



# Covid-19 확진으로 인한 격리 기간이 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기간에서 제외된다고 본 사례

(대법원 2025. 1. 23. 선고 2024다283422 판결)

## 1. 사안

원고는 2005. 7. 4. 피고 회사와 채권추심원 위촉계약을 체결하고 그 무렵부터 2021. 8. 31.까지 채권추심원으로 근무하다가 Covid-19 확진 판정을 받고 2021. 7. 14.부터 같은 달 28.까지 생활치료센터에 격리되어 근무를 하지 못하였습니다. 이후 퇴사한 원고는 자신이 피고 회사의 근로기준법상 근로자임을 전제로 피고 회사에게 퇴직금 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

평균임금 산정기간 중 ‘업무 외 부상, 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간’ 등이 있는 경우, 그 기간과 그 기간 중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금 총액에서 각각 공제되어야 합니다(근로기준법 시행령 제2조 제1항 제8호). 이 사건에서는 Covid-19 확진에 따른 격리 기간이 평균임금 산정기간에서 제외되어야 하는지가 문제되었습니다.

## 2. 법원의 판단

**[원심]** 원고는 원심에서 새롭게 ‘피고 회사의 승인을 받아 원고가 휴업한 위 격리기간은 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제8호에 따라 평균임금 산정기간에서 제외되어야 한다’고 주장하였습니다. 그런데 원심은 평균임금 산정기간에 관한 위 주장에 대해 아무런 판단을 하지 않았습니다.

**[대법원]** 대법원은 Covid-19 확진을 이유로 격리되어 근로를 제공하지 못한 기간은 업무 외 부상이나 질병, 그밖의 사유로 휴업한 기간에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 판단하였습니다. 이에 따라 대법원은 휴업 기간에 관하여 사용자의 명시적묵시적 승인 여부, 그 기간 중에 지급된 임금이 있는지 여부 및 그 액수 등을 심리하여 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금 총액에서 제외할지 여부를 판단하지 않은 원심 판단에는 평균임금 산정에 관한 법리 오해, 심리미진, 판단누락의 위법이 있다고 보아, 원심판결 중 원고 패소 부분을 파기 환송하였습니다.

### 3. 의의

대법원은 Covid-19 확진으로 인해 격리되어 근로를 제공하지 못한 기간은 ‘업무 외 부상, 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간’으로 볼 수 있으며, 이에 대하여 회사가 명시적 또는 묵시적으로 승인을 하였다면 그 기간은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기간에서 제외된다고 보았습니다.

#### 관련구성원

##### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

##### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

##### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

##### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

##### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

##### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

##### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com