

判例第 20/2018/AL 号
試用期間が満了したときの労働契約関係の成立について

2018 年 10 月 17 日に最高人民裁判所裁判官評議会により可決され、最高人民裁判所の長官の 2018 年 11 月 6 日付決定第 269/QĐ-CA 号に従い公表された。

判例の源

原告であるチャンコン T 及び被告である L 有限会社（法定代表者は H である）の間の「労働契約の一方的終了に関する紛争」という労働事件についての最高人民裁判所裁判官評議会による 2017 年 8 月 9 日付監督審決定第 01/2017/LĐ-GĐT 号

判例の内容の位置

「裁判所の認定」の第 2、第 3 段落

判例の内容の概要

-判例の事実

使用者は、労働契約の種類及び試用期間を規定した求人票が発行した。労働者は、求人票に定める試用期間で試用をおこなった。

試用期間の満了後、労働者は就労を続けたが、使用者と労働者の間で契約書を何ら締結していなかった。

-法的解決策

この場合、使用者と労働者の間に労働契約関係が成立されたとみなすべきである。

判例に関連する法令の規定

2012 年労働法第 26 条、第 27 条、第 28 条、第 29 条

判例のキーワード

「試用」、「試用期間」、「求人票」、「試用期間が満了したときに労働契約を締結しない」、「労働契約」

事件の内容

チャンコン T は、2013 年 8 月 20 日付 L 有限会社の求人票に従って 2013 年 9 月 9 日から L 有限会社の L スーパーの B 支店で就労し始めた。求人票の内容によれば、T は、非食品商品業部の部長の地位で勤め、契約種類は有期労働契約（12 ヶ月以上）、試用期間は 2 ヶ月、試用期間の合計の賃金は 1530 万ドン、その後の月給は 1260 万ドン、手当ては月 540 万ドンである。

T は、2013 年 9 月 9 日から勤務を開始した。2 か月の使用期間（2013 年 9 月 9 日から 2013 年 11 月 9 日）が満了した後、T は継続に勤め続けた。2013 年 12 月 28 日に、L 有限会社の人事部から

Tに対し、会社の会議への参加の召喚状を発行し、「期限前の労働契約の終了についての合意書」を作成した。Tは、契約の終了に同意しないという内容を合意書に記入した。2013年12月29日に、L 有限会社が決定第 15/QDKL- 2013 号を発行し、その内容は、労働契約に定めた業務を常時完遂しないことを理由として、チャンコン T に対し労働契約を一方的に終了させることであり、労働契約を一方的に終了させる時点は2013年12月28日である。2014年1月6日にTは上記の労働契約の終了決定を受けた。

2014年2月24日に、チャンコンTは、労働契約を一方的に終了させたことにつき、提訴し、次のことを請求した。

- 1 労働契約を一方的に終了させることに関する L 有限会社の 2013 年 12 月 29 日付決定第 15/QDKL-2013 号を取消すこと。
- 2 L 有限会社は、次の金額を支払うこと。
 - 45 日の事前通知義務の違反金である 2700 万ドン
 - 労働契約の違法な一方的終了であるため、2 か月分の給料である 3600 万ドンを賠償する。会社は、1946 万 6 千ドンを支払ったため、1653 万 4 千ドンを追加に支払わなければならない。
 - 45 日間の時間外労働の賃金である 4815 万ドン
 - 年次休暇を取っていない 11 営業日の賃金である 660 万ドン
 - 振替休日を取っていない 11 営業日の賃金である 660 万ドン
 - 11 月と 12 月の未払い賃金の支払い。月給の賃金額が 1800 万ドンをベースに金額で 540 万ドン
 - 社会保険料・健康保険料・失業保険料の総額である 2469 万 6 千ドン
 - 2014 年 1 月から裁判日までの労働法第 42 条に定める労働契約の違法な一方的終了のための賠償金を 1 ヶ月 1800 万ドンである。仮計算で 7 ヶ月であり、総額が 1 億 2600 万ドン
 - 労働契約を違法な一方的に終了させることの精神的な損害の賠償

L 有限会社の委任代表者は、次のように主張した。L 有限会社が T に労働契約を一方的に終了させた理由は、T が労働契約に定めた業務を常時完遂しなかったためである。具体的に、試用期間の 2 ヶ月が満了した後、2013 年 11 月 10 日付成績評価書に基づき、T が非食品商品業部の部長としての業務の要求を満たすことができなかつたと認識した。L スーパーの B 支店の社長は、T が任務を完遂するチャンスを与え、T の能力を評価するための時間を作るため、T に対し、試用期間を 1 ヶ月延長すると決定した。試用期間の延長の理由は、L スーパーの B 支店のグランドオープンが 2013 年 12 月 5 日であるためであった。しかし、1 ヶ月の延長試用期間が満了した後であっても、2013 年 12 月 12 日に、L スーパーの B 支店のセール部の部長は、T が要求を満たすことができなかつたと評価し、T を代替する計画が必要と述べた。

2013年12月24日に、Tが担当する非食品商品業の業務効果を評価する会議第10号の議事録で、LスーパーのB支店の社長は、「社長委員会に対し、非食品商品業の管理につき経験を有する者でTを代替することを提案し」た。

2013年12月28日に、会社は、Tを労働契約の終了についての会議に招待した。期限前の労働契約の終了についての会議で、会社は次のとおり、Tを評価した。「2013年9月9日から2013年12月19日の期間（2ヶ月の試用期間が含まれる）におけるTの就労課程を検討し、会社はTが業務上の地位に適切ではないと評価している（LスーパーのB支店の社長の評価票が付いている）。会社は、契約の終了を合意し、賃金、休暇がある場合、それを支払い、事前通知の期間につき1ヶ月分の賃金を賠償する」。Tは、会社の評価に同意しなかった。

同2013年12月28日に、L有限会社は、Tに対する労働契約の期限前の終了の合意書を作成した。会社は、Tが会社における就労を2013年12月28日から終了することを通知した。会社は、賃金、休暇に相当する金額の全部を支払い、事前通知の期間の代わりに1ヶ月分の賃金を支払う。Tは、労働契約を期限前に終了させることに同意しなかった。

会社側は、Tに対する労働契約の終了が労働契約の規定に適合すると考えている。会社は、Tに対し、労働契約を終了させる際の前通知の期間につき1ヶ月分の賃金を支払った。Tの損害賠償請求につき、会社は、Tに対し、（試用期間の満了後の）2ヶ月分の社会保険料、健康保険料、失業保険料である529万2千ドン及び振替休日を取っていない11営業日に相当する金額である660万ドンを支払うことに同意した。Tのその他の補償につき、会社は同意しない。

2014年8月12日付第一審労働判決第01/2014/LĐ-ST号において、ビントゥン省人民裁判所は、次のとおり決定した。

Tに対する労働契約の一方的な終了に関する2013年12月29日付L有限会社の総社長の決定第15/QĐKL-2013号の取消し請求につき、原告であるチャンコンTの提訴請求を棄却した。

L有限会社はTがLスーパーのB支店で就労させられなかった期間における賃金、社会保険料、健康保険料を支払わなければならないことにつき、原告であるチャンコンTの提訴請求を棄却した。また、次のことにつき、L有限会社の自発性を認める。L有限会社は、Tに対し、2ヶ月分（11月及び12月）の社会保険料、健康保険料、失業保険料につき529万2千ドン及び振替休日を取っていない11営業日に相当する金額につき660万ドンを支払う。それら金員の総額は、1189万2千ドンである。

その他に、第一審裁判所は、訴訟費用及び当事者の控訴件について決定した。

2014年8月26日に、チャンコンTは、第一審判決の全部につき控訴した。

2015年4月13日付第二審労働判決第01/2015/LĐ-PT号で、ホーチミン市に所在する最高人民裁判所第二審裁判所は、次のとおり決定した。

控訴を棄却し、第一審判決の決定を維持する。

その他、第二審裁判所は、訴訟費用について決定した。

2016年4月7日に、チャンコンTは、監督審の手続きにより上記の第二審判決を再検討することを請求した。

2016年12月26日付決定第04/2016/KN-LD号で、最高人民裁判所の長官は、2015年4月13日付ホーチミン市に所在する最高人民裁判所第二審裁判所の第二審労働判決につき、異議申し立てをした。最高人民裁判所裁判官評議会に対し、監督審の審理を行い、2015年4月13日付ホーチミン市に所在する最高人民裁判所第二審裁判所の第二審労働判決と2014年8月12日付ビントゥン省人民裁判所の第一審労働判決を破棄することを請求した。

監督審の公判で、最高人民検察院の代表は、最高人民裁判所裁判官評議会に対し、最高人民裁判所の長官の異議申し立てを認容するよう請求した。

裁判所の認定

事件の解決権限について

【1】民事訴訟法第34条、第35条、第36条の定めるところにより、原告であるチャンコンTと被告であるL有限会社との間の契約の一方的な終了に関する紛争の事件は、ビントゥン省のファンティエット県の人民裁判所の第一審審理の権限の下にあるものである。ビントゥン省人民裁判所がそれを受理し、第一審の手続きにより審理したことは、法令の定めに適合しないことである。

労働関係の確定について

【2】チャンコンTは、2013年8月20日付求人票に基づきL有限会社で就労することになった。この求人票の内容は、労働契約の種類が有期労働契約（12ヶ月又はその以上）であり、試用期間が2ヶ月である。試用期間が満了した後（2013年9月9日から2013年11月9日まで）、Tは試用の結果の通知を受けていないが、継続に就労し続けた。L有限会社は、2ヶ月の試用期間の後、Tは、業務の要件を満たすことができなかつたと評価したが、Tが任務を完遂するチャンスを与え、Tの能力を評価するための時間を作るため、試用期間を1ヶ月延長すると決定した。しかし、この試用期間の延長につき、L有限会社とTの間の合意を表す資料などは全く存在していない。

【3】労働法第27条1項は、「短期大学以上の専門技術程度を要する職位の業務の場合は、60日を超えない。」と定めている。L有限会社の代表者は、2014年6月14日付自己陳述で、次のとおり述べた。「会社は、試用期間（60日）が満了した後に労働契約を締結しない場合、労働者が12か月の有期労働契約に基づき正式に働くことができると認識している」。このように、L有限会社の代表者は、試用期間が満了した後、Tは12か月の有期労働契約に基づき、正式の労働者になったと認めている。実際、L有限会社は2013年12月28日にTに対し、労働契約の終了について相談したが、合意に達することができなかつたため、L有限会社の総社長は、2013年12月29日に、Tに対する労働契約の一方的終了に関し、決定第15/QDKL-2013号を発行した。そのため、試用期間が満了後のTとL有限会社との関係は、労働関係であると確定するために根拠が十分にある。

労働契約を終了させたことの適法性について

【4】L有限会社は、チャンコンTに対し、2013年12月29日に、労働契約を一方的に終了させた。労働契約を終了させた理由は、「労働契約に定めた業務を常時完遂せない」ことであり、2012年労働法第38条第1項第a号に定める場合に該当する。L有限会社がTに対し一方的に労働契

約を終了させた時点では、労働の法令に労働者の業務の完遂の程度を評価するために適用する基準の規定が何も存在していない。

【5】2012年労働法が施行される前に、労働契約に定めた業務を常時完遂せないことを確認するための基準は、労働法の諸条の詳細規定及び施行ガイドラインに関する2003年5月9日付政府政令第44/2003/NĐ-CP号第12条第1項で次のとおり定められていた。

「1 労働契約に定めた業務を常時完遂せないとは、主観的な要素のため労働基準又は割り当てられた任務を完遂せず、かつ少なくとも1か月2回記録書を作成された又は書面で戒告を受けたが、改善しなかったことをいう。

業務の不完遂の程度は、労働契約、集団労働協約又は事業所の就業規則に記載される。」

2003年5月9日付政府政令第44/2003/NĐ-CP号は、2013年7月1日以降失効となった。しかし、上記の第12条第1項の定めは、労働法の基本原則に反しないため、事件を解決するための根拠として使用される。

【6】L有限会社は、業務内容書、2013年12月6日付違反戒告の通知書及び2013年12月16日付違反戒告の通知書を提示し、それらに基づき、Tが労働契約に定めた業務を常時完遂せなかったと結論した。Tは、自己が業務内容書を交付されておらず、会社の付違反戒告の通知書の2つを受けていないと述べた。L有限会社は、Tが業務内容書及び戒告書を受け取ったと証明する証拠を提示することができなかった。このように、L有限会社が提供した証拠は、チャンコンTが、2003年5月9日付政府政令第44/2003/NĐ-CP号第12条第1項に定める、労働契約に定めた業務を常時完遂せなかったことを証明するのに不十分である。

【7】試用期間が満了した後、L有限会社は、チャンコンTと労働契約を締結していなかった。また、会社は、集団労働協約又は就業規則を有していない。そのため、労働者の業務の不完遂の程度を評価する根拠は存在しない。第一審裁判所と第二審裁判所が、チャンコンTは労働契約に定めた業務を常時完遂せなかったと認定し、Tの提訴請求を認容しなかったことは、根拠のない判断である。

上記を踏まえて、

決定

民事訴訟法第343条第3項、第345条第1項、第2項に基づき、

2016年12月26日付最高人民裁判所の長官の異議申し立て第04/2016/KN-LĐ号を認容する。原告であるチャンコンTと被告であるL有限会社との労働契約の一方的終了に関する紛争の事件についての2015年4月13日付ホーチミン市に所在する高級裁判所第二審裁判所の第二審労働判決第01/2015/LĐ-PT号及び2014年8月12日付ビントゥン省人民裁判所の第一審労働判決第01/2014/LĐ-ST号を全部破棄する。

法令の定めるところにより、再び第一審の審理を行うため、ビントゥン省ファンティエット市の人民裁判所に、事件の書類を送付する。

判例の内容

「【2】 チャンコンTは、2013年8月20日付求人票に基づきL有限会社で就労することになった。この求人票の内容は、労働契約の種類が有期労働契約（12ヶ月又はその以上）であり、試用期間が2ヶ月である。試用期間が満了した後（2013年9月9日から2013年11月9日まで）、Tは試用の結果の通知を受けていないが、継続に就労し続けた。L有限会社は、2ヶ月の試用期間の後、Tは、業務の要件を満たすことができなかつたと評価したが、Tが任務を完遂するチャンスを与え、Tの能力を評価するための時間を作るため、試用期間を1ヶ月延長すると決定した。しかし、この試用期間の延長につき、L有限会社とTの間の合意を表す資料などは全く存在していない。

【3】 労働法第27条1項は、「短期大学以上の専門技術程度を要する職位の業務の場合は、60日を越えない。」と定めている。L有限会社の代表者は、2014年6月14日付自己陳述で、次のとおり述べた。「会社は、試用期間（60日）が満了した後に労働契約を締結しない場合、労働者が12か月の有期労働契約に基づき正式に働くことができると認識している」。このように、L有限会社の代表者は、試用期間が満了した後、Tは12か月の有期労働契約に基づき、正式の労働者になったと認めている。実際、L有限会社は2013年12月28日にTに対し、労働契約の終了について相談したが、合意に達することができなかつたため、L有限会社の総社長は、2013年12月29日に、Tに対する労働契約の一方的終了に関し、決定第15/QDKL-2013号を発行した。そのため、試用期間が満了後のTとL有限会社の間関係は、労働関係であると確定するために根拠が十分にある。」