



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.65

★勤務時間中に支付宝(Alipay)を使用したことを理由に解雇できるか

皆さんは「勤務時間中に支付宝を使用したことを理由に解雇できるか」との質問を受けたらどう答えるでしょうか。多くの方は、「勤務時間中に何十回も使用しているのであれば解雇できるかもしれないけども、一度使用したくらいでは解雇できないでしょう」と答えると思います。私もそうでした。

しかし、ある中国の裁判所は、勤務時間中に一度支付宝を使用したことを理由にした解雇は有効であると判断しました(事件番号は(2017)粵民申7738号)。

傅は、2003年7月25日に广东依达公司に入社し、生産部の組長として仕事をしました。

就業規則第3条10号に「以下に記載する重大な規則違反の場合に労働契約を解除する…(10)勤務時間に携帯電話の使用権限を持たない者は、携帯電話を使用することは許されない。例えば、出勤時間に携帯電話でチャットし、メールを送ったり、音楽を聴いたり、映画を見たり、ゲームをしたり、インターネットを利用したり、音楽を聴いたり、MP3を聞いたりすることは許されない。」との記載がありました。

2016年8月24日午前4時半、傅が勤務時間中に携帯電話で支付宝でログインをして使用したことを理由に上記就業規則第3条10号に重大な違反をしたとして解雇をしました。

傅は、「私は確かに携帯電話を使用した但那の影響は軽微で、職責は履行している。会社に何ら損害を与えていない。例えば私に携帯電話を使用する権限がなかつ

たとしても、予め会社は私に警告を与えるべきで、すぐ解雇をするべきではない。私は13年働いているので、2倍の経済補償金15万6600元を要求する。」として仲裁、訴訟を起こしました。

仲裁、一審、二審ともに解雇は有効と判断しました(!)。

傅は、再審を申請しましたが、広東省高級法院は以下の通り判断をして解雇を有効と判断しました。

- ・就業規則制定時、傅は内容を確認して署名をしている

- ・就業規則の内容は合法である

- ・傅は組長の職責を負い、会社に十数年も在籍して就業規則の内容を熟知し、より慎重に行動をしなければならぬにもかかわらず、あえて携帯電話を使用し就業規則に違反した

十数年働いた従業員を、一度の支付宝の使用で解雇をすることは何か背景があると思えず、非常に極端な事例ではあると思います。一方で、裁判所が就業規則のルールを重視する可能性があることも事実であり、ご参考になればと思い紹介致しました。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所

(9:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司

(弁護士向井宛)

TEL+86+(21)64078585(内線320)

E-mail mukai@myts-cn.com