

April 30, 2026

이사 보수 한도 승인 결의 시 "주주 겸 이사"의 의결권 행사 제한

최근 서울서부지방법원에서 회사법상 주요 쟁점인 이사 보수 한도 승인 결의에서 주주 겸 이사의 의결권 행사 제한 여부에 대하여 판단하였습니다(서울서부지방법원 2026. 4. 23. 선고 2025 가합 1202 판결).

I. 판결 요약

1. 사건 개요

피고 회사는 원고와 A 사이의 투자계약에 따라 설립된 회사로서, A가 발행주식 총수의 80%(대표이사)를, 원고가 20%를 각 보유하고 있는 비상장회사입니다. 피고는 2025. 3. 31. 정기주주총회에서 "이사 보수 한도 승인의 건"을 안건으로 상정하였고, 출석주주 2인 중 A의 찬성(80%)으로 위 안건을 가결하였습니다. 이에 원고는 A가 상법 제 368조 제 3항의 특별이해관계인에 해당함에도 의결권을 행사한 결의방법상 하자를 이유로 결의취소의 소를 제기하였습니다.

2. 법적 쟁점

회사의 주주이자 이사인 자가 "이사 보수 한도" 승인 안건에 관하여 상법 제 368조 제 3항에서 정한 "특별한 이해관계가 있는 자"에 해당하여 의결권 행사가 제한되는지 여부, 그리고 이때 해당 주식이 상법 제 368조 제 1항의 정족수 계산 기초인 "발행주식의 총수"에서도 제외되는지 여부입니다.

3. 법원의 판단

법원은 다음과 같은 이유로 주주 겸 대표이사인 A가 위 안건에 관한 특별이해관계인에 해당하고, 그가 행사한 의결권은 무효이므로 이 사건 결의는 결의방법상 하자가 있어 취소되어야 한다고 판시하였습니다.

① **보수 결정에 대한 직접적 이해관계:** 주주총회 결의로 임원 보수 총액의 한도가 정해지면, 주주 겸 이사인 자는 그 한도 내에서 보수를 받을 수 있는 지위에 있게 되고 그 결의에 직접적인 영향을 받으므로, 이는 주주의 입장을 떠난 개인적 이해관계에 해당합니다. 실제로 지급된 보수가 한도를 하회하더라도 특별이해관계인성이 부정되지

않습니다(서울고등법원 2025. 1. 22. 선고 2024나2027590, 2024나2051821 판결, 대법원 2025. 4. 24. 선고 2025 다 210138 판결로 확정).

② **상법 제 388 조의 강행규정성:** 상법 제 388 조는 이사가 자신의 보수와 관련하여 개인적 이익을 도모하는 폐해를 방지하여 회사·주주·회사채권자의 이익을 보호하기 위한 강행규정이므로(대법원 2020. 6. 4. 선고 2016 다 241515, 241522 판결), 회사 발행주식 대부분을 보유한 이사가 자신의 보수에 관하여 의결권을 행사할 수 있게 되면 위 조항의 취지가 형해화될 우려가 있습니다.

③ **정족수 산정에서의 제외:** 특별이해관계 있는 주주가 가진 주식의 의결권 수는 출석한 주주의 의결권의 수에 산입되지 아니할 뿐 아니라(상법 제 371 조 제 2 항), 상법 제 368 조 제 1 항의 정족수 계산의 기초가 되는 "발행주식의 총수"에도 산입되지 아니합니다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2016 다 222996 판결). 따라서 80% 주주가 제외되더라도 나머지 20% 주주의 의결만으로 결의가 가능합니다.

법원은 또한 ㉠ 이 사건 결의가 "개별 보수"가 아닌 "보수 한도" 결의라는 점, ㉡ 주주간 계약상 A 의 주식양도가 제한되고 대표이사의 지위를 유지해야 하는 특별한 사정이 있는 점, ㉢ 이미 지급된 보수가 연출료 확인 성격이라는 점 등 피고의 항변을 모두 배척하고, 재량기각 주장(상법 제 379 조)에 대해서도 이사의 보수 한도 승인은 주주 보호를 위한 중요 안건이고 결의를 취소하더라도 일반거래의 안전을 해친다고 보기 어렵다는 이유로 배척하였습니다. 상법 제 379 조의 재량기각은 결의절차에 하자가 있는 경우 그 결의를 취소하여도 회사 또는 주주에게 이익이 되지 않거나, 이미 결의가 집행되어 취소하여도 아무런 효과가 없거나, 회사에 손해를 끼치거나 일반거래의 안전을 해치는 경우에 적용되는 것인바(대법원 2003. 7. 11. 선고 2001 다 45584 판결 등 참조), 이사의 보수 한도 결의는 이러한 요건을 충족하지 않는다고 본 것입니다.

II. 종래 판례의 흐름

위 서울서부지방법원 2025 가합 1202 판결 이전부터 대법원과 하급심은 "주주 겸 이사"가 자신의 보수에 관한 주주총회 결의에서 특별이해관계인에 해당하는지에 관하여 판단을 누적해 왔으며, 그 흐름은 대체로 다음과 같이 정리할 수 있습니다.

우선 대법원은 감사 선임시 3%룰에 따라 의결권 행사가 제한되는 주식이 "출석한 주주의 의결권 수"뿐만 아니라 "발행주식의 총수"에서도 제외된다고 판단하여 정족수 계산에 관한 상법 제 371 조 제 1 항의 적용범위를 해석상 확대하였습니다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2016 다 222996 판결).

한편 하급심인 서울고등법원 2015. 4. 23. 선고 2014 나 2035141 판결(대법원 2015. 8. 13. 선고 2015 다 216109 판결로 확정), 서울고등법원 2025. 1. 22. 선고 2024 나 2027590, 2024 나 2051821 판결(대법원 2025. 4. 24. 선고 2025 다 210138 판결로 확정) 등에서 주주 겸 이사가 자신의 보수 결의에서 특별이해관계인에 해당한다는 입장이 다수 선고되어 왔습니다.

다만 종래 일부 하급심에서는 이사가 다수인 회사에서 "보수 한도"를 정하는 결의의 경우 개별 이사의 보수 책정과 직결되지 않는다는 이유로 특별이해관계인성을 부정하는 판례도 존재하였습니다. 그러나 최근에는 이사 수가 다수인 대규모 회사에서도 이사 겸 주주의 보수 한도 결의에 대한 특별이해관계인성을 인정하는 방향으로 판례가 전개되고 있습니다(서울고등법원 2025. 5. 23. 선고 2024 나 2051975 판결, 서울고등법원 2025. 1. 22. 선고 2024 나 2027590, 2024 나 2051821 판결 등). 이번 판결은 이사가 소수(2 인)에 불과하여 보수 한도 결의가 사실상 개별 보수 결정과 직결되는 사안에서 특별이해관계인성을 명확히 인정하였다는 점에서 의미가 있습니다.

구분	특별이해관계인성 인정	특별이해관계인성 부정
결의 대상	개별 이사에 대한 구체적 보수액 결정 결의 또는 이사 수가 소수인 회사의 보수 한도 결의	종래 일부 하급심에서 이사가 다수인 회사에서 개별 보수와 직결되지 않는다고 본 일반적 보수 한도 결의(다만 최근 판례는 이사 다수 회사에서도 특별이해관계인성을 인정하는 추세)
이사 구성	주주 겸 이사가 회사 발행주식 대부분을 보유하여 보수 결정에 직접적 영향이 큰 경우	종래 이사가 7 인 등 다수이고 주주 겸 이사의 영향력이 분산되어 있다고 본 경우(최근에는 이 경우에도 특별이해관계인성 인정 추세)
개인적 이해관계	결의로 정해진 한도 내에서 본인이 보수를 받게 되어 직접적 이해관계가 있는 경우. 실제 지급 보수가 한도를 하회하더라도 특별이해관계인성 부정되지 않음	회사 지배에 관한 이해관계로 평가되어 주주 입장을 떠난 개인적 이해로 보기 어려운 경우

또한 최근 대법원은 감사 선임시 3%룰의 경우와 마찬가지로 의결권 행사가 제한되는 특별이해관계인의 주식 역시 "발행주식의 총수"에 포함되지 않는다고 판시하였습니다(대법원

2026. 4. 2. 선고 2025 다 219931 판결). 대법원은 이사 보수 한도 결의에 관하여 주주 겸 이사의 특별이해관계성을 인정하여 의결권 행사를 제한하더라도 주주총회 결의의 정족수 충족에 문제가 없도록 상법 제 371 조 제 1 항의 적용범위를 해석상 넓힌 것입니다. 이번 판결 역시 이러한 대법원의 입장과 마찬가지로 발행주식 총수의 80%를 가진 주주의 의결권 행사가 제한되더라도 해당 주식은 발행주식총수에 산입되지 않기 때문에 주주총회 결의 정족수에는 문제가 없다고 판단하였습니다.

III. 이번 판결의 의미

이번 판결은 특히 ① 주주 수가 소수에 불과하고 ② 특정 주주가 발행주식의 대부분을 보유한 폐쇄회사 또는 합작투자회사 구조에서, "개별 보수"가 아닌 "보수 한도" 승인 결의에 대해서도 주주 겸 이사의 의결권 행사가 제한된다는 점을 명확히 한 판결로 평가됩니다. 향후 이러한 구조의 회사에서는 다수 주주 겸 이사가 의결권을 행사할 수 없는 결과, 소수주주(주주총회 보통결의 요건인 발행주식 총수의 1/4 인 25% 미만)만으로도 보수 한도 승인 결의가 이루어질 수 있으므로, 회사로서는 보수 한도 결의에 앞서 소수 주주와의 사전 협의 및 주주간 계약상 협력 의무 조항의 활용 등을 통해 결의 무산 또는 취소 위험을 사전에 관리할 필요가 있습니다.

아울러 본 판결은 주주간 계약상 주주 겸 이사의 이사 지위를 유지할 의무가 존재한다거나 이미 보수가 지급된 사정만으로는 상법 제 368 조 제 3 항의 적용을 배제할 수 없다고 판시하여, 사후적 정당화 항변의 한계를 분명히 하였다는 점에서도 실무상 시사점이 큼니다.

한편, 만약 이 사건 결의가 취소될 경우 이미 지급된 보수의 처리 문제도 실무상 중요한 후속 쟁점이 될 수 있습니다. 주주총회의 적법한 결의 없이 지급된 이사의 보수는 법률상 원인 없는 부당이득에 해당하여 회사에 반환하여야 하므로(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023 다 269818 판결 등 참조), 결의취소 후 보수 반환 청구 가능성에 대한 사전 검토가 필요합니다.

* * *

관련하여 깊이 있는 법률자문이 필요하다면, BKL 경영권분쟁팀/금융소송팀에 연락주시기 바랍니다.

관련 구성원

윤정노

변호사

T 02.3404.6592

E jungno.yoon@bkl.co.kr**김경수**

변호사

T 02.3404.6954

E gyeongsu.kim@bkl.co.kr**이대아**

변호사

T 02.3404.0855

E daeah.lee@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.