



: 2021-03-31

## 수 원 지 방 법 원

### 제 8 민 사 부

### 판 결

사 건 2019나51505 손해배상(기)

원고, 항소인 겸 피항소인

A

소송대리인 변호사 전영진

소송복대리인 변호사 한세연, 김윤진, 백진렬

피고, 피항소인 겸 항소인

주식회사 B

소송대리인 법무법인 대화

담당변호사 박종현, 심언철

제 1 심 판 결 수원지방법원 성남지원 2018. 12. 19. 선고 2017가단18650 판결

변 론 종 결 2020. 9. 24.

판 결 선 고 2020. 11. 12.

### 주 문

1. 이 법원에서 변경한 청구를 포함하여 제1심판결을 다음과 같이 변경한다.

가. 피고는 원고에게 31,775,514원 및 이에 대하여 2017. 10. 27.부터 2020. 11. 12.



까지는 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

나. 원고의 나머지 청구를 기각한다.

2. 소송 총비용 중 4/5는 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.

3. 제1의 가항은 가집행할 수 있다.

### 청구취지 및 항소취지

#### [청구취지]

피고는 원고에게 168,040,831원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달일 다음날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.<sup>1)</sup>

#### [항소취지]

1. 원고 : 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 원고 패소 부분을 취소한다. 피고는 원고에게 120,284,388원 및 이에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율에 의한 금원을 지급하라.

2. 피고 : 제1심판결 중 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각한다.

## 이 유

### 1. 기초사실

#### 가. 당사자들의 관계

1) 원고는 제1심에서 부당해임 또는 부당해고로 인한 손해배상청구로 잔여임기 급여 등 재산적 손해배상 58,040,831원(= 급여 44,156,712원 + 상여금 10,284,388원 + 퇴직금 3,599,731원) 및 정신적 손해배상 10,000,000원과 약정금 청구로 사이닝 보너스 1억 원을 구하다가, 당시에 이르러 손해배상청구 중 정신적 손해배상을 철회하는 대신 동액 상당을 재산적 손해배상에 추가하는 것으로 청구취지를 변경하였다.



피고 회사는 2015. 3. 31. 엔지니어링 활동 및 관련사업 등을 목적으로 설립된 회사이고, 원고는 2015. 8. 6.경 피고 회사에 입사하여, 2015 10. 6. 사내이사에 취임한 자이다.

#### 나. 원고의 피고 회사로의 영입 및 사이닝보너스 계약의 체결

1) 주식회사 D(이하 'D'이라 한다)은 피고 회사의 설립 당시 피고 회사의 지분의 50%를 갖고 있었던 회사이고, C는 위 D의 지분 100%를 보유한 자이자 피고 회사의 등기이사인 자로, 원고의 피고 회사로의 영입 당시 피고 회사의 회장이라는 명칭을 사용하고 있었다.

2) C는 원고를 피고 회사에 영입하는 조건으로 연봉 3,000만 원 외에 1억 원의 사이닝보너스 지급을 제시하였고, 원고는 피고 회사에 입사한 이후인 2015. 8. 7. 그 작성일자를 2015. 8. 1.로 소급하여 직접 아래와 같은 내용의 사이닝보너스 계약서(이하 '이 사건 사이닝보너스 계약'이라 한다)를 작성한 후 C에게 결재를 요청하였으며, 이에 C는 회계팀장으로 하여금 위 계약서에 법인 인감을 날인하게 하였다.

#### 사이닝 보너스 계약서

##### 제1조 보너스 금액

- ① 피고 회사는 원고의 영입을 위해 1억 원의 사이닝 보너스 지급을 약속한다.
- ② 사이닝 보너스는 원고의 퇴직금 산정 기준금액에 포함되지 않는다.

##### 제2조 지급시기

- ① 피고 회사는 고용 계약체결 후 15일 이내에 원고에게 위 합의된 금액을 지급한다.

##### 제3조 신의성실의 의무

- ① 원고는 피고 회사를 위해 일함에 있어 신의성실의 의무를 다한다.
- ② 원고는 피고 회사를 위해 최소 2년 이상 근속 근무하여야 한다.

##### 제4조 보너스의 반환



① 2년 이내 원고의 자발적인 의사에 의해 퇴사를 할 경우 수령한 보너스를 전액 반환하여야 한다.  
2015. 8. 1.

#### 다. 피고 회사의 원고에 대한 해임 결의

1) 피고 회사의 대표이사 E은 2017. 9. 14. 피고 회사의 주주들에게 2017. 9. 29. 임시주주총회를 개최한다는 소집통지서를 발송하였고, 2017. 9. 29. 피고 회사의 주주들[원고, E, F, G(H은 의결권을 G에게 위임), 총 보유주식 66만 주]이 참석한 임시주주총회가 개최되었다.

2) 원고를 제외한 나머지 주주들은 위 회의에서 C가 피고 회사에게 양도한 D의 주식을 배분하고, 정관 내용을 일부 변경하며, F을 공동 대표이사로 선임하는 한편 원고를 해임(이하 '이 사건 해임'이라 한다)하기로 결의하였다.

3) 피고 회사는 위 결의에 따라 2017. 9. 29. 원고에게, "귀하는 2017. 9. 29. 개최된 임시주총에서 2017. 9. 30.자로 해임하기로 결정하였으므로, 이에 통지합니다."는 내용의 해임통지서를 전달하였다.

#### 라. 피고 회사의 정관 규정

한편, 피고 회사의 정관 규정은 다음과 같다.

##### 제28조(소집통지 및 공고)

1. 주주총회를 소집함에는 그 일시, 장소 및 회의의 목적사항을 총회일 2주간 전에 주주에게 서면으로 통지를 발송하여야 한다.

##### 제40조(이사의 선임)

1. 이사는 주주총회에서 선임한다.

##### 제41조(이사의 임기)

이사의 임기는 3년으로 한다. 단 그 임기가 최종의 결산기 종료 후 당해 결산기에 관한 정기주주총회 전에 만료될 경우에는 그 총회의 종결시까지 그 임기를 연장한다.



**제50조(이사의 보수와 퇴직금)**

1. 이사의 보수는 주주총회의 결의로 이를 정한다. 단, 직원의 업무를 겸하여 수행하는 이사에 있어서 직원의 업무에 대한 보수는 여타 직원의 경우에 준한다.
2. 이사의 퇴직금의 지급은 주주총회의 결의를 거친 임원퇴직금 지급규정에 의한다.
3. 이사의 상여금은 주주총회의 결의를 거친 임원상여금 지급규정에 의한다.
4. 이사의 업무상 사망시 유족보상 및 유족연금 지급에 관하여는 주주총회를 거친 임원유족보상금 지급규정에 의한다.
5. 전항의 퇴직금은 최소 근로기준법에서 규정하고 있는 금액 이상으로 한다.

**제52조(이사의 해임)**

1. 이사가 제41조에서 명시한 임기 중에 있더라도, 아래와 같은 행위를 통해 회사에 상당한 재산상의 피해를 입힌 경우, 그 이사는 회사에 대하여 손해를 배상할 책임이 있으며, 회사는 이사회 결의와 주주총회의 특별결의를 통해서 이사를 해임할 수 있다. 이때 대표이사를 포함한 참석 이사 과반 이상의 찬성과 주주 50% 이상의 동의가 있어야 한다.
  - ① 고의 또는 과실로 횡령, 배임, 사기, 회계부정 등 위법행위를 하는 경우
  - ② 정관 등 회사목적에 위반한 행위를 하는 경우
  - ③ 사업의 기밀정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에 제공하는 경우
  - ④ 법원의 금지사건 또는 한정재산자 선고 받는 경우
  - ⑤ 형사상 금고 이상의 확정판결을 받은 경우
  - ⑥ 파산선고를 받는 경우
2. 그러나 위 1항에서 명시한 행위를 범하지 않았는데도 그 임기만료 전에 정당한 이유 없이 해임한 경우, 그 이사는 회사에 대하여 해임으로 인한 손해배상을 청구할 수 있다. 이 경우 “정당한 이유”의 존부에 관한 입증책임은 손해배상을 청구하는 이사가 부담한다.

**【인정근거】** 갑 1 내지 5, 10, 12, 19, 23, 24, 46, 47호증, 을 제12, 13호증의 각 기재, 제1심 증인 C의 증언, 변론 전체의 취지

**2. 당사자의 주장**

**가. 원고의 주장**

**1) 보수 상당의 손해배상에 관한 청구**

가) 주위적으로, 피고 회사는 원고를 정당한 이유 없이 해임하였는바, 원고는 이사



로 근무하면서 이사 보수 약정에 따라 피고 회사로부터 이사의 보수 및 상여금으로 월 3,630,000원의 급여 및 월 리스료 920,990원 상당의 차량을 지급받아 왔으므로, 피고 회사는 원고에게 부당해임으로 인한 손해배상으로서 2017. 10. 1.부터 2018. 10. 5.까지 잔여기간에 대한 보수 44,156,712원<sup>2)</sup>, 퇴직금 3,599,731원<sup>3)</sup> 및 2017. 11. 1.부터 2018. 10. 5.까지 차량 리스료 상당의 상여금 10,284,388원<sup>4)</sup>의 합계 58,040,831원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다<sup>5)</sup>.

나) 예비적으로, 만일 이사 보수 약정이 주총결의가 없는 등으로 그 효력이 인정되지 아니한다면, 원고는 피고 회사의 일반 직원들이 하는 업무를 하면서 근로자로서 근무하면서 위 보수 및 상여금을 지급받았는데, 피고 회사가 정당한 이유 없이 원고를 해고하였다고 보아야 하므로, 피고 회사는 원고에 대하여 부당해고로 인한 손해배상액으로서 2017. 10.부터 2020. 5.까지의 보수 116,160,000원<sup>6)</sup> 및 2017. 8.부터 2020. 5.까지의 퇴직금 10,285,000원<sup>7)</sup>, 2017. 11. 1.부터 2018. 10. 5.까지의 차량 리스료 상당의 상여금 10,284,388원의 합계 136,729,388원의 일부로서 그 중 68,040,831원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

## 2) 사이닝보너스 약정금에 관한 청구

피고 회사는 원고에게 이 사건 사이닝보너스 계약에 따라 1억 원을 지급하여야 한다.

## 나. 피고 회사의 주장

2) = (3,630,000원 × 12개월) × 370 / 365일, 원 미만 버림(이하 같다)

3) = 1일 평균임금 118,369원(3,360,000원 × 3개월 ÷ 92일) × 30일 × 370 / 365일

4) = (920,990원 × 11개월) + (920,990원 ÷ 31일 × 5일)

5) 원고는 부당해임으로 인한 손해배상청구에 기한 손해액에 관하여는 예비적 주장과 달리 제1심에서의 손해배상액의 산정근거를 변경하는 구체적인 주장이 없으므로 제1심에서 같이 위 58,040,831원을 그대로 유지한 것으로 본다.

6) = 3,630,000원 × 32개월

7) = 3,630,000원 ÷ 12개월 × 34개월



1) 원고는 ㉠ 2017. 6. 29. 피고 회사의 계좌에서 1,000만 원을 무단 인출하여 사용함으로써 업무상횡령을 하였고, ㉡ C의 횡령 및 배임 행위를 묵인 협조함으로써 선량한 관리자로서의 주의의무 내지 감시의무를 위반하였으며, ㉢ 재직기간 동안 투자유치를 전혀 하지 못하는 등 능력과 자질이 부족하고, ㉣ F에 대한 허위사실이 적시된 소문을 배포하여 명예를 훼손하고, 악의적으로 주주 및 이사들의 관계를 분열하는 등 회사 내부의 신뢰관계를 해하는 행위를 하였다. 원고의 이러한 행위로 주주총회에서 이 사건 해임결의를 한 것이므로 위 해임에 정당한 이유가 있다.

2) 설령 부당한 해임이라 하더라도 원고에게 지급될 보수에 대하여 주주총회를 거치지 않았으므로 해임으로 인하여 보수 상당의 손해를 입었다고 볼 수 없고, 원고가 피고 회사의 근로자로서의 지위에 있지도 아니하므로, 부당해고로 인한 손해배상을 구할 수도 없다.

### 3. 판단

#### 가. 보수 상당의 손해배상청구에 관한 판단

##### 1) 주위적 주장에 관한 판단

##### 가) 원고와 피고 회사와의 신분관계

##### (1) 관련 법리

근로기준법 제2조 제1호에서 규정하는 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며, 이에 해당하는지는 계약의 형식과 관계없이 실질적으로 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단한다. 한편 주식회사의 이사는 주주총회에서 선임하고 그 등기를 하여야 한다. 이러한 절차에 따라 선임된 이사는 이사회 의 구성원으로서 회사 업



무집행의 의사결정에 참여하는 등 상법에서 정한 권한을 행사할 수 있고, 또한 회사로부터 위임을 받아 일정한 사무를 처리할 수 있다. 따라서 이사가 상법상 정하여진 이사로서의 업무를 실질적으로 수행하는 한편 회사의 경영을 위한 업무를 함께 담당하는 경우에, 그 담당하고 있는 전체 사무의 실질이 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하는 것에 그치는 것이 아니라면, 그 이사는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 것으로 볼 수 있다. 그리고 주식회사의 이사가 정관이나 주주총회의 결의에서 정한 바에 따라 지급받는 보수는 원칙적으로 상법 제388조의 규정에 근거한 것으로 보아야 하고, 또한 회사의 규정에 의하여 퇴직금을 지급받는 경우에도 그 퇴직금은 원칙적으로 재직 중의 위임 사무 집행에 대한 대가로 지급되는 보수의 일종이라고 할 수 있으므로, 보수와 퇴직금을 지급받았다고 하여 그 이사가 반드시 근로자의 지위를 가지게 된다고 볼 것은 아니다(대법원 2015. 4. 23. 선고 2013다215225 판결 등 참조).

## (2) 구체적 판단

위 법리를 바탕으로 이 사건을 보건대, 뒤에서 보는 바와 같이 원고가 피고 회사에 근무하면서 수행한 업무에는 일반 직원이 수행하는 업무도 포함되어 있고, 보수 약정에 따라 매월 급여 명목의 돈을 지급받은 사실은 인정되나, 한편 위 인정근거 및 갑 제28 내지 31, 37 내지 44, 56호증, 을 제26호증의 각 기재와 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ㉠ 원고가 C의 제안으로 피고 회사에 영입되어 2015. 8. 6.경부터 피고 회사에 출근하였는데, 피고 회사는 이미 2015. 7. 31. 이사회 회의를 개최하여 원고를 이사로 선임하는 안건을 결의하고, 2015. 8. 7. 개최된 피고 회사의 임시주주총회에서 원고를 피고 회사의 이사로 선임하는 결의를 한 점, ㉡ 그 후 원고는 피고 회사의 이사 겸 재무총괄부사장의 직함으로 근무하면서 주로 각종





투자유치를 위하여 노력하였고, 회사의 자금이 부족하자 피고 회사의 주주인 주식회사 H의 대표이사를 찾아가 직접 자금지원을 요청하기도 하였던 점, ㉔ 또한 원고는 피고 회사의 이사로서 회사의 중요사항을 결정하는 이사회에 참석하여 업무집행에 관한 의사결정을 하였을 뿐만 아니라 자신이 진행하는 업무에 필요한 직원들을 직접 영입하고, 피고 회사의 구조조정안을 제시하기도 한 점, ㉕ 비록 원고가 피고 회사와 별도의 위임계약서를 작성하지 않고 일반근로자와 동일한 연봉계약서를 작성한 것으로 보이나, 원고 이외에 다른 이사들도 피고 회사와 연봉계약서 형식의 계약을 체결한 것으로 보이는 점 등을 종합적으로 고려하면, 원고는 피고 회사와 사이에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 일정한 근로를 제공한 것이 아니라 이사회 구성원으로서 회사의 업무집행의 의사결정에 참여하고 피고 회사의 위임받은 사무를 처리하는 이사로서의 직무를 수행하였다고 봄이 상당하다.

#### 나) 이 사건 해임에 대한 정당한 이유의 존부

##### (1) 관련 법리

상법 제385조 제1항에 의하면, 이사는 언제든지 주주총회의 특별결의로 해임할 수 있으나, 이사의 임기를 정한 경우에 정당한 이유 없이 그 임기만료 전에 이사를 해임한 때에는 그 이사는 회사에 대하여 해임으로 인한 손해의 배상을 청구할 수 있다. 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 사업 계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영능력에 대한 근본적인 신뢰관계가 상실된 경우 등과 같이 당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이



발생한 경우라야 할 것이다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다98720 판결 등 참조).

## (2) 판단

(가) 살피건대, 피고 회사의 정관에 의하면 이사를 해임하기 위해서는 이사회 결의와 주주총회의 특별결의를 통해야 하는 사실, 피고 회사의 대표이사 E는 2017. 9. 14. 피고 회사의 주주들에게 2017. 9. 29. 이사 해임 안건 등을 목적으로 하는 임시주주총회를 개최하겠다고 소집통지한 사실, 이에 따라 2017. 9. 29. 개최된 주주총회에서 원고의 해임이 결의된 사실은 앞서 본 바와 같으나, 한편, 위 인정근거 및을 제16호증(가지번호를 포함한다, 이하 같다)의 각 기재와 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 ㉠ 피고 회사는 2017. 9. 5. 이사들에게 2017. 9. 11. 이사회를 개최한다고 통지하면서, D 주식 배분 협의건, 임시주주총회 소집, 정관변경, 공동대표이사 선임만을 회의의 목적사항으로 삼았을 뿐 원고의 해임 여부에 대한 언급은 전혀 없었던 점, ㉡ 이사 J은 G를 대리인으로 하는 위임장을 제출하고 위 2017. 9. 11. 이사회에 참석하지 않았는데, 위 위임장에도 G에게 피고 회사의 주식배분관련, 정관변경, 공동대표이사 선임 사항에 대한 권한만을 위임한다고 기재하고 있을 뿐 원고의 해임에 관한 내용은 보이지 아니하는 점, ㉢ 2017. 9. 11. 개최된 이사회 회의록에 의하면, '회사 경영난에 따른 구조조정을 위해 불가피하게 임원해임이 필요하다고 인식하여 임원해임 등 구체적인 구조조정 방안을 임시주주총회에서 논의하기로 한다'로 기재되어 있기는 하나, 이 역시 구체적 내용을 임시주주총회에서 논의한다는 것에 불과할 뿐 원고에 대한 해임이 결정되거나 고려된 것은 아닌 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 원고의 해임여부에 관한 이사회 결의는 개최되지 않았던 것으로 보이고, 피고 회사가 제출한 증거만으로는 이를 뒤집기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 원



고의 해임에 관하여 적법한 절차를 준수하지 않았다고 봄이 타당하다<sup>8)</sup>).

(나) 나아가 앞서 든 증거 및 갑 제6 내지 8, 11, 26호증, 을 제1, 2, 3, 6, 14호 증의 각 기재와 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 이 사건 해임에 정당한 이유가 있다고 보기 어렵다.

① 이 사건 해임이 결의된 2017. 9. 29. 주주총회에서 논의된 대화 내용을 살펴 보면, 위 회의 당시 원고의 해임에 대하여 F 이사는 ㉠ 원고의 입사 이전에 피고 회사에서 발생한 횡령과 관련한 관리 미흡, ㉡ 원고의 모친상 때 과도한 조의금 지급, ㉢ C의 부당한 업무처리에 관한 묵인, ㉣ 호소문 등 작성으로 인한 본인에 대한 명예훼손, ㉤ 무단결근 당시 법인카드의 사용, ㉥ 회계자료의 비공개, ㉦ 업무내용에 비한 과도 급여 지급 및 차량 제공, ㉧ C의 사고 중고차량의 매수대금 과다 지급, ㉨ 본인에게 제공된 카드의 한도 문제 및 카드 관리의 부실, ㉩ H 및 이사들 사이의 이간질 등이라는 취지로 진술하였다.

그런데 피고 회사의 정관 제52조 제1항은 고의·과실로 횡령, 배임, 사기, 회계 부정 등 위법행위를 하거나 정관 등 회사목적에 위반한 행위 등을 통해서 회사에 상당한 재산상 손해를 입히는 경우에 이사를 해임할 수 있도록 규정하고 있는데, 위 임시 주주총회에서의 F의 진술이 모두 사실이라고 하더라도, 위와 같은 원고의 행위는 피고 회사의 정관에 규정된 해임사유에 해당하지 아니할뿐더러, 위 행위로 인하여 피고 회사가 어떠한 손해를 입었는지도 명확히 드러난 바 없다.

8) 이에 대하여 피고 회사는 상법 제385조 제1항은 '이사는 주주총회의 결의로 언제든지 해임할 수 있다'고 규정하고 있음에도 피고 회사의 정관이 이보다 더 엄격하게 이사회 결의까지 요구하는 것은 위 상법 규정의 취지에 반하여 무효이고, 따라서 원고의 해임을 위해서는 주주총회결의만 있으면 족하다는 취지로도 주장하나, 주주총회의 결의로 정관의 내용을 변경할 수 있는 이상 정관의 내용에 이사 해임의 절차에 관하여 위와 같은 요건을 추가로 규정하고 있다고 하여 위 상법 규정의 취지에 반한다고 볼 수 없고, 설령 이와 달리 보더라도 뒤에서 보는 바와 같이 이 사건 해임에 정당한 이유가 존재하지 아니하므로, 원고의 손해배상채권의 발생에 장애가 되지는 아니한다.



② 물론 원고가 피고 회사의 주장과 같이 2017. 6. 29. 피고 회사의 통장에서 1,000만 원을 인출한 사실이 인정되기는 한다. 그러나 위 사실만으로 원고가 위 금원을 횡령하였다고 단정하기는 어려울뿐더러, 2017. 9. 29. 임시주주총회 당시 원고의 위 금원에 대한 횡령 문제는 전혀 언급되지 아니하였는바, 위 문제는 원고에 대한 해임사유가 아니었던 것으로 보인다.

이에 대하여 피고 회사는 위 임시주주총회에서 원고의 횡령에 관하여 이사 F이 직접 작성한 '원고 해임사유(을 제14호증)'라는 문건을 제시하였으므로 위 횡령을 원고의 해임사유로 삼았다는 취지로 주장하므로 살피건대, 위 문건에 원고의 횡령에 대한 내용이 담겨 있기는 하나, 위 주주총회에서 이 문건의 존재 자체에 대한 언급이 없을 뿐더러 주주총회 전에 참석자들에게 미리 배포되었다거나 내용이 고지된 흔적이 보이지 않으므로 피고 회사의 위 주장은 받아들이지 아니한다.

③ 또한 C의 횡령 및 배임 행위에 대한 원고의 언동과 관련하여, ㉠ 피고 회사가 C의 횡령 및 배임 등을 문제 삼으며 형사 고소를 진행할 당시, 원고는 C에 대한 고소 의견서를 작성하여 수사기관에 제출하고, 관련 증거를 수집하는 등 피고 회사의 이익을 위해 적극적으로 노력한 것으로 보이는 점, ㉡ 당시 피고 회사는 원고에게도 C의 횡령 등에 대한 책임을 물으려고 하였으나 위와 같은 원고의 노력을 감안하여 원고에 대한 별도의 징계 등의 처분을 하지 않기로 결정한 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 위 문제에 대한 원고의 책임 여부에 대하여는 원고와 피고 회사 사이에 이미 종결된 것으로 보이는데, 이로부터 상당한 시간이 지난 후 돌연 원고에 대한 해임을 결의하면서 이를 해임의 사유로 삼는 것은 부당한 것으로 보인다.

④ 나아가 ㉠ 원고는 피고 회사에 재직하면서 각종 국·내외 사업프로젝트 공개



입찰에 참가하기 위하여 투자제안서 및 사업계획서를 작성하는 등 투자유치를 위하여 노력한 것으로 보이는 점, ㉔ 원고는 피고 회사의 자금이 부족해지자 직접 피고 회사의 주주인 주식회사 H의 대표이사를 찾아가 자금지원을 요청하고 구조 조정안을 제시하는 등 재무총괄부사장으로서는 회사의 재정난 극복을 위한 방안을 모색하기도 하였던 점 등에 비추어 보면, 원고가 투자유치가 성공하지 못하였다는 사정만으로 원고의 경영능력에 대한 근본적인 신뢰관계가 상실되었다고 보기는 어렵다.

⑤ 한편, C는 2016. 3.경 피고 회사로부터 횡령, 배임으로 형사고소를 당하였고 이후 공소가 제기되자, 2017. 6. 21. 피고 회사와 사이에 D이 보유한 피고 회사의 주식 25만 주를 피고 회사에 무상 양도하기로 하는 등의 내용으로 합의하였고, 같은 날 피고 회사는 C에 대한 고소를 취하하였는데, C로부터 양도받은 위 주식의 배분 문제를 두고 원고와 다른 이사들 사이의 의견 충돌이 있었던 사실, 이에 원고는 주식 배분방식에 이의를 제기하면서 2017. 9. 11. 주식회사 H 회장 앞으로 '위 주식 25만 주는 모두 자사주로 처리되어야 하는데 F이 독단적으로 분배, 본인 소유지분을 늘리려 한다'는 내용 등의 호소문을 작성하여 2017. 9. 13. 위 H 전무 I의 이메일로 송부하였고, 그 무렵 위 호소문의 주요 내용을 비롯하여 임시주주총회 안건에 대한 의견 및 F이 카카오톡으로 올린 글에 대한 답변 등을 담은 '주주님들께 드리는 글'을 작성하였던 사실이 인정되기는 하나, 이는 원고가 피고 회사의 이사의 지위에서 회사의 이익을 위하여 의견을 개진한 것으로 볼 여지가 충분히 있을뿐더러 위와 같은 사정만으로 원고가 악의적으로 주주 및 이사들의 관계를 분열하려 하였다거나 F에 대한 명예훼손을 하였다고 보기는 부족하고, 나아가 원고와 F 사이의 주관적인 신뢰관계가 상실된 것만으로 원고가 이사로서 업무를 집행하는데 장애가 될 객관적인 상황이 발생하였다고 보기도 어렵



다.

#### 다) 손해의 발생과 범위

위와 같이 피고 회사는 정당한 이유 없이 원고의 이사 임기만료 전에 원고를 이 사직에서 해임하였으므로 상법 제385조 제1항에 따라 이로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 의무가 있는바, 원고가 주장하는 보수 상당 손해가 발생하였는지 살펴본다.

##### (1) 관련 법리

상법 제388조는 "이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다."고 규정하고 있다. 여기에서 말하는 이사의 보수에는 월급·상여금 등 명칭을 불문하고 이사의 직무수행에 대한 보상으로 지급되는 대가가 모두 포함되고, 퇴직금 내지 퇴직위로금도 그 재직 중의 직무집행의 대가로 지급되는 보수의 일종이다. 위 규정은 강행규정이므로, 정관에서 이사의 보수 또는 퇴직금에 관하여 주주총회의 결의로 정한다고 되어 있는 경우에 그 금액·지급시기·지급방법 등에 관한 주주총회의 결의가 있었음을 인정할 증거가 없다면 이사는 보수나 퇴직금을 청구할 수 없다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다98720 판결 참조).

##### (2) 손해의 발생

(가) 위 법리에 비추어 이 사건을 살펴건대, 갑 제13, 79호증의 각 기재에 변론 전체의 취지에 의하면, 원고가 연봉 30,000,000원을 받기로 약정하고 피고 회사에 입사한 이래 매월 급여 명목을 돈을 지급받아 왔는데, 매년 연봉이 인상되어 이 사건 해임 당시 위 급여 명목의 월 평균 지급액이 3,630,000원에 이른 사실, 원고는 2017. 7. 31. 경 근속일수 731일에 대한 중간정산 퇴직금 명목으로 7,111,868원을 지급받은 사실은 인정되나, 한편 앞서 본 인정사실과 인정근거 및 갑 제83, 89, 90, 93호증의 각 기재에



변론 전체의 취지에 인정되는 다음의 제반 사정들에 의하면, 비록 원고가 위 월 급여 및 퇴직금을 피고 회사와의 이사 보수 약정에 기하여 이사의 보수로 지급받았다고 할 지라도 위 보수의 액수 등에 관하여 피고 회사의 정관 제50조 제1항 본문의 규정에 따른 주주총회의 결의가 없었던 이상 이에 대한 원고의 이사보수 청구권이 발생하지 않으므로 피고 회사의 부당한 해임으로 인하여 곧바로 원고가 해임일 다음날부터 임기만료일까지 위 월 급여를 기준으로 산정한 급여 및 퇴직금 상당의 손해를 입었다고 볼 수 없고, 다만 원고는 피고 회사의 이사 지위에 있으면서도 경영지원팀의 일반 직원들이 하는 업무를 겸하여 수행한 것으로 보이므로 정관 제50조 제1항 단서에 따라 주주총회의 결의 없이도 그 직원의 급여에 준하는 보수를 구할 수 있다고 할 것이므로 동종 업무를 수행하는 피고 회사 직원의 급여 및 퇴직금을 기준으로 산정한 보수 상당의 손해를 입었다고 봄이 상당하다.

① 피고 회사의 정관은 이사의 보수, 퇴직금, 상여금에 관하여 '이사의 보수는 주주총회의 결의로 정한다. 다만 직원의 업무를 겸하여 수행하는 이사에 있어서 직원의 업무에 대한 보수는 여타 직원의 경우에 준한다(제50조 제1항)', '퇴직금 및 상여금은 각각 주주총회의 결의를 거친 퇴직금 지급규정 및 임원상여금지급규정에 의하되 퇴직금은 최소 근로기준법에서 규정되어 있는 금액 이상으로 한다(제50조 제2, 3, 5항)'고 규정하고 있을 뿐 그 밖에 이사의 보수액을 정한 규정을 두고 있지 않다.

② 나아가 원고가 해임될 당시까지 피고 회사는 주주총회에서 이사인 원고의 보수의 금액·지급시기·지급방법 등에 관하여 결의한 흔적이 전혀 보이지 않고, 위 정관 규정에 따라 주주총회를 결의를 거친 퇴직금 지급규정이나 임원상여금 지급규정을 별도로 두고 있지 않다9).



③ 한편, ㉠ 피고 회사에서 원고와 함께 근무하였던 L, M, N, O은 '원고가 공용 사무공간에서 회사의 경비처리를 위한 업무 등도 같이 하였다'는 취지의 사실확인서를 제출한 점, ㉡ P 역시 '자신이 2015. 4.경부터 2017. 1.경까지 피고 회사의 경영지원팀 대리의 직책으로 경리, 총무, 인사 업무를 담당하다가 퇴사하였는데, 퇴사 당시 원고에게 업무를 인수인계하였고, 퇴사 후에도 원고로부터 자신이 맡았던 업무에 대하여 어떻게 처리해야 하는지에 관하여 자주 문의를 받고서 2~3회 직접 회사에 방문하여 원고에게 업무를 알려준 적도 있다'는 취지의 사실확인서를 제출한 점, ㉢ 2017. 9. 29. 개최된 주주총회에서 이사 F은 '원고가 회계 직원들의 일을 하고 있다'는 취지의 진술을 하였고, 원고 역시 '재무이사는 경리직원의 일을 할 필요가 없으나, 직원들이 퇴사하여 자신이 그 일도 함께 하고 있다'는 취지로 진술한 점 등에 비추어 보면, 원고는 피고 회사의 이사 지위에 있으면서도 경영지원팀의 일반 직원들이 하는 업무를 겸하여 수행한 것으로 보인다.

(나) ① 이에 대하여 원고는, C가 원고를 이사로 영입하면서 이사의 보수를 지급하기로 약정한 이상 피고 회사로서는 위 약정에 대하여 표현대표이사 책임을 부담할뿐더러 원고가 이사 보수에 대한 주주총회의 결의가 없었음을 알았거나 알 수 있었다고 볼 수 없으므로, 위 주주총회의 총회의 결의가 없었더라도 피고 회사는 이사 보수 약정에 정한 보수 전체 상당의 손해를 배상할 책임이 있다는 취지로 주장하나, 표현대표이사는 대표이사가 아닌 자가 회사를 대표할 권한이 있는 것으로 인정될만한 명칭을 사용한 행위에 대하여 회사가 선의의 제3자에 대하여 책임지는 제도로서, 표현대표이

9) 피고 회사는 2015. 12. 18. 개정된 임원상여금 지급규정(을 제21호증)을 제출하였으나 위 규정이 주주총회 결의를 거쳤다고 볼만한 아무런 증거가 없고, 오히려 원고는 피고 회사의 재무총괄부사장으로 위 지급규정의 존재 여부에 대하여 잘 알 수 있는 지위에 있었는데, 원고 스스로도 2020. 6. 17.자 준비서면을 통해 '2015년 당시 이와 같은 임원상여금지급규정은 존재하지 않았고, 위 규정은 이 사건 소송 준비를 위하여 피고 회사가 작성하였다는 강한 의심이 든다'며, 위 규정의 존재를 부정하고 있다.





사라도 대표이사의 권한 내의 행위를 하는 경우에만 회사가 책임을 지는 것인데, 이사의 보수는 주주총회의 결의를 통해서 정할 수 있는 것일 뿐 대표이사의 권한 내의 행위라고 볼 수 없을뿐더러, 원고는 언제든지 피고 회사의 주주총회 의사록을 열람할 수 있는 자로서 피고 회사와의 관계에서 과실 없는 선의의 제3자에 해당한다고 보기도 어려우므로, 원고의 위 주장은 받아들이지 아니한다.

② 또한 원고는, C가 위 보수 약정에 대한 주주총회를 거치지 않은 잘못을 저질렀으므로 피고 회사는 이에 대한 사용자책임을 부담한 자로서 위 약정에서 정한 이사 보수 상당의 손해를 배상할 책임이 있다는 취지로도 주장하나, 이사와 법인의 관계는 민법상의 위임관련 규정이 적용되므로 수임인인 이사는 원칙적으로 보수를 청구하지 못하고, 상법 제388조는 이사가 자신의 보수와 관련하여 개인적 이익을 도모하는 폐해를 방지하여 회사와 주주 및 회사채권자의 이익을 보호하기 위한 강행규정일 뿐(대법원 2020. 6. 4. 선고 2016다241515, 241522 판결 등 참조) 이사를 보호하기 위한 규정이라고 보이지는 않으므로, C가 원고의 보수 지급을 위한 주주총회를 거치기 위한 노력을 다하지 않았다고 하여 그러한 행위만으로 바로 원고가 C에 대하여 불법행위책임을 물을 수 있다고 어려울뿐더러 위 행위 자체가 C의 사무집행의 범위에 해당한다고 볼 수도 없으므로<sup>10)</sup> 피고 회사에 대하여 사용자책임을 물을 수 있다고 할 수는 없고, 그밖에 원고가 제시하는 사정 또는 제출하는 증거만으로 C의 위법행위를 인정하기 부족하며, 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 이와 다른 전제에서의 원고의 위 주장 역시 받아들이지 아니한다.

### (3) 손해의 범위

10) 피고 회사의 정관 규정에 의하면, 주주총회의 소집은 법령에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 이사회 결의에 따라 대표이사가 소집하고(제27조), 이사회의 소집권자는 이사회의 의장이라고 규정(제46조 제3항)하고 있는데, C는 피고 회사의 등기이사이고 대표이사가 아닐 뿐더러, 이사회의 의장의 지위에 있었다고 볼만한 아무런 자료도 없다.



(가) 나아가 원고가 수행한 직원 업무의 구체적인 보수에 관하여 보건대, 갑 제 82호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고 회사의 경영지원팀에서 주로 경리 업무를 하였던 P은 피고 회사로부터 2017. 1.분 급여로 기본급 2,467,300원과 식대 100,000원 합계 2,567,300원을 지급받은 사실이 인정되므로, 원고가 피고 회사에 대하여 위 금원에 상당하는 급여를 청구할 수 있다고 봄이 상당하다.

이에 대하여 원고는 기존에 지급받는 금액 전부가 직원 업무에 대한 대가라는 취지로 주장하나, 앞서 든 증거 및 갑 제87호증의 기재와 변론 전체의 취지에 의하면, 원고와 동일한 업무를 하면서 원고가 기존에 지급받는 금액 상당의 급여를 지급받은 경영지원팀 직원은 없는 것으로 보이고, 여기에 앞서 본 제반 사정들 특히, 원고의 업무내용과 급여액수 등을 더하여 보면, 원고가 피고 회사에서 근무하는 기간 동안 지급 받은 월 급여에는 직원의 업무에 대한 대가 외에 이사로서의 임무에 대한 대가도 포함되어 있었다고 봄이 상당하므로, 이와 다른 전제에서의 위 주장은 받아들이지 아니한다.

결국 원고는 피고 회사의 부당한 해임으로 인하여 이 사건 해임일 다음 날인 2017. 10. 1.부터 원고의 임기 종료일인 2018. 10. 5.까지 잔여임기 1년 5일(370일) 동안의 급여액인 31,229,621원[= (2,567,300원 × 12) + (2,567,300원 × 12 × 5/365), 원 미만 버림]과 잔여임기 동안의 퇴직금 2,545,893원[= (2,567,300원 × 3 ÷ 92) × 30 × 370/365, 원 미만 버림]의 합계 33,775,514원의 손해를 입었다고 봄이 상당하다<sup>11)</sup>.

(나) 한편 원고는 위 금액 외에 원고에게 제공된 차량도 상여의 성격을 가진다

11) 위 손해는 장래의 소극적 손해이므로, 급여 인상율(피고 회사는 원고 등 이어나 P 등 일반직원들에 대한 급여 등에 관하여 연차 등을 감안하여 적어도 연 5% 이상의 급여 인상율 온 것으로 보인다) 등을 고려하여 장래의 손해액을 확정된 후 손해 배상일 기준의 현가율에 따른 손해액을 산정하여야 하나, 그 기간이 1년 남짓에 불과하여 인상율 반영 없이 손해 발생일 전의 급여를 기준으로 손해액을 계산하되 현가율을 고려하지 않는 방식으로 손해액을 산정하더라도 금액의 차이가 미미하므로, 계산의 편의상 위와 같이 산정한다.



고 주장하면서 잔여 임기 동안의 차량 리스료 상당액에 대한 손해배상도 청구하고 있으나, 원고가 제시하는 사정 또는 제출한 증거<sup>12)</sup>만으로 위 차량 리스료 상당액을 상여금이라고 단정하기는 어렵고, 한편 위 인정증거 및 변론 전체의 취지에 의하면 피고 회사는 상근이사로 근무하는 자들에 대하여만 업무상 이용할 수 있는 개인 차량을 제공한 것으로 보이므로 이는 직원 업무에 대한 대가가 아닌 이사에 대한 보수로 지급된 것으로 보아야 하는데, 원고의 이사로서의 보수 등에 대한 피고 회사의 주주총회 결의가 없었음은 앞서 본 바와 같으므로 원고는 피고 회사에 대하여 위 차량 리스료 상당금원의 지급을 구할 수 없다(설령 위 차량 리스료 상당액을 상여금이라고 보더라도, 피고 회사의 임원상여금 지급규정이 존재하지 않음은 앞서 본 바와 같으므로 위 상여금을 지급하기 위해서는 결국 피고 회사의 정관 제50조 제1항에 따라 주주총회결의를 거쳐야 함은 마찬가지이다<sup>13)</sup>).

#### 라) 소결론

따라서 특별한 사정이 없는 한 피고 회사는 원고에게 정당한 이유 없는 해임으로 인한 손해배상으로서 33,775,514원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

#### 2) 예비적 주장에 관한 판단

앞서 본 바와 같이 원고는 피고 회사와 사이에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 일정한 근로를 제공하였다고 볼 수 없으므로, 원고가 근로자임을 전제로 한 위 주

12) 원고는 차량을 운행하면서 발생한 총 차량유지비 중에서 세법상 법인비용으로 인정받을 수 없는 초과 금액은 상여금으로 처리되었다는 사정을 제시하나, 그 주장 자체로 세법상 법인비용으로 인정받을 수 있는 부분은 상여금으로 처리되지 않았다는 것이고, 나아가 초과 금액을 상여금으로 처리한 것은 회사 내부적인 비용처리를 위한 것일 뿐이므로 위 사정만으로 차량 리스료 상당액 자체가 상여금에 해당한다고 보기는 어렵다.

13) 나아가 설령 피고 회사가 제출한 임원상여금 지급규정(을 제21호증)이 피고 회사의 정관 제50조 제3항에서 정한 임원상여금 지급규정으로서 효력이 있다고 하더라도, 위 지급규정에 의하면, 정기상여금은 기본 연봉의 100%의 범위 내에서 2회 이상 시기를 정하여 분할하여 지급하되, 이사회 결의에 의하여 그 금액을 확정하여 연봉계약서에 포함하여 기재하도록 되어 있고, 성과급은 매년 성과급 산출기준액 × 지급기준율의 금액으로 하도록 규정하고 있을 뿐이므로, 이사에게 제공하는 차량 리스료 상당의 금액이 위 규정에 따른 상여금이라고 보기도 어렵다.



장은 이유 없다.

#### 나. 사이닝 약정금 청구에 관한 판단

1) 가) 기업이 경력 있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결 하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, 더 나아가 의무근무 기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지는 해당 계약이 체결된 동기 및 경위, 당사자가 계약에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 계약서에 특정 기간 동안의 전속근무를 조건으로 사이닝 보너스를 지급한다거나 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 및 거래의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다 (대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다55518 판결 등 참조).

나) 살펴건대, 앞서 든 증거와 갑 제77, 87호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 이 사건 사이닝보너스는 피고 회사가 원고에게 이사의 보수로서 지급을 약속한 것이라고 봄이 타당하고, 원고의 이사로서의 보수에 관하여 피고 회사의 주주총회 결의가 없었음은 앞서 본 바와 같으므로, 원고는 피고 회사에 대하여 이 사건 사이닝보너스 계약에 따른 금원의 지급을 청구할 수 없다.

(1) ㉠ 원고가 C의 제안으로 피고 회사에 영입되어 2015. 8. 6.경부터 피고 회사에 출근하였는데, 이 사건 사이닝보너스 계약서는 2015. 8. 7.경 작성된 점, ㉡ 피고 회사는 그 전인 2015. 7. 31.자 이사회 회의 및 2015. 8. 7.자 임시주주총회를 통해 원고의 이사 선임에 관한 결의를 한 점을 고려하면, 이 사건 사이닝보너스 계약은 원고가



피고 회사의 이사로 영입되는 것을 조건으로 체결된 것으로 보인다.

(2) 그런데 ㉠ 이 사건 사이닝보너스 계약서에 의하면, 원고는 피고 회사에서 2년 이상 근속하여 근무하여야 하고, 만약 원고가 2년 이내에 퇴사할 경우에는 수령한 사이닝보너스 전액을 반환해야 한다고 정하고 있는 점, ㉡ 원고는 피고 회사의 이사 겸 재무총괄부사장으로 영입되면서 연봉 3천만 원을 제시받았는데, 이는 다른 일반 직원들의 급여와도 비슷한 수준의 급여인 점, ㉢ 원고 스스로도 약속된 연봉이 낮았기 때문에 이 사건 사이닝보너스 계약이 없었다면 피고 회사의 영입제안을 거절하였을 것이라고 밝히고 있는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 사이닝보너스 계약에 따른 금원은 원고의 연봉과 합산하여 모두 이사의 보수로서의 의미를 가진다고 봄이 상당하다.

2) 이에 대하여 원고는 C가 원고에게 이 사건 사이닝보너스를 지급하기로 약정하였으므로, 피고 회사는 표현대표이사책임 또는 사용자책임을 부담한다고 주장하나, 이사의 보수는 주주총회의 결의를 통해서 정할 수 있는 것일 뿐 대표이사의 권한 내의 행위라고 볼 수 없고, 피고 회사의 주주총회를 통해 원고의 보수에 관한 결의를 하지 않은 것이 C의 위법행위라거나 사무집행에 관한 행위라고 단정할 수 없다는 점은 앞서 본 바와 같으므로, 이 부분 원고의 위 주장도 받아들이지 아니한다.

#### 다. 피고 회사의 상계 주장에 관한 판단

1) 피고 회사는 원고가 해임 후 1개월간 회사차량을 사용하였으므로, 한 달간의 차량 리스료 및 보험료 합계 1,002,714원을 원고에 대한 손해배상금과 상계한다고 주장한다. 그러나 갑 제21, 48호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, F이 원고를 해임한 후 위 차량 반환 시기와 절차에 관한 사항을 피고 회사의 대표이사 E에게 위임하였고, E은 원고에게 법인등기부상 원고의 이사 지위가 말소될 때까지 위 차량을



사용하게 한 사실, 이에 원고는 2017. 10. 16.경 E에게 조속히 자신에 대한 해임등기를 하고 설령 그렇지 않더라도 2017. 10. 31. 차량을 반납하겠다고 통지하였으나 그 후 E은 원고에게 차량의 반납이나 해임등기 여부에 관하여 아무런 요구나 통지를 하지 아니한 사실이 인정되는바, 위 인정사실에 의하면 피고 회사는 적어도 묵시적으로나마 해임 후 1개월이 지난 2017. 10. 31.경까지 원고에게 위 차량의 사용을 허락하였다고 봄이 상당하므로, 원고에게 위 차량의 사용에 따른 리스료 및 보험료의 지급을 구할 수 없다고 할 것이다. 따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

2) 또한 피고 회사는 원고에게 선지급한 2,000,000원을 원고에 대한 손해배상금과 상계한다고 주장하므로 살피건대, 을 제6호증의 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 원고는 2016. 9.경 피고 회사에 선지급금 2,000,000원을 신청하여 이를 지급받은 사실이 인정되므로, 원고는 피고 회사에 위 선지급금 2,000,000원을 변제할 책임이 있다.

3) 따라서 위 2,000,000원을 원고에 대한 손해배상금 33,775,514원과 대등액의 범위 내에서 상계하면, 원고의 피고 회사에 대한 손해배상청구 금액은 31,775,514원(= 33,775,514원 - 2,000,000원)이 남게 된다.

#### 라. 소결론

따라서 피고 회사는 원고에게 위 손해배상금 31,775,514원 및 이에 대하여 손해발생일 이후로서 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 소장 부분의 송달일 다음 날인 2017. 10. 27.부터 피고 회사가 그 이행의무의 존부 및 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2020. 11. 12.까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문, 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정 부칙(2019. 5. 21. 대통령령 제



29768호) 제2조 제1항, 구 소송촉진 등에 관한 특례법 제3조 제1항 본문의 법정이율에 관한 규정(2019. 5. 21. 대통령령 제29768호로 개정되기 전의 것)이 정한 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

#### 4. 결론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각하여야 할 것인바, 이 법원에서 변경한 청구를 포함하여 제1심판결을 위와 같이 변경하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

|     |    |     |
|-----|----|-----|
| 재판장 | 판사 | 이동식 |
|     | 판사 | 조서영 |
|     | 판사 | 신유리 |