

October 9, 2019

1

労働と雇用関連事項

ミシガン州控訴裁判所は、「従業員による倫理規定の違反行為は、正当かつ、非差別的な解雇理由である」と判断しました。

アーロン V. バレル著

2019年7月23日、ミシガン州控訴裁判所は、銀行に対して元行員が提起した年齢差別の訴えを棄却しました。ここでは、銀行の内部調査の結果、元行員が倫理規定違反をしたことが判明しています。「ディケイター対PNC銀行NA」と題する訴訟に関する控訴裁判所の全裁判官からの2019年7月23日に出版された未公開意見「2019 WL 3312511(文書番号:342084)」によると、原告(元行員)は、約35年銀行業界で働き、銀行の支店で金庫室主任を務めていました。原告の夫が脳卒中で倒れた時、原告は、同僚の2人に対して、「予備現金用主金庫のコンビネーションの半分ずつ」をそれぞれに教えたことと述べました。これは銀行の倫理規定と身元保証方針(「倫理方針」)で認められた方法です。ところが、原告の休職中、その同僚の1人が「2名立ち会いの下というやり方ではなく、一人で予備現金用主金庫を開けた」のを地区マネージャーが発見しました。同上 * 1. また、この地区マネージャーは、後日、原告の同僚が原告の個人の硬貨用金庫をも扱っていたことも知りました(これも倫理方針違反にあたります)。

銀行はこの事態に関して徹底的な調査を行い、原告が「同僚1名にコンビネーション(半分ではなく、すべて)を教え、彼女の硬貨用金庫を使えるようにし、調査時の面談で質問に正直に答えなかった」と結論づけました。同上 *2. この結論に基づき、銀行は、原告および同状況の同僚を解雇しました。ただ、銀行は調査で、「誠実」だった者は解雇しませんでした。そしてその「誠実」だった行員は「20代」の者でした。

原告は、銀行を訴え、同じ事件に関して同じように過失があるにもかかわらず、若い行員が解雇されなかったのは、その者が「20代」だったからだとして主張しました。さらに原告は、「[原告]より16歳若い人が、出納係の後任になった」と主張しました。同上

銀行は、正当かつ非差別的な理由で原告を解雇したと主張し、略式判決を請求しました。銀行は、本件の調査時に原告が正直に答えず、また別の行員にも正直に答えないように指示したのは、銀行の倫理規程違反だと説明しました。

裁判所は、銀行の主張に同意しました。裁判所は、本件を検討するにあたり、行員は、雇用主の掲げる解雇理由が単なる口実であると、次のように証明しようとするであろうと概説しました。

1. 解雇理由が、事実無根であることを示す。
2. 仮に根拠があっても、その根拠は解雇判断の実際の動機ではないことを示す。または、
3. 仮にその根拠が解雇判断の動機であったとしても、その根拠は決定を正当化するには不十分であることを示す。[(引用省略) 同上*3].

裁判所は、これらを検討した上で、原告は、銀行の述べる解雇の理由(原告が同僚に金庫の全コンビネーションを教えたことにつき嘘をつき、かつ同僚も嘘をつくように指示した)が単なる口実であるとは示せなかったと結論づけました。裁判所は、銀行の調査主任およびその主任の行った「不誠実な行為に関する、全関係者を対象とする完全な調査」に言及し、それらに基づき、この判決を下したとしました。同上 *5. この調査から、裁判所は、解雇の理由が原告の年齢であることを示す証拠は見当たらないとし、むしろ、記録によれば、[銀行]は年齢の高い行員を狙って解雇しているわけではないことが示されており[示されていた]、年齢には関係なく不誠実な行員が解雇されていた。]同上 従って、本件に関しても、銀行は、年齢とは関係なく、倫理規定違反を理由に、原告を適切に解雇したとされました。

重要なこと

1. 解雇に不満な従業員の争い方としては、解雇理由は事実無根のものだ、解雇理由は解雇の実際の動機ではない、解雇理由は解雇決定を正当化するには不十分だ、と主張して、雇用主側のあげた解雇理由が単なる口実だと証明してくる可能性があります。
2. 裁判所は、不適切な事案に対して、十分な調査を行った会社を大きく信用します。調査が徹底的であれば、裁判所は会社の下した結論をより肯定するようになるでしょう。
3. 会社の倫理規定違反は、解雇を正当化する理由になりえます。雇用主は、特定のグループをひいきすることなく、問題事案を徹底的かつ完全に調査し、調査結果は文書および供述証拠にてしっかり証明できるようにすべきです。また懲戒措置は一貫性をもって出してください。

この「クライアント・アラート」は、ディキンソン・ライト弁護士事務所が発行しているもので、労働と雇用法に関する重要な事柄・出来事をクライアントや知り合いの方々に提供することを目的としています。これは情報提供のみを意図しているもので、法的または専門的なアドバイスではありません。ここで取り上げたトピックスに関して特定の質問または懸念事項をお持ちの場合は、ディキンソン・ライトの弁護士にご相談ください。

お問い合わせは以下までお申し付けください:



アーロン V. バレル

ディキンソン・ライト、デトロイト事務所

電話: 313-223-3118

電子メール: aburrell@dickinsonwright.com.

LABOR AND EMPLOYMENT

MICHIGAN COURT OF APPEALS HOLDS THAT VIOLATING CODE OF ETHICS A LEGITIMATE, NON-DISCRIMINATORY REASON FOR TERMINATION

by Aaron V. Burrell

On July 23, 2019, the Michigan Court of Appeals affirmed dismissal of an age-discrimination complaint against a bank where the bank's internal investigation revealed that the plaintiff violated its code-of-ethics policy. In *Decatur v. PNC Bank, NA*, unpublished opinion per curiam of the Court of Appeals, issued Jul. 23, 2019; 2019 WL 3312511 (Docket o. 342084), the plaintiff worked in the banking industry for approximately 35 years and was a lead vault teller for a bank branch. The plaintiff's husband suffered a stroke, and the plaintiff alleged she provided two of her co-workers with "two halves to the combination of the main reserve cash vault"—which is an accepted practice under the bank's Code of Ethics and Fidelity Bonding policy (the Ethics Policy). But while the plaintiff was absent, a regional manager discovered that one of the plaintiff's co-workers "opened the main reserve coin vault by herself—not under dual control." *Id.* at * 1. The regional manager further learned that a co-worker had accessed the plaintiff's personal coin vault—also a violation of the Ethics Policy.

The bank conducted a thorough investigation into the incidents and concluded that the plaintiff provided "combinations to a co-worker providing her access to her coin vault and was dishonest about the matter when questioned in the investigative interview." *Id.* at *2. From this conclusion, the bank terminated the plaintiff and a similarly situated co-worker. The bank, however, did not terminate an individual its investigation revealed was "truthful"—but this "truthful" employee was also in her "twenties."

The plaintiff filed an action against the bank alleging that it retained a co-worker who was equally culpable in this incident because she was "in her twenties." The plaintiff further "alleged that a person 16 years younger than [the plaintiff] filled the teller position." *Id.*

The bank moved for summary disposition, arguing that it terminated the plaintiff for legitimate, non-discriminatory reasons: that she was dishonest during the investigation into the incident and directed another employee to be dishonest. Each infraction constituted a violation of the bank's Ethics Policy.

The court agreed with the bank. Beginning its analysis, the court outlined the ways an employee may demonstrate that the employer's stated reason for a termination constituted mere pretext:

1. showing the reasons had no basis in fact,
2. if they have a basis in fact, by showing that they were not the actual factors motivating the decision, or
3. if they were factors, by showing that they were jointly insufficient to justify the decision. [(citations omitted) *Id.* at *3].

Applying these factors here, the court concluded that the plaintiff failed to demonstrate that the bank's stated reason for termination—that the plaintiff lied about giving the full combinations to the pertinent vaults and instructed her co-workers to lie about it—were mere pretext. The court cited the bank's lead investigator and her "full investigation concerning the acts of dishonesty, which entitled interviewing" all of the pertinent parties, in coming to its decision. *Id.* at *5. From this investigation, the court found no evidence which demonstrated that the termination occurred as a result of the plaintiff's age; instead, the "record evidence tend[ed] to show that [the bank] was not regularly terminating older employees . . . but was rather simply terminating dishonest employees of all ages." *Id.* Accordingly, the bank appropriately terminated the plaintiff as a result of her violation of the ethics policy—and not as a result of her age.

Takeaways

1. An employee may prove that a stated reason for termination was pretext by demonstrating that the reasons had no basis in fact, were not the actual factors motivating the decision, or were insufficient to justify the decision.
2. Courts give a great deal of credence to companies who conduct substantial investigations into incidents of impropriety. The more thorough the investigation, the more likely the Court will affirm the company's conclusions.
3. A violation of the company's ethics policy is likely sufficient to justify a termination. A company should work diligently to ensure that it exhaustively and fully investigated the incident, corroborated its findings with documentary and testimonial evidence, and is consistent in issuing discipline—irrespective of any particular protected class.

This client alert is published by Dickinson Wright PLLC to inform our clients and friends of important developments in the field of labor and employment law. The foregoing content is informational only and does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright attorney if you have specific questions relating to any of the topics covered.

FOR MORE INFORMATION CONTACT:



Aaron V. Burrell is a Member in Dickinson Wright's Detroit office. He can be reached at 313-223-3118 or aburrell@dickinsonwright.com.