

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2018다244631 임금  
원고, 피상고인 원고 1 외 5인  
소송대리인 법무법인 에이치로  
담당변호사 한연규 외 2인  
피고, 상고인 주식회사 한진  
소송대리인 법무법인(유한) 광장  
담당변호사 진창수 외 2인  
원 심 판 결 서울고등법원 2018. 5. 16. 선고 2017나2058053 판결  
판 결 선 고 2019. 8. 14.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관하여

가. 원심은 판시와 같은 이유로, 상여금, 개인연금보조금, 식대(이하 '상여금 등'이라고 한다)는 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것이어서 통상임금에 해당한다고 판단하였다.

나. 1) 원심에서 주장한 바 없이 상고심에 이르러 새로이 하는 주장은 원심판결에 대한 적법한 상고이유가 될 수 없다(대법원 2002. 1. 25. 선고 2001다63575 판결 등 참조).

상여금 중 설날 및 추석 상여금의 경우 '지급일이 속한 달에 하루라도 근무할 것'이라는 조건이 부가되어 있으므로 통상임금이 아니라는 주장은, 상고심에서 비로소 주장하는 것이어서 원심판결에 대한 적법한 상고이유가 되지 못한다.

2) 나아가 원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유와 같이 통상임금에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

2. 상고이유 제2점 중 미지급 법정수당액 산정방법 관련 상고이유 주장에 관하여

가. 근로기준법상 통상임금에 속하는 임금을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 근로기준법의 기준에 미치지 못하는 범위에서 무효이다.

한편 근무형태나 근무환경의 특성 등을 감안하여 노사 간에 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간으로 간주하기로 합의하였다면 사용자로서는 근로자의 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는다. 따라서 이러한 합의가 있는 경우 근로기준법상 통상임금을 기초로 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조가 정한 기준에 따라 연장근로수당 또는

휴일근로수당을 산정할 때에는 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달하더라도 합의한 시간을 기준으로 삼아야 한다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결, 대법원 2016. 8. 29. 선고 2011다37858 판결 등 참조).

나. 원심은, (1) 피고가 노동조합과 사이에 실제 근로시간과 상관없이 연장근로수당은 월 110시간분을, 휴일근로수당은 월 20시간분을 고정적으로 지급하기로 약정(이하 '보장시간제 약정'이라고 한다)한 사실을 인정한 다음, (2) 상여금 등을 포함하여 재산정한 통상시급을 기초로 피고가 원고들에게 근로기준법에 따라 지급하여야 할 연장근로수당과 휴일근로수당을 산정하면서, 보장시간제 약정이 존재하던 기간 동안에는 ① 연장근로시간은 보장시간제 약정에 따라 월 110시간을, ② 휴일근로시간은 실제 휴일근로시간이 보장시간제 약정에 따른 월 20시간에 미달하는 경우라면 월 20시간을 각 기준으로 삼았다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유와 같이 연장근로수당과 휴일근로수당에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

상고이유로 인용한 대법원 2013. 1. 24. 선고 2011다81022 판결 등은 이 사건과 사안이 다르므로 원용하기에 적절하지 않다.

### 3. 상고이유 제2점 중 나머지 상고이유 주장에 관하여

가. 민사소송법상 자백은 소송당사자가 자기에게 불리한 사실을 인정하는 진술을 말한다(대법원 2014. 8. 28. 선고 2013다74363 판결 등 참조).

나. 원심은, 노사 간의 합의로 실제 근로시간과 관계없이 일정 시간을 근로시간으로 간주해온 경우 실제 근로시간과 보장된 약정 근로시간 중 어느 것을 기준으로 법정수당을 산정할 것인지에 관한 당사자의 주장은 법적 판단이나 평가에 해당하는 것이어서

자백의 대상이 되는 사실에 관한 진술이라 할 수 없다고 판단하여, 제1심에서 원고들의 근로시간 및 미지급 수당 금액에 관한 주장이 재판상 자백에 해당하므로 원고들이 원심에서 이러한 재판상 자백을 일방적으로 철회할 수 없다는 취지의 피고 주장을 배척하였다.

원심판결 이유를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 상고이유와 같이 자백에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

#### 4. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하기로 하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노정희
주 심	대법관	박상욱
	대법관	안철상
	대법관	김상환