

オランダ
判例速報
2024年
5/6月号

【公益通報者保護法】

労働者が主張する不正行為は公益通報者保護法にいう不正行為の疑いにはあたらないとして、通報者としての保護を認めず、不正行為の疑いを外部通報した労働者との労働契約の解約請求が認められた事例 (Arnhem-Leeuwarden 高裁 2024年3月11日判決¹)

2019年11月23日、EU法違反の通報者を保護するための指令² (以下「EU公益通報者保護指令」) が公布されました。2023年2月18日、EU公益通報者指令をオランダ国内法可するために、オランダの公益通報者保護法³が改正されました。オランダの公益通報者保護法によりますと、50人以上の労働者を雇用する使用者は、原則として労働者が組織内の不正行為の疑いを報告するための手続きを確立しなければなりません⁴。また、報告者は、不正行為の疑いに関する報告を使用者らに報告する際に、報告される不正行為の疑いに関する情報が報告時点で正しいと信じるに足る合理的な根拠があることを条件として、不正行為の疑いに関する報告の処理中および処理後に不利益を被ることはありません⁵。そして、ここにいう不正行為とは、①EU法違反若しくは違反のおそれ、又は②公共の利益に関わる行為若しくは不作為を意味します⁶。

本件では、労働者が、自身の労働契約の延長交渉や社内イントラネット上での発言を巡る上司や同僚の振り舞い等を複数の外部機関に外部通報しました。使用者は、労使関係の深刻な破壊を理由に労働者との労働契約の解約を請求しました。これに対して労働者は、通報内容が公益通報者保護法にいう不正行為に該当するとして、同法上の保護を主張しました。裁判所は、個人の労働争議以上の問題はほとんどなく、同法にいう公益が関わっていることを労働者が証明していないとして、労働者の主張を退けました。

公益通報者保護法にいう不正行為の疑いの定義 (すなわち労働者の保護要件) を理解するのに参考になると思われ、ご紹介申し上げます。

(...)

3. 当裁判所の判断

(...)

認められる事実関係

¹ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 11 maart 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:1737.

² Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law.

³ Wet bescherming klokkenluiders.

⁴ Art. 2 lid 1 Wbk.

⁵ Art. 17e Wbk.

⁶ Art. 1 Wbk.

3.3 [労働者]は1970年生まれで、2021年1月1日に法律顧問・監督・執行／政策実施担当職員第1等級のポジションで環境連合会⁷での勤務を開始した。(…)また、2021年には、最初は顧問として、後に正式な役員として、ワークスカウンセル⁸のために活動した。

3.4 2021年、環境連合会はハイブリッド・ワーキングの方針策定に着手した。そのために、暫定業務部長[業務部長]と人事労務顧問[人事部職員1]を含む8人のメンバーからなるワーキンググループが設置された。(…)

3.5 2021年11月22日、[労働者]と直属の上司[上司]との間でオンラインの人事評価面談が行われた。その中で、[労働者]は、2022年1月1日からの無期労働契約を提示された。本面談の最後に、[労働者]は労働条件の調整を提起した。[労働者]は[上司]に、(面談中に)別の労働条件を盛り込んだ労働契約書のドラフトを電子メールで送信した。その直後、[上司]は同じく電子メールで、これには応じられないと返信した。この後、2021年11月29日に[労働者]、[上司]および[人事部職員1]の間で(オンラインでの)面談が行われた。[人事部職員1]が作成した後者の面談の報告書には、特に次のように記載されている：「(…)2週間前に生じた、[労働者]が専門家グループ(5人の同僚)の前で公然と経営陣を批判するという出来事とあいまって(…)、[上司]の信頼は今、深刻に損なわれている。[上司]にとって、これは単なる出来事ではない。彼は、[労働者]の行為は非常にプロ意識に欠ける不適切なものだと考えている。また、[労働者]が社内外の他の人に対してもそのような態度を取っているのではないかと疑問に思っている。このような行為は、[労働者]は弁護士として、また労働者として社内で適切な役割を果たすのに十分な資質を持っていないことを示している。2022年1月1日からは無期労働契約となるため、[上司]は[労働者]に対し、短期的に、また自発的に別の仕事を探すよう要請する」

3.6 2022年1月21日、ワーキンググループは2022年3月1日から在宅勤務制度を導入すること、2022年2月3日にデジタル・ウォークイン・モーメントを開催することをイントラネットで発表した。その中で、労働者らはその制度について質問することができた。2022年1月25日、[労働者]は、以下のコメントを投稿した：「私の意見では、在宅勤務規則第4条第3項は、すべての状況において労働者に適用されるものではなく、したがって上位規則との抵触により無効となる可能性がある。(…)」[業務部長]と[上司]は、その後[労働者]にこのコメントをイントラネットから削除するよう要請した。[労働者]はこの要請に応じなかった。(…)

3.8 ワーキンググループのメンバーは、ウォークイン・モーメントの間、WhatsAppで連絡を取り合っていた。その際、[業務部長]は特に次のようなメッセージを送った：「あの(労働者の)首を絞めてやる(…)」。これに対して、[人事部職員1]はこう返信した：「落ち着いてください。彼は既に自分でそうしています。私が面倒を見ますよ(…)」。

3.9 2022年2月18日、[労働者]、[業務部長]および別の人事労務顧問[人事部職員2]の間で面談が行われた。本面談は、[労働者]が上記3.6に記載されたコメントを削除しなかったこと、および[労働者]のデジタル・ウォークイン・モーメント中の態度についてであった。本面談の終盤に、[労働者]は、自分に対する越権行為に関与した疑いがあるとして、[事業部長]と[人事部職員1]に対し社内苦情手続きに基づいて正式な苦情を申し立てると述べた。その後、[労働者]は、望ましくない行動に関与する地方自治体の全国苦情委員会⁹に苦情を提出することを明らかにした。(…)

3.13 2022年5月3日、[労働者]は、[人事部職員1]がオランダ人事管理・組織開発協会¹⁰の行動規範および職業規定に違反したとして同協会に苦情を申し立てた。(…)

⁷ 原文は Omgevingsdienst. 企業等に対して環境許可証等に関する助言を提供する28の地方公共団体の機関が集まって結成された団体。本稿では環境連合会と和訳する。

⁸ 原文は ondernemingsraad.

⁹ 原文は Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid.

¹⁰ 原文は Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatie-ontwikkeling.

3.23 2022年7月5日付の書簡で、環境連合会の代理人弁護士は、[労働者]に対して即時停職および事務所建物とシステムへのアクセスが拒否されたことを伝えた。(…)

3.24 2022年7月6日、新聞紙『De Stentor』は、環境連合会における「恐怖の文化、規則と金銭の改ざん」に関する(最初の)記事を掲載した。また、環境連合会の労働者らがオランダ公益通報者保護院¹¹(以下、「通報院」)に通報したことも書かれていた。(…)

3.33 2022年12月22日、環境連合会は小地区裁判所に労働契約の解約を申し立てた。その後、[労働者]は病欠となった。

3.34 2023年1月、通報院は、[労働者]に対し、[労働者]の情報に基づき、公益通報者保護法第1条第d項にいう不正行為の疑いがあることを通知し、オランダ民法第7巻第658c条の通報者を不利に扱うことを禁じる規定の存在を示唆した。2023年12月、通報院は調査報告書を発表し、2022年に環境連合会で労働者採用における利益相反、調達規則違反、欧州の公共調達基準額の超過等の不正があったと結論づけた。(…)

3.35 小地区裁判所による労働契約の解約決定後、[労働者]は環境連合会の新事務局長の選任手続きに関して開かれた行政機関に関する法律に基づき請求書を提出し、環境連合会の代理人弁護士に対して懲戒処分を申し立て、環境連合会の調査を行った労働監督局に通報した。また、[労働者]は、他の措置を取ることも発表した。(…)

小地区裁判所の決定に対する労働者のその他の抗告理由

3.38 小地区裁判所は、環境連合会が主張した労使関係の深刻な破壊が労働契約の解約の理由であり、[労働者]が不正行為と主張する3つの出来事に関する限り彼は公益通報者の保護を誤って主張しており、小地区裁判所はこれらの出来事は公益通報者保護法第1条にいう不正行為の疑いではないと判断した。[労働者]の控訴理由IVは、これに対するものである。(…)

(労働者により)主張された3つの不正行為の疑いに関して(通報者の)保護はない(…)

3.41 (a) 2021年11月の出来事

[労働者]は、自分に無期労働契約が与えられると聞いた後、自らが作成した労働契約書を上司に送ったが、それには上司を油断させるような修正が盛り込まれていた。これは、一方で、(使用者側の)提案が、適用される労働協約や既存の給与体系と矛盾していたためでもあった。しかし、他方で、[労働者]は、採用時に話し合った自宅勤務の取り決めが気に入らず、自宅を勤務地とすることを希望していたからでもあった。さらに、[労働者]は、以前は研修の受講に関する(使用者側の)オファーを受けることを望んでいなかったにも関わらず、(今回の契約更新時には)研修の受講に関する取り決めを批判した。(…)しかし、どのような場合であれ、また[労働者]が上司の反応にショックを受けたことは理解できるとしても、ここでは個人の労働争議以上の問題は何かない。

3.42 (b) 2022年2月18日の面談

上司は、[労働者]がワークスカウンセルの顧問として在宅勤務制度の策定に事前に関与していたにも関わらず、これがイントラネットに掲載された際に批判的な発言をしたことは、建設的でないと受け止められたと[労働者]に話した。その理由と、その発言が同僚に動揺を与える可能性があることを認識していたかどうかを尋ねられた[労働者]は、自分の貢献(3.6に記載)は肯定的で有益なものであり、そのやり方は適切で、動揺を与える可能性があるとは思わなかったと答えた。(…)上司が[労働者]に対して、次回は違う対応をするよう求めた後、[労働者]は苦情を申し立てるつもりだと言った(3.9参照)。[労働者]によると、彼は構造的ないじめの被害者であった。[事業部長]と[人事部職員1]が、経営陣の同意を得て、組織内の批判的な人々を黙らせるというパターンである。(判断するに、)ワーキンググループに公然と質問を投げかけることが、ワーキンググループを危険にさらし、迷惑をか

¹¹ 原文は Het Huis voor Klokkenluiders.

けていることに [労働者] が気づかないということは、社会的アンテナの焦点が定まっていないことを示している。 (...) (これらの) 事実は、この文脈で [労働者] が環境連合会の不正行為について語ることを正当化するものではない。また、彼は、公益通報者保護法第 1 条にいう公益が関わっていることを立証したわけでもない。公益通報者保護法第 1 条にいう公益が関わる場合とは、単なる個人的な関心事ではなく、パターンや構造的な性質がある場合、あるいは行為や不作為が重大で広範囲に及ぶ場合を意味する。 (...)

3.43 (c) 2022 年 2 月 3 日のアプリでのやり取り

[労働者] は、ワーキンググループの閉鎖されたチャットグループで、自分宛ではない WhatsApp のメッセージを見てしまった。上記 3.8 で述べた内容は、同僚に対する敬意を示していない。ワーキンググループのメンバーが前項で述べた [労働者] の行動に腹を立てるのは理解できる。しかし、その場合、その人について他人に話すのではなく、その人と話し合うべきである。[労働者] が自分の振る舞いに対する彼に向けられたものでない (同僚の) 発言を知り、傷ついたと感じるのは理解できる。しかし、この出来事でさえも、まだ不正行為という概念の使用を正当化するものではない。 (...)

3.44 上述の 3 つの出来事は、上記 3.4 で述べた規則にいう不正行為には該当せず、(もし該当したとしても) これらを報告することは、請求された労働契約の解約の妨げにはならなかった。
(...)

3.63 結論として、[労働者] の控訴理由は認められない。 (...)

4. 決定

当高等裁判所は：

(...)

[労働者] の控訴 (...) を棄却する；

(...)

[労働者] に対し、環境連合会の控訴費用の支払いを命じる。つまり 783 ユーロの訴訟費用及び 2,428 ユーロの弁護士費用 (...) を支払うよう命じる；
