

オランダ  
判例速報  
2024年  
1/2月号

【労働法】

労働者が実際に働いた時間が合意された労働時間よりも短いことを理由に退職時の賃金の最終精算で賃金と未消化有給休暇権の支払いを相殺した使用者に対して賃金の全額支払いが命じられた事例  
(ロッテルダム地方裁判所2023年10月17日決定)

労働法によりますと、使用者は、原則として、例え労働者が合意された労働の全部または一部を行わなかった場合でも、なお賃金を労働者に支払う義務があります<sup>1</sup>。ただし、合意された労働の全部または一部を行わなかったことを労働者の負担とすることが合理的である場合はこの限りではありません<sup>2</sup>。本件では、労働者が、労働時間の埋め合わせをしなければならない時間の明細を教えてくださいと使用者に依頼していましたが、使用者はこの情報を提供せず、労働契約が終了しました。そして、使用者は、賃金等の最終精算時に、労働者が働かなかった労働時間分の賃金と未消化有給休暇権を一方的に相殺しました。このような状況下では、合意された労働時間よりも労働者が働いた時間が短いことは使用者の責任であるとして、使用者に対し、労働者が働かなかった時間に対する賃金の支払いが命じられました。

以前は、労働法に「geen arbeid, geen loon（ノーワーク・ノーペイ）」が明記されていました<sup>3</sup>。しかし、2014年の労働法改正の結果、2020年1月1日付でこの条文は廃止されました<sup>4</sup>。代わりに、原則は「geen arbeid, wel loon（労働はないが、賃金は出る）」であり、働かないリスクを労働者の負担とすることが合理的である場合、例外として賃金は出ないという建付けが明確にされました。すなわち、働かないリスクを労働者に負担させることが合理的であることを使用者が立証できる場合を除き、このリスクは使用者が負担することとなります。

労働契約終了時の最終精算の場面でこの新しい建付けが問題になる場面が度々あり、本判例を紹介したいと思います。

1. 本件手続きの経緯

1.1. 本件に関するファイルは、以下の手続書面から構成される：

- 2023年8月22日に裁判所書記官によって受理された申立書（付属書類を含む）。

1.2. 2023年10月6日、本件は、口頭審理で話し合われた。W.T.M. Uilhoorn 弁護士による扶助のもと、[申立人 01] が出席した。（[申立人 01] の元使用者である）Khotinsky 社<sup>5</sup> は、欠席の通知を行ったうえで欠席した。

<sup>1</sup> Artikel 7:628 lid 1 BW.

<sup>2</sup> 同上。

<sup>3</sup> Artikel 7:627 BW (vervallen).

<sup>4</sup> T&C BW, commentaar op art. 7:627 BW.

<sup>5</sup> 本件における被申立人（使用者）である Horeca Energiehuis B.V. を意味する。

## 2. 本件の事実関係

- 2.1. [申立人 01] は、2022 年 7 月 1 日から 2023 年 6 月 30 日まで有期労働契約で Khotinsky 社で勤務していた。本件手続きにおいて、[申立人 01] は、Khotinsky 社が有期労働契約の終了の少なくとも 1 ヶ月前までに、労働契約を延長するか否かを書面で通知しなかったとして、Khotinsky 社に有期労働契約の延長有無の通知義務に関する補償（*anzegvergoeding*、以下便宜上「延長通知補償」）（休暇手当を含む総額 € 3,076.15）の支払いを命じるよう裁判所に請求した。また、[申立人 01] は、[申立人 01] が実際に働いた時間が合意された労働時間よりも短いことを理由に Khotinsky 社が賃金等の最終精算で一方向的に差し引いた分の賃金の支払いも請求した。Khotinsky 社は、何ら答弁していない。

## 3. 判断

Khotinsky 社は、延長通知補償を支払わなければならない。

- 3.1. 使用者は、有期労働契約が終了する 1 カ月前までに、労働者に労働契約を延長するか否かを通知しなければならない<sup>6</sup>。本件においては、[申立人 01] は、2023 年 6 月 30 日以降は労働契約が延長されないという書面による通知を Khotinsky 社から受け取らなかったと主張する。Khotinsky 社は、本件手続きにおいてこれに反論していない。従って、当小地区裁判官は、[申立人 01] が書面で通知を受け取らなかったと仮定し、Khotinsky 社は [申立人 01] に 1 ヶ月分の賃金<sup>7</sup>、総額 € 3,076.15（休暇手当を含む）の延長通知補償を支払わなければならない。

Khotinsky 社は、[申立人 01] が働かなかった労働時間に対する賃金を支払わなければならない。

- 3.2. Khotinsky 社は、以下に説明する通り、労働契約終了後の賃金等の最終精算において、[申立人 01] に本来支払うべきであった有給休暇権を支払わなかった。[申立人 01] は、本件労働契約に基づき、190 時間（週 3.65x52）の有給休暇権を有していた。口頭審理の際に、[申立人 01] は、「 $8 \times 7.6$  時間 = 60.8 時間の有給休暇権を実際に取得したため、Khotinsky 社はなお 129.2 時間分の有給休暇権を支払わなければならない」と陳述した。Khotinsky 社は、このうち 11.74 時間を実際に支払い、残りの有給休暇権の時間（117.46 時間）は、[申立人 01] が働かなかった労働時間（に対する賃金）と相殺したようである。これは、以下の観点から不当である。
- 3.3. 使用者は、労働者が合意された労働の全部または一部を行わなかったとしても、これが労働者の負担になることが合理的である場合を除き、労働者に対して賃金を支払わなければならない<sup>8</sup>。[申立人 01] は、口頭審理で、彼女と彼女の同僚は、夏の期間は客が少ないため、労働契約で義務付けられているよりも短い時間しか働いていないと説明した。彼らは通常、来店客で賑わう別の時期により長く働くことで労働時間を補っている。[申立人 01] は、何度か、労働時間の管理システムで確認できないため、労働時間の埋め合わせをしなければならない時間の明細を教えてほしいと Khotinsky 社に依頼したが、この明細は提供されなかったと主張する。Khotinsky 社は、この主張に対して何ら反論していない。Khotinsky 社は、[申立人 01] が何度も依頼したのにも関わらず、[申立者 01] に対して埋め合わせをしなければならない労働時間の明細を提供しなかったため、[申立者 01] にとって、労働契約の終了までにあと何時間自ら勤務予定を入れなければならないかが明確ではなかった。すなわち、Khotinsky 社は、[申立人 01] があと何時間の労働時間の埋め合わせをしなければならないかを [申立人 01] に対して明確に示さなかったことで、[申立人 01] に対してこのマイナスとなっている労働時間を埋め合わせる適切な機会を与えなかった。このような状況下では、[申立人 01] が合意された労働時間働かなかったことは Khotinsky 社の責任であり、よって Khotinsky 社は、これらのマイナスとなっている労働時間に対する賃金を支払わなければならない。

<sup>6</sup> Artikel 7:668 lid 1 BW.

<sup>7</sup> Artikel 7:668 lid 3 BW.

<sup>8</sup> Artikel 7:628 lid 1 BW.

ない。この金額は € 2,032.06 (117.46 時間×1 時間あたり€ 17.30) であり、8%の休暇手当が加算される。すなわち、合計 € 2,194.62 である。この金額の支払請求を認容する。

(...)

## 6. 決定

小地区裁判官は Khotinsky 社に対し、[申立人 01] に対する以下の支払いを命じる：

- a. 延長通知補償として € 3,076.15 グロス；
- b. 未払い賃金（休暇手当含む）として € 2,194.62 グロス；
- c. 法定利息による増額分として € 1,097.31；
- d. 上記 a から c の金額に関する法定利息（支払義務が生じてから全額支払われる日までの期間に対して発生する）；

加えて、Khotinsky 社に対し、適用される税法に準拠した正しいグロス／ネットの明細を [申立人 01] に提出するよう命じるとともに、本決定の送達後 5 営業日経過時点で Khotinsky 社がこの義務を履行しない場合、1 日あたり € 250 の罰金を科す。但し最大で € 2,500 とする。

Khotinsky 社に対し、[申立人 01] に訴訟費用を支払うよう命じる。その額は本日の時点で € 879 とする。

本決定に仮執行宣言を付与し、本件申立ての残りの部分を棄却する。

\*\*\*