

＜知っておきたいドイツの法知識 II 目次＞

I 経営上の理由による解雇・人員削減

解雇一時金の分割支給は合法＝連邦財政裁	7
整理解雇、予告期間が長すぎると無効	7
社会的計画で親会社に負担義務ないことも	8
組織再編に伴う解雇、残留社員に過度のしわ寄せがあれば無効	8
整理解雇の選別基準、扶養義務よりも年齢が重要	9
グループ企業への事業移管で解雇は無効	9
整理一時金の減額、年金受給開始が近ければ妥当	10
障害年金受給の被用者に解雇一時金を支払う義務なし	10
従業員の大半が移籍していれば事業譲渡、解雇は不当	11
従業員への事業売却通知で最高裁判決	11
解雇凍結協定の締結企業で解雇は不可	12
解雇保護ルール、障害者であることを伏せると適用されず	12

II 問題行動や病気、能力を理由とする解雇

① 窃盗・横領	13
電力 1.8 セントの盗みで解雇は行き過ぎ	13
昼食補助券の不正利用、解雇は行き過ぎ	13
少額横領の店員が逆転勝訴、解雇無効に＝最高裁	14
レジの中に大量の偽札で解雇	15
300 ユーロは少額横領にあらず	15
横領を行った障害者の即時解雇で判決	15
横領容疑の解雇には十分な証拠が必要	16
② 勤務態度・発言・行為	16
雇用主に対する批判は「言論の自由」、解雇は不当	16
上司誹謗で解雇にならないケースも	17
事業所委員の雇用主批判、事実に基づいていれば解雇は不当	17
有給申請却下を理由に病欠は解雇	18
顧客をののしっても解雇に相当せず	18
勤怠記録の不正は即時解雇に	19
出退社時間の虚偽申告で即時解雇	19
従業員の服役、2 年以上なら解雇可	20
電話の最後に「神の祝福があらんことを」で解雇は妥当	20
「かしこまりました総統」、初回であれば警告が妥当	21
社員への融資、本来の用途外の使用でも解雇できず	21

免停の運転手は即時解雇可	22
運転手の免停、期間が短ければ解雇は不当	22
問題行動繰り返す可能性なくても解雇可のケースあり	22
顧客データの私的利用、どの程度の処分が妥当?	23
③ 病気	23
病気解雇が可能な条件	23
依存症の職員、解雇の前に治療のチャンス提供を	24
病欠日数が年6週間以内であれば解雇は不可	25
④ 能力	25
独語能力不足理由の解雇は妥当	25
勤続年数が長くても能力が低ければ解雇可能	26
技術進歩への対応は被用者の義務	26
能力が低い社員の解雇、具体的な比較データが必要	27
III 解雇・警告に絡む法的な問題	
口頭注意は「警告」に当たらず	27
病欠届の送達の遅れは警告理由にならず	28
解雇予告期間の計算ミス、被用者の提訴が遅ければ有効に	29
具体的根拠の乏しい解雇は無効	29
自主退社の社員に整理手当を支給しないのは妥当	30
違法に収集した証拠で解雇は無効	30
解雇通知の送達で最高裁判決	31
解雇権の委任、被委任者が誰かを社員に周知徹底を	31
委任状無添付の解雇通知、受け入れ拒否の表明は1週間が上限	32
解雇訴訟中の給与支払い停止で所得税額が増加、雇用主に賠償責任は?	32
解雇時の意見聴取、事業所委への説明は事実関係だけでは不十分	33
雇用差別訴訟、提訴期限は損賠請求から3カ月以内	33
IV 雇用関係	
① 新規採用	34
「若い人求む」は違法＝最高裁	34
採用応募者に病歴問うのは差別＝最高裁	35
病気を持つ採用応募者、仕事に差し障りがある場合は伝える義務あり	35
採用面接時の嘘の回答、解雇できるかはケース次第	36
電話で応募者の独語能力テスト、労裁が外国人差別と判断	36
不採用通知の宛名書き、性別の誤記は差別に当たらず	37
求人の際はドイツ語特有の性別表記に注意を	37
求人の際は障害者の採用検討を、検討怠ると差別訴訟の恐れ	38
採用差別の損賠請求期限で最高裁判決	38
採用面接の欠席、理由を問わず企業に交通費支給義務なし	39

短期の空きポストでも事業所委の要求があれば社内公募は義務	39
不採用者からの情報開示請求、拒否すれば差別の兆候＝欧州裁	40
② 雇用契約・条件の変更	40
試用期間の延長、適切な理由があれば可能	41
パート勤務への変更願い、拒否には正当な理由が必要	41
有期雇用契約の制限ルールで最高裁判決	42
有期雇用契約、「代用職員であれば更新制限はなし」はEU法に合致	42
③ 労使協定	43
賃金協定離脱企業、協定賃金の拘束力はどこまで?	43
④ 賃金・手当・退職金・年金	44
社員へのクリスマスプレゼント、金貨は賃金に相当	44
企業年金、運営機関の支給カットで企業に補償義務	44
トイレ時間の長さ理由に減給はダメ	45
病休時の賃金継続支給義務、スト期間中は原則なし	45
賃金の一方的な引き下げは無効	46
任意の手当、1回限りであることを明記しないと既得権化	46
企業OBへのクリスマス手当、3年連続支給すれば既得権発生	47
任意のクリスマス手当、長期病欠の場合は削減・不支給可	48
社員への商品券供与、月44ユーロ以下なら非課税	48
企業業績が悪ければボーナス削減可	49
業績悪化でもボーナス削減できないケースあり	49
解雇待ちの被用者にも特別手当を支給する義務は?	50
整理社員への一時金、高齢者優遇で最高裁判決	50
⑤ 社用車	51
経済性を理由とする社用車貸与の取り消し規定は無効	51
社用車の貸与、長期病休の場合は取り消し可	51
長期病休中は社用車の貸与義務なし、最高裁で確定	52
解雇訴訟中の社用車の取り扱い	53
社用車で通勤は私的利用に当たらず	53
⑥ 休暇	54
有給中に子供が病気でも休暇振り替えの請求権なし	54
長期病欠者の有給休暇、法定保証日数の超過分は権利喪失	54
長期病欠社員の有給取得権、速やかに行使しなければ失効	55
病休で未消化の有給休暇、無制限には取得できず	55
無断の有給休暇取得、即時解雇にならないケースも	56
解雇予告期間中の勤務免除の際は有給休暇の日数を明確に	57
育休期間中の有給休暇は12分の1削減	57
未消化の有給休暇は遺産相続の対象か	58

有給休暇の二重取得防止ルールで最高裁判決	58
年齢に応じた有給休暇日数は差別	59
⑦ 育児休暇・介護休暇	59
育児休暇・時短中の解雇、一時金は休暇取得前の労働時間を元に算出	59
育休取得で雇用主に拒否権なし	60
育休中の勤務時間変更、3度目以降の請求は却下可	60
育休手当、1人で14カ月は取得できず＝憲法裁	61
育休延長申請、雇用主の判断基準を最高裁が提示	62
介護休暇の分割取得は不可＝労裁判決	62
介護に伴う勤務免除は1度のみ	63
⑧ 労働時間、残業、週末・祭日勤務、待機勤務	64
イースターの日曜日は公的な祝日にあらず	64
フルタイムの社員に所定労働時間の延長要求権なし	64
従業員集会への出席は勤務時間に該当	65
残業時間の証明義務は被用者に	65
高給取りでなければサービス残業は違法	66
労働時間口座に貯める時間の計算法で最高裁判決	66
⑨ その他	67
マイカーで営業中の事故、雇用主に賠償責任がないケースも	67
同僚の自家用車で事故、雇用主に賠償義務のケースあり	67
倒産企業からの社員引き継ぎで雇用上の義務も継承	68
宗教上の理由で業務拒否、解雇できないケースも	69
退職証明書の表現には注意を	69
V 経営者団体・労組・事業所委員会との関係	
事業所委員会にインターネット利用権	70
事業所委員にメアド開設の請求権、最高裁が認定	70
事業所委の経費、雇用主が負担を免れるケースも	71
事業所委員の託児費、企業に負担義務のケースも	72
事業所委員長の弁論研修、会社に費用負担の義務	72
事業所委の事務所所在地、雇用主が一方的に決定できないことも	73
職場での事業所委員の業務で最高裁判決	73
事業所委の人事共同決定権はストの際も有効か	74
航空機誘導員ストは「平和義務」違反	74
ストの被害、第3者企業に損賠請求権なし	75
VI 差別	
希望退職募集で高齢者除外は差別に当たらず	75
体臭理由の解雇、試用期間中であれば問題なし	76
HIV感染で解雇、試用期間であれば可能	76

製薬工程の社員をエイズ理由で解雇は妥当	76
「東ドイツ人」は民族に当たらず=労裁	77
女性役員が少なくても差別とは言えず、最高裁が逆転判決	78
定年制は高齢者差別に当たらず=欧州司法裁	78
パイロット採用年齢の制限で違法判決	79
パイロット 60 歳定年協定は違法=欧州裁法務官	79
パイロット 60 歳定年は EU 法違反=欧州裁判決	80
ドイツ語習得命令は民族差別に当たらず	80
中国人との結婚で解雇は違憲	81
社員用駐車場の割当てで女性優遇は差別に当たらず	81
一般平等待遇法の差別禁止規定、取締役にも適用	82

VII 社内の労働環境・サービス関係

① 出張・異動	83
雇用主に転勤命令権あり	83
異動命令、不当であれば被用者は以前の業務に復帰	83
② 病欠・通院・労災	84
昼食で外出時の事故、労災保険の対象に	84
職場で飲酒後の交通事故、労災保険下りず	85
飲酒運転、労災が適用されるケースも	85
不法就労でも労災適用	86
帰宅途上の買い食いで心筋梗塞、労災下りず	86
屋外勤務であれば皮膚がんは労災対象に	87
病欠連絡の遅れ、度重なれば解雇可	87
ゲルベシャイン、病欠第 1 日目の提出要求で高裁判決	88
ゲルベシャイン提出、期限を大幅に過ぎると即時解雇の理由に	88
長期病休者の職場復帰促進ルールで最高裁判決	89
③ 公私混同	89
勤務中の私的ネット利用、解雇にならないケースも	89
インターネットの私的利用、度が過ぎなければ警告が妥当	90
電子メールの私的利用、度を過ぎれば解雇に	90
④ 被用者の損害賠償義務	91
被用者の賠償責任、重過失でも全額負担にならないケースあり	91
オフィスのカギ紛失、賠償責任は、、、	91
接客中の盗難被害、被用者に賠償責任なし	92
⑤ 社員間のトラブル、いじめ	92
責任能力なくても即時解雇可	92
職場風刺は表現の自由、解雇無効に	93
セクハラは一般平等待遇法違反	94

上司の犯罪防止義務で最高裁判決	94
同僚へのストーカー行為、事情次第では即時解雇可	94
⑥ 喫煙	95
禁煙休憩の請求権なし	95
⑦ 副業	96
競合での勤務かけ持ちで解雇、失業手当の一時凍結は妥当	96
競合企業で副業、解雇にならないケースも	96
⑧ プライバシー	97
会話の無断録音はプライバシー侵害、解雇妥当	97
⑨ その他	97
大雪でも遅刻は遅刻	97
制服の着替え、外見が目立つ場合は勤務に該当＝最高裁	98
従業員の下着規制は可、染髪やカツラの規制は不可	98
研修コストの返還請求、研修終了前に退職なら妥当	99
社員内偵の際は注意を、コスト負担請求の壁高し	100
防御措置なく石綿ばく露作業、未必の故意なら賠償責任	101
室温 35 度超で就労義務なしに	101
VIII 情報管理	
取締役メールの閲覧は権限逸脱、システム管理者の解雇は妥当	101
退職社員にも人事書類の閲覧権あり	102
個人情報保護管理者の解任は困難	102
事業所委管理下のデータ、雇用主に閲覧権なし	103
退職社員の写真などはホームページから削除を	103
IX コンプライアンス	
取引先から便宜受けた経営者の即時解任は妥当	104
内部告発者の解雇は人権侵害＝欧州人権裁	104

I 経営上の理由による解雇・人員削減

解雇一時金の分割支給は合法＝連邦財政裁

経営上の理由により従業員を解雇する場合、企業は一時金（Abfindung）を支払わねばならない。その額は勤続1年当たり月給の50%というのが法律で定められた基準である。今回はこの解雇一時金の分割払いの是非をめぐる裁判を取り上げてみたい。

原告は2000年秋、勤務先の会社から経営上の理由で解雇され、一時金7万5,000マルク（約3万8,350ユーロ）を受け取ることによって合意した。その際、一時金を一度に支給されると、収入が急増し税負担が膨らむため、00年の受け取り額は税控除枠と同額の2万4,000マルクにとどめ、残り5万1,000マルクを翌年1月に回すことで雇用主と合意した。

これに対し所轄の税務署は、分割払いの取り決めをした時点で同社員は実質的に7万5,000マルク全額を受給していたと判断。00年の所得税について同社員に対し延滞利息付きで追徴課税を行った。

同社員はこの判断を不服として裁判を起し、税務問題の最高裁である連邦財政裁判所（BFH）は昨年11月、原告勝訴の判決（IX R 1/09）を下した。判決理由で裁判官は、被用者と雇用主は所得税額が少なくなるよう一時金の支給額を分割払いにすることができるとの判断を示した。

今回の判決を受け、今後は解雇一時金を分割支給するよう要求する被用者が増えると予想される。

2010.01.27

整理解雇、予告期間が長すぎると無効

経営上の理由で整理解雇を実施する場合、解雇の予告から実施までに一定以上の期間（解雇予告期間）を設けなければならない。「明日から来なくていいよ」がまかり通ると、被用者が著しく不利な立場に立たされるためだ。では、解雇予告期間は長ければ長いほど被用者に有利で好ましいのかというと、必ずしもそうではない。今回はこの問題をシュレスヴィヒ・ホルシュタイン州労働裁判所が昨年11月に下した判決（訴訟番号：5 Sa 251/10）に即してお伝えする。

裁判を起したのはリューベックにあるメーベンピックグループのホテルに勤務するセールスマネージャー。同社は2009年12月、リューベックのホテルの賃貸借契約を2012年12月末日付で解消することを理由に、同ホテルの全従業員に同日付の解雇を通告した。これに対し原告は、従業員をドイツ国内の他の場所にあるホテルに転勤させることも検討せずに解雇を通告したのは不当だとして提訴した。

第1審のリューベック労働裁判所は解雇無効を言い渡し、第2審のシュレスヴィヒ・ホルシュタイン州労裁も1審判決を支持した。判決理由で裁判官は整理解雇が認められるのはそれが不可避の場合に限られるとした解雇保護法1条2項の規定を指摘。解雇予告期間が2年を超える今回のようなケースでは解雇予告の時点で解雇が避けられないと断定することはできないとの判断を示した。

2011.02.09