SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

주식매수선택권의 행사를 거절하였다는 이유로 제기된 손해배상청구 소송에서 원고들이 상법상 주식매수선택권을 부여받을 수 있는 '피용자'에 해당하지 않아 주식매수선택권 부여계약 자체가 무효라고 주장하여 원고들의 청구를 전부 기각시킨 사례

1. 사안의 개요

본건은 원고들이 피고 회사를 상대로, 피고 회사와 고용계약 및 주식매수선택권 부여 계약을 체결한 뒤 위 계약에 따라 주식매수선택권을 행사하였음에도 불구하고 피고 회사가 그 이행을 부당하게 거절하였다고 주장하면서 그로 인한 손해배상을 청구한 사안임. 법무법인(유) 세종은 피고 회사를 대리하여, 원고들이 상법상 주식매수선택권을 부여받을 수 있는 '피용자'에 해당하지 않는다는 점, 설령 '피용자'로 본다고 하더라도 원고들이 상법상 2년의 재직기간 요건을 충족하지 못하였다는 점 등을 주장하여, 원고들의 청구를 전부 기각시키는 판결을 이끌어냈음.

2. 본건 사실관계

원고들은 중국 소재 회사(이하 '이 사건 회사')의 공동경영자로서, 이 사건 회사는 피고 회사와 대리점계약을 체결하여 장기간 피고 회사가 생산한 제품을 중국 내에서 판매하여 왔음. 그러던 중 피고 회사는 원고들과 담당업무를 '중국 영업'으로, 계약기간을 1년으로 하는 고용계약(이하 '이 사건 고용계약')을 체결한 뒤, 임시주주총회 결의를 거쳐 원고들에게 피고 회사의 주식에 대한 주식매수선택권을 부여하는 계약(이하 '이 사건 주식매수선택권 부여 계약')을 체결하였음.

원고들은 그로부터 약 5년 뒤 피고 회사에 대하여 위 주식매수선택권을 행사하겠다는 의사를 표시하였는데, 피고 회사는 원고들이 실질적으로 피고 회사의 직원 지위에 있지 않다는 등의 이유로 그 행사를 거절하였음. 이에 원고들은 피고 회사의 이행거절로 인하여 그 당시 피고 회사 주식의 시가와 주식매수선택권 행사가격의 차액 상당의 손해를 입었다고 주장하면서, 피고 회사를 상대로 합계 약 74억 원의 지급을 구하는 이 사건 소를 제기하였음.

3. 사안의 쟁점 및 법무법인(유) 세종의 대응

법무법인(유) 세종은 피고 회사를 대리하여 다음과 같은 쟁점별 논리를 전개하였음.

가. 이 사건 고용계약 및 주식매수선택권 부여 계약의 효력: 통정허위표시 및 '피용자' 요건 결여로 무효

상법 제340조의2 제1항은 주식매수선택권 부여의 대상을 ‘피용자’로 한정함. 법무법인(유) 세종은 주식매수선택권 제도의 취지 및 상법 제340조의2의 강행규정성 등을 고려하면, 위 규정의 ‘피용자’는 회사에 업무상 종속되어 실질적인 지휘, 감독 하에 업무를 수행하는 사람으로 제한하여 해석하여야 한다는 점을 강조하면서, 원고들은 피고 회사 제품을 판매해 온 독립적인 사업자에 해당할 뿐 종속적인 관계에서 피고 회사의 지휘·감독을 받으며 근로를 제공한 사실이 없다는 점, 이 사건 고용계약은 원고들에게 주식매수선택권을 부여하기 위한 외관을 형성할 목적으로 체결된 통정허위표시로서 무효라는 점 등을 근거로, 원고들은 상법 제340조의2 제1항이 정한 주식매수선택권 부여 대상인 '피용자'에 해당하지 않는다고 주장하였음.

나. 재직기간 요건 미충족

법무법인(유) 세종은 설령 이 사건 고용계약 및 주식매수선택권 부여 계약이 모두 유효하다고 하더라도, 이 사건 고용계약은 그 기간이 1년에 불과한데 재계약이 이루어지지 아니한 채 기간이 만료되었으므로, 원고들이 상법 제340조의4 제1항이 정한 2년의 재직 요건을 충족하지 못하여 주식매수선택권을 행사할 수 없다고 주장하였음.

다. 주식매수선택권 부여 계약 취소 주장

법무법인(유) 세종은 설령 이 사건 주식매수선택권 부여 계약이 유효하다고 하더라도, 원고들이 영업방해 및 영업비밀 불법취득 등의 불법행위를 통해 피고 회사에게 중대한 손해를 가하여 위 계약에 대하여 취소사유가 발생하였으므로 위 계약을 취소하며, 따라서 원고들의 주식매수선택권 행사는 효력이 없다고 주장하였음.

4. 법원의 판단 및 본 판결의 의의

수원지방법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 받아들여 다음과 같이 판단하였음.

① 주식매수선택권 부여 계약의 효력(피용자 요건)

상법 제340조의2 제1항의 '피용자'는 회사에 업무상 종속되어 실질적인 지휘·감독 하에 업무를 수행한 사람으로 한정하여 엄격하게 해석하여야 함. 이 사건 고용계약서는 피고 회사가 원고들을 고용하기 위해서가 아니라 임시주주총회 개최가 임박하자 원고들에게 주식매수선택권을 부여하기 위한 외관을 형성하기 위하여 작성된 것으로 보이는 점, 이 사건 고용계약에 원고들의 보수에 관한 별도 약정이 없었고 실제 급여 지급도 없었던 점, 원고들이 이 사건 회사의 공동운영자로서 피고 회사와 독립적으로 대리점 영업을 지속하였을 뿐 피고 회사의 지휘·감독을 받아 업무를 수행하였다고 볼 객관적 자료가 없는 점 등을 종합하면, 원고들이 피고 회사의 '피용자'에 해당한다고 보기 어렵고, 이 사건 주식매수선택권 부여 계약은 상법 제340조의2 제1항에 위배되어 무효임.

② 재직기간 충족 여부(가정적 판단)

설령 이 사건 고용계약 및 주식매수선택권 부여 계약이 유효하다고 하더라도, 이 사건 고용계약은 계약기간 만료로 종료되었고 재계약이나 묵시적 갱신을 인정할 자료가 없으므로, 원고들은 상법 제340조의4가 정한 2년 이상 재직 요건을 충족하지 못하여 주식매수선택권을 행사할 수 없음.

③ 신의칙 위배 주장

강행규정을 위반한 자가 그 약정의 무효를 주장하는 것은 특별한 사정이 없는 한 신의칙에 반한다고 볼 수 없고, 원고들 또한 계약 체결 당시 스스로 주식매수선택권을 부여받을 수 있는 지위에 있지 않음을 알고 있었던 것으로 보이는 이상, 피고 회사의 무효 주장이 신의칙에 반한다고 볼 수 없음.

④ 결론

원고들의 청구는 이유 없으므로 이를 모두 기각함.

본 판결은 다음과 같은 점에서 의의가 있음.

첫째, 상법 제340조의2 제1항의 '피용자' 요건을 실질적 고용관계 및 지휘·감독 관계의 존부를 기준으로 엄격하게 해석하여야 한다는 법리를 재확인하고, 회사가 대리점계약을 체결한 거래 회사의 경영자에게 형식적으로 고용계약서를 작성하고 주식매수선택권을 부여한 경우, 형식적인 고용관계만으로는 주식매수선택권 부여 대상 자격을 인정받을 수 없다는 판단을 이끌어냈다는 점에서 의의가 있음.

둘째, 청구금액 약 74억 원에 이르는 손해배상청구를 전부 기각시킴으로써, 유사한 형태로 거래상대방 회사의 경영자 내지 임직원 등에게 형식적으로 스톡옵션을 부여한 회사들의 잠재적 소송 리스크 관리에 실무적 시사점을 제공하였음.

관련구성원

박인동
변호사

02-316-1839
idpark@shinkim.com

박세길
변호사

02-316-4634
skpark@shinkim.com

김지연
변호사

02-316-1731
jykim@shinkim.com

심현아
변호사

02-316-2818
hasim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.