

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015다65561 임금
원고, 피상고인 별지 원고 명단 기재와 같다.
소송대리인 변호사 김상은 외 1인
피고, 상고인 유성기업 주식회사
소송대리인 변호사 주한일 외 4인
원 심 판 결 대전고등법원 2015. 10. 15. 선고 2014나3700 판결
판 결 선 고 2019. 6. 13.

주 문

원심판결 중 원고 105, 원고 106을 제외한 나머지 원고들에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 대전고등법원에 환송한다.

원고 105, 원고 106에 대한 상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고 105, 원고 106과 피고 사이에 생긴 부분은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등은 이를 보충

하는 범위에서)를 판단한다.

1. 이 사건 징계처분이 정당한지 여부(상고이유 제1~3점)

가. 원심은 아래와 같은 사정을 들어 피고의 원고들에 대한 이 사건 징계처분은 절차상 문제점이나 부당한 양정기준 등으로 인해 하자가 중대하고 명백하여 무효라고 판단하였다.

(1) 피고가 원고들에게 보낸 징계위원회 출석통지서에 징계사유가 지나치게 포괄적이고 추상적으로 기재되어 있어 피고가 징계대상자들에게 자신의 징계사유를 구체적으로 알 수 있을 정도로 구체적 징계사유를 통보하였다고 보기 어렵다.

(2) 피고가 단체협약 제32조에 따라 원고들에게 변명과 소명자료의 준비를 할 수 있을 정도로 시간적 여유를 주었다거나 실질적인 소명 기회를 주었다고 보기 어렵다.

(3) 피고가 징계사유에 명시되지 않은 '업무 복귀 시기'의 배점을 35점으로 한 것은 실질적으로 중대한 징계사유를 추가하는 것과 다르지 않다. 이러한 징계권 행사는 원고들이 속한 노동조합과 피고 사이에 이루어진 조정의 취지에 반할 뿐만 아니라 징계사유가 인정되는지와 관계없이 절차적 정의에 반하는 결과가 된다.

나. 원심판결 이유를 관련 법리와 적법하게 채택한 증거에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의 한계를 벗어나거나 징계사유 통지, 소명의 기회 부여, 양정기준 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 직장폐쇄기간을 평균임금 산정기간에서 공제할지 여부(상고이유 제4점: 원고 105, 원고 106을 제외한 나머지 원고들에 대하여)

가. 근로기준법 제2조 제1항 제6호는 "평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발

생활 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다."라고 평균임금 산정 원칙을 명시하고 있다. 일반적으로 위와 같은 산정 방법이 사유 발생 당시 근로자의 통상적인 생활임금을 가장 정확하게 반영하기 때문이다. 그러나 위와 같은 산정 원칙을 모든 경우에 획일적으로 적용하면 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영하지 못하거나 근로자에게 가혹한 결과를 초래할 수 있다.

근로기준법 시행령 제2조 제1항은 평균임금 산정 원칙에 대한 예외 규정이다. 이에 따라 평균임금 산정기간 중에 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제6호에 따른 쟁의행위 기간(제6호) 등이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제된다. 이는 근로자의 임금 감소가 예상되는 기간 중 특별히 근로자의 권리행사 보장이 필요하거나 근로자에게 책임이 있다고 보기 어려운 경우에 한하여 예외적으로 평균임금 산정기간에서 제외하도록 함으로써, 평균임금 산정에 관한 원칙과 근로자 이익 보호 사이의 조화를 실현하고자 한 것이다.

근로자의 정당한 권리행사 또는 근로자에게 책임이 있다고 보기 어려운 사유로 근로자가 평균임금 산정에서 불이익을 입지 않도록 특별히 배려한 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 취지와 성격을 고려할 때, 헌법과 노동조합법에 따라 보장되는 적법한 쟁의행위의 주체, 목적, 절차, 수단과 방법에 관한 요건을 충족한 쟁의행위 기간은 제6호의 '노동조합법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위기간'을 가리킨다고 할 수 있다. 위와 같은 요건을 충족하지 못하는 위법한 쟁의행위 기간은 이에 포함되지 않는다(대법원 2009. 5. 28. 선고 2006다17287 판결 참조).

나. 노동조합법 제46조에서 정하는 사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법, 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다. 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적이 있는 선제적, 공격적 직장폐쇄에 해당하는 경우에는 정당성이 인정되지 않는다. 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받지 못하는 경우에는 사용자는 원칙적으로 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지급의무를 면할 수 없다(대법원 2000. 5. 26. 선고 98다34331 판결, 대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결 등 참조).

다. 근로기준법 제2조 제1항 제6호의 평균임금 개념과 산정 방식, 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 취지와 성격, 근로자의 위법한 쟁의행위 참가기간의 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호 기간 해당 여부, 직장폐쇄와 사용자의 임금지급의무의 관계 등을 종합하여 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다.

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.

이와 달리 직장폐쇄의 적법성, 이로 인한 사용자의 임금지급의무 존부 등을 고려하지 않은 채 일률적으로 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 말하는 '노동조합법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위 기간'에 해당한다고 할 수 없다.

라. 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 평균 임금을 산정하였다. 이러한 원심의 판단에는 평균임금 산정에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않은 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

3. 결론

원심판결 중 원고 105, 원고 106을 제외한 나머지 원고들에 대한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 105, 원고 106에 대한 상고는 이유 없어 모두 기각하기로 하고, 상고비용 중 원고 105, 원고 106과 피고 사이에 생긴 부분은 패소자가 부담하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 민유숙

주 심 대법관 김재형

대법관 이동원