



: 2019-10-14

창 원 지 방 법 원

제 5 민 사 부

판 결

사 건	2018가합52986 손해배상(기)
원 고	A
피 고	주식회사 B
변 론 종 결	2019. 7. 18.
판 결 선 고	2019. 9. 19.

주 문

1. 피고는 원고에게 420,342,624원과 이에 대하여 2018. 3. 17.부터 2019. 9. 19.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
3. 소송비용 중 3/10은 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.
4. 제1항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

피고는 원고에게 582,319,031원과 이에 대하여 2018. 3. 17.부터 이 사건 소장 부분 송



달일까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 기초 사실

가. 피고(설립 당시 상호는 'C 주식회사'였으나 2010. 7. 1. 'D 주식회사'로 변경되었고, 2011. 9. 1. 'E 주식회사'를 흡수합병하면서 현재의 상호로 변경되었다)는 지상파 방송사인 주식회사 F(이하 'F 본사'라 한다) 계열의 지역 방송사로서 G 일대를 시청권 역으로 방송사업과 문화서비스업 등을 영위하고 있다. F 본사는 피고의 최대 주주로서 발행주식 총수 중 90.1%를 보유하고 있다.

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.



[사실 인정의 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1·2·4·12·25호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자 주장의 주요 내용

가. 원고

피고가 원고를 그 임기 전에 사내이사 및 대표이사에서 해임한 것에는 정당한 이유가 없으므로, 피고는 상법 제385조 제1항에 따라 원고에게 손해를 배상할 책임이 있다. 또한, 피고는 원고가 대표이사로 재직할 1년에 대한 퇴직연금도 지급하지 않았다. 따라서 피고는 원고에게, ① 원고의 남은 임기 23개월에 대한 급여 상당액(기본급여 월 15,528,200원과 기타급여 월 200만 원의 합계인 월 17,528,200원)을 원고의 해임일인 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 388,600,371원, ② 원고의 남은 임기에 대한 퇴직연금 상당액(124,225,600원, 기본급여 월 15,528,200원에 지급률 4개월과 재직기간 2년을 곱함)을 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 113,355,860원, ③ 원고가 임기를 마치고 퇴임하면 지급받았을 특별퇴직공로금 2,000만 원을 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 1,825만 원과, ④ 원고가 대표이사로 재직할 1년에 대한 퇴직연금 62,112,800원(기본급여 월 15,528,200원에 지급률 4개월을 곱함)의 합계인 582,319,031원을 지급할 의무가 있다.

나. 피고

피고는 ① 장기간의 방송파행 사태를 불러오는 등 조직 통할능력이 부족하고, ② 피고의 경영상황을 악화시키는 등 경영능력이 없으며, ③ 피고의 명예와 신뢰를 실추시켰다는 등의 이유로 원고를 사내이사 및 대표이사에서 해임하였는데, 이는 임기 전 이사 해임에 정당한 이유가 있는 경우에 해당하므로 원고에게 손해배상책임을 부담하지 않는다. 또한, 피고의 임원 퇴직연금 지급규정은 임원 본인의 귀책사유로 인해 주주총



회의 해임결의에 의하여 퇴임하는 경우에는 퇴직연금을 지급하지 않도록 정하고 있으므로, 피고는 원고가 대표이사로 재직한 1년에 대한 퇴직연금도 지급할 의무가 없다. 설령 원고의 해임에 정당한 이유가 없다 하더라도, ① 원고는 피고의 대표이사 급여(월 15,528,200원)가 아닌 이사 급여(월 13,199,000원)를 기준으로 계산한 급여 및 퇴직연금 상당액의 손해를 청구할 수 있을 뿐이고, ② 기타급여 월 200만 원은 직무집행의 대가로 지급되는 것이 아니라 업무추진 경비를 보전하는 성격의 돈에 불과하므로 임기 전 이사 해임에 따른 손해에 포함되지 않으며, ③ 특별퇴직공로금은 재임기간 중 특별한 공로가 있는 임원에 대하여 주주총회 결의에 의해 지급하는 것인데 원고에게 특별 퇴직공로금을 지급한다는 주주총회의 결의가 없으므로 이 또한 임기 전 이사 해임에 따른 손해에 포함되지 않는다.

3. 원고의 해임에 관한 정당한 이유 존부에 관한 판단

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. 구체적 판단

1) 장기간의 방송파행 사태 초래 및 조직 통할능력 부족

가) 인정하는 사실

다음의 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제3·4·8·13·17·25호 증, 을 제1부터 3호증까지, 을 제9부터 12호증까지, 을 제15·17호증, 을 제19부터 24호증까지, 을 제37·38호증의 각 기재, 증인 I, J의 각 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 이를 인정할 수 있다.

① K노동조합 F 본부(이하 '본부 노조'라 한다)는 2017. 8. 24. '블랙리스트 노조 파괴 저지, 공정방송 단체협약 체결을 위한 총파업' 찬반 투표에서 전국 18개 지부 조합원 1,758명 중 1,568명이 파업에 찬성함에 따라 2017. 9. 4.부터 총파업에 들어갔고, 피고의 직원들로 구성된 K노동조합 F 본부 G지부(이하 '피고 노조'라 한다)도 본부 노조의 결정에 따라 총파업(이하 '이 사건 파업'이라 한다)을 시작하였다. 피고의 직원(임원, 프리랜서 등 비정규직 제외) 139명 중 피고 노조의 조합원은 43%인 60명이었는데, 그중 보직간부를 제외한 50명 내외의 조합원이 이 사건 파업에 참여하였다.

② 본부 노조는 피고 노조를 비롯한 지역 방송사 지부와 연명으로 이 사건 파업을 시작하기 전인 2017. 8. 31. 'L'는 제목의 성명을 발표하였는데, 그 내용은 지역 방송사의 폐해로 F 본사의 지역 방송사 사장에 대한 낙하산 인사 관행과 일방적 간섭에 따른 방송의 공정성 훼손 및 경영 악화의 문제점을 지적하면서 지역 방송사 사장들이



이를 청산할 의지가 없다면 사퇴할 것을 요구하는 것이다.

③ 이 사건 파업 전까지 피고의 뉴스방송 편성은 TV의 경우 F 본사에서 제작한 M, N, O, P 등의 프로그램의 후반부 등을 이용하여 독자적으로 제작한 지역 뉴스를 보도하는 방식이었고, 그 중 P의 지역 뉴스는 통상 4개에서 6개 정도의 리포트로 구성되었으며, 라디오의 경우 Q와 R, S로 구성되었다. 그러나 이 사건 파업 이후에는 TV의 경우 P 후반부를 통한 지역 뉴스 보도 외에는 모두 결방되고 P의 지역 뉴스도 1, 2개 정도의 리포트와 단신으로만 구성되었으며, 라디오의 경우 R와 S만을 방송하였다.

④ F 본사의 대주주인 T단체 U 이사장이 2017. 11. 2.에, F 본사의 대표이사 V 이 2017. 11. 13.에 각 해임되자 본부 노조는 2017. 11. 14. 이 사건 파업을 잠정 중단하기로 결정하면서 모든 지부가 단체협약 체결 시까지 보도부분 제작을 거부하는 2단계 투쟁에 들어가기로 하였다. 특히 본부 노조는 V 등 F 본사의 기존 경영진이 임명한 지역 방송사 사장의 퇴진을 2단계 투쟁의 목표로 내세웠다.

⑤ 피고 노조도 2017. 11. 14. 이 사건 파업을 중단하면서 'W'이라는 제목의 보도자료를 배포하였는데, 그 내용은 2017. 11. 15.부터 단체협약이 체결될 때까지 지역 방송사의 내부 적폐 청산을 위한 2단계 투쟁에 돌입할 것인데, 그 방법은 각 지부의 특성에 맞게 다양하게 전개할 것이어서 피고 노조는 보도부문을 중심으로 F 본사의 신임 사장이 임명될 때까지 제작거부를 이어나갈 계획이고, X 지부와 Y 지부는 해당 지역 방송사 사장이 퇴출될 때까지 총파업 또는 전면 제작거부를 계속할 예정이라는 것이다.

⑥ 이 사건 파업의 중단으로 피고 노조의 조합원 중 보도국 소속 기자 17명을 제외한 나머지는 모두 업무에 복귀하였으나 보도국 소속 기자 17명은 제작거부를 계속



하였고, 이에 따라 피고의 뉴스방송 편성은 라디오 Q가 추가되었을 뿐 TV뉴스의 방송 파행은 계속되었다. 원고는 2017. 12. 보도국장 등과 협의해 뉴스방송 편성을 확대·정상화하는 방안을 마련하여 2018년부터 시행하기로 하였다.

⑦ F 본사의 대표이사로 2017. 12. 7. Z가 취임하였고, T단체의 이사회와 F 본사는 2017. 12. 하순 피고를 포함한 17개 F 지역 방송사 사장과 이사 등을 전원 해임하기로 결정하여 그 내용이 외부에 공개되었다. 이에 따라 피고의 대주주인 F 본사는 피고의 임시주주총회를 개최하여 원고를 해임하려 하였으나 피고의 이사회가 이를 거부하여 무산되었다. 피고 노조도 원고에게 대표이사에서 자진 사퇴할 것을 권유하였으나 원고는 이를 거부하였고, 이에 피고 노조는 2018. 1. 3. 원고와 보도국장의 사퇴를 요구하면서 뉴스방송 편성 확대를 거부하며 2018. 1. 4.부터 3일 동안 한시적 제작거부에 들어간다고 발표하였다.

⑧ 본부 노조는 2018. 1. 19. 당시까지 사퇴를 거부하거나 해임되지 않은 원고를 비롯한 지역 방송사 사장 4명의 사퇴를 요구하는 성명을 발표하였고, 피고의 국장 2명도 2018. 1. 24. 피고 노조의 권유에 따라 원고 등의 사퇴를 요구하며 보직을 사퇴하였다.

⑨ 피고의 뉴스방송 편성은 원고가 2018. 3. 16. 해임된 이후에야 정상화되었다.

나) 판단

앞에서 인정한 사실과 다음과 같은 사정을 종합하면, 이 사건 파업과 계속된 제작거부 및 그로 인한 방송파행에 관하여 원고에게 어떤 책임이 있다고 할 수 없고, 원고의 조직통할 능력도 충분하다고 판단된다. 따라서 '장기간의 방송파행 사태 초래 및 조직 통할능력 부족'은 원고에 대한 임기 전 이사 해임의 정당한 이유가 될 수 없다.



① 이 사건 파업은 원고의 책임으로 발생한 것이 아니라 당시 F 본사의 사장을 비롯한 경영진과 대주주인 T단체가 방송의 공정성과 독립성, 언론의 자유를 해하고 이에 항의하는 기자 등을 부당하게 징계에 회부하거나 전보하는 등의 행위를 하였기 때문에 발생한 것이다. 원고는 주식회사 H의 이사로 잠시 재직할 것을 제외하고는 약 30년 동안 피고의 기자 또는 임직원으로만 일하여 F 본사의 업무에 관여한 사실이 없고, 대표이사 취임 전에 피고의 보도국장, 본부장, 상무이사로 재직하기도 하였으나 방송의 공정성과 독립성, 언론의 자유를 해하는 어떤 행위를 하였다거나 부당한 인사조치에 관여한 사실은 발견되지 않는다.

② 정규인력 139명 중 50명 내외가 파업에 참여하는 상황에서 일정 수준의 방송 파행은 불가피한 것이고, 특히 F 본사의 뉴스편성이 축소되는 상황에서 뉴스 후반부에 편성되는 지역뉴스의 축소 편성은 필연적인 것이므로, 이에 관하여 원고에게 어떤 책임이 있다고 할 수 없다. 당시 같은 상황에 있던 다른 F 지역 방송사보다 피고의 방송파행이 더 심하였다고 볼 자료도 없고, 원고는 파업으로 업무차질이 발생하는 중에도 중계방송이나 행사, 사업 등의 필수적 업무는 피고 노조와 협의하여 차질 없이 진행되도록 하였다. 만약 원고가 파업 조합원을 대체하는 인력을 임시로 고용하는 등의 방법으로 파업에 따른 방송파행을 적극적으로 막았다면 오히려 피고 노조의 반발을 불러와 방송파행이 더욱 과격화·장기화되었을 가능성도 있으므로, 파업 시기에는 일정 수준의 방송파행을 감수하는 것이 오히려 합리적 경영판단이라 할 것이다.

③ 이 사건 파업이 중단된 뒤에도 보도국 소속 기자 17명은 제작거부를 계속하였고 이에 따라 피고의 방송파행은 계속되었으나, 이에 관하여도 원고에게 어떤 책임이 있다고 할 수 없다. 파업 중단 후 제작거부가 계속된 것은 본부 노조가 결정한 방



침으로서 원고의 업무영역 밖의 일이고, 당시 본부 노조가 F 본사의 종전 경영진이 임명한 지역 방송사 사장의 퇴진을 2단계 투쟁의 목표로 내세우기는 하였으나 그 대상에 원고가 직접적으로 포함된 것으로는 보이지 않는다. 피고 노조 또한 지역 방송사 사장의 퇴진을 요구하였으나 X 지부, Y 지부와 달리 2017. 12. 하순 이전에는 원고의 퇴진을 명시적으로 요구하지 않았고, 오히려 피고 노조의 위원장은 원고와 피고의 지배구조, 자율경영, 인사제도 등의 향후 개혁방안에 관하여 지속적으로 협의하였다.

④ 피고 노조가 원고의 퇴진을 명시적으로 요구한 것은 2017. 12. 하순 이후의 일인데, 이는 F 본사와 T단체의 지역 방송사 사장 일괄해임 결정에 조응한 것에 불과하므로, 이를 들어 원고의 조직통할 능력이 부족하다고 할 수는 없다. 오히려 F 본사와 T단체가 지역 방송사의 개별적 사정에 대한 고려 없이 일괄해임을 결정함으로써 원고의 조직통할 능력을 실질적으로 무력화시켰다고 볼 수밖에 없고, 결국 2017. 12. 하순 이후의 방송파행과 조직통할 능력 상실은 원고의 책임이 아니다.

⑤ 원고는 대표이사에 취임한 직후 종전에 보도부서에서 비보도부서로 부당하게 전보된 기자 3명을 보도부서로 복귀시키고 각 부서의 자율적인 의사결정을 존중하는 경영방식을 채택함으로써 방송의 독립성과 공정성, 자율성을 증진시키기 위하여 노력하였다. 또한, 피고 노조와도 수시로 경영과 방송 현안에 관하여 협의하고 노조의 다양한 요구를 합리적 범위 내에서 수용함으로써 조직의 안정화와 방송의 정상화를 위하여 최선의 노력을 다하였다고 판단된다. 실제로 피고 직원들의 이 사건 파업 참가 비율은 F 지역 방송사 중에서 가장 낮은 수준이고, 원고에 대한 해임결정이 공개된 이후인 2018. 1. 24. 이전에는 보직 간부의 사퇴도 전혀 없었다.

2) 원고의 경영능력 부족



갑 제5·15·16·19·20·22·24호증, 을 제4·13호증, 을 제25부터 31호증까지의 각 기재, 증인 I, J의 각 증언에 변론 전체의 취지를 더하여 인정되는 다음과 같은 사실과 판단을 종합하면, 피고의 경영상황 악화에 관하여 원고에게 어떤 책임이 있다고 할 수 없고, 오히려 원고의 경영능력은 통상적인 방송사 대표이사의 경영능력보다 우수하다고 볼 수도 있다. 따라서 '경영능력 부족'은 원고에 대한 임기 전 이사 해임의 정당한 이유가 될 수 없다.

① 원고의 대표이사 재직기간 중 피고의 매출액이나 영업이익, 광고매출이 크게 하락한 것에 대하여 원고에게 어떤 책임이 있다고 보기 어렵다. 원고는 2017. 3. 3. 대표이사로 취임하였는데, 그로부터 불과 6개월 후인 2017. 9. 4. 이 사건 파업이 발생하여 피고의 정규인력 139명 중 50명 내외가 업무를 거부하는 상황을 겪었고, 2017. 12. 하순에는 대주주인 F 본사가 원고에 대한 해임을 결정하여 사실상 원고의 경영권환을 무력화시켰으므로, 원고에게는 그의 경영능력을 발휘할 기회가 제대로 주어지지 않았다. 따라서 원고의 대표이사 재직기간 중 피고의 경영상황이 악화되었다 하더라도 이를 원고의 책임으로 돌릴 수 없다.

② 피고의 2016년 매출액은 약 416억 8,000만 원, 영업이익은 약 11억 9,100만 원이고, 2017년 매출액은 약 328억 9,500만 원, 영업이익은 약 -10억 8,600만 원이다. 즉, 원고의 대표이사 취임 이후 피고의 매출액은 약 87억 8,500만 원, 영업이익은 약 22억 7,700만 원 감소하였다. 그러나 이와 같은 매출액과 영업이익 감소 추세는 원고의 대표이사 취임 이전부터 시작된 것이고(피고의 2015년 대비 2016년 매출액은 약 61억 3,300만 원, 영업이익은 약 21억 4,300만 원 감소하였고, 피고를 포함한 F 지역 방송사의 매출액은 2012년 약 4,018억 원에서 2016년 약 3,409억 원으로 약 609억 원,



영업이익은 2012년 약 129억 원에서 2016년 약 36억 원으로 크게 감소하였다), 그 원인 또한 방송시장 환경의 근본적 변화와 같은 외부적 요인에 의한 것으로 볼 수 있다. 2017년 들어 F 본사와 피고를 포함한 지역 방송사의 매출과 영업이익이 큰 폭으로 감소하였는데, 이는 이 사건 파업과 계속된 제작거부의 영향을 받은 것이다(매출액 중 가장 큰 비중을 차지하는 광고매출의 경우, F 본사와 지역 방송사가 큰 폭으로 감소한 반면, AA와 지역 민방의 광고매출은 감소폭이 작거나 오히려 증가하였다). 따라서 피고의 2017년 매출액과 영업이익 감소가 원고의 경영능력 부족에서 기인한 것으로는 볼 수 없다.

③ 방송시장 환경의 변화 등에 능동적이고 유연하게 대처하는 경영전략의 마련과 실행이 경영자에게 필수적인 능력이긴 하지만, 원고도 뉴미디어 매체 전략, AB 활성화 전략의 수립, 홈페이지 리뉴얼, 뉴미디어 플랫폼 추진 등 방송사업의 미래가치 창출이나 경쟁력 강화를 위한 경영전략을 마련해 실행하려 노력하였고, 1년 남짓한 원고의 대표이사 재직기간 중 초반 6개월을 제외한 나머지 기간에 이 사건 파업과 제작거부, 대주주의 해임결정 등으로 원고가 정상적인 경영을 하기 어려운 상황이었음을 고려하면 원고가 대표이사로서 특별한 경영성과를 내지 못했다고 하여 경영능력 자체가 부족하다고 할 수 없다.

④ 원고가 대표이사에서 해임된 후 파업이나 제작거부가 발생하지 않았음에도 피고의 2018년 매출액과 영업이익은 2017년 대비 더욱 감소하였고, 특히 영업이익의 감소폭이 약 55억 4,900만 원에 이르렀다. 이를 고려하면 원고의 대표이사 재직기간 피고의 경영상황은 오히려 양호하였다고 평가할 수 있다.

⑤ 피고가 원고의 경영능력 부족 사례로 지적하는 극장 영업수익 감소는 인근의



신규 극장 개업으로 인한 것인데, 이에 대하여 원고가 극장 시설의 고급화 전략 등을 즉시 시행하지 않았다 하더라도 이는 비용 대비 수익을 고려한 조치로서 합리적 경영 판단의 범위를 벗어나지 않는다.

⑥ 원고는 대표이사로서 방송통신위원회의 지상파 방송 재허가절차를 차질 없이 마무리하였고, 이 사건 파업과 계속된 제작거부가 발생하던 중에도 2018년 업무운영과 예산·투자 계획을 수립하고 주요 행사와 사업, 방송중계 등을 정상적으로 진행하는 등 대표이사로서의 업무를 충실하게 수행하였다.

3) 피고의 명예와 신뢰 실추

이 사건 파업과 계속된 제작거부에 따른 피고의 방송파행으로 피고가 지역 방송사로서 쌓아온 명예와 신뢰가 저하되었을 것으로 보이기는 한다. 또한, F 본사와 피고의 과거 경영진에 대하여 방송의 공정성과 독립성을 해치고 언론의 자유를 탄압하였다는 비판이 제기되어 왔고, 그 또한 피고의 명예와 신뢰에 악영향을 주었을 것이다. 그러나 앞에서 이미 인정한 것처럼, 피고의 방송파행에 관하여 원고에게 어떤 책임이 있다고 보기 어렵고, 원고가 방송의 공정성과 독립성을 해하는 어떤 행위를 하였다거나 부당한 인사조치에 관여한 사실도 발견되지 않는다. 또한, 피고 노조나 일부 시민단체가 원고의 사퇴를 요구하였으나 이는 F 본사의 원고에 대한 해임결정에 조용한 것에 불과하여 그것만으로 원고가 피고의 명예와 신뢰를 실추시켰다고 할 수는 없고, 오히려 피고의 경영자문위원회와 시청자위원회, 피고의 소수주주 등은 원고의 해임에 반대하는 입장을 표명하기도 하였다. 따라서 '피고의 명예와 신뢰 실추'는 원고에 대한 임기 전 이사 해임의 정당한 이유가 될 수 없다.

다. 소결



결국 피고가 원고에 대한 해임 사유로 든 것들은 모두 임기 전 이사 해임의 정당한 이유가 될 수 없고, 그 외에 원고가 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 경우 등에 해당한다고도 볼 아무런 근거가 없다. 따라서 원고에 대한 임기 전 이사 해임은 정당한 이유가 없는 해임이다.

4. 손해배상 등 책임의 범위

가. 퇴직연금 청구권

1) 퇴직연금 청구권의 발생

을 제16호증의 기재에 의하면, 피고의 임원 퇴직연금 지급규정 제9조는 임원이 자신의 귀책사유로 인해 주주총회의 결의로 해임된 경우 퇴직연금을 지급하지 않는 것으로 정하고 있는 사실을 인정할 수 있다. 이와 같은 규정은 원칙적으로 인정되는 임원의 퇴직연금 청구권을 특별히 박탈하는 징벌적 성격을 가진 것으로서, 주주의 회사에 대한 지배권 확보와 경영자 지위의 안정의 조화를 이루려는 상법 제385조 제1항과는 그 취지를 달리하는 것이므로, 상법 제385조 제1항의 이사 해임의 정당한 이유보다 좁게 해석하여야 한다. 따라서 '해임에 관한 귀책사유'란 '임원이 고의·과실로 법령이나 정관에 위반한 행위를 하거나, 그 임무를 게을리 하는 등 위임약정이나 신의칙에 의해 요구되는 의무를 위반한 경우나 이에 준하는 정도의 현저한 경영상의 잘못이 있는 경우로서 그에 대한 임원의 고의·과실이 인정되는 경우'를 의미하는 것으로 보아야 하고, 단지 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생하였다



고 하여 그에게 해임에 관한 귀책사유가 있다고 볼 수는 없다. 나아가 임원 자신의 귀책사유에 관한 입증책임은 위와 같은 규정의 적용으로 임원의 퇴직연금 청구권이 박탈되었다고 주장하는 당사자에게 있다. 그런데 피고가 제출한 모든 증거에 의하더라도 원고에게 그의 해임에 관한 귀책사유가 있다고 보기에 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없으며, 오히려 원고의 임기 전 이사 해임에 정당한 이유가 존재하지 않음은 앞에서 이미 판단하였다. 따라서 피고는 원고가 사내이사 및 대표이사로 재직할 기간에 대하여 임원 퇴직연금 지급규정에 따른 퇴직연금을 지급할 의무가 있다.

2) 퇴직연금 청구권의 범위

갑 제10호증, 을 제16호증의 각 기재에 의하면, 피고의 임원 퇴직연금 지급규정은 이사와 감사에게 지급할 퇴직연금에 관하여, ① 확정급여형과 확정기여형 중 하나를 선택하되, 근속기간 중 1회에 한하여 확정급여형에서 확정기여형으로 전환할 수 있으나 확정기여형에서 확정급여형으로는 전환할 수 없고, ② 확정급여형의 퇴직연금은 그 전액을 퇴직 시에, 확정기여형의 퇴직연금은 임원 선임 후 만 1년 단위로 각 지급하며, ③ 퇴직연금 지급액은 확정급여형의 경우 기본월봉에 근속기간 지급률 합계(즉, 근속기간 × 지급률)를 곱한 금액으로, 확정기여형의 경우 기본월봉에 근속기간 지급률을 곱한 금액으로 각 산정하고, ④ 퇴직연금의 지급률은 재직기간 1년에 대하여 대표이사의 경우 4개월분, 감사와 상무·전무이사의 경우 2.8개월분으로 정하고 있는 사실, 원고가 대표이사로서 받은 기본월봉은 월 15,528,200원인 사실을 인정할 수 있다.

이러한 사실에 의하면, 원고가 확정기여형을 선택할 경우 원고는 그가 사내이사 및 대표이사로 취임한 2017. 3. 3.로부터 만 1년이 지난 2018. 3. 3.에 대표이사 기본월봉인 월 15,528,200원에 대표이사의 퇴직연금 지급률인 4개월을 곱한 62,112,800원



의 퇴직연금 청구권을 취득하게 된다. 따라서 피고는 원고에게 퇴직연금 62,112,800원을 지급할 의무가 있다.

나. 남은 임기에 대한 보수 상당액의 손해배상 청구권

1) 손해 산정의 기준

이사가 임기 전에 해임됨으로써 입게 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 대해 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 이사에 대해 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 사실, 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.

2) 급여 상당액의 손해배상 청구권

원고는 대표이사의 기본급여 월 15,528,200원과 기타급여(대외업무활동비) 월 200만 원의 합계 월 17,528,200원의 급여 상당액을 지급받지 못하는 손해를 입었다고 주장하면서, 해임일인 2018. 3. 16. 이후인 2018. 4. 1.부터 3년 임기의 종료일인 2020.



3. 2. 이전인 2020. 2. 29.까지 23개월에 해당하는 급여를 해임일인 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 388,600,371원(= 17,728,200원 × 21.9199, 원 미만은 버림, 이하 같다)의 지급을 구하고 있다.

그러나 임기 전 이사 해임에 따른 손해배상책임의 범위를 산정함에 있어서는 해임된 이사가 대표이사라 하더라도 '대표이사'가 아닌 '이사'의 지위에서 얻을 수 있었던 급여 등을 기준하여 하여야 함은 앞에서 이미 보았고, 을 제35호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 피고의 대표이사 아닌 이사(상무이사)에게 지급되는 기본급여는 월 13,199,000원인 사실을 인정할 수 있으므로, 원고의 급여 상당액의 손해를 산정함에 있어서는 원고 주장의 월 15,528,200원이 아니라 월 13,199,000원을 기준으로 한다.

또한, 갑 제2·12호증, 을 제36호증의 각 기재에 의하면, 피고의 정관 제30조 제1항은 이사 및 감사의 보수를 주주총회에서 정하는 것으로 규정한 사실, 2017. 3. 3. 개최된 피고의 정기주주총회에서는 사내이사 2명에 대한 연간 보수 한도액(퇴직금 제외)을 1명 기준 6억 원으로 정하되, 구체적인 보수액의 결정은 이사회에 위임하는 것으로 결정한 사실, F 본사는 2016년경 피고 등 관계회사의 임원보수에 관하여 대표이사 사장은 월 평균 약 1,553만 원, 이사는 월 평균 약 1,320만 원(대표이사의 약 85%)으로 정하고, 보수 외에 업무활동비에 관하여 166만 원에서 333만 원 사이로 정하였던 사실을 인정할 수 있다. 이러한 사실에 의하면 원고가 기타급여로 받은 월 200만 원의 대외업무활동비 또한 '대표이사'의 지위에서 받은 것으로 보이고, 그것이 이사회에서 정한 보수로서 이사에게 구체적인 보수청구권이 발생하였다는 점을 인정할 아무런 증거가 없다. 따라서 기타급여 월 200만 원은 원고가 임기 전 해임으로 입은 손해에 포함되지 않는다.



원고의 해임일 이후로서 원고가 구하는 2018. 4. 1.부터 이사 임기 종료일 이전으로서 원고가 구하는 2020. 2. 29.까지 23개월에 해당하는 이사 급여 상당액을 원고의 해임일을 기준으로 연 5%의 중간이자를 공제하는 호프만식 계산법에 따라 현가를 계산하면 289,320,760원(= 월 13,199,000원 × 21.9199, 원 미만은 버림, 이하 같다)이다. 따라서 피고는 원고에게 289,320,760원을 지급할 의무가 있다.

3) 퇴직연금 상당액의 손해배상 청구권

갑 제2호증, 을 제16호증의 각 기재에 의하면, 피고의 정관 제30조 제2항은 이사 및 감사의 퇴직금에 관하여 주주총회의 결의로 정한 임원퇴직금 지급규정에 의한다고 정한 사실, 2013. 6. 7. 주주총회의 결의로 개정된 피고의 임원 퇴직연금 지급규정은 이사와 감사에게 지급할 퇴직연금에 관하여, ① 확정급여형과 확정기여형 중 하나를 선택하되, 근속기간 중 1회에 한하여 확정급여형에서 확정기여형으로 전환할 수 있으나 확정기여형에서 확정급여형으로는 전환할 수 없고, ② 확정기여형의 근속기간은 임원이 퇴직하는 연도의 경우 이전 부담금 납부 후 근속기간이 1년 미만 6월 이상은 1년으로 하고 6개월 미만은 월할 계산하며, 1개월 미만의 단수는 1개월로 계산하고, 확정기여형의 퇴직연금은 임원 선임 후 만 1년 단위로 각 지급하며, ③ 확정기여형의 퇴직연금 지급액은 기본월봉에 근속기간 지급률을 곱한 금액으로 산정하고, ④ 퇴직연금의 지급률은 재직기간 1년에 대하여 대표이사의 경우 4개월분, 감사와 상무·전무이사의 경우 2.8개월분으로 정하고 있는 사실을 인정할 수 있다.

원고는 대표이사의 기본급여 월 15,528,200원에다가 대표이사 퇴직연금 지급률 4개월과 남은 이사 임기 2년(이사 임기 3년에서 앞에서 퇴직연금을 청구한 재직기간 1년을 제외함)을 곱한 124,225,600원(= 15,528,200원 × 4개월 × 2년)을 임기 종료일인



2020. 3. 2.에 지급받았을 것임을 전제로, 이를 원고의 해임일 기준 현가로 계산한 113,355,860원을 구하고 있으나, 임기 전 이사 해임에 따른 손해배상책임의 범위를 산정함에 있어서는 해임된 이사가 대표이사라 하더라도 '대표이사'가 아닌 '이사'의 지위에서 얻을 수 있었던 급여 등을 기준하여 하여야 하므로, 원고가 남은 임기 2년(해임일 다음 날인 2018. 3. 17.부터 이사 임기 종료일인 2020. 3. 2.까지이나 1개월 미만의 단수는 1개월로 하는 근속기간 계산 규정에 따라 2년으로 본다) 동안 이사로 근무하였다면 얻을 수 있었던 퇴직연금은 대표이사 아닌 이사의 기본월봉 13,199,000원을 기준으로 이사의 퇴직연금 지급률인 2.8개월을 곱하는 방법으로 산정한다. 또한, 임원의 퇴직연금에 관하여 확정기여형에서 확정급여형으로는 전환할 수 없는 것으로 정하고 있는데, 원고는 이미 대표이사 재직기간 1년에 대한 퇴직연금을 별도로 청구하고 있어 확정기여형을 선택하였다고 보아야 하므로, 남은 임기 2년에 대한 퇴직연금 상당액을 계산함에 있어서도 확정급여형이 아니라 확정기여형을 기준으로 계산한다.

결국 원고가 남은 임기 2년 동안 이사로 재직하였다면 그가 사내이사로 취임한 2017. 3. 3.로부터 만 2년이 지난 2019. 3. 3.과 만 3년이 지난 2020. 3. 3.에 퇴직연금으로 각 36,957,200원(= 이사 기본월봉 13,199,000원 × 이사 퇴직연금 지급률 2.8)을 지급받을 수 있었을 것이고, 이를 원고의 해임일인 2017. 3. 16.을 기준으로 연 5%의 중간이자를 공제하는 호프만식 계산법에 따라 현가를 계산하면 35,257,130원[= 36,957,200원 ÷ (1 + 0.05 × 352일 / 365일)]과 33,651,934원[= 36,957,200원 ÷ (1 + 0.05 × 717일 / 365일)]이 된다. 따라서 피고는 원고에게 68,909,064원을 지급할 의무가 있다.

4) 특별퇴직공로금 상당액의 손해배상 청구권



원고는 원고가 대표이사 임기를 마치고 퇴임하면 특별퇴직공로금으로 2,000만 원을 지급받을 수 있었다고 주장하면서 이를 2018. 3. 16.의 현가로 환산한 1,825만 원의 손해배상을 구한다.

피고의 정관 제30조 제2항은 이사 및 감사의 퇴직금에 관하여 주주총회의 결의로 정한 임원퇴직금 지급규정에 의한다고 정한 사실은 앞에서 이미 인정하였고, 갑 제12·23호증, 을 제16호증의 각 기재에 의하면 피고의 임원 퇴직연금 지급규정 제7조는 회사의 사정으로 임기 만료 전에 퇴임하는 임원에게는 주주총회 결의에 의하여 특별퇴직위로금을 지급할 수 있고, 제8조는 임기가 만료하여 퇴임하는 임원 중 재임기간 동안 특별한 공로가 있는 임원에 대하여는 주주총회의 결의에 의하여 특별퇴직공로금을 지급할 수 있다고 정하고 있는 사실, 피고는 종래 주주총회의 결의를 거쳐 임기 전에 퇴임하는 임원에 대하여 특별퇴직위로금을, 임기가 만료되어 퇴임하는 임원에 대하여 특별퇴직공로금을 지급하여 온 사실이 인정된다. 그러나 이러한 사실만으로는 원고가 임기를 마치고 퇴임할 경우에 주주총회의 결의 없이 피고에 대하여 특별퇴직공로금을 청구할 사법상의 권리를 얻게 된다고 할 수는 없고, 달리 이를 원고의 임기 전 해임에 따른 손해라고 인정할 아무런 근거가 없다. 따라서 이에 관한 원고의 주장은 받아들일 수 없다.

5. 결론

피고는 원고에게 420,342,624원(= 퇴직연금 62,112,800원 + 급여 상당액의 손해 289,320,760원 + 퇴직연금 상당액의 손해 68,909,064원)과 이에 대하여 퇴직연금 청구권의 발생일 이후로서 원고의 이사 해임일 다음 날인 2018. 3. 17.부터 피고가 그 이행 의무의 존부 또는 범위에 관하여 다투는 것이 타당하다고 보이는 이 판결 선고일인



: 2019-10-14

2019. 9. 19.까지는 상법에 따른 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에 따른 연 12%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

재판장	판사	최웅영
	판사	박신영
	판사	김재윤