

경영권분쟁 사안에서 이사의 임기만료 전 일방적 해임의 적법 여부 및 회사의 손해배상책임 여부:

서울중앙지방법원 2015 가합 563503 판결



## 1. 상법상 이사의 해임 및 손해배상청구권 관련 규정

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. 해임이사의 손해배상청구권 요건

### (1) 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 3년을 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.

## (2) 정당한 이유가 없는 경우

위 롯데사건 판결과 같이 이사해임의 정당한 이유가 인정되는 경우에는 회사에 대한 손해배상을 청구할 수 없습니다. 불명확한 표현 "정당한 이유"에 해당하는지 여부는 재판부에서 판단할 수 밖에 없습니다.

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.

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

### 3. 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. 정당한 이유가 없는 해임에 대한 손해배상범위

이사가 주주총회의 결의로 임기만료 전에 해임된 경우 그로 인하여 입게 되는 손해는 이사로서 잔여임기 동안 재직하여 얻을 수 있는 상법 소정의 보수상당액인 정기적 급여와 상여금 및 퇴직금이라 할 것이고, 이사해임에 관한 상법 제 385 조 제 1 항의 규정은 주주총회에 대하여 사유여하를 막론하고 이사를 해임할 수 있는 권한을 부여하는 것으로서 그에 따른 주주총회의 이사해임은 불법행위를 구성하지 아니하는 것이므로 임기만료 전에 해임된 이사가 그로 인하여 정신적 고통을 받았다 하더라도 위자료는 청구할 수 없습니다(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).

한편, 임기가 정하여진 이사를 정당한 이유없이 임기만료 전에 해임한 회사의 손해배상책임은 채무불이행이나 불법행위책임과는 달리 고의, 과실을 요건으로 하지

아니하는 상법상의 법정책임이라 할 것이므로 여기에는 일반 채무불이행이나 불법행위 책임에서와 같은 과실상계의 법리가 적용되지 않습니다(서울고등법원 1990. 7. 6. 선고 89 나 46297 판결 등).

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

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

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)