

オランダ
判例速報
2025 年
1/2 月号

【労働法】

病欠時解雇禁止規則の例外の適用が否定された事例
(Overijssel地方裁判所2024年11月14日決定¹)

オランダ労働法によりますと、使用者は、合理的な理由が存在し、合理的な期間内に配置転換が不可能である場合、労働契約を解約することができます²。しかし、労働者の病欠期間中は、労働契約解約は禁止されます³。但し、病欠から 2 年が経過した場合、または病欠となる前に UWV に解雇許可申請が既に提出されていた場合はこの限りではありません⁴。さらに、例外として、裁判官は、使用者による労働契約解約請求が病欠と無関係である場合、なお労働契約を解約することが可能です。このように法文中に例外が規定されているとすぐに飛びつきたくなるものです。しかし、これを立証するハードルは決して低くありません。本判例は病欠時の解雇禁止規則の法的枠組みを理解するのに役立つと思われ、ご紹介申し上げます。

2. 事実関係

2.1 [被申立人] は、2001 年 3 月 1 日から Isara (Zwolle にある病院) に雇用されている。[被申立人] の地位は、集中治療室・新生児科看護師であり、月給は 3954.34 ユーロである。

2.2 2021 年 9 月 3 日、[被申立人] は、(...) 人工呼吸器運用担当者 PICU/NICU という研修（以下、「本件研修」）を開始した。本件研修は新しく、特に新生児・未熟児と小児に対する人工呼吸ケアとサポートを提供することを目的としていた。(...) Isara NICU では、看護師がさらに成長するための機会として、本件研修が提供された。本件研修は強制ではない。 (...)

(...)

2.4 2022 年 4 月、[被申立人] は、職場から自宅まで自転車で移動中に気分が悪くなり、心肺緊急治療室に入院した。病欠の電話をした後、2022 年 4 月 25 日に WhatsApp で [上司] に心臓不整脈に苦しんでいることを報告した。この後、[被申立人] と [上司] との間で電話連絡があった。この直後、[被申立人] は仕事を再開した。

(...)

¹ Rb Overijssel 14 november 2024, ECLI:NL:RBOVE:2024:5915.

² Art. 7:669 lid 1 BW.

³ Art. 7:670 lid 1 BW.

⁴ Idem.

- 2.7 2022 年 10 月中旬、〔被申立人〕の息子が深刻な病気になり、検査や数回の入院を余儀なくされた。
- 2.8 2022 年 11 月 27 日、〔被申立人〕は〔上司〕に対し、すべてが辛くなったので介護休暇を申請できないかとメールした。 (...)
- 2.9 2022 年 12 月初旬、〔被申立人〕の息子が再び入院した。このため、〔上司〕は〔被申立人〕に介護休暇を与えた。〔被申立人〕は介護休暇中も本件研修のため職場に出勤していた。〔上司〕は〔被申立人〕に対し、介護休暇は本件研修に参加するためのものではないと注意した。
- (...)
- 2.15 (...) 2023 年 3 月 7 日に会議が開かれ、〔被申立人〕、(...) 〔上司〕の間で面談が行われた。この面談の中で、〔被申立人〕が一部病欠となり、産業医の緊急介入を要請することが合意された。2023 年 3 月 8 日付の電子メールで、〔上司〕は〔被申立人〕に 50% の病欠を届け出ることを通知した。その電子メールには、〔被申立人〕がしばらくの間職場に出ず、病欠の報告がない割合については本件研修に従事することで合意したと書かれている。
- (...)
- 2.18 2023 年 4 月 4 日、および 11 日、〔被申立人〕は産業医と面談した。産業医は問題分析の中で、重大な医学的問題があり、それには個人的／私的要因に加えて、業務上の要因や本件研修の要因が重要な役割を果たしていると述べている。産業医は、〔被申立人〕が現在、本来の業務または調整された業務に従事することができないこと、さらに、彼女が本件研修に参加中の彼女に対する指導・監督体制に混乱があること、本件研修を完了するための話し合いが中断していることを指摘した。産業医は、そのために社内の調停人を利用することを勧めた。
- 2.21 2023 年 4 月 28 日、(...) 〔上司〕は〔被申立人〕に書簡を送った：
「貴方と、〔新生児科担当医〕、〔人事部法律顧問〕の間で行われた 4 月 18 日の面談内容および〔上司〕、(...) の間で行われた 4 月 24 日の面談で詳細に説明されたとおり、貴方に対しこの書簡でもって人工呼吸器運用担当者研修の中止を確認する (...)」
- 2.22 2023 年 5 月 9 日付の書簡で、(...) 〔上司〕は〔被申立人〕の本件研修を終了することを決定した理由をさらに説明した。その理由には、研修実績が不完全であったこと、本件研修の再延長を受ける資格がなかったこと、および〔被申立人〕は人工呼吸器運用担当者に必要な能力を満たしていなかったという意見が含まれていた。
- (...)
- 2.25 当事者らは、(Isara 病院外で) 本件研修を修了する可能性について検討した。当事者らはこれについては解決に至らなかった。
- (...)

3. 請求と答弁・反対請求

- 3.1 Isara は以下を請求する（要約）：

- I. **Isara** に（被申立人との）労働契約を継続することを合理的に求めることはもはやできないため、〔被申立人〕との労働契約を可能な限り早い時点で解約すること；
- II. その際、〔被申立人〕は、法定の移行補償⁵に加え、衡平補償⁶またはその他の追加的補償を受ける権利はないと決定すること；および
- III. 〔被申立人〕に本手続の費用の支払いを命じること。

4. 判旨

- 4.1 本件の争点は、当事者間の労働契約が解約されるべきか否かである。**Isara** が〔被申立人〕について本件研修を打ち切ったことが正当であったかどうかという問題は、当裁判所に提出された争点には含まれていないため、当裁判所は本件ではこの点をあえて判断しない。
- 4.2 労働契約を解約できるのは、解約に合理的な理由がある場合、合理的な期間内に配置転換が不可能または合理的でない場合、および解雇禁止規則が適用されない場合のみである。

解雇通知の禁止

- 4.3 当裁判所は、本件では、オランダ民法第 7 卷第 670 条第 1 項に規定される解雇禁止規則の適用により、本件労働契約解約の請求は認められないと判断する。以下にその理由を説明する。
- 4.4 民法第 7 卷第 670 条第 1 項によると、労働者が病気のために仕事を遂行できない期間中、使用者は労働契約を解約できない。（...）解雇禁止規則は、労働者が 2 年以上病気であった場合、労働者が病気であることを報告する前に、UWV に労働契約解約許可申請が提出された場合、または小地区裁判所に解雇申請が提出された場合には適用されない。
- 4.5 〔本件〕においては、〔被申立人〕は 2023 年 3 月 7 日に病気を報告し、現在も就労不能であることについて争いはない。さらに、2023 年 3 月 7 日から 2 年が経過していないこと、本件労働契約解約の請求は病欠届が提出された後になされたことが認められる。したがって、本件解約請求は、解雇禁止期間中の請求であるといえる。
- 4.6 民法第 7 卷 671b 条第 6 項によると、解雇禁止規則の存在にかかわらず、a) 解約請求が解雇禁止の対象となる状況と無関係である場合⁷、または b) それが労働者の利益になる場合、小地区裁判所は、なお労働契約を解約することができる。本件においては、**Isara** はまず上記例外 a) を主張し、主に問題となる労働紛争は〔被申立人〕の最初の病欠日（2023 年 3 月 7 日）より前に発生したものであり、病欠はこの労働紛争とは無関係であると主張する。これに対して〔被申立人〕は、この労働紛争はむしろ彼女の病気と関連していると主張する。
- 4.7 判断するに、例外的な状況 a) が適用されることを主張し、立証し、かつ（被申立人が）これを争う場合、これを証明する責任は **Isara** にある。当裁判所は、解約請求の根拠として **Isara** が提示した解雇理由が、病欠中の解雇禁止規則が関係する状況と本当に無関係であるかどうかを検討しなければならない。（...）。
- 4.8 **Isara** は、解雇の合理的理由、すなわち深刻かつ永続的な雇用関係の破壊（民法 第 7 卷第 669 条第 3 項 第 g 項）が存在し、この理由によって労働契約の解約が正当化されると主張する。また、被申立人は 2023 年 3 月 7 日まで病欠の届け出をしておらず、その時点で労働関係はすでに破壊されていたとも主張する。さらに、〔被申立人〕が 2023 年 3 月 7 日以前に病気であったとして

⁵ 原語は transitievergoeding。

⁶ 原語は billijke vergoeding。

⁷ すなわち病欠と無関係である場合。

も、〔被申立人〕が上司や管理職に対して感情に任せて暴走を繰り返したことを正当化するものではないとも主張する。

- 4.9 当裁判所は、この点に関する **Isara** の主張を採用しない。当裁判所は何よりもまず、**2023 年 3 月 7 日**以前に〔被申立人〕の体調が悪くなかったこと、そしてそれが **Isara** にも知られていたことは、証拠書類からも口頭審理での当事者の説明からも認められることを指摘する。 (...)
- 4.10 **Isara** が本件研修の初期段階ですでに労働紛争が発生していたと主張する限りにおいて、当裁判所はこの主張を採用しない。 (...)
- 4.11 当裁判所が判断するに、労働関係の破壊は〔被申立人〕の病気と切り離して考えることはできない。 (...)
- 4.12 以上のことから、民法第 7 卷第 671b 条第 6 項第 a 号の例外は適用されない。 (...)
- 4.13 (解雇禁止規則の) 例外は適用されないため、病気の場合の解雇禁止規則は本件労働契約の解約を妨げる。以上により、**Isara** の請求はこれを棄却する。 (...)

(...)

5. 決定

小地区裁判所は

- 5.1 本件労働契約解約の請求を棄却する。
- 5.2 **Isara** に対し、訴訟費用として **814 ユーロ**、訴訟後費用として **135 ユーロ**を本決定文の日付から **14 日**以内に支払うよう命じ、**Isara** がこの判決に従わず、本決定文の送達が行われる場合、この金額は送達に関する費用により増額される。
