

벤처기업의 스톡옵션, 주식매수선택권 부여 후 2년 재직기간 충족 전 임원의 계약기간

만료로 퇴직한 경우 그 사직, 사임, 퇴직의 비자발성 인정 - 회사의 스톡옵션 취소는 부

적법: 서울중앙지방법원 2018. 9. 21. 선고 2018가합523407 판결



상장회사와 **벤처기업**의 경우 '스톡옵션을 부여받은 자가 사망하거나 그 밖에 본인의 책

임이 아닌 사유로 퇴임하거나 퇴직한 경우에는 예외적으로 스톡옵션 부여일로부터 2년

이상 재임하거나 재직하지 않았더라도 스톡옵션을 행사할 수 있습니다.

[서울중앙지방법원 판결 요지](#)

다. 임원고용계약 기간만료가 '책임 없는 사유로 퇴임 또는 퇴직한 경우'인지 여부

살피건대, 주식매수선택권 제도의 취지는 임직원의 직무 충실로 야기된 기업가치 상승을 유인동기로 하여 직무에 충실하게 하고자 하는 제도이고, 주식매수선택권의 행사는 주주, 회사의 채권자 등 다수의 이해관계인에게 영향을 미치므로 그 부여는 물론 취소에 대하여도 제도의 취지에 부합하도록 이를 신중히 해석하여야 하는 바, 앞서 살핀 인정사실과 위 인정증거를 통하여 알 수 있는 다음의 사정, 즉 ① 벤처기업법 시행규칙 제4조의4 제2항은 '임직원이 사망하거나, 정년이나 그 밖에 자신에게 책임 없는 사유'를 2년 재임요건의 예외로 규정하고 있는바, 그 예로 거시된 사망과 정년은 모두 임직원의 귀책사유로 발생하는 사유가 아니지만, 사망은 예측이 불가능하고 정년은 예측이 가능한 요소라는 점에서 '예측가능성 유무'보다는 '당사자의 귀책사유 없는 퇴임'을 2년 재임요건의 예외 판단기준으로 삼는 것이 문언에 부합하는 해석인 점, ② 임원

의 귀책사유로 인하여 고용계약이 갱신되지 않은 경우에는 주식매수선택권 취소의 정당성이 담보될 수 있으나, 임원의 귀책사유가 없었음에도 단지 고용계약이 갱신되지 않아 2년 재임기간을 구비하지 않았다는 이유로 주식매수선택권을 취소한다는 것은 이와 같은 판단기준에 부합하지 않는 점, ③ 원고와 같이 고용된 임원은 특별한 사정이 없는 한 고용계약 갱신을 기대하게 되고 사실상 회사가 그 계약 갱신에 대한 결정권한을 전적으로 가지게 되는 점, ④ 위와 같은 결정 구조에서, 만일 고용계약 기간이 만료되고 갱신되지 않았다는 사정만으로 주식매수선택권을 행사할 수 없는 것으로 해석한다면, 회사는 고용계약의 갱신여부 결정으로써 주식매수선택권의 유지 및 행사가부도 전적으로 좌우하게 되어 형평의 원칙에 비추어 부당한 점, ⑤ 앞서 본 바와 같이 이 사건 주식매수선택권 계약은 원고가 전무이사로 취임한 2014. 11. 7.로부터 2년이 경과하기 전인 2016. 8. 29. 체결되었고, 원고의 고용계약기간 만료일은 2017. 11. 6.인바, 임기 중에 주식매수선택권을 부여받은 원고로서는 이를 계기로 더욱 직무에 충실하게 되고 이로 인하여 피고의 기업가치가 상승되었을 것임에도, 원고의 귀책사유에 대한 주장이나 입증이 없는 이 사건에서, 단지 임원고용계약 기간이 만료되었다는 이유만으로 임기 중에 정당하게 부여받은 주식매수선택권을 행사할 수 없다고 해석하는 것은 주식매수선택권의 취지에 위배되는 점 등을 종합적으로 고려하면, 결국 원고가 임원고용계약의 기간이 만료됨으로써 2년의 재임요건을 충족하지 못하게 된 것은 '책임 없는 사유로 퇴임 또는 퇴직한 경우'에 해당한다.

스톡옵션, 회사소송, 기술법무, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com