

オランダ 判例速報 11/12 月号

【担保物権法】

売主から所有権留保付きで動産の引渡しを受けた買主は、条件付き所有権の上に完全な質権を設定することができるとした事例
(最高裁2016年6月3日判決)

< 事案の概要 >

2008年、ピーマンの栽培を業とするR B.V. (買主) は、M B.V. (売主) から温室栽培装置一式 (本件装置) を購入した。その売買契約約款には、本件装置の所有権は、買主が代金を全て弁済して初めて売主から買主に移転する旨規定されていた。その後、買主は売主に対して代金の一部を支払ったが、残金は未払いであった。

2008年12月、買主は上告人である銀行との間で融資契約を締結した。その際、貸金債権を担保するため、買主が所有する土地及び建物に抵当権が設定されたほか、買主が現在及び将来所有する全ての在庫に質権が設定された。また、融資契約約款には、質権の対象物が所有権留保付きで質権設定者に引き渡される場合には、当該質権は当該物に関する条件付き所有権にまでその効力が及ぶことが規定されていた。

2009年11月24日、買主に対して破産が宣告され、被上告人である弁護士Xが破産管財人に任命された。

その後、銀行は、破産管財人と相談した上で、売主に対する残金等を支払った。これを受けて売主は、所有権留保に関する権利を放棄した。この手続において破産管財人は必要な協力をしたものの、その際には、条件付き所有権の上に設定された質権は有効ではなく、本件装置の条件付き所有権は破産財団に帰属するとの立場を取り、本件装置の売却価格と残金等との差額に関しては、破産財団がこれを受け取る権利があることを留保した。

2009年12月、破産管財人は、裁判官の許可を受け、また銀行と相談の上、買主の事業を売却した。破産管財人は、売却により得た対価を第一順位の抵当権者である銀行に支払った。その際、破産管財人は、上述の差額を受け取る権利は破産財団がこれを留保する旨再度銀行に明示した。

破産管財人は、銀行が質権を実行して上述の差額を受領したことに対して、その返還を求めて提訴した。原審が破産管財人の請求を認めたため、銀行はその取消しを求めて上告した。

< 争点 >

売主から所有権留保付きで動産の引渡しを受けた買主は、条件付き所有権の上に完全な質権を有効に設定することができるか。

< 判旨 >

民3巻92条1項は、当事者間において、相手方が債務を履行するまで所有権を留保する約定で物の譲渡をした場合、債務の履行を所有権移転の停止条件として当該物を相手方に引き渡す義務を負うと規定する。また、民3巻91条及び92条の規定によると、停止条件付き動産譲渡に関する債務の履行としての引渡しは、譲受人に対して当該動産の支配権を提供することによって行われる。

立法趣旨説明書によると、所有権留保付きの動産譲渡に関しては、動産が譲受人の支配下に移された時点で引渡しが完了し、それによって譲受人は条件付き所有権を取得することが想定されている。そのような立法者の意図からは、所有権留保付き動産の引渡しを受けた者は、停止条件の成就によって完全な所有権を取得しうる法的地位を取得するといえる。停止条件が成就しない間は、譲渡人と譲受人はいずれも限定的な所有権者として、当該動産に関する制限的な処分権能を有する。

譲受人が条件付き所有権上に担保設定する場合は、当該条件が付された所有権の上になされることになる（民3巻84条4項）。そこで、条件付き所有権の上に質権が設定されるのであれば、その設定行為が完了することをもって、条件付き所有権の上に完全な質権が設定されるということができる。

また、破産宣告後に停止条件が成就した場合、条件付き所有権の上に設定された完全な質権は、完全な所有権の上に設定された完全な質権となる。

本件においては、売主に対して残金が支払われたことで、銀行が有する質権は完全な所有権の上に設定された完全な質権となったものである。よって、銀行の上告を認容する。

<コメント>

条件付き所有権の上に担保設定をすることの可否についてはこれまで争いがあった。本判決はこれを認めた初めての最高裁判決であり、今後の担保実務において重要な判例になると思われる。

【労働法】

有期雇用契約中の解除条件が成就したことを理由に雇用契約の解約が認められた事例 (Noord-Holland地裁2016年4月19日決定)

<事案の概要>

2014年11月17日、申立人（労働者）は、電気設備工事業者である被申立人（使用者）に電気技師見習いとして有期雇用された。その際、使用者と労働者の間で、①雇用契約は職業訓練と不可分であること、②職業訓練が終了した場合は雇用契約も終了すること、が合意された。その後労働者は、職業訓練学校に通学を開始した。

2015年10月8日、労働者は、職業訓練学校を自主的に退学し、その直後、使用者に対して病欠を通知した。

2015年11月30日、使用者は、労働者との協議の場において、職業訓練学校を退学したことを初めて知った。使用者は、同日付けで雇用契約を直ちに解約することを労働者に通知した。

これに対して、労働者は、民7巻681条の規定に基づく解約通知の取消しを裁判所に申し立てた。

<争点>

一定の場合に雇用契約が終了することを条件とした有期雇用契約について、同条件の成就を理由とする雇用契約の解約は有効か。

<判旨>

職業訓練が終了した場合は雇用契約も終了するとの規定は解除条件と解することができる。解除条件が有効であると認められるためには、次の要件を満たす必要がある。

- ①使用者が任意に成就させられるものでないこと
- ②雇用契約の解約に関する一般規定に適合すること
- ③充足性の判断は使用者の主観に左右されないこと

本件においては、退学を決めたのは労働者自身であること、職業訓練学校を退学するという労働者の決断と病欠との間には何も関係がないことが認められる。また、使用者が技術者として雇用している者は全員学位を有していること、業務上の書類を作成するためには専門知識が必要であること、使用者から申し出ることができる他の職務が存しないことが認められる。

以上の事情に鑑みると、労働者が職業訓練学校を退学したことが原因で、使用者のもとで労働を行う可能性が消滅したことにより、雇用契約は無内容になったものであり、本件解約は有効である。

<コメント>

既存の判例に即したものであるため目新しさはないものの、使用者が雇用契約を解約するには労働法上の制約がある中、一定の事実関係のもとで解除条件の成就を理由とした解約が有効であると認められた事例であり、実務の参考になるものと思われる。

アルコール依存症の労働者を即時解雇した使用者に対し、補償金の支払を命じた事例
(Overijssel地裁2016年4月25日決定)

< 事案の概要 >

1998年より、申立人（労働者）は、室内設備管理担当者として、医療施設を営む被申立人（使用者）に雇用されていた。

2014年末から2015年初頭にかけて、労働者はアルコール依存症に関する治療を受けたが、同年11月5日、使用者との面談時に、再度アルコール依存症を患っていることを認めた。

2015年12月23日、使用者は労働者に対し、労働者の振る舞いが尋常でないこと、及び労働者が勤務日前夜に多量のアルコールを摂取することについて、書面で警告を与えた。さらに同月30日、担当医師は労働者に対して専門治療施設にて治療を受けることを勧めた。

2016年2月10日、労働者と当該専門医療施設の間で面談が行われる予定であったが、労働者は使用者に対して、前日の夜に多量のアルコールを摂取したこと、及び専門医療施設との面談の予定を失念したことを伝えた。その翌日、使用者は労働者を即時に解雇した。

労働者は裁判所に対し、主位的に即時解雇の取消しを求めたほか、予備的に、使用者に補償金の支払を命じるよう申し立てた。

< 争点 >

有効に即時解雇された労働者であっても補償金の支払を請求できるか。

< 判旨 >

労働者に対してなされた即時解雇自体は正当であった。ただし、民7巻673条1項の規定によると、雇用契約が少なくとも24ヶ月継続した後で解雇する場合、使用者は労働者に対して補償金を支払う義務を負う。本件においては、上記要件は満たされているため、原則として使用者は労働者に対して補償金を支払う義務を負う。

これに対して使用者は、民7巻673条1項c号の規定に基づき、雇用契約の終了が労働者の重大な責めに帰すべき事由によるものであったとして、当該補償金の支払義務を否定する。この点につき使用者は、労働者の帰責性はアルコール依存症にあるのではなく、労働者が使用者に対して取った態度にあると主張する。すなわち、労働者が使用者に対してアルコール依存症に再度罹患したことを伝えなかったこと、及びその治療のために専門家に助けを求めなかったことにあるとする。

しかしながら、使用者が主張する事情は重大な帰責事由には該当しない。立法過程によると、重大な帰責事由とは、例えば労働者が窃盗を行ったことによって使用者の信用を裏切った状況や、労働者が正当な理由もなく何度も遅刻したことにより使用者の業務を妨害し、かつ使用者において何度も警告したような状況を意味する。本件においては、労働者は使用者に対してアルコール依存症の重症度及びそれがもたらす結果について十分に説明していなかったことが認められるが、これは上記立法過程が意味するところの帰責事由ということとはできない。

よって、労働者側の補償金の支払に関する申立てはこれを認容する。

< コメント >

即時解雇が正当なものとして認められても、なお補償金の支払が義務付けられた事例として実務上参考になると思われる。

副業禁止条項に違反して副業したことを理由に労働者を解雇した使用者に対して補償金の支払を命じた事例

(Noord-Holland地裁2016年5月18日)

< 事案の概要 >

2000年12月1日より、申立人（労働者）は被申立人（使用者）のもとでチームマネージャーとして雇用されていた。その雇用契約にはCAOが適用され、労働者が使用者の書面による同意なくして副業をすることを禁じていた。ただし、労働者が勤務時間外に副業を行うことについては、使用者の事業に重大な支障がある場合を除き、その許可を与えることが規定されていた。

2012年、労働者はその上司と共に副業を行うことについて、事業への支障について疑義がある場合には常に使用者に相談することを条件として、使用者から書面による同意を得た。その後、同年7月5日、労働者及びその上司は副業を開始した。

2016年1月21日、使用者は、労働者が当事者間の合意に違反して副業を行ったとして、労働者に対して停職処分を行った。具体的には、労働者が使用者の潜在的顧客と連絡を取ったことについて使用者に一切相談せず、黙秘していたことが問題とされた。

使用者は、民7巻669条3項e号（労働者の責めに帰すべき行為）及び同巻同上同項g号（労使関係の毀損）の規定に基づき、雇用契約の解約を裁判所に申し立てた。

労働者は、主位的に、使用者の申立ての棄却を主張するとともに、予備的に、民7巻673条1項の規定に基づき、使用者に補償金の支払を命じることを申し立てた。

<争点>

副業禁止条項に違反したことを理由に解雇された労働者は補償金の支払を請求できるか。

<判旨>

使用者との合意に反し、労働者が使用者の潜在的顧客と連絡を取ったことを一切使用者に相談していなかったことに鑑みると、7巻669条3項e号にいう「労使関係の毀損」があったと言わざるをえない。よって、2016年7月1日付けで雇用契約を解約する。

民7巻673条1項の規定によると、雇用契約が少なくとも24ヶ月継続した後で、使用者の申立てにより雇用契約が解約される場合、使用者は労働者に対して補償金を支払う義務を負う。本件においては、上記要件は満たされており、労働者は補償金の支払を請求する権利を有する。

なお、本件においては、労働者は使用者のもとで長く勤務しており、その勤務成績は良好であった。また、労働者は使用者を害する明確な意図を有していたとはいえず、副業についての使用者との対応を誤ったものと認められる。この誤りだけをもって、労働者に補償金を請求する権利がないということとはできない。

<コメント>

労働者の責めに帰すべき事由による解雇が認められても、なお補償金の支払が義務付けられた事例として実務上参考になるとと思われる。

元使用者と週32時間勤務の雇用契約を締結していた労働者が新使用者と週15時間勤務の有期雇用契約しか締結できなかったことで、元使用者に補償金の支払を命じた事例

(Midden-Nederland地裁2016年5月25日決定)

<事案の概要>

申立人（労働者）は、2008年1月7日、運送業を営む被申立人（元使用者）に無期雇用契約でもって、運転手として雇用された。合意された勤務時間は32時間であった。

元使用者は、特定の介護施設のためにのみ運送サービスを提供していたが、当該介護施設との契約が2015年末でもって終了することとなり、これによりその事業を廃止することを決定した。

2016年1月1日からは、別の運送会社（新使用者）が当該介護施設に対して3年間同じサービスを提供することとなった。

2015年11月26日、元使用者は、UWVの許可を得た上で労働者との雇用契約を2015年12月31日でもって解約した。

2016年1月1日より、労働者は新使用者のもとで、6ヶ月の有期雇用契約でもって雇用された。合意された労働時間は週15時間であった。なお、新使用者と労働者との間では、2016年1月1日より前の勤続期間は考慮しないことが合意された。

労働者は、民7巻673条1項及び2項の規定に基づき、元使用者に対して補償金の支払を命じるよう申し立てた。

<争点>

新使用者が労働者を雇用した場合でも元使用者に補償金の支払義務が認められるか。

<判旨>

民7巻673条1項及び2項は、雇用契約が少なくとも24ヶ月継続した後に使用者が労働者を解雇する場合には、補償金を支払わなくてはならないと規定する。本件においては、労働者との雇用契約を解約したのは元使用者であること、及び労働者は元使用者のもとで少なくとも24ヶ月雇用されていたことに関して争いはない。

この点、元使用者は、民7巻673条の立法主旨説明書によると、入札手続の結果ある業務に関する契約が他の業者に与えられることとなり、労働者が当該他業者のもとでの雇用を受け入れた場合には、使用者の主導によって雇用契約が解約されたということはできず、補償金の支払義務は発生しないとされていることを主張する。

しかしながら、この立法主旨説明書の記述内容は、雇用契約に基づく労働者の権利が新しい使用者に引き継がれる状況を想定したものである。しかしながら、本件はそのような状況には該当しない。仮に新使用者が元使用者での勤続年数を尊重してこれを引き継いだとしても、労働者は使用者の交代により不利益を被ったといわざるをえない。すなわち、労働者は元使用者との雇用契約では勤務時間が週32時間であったのに対し、新使用者との雇用契約では15時間に短縮されている。立法者はこのような事態を想定していなかったと言わざるをえない。

さらに、立法主旨説明書の文言からは、雇用契約の解約に当たっては、誰の主導で解約がなされたかが重要となる。本件においては、元使用者がUWVの許可を得た上で解約通知を行うことで雇用契約を解約したことに争いはない。

以上の理由により、元使用者の主張は認められず、労働者の申立てを認容する。

<コメント>

新たな使用者のもとで雇用がなされたとしても、なお補償金の支払が認められた事例として実務の参考になると思われる。

労働条件の変更は新たな有期雇用契約の締結ではないとして、有期雇用契約の継続更新回数には含まれないとした事例

(Limburg地裁2016年5月27日決定)

<事案の概要>

申立人(労働者)は、2014年8月1日から2015年7月31日までの1年間の有期雇用契約をもって被申立人(使用者)に雇用された。

2015年6月18日、労働者及び使用者は、雇用契約を2015年12月31日まで延長することに合意した。

2015年9月3日、労働者及び使用者は、労働者の職務を変更すること、労働時間を24時間から28時間に変更すること、及び給与の額を変更することに合意した。

その後、労働者及び使用者は、2016年1月1日付けで、雇用契約を2016年3月31日まで延長することに合意した。

2016年3月、使用者は労働者に対して、雇用契約が終了すること及びこれを延長しないことを通知した。

労働者は、有期雇用契約が3回継続して更新されたことで無期雇用契約となった旨の確認及び使用者に対して給与を支払い続けるよう命じることを申し立てた。

<争点>

労働条件を変更する当事者間の合意は有期雇用契約の継続更新回数に含まれるか。

<判旨>

注釈書によると、民7巻668a条1項b号にいう継続更新に該当するのは、複数の雇用契約が繋ぎ目なく、又は6ヶ月以下の中断期間を経て互いに連続する場合である。有期雇用契約の契約期間中に

契約の変更が合意される場合の当事者の意思は、「既存の有期雇用契約の内容の変更」または「既存の有期雇用契約の終了及び新たな雇用契約の締結」のいずれかとなる。

この点、労働者は既存の雇用契約の変更は不適法である（したがって新たな雇用契約の締結とみるべき）旨を主張する。民法を貫く合理性及び公平性の原則、とりわけ労働法上の善良なる使用者の原則からすれば、労働条件に関する労使間の追加的な合意は個別具体的な事情によっては不適法としなくてはならない。

しかしながら、申立人が労働者であること、よって対使用者との関係で弱い立場にあるという事実だけをもって、追加的な合意による雇用契約の変更が許されないとすることはできない。従って、労働者の主張とは異なり、本件においては追加的な合意時の当事者の意思が重要な役割を果たす。

そこで、**2015年9月3日**からの契約書の添付書類を検討するに、その中では、契約期間以外の事項、すなわち勤務時間、職分及び給与に関する合意がなされているだけである。これらは既存の契約期間内の権利義務に関するものであり、そこから当事者が全く新しい雇用契約を締結する意思があったことは読み取れない。

したがって、労働条件の変更は独立して継続する雇用契約の締結ということはできず、雇用契約は**2016年3月31日**をもって終了した。よって、労働者の申立てを棄却する。

<コメント>

労働条件の変更が有期雇用契約の更新に該当するかが争われた事例であり、実務において参考になると思われる。