

オランダ 判例速報 2023年 9/10月号

【労働法】

職場でのコミュニケーション及び協力関係に問題のある労働者に対して何度も面談や調停を申し入れたにもかかわらず労働者がこれを拒否したことを理由に、使用者が労働契約の解約を請求した事例（請求認容）（Overijssel 裁判所 2023年6月30日決定¹）

労働法によりますと、使用者は、①合理的な理由があり、且つ②合理的な期間内に労働者を配置転換することができない場合、労働契約を解約することができます²。また、ここにいう合理的理由の一つとして、使用者にもはや労働契約の継続を合理的に求めることができないほどに労使関係が悪化したことがあります³。また、使用者がこの理由で労働契約の解約を希望する場合、使用者は裁判官に解約を請求しなくてはなりません⁴。本件では、使用者は、職場でのコミュニケーションと協力関係に問題があるとして、労働者に度々面談や調停を申し込みましたが、労働者はこれを拒否し続けたため、使用者はこれを理由に裁判官に労働契約の解約を請求しました（請求認容）。労働法には、このような場合に労働者は使用者からの面談や調停の申し出や提案に応じなくてはならないとは定められておりません。逆の場合も同様です。しかし、合理的理由もなくそのような申し出や提案を断り続けると、労働契約の解約理由になりうることを本判決は示しています。判断基準に目新しさはございませんが、労使関係で問題が生じたときに、労働者と使用者との間で積極的に話し合いの場を持つことの重要性を理解するのに役立つと思い、ご紹介申し上げます。

3. 事実関係

- 3.1. Cirex は複雑な鋼鉄部品を開発・鋳造する鋳物工場である。この会社は、約 100 人の従業員を雇用している。
- 3.2. 2006 年 3 月 1 日、[当事者 B]（現在 56 歳）は、マーケティング・セールス担当社員として Cirex に入社した。このチームには約 6 人の従業員がいる。[当事者 B] の賃金は、週 28 時間労働と諸手当に基づき、月総額 2,669.92 ユーロである。CAO Metalektrol(鉄鋼業界 CAO)が適用される。
- 3.3. 2020 年 10 月、マーケティング・セールス部門でコーチングプログラムが行われた。その際、コーチと [当事者 B] との間で 1 回の会話が行われた。その後、[当事者 B] はこのプログラムには参加しなかった。
- 3.4. 2023 年 1 月 30 日、Cirex は [当事者 B] をミーティングに招待した。それは、[当事者 B] とのコミュニケーションと協力関係を改善するために、調停手続きを通じて議論する必要があったからである（申立書別紙 5）。[当事者 B] は、キャンセルの連絡をすることなくただそのミー

¹ Rechtbank Overijssel 30 juni 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:2483

² Art. 7:669 lid 1 BW.

³ Art. 7:669 lid 3 onder g BW.

⁴ Art. 7:671b lid 1 BW.

ティングを欠席した。

- 3.5. 2023年2月13日、Cirexは[当事者B]に対し、調停手続きに協力するよう正式に警告した。2023年3月16日に面談が行われ、[当事者B]が[労働組合関係者](FNV)とともに、Cirexを代表して[氏名1]がその顧問弁護士のKötter氏とともに参加した。
- 3.6. 2023年2月13日、Cirexは正式に[当事者B]に対し、調停手続きに協力するよう警告した。
- 3.7. 2023年3月30日の電子メールにより、Cirex顧問弁護士のKötter氏は行き詰まりを打開するための面談を再度提案した(申立書別紙11)。この提案は2023年3月31日、[当事者B]により拒否された(申立書別紙12)。
- 3.8. 2023年4月25日付の書面により、Cirexは、Cirexが労働契約の解約請求を行うことを[当事者B]に通知した。解約に関する訴訟手続中、[当事者B]は、有給のまま出勤を免除された(答弁書別紙4)。

4. 争点

- 4.1. Cirexは、仮執行宣言付きで、[当事者B]との間の労働契約を解約するよう請求している。
- 4.2. Cirexは、2020年以降、[当事者B]との協力関係とコミュニケーションにおいて、合理的見地からして、もはや労働契約を継続できないような問題が生じたと主張している。問題点は以下の通り：
[当事者B]
 - 同僚に何度も質問をぶつける。
 - 同僚に対して、自分の質問には書面で回答することを条件としており、非常に面倒である。
 - 2020年10月にコーチングプログラムを一方向的に中断した。
 - 2023年1月にユニオン関係者が同席することなく、評価面談を拒否した。
 - 2023年2月8日の面談に無断で欠席し、2023年4月初旬の面談もキャンセルした。
 - 調停の申し出を拒否。
 - 2023年4月初旬の面談の申し出に応じなかった。

協力関係とコミュニケーションにおける問題は、何度か[当事者B]に提示された。2020年10月のコーチングプログラムに先立ち、[当事者B]は直属の上司であるコマーシャルディレクター[氏名2]との会話で「悪態をつき、わめき散らした」ため、Cirexはコーチングプログラムを開始する必要があると感じた。2023年3月16日の会話では、問題が詳細に話し合われた。調停は、協力関係とコミュニケーションの改善を達成することを目的としていた。解雇を目的とした、いわゆる出口の調停ではなかった。この要請と[当事者B]の従業員評議会の役員であることとは何の関係もない。

(...)

反訴請求

- 4.4. 現在、[当事者B]も労働契約の解約を求めているほど、Cirexの行為によって労使関係が悪化している。Cirexは、調停にこだわることで事態を悪化させたのであり、重大な過失がある。仮にCirexの解約請求が認められたとしても、[当事者B]は、2023年12月1日を労働契約の終了日として、17,309.27ユーロの移行補償を認めることを請求している。また、衡平補償として、30ヶ月分の賃金(総支給額90,000ユーロを四捨五入)および25,000ユーロの非財産的損害の賠償(Cirexが提出した賃金明細書を考慮したもの)を請求している。

(...)

5. 各当事者の請求に関する判断

- 5.1. 民法第7巻第669条第1項及び第7巻671b条第1項第a号によると、小地区裁判所は、使用者の請求により、①合理的な理由があり、且つ②研修の有無にかかわらず、合理的な期間内に従

業員を他の適切な職に再雇用することが不可能または合理的でない場合、労働契約を解約することができる。

- 5.2. 両当事者間の労使関係が悪化し、配置転換が不可能または合理的でないことについては、当事者間で争いが無い。
- 5.3. Cirex の解約請求が、[当事者 B] が従業員評議会の役員であることと関連するかどうかについては、[当事者 B] によって十分に立証されていないため、当裁判所は解雇保護の主張を退ける。
- 5.4. Cirex は民法第 7 卷第 669 条第 3 項第 g 号にいう労使関係の悪化を理由とする労働契約の解約を主張する。これが適用されるためには、この悪化が使用者によって引き起こされたものではないことが重要である。本件では、労使関係の悪化について誰が責任を負うかについて当事者間で争いがある。
- 5.5. 当裁判所は、労使関係の悪化は Cirex の責めに帰すことができないと判断する。「事実関係」の章で提示された内容から、Cirex は 2020 年以降、[当事者 B] とのコミュニケーションと協力関係において問題を抱えていたことがうかがえる。また、証拠書類 14 から 20 に追加して提出された陳述書からも、その問題は明らかである。当裁判所は、これらの陳述書が [当事者 B] にとって読むに耐えないものであることは理解するが、これらの陳述書が (Cirex から) 提出されたからといって、Cirex が [当事者 B] に対する敵意を助長したとか、Cirex がそれによって労使関係を実際に悪化させたということにはならない。実際、[当事者 B] はコミュニケーションと協力関係の問題を否定しており、その後 Cirex はこのような陳述書でその主張を立証した。これを Cirex の責めに帰すことはできない。

(...)

- 5.8. [当事者 B] は、これに関する Cirex との協議を拒否したことについて責められるべきである。それは、2020 年 1 月に行われたユニオン関係者の立ち会いを伴わない彼女の評価面談にも当てはまる。また、2023 年 2 月 8 日に行われるはずだった面談、そして最後に 2023 年 4 月 3 日、4 日、6 日に行われるはずだった面談にも当てはまる。最後の 2 回の面談は、話し合いが進まず、[当事者 B] がコーチングプログラムを取りやめたため、調停について話し合うという方法をとった。[当事者 B] の主張とは逆に、最後の 2 回の面談の案内文 (申立書別紙 5、11) から、調停が [当事者 B] との労働契約の解約を目的としたものであったとは認められない。それどころか、この文面からは面談が袋小路から抜け出し、何が起きているのかを知ることを目的としていたことを示している。また、最後の 2 通の案内文の文面は、[当事者 B] が自分の立ち位置を知ることができないほど曖昧なものでもない。また、調停の申し出が曖昧すぎると少しでも感じたのであれば、彼女は Cirex に説明を求めることができたはずである。彼女はそれをしなかった。それどころか、彼女は会話を避けた。Cirex が、調停が [当事者 B] の労働契約の解約を目的としたものであると考える理由を与えたことも、彼女によって立証されていない。

労働契約の解約

- 5.9. 結論として、Cirex には著しく責めに帰すべき行為はなかった。[当事者 B] は、Cirex が経験した問題を解決するために提供されたあらゆる合理的な機会を避けた。以上からすると、労使関係は、Cirex に労働契約を継続することをもはや合理的見地からして求めることができないほどに悪化している。Cirex の請求を認容する。民法第 7 卷第 672 条第 1 項及び第 2 項第 d 号に基づき、労働契約を解約する。
- 5.10. 当裁判所は、労働契約の解約日を 2023 年 9 月 1 日とする。ここでは、適用される解約通知期間である 4 ヶ月から裁判所手続き期間 (67 日) が差し引かれている。
- 5.11. 労働契約を解約する決定は、民法第 7 卷第 683 条第 1 項により、「仮執行可能」である。したがって、本決定のこの部分に仮執行宣言を付すようにとの Cirex の請求は、これを認める必要はない。

移行補償

- 5.12. 民法第7巻第673条第1項第2号によると、使用者の請求により労働契約が解約された場合、使用者は、労働者に対して移行補償を支払う義務がある。本件はまさにその事例である。
- 5.13. [当事者 B]が移行補償を受ける権利があることについては、当事者間で争いはない。[当事者 B]は、2023年9月1日を労働契約の解約日とするCirexの移行補償の計算に異議を唱えなかった。この日付を考慮すると、移行補償の額は17,065.48ユーロとなる。移行補償に対する法定利息は、民法第7巻第686a条第1項に基づき、労働契約の解約日の1カ月後、すなわち2023年10月1日から発生する。

衡平補償

- 5.14. [当事者 B]は衡平補償を認めるよう請求した。民法第7巻第671b条第9項c号によると、（衡平補償は）労働契約の解約が使用者の著しく責めに帰すべき作為又は不作為の結果である場合にのみ認められる余地がある。例えば、使用者が労働契約から生じる義務を著しく怠り、その結果、労働関係が悪化した場合や、使用者が二進も三進もいかない状況を作り出すことのみを目的として虚偽の解雇理由を唱えた場合などである。最高裁判所の判例は、使用者側の著しい帰責性が想定されており、その結果として労働者に衡平補償を認めるためのハードルが高くなっていることを示している。
- 5.15. 上記5.5から5.8で検討された事項に鑑み、Cirex側に著しく責めに帰すべき行為はない。従って、その旨の[当事者 B]の反訴請求を棄却する。

6. 決定

- 6.1. 当裁判所は、2023年9月1日を効力発生日として、Cirexと[当事者 B]との間の労働契約を解約する。

Cirexに対し、[当事者 B]に17,065.48ユーロの移行補償を支払うよう命じる。また、2023年10月1日から支払日までの期間について、民法第6巻第119条に基づく法定利息の支払いを命ずる。

本命令に関する限り、本命令が仮執行可能であることを宣言する。追加または別の（仮執行付与）請求を却下する。

（各当事者はそれぞれ）訴訟費用を負担する。
