

オランダ
判例速報
2022年
7/8月号

【労働法】

在宅勤務に関する合意違反で度重なる警告を受けた後で即時解雇された労働者が即時解雇の取り消しを請求した事例（請求棄却）

（ロッテルダム地方裁判所 2022年1月22日決定¹）

労働法によりますと、労働契約の当事者は、緊急理由が存在する場合、これを他方当事者に通知することにより、即時に労働契約を解約することができます。² また、使用者にとって、ここにいる緊急理由とは、合理的見地からしてもはや労働契約の継続を使用者に期待することができないような結果をもたらす労働者の行為を意味します。³ そして、職を維持することを望む労働者は、即時解雇の取り消しを裁判官に請求することが可能です。⁴

本件では、労働者において在宅勤務に関する合意事項を遵守せず、2度の正式な警告を受けた後で、さらにログインの遅れを上司に報告しなかったため、これを就労拒否とみなして使用者が労働者を即時解雇しました。

即時解雇の判断基準に目新しさはありませんが、在宅勤務の運用に関して参考になると思われ、ご紹介申し上げます。

(...)

2. 事実関係

2.1. 当事者間で締結された無期雇用契約に基づき、[申立人]は、2020年3月2日にカスタマーエキスパートの職位で Vanad で雇用された。その際、[申立人]はコールセンターで、Vanad の顧客からの質問に答える仕事をしていた。コロナ危機の開始直後、Vanad は、[申立人]を含むその他従業員が、オフィスではなく、遠隔でこれらの活動を行うように環境を整えた。それ以来、[申立人]はほとんど自宅で仕事をしていた。

2.2. 2020年9月13日、[申立人]とマネージャーとの間で話し合いが行われ、その中で[申立人]は、一要するに一予定されていた「電話」ではなく「電子メール」という誤った勤務状

¹ ECLI:NL:RBROT:2022:3430

² Art. 7:677 lid 1 BW

³ Art. 7:678 lid 1 BW

⁴ Art. 7:681 lid 1 BW

態の使用について、またマネージャーが注意を促したいときに電話、電子メール、Vanad で使われている Yammer システム⁵で連絡が取れないことについて注意された。〔申立人〕は、正しい勤務状態を維持し、〔クライアント名〕の就業規則と〔申立人〕が署名した「在宅勤務に関する契約」に従って常に連絡が取れるようにしなければならないと注意した。

- 2.3. 2020年12月9日、〔申立人〕とマネージャーとの間で話し合いが行われ、その中で〔申立人〕は一要するに、〔申立人〕が故障のためPCを再起動しなければならないと報告した後、1時間半も連絡が取れなかったことについて取り上げられた。〔申立人〕は、故障が発生したら必ず「トラフィック」とチームリーダーに直ちに報告して解決策を見出すこと、特にPCが故障で仕事ができない場合は電話で対応することを注意された。
- 2.4. 2021年5月20日、〔申立人〕とマネージャーとの間で話し合いが行われ、その中で〔申立人〕は一要するに2021年5月19日に連絡がつかなかったことについて注意された。〔申立人〕は、常にVanadと連絡がつく状態にしておくこと、PCでYammerシステムを常に開いておくこと、不在着信があった場合はできるだけ早く折り返すことを徹底するように注意された。
- 2.5. 2021年5月20日付の書簡で、Vanadは〔申立人〕に正式な警告を発した。その書簡の中で、一要するに〔申立人〕が何度か電話を受けた後、すぐにミュートボタンを使った事実が指摘された。また、これは、プロジェクト〔クライアント名〕とIntergammaに関するVanadの評判を損ない、したがってVanadはこれを重大な違反とみなす旨述べられていた。さらに、今後、〔申立人〕の仕事ぶりがモニターされ、電話をかける予定があれば、実際に顧客と面談を行うことが期待されていることが〔申立人〕に対して通知された。また、〔申立人〕がこれを行わない場合、これは即時解雇の理由となり、状況によっては最終的な正式警告や、即時解雇につながることを通知された。
- 2.6. 2021年6月4日付の書簡で、Vanadは〔申立人〕に最後の正式な警告を発した。当該書簡には一要するに2021年6月2日に、顧客に対応せずに独断で5回の電話を切ってしまったことが書かれていた。また、〔申立人〕が電話を切ったために、〔申立人〕と同じ仕事をする同僚を電話に出すために、顧客が再び電話待ちの列に並ばなくてはならなかった。これはVanadとそのクライアントであるIntergammaの評判を傷つけるものであり、それゆえVanadはこれを重大な違反とみなすことが〔申立人〕に通知された。さらに、今後〔申立人〕の勤務態様が監視されること、予定された日時に勤務すること、自分ではコントロールできない特別な出来事により（予定通りに）勤務できないと予想される場合は、勤務開始の15分前に上司または当直のマネージャーに連絡することが〔申立人〕に伝達された。これは、マネージャーにおいて（申請者が対応できないと述べる）理由が妥当かどうかを判断することができるようにし、〔申立人〕において全ての顧客からの電話を受け、全ての顧客と話し、もう顧客との電話を押し流さず、顧客との会話中にミュートを使用せず、〔申立人〕が取っている対応を顧客に知らせるためである。その際、〔申立人〕は、これに従わない場合、あるいは再度正式な警告を受ける可能性のある行動を見せた場合は、即時解雇になることを理解するように説明された。
- 2.7. 2021年8月11日、〔申立人〕はPCにログインするのが遅かった。9:00にログインすべきところを9:30にログインした。その少し前に、〔申立人〕は、企画部に遅刻を知らせるメッセージを送った。同日朝、〔申立人〕はVanadの事務所に来るように言われ、そこで〔申立人〕と上司の間で会話が行われ、その後〔申立人〕は即時に解雇された。
- 2.8. 2021年8月11日付の手紙で、Vanadは即時解雇を通知した。その手紙には一要するに一次のように書かれていた：

⁵ エンタープライズ向けのソーシャルネットワーク・サービス。

「(...) 2021年8月11日(水)、貴方が再び遅刻したことが、貴方の上司[名前] (チームリーダー[クライアント名]) によって確認された。貴方は09:00に始業すべきであった。しかし、貴方がログインしたのは09:29:46であった。遅刻は、貴方の同僚の仕事量を増やし、当社の顧客[クライアント名] との事業を危険にさらすものであり、よって当社はこれは重大な違反行為であるとみなす。

貴方は、これまでに面談レポートや警告書を通じて、さまざまな違反行為について何度も警告を受けている。

- 面談レポート (2020年9月13日)。連絡がつかない、勤務状態に関する規則を守らない

- 面談レポート (2020年12月9日)。連絡がつかない

- 面談レポート (2021年5月20日)。連絡がつかない

- 正式な警告書(2021年5月20日)。顧客と会話中のミュート使用

- 最終の正式な警告書 (2021年6月4日)。顧客と会話中のミュート使用

2021年8月11日(水)、貴方の上司[名前] との面談が行われ、貴方に意見を言う機会が与えられた。貴殿は、自分の勤務表を見間違えてしまい、上司や当直のマネージャーに連絡するのを忘れたと説明した。

しかし、いつ働かなければならないかを確認するのは貴方の責任であり、貴方の説明する理由は公平とは言えない。

また、2021年6月4日の最終の正式な警告では、「勤務予定時間に勤務すること、時間内にログインできない場合は15分前に上司または当直の上司に連絡しなければならない」と明記されている。そして、貴方はこれらの約束を守ることができなかった。

最後に、貴方は様々な違反行為で何度も警告を受け、行動を改める機会を何度も得てきた。ログインが遅れた場合は、就労を拒否されたとみなすことを警告してきた。就労を拒否した場合の制裁は、即刻解雇である。 (...)」

3. 争点

3.1. [申立人] は、可能であれば仮執行の宣言を付せて、以下の通り命令することを請求する。

1. 2021年8月11日に (Vanadにより) 通知された即時解雇を取り消すこと。

2. 当事者間の雇用契約が合法的に終了するまで Vanad が不履行を続ける各日に対して 250.00 ユーロの罰金を支払うことを条件に、これから下される決定の送達後 24 時間以内に [申立人] が合意した仕事に戻れるようにするよう Vanad に命じること。

3. 2021年8月11日から当事者間の雇用契約が合法的に終了するまで、合意された賃金 1,585.50 ユーロ (グロス) に加え、オランダ民法第 7 卷第 625 条に基づく増加分および法定利息を支払うよう Vanad に命じること。

4. Vanad に訴訟費用を支払うよう命じること。

3.2. 本請求の理由として、[申立人] は、一本件の審理に関係する部分だけ述べるとー [申立人] は就労拒否について責められる理由はなく、その他の緊急な理由で即時解雇されたことに関しても何ら責められる理由はなく、したがって本件即時解雇は取り消されるべきであると主張する。この場合 (すなわち [申立人] の主張が正しい場合)、[申立人] は、2021年8月11日からの賃金の支払いを受けることができる。また、[申立人] は、可能な限り早く合意された仕事に復帰することを希望してる。

(…)

4. 判断理由

- 4.1. 2021年8月11日、[申立人]が30分近く遅れてPCにログインしたことにに関して当事者間で争いはない。その後、Vanadの事務所に呼び出されるまで、[申立人]はVanadの従業員として働いていた。この状態は、就労拒否には該当しない。しかしながら、ログインの遅れと、2.8で言及した解雇通知にもあるように、ログインの遅れを上司に報告しなかったことは、[申立人]が数回の面談を受け、最終的に2度の正式な警告を受けた以前の出来事と切り離して見ることはできない。2021年8月11日以前、[申立人]は、Vanadの業務において、どのように行動すべきか、また、なぜ行動すべきでないかを繰り返し教えられた。また、特に、[申立人]は予定された日時に勤務しなければならず、もしそれができないか、もしくは時間内にできない場合はマネージャーに連絡するようにと指示され、警告されたにもかかわらず、[申立人]はそれに従わなかった。まだ警告が出たばかりだというのに、(今回も)理由もなく軽々と同じ過ちが繰り返し起こってしまった。
- 4.2. このような状況下で、Vanadにおいて[申立人]の振る舞いはもはや許容することができないと考えたのは、理解できる。この点で関連するのは、[申立人]が行っていた仕事の性質であり、[申立人]が知っているVanadの利益、その顧客、顧客自身の顧客及び[申立人]と同じ立場の同僚を考慮すると、Vanadは、[申立人]に対して時間通りにログインすることを含む仕事に関する契約の遵守を要求するやむを得ない理由があったことである。したがって、[申立人]が相変わらずこれらの合意に違反し続けるということは、Vanadにおいて[申立人]との雇用契約を直ちに解約するための主観的な緊急事由だけでなく、客観的な緊急事由も構成する。
- 4.3. 以上により、即時解雇の取消しの請求は棄却する。その結果、2021年8月11日からの復職および賃金支払いの根拠もないことになる。
- 4.4. [申立人]は、敗訴した当事者として費用の支払いを命じられるが、Vanadは自ら手続きを行い、賠償の対象となる費用が発生したとは主張していなかったため、これをゼロとする。

(…)
