

AM&T アジア・新興国 Legal Update 特別版

トルコにおける労働規制の概要②

今回は、解雇法制について、期間の定めのない労働契約(無期契約)の場合を中心に解説いたします。

1. 期間の定めのない労働契約の終了

トルコ労働法典 25 条に定める「正当理由」がある場合、又は同法典 18 条に基づき「有効解雇理由」を提示した予告を行った場合、使用者は、期間の定めのない労働契約を終了させることができる。期間の定めのある労働契約の終了については、下記 2.4 において後述する。

2.1. 「正当理由」に基づく即時解雇

2.1.1. 「正当理由」

使用者は、労働法典 25 条に基づき、以下に掲げる「正当理由」があれば労働者を解雇することができる。

(a) 健康上の理由

- 労働者が、自らの過失、自堕落な生活又は飲酒に起因する病気又は身体の障害を理由に、3 日間連続して、又は 1 ヶ月に 5 日間欠勤した場合
- 労働者が感染症又は嫌悪感を抱かせる病気に罹患し、それが職務と相容れない場合

(b) 道徳や信義に反する行為

- 労働者が、労働契約の締結に際して、職務や労働契約の履行にとって不可欠な資格について使用者を誤解させた場合
- 労働者が、口頭で、若しくは行動により、使用者若しくはその家族の尊厳や名声を侮辱した場合、又は、使用者を酷く非難し、若しくは真実に反して責任を転嫁し、それが使用者の尊厳や品位に悪影響を及ぼした場合
- 労働者が、他の労働者に対してセクシュアル・ハラスメント行為を行った場合
- 労働者が、使用者、その家族又は当該使用者の他の被用者に対してハラスメント行為を行った場合

- 労働者が、飲酒若しくは薬物を使用した状態で出勤し、又は職場で酒や薬物を使用した場合
 - 労働者が信義の濫用、窃盗、営業秘密の漏洩その他の背徳行為を行った場合
 - 労働者が職場で犯罪を行い、それにより7日間を超えて収監された場合
 - 労働者が、理由なく、使用者の許可を得ずに、2日間連続して欠勤し、1ヶ月に3日間欠勤し、又は1ヶ月に2回以上休業日の翌日に欠勤した場合
 - 労働者が、催促されたにもかかわらず、その職務を履行しない場合
 - 労働者が職場の安全を危険にさらし、又は当該労働者の10日分の給与に相当する額を超える損害を職場の設備に与えた場合
- (c) 不可抗力
- 不可抗力により、1週間を超えて職場での雇用が停止した場合

2.1.2. 解雇の手続

解雇は、労働者の法律上の権利や受領可能な金銭の額を明記した解雇予告を交付又は送付する方法によって行われる。解雇の理由が上記の「道徳や信義に反する行為」に該当する場合、当該行為を認識してから6営業日以内に解雇を行わなければならない。解雇の際には、退職時の精算金の支払いと引き換えに、労働者からその余の請求を放棄する旨の確認書を取得しておくことが望ましい。

2.2. 「有効解雇理由」に基づく解雇

2.2.1. 「有効解雇理由」

30名以上の労働者を雇用している使用者は、無期契約に基づき6ヶ月以上勤務している労働者を解雇する場合には、トルコ労働法典18条に基づき、「有効解雇理由」を提示する必要がある。控訴裁判所の判例によれば、駐在員事務所、支店又は外国会社のトルコ子会社で勤務している労働者の数の判定に当たっては、当該会社や親会社の全世界の労働者数が基準となる。そのため、トルコにおける労働者数だけでは30名に満たない場合であっても、この規制の対象となり得る点に留意する必要がある。

なお、近年の控訴裁判所の決定には、外国会社の子会社又は関連会社の労働者数の計算において、全世界の労働者数を考慮しないと判断したものもある。したがって、かかる控訴裁判所の判断が確立した規範となれば、外国会社のトルコ子会社の労働者数の計算において、全世界の労働者数を考慮する必要がなくなることになる。もっとも、当面は全世界ベースで計算する方が無難と思われる。

具体的に何が「有効解雇理由」に該当するかについては、労働法典に明記されていないが、(i)労働者の素行、勤務成績や(ii)使用者の事業上の必要性が「有効解雇理由」に該当するとされており、たとえば、労働者の勤務成績の不良や経済危機、停滞、発注量の激減などがこれに該当し得る。他方で、下記に掲げる事由は、いずれも「有効解雇理由」には該当しないとされている。

- a) 組合員であることや組合活動に参加すること(労働時間外又は使用者の許可を得て労働時間内に行く場合)

- b) 労働者の法律上又は契約上の権利を追求するために、使用者に対して、訴訟手続又は行政手続を提起すること
- c) 人種、肌の色、性別、未婚・既婚の別、家庭での役割、妊娠の有無、宗教、政治的見解等
- d) 女性労働者について、産休期間(原則として、産前・産後ともそれぞれ8週間)中の休暇の取得
- e) 6週間に下記2.2.2.に定める解雇予告期間を加えた期間、病気又は傷害を理由に一時的に休職すること

2.2.2. 解雇の手続

労働者の勤務成績や素行を理由に解雇を行う場合、当該職場において成績評価システムを確立し、労働者が置かれた状況についての事前警告を行い、改善の機会を与えることが重要である。また、労働者に書面による弁明の機会を付与する必要がある。雇用者の業務上の理由による解雇の場合には、実際に当該理由が存在し、かつ、正確であること、及び解雇が最後の手段であるということが重要となる。

解雇は、有効解雇理由を明記した書面による解雇予告を交付又は送付する方法によって行われる。使用者は、解雇予告期間が経過するのを待つこともできるし、解雇予告手当を支払って即時に解雇することもできる。トルコ労働法典に定められた予告期間は次の表のとおりである。

(表)トルコ労働法典に定められた予告期間

勤続年数	予告期間
6ヶ月未満	2週間
6ヶ月以上、1年6ヶ月未満	4週間
1年6ヶ月以上、3年未満	6週間
3年以上	8週間

もっとも、これより長い予告期間を定めることも可能である。したがって、労働契約を吟味する際にはこの点についても留意する必要がある。なお、退職時の給付金の支払時には、支払われるべき給付金を全額受領した旨の確認書を退職者から受領しておくことが望ましい。

2.3. 退職合意書

特に経営幹部との労働契約を終了させる場合には、一方的に解雇通知を送付するのではなく、相互に退職合意書を締結することが一般的な慣行となっている。かかる合意書では、労働契約関係が終了した旨、労働者に対して支払われる金銭の額及びその他の合意事項(競業禁止義務、守秘義務など)についての相互の了解が記載されることになる。もっとも、かかる合意書は、トルコ労働法典に定める労働者の権利を回避するために用いられてはならない。

2.4. 期間の定めのある労働契約の終了

トルコ労働法典では、原則として、期間の定めのない労働契約を締結することとされている。例外的に、当該雇用関係を一定期間のみ有効とすべき客観的基準がある場合にのみ、期間の定めのある労働契約を締結することができる。たとえば、仕事の完成について期限がある場合、仕事の性質により期間が限られている場合、特定のプロジェクト等に従事する場合などがこれに当たる。さら

に、取締役は 3 年で任期が満了するため、また、取締役会によって指名される執行役についても取締役の任期満了までとなるため、それぞれ、有期契約の締結が認められている。期間の定めのある労働契約の更新について客観的基準がある場合を除いて、2 回以上期間の定めのある労働契約を更新することはできない。上記の要件を満たさない場合には、労働契約は当初より期間の定めのない労働契約であったものと見なされることになる。

有期契約は、労働契約に記載された期間満了時に終了する。有期契約の期間満了にもかかわらず、労働関係が事実上、黙示的に継続している場合には、当該労働関係は期限のないものとなる。

上記 2.1. に記載のとおり、有期契約も正当理由があれば終了させることができる。正当理由がないにもかかわらず有期契約を終了させたい場合には、双方の合意による必要がある。そうしない場合には、契約期間満了までの賃金を労働者に支払う必要がある。ただし、裁判所は、契約期間の満了までに労働者が他の使用者から受領し、又は受領すべき賃金の額を控除して、上記「契約期間満了までの賃金」を減額することができる。

2.5. 退職時の給付

労働者は、退職時に、退職の理由に応じて一定の法律上及び契約上の給付を受領することができる。トルコ労働法典に定められている法律上の給付には、未払賃金及び未消化有給休暇補償金があり、これらは退職が使用者都合か労働者都合かにかかわらず、また、解雇の理由にかかわらず受領することができる。また、一定の場合には、退職手当や解雇予告手当が給付される。

なお、退職合意書により労働契約が終了する場合には、上記の法律上の給付金に加え、退職者の勤続年数等によりその 4 ヶ月ないし 8 ヶ月分の給与に相当する額が、かかる合意書に基づき追加給付金として支払われることが多い。

- 未払賃金

労働者は、労働契約の終了時に、退職が使用者都合か労働者都合かにかかわらず、また、解雇の理由にかかわらず、実際に働いた分の賃金を受け取ることができる。また、労働者は、労働契約に規定されている場合には、賞与等の契約上の給付金も受け取ることができる。

- 未消化有給休暇補償金

勤続 1 年以上となった場合、労働者は年次有給休暇を取得できる。労働契約により法定の日数を超える有給休暇を与えることも認められているため、既存契約を確認する際にはこの点について留意する必要がある。使用者は、退職時に、当該労働者の未消化の有給休暇について補償金を支払う義務がある。

- 退職手当

同一の使用者の下で 1 年超勤務していた労働者は、トルコ労働法典に基づき、労働契約の終了時に退職手当を受領することができる。ただし、労働者による契約終了の場合や正当理由に基づく使用者による契約終了の場合には、原則として、退職手当は支払われない。すなわち、労働者が退職手当を受領できるのは次に掲げる場合となる。

- 使用者が、労働者に対して有効解雇理由を通知する方法により、労働契約を終了させる場合
- 使用者が、トルコ労働法典に定める健康上の理由又は不可抗力に基づき、労働契約を終了させる場合

- c) 労働者が、トルコ労働法典に定める正当理由に基づき、労働契約を終了させる場合
- d) 労働者が、老齢給付、退職給付又は障害給付を受領するために労働契約を終了させる場合
- e) 女性労働者が、婚姻後1年以内に労働契約を終了させる場合
- f) 労働者が、兵役に就くために退職する場合
- g) 労働者が死亡した場合(当該労働者の相続人に対して支払われることになる。)

退職手当の金額は、勤続1年当たり30日分の額面給与(その他の金銭給付を含む)に相当する額で、当該労働者の直近の賃金の額面金額に基づき計算する。ただし、内閣が定期的に退職手当の金額の上限額を定めており、上記のとおり労働者の実際の賃金額に基づき算出した退職手当の金額が上限額を超える場合には、かかる上限額が支払金額となる。この上限額は、2014年1月1日から2014年6月30日までの間は3,438.22トルコリラと決められている。使用者は、上記の金額を退職者に対して支払う必要がある。

- 解雇予告手当

無期契約の終了の場合において、使用者が上記2.2.2の表に記載の予告期間(労働契約でそれよりも長い期間が定められている場合には、当該期間)の満了を待ちたくない場合、解雇予告に代えて、当該期間に対応する当該従業員の賃金の額面金額(その他の金銭給付を含む。)を支払うことも可能である。

- 契約上の給付

労働者は、上記の法律上の給付に加え、労働契約や規則等で定められた契約上の金銭給付やストック・オプションの付与を受けることもできる。

2.6. 労働契約終了時の留意点

労働者が退職時に上記2.5に記載した法律上の給付を受けられなかった場合、当該退職者は、これらの給付を求めて訴訟を提起することができる。かかる訴訟は、請求の種類に応じて支払期限(たとえば給与については毎月末)から5年又は10年以内に提起する必要がある。

上記に加えて、「有効解雇理由」に基づく解雇の場合、解雇予告を受領後1ヶ月以内に、当該労働者は、解雇時にトルコ労働法典に定める手続が履践されていないと主張して、又は提示された解雇理由が「有効」ではないと主張して、訴訟を提起することができる。かかる訴訟においては、使用者が立証責任を負うことになる。

労働裁判所(地方裁判所の労働部)は、一般的に労働者寄りであることで知られており、労働者による解雇理由が「有効」でないとの主張や再雇用(地位確認)の主張は、特に解雇が労働者の勤務成績を理由とする場合には、認められることが多い。労働者の請求が認容された場合、使用者は、離職期間に対する補償として、当該労働者の4ヶ月分の賃金に相当する金額を支払う義務を負う。さらに、当該労働者を再雇用しない場合には、当該労働者の4ないし8ヶ月分の賃金に相当する金額を追加で支払う義務を負う。具体的な支払金額は、裁判所が決定する。したがって、再雇用(地位確認)訴訟が提起された場合の最大負担額は、当該労働者の8ないし12ヶ月分の賃金に相当する金額ということになる。

なお、「管理職」の要件を満たす労働者は、再雇用訴訟を提起することができない。「管理職」とは、部長、副部長、支店長、副支店長、課長や工場長など、職場で従業員を採用・解雇する権限を

有する者と定義されている。「管理職」が解雇理由が「有効」ではないと考える場合、当該管理職は、解雇が背信行為であるとして、該当する解雇予告手当の最大 3 倍の補償を請求することができる。ただし、この場合の立証責任は、労働者側が負担することになる。

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

弁護士 山神 理

michi.yamagami@amt-law.com

弁護士 龍野 滋幹

shigeki.tatsuno@amt-law.com

弁護士 宮 健太郎

kentaro.miya@amt-law.com

Paksoy

弁護士 Selen Terzi Özsoylu

sterzi@paksoy.av.tr



本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。

お問い合わせ等ございましたら、当事務所の 山神 理(michi.yamagami@amt-law.com)、龍野 滋幹(shigeki.tatsuno@amt-law.com)又は宮 健太郎(kentaro.miya@amt-law.com)までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

本ニュースレター記載の情報の著作権は当事務所に帰属します。本ニュースレターの一部又は全部について無断で複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行なうことを禁止します。



本ニュースレターの配信又はその停止をご希望の場合には、お手数ですが、

当事務所トルコデスク(Turkey_desk@amt-law2.com)

までご連絡下さいますようお願い申し上げます。

CONTACT INFORMATION



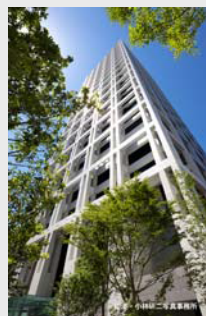
Paksoy

Sun Plaza, Bilim Sokak No:5 Kat:14
34398 Maslak, Istanbul / Turkey

Tel: +90-212-366-47-00

Email: contact@paksoy.av.tr

URL: <http://www.paksoy.av.tr/>



アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒107-0051
東京都港区元赤坂一丁目2番7号
赤坂Kタワー22階(総合受付)

Tel: 03-6888-1000 (代表)

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>