

オランダ
判例速報
11/12月号

【労働法】

守秘義務違反を理由とする即時解雇が有効とされた事例

(アムステルダム高裁 2018年6月5日決定¹)

<ポイント解説>

民法の規定によりますと、労働契約の各当事者は、『緊急事由』が存在する場合には、理由を述べつつ、即時に労働契約を解約することができます²。使用者にとって、『緊急事由』とは、合理的見地からしてもはや使用者に労働契約を維持することが期待できないような労働者の行為、性質又は振舞いを意味します³。また、法文には、緊急事由の例が列挙されています⁴。その中の一つに、労働者が、機密として保持すべき使用者の事業又は会社の特徴を（使用者の同意を得ずに）公開した場合があります⁵。

本件では、使用者は、機密保持誓約書に基き第三者から使用者に提供された情報を労働者が競合他社に提供したことを理由に、当該労働者を即時解雇しました。これに対して、労働者は、時間の経過により問題となる情報の機密性が失われていること、実際には公知情報であったこと等を理由に、守秘義務違反はなかったとして、即時解雇の有効性を争いました。

裁判所は、使用者を代表して機密保持誓約書に署名したのは労働者であったこと、使用者は第三者から提供された情報を（例外なく）機密として扱うことを誓約していること等から、労働者の主張は失当であるとししました。その上で裁判所は、労働者が責められるのは守秘義務に違反したからだけではなく、労働法の一般原則である『良き労働者』の原則にも違反したからでもあるとして、緊急事由の存在を認め、即時解雇は有効であったと判断しました。

守秘義務違反を理由とする即時解雇が有効とされた事例として、以下紹介いたします。

<事実の概要>

- X社は、玉ねぎ、ニンニク、エシャロットを栽培、販売、包装及び販売する会社である。X社の主要取引先の一つに、オランダを代表するスーパーマーケットであるアルバートハイン（以下「AH社」という。）があった。
- Y氏は、2010年7月23日よりX社にて『ジャガイモ・野菜・果物担当マネージャー』として勤務していた。同氏の月額賃金は€6,500であった。
- Y氏の労働契約書には守秘義務条項（以下「本件守秘義務条項」という。）、勧誘禁止義務条項、競業禁止義務条項（以下「本件競業禁止義務条項」という。）及び前述の各条項に違反した場合に適用される罰金に関する規定が含まれていた。

¹ Hof Amsterdam 5 juni 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1868.

² Art. 7:677 lid 1 BW.

³ Art. 7:678 lid 1 BW.

⁴ Art. 7:678 lid 2 onder i BW.

⁵ *Idem*.

- 2014年5月9日、X社は、AH社から出荷量及び価格に関する情報（以下「AH社取引情報」という。）の提供を受けるため、機密保持に関する誓約書（以下「本件機密保持誓約書」という。）に署名した。その際、Y氏がX社の代表者として本件機密保持誓約書への署名を行った。本件機密保持誓約書には、その有効期限が2年間であることが明記されていた。
- 2017年1月13日、Y氏は、X社の電子メールアドレスから、同社の機密情報を、ベルギーの競合他社（以下「B社」という。）の所有者に送信した（以下「本件電子メール」という。）。その際、Y氏は、AH社取引情報が含まれる書類も併せてB社に送信した。
- 2017年1月、X社は、Y氏が急に机を片付け始めたこと、PC内の情報のコピーを取り始めたこと、頻繁に社屋から出て電話をかけていることに気がついた。また、X社は、Y氏がB社とともにX社が開発中の新しい栽培方法を試す計画を持っているとの情報を入手した。そこで、X社は、外部調査会社に対してY氏の行動に関する調査（以下「本件調査」という。）を依頼した⁶。
- 2017年2月16日、X社は、本件調査の結果を受領し、Y氏と面談を行った。面談中、X社は、守秘義務条項違反及び良き労働者の原則違反を理由に、同日付でY氏を即時解雇した⁷。
- Y氏は裁判所に訴えを提起し、主位的に、不当に即時解雇されたとして（すなわち即時解雇の要件たる緊急事由は一切存在していなかったとして）、X社に対して補償金の支払いを命じるよう請求した。また、予備的に、本件競業禁止義務によりY氏は不合理に不利益を被るとして、その無効を宣言するよう請求した。
- 一審は、一方で、本件守秘義務条項違反を理由とする本件即時解雇は有効であったとして、Y氏の補償金の支払いを求める請求を棄却した。他方で、本件競業禁止義務条項に関しては、その一部を無効とした。
- X社及びY社ともに一審の判決を不服として控訴した。

<判旨>

- Y氏は、以下の理由により、本件即時解雇の要件たる緊急事由は存在しないと主張する：①X社が本件電子メールを理由にY氏を即時解雇したのはY氏に不当に経済的不利益を与えるものであること。すなわち、X社とY氏の間にはそもそもY氏による新プロジェクトへの参加に関する合意が存在していたが、Y氏がX社に対して当該合意の履行を求めたところ、X社は本件電子メールの存在を理由にY氏を即時解雇したこと。②B社はX社の競合他社ではないこと。また、AH社取引情報は実際には機密情報ではないこと。すなわち、AH社取引情報は3年前の情報であり、実質的に既に機密性が失われていること。また、本件機密保持誓約書には2年でその効力が失われることが明記されていること。③AH社取引情報は実際には公知情報であったこと。また、AH社はAH社取引情報を機密として扱っていたが、実際には機密ではなかったこと。④X社はAH社に対して本件機密保持誓約書の違反に関する事実を通知していないこと。すなわち、X社自身も本件機密保持誓約書に違反していること。
- 判断するに、以下の理由により、Y氏によるAH社取引情報のB社への送信行為は、即時解雇の要件である緊急事由を構成する。
- まず、Y氏は、本件即時解雇により不当な経済的不利益を被ると主張する。しかし、例えそれが事実であったとしても、（同氏の）責めに帰すべき事由が深刻であることに変わりはない。すなわち、Y氏は、X社がAH社に対して守秘義務を負っていることを知っていた。また、X社の名において本件機密保持誓約書に署名したのは、Y氏自身である。従って、関係する情報を第三者に提供する行為は決して正当化されるものではなく、上記主張は失当である。
- また、Y氏は、本件機密保持誓約書にAH社の署名が欠落しているとも主張する。しかし、AH社の署名が欠落しているからといって、X社は同社に対して守秘義務を負わないということにはならない。
- さらに、Y氏は、AH社取引情報が実際には機密ではなかったと主張する。しかし、X社がAH社取引情報を機密として取扱うことを誓約している以上、X社にはAH社との関係でこれを履行する義務がある。すなわち、AH社取引情報が機密であるか否かの判断をする権限はAH社にあるのであり、X社又はY氏にあるのではない。
- 確かに、本件機密保持誓約書には2年の有効期限が規定されている。しかし、これはAH社機密情報が提供されてから2年間有効という意味ではない。むしろ、X社が主張するように、AH社取

⁶ Idem.

⁷ Idem.

引情報が提供された文脈において、関係するプロジェクトの終了後 2 年が経過して初めて機密性が失われるという意味である。

- 最後に、AH 社が本件守秘義務条項にいう顧客又は関係者に該当するか否かは重要ではない。Y 氏の行為が責められるのは、Y 氏が本件守秘義務条項に違反したからだけではなく意図的にある特定の機密保持に関する合意に違反したことにより、『良き労働者の原則』に反して振舞ったからでもある。従って、X 社が本件機密保持契約誓約書違反を AH 社に通知していないとの Y 氏の主張も失当である。
- 本件即時解雇は正当に行われたことから、賠償金に関する Y 氏の請求を棄却した一審の判断は正しいといえる。
