

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2019다246696(본소) 약약서무효확인의소
2019다246702(반소) 손해배상(기)

원고(반소피고), 피상고인

원고(반소피고) 1 외 1인

소송대리인 법무법인(유한) 엘케이비엔파트너스 외 2인

피고(반소원고), 상고인

신한라이프생명보험 주식회사(변경 전 상호 신한생명보험 주식회사)

소송대리인 법무법인(유한) 태평양

담당변호사 김상민 외 3인

원 심 판 결 서울고등법원 2019. 5. 28. 선고 2018나2056511(본소), 2018나
2056528(반소) 판결

판 결 선 고 2022. 6. 30.

주 문

원심판결 중 피고(반소원고) 패소부분을 모두 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원
에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

「약관의 규제에 관한 법률」(이하 '약관법'이라 한다)이 정한 '약관'은 그 명칭이나 형태 또는 범위에 상관없이 계약의 한쪽 당사자가 여러 명의 상대방과 계약을 체결하기 위하여 일정한 형식으로 미리 마련한 계약의 내용을 의미하지만(제2조 제1호), 이러한 약관이 근로기준법 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 비영리사업의 분야에 속하는 계약에 관한 것인 경우에는 약관법을 적용하지 아니한다(제30조 제1항, 대법원 2010. 1. 19.자 2009마1640 결정).

원심판결 이유 및 기록에 따르면, ① 이 사건 확약서는 임금피크제 대상자 중 희망퇴직을 신청한 근로자에 대해서만 작성되었는데, 작성일·이름·서명란을 제외한 나머지 부분은 부동문자로 인쇄되어 있었던 사실, ② 희망퇴직자에 대하여 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정한 퇴직금·퇴직급여 이외에 노사협의를 통하여 정한 특별퇴직위로금은 물론 사원복지연금·창업지원금·자녀학자금·장기근속휴가비 등 금품의 지급이 예정되어 있었던 사실, ③ 이 사건 확약서는 피고(반소원고, 이하 '피고'라 한다)가 희망퇴직을 사유로 한 특별퇴직위로금 등 금품을 지급하는 것을 전제로 하여, 희망퇴직 근로자에 대해 비밀유지의무와 퇴직 후 1년 동안 경업금지의무를 부과함과 동시에 그 위반에 대한 손해배상의 예정으로 특별퇴직위로금 등 지급받은 금품의 반환을 규정한 사실, ④ 원고(반소피고, 이하 '원고'라 한다)들이 이 사건 확약서를 작성한 당시에 적용된 단체협약에는 노사 합의로 희망퇴직을 실시할 수 있되 그 기준·대상·보상수준에 대해서는 노동조합과 성실하고 충분하게 협의할 것이 명시되어 있었고(고용안정 협약 제11조), 희망퇴직 근로자가 경업금지의무를 위반한 경우에는 퇴직일로부터 1년 이

내 범위에서 희망퇴직 사유로 지급했던 퇴직위로금의 반환을 청구할 수 있음이 규정되어 있었던 사실(제102조), ⑤ 피고는 단체협약의 체결 상대방이었던 금융사무금융서비스노동조합 신한생명보험지부와 희망퇴직위로금의 액수, 이 사건 협약서의 제출 및 그 내용 등에 대해 구체적으로 협의한 결과에 따라 이를 결정한 사실, ⑥ 피고는 원고들을 포함한 소속 근로자 전체를 상대로 '임금피크제 대상자 희망퇴직 접수 안내', '직원 희망퇴직 실시 안내'를 공지하면서 세부적인 내용·조건은 물론 이 사건 협약서의 양식까지 첨부하였고, 원고들은 이에 따라 피고에게 희망퇴직을 신청하면서 이 사건 협약서를 작성하여 제출함으로써 위로금 및 지원금 명목으로 각 2억 9천만 원 가량 지급받고 퇴직을 하였음에도 그 후 4달 만에 피고의 경쟁 생명보험회사 지점장으로 취업한 사실이 인정된다.

앞서 본 관련 법리와 위 인정사실을 종합하여 보면, 이 사건 협약서는 한쪽 당사자인 피고가 여러 명의 희망퇴직 신청 근로자들과 약정을 체결하기 위하여 일정한 형식으로 미리 마련한 계약서로서 약관법에서 정한 '약관'에 해당한다고 볼 여지는 있다. 그러나 그와 동시에 이 사건 협약서는 피고와 소속 근로자 사이에 체결된 근로계약이 합의해지로 종료되는 경우의 권리·의무관계를 정한 것으로, 근로기준법의 적용 대상인 근로계약 관계를 전제로 하여 그 종료 시의 퇴직금 지급 외에도 퇴직위로금 기타 각종 경제적 지원에 수반되는 법률관계에 관한 것이므로, 널리 '근로기준법의 분야에 속하는 계약에 관한 것'에 해당할 뿐만 아니라, 그 체결 경위 및 내용과 실질에 있어서도 단체협약과 이에 따른 피고와 노동조합 사이의 협의는 물론 원고들을 비롯한 이를 작성한 개별 근로자와 피고 사이의 합의 및 상당한 액수의 경제적 급부를 대가로 하는 개별 근로자의 자발적 신청 등에 근거를 두고 있어 근로기준법이 정한 근로조건의 기

준 및 상호 동등한 지위 하의 자유로운 의사결정의 취지(근로기준법 제3, 4조)에 반하는 것으로 보이지 아니하고, 이 사건 확약서의 전제가 되는 희망퇴직의 유효성 여부와 조건 등이 문제가 될 경우에는 근로기준법에 의하여 그 유효성이 판단될 것이므로, 약관법 제30조 제1항에 따라 약관법의 적용 대상에서 제외된다고 봄이 타당하다.

그럼에도 원심은 이 사건 확약서에 관하여 약관법이 적용됨을 전제로 하여 약관법 제6조 및 제8조에 위반되어 무효라고 판단하였는바, 이러한 원심의 판단에는 약관법의 적용 범위에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결 중 피고 패소부분을 모두 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 민유숙

 대법관 조재연

 대법관 이동원

주 심 대법관 천대엽