

이사인 주주는 주주총회 이사 보수 한도 안건에 대해 의결권이 제한됩니다.

안녕하세요. 윤정옥 변호사입니다.

최근 대법원은 ‘**이사의 직위를 가진 주주는 이사 보수 한도와 관련된 안건에 대해 주주총회에서 의결권이 제한된다**’라고 해석될 수 있는 판단을 내렸습니다. 이에 스타트업은 본 판결의 취지를 반영하여 이사 보수 결의 절차를 재정비할 필요가 있습니다. 구체적인 내용은 아래에서 살펴보겠습니다.

사건의 개요

남양유업은 2023년 정기 주주총회에서 이사 보수 한도를 50억 원으로 정하는 안건을 상정하였고, 이사이자 최대주주였던 전 회장 A가 이에 찬성하는 의결권을 행사하여 해당 안건이 가결된 바 있습니다. 이에 대해 남양유업 상근감사는 전 회장 A가 상법 제 368조 제 3항의 특별이해관계인에 해당하므로 의결권을 행사할 수 없었다는 이유로 주주총회 결의 취소 소송을 제기하였습니다.

판결의 내용

: 대법원 2025. 4. 24. 선고 2025다 210138 판결, 서울고등법원 2025. 1. 22. 선고 2024나 2027590 판결

이에 1심 법원은 아래의 내용을 고려하였을 때, “**주주인 이사는 ‘이사의 보수한도액 승인에 관한 안건에 대해 특별한 이해관계를 가지고 있는 주주’로 보아야 하고, 주주총회에서 개별 이사에 대한 보수액을 결정하는 경우와 달리 볼 것은 아니다**”라고 판시하였습니다.

- 1) 이사의 보수한도액을 정하는 이 사건 결의가 이루어지면 그 한도 내에서 보수를 받을 수 있게 되므로 위 결의에 개인적인 이해관계를 가지는 특별한 이해관계인에 해당한다.
- 2) 주주총회에서 결정된 이사의 보수한도액은 향후 개별 이사에 대한 구체적인 보수액을 결정하는 데에 중요한 영향을 미칠 수밖에 없다.
- 3) 주주인 이사의 보수는 회사의 지배에 관한 이해관계가 아니라 해당 주주의 개인적 이해관계와 밀접한 관련이 있다.

위와 같은 1심 법원의 판결은 2심 법원 및 대법원에서도 받아들여졌으며, 최종적으로 2025년 4월 25일, 대법원에서 심리불속행으로 상고를 기각함에 따라 해당 주주총회 결의의 취소가 확정되었습니다(이하 “본건 판결”).

본건 판결은 그동안 실무에서 통용되던 해석, 즉 ‘이사 지위를 가진 주주는 이사 개개인의 보수를 정하는 안건에만 특별이해관계가 인정되고, 이사 보수 한도를 정하는 안건에는 해당하지 않는다’라는 입장을 뒤집는 결론을 내린 것으로, 실무와 학계 모두에 시사하는 바가 큼니다.

기존의 통상적인 학설 및 실무

상법 제 368 조 제 3 항의 ‘특별한 이해관계’란 특정 주주가 단순히 주주의 지위를 넘어, 주주총회 안건과 직접적인 개인적 이해관계를 가지는 경우를 의미합니다.

이에 실무에서는 주주총회에서 특정 이사의 보수 한도나 구체적인 보수액을 정하는 경우, 해당 이사가 자신의 보수와 직접적인 관련이 있으므로 특별이해관계가 인정된다고 보았습니다. 반면, 주주총회에서 이사 전원의 총 보수 한도만 정하는 경우에는 특정 이사의 개인적 이익과 직접 연결되지 않는다고 보아 특별이해관계가 부정되고, 의결권 행사가 가능하다고 해석해왔습니다.

시사점

그 동안 스타트업들은 매년 3 월 정기주주총회에서 이사 보수 한도 안건에 대해 결의한 뒤, 이사회에서 이사의 개별 보수를 결정하는 경우가 많았습니다. 그러나 본건 판결에 따르면, 이사 보수 한도에 대한 주주총회 안건에서 이사의 지위를 갖는 주주(창업자, 최대주주 등이 등기이사인 경우)는 의결권을 행사할 수 없으며, 나머지 주주들의 의결권 행사만으로 이사 보수 한도 안건을 통과시켜야 합니다.

만일, 이를 위반하여 의결권을 행사한 경우, 추후 투자자 등과 분쟁 시 이미 지급된 보수가 부당이득으로 반환 대상이 될 가능성이 매우 높습니다.

따라서 스타트업의 창업자 등은 본인의 지분을 제외한 다른 주주, 특히 투자자들과 긴밀히 협의하여 이사 보수 한도 안건이 적법하게 통과되도록 할 필요가 있습니다.

대안으로는 주주총회 특별결의를 통해 임원보수규정을 제정하고, 해당 임원보수규정에 이사 보수 한도를 명시하는 방법이 있습니다. 그러나 임원보수규정 제정을 위한 특별결의 역시 이사 및 주주의 의결권이 제한되므로, 회사 설립 초기나 우호 지분이 충분한 시점에 미리 제정해두는 것이 바람직합니다.

마지막으로 스타트업의 경우 이사가 지급받는 보수 금액이 크지 않더라도, 이를 반환해야 하는 위험을 피하기 위해 상법상 절차를 철저히 준수하는 것이 무엇보다 중요합니다.

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright ©2025 SEUM Law.

윤정옥 변호사

Partner

jungok.yun@seumlaw.com