

■ 최신 판례 ■

적법한 직장폐쇄 중이라도 위법한 쟁의행위에 참석했다면 결국으로 봐야 한다는 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

연차휴가 산정 시, 회사가 적법한 직장폐쇄를 한 기간이라고 해도 근로자가 그 기간 중 위법한 쟁의행위에 참석했다면, 그 위법한 쟁의행위에 참석한 기간은 결국으로 처리해야 한다는 대법원 판결입니다.

지난 2011년 직장폐쇄를 겪은 Y기업 근로자들은 회사를 상대로 “미지급한 연월차휴가수당을 지급하라”며 소송을 제기하였습니다. 이 중 직장폐쇄기간을 연월차휴가수당을 계산하는 기준인 ‘소정근로일수’에 어떻게 반영해야 하는지가 쟁점이 되었습니다.

최근 대법원 판례 해석에 따르면, 사용자가 적법한 직장폐쇄를 한 경우 이 때문에 근로자가 출근하지 못한 기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외합니다. 직장폐쇄는 사용자의 사정이기 때문에 결국으로 처리하는 것은 근로자에게 부당하다는 취지입니다. 다만 출근한 것으로 보지도 않고, 제외한 일수 비율에 따라 다음 해 연차휴가에서 공제합니다.

원심도 이러한 해석에 따라 “적법한 직장폐쇄는 사용자의 쟁의행위이므로, 소정근로일수를 계산할 때 이를 제외하는 것이 상당하다”고 판단하였습니다.

하지만 대상판결은 대법원의 기존 해석을 확인하면서도 ‘근로자가 쟁의행위에 참석한 경우’에는 다르게 보아야 한다고 판단하였습니다. 대상판결은 ‘노조 쟁의행위에 방어수단으로서 사용자가 적법

한 직장폐쇄를 한 경우, 적법한 직장폐쇄 중 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가했다면 그 기간은 근로자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간'이라며 '따라서 위법한 쟁의행위 참가 기간은 연간 소정근로일수에 포함시키되 결근한 것으로 처리해야 할 것'이라고 판시하였습니다.

이어 "적법한 직장폐쇄기간 중이라도 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가했을 가능성이 크다면, 그 직장폐쇄기간을 소정근로일수에 포함시키되 결근으로 처리할 여지가 충분하다"며 "원심은 적법한 직장폐쇄기간 중 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참가한 기간이 있는지를 심리한 다음, 이를 기초로 연차휴가일수 및 월차휴가일수 산정에서 적법한 직장폐쇄기간을 소정근로일수에서 제외할지 또는 결근처리할 것인지를 판단했어야 한다"고 판시하였습니다.

직장폐쇄가 위법한 경우에 대해서는 "위법한 직장폐쇄기간을 연월차휴가일수 산정을 위한 연간 또는 월간 소정근로일수 및 각 출근일수에 모두 산입한 원심의 결론은 정당한 것으로 수긍할 수 있다"고 판단하였습니다. 다만 "위법한 직장폐쇄가 없었어도 근로자가 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것이 명백하다면, 쟁의행위가 적법한지 여부를 살펴봐야 한다"라며 '적법한 경우에는 그 기간을 연간 소정근로일수에서 제외하고, 위법한 경우에는 연간 소정근로일수에 포함시키되 결근한 것으로 처리해야 할 것'이라고 판시하였습니다.

대상판결의 해석에 따르면 직장폐쇄의 위법·적법을 불문하고, 근로자들이 그 기간 동안 쟁의행위에 참여했을 것이 명백하다면, 출근한 것으로 볼 수 없어 휴가일수 산정에서 다소 불이익해집니다.

한편, 근로제공의무가 면제되는 노조전임기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외해야 한다고 판단하였습니다. 다만 "노조전임기간이 연간 총근로일 전부를 차지한다면, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 이러한 노조전임기간에 대하여는 연차휴가 권리가 발생하지 않는다"고 판시하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결](#)