

オランダ
判例速報
2025年
7/8月号

【労働法】

病欠中の労働者に対する使用者の賃金支払い義務に関して、使用者が労働者に医師の診断書の提出を求めることはできないと判断された事例

(デンハーグ地方裁判所2024年10月3日判決（仮処分事件）¹⁾)

オランダ労働法によりますと、労働者は、病気のため、合意された労働を行うことができない場合、104週間の期間中、最低でも賃金の70%の支給を受ける権利を有します²⁾。ここで、病気で合意された労働を行うことができるか否かを判断するのは誰かが問題となります。

この点、注釈書によりますと、使用者は、原則として労働者の病欠の届け出を受け入れる必要があります³⁾。ただし、病欠の届け出を拒否するに足る十分な重大な理由がある場合を除きます⁴⁾。産業医 (bedrijfsarts) は、まず労働者が、医学的に労働が可能かどうかを判断しますが、意見が分かれた場合は最終的に裁判所が判断します⁵⁾。

本件においては、使用者が労働者に医師の診断書の提出を求めましたが、労働者がこれに応じなかったため、使用者はそれを理由に労働者は病気ではないとの立場を取り、賃金の支払いを停止しました。しかし、裁判所は、労働者が病欠を届け出た場合、労働者が実際に病気であることを証明する義務は労働者にはなく、使用者が労働者に対して医師の診断書を提出することを求めることはできず、使用者が病欠の正当性に疑問を抱く場合、使用者は産業医に判断を依頼すべきであると判示しました。

実務においてよく質問を受ける点であるため、ご紹介したいと思います。

1. 手続

- 1.1. 当裁判所は、以下の書面の内容を確認した：
—2024年8月23日付の召喚状および9点の添付書類。
- 1.2. 2024年9月17日、口頭審理が実施された、(...)

2. 事実

¹ Rechtbank Den Haag, 3 October 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:23416.

² Art. 7:629 lid 1 BW.

³ Sdu Commentaar Arbeidsrecht thematisch, art. 7:629.

⁴ Idem.

⁵ Idem.

- 2.1. Best Time は人材派遣会社である。[原告] は、有期労働契約に基づき Best Time に雇用された。当該労働契約は 2024 年 1 月 1 日に効力を発し、2025 年 10 月 1 日に法により自動的に終了する。当該労働契約には、派遣労働者に関する労働協約 (CAO) が適用される。 (...)
- 2.2. 2024 年 4 月 4 日、[原告] は心臓発作を起こし、病院に搬送された。2024 年 4 月 7 日、彼女は Best Time に病欠を報告した。病欠の報告後、Best Time は [原告] に対して賃金の支払いを停止した。
- 2.3. この病欠の報告を受けて、Best Time は UWV に病欠を報告した。UWV は 2024 年 4 月 29 日付の決定で、[原告] がなお労働契約を締結しているため (訳者注: すなわち、なお Best Time と [原告] の間に労働契約関係が存在しており、[原告] は労働法上 Best Time から賃金を受け取る権利があるため)、疾病給付⁶を支給しない旨を通知した。
- 2.4. [原告] およびその代理人は、Best Time に対し複数回にわたって未払いの賃金の支払いを請求したが、Best Time はこれを拒否した。

3. 争点

- 3.1. [原告] は、Best Time に対し、仮執行宣言を付した確定判決により、以下の通り命じることを請求する:
 1. 2024 年 4 月から 2024 年 7 月までの未払い賃金として、€6,058.74 の支払いを命じる;
 2. 本件労働契約が法的に終了するまでの間の月額賃金の支払いを命じる;(...)

4. 判旨

- 4.1. 本件は賃金請求に関するものであるため、本請求には緊急の利益が存在するものと認められ、[原告] の請求は受理される。ただし、仮処分手続における請求は、本案審理において当該請求が認容されることが相当の蓋然性をもって予想される場合に限り、認容される。
- 4.2. 本件で問題となるのは、[原告] が病欠を申し出た後、なお賃金請求権を有するか否かである。Best Time は、そのような権利は存在しないと主張し、その理由を以下のように説明する:
 1. [原告] は、2024 年 4 月 4 日時点で病気であったことを立証していない。なぜなら、彼女は Best Time の要請に応じて、その事実を証明する医師の診断書を提出しなかったからである。その日付以降、彼女は勤務しておらず、いわゆる派遣条項⁷が適用されるため、当該日付以降、彼女には賃金を受ける権利はない;
 2. いずれにせよ、[原告] は 2024 年 5 月以降病気ではなくなり、その時点から通常通り勤務することが可能であった。[原告] は Best Time の主張によると、2024 年 5 月 3 日に事務所に出勤し、3 ヶ月間の休暇を希望するため、Best Time に失業給付⁸の申請を依頼した。その後も彼女は勤務しなかったため、賃金請求権はなかった;
 3. Best Time は、[原告] が病気でないにもかかわらず勤務を拒否したため、2024 年 5 月 10 日付の書面により即時解雇した。
- 4.3. 当裁判所は、[原告] が 2024 年 4 月以降の賃金支払いを請求する権利を有すると判断し、その理由を以下に説明する。

⁶ 原語は ziektewetuitkering。

⁷ 原語は uitzendbeding。

⁸ 原語は WW-uitkering。

[原告] が 2024 年 4 月 4 日に心臓発作を起こしたことについては当事者間で争いが無い。その後、2024 年 4 月 7 日に病欠を届け出たことについても同様である。Best Time の明らかな主張に反して、病欠の届け出の場合、労働者が実際に病気であることを証明する義務はない。労働者に、医師の診断書、ましてや Best Time が公判で請求したような完全な医療記録を提出することを求めることはできない。使用者が病欠の正当性に疑問を抱く場合、使用者は産業医に判断を依頼すべきである。Best Time はこれを行わず、そのいかなる結果も Best Time の責任と危険に帰属する。なお、Best Time は病欠が届け出られた当時、明らかに病気の存在を認識していたと考えられる。なぜなら、Best Time は [原告] に対し、UWV に疾病給付の申請を行ったからである。しかし、2024 年 4 月 29 日の決定で、UWV が Best Time と [原告] の間には労働契約が存在するとして疾病給付の支給を拒否した後に、Best Time は病気ではないとの立場を取るように変わった。これにより、Best Time は 2024 年 4 月から [原告] の賃金の支払いを不当に停止したことになる。

- 4.4. 口頭審理において、Best Time は突然、[原告] が 2024 年 5 月 10 日付の書面により即時解雇されたことを主張した。その理由は、彼女が回復したにもかかわらず、業務を拒否したためである。この主張を裏付けるため、Best Time は口頭審理に、自身で署名した書面と 2 つの証人陳述書を提出した。これらの書面は、[原告] がこれらに反論する機会を与えるため口頭審理前に提出されて然るべきであったが、提出されなかったため、証拠として採用しない。さらに、それとは別に、当裁判所は、即時解雇が実際にあったとは到底信じがたいと判断した。 (...)

(...)

- 4.5. 上記において検討されたすべての事情を勘案し、当裁判所は、[原告] がもはや病気ではないこと、労働契約が 2024 年 4 月 4 日以降も継続していたこと、そのため Best Time が 2024 年 4 月から労働契約が法的に終了する日まで [原告] に対し賃金を支払う義務があるものと判断する。したがって、[原告] の賃金請求は認容される。

(...)

5. 判決

当裁判所は：

- 5.1. Best Time に対し、2024 年 4 月から 2024 年 7 月までの未払い賃金として €6,058.74 の支払いを命じる；
- 5.2. Best Time に対し、2024 年 8 月から本件労働契約が法的に終了するまでの間、[原告] の月額賃金を支払うよう命じる；

(...)

- 5.6. Best Time に対し、原告が負担した訴訟費用として €1,040.41 を支払うよう命じる。そのうち €814.00 は弁護士の報酬に充当される。

(...)

* * *