

## 波蘭篇

### 一、簡介

我國與波蘭簽署「青年文化與教育交流計畫協定」(即「青年度假打工計畫」)於2014年12月1日正式實施,旨在提供波蘭與我國青年體驗彼此不同文化與生活的機會,增進相互瞭解,並進行深度交流。該計畫是以度假為主,打工為輔的國際交流活動。

### 二、波蘭法定最低工資、相關規定及諮詢管道

- (一) 最低工資：自2015年1月1日起,波蘭最低工資為每月1,750波幣(約414歐元)。
- (二) 工時與加班：法定工時為每日8小時,每週40小時,超過工時規定者屬加班,每日加班至多4小時。
- (三) 申訴管道：請詳後附表格。

# 波蘭勞動環境及勞動法令簡介<sup>1</sup>

## 一、 勞工素質與結構

整體而言，波蘭勞工教育程度高，84%具高中以上教育程度，55%具大學以上教育程度，16%具有碩士學位及 1%具有博士學位，學生人口近 200 萬人。每 10 名歐盟大學生中，即有一位是波蘭籍學生。

勞動市場方面，波蘭 2012 年失業率達 13.4%，受到全球金融風暴影響，失業率自 2009 年回升至 2 位數，是自 2007 年 4 月以來的歷史新高，專家認為失業率持續攀升是受全球景氣、歐債危機及政府預算削減所致。而在薪資部分，2012 年最低名目薪資(毛薪)為 1,500 波幣，名目薪資成長 4.9%，實質薪資成長 0.6%。

波蘭自共產制度解體，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，並創造足夠的就業需求，且吸引外資進駐成果亦遠不及其他歐盟新入會國(如捷克、匈牙利等)，導致失業率居高不下。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。

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

---

<sup>1</sup>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)。

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抵觸者無效，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（某些特殊情形下可僱用 16 至 18 歲員工），男性法定退休年齡為 65 歲，女性則為 63 歲，受僱人可選擇提前 2 年退休。
- (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：

波蘭勞工法於 2008 年 12 月底修訂並於 2009 年 1 月起生效（Journal of Laws of 2008, Number 237, Item 1659），該法放寬產假、育嬰假期限、強化申請育嬰假的工作權保障等。

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。

自 2010 年 1 月 1 日起雇員除享有前述產假外，採階段性再享有額外產假。期間如下：

年度	生一胎者	生二胎以上者
2012 年—2013 年	最多 4 週	最多 6 週
2014 年起	最多 6 週	最多 8 週

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

