

波蘭篇

簡介

我國與波蘭簽署「青年文化與教育交流計畫協定」(即通稱的「青年度假打工計畫」)於 2014 年 12 月 1 日正式實施。簽署本協定之目的，主要是為波蘭與我國青年體驗彼此不同文化與生活，增進相互理解，進行交流訪問而訂定，其係以觀光度假為主要目的，為籌措旅遊經費而從事之就業活動。

波蘭法定最低工資、相關規定及諮詢管道

1. 最低工資：

波蘭自 2019 年 1 月 1 日起，最低工資為每月 523.09 歐元(約 2,250 波蘭茲羅提)。

2. 工時與加班：

法定工時為每日 8 小時，每周 40 小時，超過工時規定者屬於加班，每日加班至多 4 小時。

3. 諮詢及救援管道：請詳後附表格。

波蘭勞動環境及勞動法令簡介¹

一、 勞工素質與結構

整體而言，波蘭勞工教育程度高，9年義務教育，識字率達99.8%，依據波蘭中央統計局資料，65%具高中教育程度，38.6%具大學教育程度(其中17%具有碩士學位，及0.9%具有博士學位)。

勞動市場方面，依據波蘭中央統計局資料，波蘭2015年失業率自1月份之11.9%，持續降至12月份之9.8%，2015年年底登錄之失業人口數為156.4萬人；2015年12月波蘭僱主提供7萬7,600個工作機會，與2014年比較，增加41.4%。而在薪資部分，依據波蘭中央統計局資料，波蘭2015年平均月薪為4,121.41波幣(2014年平均月薪為3,980.24波幣)，調整幅度3.55%。另波蘭2016年最低工資係1,850波幣(2015年係1,750波幣)，調整幅度5.7%。

波蘭自共產制度解體後，在揚棄計畫性生產經濟後，因政府政策未能即時隨經濟發展迅速調整，並創造足夠之就業需求，早期在吸引外資進駐成果遠不及其他歐盟新入會國(如捷克、匈牙利等)，導致失業率仍然居高不下。近來因波蘭地理位置居歐陸中心，加上勞力供應較鄰近國家充裕，外人投資金額躍增，失業率過高的情況正逐漸改善中

由於波蘭、捷克、匈牙利等歐盟新入會國在2004年正

¹青年度假打工的簽證為「度假打工簽證」，並非「工作證」，與工作不盡相同，須投保旅行平安險或醫療保險，並非投保「勞工保險」。本簡介所列為一般勞動條件，並非均適用度假打工青年(度假打工的工作待遇以勞資雙方簽訂的契約為準，一般均明訂加班的時薪待遇)。

式加入歐盟前，曾針對歐盟新入盟會員國國民跨境工作，允許原 15 國成員暫不開放勞工市場，繼續維持工作簽證之核發，並設有 2 年、3 年及 2 年等三階段過渡期，逐步開放，2011 年 5 月 1 日起，所有歐盟新入盟國國民將可自由前往西歐等原 15 個會員國工作，不再有任何工作簽證或許可的限制，更多中、東、南歐新入盟國據有技術資格的勞工前往西歐就職，勢將造成中、東、南歐地區技術勞工供給的吃緊，進一步升高工資上漲的壓力。

前述薪資上漲壓力及勞力供給吃緊的緊張關係不單單只存在波蘭，而是中、東、南歐等新入盟國普遍之現象。而波蘭一國總人口數可抵上 2004 年 5 月 1 日新入盟其他九國人口總數，人力供給相較於捷克、匈牙利、斯洛伐克等充裕。

波蘭總人口數相當於 2004 年 5 月 1 日新入盟其他 9 國人口總數，人力供給相較於捷克、匈牙利、斯洛伐克等國充裕，且波蘭人口普遍年輕化，2011 年 65 歲以上人口數為 525 萬人，僅占 13.64%，15 至 64 歲人口數為 2,744 萬人，占 71.22%，勞動人口超過 2,700 萬人。邇來受到全球金融風暴影響，部分在海外或西歐工作的波蘭人有回流現象。

波蘭的社會保險係於疾病及和生產時給付，其內容項目包含病假期間補貼、看護補貼、補償金、產假補貼、生育假補貼和葬禮補貼。這些保險金由社會福利保險局(ZUS)從雇主定期繳付的保險費付給雇員，退休金和殘疾人福利金也由社會保險公司全額給付。

二、 勞工法令

(一) 依據波蘭勞工法(Labor Code)規定，所有僱用關係必須簽

訂僱用合約，合約內容如有與勞工法牴觸者無效，舉凡工作條件、社會保險及工會參與等雇勞關係，皆須明訂於僱用合約內，雇主關切事項也須於僱用契約書中註明。此外，僱用契約必須以波蘭文為之。法律規定的僱用契約包括下列 4 種型態：

1. 有期限僱用合約：期限長短無明文規定，僅可續約 1 次，簽訂超過 2 次有期限合約後，有期限合約自動變成無期限僱用契約。
2. 無期限僱用合約。
3. 有期限代工合約：員工因某種原因須休職一段較長時間，僱用代班人員所簽的合約。
4. 特訂工作合約：以完成特定工作為目的的合約，僱用合約內容必須說明工作類別、工作起始、如何執行及薪資等。

上述 4 種型態試用期限皆不能超過 3 個月。

(二) 雇主須支付遣散費：上述任一合約皆可合法予以終止，惟在非歸責雇員情況下，以及聘雇 20 人以上員工時，雇主可能須支付遣散費。雇員工作未逾 2 年者，可領 1 個月薪資遣散費；雇員工作 2 年至 8 年者，可領 2 個月薪資遣散費；雇員工作 8 年以上者，可領 3 個月薪資遣散費。

(三) 一般僱用合約的終止通知期限：

1. 試用合約：

(1) 試用合約明訂未滿 2 週，須在 3 個工作日前通知。

(2) 試用合約明訂超過 2 週但未滿 3 個月，須在 7 個工

作日前通知。

(3) 試用合約明訂 3 個月，須在 14 個工作日前通知。

2. 6 個月以上有期限僱用合約：須在 14 個工作日前通知。

3. 無期限僱用合約：

(1) 工作未滿 6 個月，須在 14 個工作日前通知。

(2) 工作 6 個月至 3 年，須在 1 個月前通知。

(3) 工作 3 年以上，須在 3 個月前通知。

4. 有期限代工合約：須在 3 個工作日前通知。

(四) 受保護不可終止僱用合約或雇主不可在未事前通知情形下即解僱者：

1. 休假或產假；

2. 病假(有醫生證明)；

3. 屆齡退休者；

4. 懷孕者；

5. 工會積極份子。

(五) 雇主無須書面通知即可終止合約者：

1. 員工嚴重違反基本職責(如工作時間酗酒)；

2. 法官判決犯罪確定；

3. 員工長期未能履行工作內容(工作未滿 6 個月曠職超過 3 個月；或工作超過 6 個月，曠職日數超過所領薪資及醫療補助的日數)；

4. 無其他正當理由連續 1 個月未上班。

(六) 受僱人員最低年齡為 18 歲(某些特殊情形下可雇用 16-18 歲)，法定退休年齡為 67 歲(係指 1973 年 9 月 30 日後出生者，如在 1973 年 9 月 30 日前出生者，依波蘭社

會福利保險局-ZUS 規範條件，男性可在 65-67 歲，女性在 60-65 歲)，受雇人可選擇提前 2 年退休，僅在公司破產或清算之時，公司才可以資遣員工。

1. 男性：67 歲、工作滿 40 年或年滿 65 歲。
2. 女性：67 歲、工作滿 35 年或年滿 62 歲。
3. 經醫師診斷屬於第 1 類或第 2 類不良於工作者可辦理退休。

(七) 終止僱用時，雇主必須給予離職員工僱用證明(certificate of employment)，內容須含勞雇雙方僱用條件及工作內容，員工可要求修改僱用證明內容，甚至可要求勞工法庭(Labor Court)審查僱用證明內容。

(八) 工時規定每天 8 小時，每週 40 小時，超過工時規定者屬於加班，每日加班至多 4 小時，一年不能超過 150 小時。

(九) 加班費的計算或補休方式：

1. 週一至週五下午 5 時至 7 時的加班，其加班費為正常薪資的 1.5 倍。加班第 3 小時起，晚間 9 時至翌日早晨 7 時，週末及國定假日工作皆以支給正常薪資 2 倍計算。
2. 依各公司一般工作期程的安排與解釋，在被視為工作日期間加班，加發基本薪 50%的加班費；夜間加班(晚上 9 時至早上 7 時)或依各公司一般工作期程的安排與解釋，在被視為假日期間加班，加發基本薪 100%的加班費。假日加班須另給 1 天休假。經理級以上人員或會計長不適用上述規定。

(十) 病假支薪：每年 33 日內的病假，由雇主支付 80%的薪資。

第 34 日起由波蘭社會福利保險局支付，支付期為半年，但嚴重疾病(如肺結核等)可享有 12 個月的病假薪資。另倘因工作意外或懷孕期間生病，33 日內的病假由雇主支付全薪。病假需有醫師出具診斷書。

(十一) 每年帶薪休假規定如下：

1. 工作年資 10 年以下者(包括大學修業年數加上在其他公司之工作年資)，年假 20 天。
2. 工作年資 10 年以上者，年假 26 天。

(十二) 前開第(十一)項休假規定有關年資計算視學歷而定：高中畢業者視為具有 4 年工作年資，專科畢業者 6 年工作年資，大學畢業者 8 年工作年資。受雇人開始工作後每個月即可享有 1/12 的年假，每年未休畢的年假可保留至次年。當年度未休畢的休假日，不得支領因公未休假加班費，惟休假日可保留 3 年；倘終止僱用關係時，未休畢的休假天數得申領不休假加班費。

(十三) 婚假：本人結婚 2 日；子女結婚 1 日。

(十四) 懷孕婦女產假規定：

波蘭勞工法(2015,8,31 勞工法修訂版)有關產假規定，自 2016 年起波蘭勞工生產產假包括 20 週產假及育嬰假 32 週(勞工法 182 條 1 項 a 款)。其中育嬰假得分段申請並在嬰兒 6 歲前使用，另配偶可共同使用該育嬰假。

產婦標準產假為 20 週，生雙胞胎者產假為 31 週，生三胞胎者產假為 33 週，生四胞胎者產假為 35 週，生五胞胎以上者產假為 37 週；孕婦於預產期前至少可請 2 週產假。

- (十五) 陪產假：配偶生產，男性有 2 日陪產假。
- (十六) 育嬰假(不支薪)：服務滿 6 個月以上者，小孩 4 歲以前，得申請育嬰假 3 年(薪資由社會福利保險局支付)。
- (十七) 喪假：配偶、子女、父母亡故者，2 日；兄弟姊妹、岳父母、祖父母及受直接照顧之親人亡故者，1 日。
- (十八) 侍親假：每年最多可請 60 日的侍親假，其中 14 日內由社會福利保險局支付 80%的薪資，超過 14 日則不支薪；侍親對象為：(1) 8 歲以下子女；(2) 14 歲以下生病的子女；(3)前二者以外其他親屬(含與本人同居三等親內)，倘對象為第(2)及(3)項者須有醫師出具證明。
- (十九) 一年可有 4 天臨時請假權利(波蘭勞工法第 167 之 2 條規定)：員工一年可享有 4 天當天臨時告假的權利。若年度內有更換工作，則累計計算。
- (二十) 提撥員工福利金的規定：聘用 20 人以上的企業，除非事先獲得全體員工同意，依法須成立員工福利基金，支應各項津貼，其中包含員工休假 14 天以上的旅遊補助(Company Social Benefit Fund Act of 4 March 1994)。
- (二十一) 波蘭聘用員工達 25 人以上的企業，若沒有進用 6% 殘障人士，則須由委聘的會計師核算後，繳納殘障稅捐。
- (二十二) 員工國外差旅日支生活費計算：波蘭勞工暨社會政策部於 2002 年 12 月 19 日頒佈公務人員及國營事業勞工國外旅遊出差的日支生活費請領標準。私部門員工亦可要求資方比照適用。
- (二十三) 預防職業疾病體檢假：雇主應定期為雇員辦理健康檢查，費用由雇主負擔。體檢報告正本應隨僱用契約書存

卷，副本送社會福利保險局備查。每次體檢報告效期約 2 至 3 年，由醫生決定下次體檢時間。

(二十四) 依據波蘭勞工部 1998 年 12 月 1 日針對從事螢幕終端機作業員工發佈的作業安全規定，雇主須提供員工眼鏡以矯正視力。由於規定中並未提及配戴眼鏡規格與金額，則依據波蘭民法第 357 條所規定的「中等品質」(average quality)提供給員工使用。

(二十五) 工會(trade union)設立：依 1991 年 5 月 23 日規定，10 個員工即可自願性組織工會，該工會須設章程(resolution)，並向地方法院商業登記處(National Business Register)登記。

波蘭

度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
主管機關	<p>國家勞動監察局(Państwowa Inspekcja Pracy, PIP)</p> <p>電話：+48-22-391 82 15</p> <p>傳真：+48-22-391 82 14</p> <p>電郵：kancelaria@gip.pip.gov.pl</p> <p>地址：ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa</p>	
提出方式	以書面形式向波蘭各地勞動監察局 (Okręgowy Inspektorat Pracy, OIP)提出。各地 OIP 聯繫資訊請至波蘭國際移民組織 (International Organization for Migration)網站查詢。	(1) 波蘭國際移民組織網站： http : //www.migrant.info.pl/- 3053.html
應備文件	<p>提起申訴並無規定特定形式，惟須包含以下訊息：</p> <p>(1) 申訴對象(公司名稱/姓名、註冊所在地/居住地)</p> <p>(2) 描述涉及賠償之違法行為</p> <p>(3) 申請人姓名及地址</p>	
處理流程	<p>處理流程如下：</p> <p>(1) 申請人提出申訴</p> <p>(2) 勞動監察局對雇主進行審查</p> <p>(3) 倘發現違法情形，檢察員將出具文件要求雇主改善</p> <p>(4) 勞動監察局將審查結果寄回申請人</p>	
大約處理時程	進行審查之時間約在收訖申訴後 1 個月內	
是否提供免費語言翻譯及如何申請	無	
其他	可至波蘭國際移民組織網站查詢其他相關資訊。	

