明記されていなければならない。その理由は事実に基づくもので、かつ包括的なものであってはならない。それにより、従業員は容易に解雇の理由を理解することができる。
- 解雇通知には有効かつ正当な理由を示す必要があるが、「有効」または「正当な」という文言について法律上明確な定義があるわけではなく、また解雇の理由となる事項についても具体的に定めがあるわけではない。
- 解雇の理由に関する争いは、裁判所の決定により解決される。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が解雇理由を示さない場合、もしくはその理由が誤りあるいは不当であると従業員が判断した場合、その従業員は労働裁判所に申し立て、解雇の有効性を争うことができる。裁判所は、下記の内容の判決を出す可能性がある。
 - (a) 解雇された従業員を元の役職に復帰させ、かつ最大で2ヵ月間分の報酬の支払いを命じること。
 - (b) 最大で3ヵ月間分の報酬の支払いを命じること。しかし、従業員が3ヵ月以上の通知期間を受ける権利を有する場合、労働裁判所は、より額の大きい報酬の支払いを命じる可能性がある。
- 解雇の事実上の理由が余剰人員の整理である場合、会社はその従業員に対し、法定退職金を支払う義務を負う。法定退職金はその従業員の勤続年数に応じて算出されるが、最大で給料の3ヵ月分となる。しかし、同時にポーランド・ズロチ建てで25,200ポーランド・ズロチ（日本円にして約84万円）を上限とする。

このような状況を回避する方法：

- 解雇通知の中で、会社は解雇の有効かつ正当な理由を示さなければならない。このような理由は、従業員と会社のいずれかに関係する。
- 従業員に関係した解雇理由の例：
 - (a) 従業員としての責務である職務を遂行しなかった場合、もしくは不適切な遂行があった場合。これには例えば、従業員に割り当てられた特定の職務を遂行できなかった場合、チームの仕事の調整に失敗した場合（管理職の立場にある者）や、職務を遂行する上での積極性の欠如もしくは受身的な姿勢、などが挙げられる。
 - (b) 信頼の喪失。これには例えば、許可のない第三者に対してきわめて重要な情報を漏えいした場合、事前の許可なしに会社の資金を使用した場合や、チームや部署をまとめる立場にある者が、従業員間で衝突が起きた際に、その解決や合意に至らせる能力が欠如している場合、などが挙げられる。
 - (c) 会社の指示に従わない。これには例えば、常習的に遅刻する場合や、労働安全衛生規制の不遵守が挙げられる。しかし指示への1回限りの軽微な違反では、解雇理由として十分ではない可能性がある。
 - (d) 長期かつ繰り返し欠勤する。
 - (e) 競業避止義務違反。
 - (f) 会社役員であった従業員が、その役職から外された場合。この理由は、従業員との雇用契約中に「役員としての職務を遂行すること」が職責として記述されている場合に限り適用される。
- 会社に関係した解雇理由の例：
 - (a) 役職（ポスト）の消滅。
 - (b) 余剰人員の解雇。

事例研究 No. 14

病気休暇中の従業員その他の雇用法上保護されている従業員を解雇できるのかどうか

事案：

- 従業員は、無期雇用契約に基づき、2011年1月1日から会社で勤務している。その従業員への解雇通知期間は3ヵ月である。
- 会社はその従業員の業績に満足しておらず、解雇を検討している。会社は解雇通知を作成し、その中で解雇は業績不振を理由とする旨記載した。会社は従業員に対し、2014年3月7日付で解雇通知を送付する計画がある。
- 従業員は、自分が解雇されることを知るに至った。2014年3月6日、従業員は病院へ赴き、医師の診断に基づき2014年3月7日から2週間の病気休暇を取得した。
- その従業員は、2014年3月7日に出社した。会社は従業員に対し午前中の会議に出席するよう促し、その場で解雇を通達した。従業員は、病気休暇のことにつき会社の役員に知らせ、またその従業員は解雇から保護されている事実を連絡した。同時に、会社に対して病院からの診断書を提示した。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第41条

法的背景：

- 特定の期間中、従業員は解雇から特別に保護されているため、会社は通知をもって雇用契約を終了することができない。特に、従業員が病気休暇で休業している間は、解雇通知を送付することができない。
- 病気を理由とする雇用の保護は、病気の診断書に明記された期間、継続する。病気の診断書に記載された期間が過ぎた場合、従業員は保護期間延長のため、証明書を再取得することができる。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 従業員が病気休暇のため不在であるにもかかわらず、会社が解雇通知を送付した場合、その解雇は形式上では有効である。しかし、その従業員が裁判所に訴えを起こした場合、裁判所は必ずその解雇を無効と判断する。この場合、裁判所は会社に、その従業員を復職させるか、およびまたは3か月間の給与分の補償金の支払いを命じる。
- 従業員は、継続して病気の診断書を提示することによって、解雇を回避することができる。

このような状況を回避する方法：

- 会社は、意図している解雇をその従業員に対して事前に警告するようなことを行ってはいけない。可能であるなら、会社は会議があることさえその従業員に対し事前に教えない方がよい。しかし、会議を事前に予定に入れることが必ず必要な場合は、会社はその従業員に対し、当該会議で実際に話し合う事項（その従業員への解雇を行うこと）を伝えてはならない。
- 従業員にその日の通常業務を開始してもらうため、会議はお昼か午後にご予定することが望ましい。会議を朝早くに行うことを予定していると、従業員は、病気の証明書を提出するため

に就社したまでであり、通常業務に従事する意図はなかった、と主張する可能性もある。従業員がその日の業務を開始していれば、解雇に対する保護の有効性を主張することはできなくなる。

- 病気による欠勤が連続して 182 日または 272 日（場合による）を超える場合、会社は、雇用契約を直ちに解除することが認められている。ただし、欠勤が特定の種類の病気（結核等）を原因とする場合、この期間は更に長期されることとなる。

その他の雇用法上保護されている従業員：

- 下記の期間中にある従業員についても、解雇に対し特別な保護が与えられる。
 - (a) 妊娠。
 - (b) 出産や育児。
 - (c) 退職が迫った年齢に達している場合 - 従業員が、解雇通知を受け取った日から 4 年以内に退職することとなっているとき。
 - (d) 労働組合の幹部に任命されている期間中、または個人が労働組合により解雇から保護される個人としての指定を受けている期間中（事例 No.9 参照）。
 - (e) 労使協議会の委員である期間中。

事例研究 No. 15

余剰人員の解雇の事例 – 選定基準と法定退職金

事案：

- 会社は 87 名の従業員を雇用しており、それらすべての者と無期雇用契約を結んでいる。
- 経済危機の影響で、会社は、15 名の従業員を解雇せざるを得ない状況に陥った。
- これら 15 名の従業員の中で、会社は、現在合計で 8 名いる営業担当者のうちの 5 名を解雇する予定でいる。会社は、雇用期間が最も短い者を選定した。
- 解雇された従業員の 1 人が裁判所に訴え出て解雇の有効性を争う構えであり、その訴えは会社が解雇につき適切な選定基準を適用しなかった、と主張している。

根拠条文：

- 従業員に関係のない理由に基づく雇用契約の解除に関する特別規則 第 1 条および第 2 条

法的背景：

- 最低 20 名の従業員を雇用している会社（事業主）が、30 日以内に下記人数の従業員との雇用契約を解除する場合には、集団解雇とみなされ余剰人員の集団解雇に関する規則が適用される。
 - (a) 10 名の従業員 - 20 名以上、99 名以下を雇用している会社の場合。
 - (b) 全従業員数の 10%に相当する数の従業員 - 100 名以上、299 名以下の従業員を雇用している会社の場合。
 - (c) 30 名の従業員 - 300 名以上を雇用している会社の場合。
- 余剰人員の集団解雇には、その手続き上、労働組合（もしあれば）との協議を持ち、かつ地元の労働監督局に通知することが必要である。すべての手続きを完了させるには、少なくとも 50 日を要する。
- 同じ役職に就いている従業員が 2 名以上いて、その中の 1 名のみが解雇されるような場合、会社は選定基準を適用しなければならない。実務では、その選定基準には、下記のものが含まれる。(i) 技能と専門家としての経験、(ii) 雇用（懲戒）履歴、(iii) 勤務服務状況（例えば、病気休暇の頻繁な取得は最終的な評価に悪影響を及ぼし得る）、(iv) 仕事への献身性、(v) 割り当てられた仕事に対処するために必要となる特別な資格の有無、(vi) 就業中の勤務態度、(vii) 会社との雇用期間の長さ（もっとも、この点を唯一の選定基準とすることはできない）。会社はまた、社会的な基準を追加的に適用することもできる。
- 余剰人員の集団解雇手続きにより解雇された従業員には、法定退職金を受け取る権利がある。法定退職金の金額は、1ヵ月分から3ヵ月分の給与の間で幅があり、これは従業員のその会社での勤続年数に基づき決定される。また、法定退職金の上限は法律により定められており、2014年度の上限額はポーランド・ズロチ建てで25,200ポーランド・ズロチ（日本円にして約84万円）に設定されている。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社が違法または差別的な選定基準を適用していた場合、集団解雇の通達を受けた従業員は、裁判所に訴え出て解雇の有効性を争うことができる。この場合、裁判所は以下の内容の判決を下す可能性がある。(i) 従業員を職務に復職させる、および/または (ii) 補償金として最高で3ヵ月分の給与の支払いを命じる。しかし同時に、上記判決が出た場合には、従業員は法定退職金の返還を求められる可能性が高い。
- この様な裁判所の判断は、会社が余剰人員の集団解雇手続に従わなかった場合にも同様に適用される。

このような状況を回避する方法：

- 余剰人員の解雇のため従業員を選定するときは、会社は適切な基準を適用しなければならない。解雇そのものはその集団解雇を実行しなければならないという状況により法的に正当化され得るが、会社は、何故その従業員を選定したのかという正当な理由を説明できるようにしておかなければならない。
- 余剰人員解雇のための従業員を選定する際に、会社は、可能な限り多くの選定基準に基づき、調査と検討を重ねる必要がある。これにより、会社は最大限の状況把握を行うことができ、また解雇の有効性が争われるリスクを低減することが可能となる。
- 適用される選定基準は、従業員を差別するようなものであってはならない。これが意味するところは、会社は、例えば性別、年齢、人種、または国籍を基準として従業員を指名してはならない、ということである。
- 会社は、従業員と解雇に関する和解契約を締結することもできる。契約書への署名により裁判所で解雇の有効性が争われるリスクを最低限に抑えることができるため、推奨される方法である。ただし、和解契約には従業員の同意が必要となる。このような和解契約を会社側が提示する際には、法定退職金を上回る退職金の提示や再就職の斡旋など従業員が同意を承諾する様な魅力的なオプションを含めることで従業員からの同意を引き出すことができる。

事例研究 No. 16

解雇通知後期間中の出勤義務の免除について（ガーデン・リーブ）

事案：

- 従業員は、2011年1月1日から、財務部長として会社に雇用されている。2014年1月に会社は、その従業員の業績不振を理由として、雇用契約を解除する決定を下した。会社は従業員に対し、2014年1月31日付で解雇通知を送付した。従業員には、2014年4月30日を末日とする、3ヵ月間の解雇通知期間がある。
- 会社は、その従業員が機密情報へアクセスすることをおそれ、解雇を言い渡した後の通知期間中に職務に従事させたくないと考えている。そこで、会社は会社からの一方的な決定として、2014年4月30日までその従業員の職務履行義務を免除した。

根拠条文：

- ポーランド法では、報酬その他の利得を受け取る権利を留保しながら、職務遂行の義務から免除される期間（ガーデン・リーブ）についての規定を設けていない。そのため、この点については裁判所の判例によってのみ認められる可能性がある。

法的背景：

- 会社は、従業員の職務遂行義務を免除することが認められている。しかし、このような義務の免除にはその従業員の同意が必要となる。
- 義務の免除期間中、従業員は報酬その他の利得を取得する権利を有している。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 会社の判断にのみに基づく一方的な義務の免除の場合、その従業員は、通知期間中その職務の遂行が認められるべきであるとして訴えを提起するか、またはその従業員が立証可能な関連する損失についての損害賠償を求めてくる可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- この様な状況を回避するための安全策として、会社が従業員の義務を免除する場合、各従業員と個別に合意書を締結すべきである。合意することにより、従業員が義務の免除を法廷で争うリスクを低減することができる。
- 従業員が合意書への署名を拒否している場合でも、会社からの一方的な判断で、その従業員の出勤義務の免除を検討することができる。実際、実務上では多くの会社が従業員からの同意を得ることなく、その義務を免除している。前述の通り、法的観点からいえば、従業員からの同意を得ることが望ましいが、実務上では、その従業員は出勤を免除されつつも通常通りの給料が支払われており、また、解雇に直面し複雑な状況下で、自身の出勤の権利をかけてわざわざ裁判所へ訴えを起こそうとすることは稀である。そのため、このような一方的な義務免除に関連するリスクは、さほど高くはないと言える。

付録1：ポーランドにおける解雇の概要

解雇理由	<p>雇用契約が通知なく解除される場合か、または期限の定めのない無期の雇用契約が通知をもって解除される場合、解雇理由を明らかにしなければならない。解雇理由は、真実かつ具体的なもので、それにより従業員が解雇理由を容易に理解できるようなものでなければならない。</p> <p>通知を伴う解雇の理由は、従業員がその原因となっている場合（例えば、従業員の義務の不履行または義務違反）と、従業員がその原因となっていない場合（例えば、余剰人員の解雇）がある。ポーランド労働法典は、この様な理由について具体的には列挙していない。</p> <p>通知を伴わない解雇（懲戒解雇／即時解雇）はいくつかの理由により正当化され得るが、一定の法律上の要件を満たした場合にのみ、それが認められる。</p>
形式	<p>解雇を申し渡す形式については、通知を伴う解雇と通知を伴わない即時解雇の両方に同様に当てはまる。</p> <p>従業員に送付される解雇通知は原本でなければならない。電子ファイル、電子メール、ファックスまたはその写しであってはならない。解雇通知はポーランド語で作成されなければならない。また雇用主の代表として権限が与えられた者の署名がなければならない。ポーランド語の解雇通知の他に、従業員に対してその他の言語で作成された通知への署名を求めることも可能である。</p> <p>解雇通知には、従業員が労働裁判所へ訴える権利を有することに関する記述が含まれていなければならない。</p>
通知期間	<p>解雇通知期間とは、雇用契約の当事者がその契約の解除を一方的に申し出る場合に、雇用契約の終了日より一定期間前に、相手方にその旨を通知する必要がある期間のことをいう。</p> <p>法定の通知期間は、雇用契約の種類と、その従業員が雇用されていた期間により異なる。</p> <p>契約期限の定めのない無期雇用契約の場合、適用される通知期間は以下の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 雇用期間が6ヵ月未満の従業員に対しては、2週間。 (ii) 雇用期間が6ヵ月以上、3年未満の従業員に対しては、1ヵ月。 (iii) 雇用期間が3年以上の従業員に対しては、3ヵ月。 <p>6ヵ月以上の有期雇用契約を締結している従業員については、契約期間満了前の中途解雇について、雇用契約中に明記されている場合のみ、解雇が可能となる。この場合の通知期間は2週間である。</p> <p>試用期間契約には、その契約で合意した試用期間の長さにより、3営業日から2週間までの短い通知期間が適用される。ポーランド法の下では、試用期間を設けた雇用契約を雇用契約とは別の契約として認識し、例えば期限の定めのない無期雇用契約の最初の期間として扱われることはない。試用期間の終了後は、新規の雇用契約に合意することができる。</p> <p>週単位の通知期間は、常に最後の週の土曜日をその終了日とし、また月単位の通知期間は、常に最後の月の末日をその終了日とする。</p> <p>解雇が通知を伴わない即時解雇が適用される場合、契約上または法定の通知期間を遵守する必要はない。</p>
労使協議会の関与	<p>雇用主は、雇用の状態および形態に予期される変更、もしくは提案されている変更がある場合、ならびに現在の雇用レベルを維持するために雇用主がとる行動に関する事項について、労</p>

	<p>使協議会に通知/協議しなければならない。ただし、上記の通知/協議は（雇用主の規模に関連して）予期される変更が永続的であるか、または重大である場合にのみ、必要となる。</p> <p>個別の従業員の解雇に関する解雇理由（例えば、個人の業績に関連した解雇）については、労使協議会へ通知する必要はなく、協議の対象とはならない。しかし、解雇が組織改革の一環として行われる集団解雇または企業再編に起因した著しい労働力の削減が行われる場合については、通知および協議が必要となる。</p> <p>労使協議会の委員を務める従業員の解雇については、労使協議会の事前の同意がない限り、通知の有無にかかわらず、その任期中にこれを行うことはできない。</p>
労働組合の関与	<p>雇用主が、通知により正社員（無期雇用契約を締結している従業員）を解雇することを希望している場合で、かつその者が労働組合の組合員であるか、または労働組合がその者の権利および利益について保護することを合意しているような者である場合、労働組合への通知が必要となる。</p> <p>雇用主は労働組合に対し、その従業員が解雇通知を受領する最低 5 日前に、解雇理由などを記載した書面の形で通知しなければならない。労働組合が解雇は不当であると判断した場合、雇用主に対し、書面で具体化した形で異議申し立てを行うことができる。雇用主はなお、労働組合の意見を勘案した上で、解雇を実行することができる（労働組合からの意見は雇用主を拘束しない）。労働組合からの意見がないか、意見の提出が遅滞している場合、雇用主は、他事情を勘案することなく、解雇手続きを進めることができる。</p> <p>労働組合への通知は、雇用主が従業員への通知なしに解雇することを希望する場合も、必要となる。この場合、労働組合がその意見を書面で表明できる期間は 3 日間である。</p> <p>労働組合の役員、または労働組合の幹部会の特別決議で指名された従業員は、本人の意思によらない非自発的な解雇から保護され、また労働組合の同意がない限り、解雇されない。特別決議の下で保護される従業員の数は、労働組合の組合員である従業員の数、または労働組合幹部（労働組合の幹部の選択により異なる）の数により異なる。</p>
国の当局による承認	<p>原則として必要ない。</p> <p>しかし、雇用主は労働基準監督局に対し、特に大規模な人員整理に際して、集団解雇手続きについて知らせる義務を負っている。</p>
集団解雇	<p>集団解雇とは、20 名以上の従業員を雇用している会社において、通知を伴い従業員に関係しない理由（例えば、組織再編）により 30 日以内に下記を上回る人数を解雇する場合がこれにあたり、通常の解雇とは異なる手続きを進める必要がある。</p> <p>(i) 10 名の従業員 - 雇用している従業員の数、20 名以上、100 名未満の場合。</p> <p>(ii) 総従業員の 10% にあたる人数 - 雇用している従業員の数、100 名以上、300 名未満の場合。</p> <p>(iii) 30 名の従業員 - 雇用している従業員の数、300 名以上の場合。</p> <p>会社主導で提案された合意に基づく雇用契約の解除（和解契約）が 5 件以上行われた場合にも、上記基準に含まれることとなる。</p> <p>小規模の会社（従業員の数が 20 名未満）については、集団解雇手続に従う必要がなく、かつ従業員を代表する団体もしくは地方の労働当局に対し事前に通知/協議を行うことなく、手続きを進めることができる。</p>
懲戒解雇/即時解雇	<p>通知なしの解雇は、特定の場合にのみ、認められる。</p> <p>下記の場合、従業員は即時に解雇され得る（懲戒解雇）。</p> <p>(i) 従業員が負うべき基本的な義務に重大な違反があった場合。</p> <p>(ii) 雇用が継続している間に犯罪を犯し、それにより雇用の継続が不可能になる場合（この場合の犯罪とは疑いがある程度では足りず、明白である場合か、裁判所が最終的に有罪判決を下</p>

	<p>した場合を指す)。</p> <p>(iii) 自己の過失により、職務の遂行に必要な資格を喪失した場合。</p> <p>雇用主は、解雇原因を知るに至った時から1ヵ月以内に即時解雇を行わなければならない。</p> <p>雇用主はまた、従業員に過失がない場合であっても、以下に該当する場合には長期の休職を理由として、即時解雇することが可能である。</p> <p>(1) 従業員が、下記の期間中、病気を理由として就業できない場合。</p> <p>(i) 雇用期間が6ヵ月未満である従業員の、3ヵ月を超える期間の休職。</p> <p>(ii) 病気手当や給付を受けている日数（基本的には、182日間）と、リハビリ中の手当の支給の開始があつてから3ヵ月間（追加の90日間）を合わせた期間を超える休職。</p> <p>(2) 従業員が病気以外の理由で休職している場合で、それが1ヵ月以上継続する場合。</p>
解雇手続きが法的要件を満たしていない場合に起こりうる結果	<p>通知を伴わない解雇、もしくは通知を伴う無期雇用契約の解除が違法である場合、従業員は、復職または補償を求めることができる。</p> <p>しかし、通知を伴った有期契約または試用期間契約の解除が違法である場合については、復職の請求が認められない。</p> <p>雇用期間に期限が設けられていない場合（無期雇用契約の場合）、2週間から3ヵ月分の給与（かつ通知期間中のその従業員の給与を下回らない額）に相当する補償を支払う旨の命令が下される可能性がある。</p> <p>通知なしの違法な解雇の場合、従業員は一般的に、3ヵ月分の給与に相当する額の補償を請求できるのみである。しかし、近年の最高裁判所の判決によると、民法上の一般原則に基づき、更なる権利を主張することも認められる可能性がある。</p>
退職金	<p>雇用主が20名以上の従業員を雇用している場合でかつ、従業員に関係しない理由（例えば、労働力の削減や役職の統廃合）に基づいて従業員を解雇する場合、下記に相当する退職金を支払わなければならない。</p> <p>(i) 1ヵ月分の給与 - 会社での雇用期間が2年未満の従業員。</p> <p>(ii) 2ヵ月分の給与 - 会社での雇用期間が2年から8年に及ぶ従業員。</p> <p>(iii) 3ヵ月分の給与 - 会社での雇用期間が8年以上に及ぶ従業員。</p> <p>しかし、退職金は、法律により国の最低月額賃金の15倍が上限とされている（2014年の上限は25,200ポーランド・ズロチ、日本円で84万円とされている。）。</p>
退職後の競争禁止条項	<p>退職後の競争禁止義務の設定は、従業員が機密情報を入手できる立場にあり、かつその開示が雇用主の事業に損害を与えるおそれがある場合に、認められる。当事者らは、雇用契約終了後の競争禁止契約を別途締結すべきである。この契約中には、制限される期間や従業員に支払われるべき補償について規定を含む（本補償は、雇用契約期間中のその従業員の給与の25%を下回る額であつてはならない）。報酬は、月毎の分割払いで支払うことができる。</p>

付録2：集団解雇手続きの概要について

基本情報

余剰人員整理に際して会社が負う義務の範囲は、会社の総従業員数と人員整理の対象となる従業員の数に影響される。

従業員数が20名以上を数える会社では、人員整理の対象となる従業員に対して法定退職金の支払いが必要となり、

かつ集団解雇を実行する時に、管轄の労働監督局に対して通知を行う必要がある。また、会社に労働組合が存在する場合には、労働組合（もしくは会社の従業員の代表者）へも集団解雇実行の通知を行い、協議を行う必要がある。労働組合との協議には一定の日数を要する。協議の結果、合意に至った場合には、そのまま集団解雇を進めることができる。もし組合との協議の結果、合意に至らなかった場合でも、手続きの進行については影響を与えず、進めることが可能。会社は労働組合との協議の結果に法的に拘束されることはないが、可能であればその結果を酌みすることが望ましいとされる。

雇用している従業員の数が20名以下の会社では、法定退職金を一切支払う必要がなく、また特別な通知/協議の手続きに従う必要もない。

30日の期間内に、下記の人数分の従業員（基準となる人数）との雇用契約を解除した場合（5件以上の和解契約に基づく雇用契約の解除も含む）、集団解雇の対象となる。

- 会社が20名以上100名未満の従業員を雇用している場合
⇒10名を解雇した場合
- 会社が100名以上300名未満の従業員を雇用している場合
⇒総数の10%の従業員を解雇した場合
- 会社が300名以上の従業員を雇用している場合
⇒30名を解雇した場合

20名以上の会社が、人員整理のため（役職の解消、労働力の削減など）、上記の法定基準の人数よりも少ない数の従業員を解雇する場合には通知/協議の手続きについては省略できる可能性があるが、法定退職金については必ず支払う必要がある。

余剰人員整理にかかる費用

余剰人員整理の結果、解雇の対象となった従業員は、会社から下記の手当てを受ける権利を有する。

- 集団解雇に伴う通知期間中に受けるべき通常の報酬（通知期間は通常、2週間から最長3ヵ月。個別の契約上に法定通知期間より長い通知期間の定めがある場合にはそちらが適用される。）
- 未取得の休暇がある場合には、その休暇取得に代わる、現金の支払い（通知期間中に休暇を取得した場合、その分は減額となる。一般的に会社は未消化の休暇の買い上げを避ける傾向にあるため、通知期間中に休暇を消化することを要求する。詳しくは事例研究8を参照。）
- 現金による目標達成（業績）により与えられる賞与（ボーナス）。測定可能な目標に対して設定された賞与で、その目標を通知期間中に達成したか、または労働協約中に規定されている場合。
- 解雇後の競業禁止契約の補償（もしある場合には）。
- その他に、従業員が受ける資格のある追加的な支払いや、その他の会社からのサポート（例えば、残留特別手当や求職活動に必要となる費用の負担、推薦状の発行など）。
- 従業員数が20名以上の会社に雇用されている場合は、会社での勤続年数に応じて、給与の1ヵ月分から3ヵ月分の法定退職金（国が定める現行の最低月額賃金の15倍を上限額とする。2014年の上限額は、25,200ポランド・ズロチ、日本円で約84万円）。

近年、ポーランドでも、従業員への自主退職プログラムを導入する会社が増えてきている。現在のところ、自主退職プログラムの規定やその運用に関する定めはポーランド法にはない。しかし、その一方で、この様なプログラムの実行の際には全従業員へ書面で告知の上、すべての従業員が平等に扱われる必要があるなど、いくつかの注意点があり慎重に行う必要がある。また、実際のところ、この様なプログラムへ従業員の参加を促すためには法定退職金を上回る退職金の提示や再就職の斡旋やサポートなど、従業員が自主退職に応じる様な魅力的なオプションを含めることが重要である。このプログラムを使うことで、本来であれば集団解雇に該当する場合であっても、その手続きを回避できる可能性がある。しかし、このプログラムへの参加はあくまでも従業員の意思に基づくものであり強制してはならず、また自主退職プログラムを呼びかけたとしても、相応数の応募がなかった場合には通常の集団解雇手続きを進めることとなる。

集団解雇 - 概要

どのような場合に適用されるか

- 30日以内に、解雇通知を下記の人数に送付する予定（または和解条件を提示）である場合。
 - ・ 10名の従業員（20名以上、100名未満の従業員を雇用している場合）、または
 - ・ 総従業員数の10%（100名以上、300名未満の従業員を雇用している場合）、または
 - ・ 30名の従業員（300名以上の従業員を雇用している場合）
- 上記解雇の対象となる従業員の解雇理由が従業員に関係しない理由である場合（組織再編、景気の低迷）。

手続きに要する日数

- 手続きには通常、約60日間要する。
- 労働組合が存在しない場合、従業員の代表者を選出するため、追加の時間が必要となる場合もある。
- 従業員毎に異なる解雇通知期間が設けられている可能性があるため、各従業員に解雇通知期間に要する日数は異なる場合がある。
- 解雇通知期間と同様に、特定の雇用契約に基づく解除が最終的に効力を発生する日も従業員毎に異なる場合がある。

費用

- 通知期間中の通常の報酬。
- 法定退職金（2014年度の上限は、25,200ポーランド・ズロチ）。
- もし未取得の休暇がある場合には、未取得の休暇に代わる、現金の支払い。
- 会社から自発的に支給される、もしくは労働協約中に規定されている追加の支払いやサポート。

法律上のリスクとなり得る点

- 解雇の対象となる従業員の選定基準に従い選出されるべきであり、差別は禁止される。
- 従業員であれば誰でも解雇が可能な訳ではない（保護の対象となる従業員の確認）。
- 不当な解雇に対して、従業員は裁判所に訴え出てその有効性を争うことが可能。
- 労使協議会が会社で活動を行っている場合、追加の連絡/協議の手続きが必要となる。
- 50名以上の従業員を解雇するには、労働基準監督局の協力が必要となる。
- 解雇された従業員が従事していたと同種の役職を会社が再募集する場合、集団解雇の対象であった前従業員は優先的に雇用される権利を有する。

集団解雇 - 手続き

