

#5. 스톡옵션은 언제 행사할 수 있을까?

안녕하세요. 변승규 변호사입니다.

유명 스타트업의 성공사례를 듣다 보면 빠지지 않는 것이 스톡옵션으로 ‘인생역전’의 주인공이 된 사람들의 이야기입니다. 스톡옵션 대박 사례는 국내에서도 어렵지 않게 찾아볼 수 있는데요. 스타트업 취업이나 이직을 희망하는 사람들에게 스톡옵션 지급 여부와 그 수량은 중요한 고려 사항이 됩니다. 반대로 회사 입장에서는 우수 인재를 채용할 수 있고 직원들에게 동기를 부여할 수 있는 좋은 수단입니다. 비판의 목소리도 있지만, 스톡옵션은 직원의 이익과 회사의 이익을 일치시킨다는 점에서 큰 장점을 가지고 있습니다. 스톡옵션 부여와 행사의 적법성에 대해 살펴보겠습니다.

<< CASE: 스톡옵션을 행사할 수 없다니? >>

개발자 경수는 설립된 지 1년 남짓 된 게임회사 A에 합류하여 총 6년을 근속하면서 누구보다 열심히 일했습니다. 회사도 경수가 2년 전부터 개발 책임자로 기여한 점을 인정해 1년 전, 전체의 2.5%에 해당하는 스톡옵션을 부여했습니다. 이후 경수와 직원들의 밤과 낮을 갈아 넣어 만든 게임이 큰 성공을 거둬 회사의 매출과 가치가 빠르게 성장했습니다.

밝기만 할 것만 같던 경수의 회사 생활은 올해 3월 M&A로 회사의 주인이 바뀌면서 갑작스럽게 변했습니다. 경수는 자율성을 보장해 주던 이전 대표와 달리 게임에 대한 전문성도 없으면서 사사건건 간섭하는 새 대표이사가 맘에 들지 않았습니다. 반대로 새 대표이사도 경수를 좋게 보면 리더십 있게 알아서 잘하는 스타일이지만 나쁘게 보면 자신의 의견을 따르지 않고 독단적으로 일을 처리한다고 생각해 썩 맘에 들어 하지 않았습니다. 두 사람이 다룰 때 더 힘든 쪽은 아랫사람인 경수였습니다.

한편, 살던 집의 전세 기간 만료를 앞두고 더 큰 아파트로 이사를 준비하던 경수는 스톡옵션을 행사하기로 마음먹었습니다. 주식을 살 사람도 있었습니다. 이사가 스톡옵션 행사의 이유였지만 마음 한편에는 스톡옵션을 행사하고 회사를 떠날 생각도 있었습니다. 경수는 법무팀에 스톡옵션을 행사할 뜻을 알리고, 어떤 서류를 제출해야 할지 문의했습니다. 그런데 며칠이 지나도 법무팀에서는 회신이 없었습니다. 경수가 전화로 따져 묻자, 대표이사 지시로 로펌에서 검토를 진행 중이니 곧 답변하겠다는 껌뻌한 답변이 돌아왔습니다.

며칠 후, 법무팀장이 경수를 찾았습니다. 법무팀장은 난처한 표정으로 경수가 아직 스톡옵션을 행사할 수 없다는 이야기를 꺼냈습니다. 상법상 스톡옵션은 받은 날로부터 2년 이상 재직해야 행사할 수 있는데 경수의 총 근무 기간은 6년이지만 스톡옵션을 받은 날로부터는 아직 2년이 되지 않는다는 것이었습니다. 경수는 준비한 스톡옵션 부여 계약서를 꺼내서 2019년 10월부터 스톡옵션을 행사할 수 있다고 적힌 부분에 밑줄을 그어 법무팀장에게 들이밀었습니다. 그러나 법무팀장은 “회사와 직원 사이에 ‘스톡옵션

부여일로부터 2년'에 해당하는 의무 재직기간을 단축하기로 했더라도 그 합의는 효력이 없다"는 것이 로펌 의견이라고 설명했습니다.

법무팀장의 말을 들으며, 내년 이사 계획이 완전히 어그러지고, 의무 재직 기간이 갑자기 1년 늘어났다는 것을 알게 된 경수는 스트레스 때문에 머리가 아팠습니다. 전 대표이사의 지시로 해당 스톡옵션 계약서를 작성했던 법무팀장도 이제 와서 말을 바꾸자니 마음이 불편한 건 마찬가지였습니다.

■ 스톡옵션 계약은 상법 규정 따라야...

사적자치의 원칙에 따라 당사자들 합의로 체결하는 계약은 대부분 당사자 사이에서 효력이 있습니다. 당사자들이 계약 내용을 자유롭게 정할 수 있도록 하는 것은 그 영향이 주로 계약의 당사자들에게만 미치기 때문에 자기들끼리의 일을 자유롭게 결정할 수 있도록 하는 것입니다.

그런데 스톡옵션과 같은 상법 규정은 주주, 회사의 채권자 등 다수의 이해관계인에게 영향을 미치는 단체법적 특성으로 인하여 당사자들이 합의했더라도 효력이 없는 경우가 있습니다. 회사는 개인이 아니고 단체로서 얹히고 설킨 사람이 너무 많으니 회사 마음대로 계약을 못 하는 경우도 있는 것입니다.

상법 제 340 조의 4 제 1 항은 스톡옵션을 부여하는 주주총회 결의일로부터 2년 이상 재직하여야 스톡옵션을 행사할 수 있다고 정하고 있습니다. 경수의 사례와 같이 회사가 직원에게 1년만 재직하여도 스톡옵션을 행사할 수 있도록 할 수 없다는 취지의 대법원 판례가 있습니다. 회사의 경영진들이 직원들에 대한 선의로 스톡옵션의 행사 기간을 단축해 주고자 하는 경우가 종종 있으나, 대법원은 주주들의 이익을 고려하여, 회사 마음대로 직원에게 유리한 조건으로 스톡옵션을 줄 수 없다는 것입니다.

위 사례에서는 경수의 스톡옵션 행사 기간이 늦춰질 뿐이라 다행이지만, 스톡옵션 부여 절차를 위반하여 스톡옵션이 아예 무효가 되는 경우도 있습니다. 직원과 회사 모두를 위해서 스톡옵션 부여 절차가 적법한지, 문제는 없는지 확인해야 할 것입니다.

* 위 사례는 이해를 돕기 위한 가상의 사례이며, 등장 인물, 회사, 단체, 서비스, 제품은 실존하는 것과 무관한 허구임을 밝힙니다.

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright© 2019 SEUM Law.

변승규 변호사

Partner

seungkyu.byun@seumlaw.com