



: 2016-08-22

## 서울고등법원

### 제16민사부

### 판 결

사 건 2015나2049840 주식매수선택권 취소 무효 확인 청구의 소  
원고, 피항소인 A  
피고, 항소인 주식회사 B  
제1심 판결 수원지방법원 성남지원 2015. 9. 3. 선고 2014가합209032 판결  
변론종결 2016. 4. 7.  
판결선고 2016. 5. 26.

### 주 문

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 원고의 청구를 기각한다.
3. 소송총비용은 원고가 부담한다.

### 청구취지 및 항소취지

#### 1. 청구취지

피고는 원고로부터 6,015,324원을 지급받음과 동시에 원고에게 피고 발행의 액면 100원인 보통주 52,766주를 표창하는 주권을 인도하라.



## 2. 항소취지

주문과 같다.

# 이 유

## 1. 기초사실

이 법원이 이 부분에 설시할 이유는 제1심판결의 해당 부분 기재와 같으므로 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

## 2. 당사자들의 주장 및 판단

### 가. 당사자들의 주장

원고는, 이 사건 징계처분은 원고에게 징계사유가 없음에도 원고의 주식매수선택권을 취소하기 위한 목적으로 이루어진 것이고, 피고가 징계 사유로 주장하는 사유도 비교적 경미한 반면, 징계에 의하여 박탈되는 원고의 주식매수선택권은 10억 원 상당에 달한다는 점 등에 비추어, 이 사건 징계처분은 인사권의 남용으로서 위법하므로, 이 사건 징계처분 및 이를 근거로 한 주식매수선택권 취소통보는 모두 무효이고, 원고의 피고에 대한 주식매수선택권 행사에 따라 피고는 그 발행의 주권을 원고에게 인도할 의무가 있다고 주장한다.

이에 대하여 피고는, 원고가 이 사건 게임의 팀장이자 총괄자로서 이 사건 게임의 실패로 인하여 피고에 큰 손실을 입혔고, 2013년도 인사평가에서 최하등급인 D등급을 받았으며, 근무태도가 현저히 좋지 않아 다른 직원들의 업무에 지장을 초래하는 등 징계사유가 존재하고, 징계양정이 중하거나 형평에 어긋나지 아니하여 이 사건 징계처분



은 정당하므로 이 사건 징계처분을 이유로 한 주식매수선택권 부여 취소는 적법하다고 주장한다.

나. 징계사유의 존부에 관한 판단

이 법원이 이 부분에 설시할 이유는 제1심판결 중 제9쪽 제11행부터 제13쪽 제7행까지의 기재와 같으므로 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

다. 징계처분의 무효 여부에 관한 판단

피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조).

이와 같은 법리에 비추어 이 사건에 관하여 살피건대, 앞서 든 각 증거들과 을 제11, 40호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합해 보면, 피고의 이 사건 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 무효의 징계처분이라고 볼 수 없다.

① 원고는 2013. 10. 23.부터 2013. 10. 30.까지 피고 회사 직원 전체에 대하여 실시된 정기 인사평가에서 비전목표, 전문성, 코칭, 희생, 문제해결력 등 10개 항목에서



모두 평균에 미달하는 점수를 받았고, 이는 인사평가 대상자 중 최하 점수였다.

② 피고의 인사평가는 다면평가방식으로서 팀장급의 경우 팀장 자신에 대한 평가, 팀원의 평가, 경영진의 평가를 합산하고, 인사평가의 기준은 '자기실적평가, 리더평가, 동료 또는 구성원 평가' 등으로 구분되며, 이와 같은 평가를 종합하여 성과점수(80%)와 역량점수(20%)를 산출한 후 평가등급(S 4%, A 22%, B 40%, C 32%, D 2%)을 구분하는 방식으로 행해지는 것이므로 경영진의 의도에 따라 평가결과가 좌우된다고 볼 수 없다.

③ 2013년 인사평가에서 피고의 글로벌팀에 속한 C도 원고와 같이 D등급을 받았으나, C의 평가점수는 48.5점인 반면 원고의 평가점수는 29점으로 현저한 차이가 있고, 또한 C도 이와 같은 인사평가를 근거로 '경고'의 징계처분을 받았으므로 인사평가에서 D등급을 받은 직원들 중 원고만 징계처분을 받은 것은 아니었으며, 이와 같은 점수 차이 등에 비추어 C에게는 '경고', 원고에게는 그 보다 한 단계 위의 징계인 '견책'의 징계처분을 한 것이 현저히 형평에 반하는 것이라고 볼 수 없다.

④ 피고가 원고의 징계사유로 삼은 것은 인사평가에서 D등급을 받았고, 근무태도가 현저히 좋지 않으며, 이 사건 게임의 사업 실패로 회사에 큰 손실을 초래하였다는 것인데, 그 중 인사평가에서 D등급을 받았다는 사유는 피고의 상벌규정 중 '근무성적이 불량한 자'로서 징계사유에 해당하고, 한편 '견책'이라는 징계는 '사원을 그 의사에 반하여 인사상의 불이익 처리함을 말하고, 추가로 시말서를 받고, 향후 동일한 비행을 반복할 경우 보다 중한 징계에 처할 것을 서면 경고하는 것'으로, 근무태도가 좋지 않거나, 회사에 손실을 초래하였다는 사유를 제외하더라도 근무성적이 불량한 자에 대한 가혹한 제재라고 보이지 않으며(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결 등 참조),



원고가 징계처분을 받으면 주식매수선택권 부여가 취소될 수 있다고 하여도 이는 원고와 피고 사이의 주식매수선택권 부여 및 취소 약정에 기한 것일 뿐, 그것이 '견책'이라는 징계처분의 일반적인 불이익이라고 볼 수는 없다.

라. 주식매수선택권 부여 취소의 무효 여부에 관한 판단

앞서 본 바와 같이 원고에 대한 이 사건 징계처분이 위법한 것으로서 무효라고 볼 수는 없고, 한편 원고와 피고 사이의 주식매수선택권 부여 계약 제10조 제1항 제6호에 의하면 원고가 징계를 받은 경우 어떤 징계를 받았는지 여부와 관련 없이 이사회 결의로 주식매수선택권 부여를 취소할 수 있다고 할 것이므로, 피고가 원고에 대한 이 사건 징계처분이 있었음을 근거로 이사회 결의를 거쳐 원고에 대한 주식매수선택권 부여를 취소한 것은 유효하다고 볼 것이다.

마. 소결론

따라서 이 사건 징계처분 및 이를 근거로 한 피고의 주식매수선택권 부여 취소가 효력이 없음을 전제로 한 원고의 이 사건 청구는 이유 없다.

### 3. 결 론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심판결은 이와 결론을 달리하여 부당하므로, 제1심판결을 취소하고, 원고의 청구를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장          판사          배광국



.  
.  
: 2016-08-22

판사 임영우

판사 최한순