

등기이사 임기만료 전 해임의 정당한 이유, 손해배상책임, 이사보수 결의, 임원퇴직금 규

정: 서울중앙지방법원 2022. 11. 10. 선고 2021가합503991 판결



1. 사안의 개요

(1) 자산운용 투자자문회사의 사내이사 등기

(2) 고용계약서 작성 - 연봉 + 성과급

(3) 회사정관 - 이사 임기 3년 규정 + 보수 및 퇴직금 규정 "이사와 감사의 보수는

주총결의로 정한다 + 이사와 감사의 퇴직금 지급은 주총결의를 거친 임원퇴직금

지급규정에 의한다" BUT 주총결의 없음

(4) 해고예고통지 "근무지 무단이탈 및 지시불이행" + 임시주총 해임결의

2. 당사자 주장요지

(1) 이사 주장 - 임기가 정하여진 사내이사인 원고를 정당한 이유 없이 해임하였으므로 상법 제385조 제1항에 따라 원고가 정해진 임기까지 받을 수 있었던 임금 및 임기만료시 지급받을 수 있었던 퇴직금 상당의 손해를 배상할 의무가 있다.

(2) 회사 주장 - 중요한 회의가 진행 중임에도 개인적으로 화상예배를 보았고, ② CTO로서 당연히 하루 8시간 서버에 접속하여 확인을 하여야 함에도 실제 서버에 접속한 누적시간은 20시간에 불과하였으며, 개발계약에 문제점이 있음에도 계약을 그대로 진행하게 하여 피고에게 손해를 입히는 등 사내이사로서의 의무를 위반하는 행위를 하였으므로, 피고가 원고를 해임한 것은 정당하고, 설령 해임에 정당한 이유가 없다고 하더라도 원고의 보수 및 퇴직금 지급에 관한 피고의 주주총회결의나 내부규정이 존재하지 않으므로, 해임으로 인하여 원고가 입은 손해가 없다.

3. 법원의 판단 요지

가. 등기이사 해임의 정당한 이유

(1) 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(상법 제385조 제1항).
여기에서 '정당한 이유'란 주주와 이사 사이에 불화 등 단순히 주관적인 신뢰 관계가 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 신뢰 관계가 상실된 경우 등과 같이 당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생한 경우라야 한다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다98720 판결 등 참조).

(2) 원고가 사내이사로 재임하는 기간동안 법령이나 정관에 위배되는 행위나 경영능력에 근본적인 신뢰가 상실되었다고 볼만한 사정이 보이지 않는 점(원고와 피고

내지 피고 대표이사 사이의 주관적인 신뢰관계가 상실된 것만으로는 원고가 이
사로서 업무를 집행하는데 장애가 될 객관적인 상황이 발생하였다고 보기 어렵
다), 해고예고통보서에 기재된 바와 같이 근무지를 무단이탈하거나 지시를 불이
행하였음을 인정할 증거가 없고, 개발계약의 폐기가 원고의 귀책에 의한 것이라
고 보기 부족한 점, CTO로서 매일 8시간 동안 서버에 접속할 의무를 부담하였다
거나 개발사와 회의 중 회의와 직접적으로 관련되지 않은 암호화페 관련 세미나
영상을 틀어두고 있었음을 인정하고 있기는 하나, 원고는 다른 여러 회의들과 관
련하여서는 회의록을 작성하여 이를 대표이사에게 공유하기도 하였던바, 위와 같
은 사정만으로 원고가 법령이나 정관에 위배된 행위를 하였다거나 경영능력에
대한 근본적인 신뢰 관계가 상실될 정도에 이르렀다고 보기는 어려운 점 등을
종합해보면, 원고가 피고 회사의 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관
적 상황이 발생한 경우에 해당한다고 볼 수 없다. 따라서 이 사건 해임결의는 정
당한 이유 없이 이루어졌다고 봄이 타당하다.

나. 이사보수 상당의 손해배상책임 여부

(1) 상법 제388조에 의하면, 주식회사 이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한

때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다고 규정되어 있는데, 정관 등에서 이사의 보수 또는 퇴직금에 관하여 주주총회의 결의로 정한다고 규정되어 있는 경우 그 금액·지급방법·지급시기 등에 관한 주주총회의 결의가 있었음을 인정할 증거가 없는 한 이사의 보수 청구권을 행사할 수 없다(대법원 2019. 7. 4. 선고 2017다 17436 판결 등 참조).

(2) 회사가 매년 대주주의 결재·승인을 거쳐 이사의 보수를 지급해왔다는 사정만으로는 이사의 보수에 관한 주주총회의 결의가 있었던 것과 마찬가지로 보기에는 부족하다(대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다94342 판결 등 참조).

(3) 주식회사의 이사, 감사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로, 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있는 것이 아니며, 따라서 일정한 보수를 받는 경우에도 이를 근로기준법 소정의 임금이라 할 수 없고, 회사의 규정에 의하여 이사 등 임원에게 퇴직금을 지급하는 경우에도 그 퇴직금은 근로기준법 소정의 퇴직금이 아니라 재직 중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수에 불과하다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결 등 참조).

(4) 따라서 이사의 퇴직금은 상법 제388조에 규정된 보수에 포함되어 정관으로 정하거나 주주총회의 결의에 의하여 정할 수 있고, 이러한 퇴직금 청구권은 이사가

퇴직할 때 유효하게 적용되는 정관의 퇴직금 규정에 의하거나 주주총회의 퇴직금지결의가 있을 때 비로소 발생한다(대법원 2006. 5. 25. 선고 2003다16092, 16108 판결 등 참조).

- (5) 정관 제41조에서 '이사의 보수는 주주총회 결의로 이를 정한다. 이사의 퇴직금은 별도로 위임된 임원퇴직금지규정에 의하여 지급한다'고 정하고 있는데, 위 인정사실만으로는 사내이사인 원고의 보수 또는 퇴직금에 관한 피고의 주주총회 결의가 있었다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없으며, 피고에 별도로 위임된 임원퇴직금지규정이 존재한다고 볼 만한 증거도 없다.
- (6) 결국 원고는 피고에 대하여 이사의 보수청구권을 행사할 수 없으므로, 피고가 정당한 이유 없이 원고를 해임하였다 하더라도 원고에게 이사직 해임으로 인하여 남은 임기 동안의 보수 상당의 손해가 발생하였다고 볼 수 없다. 따라서 원고의 손해배상 청구를 받아들일 수 없다.
- (7) 원고는 재직 기간 동안 보수를 지급하였음에도 보수지급결의가 없다고 주장하는 것은 신의칙에 반한다고 주장하나, 상법 제388조에서는 "이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다."고 정하고 있고, 피고 정관에서 "이사의 보수는 주주총회로 이를 정한다."고 정하고 있는 점에 비추어, 피고가 이사 보수에 관한 주주총회 결의가 없었음을 이유로 원고에게는 보

수청구권이 없다고 주장하는 것이 신의칙에 반한다고 보기 어렵다.

- (8) 또한 원고는 '만약 보수에 대한 주주총회 결의가 없다면 이는 피고 대표이사가 고의·과실로 주주총회 의사록에 그 보수에 관한 기재를 누락한 것이므로 원고에 대하여 민법 제750조, 제35조에 의한 불법행위책임을 부담한다'고도 주장하나, G가 고의 또는 과실로 주주총회 의사록에 보수 기재를 누락하였다고 볼 증거가 없다.

첨부: 서울중앙지방법원 2022. 11. 10. 선고 2021가합503991 판결

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

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