

オランダ
判例速報
2023年
11/12月号

【労働法】

勤務時間中コンピュータのカメラをつけたままにするようにとの使用者の指示に従わず即時解雇されたテレマーケティング担当の労働者が、即時解雇は無効だとして使用者に損害賠償を請求した事例（請求認容）（Zeeland-West-Brabant裁判所2022年9月28日決定¹）

コロナの流行により在宅勤務が普及しました。使用者は、労働者に対して、勤務時間中コンピュータのカメラをつけるように指示することができるのでしょうか。また、労働者がそのような指示に従わなかった場合、使用者は労働契約を解約することができるのでしょうか。

オランダ労働法によりますと、労働契約の各当事者は、緊急の理由がある場合、他方当事者に対して当該理由を通知することにより、労働契約を直ちに解約することができます（いわゆる即時解雇）²。ここにいう使用者にとっての「緊急の理由」とは、例えば労働者が使用者により与えられた合理的な指示を反抗的に拒否した場合が挙げられます³。

本件で裁判所は、労働者が一日中コンピュータのカメラをつけたままにしておくことに繰り返し異議を唱えたことは、ここにいう反抗的な行動、少なくとも使用者からの合理的な命令または指令に従わない執拗な行動とみなされる可能性があるものの、欧州人権条約第8条の私生活および家族生活の尊重を受ける権利⁴に照らして問題となる指示は労働者が従わなければならなかった合理的な指示にはあたらないとして、即時解雇が無効であると判断するとともに、労働者の損害賠償請求を認容しました。

なお、本件では使用者（米国企業）が裁判手続開始時点で既にオランダから撤退しており、裁判に出頭せず、労働者の主張に対する答弁も行いませんでした。しかし、使用者が労働者にコンピュータのカメラをつけるよう指示することができるかという問題に関する判断基準・考え方を知る上で参考になると思われ、ご紹介申し上げます。この問題が、EU一般個人データ保護規則（GDPR）にいう個人データ処理の問題ではなく、欧州人権条約にいうプライバシー権の問題として処理されているのが大変興味深いです。

(...)

2. 事実関係

2.1. 本請求を判断するにあたり、Chetu Inc.が裁判手続の中で反論していない以下の事実を前提とする：

¹ Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 28 september, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656

² Art. 7:677 lid 1 BW.

³ Art. 7:678 lid 2 BW.

⁴ Article 8 of the European Convention on Human Rights.

- Chetu Inc.はフロリダ（米国）に設立された会社で、最近まで（Zuid Holland 州にある）Rijswijk にも拠点を有していた。その事業内容は、ソフトウェアの開発、製造及び発行、並びに情報技術分野におけるコンサルタント及びサポートの提供である。全世界の従業員数は約 2,600 人である。
- [申立人] は、2019 年 1 月 14 日、労働契約に基づき Chetu Inc.に入社。「インサイドセールス担当」の職位で、[申立人] の職務は新規顧客の獲得であった。[申立人] の報酬は、8%の休日手当を除く月給 3,297.00 ユーロ（グロス）、（2022 年の平均で）一か月あたり 4,110.00 ユーロ（グロス）のコミッション及び年間約 3,739.15 ユーロ（グロス）の変動賞与で構成されていた。
- 労働契約の一部は「守秘義務及び競業禁止義務に関する条項」であった。これには以下の内容が含まれる：

(...)

- 2019 年 9 月 1 日、[申立人] は、Chetu Inc.が用意して [申立人] に提供した以下の宣誓書に署名した：
「私は当社での職位を受諾しました。私は、入社後 90 日間は試用期間とみなされることを理解しています。更に、この 90 日間で満了しても、労働契約が成立しないことも理解しています。当社での私の雇用はいわゆる『at-will employment』であり、私または当社が、理由の有無や事前通知の有無に関わらず、いつでも労働契約関係を終了させることができることを意味します」
- [申立人] は、いつも自宅で仕事をしていた。[申立人] は一度も Rijswijk にある Chetu Inc.の拠点を訪れたことはなかった。
- 2022 年 8 月 23 日、[申立人] は Chetu Inc.から、直ちに「是正措置プログラム（Corrective Action Program、以下「CAP」）のバーチャル教室」に参加しなければならないと通知する電子メールを受け取った。更に、[申立人] は勤務中終始ログインし、画面を共有し、カメラをつけたままにする必要があった。
- 2022 年 8 月 25 日、Chetu Inc.が [申立人] にこの指示をリマインドした後、[申立人] は、以下のように回答した：
「カメラを通じて 1 日あたり 9 時間も監視されるのは不快です。これは私のプライバシーの侵害であり、本当に不快に感じます。会社は既に私のノートパソコン上の全ての行動を監視することができるうえ、私は画面を共有しています」
- その後、[申立人] は Chetu Inc.からカメラの電源を入れるよう 2 回以上執拗に指示された後、2022 年 8 月 26 日に同様に回答した。すると同日夜、[申立人] は Chetu Inc.から以下の内容の電子メールを受け取った：
「こんにちは、ここに貴方との雇用を終了します。理由：労働拒否、不服従」
- 2022 年 9 月 1 日、4,220.46 ユーロが Chetu Inc.の名において [申立人] の銀行口座に入金された。支払理由や説明は含まれていない。

3. 請求

- 3.1. 当初、[申立人] は、自らに下された即時解雇を取り消し、Chetu Inc.に賃金の支払いを継続するよう命じること等を請求していた。しかし、[申立人] は、口頭審理において、当該即時解雇の取り消しは求めず、可能な限り仮執行宣言を付して以下の命令を下すよう請求した：

- I. Chetu Inc.に対し、申立書第 8 段落に記載された衡平補償⁵、または少なくとも裁判所により決定される衡平補償を支払うよう命じること；
 - II 申立書第 8 段落に記載の通り、解約通知期間が遵守されなかったことに対する補償を支払うよう命じること；
 - III Chetu Inc.に対し、申立書第 8 段落に記載の通り、移行補償⁶を支払うよう命じること；
- (...)

4. 判断

- 4.1. [申立人] は、[申立人] の即時解雇の取り消しは請求せず、Chetu Inc.の負担で [申立人] に様々な補償を与えるよう請求している。

(...)

- 4.4. 残りの請求を判断する前に、2019 年 9 月 1 日に [申立人] が署名した上記 2.1 に挙げられる宣誓書は、その内容、特に事前通知や双方の合意、裁判所による解約なしに、Chetu Inc.がいつでも望む時に労働契約を解約する可能性がある旨の記載に鑑みると、オランダ労働法に反するため、何の意味もないことが認められる。

- 4.5. 更に、[申立人] は、労働契約が終了した日から 2 ヶ月以内に申立書を提出し、移行補償に関する申立については労働契約が終了した日から 3 ヶ月以内に申立書を提出したことから、期日内に申立を行ったことが認められる（民法第 7 巻第 686a 条第 4 項第 a 号及び第 b 号参照）。

- 4.6. 請求された衡平補償については、民法第 7 巻第 681 条第 1 項第 a 号によると、使用者が民法第 7 巻第 671 条に違反して労働契約を解約した場合、裁判所は、労働者の請求により衡平補償を認めることができる。立法経緯に鑑みると、民法第 7 巻第 681 条第 1 項第 a 号の文脈では、衡平補償を認めるためには著しく責められるべき使用者側の作為または不作為が必要とされるが、使用者が法的に有効な解雇に適用される規則を遵守せず、民法第 7 巻第 671 条に違反して解約通知を行った場合、ここにいう著しい帰責性の要件は既に満たされるとされる（...）。従って、法的に有効と判断されない即時解雇は、民法第 7 巻第 671 条に違反して実施されたことになるため、既に著しい帰責性があるといえる。

- 4.7. 当裁判所が判断するに、問題となる即時解雇は法的に有効ではない。民法第 7 条第 677 条第 1 項によれば、法的に有効な即時解雇には 3 つの要件が定められている。即時解雇が即時に実施されなければならない緊急の理由があること、それを理由に即時解雇が可能であること、そしてその理由が労働者に適時に且つ明確に伝えられていることである。本件では、Chetu Inc.は、2022 年 8 月 26 日付の電子メールで解雇の緊急の理由として「労働拒否」と「不服従」(...)を挙げている。

Chetu Inc.は、その非常に短い電子メールの中で、[申立人] の行為の性質と重大性及びその行為が発生したとされる時期について何らの説明も行っておらず、(...)結果的に、本件即時解雇の通知は、この即時解雇の理由が [申立人] に明確に伝えられなければならないという要件を満たしていない。また、この不作為が本件即時解雇が法的に無効であると判断する根拠とならない限りにおいて、Chetu Inc.による解雇について以下の通り判断する。

[申立人] が与えられた職務の遂行を拒否した時期があったことは、[申立人] が本手続きのために提出した当事者間で交わされた電子メールのやり取りからは認められない。従って、(Chetu Inc.が主張している [申立人] による) 労働拒否は、本件即時解雇の理由とはならない。

⁵ 原語は Billijke vergoeding.

⁶ 原語は transitievergoeding.

更に、[申立人]が一日中コンピュータのカメラをつけたままにしておくことに繰り返し異議を唱えたことは、恐らく民法第7巻第678条第2項第j号にいう不服従または反抗的な行動、少なくとも使用者からの合理的な命令または職務に従わない執拗な拒否とみなされる可能性があり、実際[申立人]の異議はChetu Inc.によってそのようにみなされたことは明らかであるが、[申立人]が従わなければならなかった合理的な指示にはあたらないと当裁判所は判断する。

労働者の監視には厳しい条件が付されている。2017年11月28日の判決において、欧州人権裁判所は、以下のように判断した：「(...)職場での労働者のビデオによる監視は、それが秘密裏に行われるか否かにかかわらず、労働者の私生活に対する重大な干渉とみなされなければならない(...)従って、(当裁判所は)それが欧州人権条約第8条にいう干渉に該当すると思う。そのような干渉が同条約同条第2項の下で正当化されるのは、それが法律に従うものであり、同条同項に言及される1つ以上の正当な目的を追求し、且つ民主主義社会においてそのような目的を達成するために必要である場合に限られる」(...)

欧州人権条約第8条に含まれる基本的権利は、原則として国家と国民との関係においてのみ効力を有するが、状況によっては、国家がこの基本的権利を十分に保護していない場合等、労働者は私法上の労働契約関係においてもこの基本的権利を行使することができる(...)。本件はまさにそのような事例である。すなわち、一日中カメラをつけたままにするのは不快だという[申立人]の反論に対する回答のひとつで、Chetu Inc.は、(一日中カメラをつけたままにすることは)[申立人]がオフィス環境で物理的に誰からも見られるのと変わらないと答えた。(この点、Chetu Inc.の主張に従う場合、)[申立人]が監視されるのは勤務時間のみであり、保存または使用される(個人データの)記録が作成されないと仮定するならば、(...)労働者に一定の保護を提供するEU一般データ保護規則第4条第2項にいう個人データの取扱いには該当しない。労働者に対する単なる監視の場合にはそのような保護がないため、(本件におけるChetu Inc.による)[申立人]に対する監視の合法性は、欧州人権条約第8条に基づき直接的に検証することができると当裁判所は判断する。この検証から、[申立人]がカメラをつけたままにするよう求めたChetu Inc.の要求は、正当な理由がない限り、[申立人]が有する[申立人]の私生活が尊重される権利の侵害であるとの結論が導かれる。従って、[申立人]が(Chetu Inc.の)合理的な命令や職務に従わなかったとはいえず、よってこのことも即時解雇の緊急の理由とはならない。

4.8. 以上により、本件即時解雇が法的に有効でなかったことが認められるため、衡平補償の支払いを求める[申立人]の請求を認容する。

(...)

5. 決定

(...)

5.4. Chetu Inc.に対し、50,000.00ユーロの衡平補償を支払うよう命じる。この金額は、2022年9月28日から全額が支払われる日までの期間について計算される法定利息により増額される。

5.5. Chetu Inc.に対し、解約通知期間を遵守しなかったことにより生じた損害の補償として8,373.13ユーロを支払うよう命じる。この金額は、2022年9月28日から全額が支払われる日までの期間について計算される法定利息により増額される。

5.6. Chetu Inc.に対し、9,501.47ユーロの移行補償を支払うよう命じる。この金額は、2022年9月28日から全額が支払われる日までの期間について計算される法定利息により増額される。

(...)

5.9. Chetu Inc.に対し、本日までの〔申立人〕側の費用として認められる 584.00 ユーロの訴訟費用を支払うよう命じる。その明細は以下の通りである：

裁判所費用 86.00 ユーロ

弁護士費用 498.00 ユーロ

5.10. 本決定に、仮執行宣言を付する。
