

사업부문장 VP 스카우트 당시 주식매수선택권(스톡옵션) 계약체결 BUT 14개월 후 해임
통지 - 퇴사 후 스톡옵션 행사 BUT 회사에서 거절 사안: 서울고등법원 2016. 10. 26. 선
고 2015나2059700 판결



소프트웨어 회사의 글로벌 사업부분 부문장 Vice President로 스카우트되었으나 입사 14
개월만에 퇴사하면서 회사와 사이에 발생한 다양한 법적 분쟁에 관한 항소심 판결입니다.
재직 당시 부사장 직책이었으므로, 임원의 근로자성 인정여부, 부당해고 여부, 퇴직금 해
당여부가 문제되고, 법상 근로자가 아니라면 이사의 임기 만료 전 계약해지 및 손해배상
책임여부가 문제됩니다.

또한, 스카우트 당상 인센티브로 약속한 스톡옵션 주식매수선택권의 부여 계약의 유효성
등등 복잡한 쟁점이 많습니다. 첨부한 판결문은 실무상 좋은 참고자료로 생각되므로 찬
찬히 읽어 보시기 바랍니다. 그 중 스톡옵션 관련 판결내용을 간략하게 살펴보면 다음과
같습니다.

1. 스톡옵션 계약내용

추가 지원사항

1. 2013년도 인센티브 금액은 1억을 보장하며, 2013년도에는 Stock Option으로 10,000주를 제공한다.
2. 2014년 이후에는 매년 협의된 사업계획에 명시된 매출, 영업이익 목표 달성 시 Stock Option으로 10,000주를 제공한다.
3. 부가적인 지원 사항으로 임대 차량제공 또는 임대 차량제공비에 해당하는 자녀 교육비를 선택적으로 제공한다.

2. 판결요지

피고회사는 원고 부문장에서 주식매수선택권을 부여한다는 위와 같은 계약을 체결하였습니다. 그러나 회사는 위 약정의 이행을 위한 이사회 결의 및 주주총회의 특별결의를 한 적이 없습니다.

법원은 상법 등 관련 법에서 특별한 절차를 거치도록 한 것은 강행규정으로 그와 같은 절차를 거치지 않은 경우 주식매수선택권 부여 계약을 **무효**라는 입장입니다(대법원 2011.

3. 24. 선고 2010다85027 판결, 대법원 2011. 10. 13. 선고 2009다2996 판결 등). 이 사건

에서도 서울고등법원은 원고 부문장의 주식매수선택권 주장을 받아들이지 않았습니다.

그 다음으로, 원고 부문장은 피고 회사와 대표이사를 상대로 위 약정을 체결하고 그와 같은 사정을 잘 알면서도 상법 제542조의3 제3항에 의해 주식매수선택권을 부여할 수 있는 이사회를 소집하지 않았다는 것은 일종의 **사기**, 즉 원고에 대한 **기망행위**라고 주장 하였습니다.

그러나 법원은 피고 회사의 **채무불이행**에 불과할 뿐이고 대표이사가 업무집행 중 고의 또는 과실로 손해를 입었다고 인정할 수 없다는 이유로 원고 주장을 받아들이지 않았습 니다.

3. 실무적 포인트

스톡옵션은 단지 계약을 체결한 것만으로 부여되는 것이 아닙니다. 상법 또는 벤처기업 특례법 등 관련 법령에서 정한 **실체적 요건과 절차적 요건을 모두 충족해야만 유효**합니 다. 나중에 후회해도 아무 소용없습니다.

따라서 회사로부터 스톡옵션 제안을 받는 임직원은 물론이고 부여하는 회사도 관련 법령 을 꼼꼼하게 검토하고 확인해야 합니다. 법령에 따른 요건과 절차를 모두 충족하는 것이

매우 중요합니다. 그런데 법령상 규정이 상당히 복잡하기 때문에 변호사 등 법률전문가의 도움을 받는 것이 안전할 것입니다.

스톡옵션, 회사소송, 기술법무, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com