

オランダ  
判例速報  
2022年  
9/10月号

【労働法】

コロナ検査の結果を偽造したことを理由に即時解雇された労働者が、即時解雇は不当として使用者に損害賠償等の支払いを命じるよう請求した事例（請求棄却）

（ロッテルダム裁判所 2022年6月14日決定<sup>1</sup>）

労働法によりますと、労働契約の各当事者は、緊急の事由により、遅滞なく相手方に通知することで、労働契約を即時に終了させることが可能です<sup>2</sup>。また、使用者にとっての緊急の事由とは、合理的見地からしてもはや労働契約の継続を要求することができない結果をもたらす労働者の行為、資質、振る舞いを意味します<sup>3</sup>。本件では、労働者がコロナ検査結果を偽造したことが認められるとして、それを事由に行われた即時解雇は有効と判示されました。判断基準に目新しさはございませんが、偽造が発覚してからの使用者の対応の仕方が参考になると思われ、ご紹介申し上げます。なお、本件では労働者自らが検査結果を使用者に送付しているため問題となっておりますが、**General Data Protection Regulation EU** 一般データ保護規則（GDPR）によりますと、健康に関するデータはいわゆる特殊データに該当し、その処理は原則として禁止されていることには注意が必要です<sup>4</sup>。

(...)

2. 事実関係

- 2.1. [申立人] は、2020年6月2日から2021年5月31日まで、派遣契約に基づき [被申立人] のもとで勤務していた。[申立人] は、2021年6月1日、無期限の労働契約に基づき、[被申立人] の勤務に就いた。
- 2.2. [申立人] は、[被申立人] に週40時間のチームリーダーとして雇用され、賃金の月額総額（その他手当等は除く）は€2,525.27であった。
- 2.3. 2022年1月11日、[申立人] は、緊急の抗原検査によりコロナウイルスに陽性反応を示した。[注文番号] のついた陽性の検査結果の写しとそれに対応する請求書が、同日、[申立人] から [被申立人] に送付された。

<sup>1</sup> ECLI:NL:RBROT:2022:5133.

<sup>2</sup> Art. 7:677 lid 1 BW.

<sup>3</sup> Art. 7:678 lid 1 BW.

<sup>4</sup> Art. 9(1) of the GDPR.

- 2.4. 2022年1月15日、[申立人]は、再びコロナウイルスに陽性反応を示し、今度はGGDでのPCR検査によって陽性となった。
- 2.5. 2022年1月16日、[申立人]は、自ら緊急の抗原検査によりコロナウイルスの検査を再度行った。その検査結果は、2022年1月17日に[申立人]のもとに届き、陰性であった。
- 2.6. [申立人]は、2022年1月19日、[被申立人]により即時解雇された。[被申立人]は、2022年1月20日付けの解雇通知において、[申立人]に対し、次のように示している：

「2022年1月19日水曜日、貴方の[被申立人]との労働契約は、以下に説明する緊急事由により即時解約となった。

(...)

2022年1月18日火曜日に、当社において貴方からお送りいただいたテスト結果を改めて確認したところ、その1週間前にお送りいただいた2022年1月11日の検査結果に比べて、2022年1月17日の検査結果は画質が著しく低下していることに気がついた。そこで、お送りいただいた2022年1月11日と1月17日の検査結果を比較したところ、両方に同じ[注文番号]があることが判明した。前述の注文番号と対応するのは2022年1月11日付の請求書に記載されている、2022年1月11日の検査結果に紐づく[参照番号]である。そして、2022年1月17日付の検査結果に紐づく2022年1月16日付の請求書には、[参照番号2]という異なる参照番号が記載されている。

2022年1月19日水曜日、当社はSpoedtest社(民間検査機関)に電話し、検査結果に記載されている注文番号と請求書に記載されている参照番号が常に一致していなければならないかどうかを尋ねた。これに対してSpoedtest社は、当社の質問に肯定的に回答した。

そして、当社はすぐにTeamsによるビデオ面談に貴方を招集した。このビデオ面談は、2022年1月19日水曜日に行われ、人事部の[B]氏と取締役会から[C]氏が出席した。

前述のビデオ面談の中で、当社は調査結果を貴方に突き付けた。これに対して貴方は、貴方が当社に送った2022年1月17日付の検査結果が虚偽であることを否定した。しかし、検査結果に記載された注文番号と、それに紐づく請求書に記載された参照番号が一致しないことがどうして起こりえるのかという点について、説明することができなかった。

当社は貴方が当社に2022年1月17日に偽の検査結果を送付し、当社を欺こうとしたことを確信している。すなわち、2022年1月17日に貴方がコロナウイルスに陽性反応を示したため、仕事に復帰することができないと、当社を信じさせようとしたのである。

貴方が刑法上罰することが可能な事実(書面偽造)を犯して私たちに欺こうとした上記の行動は、当社にとって絶対に容認できないものであり、(即時解雇の根拠となる)緊急事由を構成するため、前述の2022年1月19日のビデオ面談時に、貴殿の労働契約を即時に解約した」

### 3. [申立人]の請求

3.1 [申立人]は、可能であれば仮執行宣言を付けて、以下の通り決定することを請求している。

- i. 本件解雇が不当に行われたことを宣言し、[被申立人]に対して移行補償1,484.00ユーロ(グロス)、損害賠償2,727.29ユーロ(グロス)及び衡平補償15,000.00ユーロ(グロス)を支払うよう命じること；

(...)

3.2 [申立人]は、その請求の理由として、(...)以下の根拠を提示している。

3.2.1 本件即時解雇は、緊急の事由がないため、不当に行われた。〔申立人〕は、2022年1月17日のテスト結果を改ざんしていない。〔申立人〕によると、それは次のようなものだった。すなわち、2022年1月16日、〔申立人〕は、職場復帰を希望し、〔被申立人〕の助言により、職場復帰前に抗原検査を受けた。2022年1月17日に検査結果が出たが、陰性であった。〔申立人〕は、2022年1月17日の陰性の検査結果を上司の〔A〕氏にWhatsAppで送信した。その後、〔申立人〕は〔A〕氏から同じ検査結果を受け取った、あるいは少なくともそう思っていた。〔申立人〕は、写真の内容を見ずに、その写真を〔D〕氏（〔被申立人〕のシニアチームリーダー）に転送した。その結果は後になって偽造であったことが判明している。〔申立人〕は、〔A〕氏の犯行であると強く疑っている。

3.2.2. また、本件の個別具体の状況において、即時解雇は適切ではなかった。最初の陽性反応が出た8日後に回復したからといって解雇するのは、厳しすぎる処置である。

(...)

#### 4. 〔被申立人〕の答弁

4.1. 〔被申立人〕は、〔申立人〕の請求の棄却と、〔申立人〕に対して訴訟費用の支払いを命じるよう求めている。

4.1.1 要約すると、〔被申立人〕は、遅滞なく行われた本件即時解雇は有効であり、法に定められた緊急の事由が存在するため、いかなる補償の余地もないと主張する。

〔被申立人〕によれば、〔申立人〕は、2022年1月16日の緊急の抗原検査の結果を陰性と偽り、2022年1月17日の日付と〔注文番号〕を記載した陽性の検査結果の写真を〔D〕氏にWhatsappで送信した。2022年1月16日付の請求書には、〔参照番号2〕が記載されている。〔被申立人〕は、〔申立人〕が2022年1月17日に再びコロナウイルスの陽性反応を示し、仕事に復帰できないことを〔被申立人〕に信じさせる目的で、偽造した検査結果を〔D〕氏に送ったと確信している。その行為は〔被申立人〕にとって絶対に容認できないものであり、即時解雇を正当化するものであると主張する。

(...)

#### 7. 判断理由

〔申立人〕の請求について：

7.1. 民法第7巻第681条第1項第a号によると、即時解雇が不当であった場合、裁判官は、労働者の請求により、使用者の負担で衡平補償を認めることができる。したがって、〔被申立人〕が2022年1月19日に〔申立人〕を正当な事由で即時解雇したかどうか判断されるべきである。この点について、当裁判所は次のように判断する。

7.2. 民法第7巻第677項第1号によると、労働契約の各当事者は、緊急の事由により、遅滞なく相手方に通知することで、労働契約を即時に終了させることができる。また、民法第7巻678条第1項によると、使用者にとっての緊急の事由とは、合理的見地からして、もはや労働契約を継続することができない結果をもたらす労働者の行為、資質、振る舞いを意味する。そして、労働契約の終了を正当化するやむを得ない事由があるかどうかを判断するためには、使用者がやむを得ない事由と考える事象の性質や深刻さ、問題となる労働関係の性質、期間、労働者が労働契約関係を履行した方法、さらに労働者の年齢や即時解雇が労働者に与える影響等の個人的事情など、相互に関連する案件の全ての状況が考慮されなければならない。

7.3. 本件では、問題となる即時解雇が遅滞なく行われたことに関して当事者間で争いはない。

- 7.4. 上記 2.6 で引用した 2022 年 1 月 20 日の解雇通知書から、[被申立人] は、[申立人] が [被申立人] を欺くために偽造を行ったことを理由に即時解雇を行ったことがわかる。したがって、即時解雇の事由は (...) [申立人] が 2022 年 1 月 18 日の時点で実際には病気でなかったということではない。以上により、[申立人] が [被申立人] を欺くために偽造を行ったかどうか、もしそうならば、それが本件の個別具体の状況において、即時解雇を正当化する緊急事由に該当するか否かを判断しなければならない。
- 7.5. [被申立人] は、2022 年 1 月 17 日、[申立人] が [D] 氏に WhatsApp で偽の検査結果を送ったと主張している。また、[被申立人] は、2022 年 1 月 11 日と 1 月 17 日の検査結果にはいずれも同じ [注文番号] が記載されており、この注文番号は 2022 年 1 月 11 日の陽性の検査結果にのみ紐づくものであると主張する。[被申立人] は、検査結果に記載されている注文番号とそれに紐づく請求書の参照番号は常に一致するはずであることを、緊急の抗原検査の実施者である Spodtest 社に確認したと主張する。[申立人] は、Spodtest 社の説明については争っていないが、検査結果を改ざんしたのは自分であること、改ざんを認識していたことについては争っている。
- 7.6. [申立人] によると、2022 年 1 月 17 日、[申立人] は (オリジナルの) 陰性の検査結果を WhatsApp で [A] 氏に送り、その後、[A] 氏は偽造版 (陽性の検査結果) を再び [申立人] に送ったという。これに対し、[被申立人] は、2022 年 1 月 11 日から 1 月 19 日までの期間における [申立人] と [A] 氏の WhatsApp のスクリーンショットを提出した。その結果、2022 年 1 月 17 日に [申立人] と [A] 氏との間でメッセージのやり取りは全く行われていないことが認められる。[申立人] が説明した偽造に関する経過は、提出された WhatsApp でのやり取りと本件手続きに持ち込まれた他の書面からは何ら裏付けられていない。[申立人] は、WhatsApp のメッセージを削除することが可能であると主張しているが、提出された [申立人] と [A] 氏との WhatsApp のスクリーンショットからは、このことも明らかではない。このような状況においては、当裁判所の見解では、検査結果を捏造したのは [A] 氏であるという [A] 氏に対する非難の重大性を考慮すると、[申立人] において単に [A] 氏が偽造したと主張するだけでは足りず、[申立人] の主張を立証するためには、[申立人] 自身が [A] 氏との WhatsApp でのやり取りを提出する必要がある。しかし、[申立人] はそのような証拠を提出しておらず、[A] 氏が [申立人] の検査結果を改ざんし、その改ざん物を [申立人] に返却することに何の利益があったのかについても、もっともらしい説明をしていない。
- 7.7. 以上により、当裁判所が判断するに、[申立人] が 2022 年 1 月 17 日に Spodtest 社から受け取った 2022 年 1 月 16 日の検査結果を偽造し、これを [被申立人] に送ったことが十分に認められる。 (...)
- 7.8. ある事実を証明するための書面を、真正な書類として使用する目的で偽造する行為は、文書の偽造であり、処罰の対象とされている。また、他人によって偽造された文書を故意に使用した場合も処罰の対象となる。[申立人] においてこうした行為を行ったことが認められる以上、[被申立人] の信頼を裏切ったと考えるのは当然である。当裁判所が判断するに、[申立人] の行為は、即時解雇を正当化する緊急事由に該当する。 (...)

\*\*\*