

비상장회사의 주식매수선택권 행사요건

(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다85027 판결)

1. 관련 규정 및 쟁점

상법은 제340조의2 내지 제340조의5에서 비상장회사의 주식매수선택권 부여 및 행사 등에 관한 규정을 두고 있습니다. 한편, 상장회사의 주식매수선택권 제도는 구 증권거래법 제189조의4에 도입된 후, 구 증권거래법이 2007. 8. 3. 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 의해 폐지되면서 2009. 1. 30. 법률 제9362호로 개정된 상법 제4장 제13절 '상장회사에 대한 특례' 제542조의3에서 규정하게 되었습니다. 벤처기업의 주식매수선택권 제도는 벤처기업육성에 관한 특별조치법 제16조의3에서 규정하고 있습니다.

주식매수청구권 행사요건 중 본건에서 문제된 재직기간 요건에 관하여, 상법은 비상장회사의 경우 “주식매수청구권을 부여하는 주주총회 결의일부터 2년 이상 재임 또는 재직하여야 이를 행사할 수 있다(상법 제340조의4 제1항).”고 규정하고 있으나, 상장회사의 경우에는 “대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 주식매수선택권을 부여하기로 한 주주총회 또는 이사회 결의일부터 2년 이상 재임하거나 재직하여야 주식매수선택권을 행사할 수 있다(상법 제542조의3 제4항).”고 규정하면서도, 동법 시행령에서는 “주식매수선택권을 부여 받은 자가 사망하거나 정년이나 그 밖에 본인의 귀책사유가 아닌 사유로 퇴임 또는 퇴직한 경우(시행령 제9조 제5항, 이하 “비자발적인 퇴직”)에는 예외적으로 주식매수선택권 행사가 가능하다고 규정하고 있습니다.

따라서, 비상장회사의 경우에는 상장회사와 같은 비자발적인 퇴직에 대한 예외규정이 없기 때문에 주식매수선택권을 부여 받은 비상장회사의 임직원이 비자발적으로 재직기간을 채우지 못하고 퇴임 또는 퇴직한 경우 주식매수선택권을 행사할 수 없는 것인지 혹은 해석에 의하여 상장회사와 마찬가지로 예외적 행사를 허용할 수 있는지 논란이 있을 수 있습니다. 이는 상법 제340조의4 제1항의 법적 성격과도 관련되는 것으로 본 판결은 상법 제340조의4 제1항의 법적 성격 및 비상장회사 임직원의 재직기간 요건에 관한 최초의 판결로 그 시사점이 상당하다고 할 것입니다.

2. 사안의 개요

비상장회사인 피고 회사의 직원이었던 원고는 2002. 2. 28. 피고 회사의 주주총회 결의에 따라 피고 회사와 사이에 주식매수선택권 부여계약(이하 '본건 스톡옵션계약'이라 합니다)을 체결하였습니다. 그 후 원고는 2003. 3. 25. 피고 회사에서 퇴직하고 다른 회사로 이직하였는데, 당시 원고는 퇴직사유를 '분사(사업구조조정)'으로 기재한 퇴

직원 및 ‘본인은 본인의 자유의사에 따라 퇴직하여 퇴직 후 금번 퇴직과 관련하여 민, 형사상의 어떠한 이의도 제기하지 않겠다’는 내용의 서약서를 제출하였습니다. 그런데 원고는 2008. 9. 경 피고 회사에 대하여 본건 스톡옵션을 행사한다는 신청서를 제출하였습니다. 이에 대해 피고 회사가 상법 제340조의4 제1항 내지 본건 스톡옵션계약의 취소를 이유로 계약 이행을 거부하자, 원고는 피고 회사를 상대로 자신은 피고 회사의 구조조정 계획에 따라 비자발적으로 퇴직한 것이기 때문에 재직기간 요건에 적용을 받지 않고 주식매수선택권을 행사할 수 있다는 이유로 본건 스톡옵션계약의 이행 즉, 주식인도를 청구하였습니다. 이에 대하여 피고 회사는 (i) 원고의 퇴직은 퇴직 원 및 서약서에 비추어 볼 때 자발적으로 이루어진 것으로 회사의 구조조정과 무관하며, (ii) 설령 비자발적 퇴직이라고 하더라도 상법 제340조의 4 제1항은 강행규정이므로 2년의 재직기간 요건을 구비하지 못한 임직원은 주식매수선택권을 행사할 수 없다고 주장하였습니다.

결국 본건의 쟁점은 비상장회사의 임직원인 원고가 주식매수청구권을 부여하는 주주총회 결의일로부터 2년의 재직기간 요건을 채우지 못하고 퇴직한 상황에서, 설령 그 퇴직 사유가 비자발적이라고 하더라도 상법 제340조의4 제1항 명문규정에도 불구하고 주식매수선택권을 행사할 수 있는 지 여부였습니다.

3. 판례의 요지

1) 1심 법원 및 고등법원

1심 법원 및 고등법원은, “상법 제340조의4의 재직기간 요건은 주식매수청구권을 부여 받은 임직원에게는 불리한 규정으로서 자칫 회사에 의해 악용될 소지가 있으므로, 자신의 귀책사유가 아닌 사유로 비자발적으로 퇴임, 퇴직한 경우에는 위 재직기간 요건에 관계없이 주식매수청구권을 행사할 수 있다고 해석된다. 또한 위 상법규정이 회사의 정관 및 주식매수청구권 부여계약에 의해 최소 재직요건을 완화하는 것조차 금지한다고 볼 수는 없다. 가사 위 상법규정이 강행규정이라고 하더라도 이를 제한적으로 해석함이 상당하다. 따라서, 원고가 비자발적으로 퇴직한 것으로 인정되는 이상 비록 재직기간을 채우지 못했으나 위와 같은 해석에 따라 원고와 피고 회사 사이에는 원고의 주식매수청구권 행사 의사표시에 의하여 주식매매계약이 성립하였다.”는 취지로 판시하였습니다.

2) 대법원

대법원은 이에 대하여, “(i) 비상장회사에 관한 상법 제340조의4 제1항 및 상장회사에 관한 구 증권거래법 제189조의4 및 상법 제542조의3 제4항이 주식매수선택권 행사요건에 있어서 그간의 법개정에도 불구하고 차별성을 유지하고 있는 점, (ii) 위 각 규정의 ‘2년 이상 재임 또는 재직’요건의 문언적인 차이가 뚜렷한 점, (iii) 비상장회사, 상장회사, 벤처기업은 주식매수청구권 부여 회사, 부여 대상 및 부여 한도 등에서 차이가 있는 점, (iv) 주식매수선택권 제도는 임직원의 직무의 충실로 야기된 기업가치의 상승을 유인동기로 하여 직무 충실을 유도하려는 제도인 점, (v) 상법 규정은 주주, 회사 채권자 등 다수의 이해관계인에게 영향을 미치는 단체법적 특성을 가지는 점 등을 고려하면, 상법 제340조의4 제1항의 주식매수선택권 행사요건을 판단함에 있어 구 증권거래법 제189조의4 및 상법 제542조의3 제4항을 적용할 수는 없고, 정관이나 주주총회 특별결의를 통해서도 상법 제340조의4 제1항의 요건을 완화하는 것은 허용되지 않는다고 해석함이 상당하다. 따라서 비자발적인 퇴직의 경우라고 하더라도 2년의 재직기간 요건을 충족하지 못한다면 위 조항에 따른 주식매수청구권을 행사할 수 없다.”는 취지로 판시하여 원심을 파기하였습니다.

4. 대법원 판결의 의의

종전에 상장회사와 비상장회사의 주식매수선택권 행사요건 중 재직기간 요건에 관한 규정 내용의 차이로 말미암아, (i) 상법 제340조의4 제1항이 강행규정에 해당하는지 및 (ii) 상법 제340조의4 제1항의 명문 규정에도 불구하고 비상장회사에 대하여 상장회사와 같이 비자발적 퇴직의 경우에는 재직기간을 채우지 못한 경우에도 예외적으로 주식매수선택권 행사가 가능하다고 해석할 수 있는지 여부 등에 관하여 논란의 여지가 있었으나, 이에 관한 확립된 대법원 판결은 없었습니다.

그러나, 본 판결을 통하여 (i) 상장회사와 비상장회사의 주식매수선택권의 행사 요건에 차이가 있으며, (ii) 비상장회사의 주식매수선택권에 대해 적용되는 상법 제340조의4 제1항은 강행규정으로, (iii) 비상장회사의 임직원이 주식매수선택권을 행사하기 위해서는 2년의 재직기간 요건을 반드시 구비해야 하며, (iv) 정관이나 주주총회 특별결의 등을 통해서도 이를 완화하는 것은 허용되지 않는다는 점을 명확히 하여 이러한 논란을 일단락하였습니다.

이러한 대법원의 판시는 (i) 회사의 설립·경영·기술혁신 등에 기여하거나 기여할 수 있는 임직원이 제공하는 장래의 서비스에 대하여 인센티브를 부여하거나 보수를 보완해주는 주식매수선택권의 제도의 본질 및 취지에 기반하여, (ii) 상법 규정이 주주, 회사 채권자 등 다수의 이해관계인에게 영향을 미치는 단체법적 특성을 가지는 점을 종합적으로 고려한 것으로 평가됩니다. 특히, 대법원은 상장회사와 비상장회사의 주식매수선택권 제도가 도입된 배경, 입법 연혁, 규정 취지 및 문언에 차이가 있다는 점에서 명문 규정에 없는 예외 사유를 해석에 의해 인정할 수 없다는 점을 분명히 하였습니다.

따라서, 본건 대법원 판결은 상법 제340조의4 제1항에 관하여, 구 증권거래법 제189조의4 또는 상법 제542조의3 제4항을 (유추) 적용하거나 해석론을 통하여 상장회사의 경우와 같은 예외사유를 인정할 수 없다는 입장을 분명히 밝힘으로써, 비상장회사 임직원의 주식매수선택권 행사 요건을 명확히 하였습니다. 나아가, 이번 판결로 인해 2년의 재직기간 요건을 구비하지 못한 비상장회사 임직원은 주식매수선택권을 행사할 수 없게 됨에 따라 주식매수선택권 행사 관련 업무의 예측가능성도 확보될 것으로 예상됩니다.

저희 법인은 본건의 피고 회사를 대리하면서 (i) 주식매수선택권 제도의 본질 및 단체법적 특성을 강조하고, (ii) 명문 규정, 입법 연혁 및 제도의 취지 등을 통하여 비상장회사와 상장회사의 주식매수선택권 행사 요건에 차이가 있다는 점을 주장하여 본건 대법원 판결을 이끌어내는데 기여하였습니다. 따라서, 향후 본건에서 쟁점이 된 비상장회사 임직원의 주식매수선택권 행사 가능 여부를 비롯하여 주식매수선택권과 관련된 업무에 종합적인 자문을 제공해 드릴 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

김범수 변호사 (전화번호: 02 316 4030, 이메일: bskim@shinkim.com)

조희영 변호사 (전화번호: 02 316 4622, 이메일: hycho@shinkim.com)

석근배 변호사 (전화번호: 02 316 4640, 이메일: gbseok@shinkim.com)

Seoul Office Tel : + 82 2 316 4114 Beijing Office Tel : + 86 10 8447 5343 Shanghai Office Tel : + 86 21 6235 0411

SHIN&KIM
법무법인 세종

The content and opinions expressed within SHIN & KIM's regular newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.

<http://www.shinkim.com>