

[서식 예] 답변서(배당이의)

답 변 서

사 건 20○○가단○○○○ 배당이의
원 고 주식회사○○○○
피 고(선정당사자) ◇◇◇

위 사건에 관하여 피고(선정당사자)는 다음과 같이 답변합니다.

청구취지에 대한 답변

1. 원고의 청구를 모두 기각한다.
 2. 소송비용은 원고의 부담으로 한다.
- 라는 판결을 구합니다.

청구원인에 대한 답변

1. 피고(선정당사자)는 원고의 청구원인 사실 중 ‘원고를 채권자로 소외 ●●●외 1을 채무자로 하는 ○○지방법원 20○○타경○○○호 부동산경매 배당사건에 관하여 20○○. ○. ○. 같은 법원은 배당금 332,616,960원 중 원고 청구금액 금 294,515,154원에 교부액 금 260,019,784원, 피고 ◇◇◇외 12명 임금 우선채권 청구금액 금 67,597,125원에 교부액 금 67,597,125원의 배당표가 작성되었다’라는 부분만 인정합니다.
2. 상여금이 임금에 포함되는지 여부
 - 가. 근로기준법 제2조 1항 5호는 “이 법에서 ‘임금’이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”라고 규정하고 있습니다.
 - 나. 상여금도 취업규칙이나 단체협약 또는 근로계약상 그 지급시기, 액수 및 계산방법이 정해져 있으면 즉, 정기적, 제도적으로 지급되는 경우에는 단순히

의례적, 호의적으로 지급되는 것이라고 볼 수 없으므로 임금의 성질을 가진
볼 수 있습니다.

다. 소외 (주)■■■■건설의 취업규칙 제4장(급여) 제47조(상여금)는 상여금 지급기
준에 대해 “3개월 이상 근무한 직원에게 기본급을 연 4회 분할하여 지급한다
(400%)”라고 규정하고 있고(을 제1호증의 1 취업규칙), 실제로 피고(선정당
사자)는 소외 (주)■■■■건설로부터 매년 2월, 5월, 9월, 12월에 정기적으로 상
여금을 지급 받아 왔습니다(을 제2호증의 1 내지 7 근로소득원천징수영수
증).

라. 따라서 피고(선정당사자)가 받을 200○. ○.분 상여금도 취업규칙에 그 지급
근거가 있으므로 근로기준법 제2조의 임금에 당연히 포함된다 할 것입니다.

3. 결론

따라서 근로기준법 제38조 제2항의 임금에는 당연히 상여금도 포함된다고 볼
수 있고 피고(선정당사자)의 상여금도 최우선변제임금채권에 해당하므로 원고의
청구는 이유 없어 마땅히 기각되어야 할 것입니다.

입 증 방 법

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. 을 제1호증의 1 | 취업규칙 |
| 1. 을 제1호증의 2 | 취업규칙 신고서 |
| 1. 을 제1호증의 3 | 취업규칙 동의서 |
| 1. 을 제2호증의 1 내지 7 | 각 근로소득원천징수영수증 |

첨 부 서 류

- | | |
|-----------|------|
| 1. 위 입증방법 | 각 1통 |
|-----------|------|

20○○. ○. ○.

위 피고 ◇◇◇ (서명 또는 날인)

제 출 법 원	본안소송 계속법원
제 출 부 수	답변서 1부 및 상대방 수만큼의 부분 제출
답 변 서 의 제 출	<ul style="list-style-type: none"> · 피고가 원고의 청구를 다투는 경우에는 소장의 부분을 송달 받은 날부터 30일 이내에 답변서를 제출하여야 함. 다만, 피고가 공시송달의 방법에 따라 소장의 부분을 송달 받은 경우에는 그러하지 아니함(민사소송법 제256조 제1항). 법원은 피고가 민사소송법 제256조 제1항의 답변서를 제출하지 아니한 때에는 청구의 원인이 된 사실을 자백한 것으로 보고 변론 없이 판결할 수 있음. 다만, 직권으로 조사할 사항이 있거나 판결이 선고되기 까지 피고가 원고의 청구를 다투는 취지의 답변서를 제출한 경우에는 그러하지 아니함(민사소송법 제257조 제1항). · 상고심에서 피상고인은 상고인의 상고이유서를 송달 받은 날부터 10일 이내에 답변서를 제출할 수 있음(민사소송법 제428조 제2항).
의 의	답변서는 피고나 피상소인이 본안의 신청에 대한 답변하려는 사항을 기재하여 최초로 제출하는 서면을 말함(민사소송법 제148조, 제428조, 제430조).
기 타	<p>답변서는 소장의 청구취지에 대한 답변과 청구원인에 대한 답변으로 구성하는데,</p> <ul style="list-style-type: none"> · 청구취지 : 원고의 청구를 기각한다는 취지로 작성 · 청구원인 : 원고의 청구원인을 면밀히 분석하여 인정할 부분과 부인할 부분을 구분, 부인할 부분에 대하여 이유를 밝히고, 인정할 부분에 대하여도 항변사유가 있으면 항변과 동시에 이유를 밝혀야 함. <p>· 당사자가 공시송달에 의하지 아니한 적법한 소환을 받고도 변론기일에 출석하지 아니하고 답변서 기타 준비서면마저 제출하지 아니하여 상대방이 주장한 사실을 명백히 다투지 아니한 때에는 그 사실을 자백한 것으로 간주하도록 되어 있으므로, 그 결과 의제자백(자백 간주) 된 피고들과 원고의 주장을 다투는 피고들 사이에서 동일한 실체관계에 대하여 서로 배치되는 내용의 판단이 내려진다고 하더라도 이를 위법하다고 할 수 없음(대법원 1997. 2. 28. 선고 96다53789 판결).</p> <ul style="list-style-type: none"> · 응소판결이 생기려면 피고의 본안에 관한 변론이나 준비절차에서의 진술은 현실적인 것이어야 하므로 피고의 불출석에 의하여 답변서 등이 법률상 진술 간주되는 경우는 이에 포함되지 아니함(대법원 1980. 9. 26.자 80마403 결정). · 원고의 청구원인사실에 대한 주장을 부인하는 취지의 피고의 답변서가 진술되거나 진술 간주된 바 없으나 동 답변서가 제출된 점으로 미루어 변론의 전취지에 의하여 원고의 청구를 다투는 것으로 볼 것임(대법원 1981. 7. 7. 선고 80다1424 판결). · 근로기준법 제37조 제2항(현행 동법 제38조 제2항, 근로자퇴직급여보장법 제12조 제2항)은 근로자의 최종 3월분의 임금채권, 최종 3년간의 퇴직금채권, 재해보상금채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세, 공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다고 규정하고 있는바, 위 규정상의 최종 3월분의 임금 채권이란 최종 3개월 사이에 지급사유가 발생한 임금채권을 의미하는 것이 아니라, 최종 3개월간 근무한 부분의 임금채권을 말함. 구정, 추석, 연말의 3회에 걸쳐 각 기본급의 일정비율씩 상여금을 지급 받고 그 상여금이 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 갖는 경우, 근로기준법 소정의 우선변제권이 인정되는 상여금은 퇴직 전 최종 3개월 사이에 있는 연말과 구정의 각 상여금 전액이 아니라 퇴직 전 최종 3개월의 근로의 대가에 해당하는 부분이라고 한 사례(대법원 2002. 3. 29. 선고 2001다83838 판결). · 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나 그 지급사유의 발생이 불확정이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없으며, 또한 그 상여금이 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입될 수 있는지의 여부는 특별한 사정이 없는 한 퇴직 당시를 기준으로 판단하여야 함(대법원 2002. 6. 11. 선고 2001다16722 판결).

●●●분류표시 : 민사소송 >> 변론과 그 준비 >> 답변서