

임기만료 전 이사 또는 감사의 해임과 회사에 대한 손해배상청구권 - 창원지방법원 2019. 9. 19.

선고 2018 가합 52986 판결 - 해임된 대표이사에게 약 4억 2천만원 배상명령 판결



1. 상법상 이사의 해임관련 규정 및 해임절차

상법 제 385 조 제 1 항: 이사는 **언제든지** 제 434 조의 규정(출석한 주주의 의결권의 3분의

2 이상의 수와 발행주식총수의 3분의 1 이상의 수로 하는 결의)에 의한 **주주총회의**

결의로 이를 해임할 수 있다. 그러나 이사의 임기를 정한 경우에 **정당한 이유없이** 그

임기만료 전에 이를 해임한 때에는 그 이사는 회사에 대하여 **해임으로 인한 손해의**

배상을 청구할 수 있다.

해임절차: 주총소집을 위한 이사회 개최 → 이사회에서 임원의 해임을 위한 주총소집
결의 → 주총소집일 2 주전 주주에게 주총소집통지 발송 → 특별결의요건충족 해임 결의
(참석주식수의 2/3 찬성 + 그 주식수가 전체주식수의 1/3 이상)

2. 이사의 임기를 정한 경우

“이사의 임기를 정한 경우라 함은 정관 또는 주주총회의 결의로 임기를 정하고 있는
경우를 말하고, 이사의 임기를 정하지 않은 때에는 이사의 임기의 최장기인 3 년을
경과하지 않는 동안에 해임되더라도 그로 인한 손해의 배상을 청구할 수 없다.”(대법원
2001. 6. 15. 선고 2001 다 23928 판결)

또한 위 대법원 판결에서 “회사의 정관에서 상법 제 383 조 제 2 항과 동일하게 「이사의
임기는 3 년을 초과하지 못한다」라고 규정한 것이 이사의 임기를 3 년으로 정하는
취지라고 해석할 수는 없다”라고 밝혔습니다. 즉, 이는 이사의 임기를 정한 규정이
아니라고 판단하였습니다.

한편, 회사가 이사의 임기를 정관으로 정하더라도 그 기간은 3 년을 넘어서 정할 수는
없습니다(상법 제 383 조 2 항).

정리하면, 임기를 정하지 않은 경우에는 회사는 이사를 언제든지 상법상 절차를 거쳐 해임할 수 있고, 절차만 적법하면 그 해임의 정당한 이유가 있는지 여부와 관계 없이 회사에 대한 손해배상청구는 인정되지 않습니다.

3. 이사의 해임시기

이사의 임기를 정하지 않은 경우는 물론 이사의 임기를 정한 경우에도 주주총회의 결의로 이사를 언제든지 해임할 수 있습니다. 다만, 이사의 임기를 정한 경우에는 '정당한 이유 없이 해임된 경우'에 한하여 그 이사는 회사에 대해 손해배상을 청구할 수 있습니다.

4. 이사의 임기만료 전 해임에 관한 정당한 이유

대법원 판례는 "주주와 이사 사이에 불화 등 단순히 주관적인 신뢰관계가 상실된 것만으로는 부족"하고, "당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생한 경우에 비로소 임기 전에 해임할 수 있는 정당한 이유가 있다"고 판시하였습니다(대법원 2004. 10. 15. 선고 2004 다 25611 판결).

위 판례는 ① 이사가 법령이나 정관에 위배된 행위를 한 경우, ② 이사가 정신적·육체적으로 경영자로서의 직무를 감당하기 현저하게 곤란한 경우, ③ 이사가 회사의 중요한 사업계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영능력에 대한 근본적인 신뢰관계가 상실된 경우를 '이사의 업무 집행 시 장애가 될 객관적 상황'으로 보았습니다.

한편, 손해배상을 청구하는 이사가 '정당한 이유'에 대한 입증책임을 부담합니다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2004 다 49570 판결).

5. 손해배상범위

임기만료 전 해임된 이사의 손해는 '잔여 임기 동안에 받을 수 있었던 보수 상당액'입니다(서울고등법원 1990. 7. 6. 선고 89 나 46297 판결 등).

감사도 이사의 해임에 관한 제 385 조 제 1 항을 준용하는데, 최근 대법원 판결에서 "해임되지 않았더라면 감사로서 잔여임기 동안 재직하면서 지급받을 수 있는 보수 상당액"이라 판단하였습니다(대법원 2013. 9. 26. 선고 2011 다 42348 판결).

다만, 해임 기간 중 "다른 직장에 종사하여 사용함으로써 얻은 이익이 해임과 사이에 상당인과관계가 인정된다면 해임으로 인한 손해배상액을 산정함에 있어서 공제"합니다.

창원지방법원 2019. 9. 19. 선고 2018가합52986 판결

나. 원고는 피고에 기자로 입사하여 약 30년 동안 재직하면서 피고의 보도국장, 본부장, 상무이사 등으로 일하다 퇴직한 후 F 본사의 자회사인 주식회사 H의 이사로 근무했던 사람으로, 2017. 3. 3. 정기주주총회에서 피고의 사내이사로 선임된 후 같은 날 이사회에서 대표이사로 선임되었다.

다. 원고는 2018. 3. 16. 정기주주총회의 결의에 의해 피고의 사내이사 및 대표이사에서 해임되었는데, 피고가 원고의 해임 사유로 든 것은 ① 장기간의 방송파행 사태를 불러오는 등 조직 통할능력이 부족하고, ② 피고의 경영상황을 악화시키는 등 경영능력이 없으며, ③ 피고의 명예와 신뢰를 실추시켰다는 것이다.

라. 피고의 정관 제25조는 이사와 감사의 임기에 관하여 '취임 후 3년 내의 최종결산기에 관한 정기주주총회의 종결 시까지'라고 정하고 있고, 제18조는 정기주주총회의 소집 시기에 관하여 '매 사업연도 종료 후 3월 이내'로 정하고 있다.

가. 판단의 기준

상법 제385조 제1항은 주주총회의 특별결의에 의하여 언제든지 이사를 해임할 수 있게 하는 한편, 임기가 정하여진 이사가 그 임기 전에 정당한 이유 없이 해임당한 경우에는 회사에 대하여 손해배상을 청구할 수 있게 함으로써 주주의 회사에 대한 지배권 확보와 경영자 지위의 안정이라는 주주와 이사의 이익을 조화시키려는 규정이라 할 것이다. 이러한 규정의 취지에 비추어 보면, 여기에서 '정당한 이유'란 주주와 이사 사이에 불화 등 단순히 주관적인 신뢰관계가 상실된 것만으로는 부족하고, 이사가 법령이나 정관에 위배된 행위를 하였거나 정신적·육체적으로 경영자로서의 직무를 감당하기 현저하게 곤란한 경우, 회사의 중요한 사업계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영능력에 대한 근본적인 신뢰관계가 상실된 경우 등과 같이 당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생한 경우에 비로소 임기 전에 해임할 수 있는 정당한 이유가 있다고 할 것이다. 한편, 이러한 경우 '정당한 이유'의 존부에 관한 입증책임은 손해배상을 청구하는 이사가 부담한다.

나. 남은 임기에 대한 보수 상당액의 손해배상 청구권

1) 손해 산정의 기준

이사가 임기 전에 해임됨으로써 임계 된 손해는 해임되지 않고 남은 임기 동안 재직하였더라면 지급받았을 보수 상당액이다. 그런데 이사가 재직 중에 회사로부터 받은 모든 보수와 일체의 경제적 이익이 임기 전 해임에 따른 손해라 할 수는 없고, 이사에 게 회사에 대한 사법상 청구권이 인정되는 부분만이 손해에 해당하며 그 외에 시혜적 또는 관행적 급부에 불과하거나 실비변상 성격의 경제적 이익은 손해의 범위에 포함되지 않는다. 그리고 상법 제388조는 이사의 보수를 정관에 정하지 않으면 주주총회의 결의로 정한다고 규정하는데, 주주총회가 이사의 보수 총액만을 결정하고 각 이사에 대한 지급액의 결정을 이사회에 위임한 경우에는 이사회가 업무집행으로서 각 이사의 보수액을 결정할 수 있으나, 이사회가 업무집행으로서 각 이사의 보수액을 결정한 경우에 한하여 주주총회의 이사 보수총액 결의가 구체화 되어 이사에게 회사에 대한 보수청구권이 생긴다.

한편, 상법 제385조 제1항은 주주의 회사에 대한 지배권 확보와 경영자 지위의 안정이라는 주주와 이사의 이익을 조화시키려는 규정이고, 이사의 보수청구권을 보장하는 것을 주된 목적으로 하는 규정이 아니므로, 이사회가 대표이사를 해임한 경우나 대표이사가 그 지위의 해임으로 무보수, 비상근의 이사로 된 경우에는 적용되지 않는다. 또한, 대표이사가 주주총회의 결의로 이사에서 해임되고 그 결과 대표이사의 지위에서 해임된 경우에도, 대표이사 외에는 보수를 지급받는 이사가 없거나 정관에 대표이사

의 임기가 이사의 임기와 동일하게 보장되었다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 상법 제385조 제1항에 따라 회사가 이사에 부담하는 손해배상책임의 범위는 해임된 이사가 '대표이사'의 지위에서 얻을 수 있었던 보수를 기준으로 산정하는 것이 아니라, '이사'의 지위에서 얻을 수 있었던 보수를 기준으로 산정하여야 한다.

피고의 정관 제25조가 이사와 감사의 임기에 관하여 '취임 후 3년 내의 최종결산기에 관한 정기주주총회의 종결 시까지'라고 정하고 있고, 제18조가 정기주주총회의 소집 시기에 관하여 '매 사업연도 종료 후 3월 이내'로 정하고 있는 사실은 이미 앞에서 인정하였고, 이러한 사실에 갑 제1·12호증의 각 기재에 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음의 사정, 즉 피고의 정기주주총회는 통상 매년 3월 중에 개최되어 임원 선임에 관한 결의를 하여 왔던 점, 피고는 종래 이사와 감사의 임기가 3년임을 전제로 그 임기 전에 퇴임할 경우 3년에서 남은 임기를 기준으로 산정한 특별퇴직위로금을 주주총회의 결의를 거쳐 지급하여 온 점 등을 종합하면, 피고의 이사 임기는 정관과 주주총회의 결의에 의하여 3년으로 정한 것이라 보아야 한다.

따라서 피고가 정당한 이유 없이 원고를 임기 전에 이사에서 해임함으로써 부담하는 손해배상책임의 범위는, 원고가 3년의 임기에서 실제로 재직한 기간을 뺀 남은 기간 동안 피고의 이사로 재직하였다면 지급받았을 급여와 퇴직연금 등 상당액을 해임일인 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 금액이다.

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com