

서 울 행 정 법 원

제 1 4 부

판 결

사 건 2020구합90087 부당해고구제재심판정취소
원 고
피 고 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인
변 론 종 결 2022. 3. 3.
판 결 선 고 2022. 3. 31.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2020. 11. 19. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다) 사이의 중앙2020부해****호 부당해고구제 재심신청사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정 경위

원고	사업의 내용	· 상시근로자 약 8명을 사용하여 소프트웨어 개발 및 판매업을 영위하는 주식회사(이하 '원고 회사'라고 함)
참가인	입사일 등	· 2011. 8. 19. 원고 회사에 입사하여 소프트웨어 개발과장, 수석연구원 등으로 근무
	주장	· 2020. 5. 14. 해고
초심판정	판정내용	· 참가인의 부당해고 구제신청 인용 · 참가인은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 원고 회사가 일방적으로 근로관계를 종료한 행위는 해고에 해당하나, 원고 회사는 해고의 서면통지 의무를 위반함
재심판정	판정내용	· 초심판정과 같은 취지로 원고의 재심신청 기각(이하 '이 사건 재심판정'이라 함)

【인정 근거】 다툼 없는 사실, 을나 제2, 3호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 처분의 적법 여부

가. 원고 회사 주장 요지

원고 회사 대표이사 A의 배우자였던 참가인은 원고 회사 공동경영자로 경영에 깊숙이 관여하였으므로 참가인을 근로자라고 볼 수 없다. 따라서 원고 회사가 참가인을 감사직에서 해임한 것은 근로기준법상 해고에 해당하지 않으므로 이 사건 재심판정은 위법하다.

나. 인정 사실

다음 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제1, 2, 11, 13, 17 내지 20, 22, 25, 26, 27호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다), 을가 제1, 3 내지 6, 8 내지 11호증, 을나 제1 내지 5, 10, 12, 16, 17, 18, 24, 25, 26, 35호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

1) 원고 회사 상황

가) 원고 회사는 대표이사인 A가 2011. 3. 8. 설립하였고, 자본금 2억 원은 모두 A가 출자하였다. 참가인이 원고 회사에 출자한 돈은 없다.

나) 원고 회사는 정부 기관에서 공무원들이 사용하는 소프트웨어를 개발하여 판매하고 있고, 연도별 매출과 순익은 다음과 같다.

	2016년	2017년	2018년	2019년
매출(원)	2,323,223,202	2,454,778,396	3,291,074,148	1,488,157,176
순이익(원)	98,909,509	88,639,846	218,139,018	188,877,419

다) A는 2014년경 원고 회사 주식 30%를 참가인의 아버지 B에게 증여하였는데, B가 2016년경 위 지분을 다시 A에게 증여하였다.

라) A는 2017년경 원고 회사 주식 30%를 참가인에게, 원고 회사 주식 10%씩을 자녀 2명에게 각 증여하였는데, 참가인과 자녀들이 2018. 11. 2. 위 주식을 A에게 증여하여 A가 다시 원고 회사 주식을 모두 소유하였다.

마) 원고 회사가 주주에게 배당금을 지급한 적은 없다.

바) A는 **지방법원 **지원 2021. 6. 22. 선고 2020고단***, 2020고단*** (병합), 2020고단***(병합) 판결로 징역 2년에 집행유예 3년, 사회봉사 80시간을 선고받았고, 위 판결이 그 무렵 확정되었다. 위 사건 범죄사실 중에는 원고 회사 대표이사로서 위 회사의 자금 관리 업무를 총괄한 A가, ① 참가인의 동생 C가 원고 회사에서 실제 근무하지 않았음에도 C에게 급여를 지급하는 것처럼 표시하여 2011. 3. 28.경부터 2014. 9. 25.경까지 원고 회사 법인계좌에서 A 명의의 계좌로 합계 72,451,570원을 C의 급여 명목으로 송금한 뒤 그중 29,100,000원만을 실제 임금으로 지급하여 차액인 43,351,570원 상당을 임의로 사용하고, ② B가 원고 회사에 실제 근

무하지 않았음에도 B에게 급여를 지급하는 것처럼 표시하여 2011. 3. 28.경부터 2013. 12. 26.경까지 원고 회사 법인계좌에서 A와 참가인 명의의 계좌로 합계 54,866,200원을 B의 급여 명목으로 송금한 뒤 이를 임의로 사용함으로써, A가 업무상 보관 중이던 원고 회사의 재물을 횡령하였다는 내용이 포함되어 있다. 참가인도 업무상횡령 혐의로 A와 함께 수사를 받았으나, ** **경찰서장은 2021. 3. 2. 참가인에 대해 불송치(혐의없음) 결정을 하였다.

2) 참가인의 업무 내용

가) 참가인은 원고 회사 입사를 전후해 원고 회사 업무수행에 필요한 다음과 같은 교육을 수료하였다. A는 2020. 7. 24. **지방노동위원회에 출석하여 참가인이 IT에 대하여 아는 것이 하나도 없었기 때문에 배우라고 위와 같은 교육을 보내주었다고 진술하였다(이하에서 인용하는 A의 진술은 모두 위 조사 과정에서 진술한 것이다).

교육기간	교육과정명
2010. 11. 29~2011. 2. 14.	오라클을 활용한 실전 자바프로그래밍
2011. 3. 7.~2011. 9. 6.	JAVA&Android를 활용한 IT융합 핵심기술과정
2011. 7. 7.~2011. 7. 15.	***** 글로벌 하이테크 마케팅 전략과정
2011. 9. 19.~2011. 9. 23.	[Web Academy] 웹 개발자를 위한 HTML5
2011. 12. 22.~2011. 12. 23.	백전백승 제안서 작성
2014. 5.경	ISO 9001:2008 내부심사원 과정(20시간)

나) 참가인은 원고 회사에 개발팀 과장으로 입사하였고, 이후 기업부설연구소장 및 수석연구원으로 근무하였으며, 참가인은 2017. 3. 9.부터 2018. 11. 23.까지는 원고 회사 사내이사, 2018. 11. 23.부터 2020. 6. 3.까지는 감사로 각각 등기되었다. 참가인은 원고 회사에서 사업계획서(제안서) 등을 작성하여 정부 사업을 수주하는 업무나 경리업무, 인사·노무관리 업무 등을 수행하였다.

다) 참가인은 2012. 9. 2.부터 2012. 12. 31.까지 출산과 육아를 이유로 휴직하였고, 2016. 10. 21.부터 2018. 8. 15.까지 출산·육아 및 갑상선암 치료를 이유로 휴직하였다.

라) 참가인과 A는 원고 회사 업무와 관련하여 다음과 같은 이메일을 주고받은 바 있다.

(1) 참가인은 2013. 8. 21. "신입 급여산정 금액"이라는 제목으로 "이 사람들은 차량이 없어서 주유대를 비과세로 하면 안된다고 하네요, 그래서 D랑 차이가 있어요. D처럼 하면 걸릴 수 있다고 해서 그냥 해요.."라는 이메일을 A에게 보냈고, 이에 A는 "급여이체-201308"라는 제목의 엑셀파일을 첨부하여 참가인에게 "계좌번호 채워서 리턴 부탁"이라는 내용의 답장을 보냈다.

(2) 참가인은 2013. 10. 7. A에게 "프리랜서분이라 연차 신청이 안되서 메일로 신청하셨습니다. 대표님 승인이 나면 답변드리려고 합니다. 답변 주세요."라는 내용의 이메일을 보내며 원고 회사 직원 E가 참가인에게 보낸 휴가신청 이메일 내용을 첨부하였고, A는 안대리와 협의해 진행하라는 답장을 보냈다.

(3) 참가인은 직원들에게 공지할 고객응대요령 자료를 작성하여 2012. 6. 8. A에게 이메일로 보냈는데, A는 위 자료 중 일부 내용을 빨간색으로 표시한 답장을 보내 '화나는 건 이해가 가지만, 우리는 경영자이다. 빨간색으로 표시한 부분은 바꾸거나 삭제하라.'고 지시하였다.

3) 참가인의 근로조건

가) 참가인은 원고 회사로부터 2011년부터 2019년까지 매월 일정금액으로 근로소득세 원천징수를 한 후 사전에 정해진 급여 형태의 보수를 받았고, 2011년경부

터 2020. 5. 14.까지 원고 회사 소속으로 국민건강보험과 국민연금보험에 가입되었다. A는 참가인이 대표이사인 자신의 처였기 때문에 고용보험과 산재보험에는 가입하지 못하였다고 진술하였다.

나) 원고 회사 급여대장상 참가인의 월급은 2016. 1.부터 2016. 2.까지 2,307,692원, 2016. 3.부터 2018. 6.까지 5,000,000원, 2018. 7.부터 2018. 11.까지 2,498,333원, 2018. 12.부터 2019. 12.까지 3,500,000원으로 기재되어 있다. 위와 같이 책정된 월급 대부분은 기본급이었고, 기본급 외에 식대, 자가운전보조금, 연구보조비, 수당, 육아수당 등 2~3가지 명목으로 300,000원~500,000원 정도가 책정되었다.

4) 참가인과 A의 관계

가) 참가인과 A는 2009. 12. 2. 혼인신고를 하였고, 2019. 9. 17. 이혼하였다.

나) A와 참가인의 가정불화로 갈등이 심해지자, A는 2018. 11.경부터 참가인에게 원고 회사에 출근하지 말라는 말을 하였다. A가 2019. 1. 14. 참가인에게 카카오톡 메시지를 보내 출근하지 말라고 하였으나, 참가인이 출근하여 일하겠다고 하자, A는 참가인에게 "○○○씨(참가인 이름 생략) 내일부로 당신은 책임연구원으로 강등 조치 됩니다. 기존에 인사담당으로서 행했던 업무에 대해서 F씨 관련하여 시말서 제출 요청합니다. 해당건 관련하여 징계위원회 결과 3개월 감봉 및 대기발령을 명하는 바입니다."라는 카카오톡 메시지를 보냈다. 그러나 참가인에 대한 징계절차 등이 진행되지는 않았다.

다) 이후 참가인은 원고 회사에 계속 출근하려 하였으나, 원고 회사가 출입등록시스템에 등록된 참가인의 지문을 삭제하여 원고 회사 사무실에 들어갈 수 없었

다.

라) 원고 회사는 2019. 8. 19.부터 2019. 8. 20.까지 350만 원씩 10차례에 걸쳐 합계 3,500만 원의 밀린 임금을 한꺼번에 참가인에게 송금하였다.

마) A와 참가인은 2019. 10. 17. 다음과 같은 카카오톡 문자메시지를 주고 받았다.

A	우리가 무슨 아메리칸 스타일이나? 헤어진 사람끼리 한 회사에서 일하게... 난 싫으니까 그렇게 알고 나오지마
참가인	ㅋㅋㅋㅋ 노동청에서 그러더만 일하면 돈 주는거라고 그래서 나 돈벌라고그런다
A	넌 일하면 돈 안줄꺼니깐 그리 알아라
참가인	나 퇴직금이라도 받게 그럼 나도 그거 써줘 근로계약서
A	ㅋㅋㅋ 내가 왜 내 족쇄를 내가 알아서 채우냐 너나 집안에서 받아갈 돈 아직 많이 남았잖아 그거나 정리하고 그 다음꺼 하자
참가인	니가 안주잖아
A	너 잘하는거 있자나 노동부
참가인	근로계약서가 있어야 확실하니까
A	그러니까 안 써준다고
(중략)	
A	회사 나오지는 마라 나 이렇게 된 마당에 너 보는거 부담스럽고 예전처럼 너하고 한 공간에 있고 싶은 생각은 추호도 없으니까. 그리고 책상도 다 치웠으니까 그렇게 알아. 만약에 니가 나온다고 하면 너 해고시킬테니까...그런줄 알아.(이하 생략)

5) 감사직 해임과 참가인의 권리구제 절차 진행

가) 원고 회사는 2020. 5. 13. A 1인이 참여한 임시 주주총회를 통해 참가인을 감사직에서 해임하고, 2020. 5. 20. 국민건강보험공단에 참가인에 대한 2020. 5. 14. 자 직장가입자 제외 신고를 하였다.

나) 참가인은 2020. 6. 9. 국민건강보험공단의 지역가입자 자격변동 안내문

을 받고, 원고 회사가 참가인을 퇴사 처리한 것을 알게 되었다. 참가인은 같은 날 원고 회사의 G 대리 와 A에게 정식으로 해고통지서를 보내 달라고 요구하였으나 원고 회사는 아무런 조치를 취하지 않았다.

다) 참가인은 2020. 6. 12. **지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다.

라) 참가인은 원고 회사를 상대로 임금 등 지급청구 소송을 제기하였는데, **지방법원은 2021. 7. 21. 참가인이 근로기준법상 근로자임을 전제로 '원고 회사는 참가인에게 2020. 12.분까지의 미지급임금 42,128,730원과 이에 대한 지연손해금을 지급하고, 2021. 1. 10.부터 참가인이 원고 회사를 퇴직하는 날까지 매월 10일에 월 350만원의 비율로 계산한 금원을 지급하라.'는 취지로 참가인의 청구를 인용하였고(2020가단*****호), 위 사건은 항소심 계속 중이다.

마) 참가인은 2020. 6. 16. 관할 노동청에 A를 임금체불로 진정하였고, **지방고용노동청장은 2021. 6. 25. 참가인에게 'A가 근로기준법 제36조(금품청산)를 위반하였다고 보아 기소의견으로 검찰에 송치하였다'고 통지하였다.

다. 근로기준법상 근로자 해당 여부

1) 관련 법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지

휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

또한 회사나 법인의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다(대법원 2017. 9. 7. 선고 2017두46899 판결 등 참조).

2) 이 사건의 경우

앞서 본 사실과 증거에 갑 제23호증, 을나 제28호증의 각 기재, 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 위 관련 법리에 비추어 보면 참가인

은 원고 회사 대표이사의 지휘·감독 아래 임금을 목적으로 원고 회사에 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자라고 인정된다. 따라서 참가인의 근로기준법상 근로자 지위를 다투는 원고 회사의 주장은 이유 없다.

가) 참가인은 원고 회사의 다양한 업무를 수행하였고, 그 과정에서 A에게 구체적인 사항을 보고하고, 필요한 지시를 받기도 하였다. 참가인이 자신의 전문적인 능력과 재량으로 소관 업무 또는 원고 회사 사업인 소프트웨어 개발 업무를 독자적으로 처리할 만한 역량이 있었던 것으로 보이지는 않는다. 따라서 참가인은 원고 회사 대표이사이자 배우자인 A의 강한 신임을 바탕으로 A의 개별적·구체적인 지휘·감독 아래 근로를 제공한 것으로 보인다.

나) 참가인은 원고 회사의 경영성과나 참가인의 업무성과와 무관하게 고정적인 월급을 받았을 뿐, 이익을 배당받거나, 손실을 부담한 바 없으며, 참가인이 원고 회사 경영위험을 부담하지는 않았으므로 참가인은 근로 자체의 대상적인 성격으로 보수를 받은 것으로 평가할 수 있다.

다) 참가인은 임원이 아닌 개발팀 과장으로 원고 회사에 입사하였고, 이후 특별히 근로조건이나 업무내용이 달라진 것은 없었던 것으로 보인다. 참가인이 이사로 등기되는 과정에서 경영성과에 따른 이익 분배 약정, 보수 약정 등을 별도로 한 바 없고, 실제 이익 등을 분배받거나 당초 약정된 월급 외에 추가 보수를 받은 적도 없었다. 참가인이 주주로서 권리를 행사하거나 배당을 받은 바 없고, 이사로써 이사회에 참여하여 중요한 업무집행의 의사결정에 참여하거나 감사로서 실질적 감사 업무를 하었다고 볼만한 증거는 없다. 즉, 참가인의 직위가 점점 높아졌으나, 근로관계의 실질은 전과 동일하였던 것으로 보인다.

라) 원고 회사도 참가인이 근로자임을 전제로 참가인을 피보험자로 국민건강보험과 국민연금보험에 가입하고, 참가인으로부터 근로소득세를 원천징수한 것으로 보인다.

마) 참가인은 A에게 참가인이 근로기준법상 근로자임을 전제로 퇴직금을 받기 위한 근로계약서 작성을 요구하거나, 근로제공 의사를 밝혔으나, A는 참가인이 근로자가 아니라고 반박한 바 없고, 오히려 참가인에 대하여 징계권을 행사하겠다는 취지로 말하기도 하였다.

바) 참가인은 근로관계 종료 후에도 자신이 근로자임을 전제로 해고통지서를 요구하였고, 노동청에 임금채불 진정을 하는 한편, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다.

사) 참가인의 은행계좌로 실제 송금된 돈 액수가 원고 회사 급여대장에 기재된 임금과 일부 다르거나 불규칙하게 임금이 지급된 부분이 있고, 참가인은 휴직 기간 중에도 계속 임금을 지급받은 것으로 보인다. 그러나 원고 회사는 마치 A의 1인 회사처럼 운영되어 A가 자신의 이해관계 또는 참가인과의 갈등상황 등에 따라 참가인에 대한 임금 지급 여부나 지급 시기, 액수 등을 임의로 결정한 것으로 보이는 점, A가 참가인의 은행계좌를 이용해 원고 회사돈을 임의로 사용하는 등 참가인의 계좌와 관련된 원고 회사 회계처리가 철저하지 못하였던 점, 참가인이 A의 반대로 2019년 말경부터 출근하지 못해 근로를 제공하지 못한 점 등을 감안하면 위와 같은 사정만으로 참가인이 지급받은 보수가 근로의 대가가 아니라거나 참가인이 원고 회사 공동경영자였다고 보기는 어렵다.

아) 참가인은 2017. 11. 2.과 2017. 12. 20. A와 함께 원고 회사가 서울보증

보험 주식회사와 체결한 이행보증보험 계약상 채무를 각 연대보증한 사실, 참가인은 '연대보증인 입보확인서' 작성 시, "계약자와의 관계"란에 2017. 11. 2. "대주주, 배우자", 2017. 12. 20. "대주주"라고 각각 자필로 기재하는 한편, 참가인이 보증인 보호를 위한 특별법 제2조에서 정하는 보호대상 보증인에 해당하지 않는다는 취지로 "입보사유"와 관련하여 2017. 11. 2. "기업경영을 사실상 지배" 항목에, 2017. 12. 20. "경영에 직·간접적으로 영향력 행사" 항목에 각각 "해당함"이라고 자필로 기재한 사실은 인정된다. 그러나 대표이사인 A에 비해 그 배우자인 참가인의 연대보증은 이차적인 것으로 보이는 점, 불과 한 달여의 간격을 두고 작성된 연대보증인 입보확인서에 참가인이 원고 회사 경영에 미치는 영향력의 정도가 각각 다르게 기재되어 있는 점, A는 원고 회사 신용등급이 좋지 않아 이행보증보험증권을 발행받지 못하면 거래 상대방으로부터 선급금을 받을 수가 없어 주주 전부가 서명해야 하는 상황이었고, 참가인도 주주였기에 서명하였으며, 주주인 A의 자녀들은 어려서 서명하지 않았다는 취지로 진술하였고, 참가인도 2020. 11. 19. 중앙노동위원회 심문회의에 출석해 A가 이사로 등재된 자 또는 주주로 등재된 자의 보증이 없으면 보증보험증권 발행이 되지 않는데, 그렇게 되면 원고 회사에 자금이 들어오지 않아서 회사가 어렵게 될 수 있다고 하여 어쩔 수 없이 서명한 것이라고 진술한 바 있는바, 원고 회사가 선급금을 받기 위해 보험자인 서울보증보험 주식회사의 요청으로 참가인이 부득이 위와 같은 서류를 작성하게 된 것으로 보이는 점과 앞서 본 참가인의 근로제공 실태 등에 비추어 참가인이 연대보증인 입보확인서에 작성한 내용은 배우자가 운영하는 원고 회사가 선급금을 받기 위해 참가인이 형식적으로 기재한 것으로 보일 뿐, 위 내용이 참가인의 원고 회사에서의 지위를 그대로 반영한 것이라고 볼 수 없다.

자) 원고 회사가 제출한 증거만으로는 참가인이 근무시간과 장소의 구속을 받지 않았다고 보기 부족하다. 설령 참가인이 다른 근로자에 비해 엄격한 근태관리를 받지 않았다고 하더라도 이는 참가인이 원고 회사 대표이사이자 1인 주주인 A의 배우자여서 A의 허락으로 근로시간과 장소 선택에 좀 더 자율성이 인정되는 근무형태를 취한 것으로 볼 수 있을 뿐, 참가인의 근로자성이 부정된다고 볼 수 없다.

차) 참가인에게 원고 회사의 업무용 차량이 제공되었고, 참가인의 아버지(B)가 원고 회사에 약 2억 원을 대여한 바 있었던 사실은 인정되나, 참가인의 근로제공 관계 실질 등 앞서 본 사정이나 참가인과 A가 부부 사이였던 점 등을 고려하면 이는 근로자성 판단에 유의미한 요소로 보기 어렵다.

라. 해고의 효력

1) 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있다. 이러한 규정의 취지는, 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하려는 것이다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결, 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다226605 판결 등 참조).

2) 앞서 인정한 사실에 의하면 2020. 5. 14. 참가인과 원고 회사 사이의 근로관계가 종료되었고, 이는 원고 회사의 일방적 의사에 의한 것이므로 이를 해고로 봄이 옳다. 그런데 원고 회사가 참가인을 해고하면서 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하였다고 볼 만한 증거가 없으므로, 위 법리에 비추어 볼 때 원고 회사의 참가인에 대

한 해고는 그 사유가 정당한지 여부에 관하여 나아가 살펴볼 필요 없이 그 효력이 없다. 따라서 원고 회사의 재심신청을 기각한 이 사건 재심판정은 적법하다.

3. 결론

그렇다면 원고 회사의 청구는 이유 없어 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.