

## 과반수이지만 해임 정족수에 모자랄 때 경영진을 교체하는 방법

안녕하세요. 천준범 변호사입니다.

아마도 많이 알고 계시겠지만, 주식회사에서 대표이사를 포함한 등기이사를 해임하려면 주주총회에서 출석 주식수 2/3 이상 및 발행 주식 전체의 1/3 이상의 찬성이 있어야 합니다. 쉽게 말해, 66.7% 이상의 주식이 지지하지 않으면 임기 중에 있는 어떤 등기이사를 주주총회에서 해임할 수는 없습니다.

하지만 과반수가 지지하지 않는 등기이사, 특히 대표이사가 회사 경영을 잘못하고 있을 때나 다수 주주들이 원하는 방향으로 경영을 하지 않을 때, 과연 어떤 방법으로 경영에서 손을 떼게 할 수 있을까요? 실무적으로 일반 등기이사들은 경영에 거의 관여하지 않아 실질적으로는 대표이사가 문제되는 경우가 많으니, 대표이사를 중심으로 살펴보겠습니다.

### 우선, 대표이사의 ‘대표’ 자리만 해임시키는 것을 시도해 봅니다.

즉, 법적으로는 대표이사의 등기이사직은 유지하되, 대표이사직만 내려놓게 하는 것입니다. 법적으로 대표이사는 주주총회에서 선출된 등기이사들 중에서 선출하는 것이고, 선출하는 주체는 등기이사들의 모임인 이사회입니다. 보통 회사의 등기이사는 3~5 명 정도인데, 이 중 절반 이상이 현 대표이사의 경영 방침에 반대하고 있다면 이사회를 열어 대표이사의 해임을 결의할 수 있습니다.

물론, 이사회를 소집할 수 있는 권한 자체가 대표이사에게 있기 때문에 보통 약간의 절차적인 진행이 필요합니다. 그리고 이사의 수가 적을 때 대표이사가 자신 및 자신에게 우호적인 이사와 함께 아예 이사회를 개최되지 못하도록 할 수도 있으므로 경우에 따라 여러가지 대응 전략이 필요합니다.

결과적으로 이와 같이 대표이사를 일반이사로 강등시키고 다른 등기이사를 대표이사로 선임하는 목표를 달성하는 것이 가장 쉬운 방법인 경우가 많습니다. 회사의 정관에 규정된 이사의 수에 따라서, 미리 회사의 이사를 추가로 선임해 두어야 하는 경우도 있고, 사실 회사를 새로 만들거나 창업자가

아직 2/3 이상의 지분을 갖고 있을 때 미리 이런 경우에 대비하여 이사의 수에 관한 정관 규정을 정비할 필요도 있습니다.

## 다음으로는, 법원의 도움을 받는 방법을 시도해 봅니다.

대표이사와 주주들 사이의 분쟁이 단순한 경영의 방향이나 판단 때문에 일어나는 경우는 별로 없습니다. 주로 대표이사 등 경영진들이 매우 비합리적인 판단을 하거나, 또는 개인적인 이익을 추구하는 경우에 주주들이 화가 나고 대표이사를 회사의 경영에서 배제하려는 시도를 하게 됩니다.

그런데 바로 이 상황은 법적으로 대표이사가 회사에 대한 '선관주의 의무' 또는 '충실의무'를 다하지 않았다는 것을 의미할 때가 많습니다. 법은 상식에서 출발한 것이어서, 주주들이 보기에 경영 판단이 이상하다거나 회사를 위한 것이 아니라는 의심이 드는 것, 이것이 바로 이사의 '배임'이 되는 경우가 많습니다. 이 중 회사의 돈을 분명히 회사를 위한 용도가 아닌 곳에 쓰는 것은 '횡령'이라고 합니다.

대표이사나 이사가 이와 같은 배임 또는 횡령을 저지른다고 생각되면, 민사적으로 손해배상을 청구하거나 형사적으로 고발을 해서 책임을 지도록 하는 것 이외에, 이들 경영진을 해임해 달라는 청구를 법원에 할 수 있습니다. 그리고, 재판 과정이 길어질 수 있으므로, 우선 해임이 맞는지 판결이 나올 때까지 임시로 대표이사가 회사의 업무를 보는 것을 정지시켜 두고 다른 사람이 직무를 대행할 수 있도록 하는 가처분을 신청할 수도 있습니다.

절차적으로는 법원이 회사의 경영진 구성에 아무 때나 개입할 수는 없기 때문에, 우선 주주총회에서 대표이사 또는 이사에 대한 해임이 부결되어야 법원으로 갈 수 있습니다. 먼저 주주들에게 판단을 맡기고, 법원은 그 다음 차례로 개입하겠다는 것, 이것을 법원과 같은 사법기관의 판단에 있어 '보충성'의 원칙이라고 합니다.

## 마지막으로, 만약 대표이사를 아예 경영에서 손 떼게 하는 방법이 어렵다면, 대표이사를 한 명 더 선임하는 것을 고려해 볼 수 있습니다.

물론 이 방법은 회사 정관에 대표이사를 1 명 둔다고 명시하지 않은 경우 가능한 방법입니다. 시중에 돌아다니는 많은 정관 양식 중 일부는 명시적으로 대표이사를 여러 명 둔다고 규정하지 않아도 단순히

‘대표이사를 둔다’ 또는 ‘대표이사는 이사회에서 선출하며 회사를 대표한다’는 식으로만 규정하고 있는 경우가 있습니다. 우리 회사의 정관이 어떻게 되어 있는지 한 번 확인해 보고 이 방법이 가능한지 알아봅니다. 이렇게 규정되어 있는 경우 대표이사를 1명 더 선임해도 정관에 위반되는 것은 아닙니다.

정관에서 대표이사 여러 명을 두는 것을 금지하고 있지 않다는 점을 확인했다면, 이사회를 개최해서 대표이사를 추가로 선임하는 절차를 진행하면 됩니다. 물론, 기존 대표이사가 이사회를 열어 주지 않을 때에는 약간 번거로운 절차가 필요하지만, 결국 이사회에서 과반수 이상 찬성으로 적법하게 새로운 대표이사를 선임하면 그 사람도 회사를 대표하여 경영을 할 수 있습니다.

물론, 기존의 대표이사가 해임된 것이 아니므로 그 사람도 역시 회사를 대표할 수 있으니 완벽한 방법은 아니라고 하겠습니다.

이때, 회사 정관에 공동 대표이사를 둘 수 있는 규정이 있다면 더 좋을 수 있습니다. 공동 대표이사란, 대표이사가 두 명 이상이 있을 때 그 두 명 이상이 항상 같이 합의해서 결정을 해야 회사의 행위로 인정되는 것을 의미합니다. 즉, 계약서라면 두 명의 법인인감이 항상 같이 찍혀야 회사가 계약한 것이 된다는 뜻입니다. 그렇다면 새로 선출된 대표이사가 동의하지 않는 한 기존의 대표이사가 회사 이름으로 행위를 할 수 없게 되므로, 적어도 기존 대표이사가 마음대로 하는 것을 방지할 수가 있게 됩니다.

물론 현실적으로는 과반수 미만의 주주들이 다수 주주를 등에 업은 대표이사와 분쟁을 겪는 경우가 많습니다. 하지만 어렵게 합리적인 설득을 통해 과반수의 지지를 확보하고도 2/3 가 되지 않아 현직 대표이사를 어찌할 수 없어 어려움을 겪는 경우도 적지 않습니다.

이러한 경우 위와 같은 방법을 통해 회사를 위해 일하는 새로운 경영진을 선임하여 다수 주주의 이익을 보호하는 길을 찾아보시기 바랍니다.

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© 2019 SEUM Law.

**천준범 변호사**

Partner

[joonbum.cheon@seumlaw.com](mailto:joonbum.cheon@seumlaw.com)