

オランダ
判例速報
2022年
1/2月号

【労働法】

取締役役に選任されていた労働者を解任・解雇する前に配置転換義務を尽くさなかったとして使用者に損害賠償が命じられた事例

(中部オランダ裁判所 2021年9月17日決定¹)

労働法によりますと、使用者は、①合理的理由が存在し、且つ②合理的期間内に労働者を適したポジションに配置転換を行うことができない場合（以下「配置転換義務」といいます。）、労働契約を解約することができます²。また、合理的理由の一つに、①事業終了によるポジションの消滅又は②経済的理由により事業遂行のために取られる対策によるポジションの消滅があります（以下「経済的・組織的・技術的理由」といいます³。）。そして、使用者において経済的・組織的・技術的理由により労働契約の解約通知を行う場合、使用者はまず書面でUWVに対し解約通知実施許可を請求しなくてはなりません⁴。なお、使用者がUWVの許可に基づき労働契約を解約した場合でも、裁判所はなお労働者の求めに応じていわゆる衡平補償の支払いを使用者に命じることができます⁵。それは、例えば①使用者において配置転換義務を果たしておらず、且つ②使用者の責めに帰すべき使用者の作為又は不作為により労働契約の回復がもはや不可能であることを条件とします⁶。

本件におきましては、使用者側が、会社法上法定取締役役に選任されていた労働者（以下「本件労働者」といいます。）に対して組織再編を理由にポジションが消滅することを伝えた直後に、電子メール等へのアクセスを遮断し、本件労働者が退職した旨を伝える自動応答を設定しました。その結果として内部及び外部関係者が本件労働者の退職を知ることができるようになりましたが、組織再編を理由に退職することになったことについては一切触れられていませんでした。また、使用者側は、他の解雇対象者と同様に空きポジションについて本件労働者に通知しただけで、配置転換の可能性について本件労働者と一切話し合いを行っていませんでした。このような事由を勘案して、裁判所は、使用者に対し、衡平補償の支払いを命じました。

本決定は、解雇の際に使用者側が配置転換義務を尽くさなかった場合のリスクを知る上で参考になると考えられます。

2. 事実

2.1 被申立人は、音響装置の設計、製造、販売を手掛けるA社の100%子会社であった。（…）

¹ ECLI:NL:RBMNE:2021:4614.

² Art. 7:669 lid 1 BW.

³ Art. 7:669 lid 3 BW.

⁴ Art. 7:671a lid 1 BW.

⁵ Art. 7:682 lid 1 onder b BW.

⁶ 同上。

2.2 申立人は、1976年〔生年月日〕に生まれ、2019年12月1日より無期労働契約に基づき月額賃金16,619.29ユーロ（賞与等は除く）でもって被申立人の下で勤務していた。また、申立人は、2013年6月1日付で株主総会により被申立人の法定取締役役に選任されていた。

2.3 申立人及び被申立人の間で締結された労働契約の別添の中で、以下の通り合意されていた：
「労働者は〔X〕B.V.の法定取締役役に選任されるが、本労働契約が解約される場合、労働者が労働法上享受することができる保護は、（...）法定取締役役地位を有する労働者が享受できる水準でなく、一般の労働者が享受することができる水準とする。」

（...）

2.6 被申立人は、組織的理由による組織再編の実行に関して従業員評議会（*ondernemingsraad*）に助言を求めた。従業員評議会は2020年6月23日に書面で助言を行い、その中で被申立人内部での組織再編実行の必要性を認めた。

（...）

2.8 2020年6月24日、被申立人は、申立人に対し、組織再編の結果として申立人のポジションが無くなることを通知し、（双方合意による労働契約の解約を含んだ）和解契約書を手渡した。また、同日、被申立人は申立人を停職処分とし、その電子メールアドレス及び社内ネットワークへのアクセスを遮断した。（...）

2.9 組織再編の結果として、オランダ国内で（146あるポジションのうち）32のポジションが消滅し、そのうち11のポジションは申立人が所属する部署のものであった。

2.10 2020年6月24日、被申立人は、（他の31人の従業員と同様に、）申立人に対して電子メールを送信し、組織再編によって新たに設けられるポジションに応募するよう勧めた。

2.11 2020年8月25日、申立人は、UWVから書簡を受領し、同年6月22日に被申立人が事業上の理由により労働契約の解雇通知実施許可を申請したと知らされた。申立人は、当該申請に対する答弁書をUWVに提出した。2020年10月7日、UWVは、申立人が法定取締役役に選任されていることを理由に当該申請を受理しないことを決定した。

2.12 2020年9月21日、株主総会が開催された。申立人を取締役として解任する決議案について、申立人に対して法定取締役役として勧告的議決権を行使する機会が与えられた。同日、株主総会は、申立人を法定取締役役地位から解任することを決議した。

2.13 2020年10月30日、被申立人は、再度UWVに労働契約の解約通知実施許可を申請した。申立人は、当該申請に反論するため答弁書を提出した。2020年12月18日、UWVは、被申立人に対して解約通知実施許可を付与した。

2.14 2020年12月23日、被申立人は、2021年4月1日付で申立人の労働契約を解約した。

3. 申立内容及び反論

3.1 申立人は、当裁判所に対し、仮執行宣言を付して以下の決定を下すよう申し立てた；

- A. 被申立人が行った申立人との労働契約の解約は、民法第7巻第669条に違反して行われたことを確認すること；
- B. 被申立人に対し、いわゆる衡平補償（*billijke vergoeding*）として1,387,034ユーロ（グロス）を申立人に支払うよう命じること（...）；

（...）

4. 判断理由

(…)

- (4.3) 民法第7巻第682条第1項第b号の規定によると、労働契約がUWVの許可に基づき使用者により解約される場合、裁判所は、労働者の求めに応じていわゆる衡平補償の支払いを使用者に命じることができるが、それは、①問題となる労働契約の解約が同法同巻第669条第3項第a号に違反していること、及び②使用者の責めに帰すべき使用者の作為又は不作為が原因で労働契約の回復がもはや不可能であることを条件とする。

すなわち、衡平補償の支払いを使用者に対して命じることができるのは、問題となる労働契約の解約が同法同巻第669条第3項第a号に違反しており、経済的理由による労働契約の解約を正当化することができない場合に限られる。

(…)

- (4.7) (…) 最高裁判例によると、ある労働者が法定取締役を選任されている場合において、当該労働者が**会社法上有効に法定取締役の地位から解任されるならば**、原則としてこれは**労働法上労働契約の解約に至る**（最高裁2015年4月15日判決、ECLI:NL:HR:2005:AS2030 en AS2713）。本件においては、労働契約書の別添の中で、労働契約の解約時に申立人が享受することができる労働法上の保護について当事者間で別段の合意が締結されていた。申立人がおかれた個別具体的な状況においては、株主総会による申立人の解任決議は、労働契約の解約という結果には至っていないが、それは（別添に含まれる規定に鑑みると）UWVの労働契約解約手続きを経て労働契約を解約しなければならないからである。従って、契約上の、そして労働契約上の契約の終了には、民法第7巻第669条にいう合理的な理由が存在しなくてはならない。以下に、申立人及び被申立人間の労働契約に関して、これを解約するための合理的理由が存在していたか否かを検討する。

労働契約上の労働契約の解約について

(…)

- (4.8) 判断するに、被申立人が主張するように、組織的変更により生じる組織再編の場合、経済的観点に基づく判断も伴うものである。しかしながら、本件において被申立人が下した組織再編に関する決定の要点は、市場における販売ポジションを変更するために戦略的観点に基づき下されたものである。よって当裁判所において、当該決定（すなわち戦略的観点に基づき下された決定）が合理的であるか否かを判断することとする。この点、事業が長期的に継続するようにするために事業をどのように構築するかを決定する権限は、使用者にある。従って、問題となる決定が合理的なものか否かを判断する際には、（裁判官は）あくまで控えめでなくてはならない一方で、使用者はなぜそのような決定を下したのかを説明しなくてはならない。この点、本件においては、販売活動にフォーカスを移したり、サービスの提供の仕方を変更したりすることは、被申立人の自由である。もちろん、UWVでの手続きにおいて、このような被申立人の決定が実は利益の最大化及び費用削減を理由とするものであったことが見落とされていたかもしれないが、だからといって民法第7巻第669条第3項第a号にいう合理的理由が存在しなかったと直ちにいうことはできない。また、被申立人においてUWVに財務情報を提供していなかったからといって、直ちにUWVが誤って解雇通知実施許可を付与したということとはできない。（…）例え本件組織再編の副次的な理由が費用削減にあったとしても、それが非合理的なものであるということもできない。

(…)

- 4.12 以上により、被申立人は、（問題となる組織再編に関して）被申立人の選択について十分に説明したとすることができる。これは、組織再編の結果として申立人のポジションが消滅するとの前提で判断しなくてはならないということの意味する。

配置転換義務について

4.13 次に、民法第7巻第669条第1項にいう2つ目の解雇要件、すなわち（被申立人において）配置転換義務を果たしたか否かが問題となる。同1項によると、（使用者において正当に労働契約を解約するためには、）合理的理由が存在することに加えて、合理的期間内に労働者を他の適切なポジションに配置転換することができないことを条件とする。本件においては、申立人は、「配置転換に関する話し合いは一切行われておらず、現在空いているポジションについて何の連絡もなく、ゆえに被申立人において配置転換義務に違反した。」と主張する。被申立人は、配置転換義務に違反したとの申立人の主張を否認しており、「2020年6月24日に申立人に対して空いているポジションについて連絡したものの、申立人から何の反応もなかった」と反論するとともに、「申立人において2020年7月1日から他の会社でCFOとして働いており、ゆえに申立人においてももはや配置転換に応じることはできない状況にあった」と主張する。

4.14 判断するに、被申立人は、申立人の配置転換に関して何もしなかった。被申立人は、申立人に対して3つの空きポジションに関する情報を送付したが、当該情報は全ての人員削減の対象となる労働者らに対して送られたものであり、しかも被申立人が申立人に当該情報を送付したのは、申立人のポジションが組織再編により消滅すると通知した日のことであった。また、これらの空きポジションは、申立人に適したものではなかった。従って、申立人がこれらの空きポジションに応募しなかったとしても、申立人を責めることはできない。さらに、被申立人は、申立人に適したポジションに関して申立人と話し合いを全く行っておらず、他のポジションへの配置転換に関する申立人の意向も一切聞いていなかったことが認められる。被申立人は、UWVでの解雇通知実施許可申請手続き中に、社内及びそのグループ会社内で空席となったポジションがあったこと、これらのポジションは申立人にも適していた可能性があることを争っていない。また、被申立人は、社内のウェブサイトにも空きポジションが掲載されていたこと、そのような空きポジションがあることを申立人に知らせなかったことを口頭審理の際に認めている。被申立人は、これらの空きポジションを申立人にオファーしなかったばかりか、これらの空きポジションの存在を申立人に知らせなかった。（...）申立人は、「2020年7月1日から他の会社でCFOとして働いていた」との被申立人の主張を明確に否認している。この点、確かに申立人は被申立人の承諾の下、2020年4月から問題となる会社で副業を行っているが、2020年7月1日からフルタイムで当該会社でCFOとして働き始めたことは認められない。（...）配置転換義務の文脈では、使用者に対してより積極的な態度が期待される。申立人に適する可能性のあるポジションについて申立人と何も話し合いを行わなかったこと、UWVでの手続き期間中に空席が生じたポジションについて申立人に何も教えなかったことにより、被申立人はその配置転換義務に違反した。従って、申立人の配置転換が可能か否かを探る試みが十分又は適切に行われたとは認められない。これは、本件労働契約の解約が民法第7巻第669条第3項第a号に違反することを意味する。

（...）

4.19 判断するに、以下の個別具体の事情を勘案すると、本件においては被申立人の責めに帰すべき作為又は不作為があったと認めることができる。すなわち、申立人の勤務成績は常に良好であったことからすると、申立人の解雇は、申立人個人の勤務態様とは無関係であった。また、本件では組織再編を理由とする解雇が問題となっていることに鑑みると、被申立人において、申立人に対してポジションの消滅を通知した直後に申立人を停職処分とし、電子メール及びその他システムへのアクセスを遮断し、いわゆる「不在通知」をONにして申立人が退職した旨通知する必要は全くなかったといえる。これにより、申立人と事前に相談する前に、既に内部及び外部関係者に対して申立人の退職の事実が伝わってしまった。また、そのような不在通知には、組織再編を理由に解雇されたことは何も触れられていなかった。これにより関係者間で申立人に関して多くの疑念が生じ、申立人の責めに帰すべき事由により申立人が解雇されたかのような印象を関係者らに与えた可能性がある（...）。こうした被申立人の行為は、良き使用者の原則に著しく違反するものであり、被申立人は著しく責められてしかるべきである。このような個別具体の状況において申立人の労働契約を元に戻すことは合理的見地からして不可能であるといえる（...）。また、被申立人において配置転換義務を

尽くさなかったことも、著しく責めに帰すべき行為に該当する。以上により、申立人の衡平補償の請求は、原則としてこれを認容する。

(...)
