

■ 주요 업무 사례 ■

직장폐쇄기간의 평균임금 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

1. 사안의 개요

A사 근로자들 106여 명은 회사가 지난 2011년 실시한 출근정지 등 징계가 무효라고 주장하며, A사를 상대로 단체협약에 따라 위 출근정지 기간에 대하여 평균임금의 150%를 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

이에 제1심과 항소심은 사용자의 징계절차에 하자가 있어, 그 징계사유의 당부와 무관하게 징계가 무효라고 판단하였습니다. 나아가 제1심과 항소심은, 위 징계처분 전 있었던 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 정한 '노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위기간'에 해당하므로 평균임금 산정기간에서 제외되어야 한다고 판단하여 원고들 주장에 따라 평균임금을 산정하였습니다.

2. 대법원의 판단 및 그 의의

대법원은 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 정한 '쟁의행위기간'에 해당하여 평균임금 산정기간에서 제외되어야 하는지 여부와 관련하여, 근로자들의 위법한 쟁의행위 참가 여부 등 구체적인 사정을 고려한 판단기준을 제시하였습니다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2015다65561 판결, 이하 '대상판결').

즉 대법원은 "첫째, 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 입법취지와 목적을 감안하면, 사용자가 쟁의행위로 적법한 직장폐쇄를 한 결과 근로자에 대해 임금지급의무를 부담하지 않는 기간은 원칙적으로

같은 조항 제6호의 기간에 해당한다. 다만 이러한 직장폐쇄기간이 근로자들의 위법한 쟁의행위 참가기간과 겹치는 경우라면 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호의 기간에 포함될 수 없다. 둘째, 위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, 근로자의 이익을 보호하기 위해 그 기간을 평균임금 산정기간에서 제외할 필요성을 인정하기 어려우므로 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 해당하는 기간이라고 할 수 없다.”라고 판단하였습니다.

나아가 대법원은, “그런데도 원심은 직장폐쇄의 적법성이나 이로 인한 사용자의 임금지급의무 존부 등을 살피지 않은 채 피고의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 따라 평균임금 산정기간에서 당연히 공제되는 기간이라고 판단하고, 이를 전제로 평균임금을 산정하였다. 이러한 원심의 판단에는 평균임금 산정에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있다.”라고 판단하였습니다. 이에 대법원은 원심판결을 파기하고 사건을 고등법원에 환송하였습니다.

위 대법원 판단에 따르면, 사용자의 직장폐쇄기간이라도 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간은 근로기준법 제2조 제1항 제6호에서 정한 원칙(평균임금을 산정할 사유가 발생하기 이전 3개월을 기준으로 함)에 따라 평균임금 산정기간에 포함됩니다. 이 경우 근로자의 평균임금은 다소 감소할 것으로 예상되지만 이는 근로자의 책임으로 인한 것이므로 근로기준법의 원칙에 대하여 예외를 인정할 수 없다고 판단한 것입니다.

지평 노동팀은 상고심에서 사용자(A사)를 대리하여, 사용자의 직장폐쇄기간이 일률적으로 평균임금 산정기간에서 제외되어서는 안 된다는 점을 주장하였습니다. 즉, 평균임금의 산정에는 사용자의 직장폐쇄뿐만 아니라, 근로자 측의 쟁의행위 참가 여부 및 쟁의행위의 위법성 여부가 고려되어야 함을 주장하였습니다. 대상판결은 지평 노동팀의 평균임금 관련 상고이유를 대부분 인용하였습니다.

지평 노동팀은 지난 2월, 사용자의 직장폐쇄기간 중이더라도 근로자가 위법한 쟁의행위 참가한 기간은 결국으로 처리할 수 있다는 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 바 있습니다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결, [2019년 2월 노동뉴스레터 참조](#)). 대상판결은 위 대법원 2015다66052 판결에

이어 직장폐쇄의 법률효과를 구체적으로 해명하고 근로기준법 시행령 규정이 분명하지 않은 부분을 해석을 통해 보충한 중요판결입니다.

[담당 변호사]



김지형 대표변호사



이광선 변호사



박호경 변호사



구자형 변호사