

공동 창업 시, 대표이사의 법률적 의미와 선임 시 고려사항

안녕하세요. 정호석 변호사입니다.

각각 능력과 역할이 다른 여러 명이 함께 스타트업을 창업할 때, 대표이사를 누구로 선임해야 할지 고민하는 경우가 많습니다. 이번 글에서는 **대표이사의 법률상 의미**를 간단히 살펴보고, 이를 바탕으로 **누구를 대표이사로 선임하면 좋을지** 알아보도록 하겠습니다.

대표이사의 법률상 의미

법률상 대표이사는 ‘대외적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 업무를 집행하는 권한을 가진 이사로서, 주식회사의 필수기관’을 의미합니다. 원칙적으로 이사회에서 선임하지만, 정관에 의해 주주총회에서 직접 선임할 수도 있습니다.

대표이사는 **원칙적으로 회사의 영업에 관한 재판상·재판 외 모든 행위를 할 수 있는 권한이 있습니다.**

대표권 제한의 경우

이처럼 막강한 권한을 가진 대표이사이지만, 법률에 따라 대표권이 제한되는 경우가 있습니다. 대표적인 예로 (1) 주주총회나 이사회 결의가 필요한 경우, (2) 정관이나 이사회 결의로 대표권을 제한하는 경우, (3) 공동대표이사를 둔 경우 등을 들 수 있습니다.

이 중 정관이나 이사회 결의로 대표권을 제한한 경우, 회사 측이 유의해야 할 중요한 규정이 있습니다. 바로 상법 제 209 조 제 2 항의 ‘권한에 대한 제한은 선의의 제 3 자에게 대항하지 못한다’는 조항입니다.

상법 제209조(대표사원의 권한)

- ① 회사를 대표하는 사원은 회사의 영업에 관하여 재판상 또는 재판 외의 모든 행위를 할 권한이 있다.
- ② 전항의 권한에 대한 제한은 선의의 제삼자에게 대항하지 못한다.

이 조항은, 정관이나 이사회 결의로 제한해 둔 내용을 대표이사가 위반했더라도, 이를 알지 못하고 대표이사와 거래한 선의의 제 3 자에게는 회사가 ‘대표이사가 월권행위를 했다’는 이유로 그 거래의 무효를 주장할 수 없음을 의미합니다. 즉, **대표이사의 월권행위 자체는 대표이사와 회사 간에 해결해야 할 문제이지, 선의의 제 3 자에게 해당 거래가 무효라고 주장해 거래 안전을 해칠 수는 없다는 취지의 규정**입니다.

공동대표이사제도

대표이사의 권한이 제한되는 또 다른 경우는 ‘공동대표이사’ 제도입니다.

이는 2인 이상이 공동으로만 회사를 대표할 수 있는 형태(상법 제 389 조 제 2 항), 단독으로 의사 결정을 내릴 수 없습니다. 그렇기 때문에 각 대표이사는 다른 대표이사와 공동으로 의사 결정을 할 수밖에 없고, 이에 따라 계약을 체결하거나 외부 활동을 할 때 다른 대표이사의 견제를 받을 수밖에 없습니다.

상법 제389조(대표이사)

- ① 회사는 이사회 의결로 회사를 대표할 이사를 선정하여야 한다. 그러나 정관으로 주주총회에서 이를 선정할 것을 정할 수 있다.
- ② 전항의 경우에는 수인의 대표이사가 공동으로 회사를 대표할 것을 정할 수 있다.
- ③ 제208조제2항, 제209조, 제210조와 제386조의 규정은 대표이사에 준용한다. <개정 1962.12.12.>

반면, 반드시 공동으로 대외 업무를 처리해야 하므로 업무 처리 속도가 지연될 수 있다는 단점이 있습니다. 그렇기 때문에 공동대표이사는 통상 두개의 회사가 합작법인을 설립하는 경우와 같이 서로 견제의 필요성이 큰 경우에 도입하는 것이 일반적입니다.

공동대표이사는 빠른 의사결정이 중요한 스타트업에는 적합하지 않을 수 있습니다. 그러나 공동창업자들이 충분한 논의와 신중한 결정을 원하는 경우에는 공동대표이사 제도가 도움이 될 수 있습니다.

공동대표이사로 선임하면 그 사실을 반드시登記해야 한다는 점은 유의해야 합니다(상법 제 317 조 제 2 항 제 10 호).

대표이사의 의무와 책임

대표이사는 이사의 지위를 겸하기 때문에, 이사가 부담하는 의무와 책임을 고스란히 부담합니다. 뿐만 아니라 실제적인 업무 집행 과정에서 발생한 사항뿐 아니라 회사의 임직원들에 대한 관리 감독을 소홀히 하여 발생한 문제까지 책임을 부담합니다.

누구를 대표이사로 선임하면 좋을까?

여러 명이 공동으로 스타트업을 창업할 경우, 흔히 주도적으로 사업을 구상했던 사람이나 가장 많은 지분을 가진 사람을 대표이사로 선임하는 사례가 많습니다. 때로는 나이가 많거나 대외 발표를 잘하는 사람을 대표이사로 결정하기도 합니다.

그러나 ‘대표이사’는 말 그대로 “회사를 대표하는 사람”입니다. 따라서 **실제로 회사의 일상업무를 집행하고, 대외활동을 적극적으로 수행할 수 있는 능력과 책임감을 가진 사람을 선임하는 것이 바람직합니다.** 또한 정관에 특별한 규정이 없는 한 대표이사의 선임 권한은 이사회에 있으므로, 반드시 최대주주를 대표이사로 선임할 필요는 없습니다. 실제로 네이버, 카카오, 삼성전자 등의 사례를 보면 최대주주와 대표이사가 서로 다른 경우도 쉽게 찾아볼 수 있습니다.

결론적으로, 여러 명이 함께 창업할 때 대표이사를 누가 맡을지는 회사의 경영 방식과 실무 상황을 고려해 결정해야 합니다. 조금 더 쉽게 이야기하면 누가 끝까지 회사에 남아 회사와 운명을 함께 할 것인지, 대외적으로 회사의 얼굴이 되는 것이 바람직한지, 회사의 전반적인 중요 의사 결정을 누가 하는 것이 바람직한지 여부 등을 고려하는 것이 좋겠습니다. 대표이사의 법률적 의미와 대표권 제한 규정을 숙지하여, 스타트업에 적합한 의사결정 구조를 만드는 것이 중요합니다.

모쪼록 제 지식과 경험이 회사를 운영하는데 조금이나마 도움이 되어 회사를 우뚝 세우시길 기원합니다. 감사합니다.

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 ©2025 SEUM Law.

정호석 변호사

Partner

hoseok.jung@seumlaw.com