

이사는 정당한 이유가 없어도 해임될 수 있다!

(단, 임기에 따라 손해배상책임을 부담할 뿐)

안녕하세요, 강혜미 변호사입니다.

주주총회에서 선임된 등기이사는 회사와 위임 관계에 있게 됩니다. 근로자는 근로기준법에 따라 정당한 이유 없이 해고한 경우 무효가 되나, 이사는 정당한 이유가 없어도 언제든지 주주총회 특별결의를 통해 해임할 수 있습니다(상법 제 385 조 제 1 항 1 문). 이때 이사에게 귀책사유가 없더라도 해임은 가능합니다.

다만, 이사의 임기가 정해져 있는 경우, 정당한 이유 없이 임기만료 전에 해임이 되었다면 이사는 회사를 상대로 손해배상을 청구할 수 있습니다(상법 제 385 조 제 1 항 2 문). 이 경우, 손해배상에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같습니다.

(1) “이사의 임기를 정한 경우”라 함은

정관 또는 주주총회의 결의로 임기를 정하고 있는 경우를 말합니다. 이사의 임기는 선임 시 정하기도 하나 대부분 회사의 정관에서 이사의 임기를 정하고 있습니다. 실제로 정관에서 이사의 임기에 대해 어떻게 정하고 있는지를 결정하는 것은 아래와 같습니다.

가. “이사의 임기는 3 년으로 한다.”라고 정하고 있는 경우

명시적으로 2 년, 3 년으로 임기를 정하고 있는 경우 그 임기 중에 부당하게 해임되었다면 손해배상을 청구할 수 있습니다.

나. “이사의 임기는 3 년을 초과하지 못한다.”고 정하고 있는 경우

이 경우 임기를 정한 경우로 볼 수 없습니다. 대법원은 “이사의 임기는 3 년을 초과하지 못한다.”고 규정한 것이 이사의 임기를 3 년으로 정하는 취지라고 해석할 수는 없다고 판시하였습니다(대법원 2001. 6. 15. 선고 2001 다 23928 판결).

따라서 회사나 경영권이 있는 주주 입장에서는 추후 이사를 해임할 경우를 대비하여 정관에서 명시적으로 임기를 정하지 않는 것이 유리하며, 반대로 임기를 보장받고 싶은 이사라면 정관에서 명시적으로 임기를 정하는 것이 해임되었을 때 손해배상 청구에 유리합니다.

(2) “정당한 이유 없이”라고 함은

단지 주주와 이사 사이에 불화 등 단순히 주관적인 신뢰관계가 상실된 것만으로는 대표이사의 해임사유가 성립될 수 없습니다.

1) 이사가 법령이나 정관에 위배된 행위를 하였거나 2) 경영자로서 직무를 정신 및 육체적으로 감당하기 현저하게 곤란하거나, 3) 회사의 중요한 사업계획 수립이나 그 추진에 실패함으로써 경영능력에 대한 근본적인 신뢰관계가 상실된 경우 등과 같이 당해 이사가 경영자로서 업무를 집행하는 데 장애가 될 객관적 상황이 발생한 경우를 의미합니다(대법원 2004. 10. 15. 선고 2004 다 25611 판결 참조).

대법원 판례에 따르면, 1) 실제 사례에서, 이사가 1 년 동안 회사 경영계획 중 한 가지도 제대로 실천된 것이 없을 정도로 투자 유치 능력, 경영 능력, 자질이 부족하고 이로 인해 직무수행이 곤란해지고 인적 신뢰관계가 무너졌을 때는 정당한 해임 이유가 있는 것으로 판단하였으며, 2) 단순히 감사정보비, 업무추진비, 출장비 부적절한 집행 등 잘못이 있다 하더라도 그런 사유만으로는 업무를 집행하는 데 장애가 될 만한 객관적 상황이 발생했다고 볼 수 없기 때문에 정당한 해임 이유가 없다고 판단한 사례도 있습니다.

‘정당한 이유’의 존부에 관한 입증책임은 손해배상을 청구하는 이사가 부담하나(대법원 2005. 1. 14. 선고 2004 다 47529 판결 참조), 회사 입장에서는 손해배상청구에 대비하여 사전에 해임의 정당성을 인정받기 위해 충분한 근거를 확보해 두실 필요가 있습니다.

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.

강혜미 변호사

Partner

hyemi.kang@seumlaw.com