

## ■ 주요 업무 사례 ■

## 직장폐쇄 기간의 출근율 산정방법에 관한 대법원 파기환송 판결을 이끌어낸 사례

대법원은 지난 2월 14일, 연월차휴가 발생 요건 충족을 위한 출근율<sup>1</sup> 계산 시 직장폐쇄기간의 처리가 문제된 사안에서, 직장폐쇄 기간이라도 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참여한 기간은 결근으로 처리해야 한다고 판단하였습니다(대법원 2015다66052 판결, 이하 '대상판결'). 대법원은 이와 달리 판단한 원심판결을 파기하고 사건을 고등법원에 환송하였습니다.

A사 근로자들 270여 명은 A사가 지난 2011년 직장폐쇄 기간을 결근으로 처리한 것은 위법하다고 주장하며 A사를 상대로 연월차 수당을 지급하라는 소송을 제기하였습니다.

이에 원심인 대전고등법원은, 사용자의 직장폐쇄가 적법하면 그 기간을 출근율 산정에서 고려하지 않아야 하고(즉, 연간소정근로일수 및 출근일수에서 모두 제외), 사용자의 직장폐쇄가 위법하면 그 기간을 출근한 것으로 간주(즉, 연간소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입)해야 한다고 보아 원고들의 청구를 대부분 인용하였습니다.

지평 노동팀은 상고심에서 사용자(A사)를 대리하여, 근로자가 쟁의행위·직장폐쇄 등의 사정으로 근로를 제공하지 못한 경우 출근율은 그 당시 근로를 제공하지 못한 책임이 누구에게 있는지에 따라 달리 판단되어야 함을 주장하였습니다. 따라서 출근율의 산정에는 사용자의 직장폐쇄뿐만 아니라, 근로자 측의 쟁의행위 참가 여부 및 쟁의행위의 위법성 여부가 고려되어야 함을 주장하였습니다.

---

<sup>1</sup> 출근율은 '연간 출근일수/연간 소정근로일수'를 의미합니다. 사건 당시 법령 및 단체협약에 따르면, 전년도 출근율이 8할 이상이어야 다음 연도 연차휴가가 발생하고, 매월 소정근무일수를 개근하여야 월차휴가가 발생하였습니다.

대상판결은 지평 노동팀의 상고이유를 상당부분 인용하여, 다음과 같이 경우를 구분하여 출근율 산정방법을 제시하였습니다: ① 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 사용자가 '적법'한 직장폐쇄를 한 경우, 위 '적법'한 직장폐쇄 중 근로자가 '위법'한 쟁의행위에 참가하였다면 그 기간은 근로자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간에 해당하므로 결근으로 처리해야 한다. ② 사용자가 '위법'한 직장폐쇄를 한 경우에도 근로자가 위 직장폐쇄가 없었더라도 쟁의행위를 하였을 것이 명백하게 증명된다면, 그 쟁의행위가 '적법'한 경우에는 소정근로일수 및 출근일수에서 제외하고, 쟁의행위가 '위법'한 경우에는 결근으로 처리해야 한다.

나아가, 대상판결은 이 사건의 경우, 2011년 당시 노동조합의 쟁의행위가 위법하였고, A사 근로자들이 이에 참여하였을 가능성이 높다는 점을 명시적으로 인정하였고, 따라서 A사 근로자들이 위법한 쟁의행위에 참가하였는지 여부 등을 다시 심리해야 한다고 판단하였습니다.

대상판결은, 근로자 측의 '위법한' 쟁의행위와 사용자의 직장폐쇄가 중첩되는 경우의 출근율 산정방법에 관하여 명시적인 판단기준을 제시한 최초의 사례라는 점에서 중요한 의미를 가집니다. 대상판결은, 특별한 사정으로 근로가 제공되지 못한 경우 그 책임이 누구에게 있는지 출근율 산정에서 고려해야 한다는 기존 판결의 일관된 논리를 직장폐쇄 사안에도 적용한 것입니다.

#### [담당 변호사]



김지형 대표변호사



이광선 변호사



박호경 변호사



구자형 변호사