



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.79

★退職した従業員が人事担当者から辞表を騙して取り戻し便器に流したが退職は有効か

1 実はたまにある辞表の窃盗・取り戻し

なかなかパンチのあるタイトルで申し訳ありません。面白い裁判例を見つけましたのでご紹介致します。実は中国ではこのような事例は間間見受けられます。私の知っている事例では、辞表を盗み、この事例のように騙して取り戻し破棄するというものや、辞表を出した後に撤回をしたいと言ってくるものが挙げられます。本事例は、皆様のご参考になるかと思取り上げました。

2 事例

王はI会社の従業員である。2015年9月18日、I会社の工場において、社外の車両が無断で一部の廃鋼材を運び出した事件が発生した。王は責任者として運び出すことについて許可証を発行していた。2015年10月23日、I会社は王の不正を疑い調査を行った。王は2015年11月4日、家庭の都合で会社で仕事を続けることができなくなったという内容の辞表を会社に提出した。会社はこの辞表を受け取って二人の管理職が同意のサインをした。数日後、王は会社の人事担当の王小尼に「内容の漏れがないかどうかを確認したい」と言って辞表を返しもらい、辞表を手に入れると辞表を破り、すぐに便器に流した。会社は王の行動に驚き、11月16日、王に労働契約解除の通知を送った。解除理由は王が許可証を発行し、関係者が無許可で会社の廃鋼材数トンを輸送し、会社に財産損失を与え、会社管理規定に違反したというものであった。労働契約法第39条第2項と就業規則の規定により、会社は王との労働契約を解除し、経済補償金を支払わなかった。

3 裁判所の判断

2015年11月19日、王は仲裁委員会に違法解除契約の賠償金28万余元の支払いを要求したが、仲裁委員会は請求を認めなかった。王はこれに不服で、裁判所に訴えた。一審裁判所も王の請求を認めなかった。王はこれに不服で二

審裁判所に訴えた。二審裁判所は以下の通り判断し、王の請求を認めなかった。

・労働者は契約解除権を行使し、一定の形式で契約解除の意思表示を使用者に通知すれば、契約解除をすることができる。使用者の同意を必要とせず、本件会社はすでに王から提出された辞表を受け取った。会社が辞表を受け取ったことで労働契約解除行為はすでに完成し、使用者の人事部門の承認を受ける必要がない。

・労働契約は一度解除すれば、双方の労働関係はすでになくなり、会社その後再び解除通知を出したとしても、先の労働者が労働契約を解除した行為の効力に影響を与えない。

・“中華人民共和国民法総則”第百四十一条の規定により、行為者は意思表示を撤回することができる。意思表示を撤回する通知は、意思表示が相手方に到達する前に到達すべきである。本件では、王の辞表はすでに作成され、会社に到着した。双方の労働関係が解除された場合、王は辞表を取り返して廃棄したとしても、意思表示を撤回することはできない。

4 実務上の留意点

辞表を受け取ったら、すぐに受領印を押したコピーを返すか、受領のメールやチャットを送るかなどの措置を講じる必要があります。そして、特に問題社員の辞表は厳重に保管する必要があります。人事担当者の机から辞表を盗み出すなど、信じられないことが中国ではよく起きます。

案号：(2020) 苏03 民终 2027 号

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