

우수 인재 영입을 위한 주식 부여, 회사에 독이 될 수도 있나요?

안녕하세요. 정호석 변호사입니다.

스타트업은 초기에 자본이 충분하지 못하기 때문에 임직원들에게 급여를 많이 주지 못합니다. 이 때문에 마음에 드는 인재를 영입하기 위해 스톡옵션을 부여하거나(스톡옵션), 주요 주주의 보유 주식을 낮은 가격에 양도하거나(구주양도), 낮은 가격에 신주를 발행해 주는(신주발행) 경우가 많습니다.

그런데 이렇게 주식 또는 스톡옵션을 부여할 때는 꼼꼼하게 사전 검토를 할 필요가 있습니다. 주식을 부여 받은 사람이 예상치 못하게 일찍 퇴사해 주식 보유 문제로 분쟁이 발생하거나, 적절치 않은 가격에 주식을 양도해 예상치 못한 세금이 부과되는 경우가 발생하기 때문입니다.

스톡옵션은 관계 법령 및 정관에 규정되어 있는 기간 이상을 재직해야만 권리 행사가 가능합니다. 따라서 스톡옵션을 부여 받은 임직원이 조기에 퇴사한 경우에는 주식 보유와 관련해 문제가 발생하지 않습니다.

하지만 구주양도 또는 신주발행의 방법으로 주식을 부여 받은 임직원이 조기에 퇴사했을 때는 문제가 다릅니다. 해당 직원이 당초 기대했던 기간 동안 근무하지 않고 퇴사해도 주식을 모두 보유할 수 있기 때문입니다. 이런 경우, 별도로 주식 처분에 대한 계약을 체결하지 않았다면 회사가 해당 임직원에게 주식을 반환하라고 할 법률상, 계약상의 근거가 없습니다. 따라서 해당 임직원이 퇴사하면서 주식의 반환을 거부할 경우 주식의 반환을 강제할 수가 없습니다.

주식을 보유한 채 퇴사한 임직원은 회사의 발전에 아무런 기여를 하지 않음에도 불구하고 회사의 발전에 따른 주식 가치 상승이라는 이익을 누리게 됩니다. 이는 향후 기관 투자를 받을 때 장애가 되기도 하지만, 주요 주주들의 업무를 방해하는 요인이 되기도 합니다. 퇴사한 임직원의 동의 없이 그 주식을 반환 받거나 소각할 법적 장치가 없기 때문에 회사의 주요 주주들이 해당 임직원에게 인정에 호소해 주식을 반환 받거나 대가를 주고 주식을 반환 받는 방법을 동원해야 하기 때문입니다.

미국에서는 이와 같은 문제를 해소하기 위해 인재 영입 시 vesting 규정을 적용해 계약을 체결합니다. 이를 통해 일정 재직기간을 채우지 못하면 부여 받은 주식 전부 또는 일부를 회사가 다시 해당 가격으로 매수할 수 있도록 하고 있습니다. 반면, 한국에서는 베스팅(Vesting) 규정을 두는 경우가 별로 없습니다. 어차피 관계 법령상 제한된 조건 하에서만 회사가 자기 주식을 취득할 수 있기 때문입니다.

하지만 우수 인재 영입을 위해 주식을 부여할 때는 비록 회사가 자기 주식을 취득하기 어렵다고 하더라도 다른 방법을 통해 유사 시의 주식 회수책을 마련해 두어야 합니다. 해당 인재가 당초 기대한 성과를 내지 못하거나 약속한 기간을 채우지 못하고 퇴사하는 경우에도 해당 주식을 보유하고 있으면 회사에 마이너스 요인이 되기 때문입니다. 따라서 이런 경우에는 한국의 법령에 부합하는 방법으로 베스팅(Vesting) 관련 규정이 포함된 계약을 체결할 필요가 있습니다.

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

정호석 변호사

Partner

hoseok.jung@seumlaw.com

T. 02.562.3133

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright © 2015 SEUM Law.