

判例第70/2023/AL号¹

専業でない公団幹部である労働者に対する労働契約の終了について

2023年8月18日に最高人民裁判所裁判官評議会によって可決され、2023年10月1日付最高人民裁判所長官決定第364/QĐ-CA号に従い公表された。

判例の源:

原告であるヴオン・クオック・AとKベトナム有限責任会社との間で生じた「労働契約の一方的終了の紛争」の労働事件に関するホーチミン市高級人民裁判所の2022年9月26日付監督審決定第06/2022/LĐ-GĐT号。

判例の内容の位置:

「裁判所の認定」の部分の第3段落及び第4段落。

判例の内容の概要:

- 判例の事実:

労働者と使用者が有期限労働契約を締結した。契約期間中に、労働者は事業所の公団執行委員会の長に当選したが、立候補と当選は適式性を欠いた。契約期間が終了した時、使用者は労働者に対する労働契約終了決定を発行した。

- 法的解決策

この場合、裁判所は使用者が労働者との労働契約を終了することは正しいことを確定した。

判例に関連する法令上の規程:

- 2012年労働法第36条（2019年労働法第34条に相当）、2012年労働法第192条。
- 2012年公団法第25条

判例のキーワード:

「労働契約」「労働契約の終了」「公団幹部」

事件の内容:

原告ヴオン・クオック・Aは以下のように陳述した。

Kベトナム有限責任会社（K会社）は2015年3月から1か月の勤務を受け入れ、その後、12か月の労働契約を締結した。K会社は2016年11月25日まで期間を延長した。

その過程で、Aは任務を完成させ、規律処分も受けなかった。2016年11月25日、K会社はAに決定第05/2016/QĐNV- KDを渡して、労働契約を終了した。理由は労働契約期間が終了し、その時点でAは会社の公団の長である、というものであった。

K会社の労働契約終了は正しくない。そこで、Aは会社に対して再雇用と給与の精算、

¹ この判例は最高人民裁判所法制科学管理局が提出した。

損害賠償として総額327.690.406VNDを請求する。

被告側の代理人は以下のように陳述した。

K会社はAが言うとおりの労働契約を締結していた。2016年3月24日、労働契約の期間が終了する前に、会社は、Aと再契約しないという決定第03/2016/QĐNV-KDを発行した。会社はAとの労働契約を2016年4月26日から2016年11月25日（公団の執行委員会の任期終了）まで延長した。2016年10月24日、会社はAと再度労働契約を締結しないという決定を引き続き発行して、AとB工業団地公団に送付した。

その後、会社は公団中央執行委員会が大会を行って、Aを公団の長として選出したことを知った。会社はB工業団地公団に対して、Aとの労働契約を終了する文書を送付したが、承認されない。K会社が引き続き文書をドンナイ省労働傷病兵社会局へ送付して、法令の規定に従った案内を得た。会社のAとの労働契約終了は規定に照らして正しいので、Aが提訴した請求に同意しない。

ドンナイ省社会保険に関連する権利・義務を有する者は、欠席して裁判所に陳述しなかった。

Kベトナム有限責任会社公団に関連する権利、義務を有する者は以下のように陳述した。大会の手順、手続は案内に照らして正しい。

ビエンホア市人民裁判所の2019年11月12日付、第一審判決番号21/2019/LĐ-STにおいて（以下、要約）、

K有限責任会社との「労働契約の一方的終了の紛争」につき、ヴォン・クオック・Aの提訴請求を承認しない。

2019年12月5日、ヴォン・クオック・Aは控訴した。

ドンナイ省人民裁判所の2020年7月30日付、控訴審判決番号19/2020/LĐ-PTにおいて（以下、要約）

控訴人ヴォン・クオック・Aの控訴請求を承認し、第一審判決書の全部を修正する。

Kベトナム有限責任会社はヴォン・クオック・Aが勤務できなかった2016年11月25日から第一審裁判所の審理を終えた2019年11月21日まで、35か月18日分の給与である204.624.000VND（5.733.000 VND /月×35か月+5.733.000 VND /月÷26日×18日）を支払わなければならない。

会社の労働契約の一方的終了による損害賠償として、給与2か月分=11.466.000VND

総額: 216.090.000 VND

Kベトナム有限責任会社は、社会保険、健康保険、失業保険に対して、2016年11月から2019年11月までヴォン・クオック・Aに関して全額を追加納入しなければならない。追加納入の根拠となる額は5.733.000VND/月である。

加えて、控訴審裁判所は遅延損害金、裁判費用及び判決執行段階における各当事者の権利、義務についても決定した。

2020年9月11日、Kベトナム有限責任会社は監督審手続に従って、上記の控訴審判決を再検討するように請求した。

2022年4月22日付決定第01/2022/KN-LĐにおいて、ホーチミン市高級人民裁判所長官は上記控訴審労働判決につき異議申し立てをして、ホーチミン市高級人民裁判所裁判官委員会が監督審にてドンナイ省人民裁判所の2020年7月30日付控訴審判決第19/2020/LĐ-PTを破棄してドンナイ省ビエンホア市人民裁判所の2019年11月21日付第一審裁判所21/2019/LĐ-STを維持することを提案した。

監督審の期日にて、ホーチミン市高級人民検察院の代表は以下のように意見を述べた。審理評議会はホーチミン市高級人民裁判所長官の異議申し立てを承認することを提案する。

裁判所の認定:

[1] ヴオン・クオック・AとKベトナム有限責任会社（以下、K会社）は2015年4月25日に労働契約第15/HĐLĐ/KDを締結した。その期間は12か月で終了日は2016年4月25日である。その労働契約が効力を有する期間において、2015年11月25日にK会社の公団が設立され、決定111/QĐCN-CĐKCNにより第ヴオン・クオック・Aがその執行委員会の長に選出された。その任期は12か月で2016年11月25日より前に中央執行委員会を選出する大会を開催することとなった。そのため、K会社とAは、Aの労働契約を2016年11月25日まで延長する合意文書第137/HĐLĐ/KD.16を締結した。その中で、「2015年11月25日-2016年11月25日の公団の中央執行委員会の任期終了まで期間を延長する」と明記された。上記の労働契約延長合意は労働法第192条6項及び公団法第25条に適合している。

[2] 上記の公団中央執行委員会任期終了までAに対する労働契約延長と同時に、K会社はA及びB工業団地に対する多くの通知文書を発出して、延長期間終了後にAとの再度の労働契約締結はないことを知らせた。具体的には、2016年3月24日付決定第03/2016/QĐNV-KD、2016年10月24日付の文書、2016年11月7日付の文書、2016年11月25日付決定第05/2016/QĐNV-KDである。控訴審審理期日において、Aは再度の労働契約締結を否定するそれら決定、通知文書を受領したことを認めた。

[3] 2016年10月24日に公団の執行委員会は大会を開催したが、その時Aの労働契約は1か月を残すだけであった。しかし、Aと工業団地はAを公団の執行委員会の被選挙人名簿に登載したが、それはベトナム労働総同盟の2012年3月28日付ガイドライン第398/HD-TLĐの「執行委員会に加わる者は、基準を満たすことに加えて、以下の条件も満たさなければならない: 執行委員会への再選について: 少なくとも任期の半分を務めるのに十分な業務年齢（※原文はtuổi công tác）である」に適合しない。それにより、2016年-2021年の任期のK会社の公団執行委員会の長にAが選出されたこと、及びそれに対して工業団地が2016年10月27日付決定第138/QĐCN-CĐKCNにて公認したことは、被選挙人、選出される者の基準に関して適式でない。

[4] 労働契約延長期間終了後、K会社は2016年11月25日付決定第05/2016/QĐNV-KDにて、Aとの労働契約を終了したが、それは労働法第36条1項の規定に照らして正しい。そ

れにより、K会社が労働契約を終了する決定を発行したことは法令違反であるというAの提訴は承認される基礎を欠いている。第一審裁判所がAの提訴請求を承認しなかったことは根拠がある。控訴審裁判所が第一審判決を修正してAの提訴請求を承認したことは法令の規定に照らして正しくない。

上述を踏まえて、

決定:

民事訴訟法第337条、第343条及び第349条により、

1. ホーチミン市高級人民裁判所の2022年4月22日付異議申し立てを承認する。
2. ドンナイ省人民裁判所の2020年7月30日付控訴審判決第19/2020/LĐ-PTを破棄し、ドンナイ省ビエンホア市人民裁判所の2019年11月21日付第一審判決21/2019/LĐ-STを維持する。
3. 発出の日から監督審決定は法的効力を有する。

判例の内容

“[3] 2016年10月24日に公団の執行委員会は大会を開催したが、その時Aの労働契約は1か月を残すだけであった。しかし、Aと工業団地はAを公団の執行委員会の被選挙人名簿に登載したが、それはベトナム労働総同盟の2012年3月28日付ガイドライン第398/HD-TLDの...に適合しない。それにより、2016年-2021年の任期のK会社の公団執行委員会の長にAが選出されたこと、及びそれに対して工業団地が2016年10月27日付決定第138/QĐCN-CDKCNにて公認したことは、被選挙人、選出される者の基準に関して適式でない。

[4]労働契約延長期間終了後、K会社は2016年11月25日付決定第05/2016/QĐNV-KDにて、Aとの労働契約を終了したが、それは労働法第36条1項の規定に照らして正しい。それにより、K会社が労働契約を終了する決定を発行したことは法令違反であるというAの提訴は承認される基礎を欠いている。第一審裁判所がAの提訴請求を承認しなかったことは根拠がある。控訴審裁判所が第一審判決を修正してAの提訴請求を承認したことは法令の規定に照らして正しくない。”