

オランダ
判例速報
2025年
9/10月号

【労働法】

雇用開始前にソーシャルメディアで政治的信条を繰り返し表明した労働者との労働契約を試用期間条項に基づき即時解約した事例（解約無効、衡平補償請求の認容）
(アムステルダム裁判所2024年11月1日決定¹)

労働法によりますと、試用期間は書面により合意されます²。無期労働契約の場合、最長で2か月まで試用期間を設けることが可能です³。有期労働契約の契約期間が6か月を超えるも2年に満たない場合は最長で1か月まで、2年またはそれ以上の場合は2か月まで、試用期間を設けることが可能です⁴。試用期間中、使用者は、労働者の同意を必要とすることなく、直ちに労働契約を解約することができます⁵。また、試用期間中は、病欠時の解雇禁止規則は適用されません⁶。但し、使用者は、労働者の求めに応じて、解約の理由を書面で述べる義務を負います⁷。さらに、裁判官は、使用者が例えば差別を禁止する規則に違反して労働契約を解約した場合、労働者の求めに応じて、使用者による労働契約の解約を無効とするか、いわゆる衡平補償⁸の支払いを使用者に命じることができます⁹。

試用期間中であれば簡単に労働契約を終了できるように思われがちですが、試用期間中の労働契約の終了にも一定の制約があることを思い出させてくれる判例であります。

2. 事実関係

- 2.1. [申立人] は、1998年[生年月日]に[出生地]で生まれ、パレスチナ系の者である。
- 2.2. トルコで難民として滞在していた期間に、[申立人]は2023年8月30日、使用者 Speakap とフロントエンドエンジニアとしての労働契約（以下「本件労働契約」）を締結した。本件労働契約は2023年10月15日から1年間の契約で、1か月の試用期間と中途解約権を規定していた。合意された賃金は月額€5,177.46（グロス）で、8%の休暇手当は別途支給される。

¹ Rechtbank Amsterdam, 01-11-2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6954.

² Art. 7:652 lid 2 BW.

³ Art. 7:652 lid 3 BW.

⁴ Art. 7:652 lid 4 BW.

⁵ Art. 7:671 lid 1 sub b BW en art. 7:676 lid 1 BW.

⁶ Art. 7:670a lid 2 BW.

⁷ Art. 7:676 lid 2 BW.

⁸ 原語は billijke vergoeding.

⁹ Art. 7:681 lid 1 onder c BW.

(...)

- 2.4. 本件労働契約は、本件で関連するところでは、以下の通り定めている。
第 14 条 ソーシャルメディアの利用
14.1 労働者は、業務遂行上合理的に必要な範囲において、Facebook、Twitter、LinkedIn、ブログなどのソーシャルメディアを、業務目的および個人的な目的の両方で利用することができる。
14.2 労働者は、その利用に際し、常に責任と倫理観を持って行動し、いかなる形でも使用者の利益を害してはならない。 (...)
- 2.5. Speakap が適用している行動規範（2023 年版）には、ソーシャルメディアの使用に関する記述は含まれていない。
- 2.6. 本件労働契約に関連して、Speakap は [申立人] の知的労働者としての滞在許可を申請した。この申請は当局により承認された。
- 2.7. [申立人] は、2023 年 10 月 7 日にイスラエルでハマスによる攻撃が発生した後、LinkedIn に約 90 件の投稿を行い、イスラエル政権と攻撃を批判した。これらの投稿には、次のような表現が含まれている。
「私は占領者である侵略者に反対する。抵抗運動万歳、パレスチナ万歳、イスラエルは地獄へ落ちろ、占領者は地獄へ落ちろ、パレスチナを解放せよ。」
- 2.8. 2023 年 10 月 10 日、Speakap の要請により、[申立人]、[使用者 1]、および [使用者 2]（人事担当者）の間でビデオ通話による面談が行われた。このいわゆる「Prior-Onboarding Call」では、[申立人] による LinkedIn の使用について話し合われた。
- 2.9. この会話の翌週、[申立人] は LinkedIn に約 45 件の投稿を行い、イスラエル／パレスチナ紛争について同様の表現を用いて意見を述べている。
- 2.10. 人事担当者の [使用者 2] は、2023 年 10 月 17 日の電話での会話において、[申立人] に対して、LinkedIn に投稿したメッセージを理由に、本件労働契約を解約すると伝えた。[使用者 2] は、2023 年 10 月 17 日付の電子メールで、このことを [申立人] に確認した。このメールには、重要な点として以下の内容が記載されている：
当社のチームの現在の状況を慎重に検討し、徹底的に分析した結果、誠に残念ながら、現時点では貴方の採用を進めることができないという結論に至った。 (...) 当社は、個人の見解や表現の自由を心から尊重している。しかし、LinkedIn のような公開プラットフォームで表明された強い個人的な意見が、意図せずして既存のチームメンバーに大きな不安を引き起こす事例が発生した。 (...) 当社は、従業員に安全な職場環境を提供する責任を非常に真剣に受け止めている。これらの複雑な状況に対応するため、チームの全体的な調和と福利厚生を考慮し、残念ながらあなたとの労働契約を継続しないという決定に至った。これにより、2023 年 10 月 23 日を雇用開始日とする Speakap との労働契約は解除され、2023 年 10 月 23 日に貴方の雇用は開始されない。本日付けで Speakap はあなたの認定スポンサーとしての役割を終了し、IND（オランダ移民局）にあなたが Speakap で勤務しないことを通知する。これにより、あなたの滞在許可は無効となる (...)

- 2.11. [申立人] の滞在許可は取り消された。[申立人] は 2023 年 10 月 19 日にオランダに渡航し、そこで難民認定を申請して AZC（難民収容施設）に滞在している。2024 年 6 月 10 日、[申立人] は就労許可を取得し、2024 年 6 月 11 日より新しい職に就いている。
- 2.12. [申立人] の要請を受けて、オランダの人権委員会¹⁰は 2024 年 6 月 11 日の決定において、Speakap は [申立人] の労働契約を終了する際に、政治的信条を理由に [申立人] に対して禁止されている差別を行ったと判断した。

3. 請求および答弁

- 3.1. [申立人] は、仮執行宣言を付して、以下を認めるよう請求する。
1. €67,100.00（グロス）の衡平補償、
(...)
 3. 固定損害賠償として€5,177.46（グロス）、8%の休暇手当を除く、
(...)
- 3.2. [申立人] は、要するに、本件では試用期間中の解雇は無効であると主張している。Speakap は、本件労働契約を終了する際に、[申立人] の政治的信条を理由に差別的扱いを行ったか、または良き使用者としての義務に違反した。そのため、[申立人] は民法第 7 卷第 681 条第 1 項第 c 号に基づき、衡平補償を受ける権利を有すると主張する。さらに、[申立人] は、滞在許可の取り消しによる精神的損害に対する損害賠償も請求できるとも主張する。そして、解約通知期間が遵守されることなく労働契約が早期に終了したため、固定損害賠償も請求できるとも主張する。
- 3.3 Speakap は抗弁を行い、請求は却下されるべきであると主張している。Speakap によると、政治的信条による差別は存在せず、[申立人] が LinkedIn に投稿したメッセージは Speakap の企業価値に反しており、他の従業員らに不安感を与えたという。Speakap には、約 29 カ国の国籍を持つ約 72 人の従業員が働いている。また、Speakap は、2023 年 10 月 10 日の面談において、[申立人] に対し、他者に対する攻撃的な投稿を中止するよう求め、それが本件労働契約に及ぼす可能性のある影響についても指摘したと主張する。しかし、[申立人] が投稿を継続し、その投稿が一般の人々に不安感を与えると判断したため、Speakap は本件労働契約を即時に解約することを決定したのである。

(...)

4. 判旨

- 4.1. まず、Speakap が行った試用期間中の解雇が法的に有効か否かが問題となる。原則として、使用者は、試用期間中であっても、労働者の政治的信条を理由に労働契約を解約することはできない。また、民法第 7 卷第 681 条第 1 項第 c 号、および平等な取扱いに関する一般法第 1 条、第 5 条第 1 項第 c 号および第 8 条¹¹に基づき、労働者を解雇することは許されない。

¹⁰ Het College voor de Rechten van de Mens.

¹¹ 原語は de Algemene wet gelijke behandeling.

- 4.2. 当裁判所は、本件労働契約の解約は法的に有効でないと判断する。(…)当事者らは、2023年10月10日の Prior-Onboarding Call の内容について意見が一致していない。[申立人]が提起した証拠により裏付けられた異議を考慮すると、Speakapがこの会話において、[申立人]にLinkedInのメッセージを修正するよう明示的に求め、これを拒否する場合には雇用を継続できない旨を通知したことは立証されていない。また、Speakapが2023年10月17日に労働契約の解約を通知するメールで、その前の会話の中でSpeakapが与えた警告、および[申立人]がその警告を無視したことについて一切言及していないことから、この点も立証されていないと言わざるを得ない。さらに、本件労働契約で定められた合意に基づき、[申立人]はLinkedInを個人的な目的で使用することが明示的に許可されていた点も重要である。したがって、[申立人]はこの点について非難されるべきではない。Speakapがイスラエル／パレスチナ紛争とは距離を置きたいことは理解できるが、本件解雇を通知する文言は、Speakapが[申立人]をLinkedInで表明された強い個人的な意見のために解雇したことを明確に示している。他方で、これらのメッセージは、[申立人]のイスラエル／パレスチナ紛争に関する個人的な意見に限定され、その政治的信条に関連している。したがって、当裁判所はオランダ人権委員会の判断に同意し、Speakapが労働契約を解約する際、[申立人]の政治的信条を理由に差別を行ったと判断する。

(…)

- 4.5. 衡平補償の金額の決定方法に関して、判例において基本的な原則が確立されている。当裁判所は、衡平補償の金額を決定する際には、事案の全ての事情を考慮し、補償額がそれに適合している必要がある。最終的には、使用者の著しい過失による作為または不作為に対して、労働者が補償を受けることが重要である。解雇の結果も、それが使用者の責めに帰することができる過失に起因する場合に限り、考慮することができる。(…)

- 4.6. 当裁判所は、衡平補償の金額の決定に際し、以下の点を考慮する。[申立人]は、Speakapで1日も勤務していない。また[申立人]は1年間の労働契約を結んでいた。しかし、他の理由により、試用期間中または試用期間後に1ヶ月の解約通知をもって解雇された可能性を完全に排除することはできない。[申立人]は、2024年6月11日から新しい職に就き別の会社から給与を受け取る予定で、その給与がSpeakapで受け取るはずだった給与より低いとは主張されておらず、またその事実も確認されていない。さらに、[申立人]は固定損害賠償を受け取るため、収入の損失は軽減される。この点、Speakapとの本件労働契約により、[申立人]は知的労働者としてオランダに合法的に滞在する権利を有していた。しかし、不当な解雇により、この権利は失われた。これにより、[申立人]が精神的損害を被ったことは十分に推認できる。これらを総合的に考慮し、€40,000.00の衡平補償の請求を認める。

(…)

5. 決定

当裁判所は、

- 5.1. Speakapに対し、[申立人]に€40,000.00（グロス）の衡平補償を支払うよう命じる。この金額には、本決定の日の14日後から全額が支払われる日までの法定利息が加算される。

- 5.2. Speakap に対し、[申立人] に不法な解約による固定損害賠償として、€5,591.66 (グロス) を支払うよう命じる。この金額には、2023 年 10 月 17 日から全額が支払われる日までの法定利息が加算される。

(...)

* * *