

[서식 예] 준비서면(임금, 원고)

준 비 서 면

사 건 20○○가소○○○○○ 임금
원고(선고당사자) ○○○
피 고 1. ◇①◇
 2. ◇②◇

위 사건에 대하여 원고는 다음과 같이 준비서면을 제출합니다.

다 음

1. 소외 노동부에서 사실관계를 조사하여 발급한 체불임금확인서에 의하면 소외 ●●산업의 명의대표자는 피고 ◇①◇, 실질적인 사용주는 피고 ◇②◇로 되어 있으나 노동부 조사과정에서 원고가 알게 된 바에 의하면 피고 ◇①◇는 개인기업인 ●●산업의 대표로서 제조공구업을 하는 사업자이고, 피고 ◇②◇는 개인기업인 ○○농산의 대표자로서 ○○농산은 톱밥을 공급하는 회사로 피고들은 각자 다른 사업체로서 사업자등록증을 필요했으나 원고인 선정당사자 및 선정자들은 ●●산업에 고용되어 근로한 근로자이나 사업장에서 실질적으로 작업감독 및 지시를 한 것은 피고 ◇①◇입니다.(갑 제1호증 - 체불금품확인원)
- 가. 원고인 ○○○(선정당사자) 및 선정자들이 근무한 ○○ ○○시 ○○○면 ○○리 ○○○-○ 소재 ●●산업의 건물에는 유일한 간판으로 ●●산업이라는 간판이 붙어 있으며 (위 주소지에 ○○농산과 같은 사업장의 간판은 건물 어디에도 없음) 근무할 당시에 직원들에게 외부에서 걸려오는 전화를 받을 때에 “●●산업입니다.”라고 말하게 하였습니다.(갑 제2호증 - 소외 ■■■의 사실확인서)
- 나. 또 원고인 ○○○(선정당사자) 및 선정자들이 톱밥운반 일을 할 당시에 피고 ◇②◇가 거래처에 주도록 지시한 거래명세표를 보면 분명히 ●●산업 사업자 피고 ◇①◇라고 적혀 있거나 또는 ●●산업의 사업자 ◇②◇라고 적혀

있지 ◎◎농산이라는 상호는 거래명세표 어디에서도 볼 수가 없습니다
(제3호증- 거래명세표)

따라서 원고는 명의대표자나 실질사용자에 관계없이 A산업의 근로자이지
B농산의 근로자는 아닙니다.

2. 그리고 피고가 톱밥운반일을 시킬 때 거래처에 주도록 지시한 거래명세표를
다시 한번 살펴보면 이 거래명세표에서 ●●산업의 사업자가 피고 ◇①◇로 되
어있는 것이 있는가 하면 또 다른 거래명세표에는 사업자가 분명히 피고 ◇②
◇로 되어있음을 통하여 형식적인 사업자등록 여부와 관계없이 ●●산업은 남
매지간인 피고 ◇①◇와 피고 ◇②◇의 공동사업체임을 알 수 있습니다.
3. 그렇다면 원고인 선정당사자 및 선정자들은 남매지간인 피고들이 공동운영하는
A산업의 근로자로 근무하였으며 선정당사자 및 선정자 중 그 누구도 피고들로부터
현재에 이르기까지 노동부 발급 체불임금확인서에 나와 있는 바와 같은 체
불임금을 지급 받은 바 없으므로 피고들은 연대하여 원고의 체불임금을 지급할
의무가 있다고 할 것입니다.

20○○. ○. ○.

위 원고 ○○○ (서명 또는 날인)

제 출 법 원	본안소송 계속법원	제 출 기 간	제소 후 변론종결 전까지
제 출 부 수	준비서면 1부 및 상대방 수만큼의 부분 제출	제 출 의 무	지방법원 합의부와 그 이상의 상급법원에서는 반드시 준비서면을 제출하여 변론을 준비하여야 함(민사소송법 제272조 제2항).
의 의	준비서면이란 당사자가 변론에서 하고자 하는 진술사항을 기일 전에 예고적으로 기재하여 법원에 제출하는 서면을 말함.		
기 재 사 항	<p><민사소송법 제274조 제1항에 법정되어 있음></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당사자의 성명·명칭 또는 상호와 주소 2. 대리인의 성명과 주소 3. 사건의 표시 4. 공격 또는 방어의 방법 5. 상대방의 청구와 공격 또는 방어의 방법에 대한 진술 6. 덧붙인 서류의 표시 7. 작성한 날짜 8. 법원의 표시 		
효 과	자백간주이익(민사소송법 제150조 제1항), 진술의제의 이익(민사소송법 제148조 제1항), 실권효의 배제(민사소송법 제285조 제3항), 소의 취하 동의권(민사소송법 제266조 제2항)		
기 타	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제15조(현행 제2조)에 의하면 사용자라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말하는 것으로 규정되어 있는바, 형식상으로는 대표이사직에서 사임하였으나 실질적으로는 사주로서 회사를 사실상 경영하여 온 자는 임금 지불에 관한 실질적 권한과 책임을 가지는 자로서 근로기준법 소정의 사용자에 해당함(대법원 2002. 11. 22. 선고 2001도3889 판결). · 주식회사의 대표이사는 대외적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 회사의 업무를 집행할 권한을 가지는 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제15조(현행 제2조) 소정의 사업경영담당자로서 사용자에 해당한다고 할 것이나, 탈법적인 목적을 위하여 특정인을 명목상으로만 대표이사로 등기하여 두고 그를 회사의 모든 업무집행에서 배제하여 실질적으로 아무런 업무를 집행하지 아니하는 경우에 그 대표이사는 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업주를 대표하거나 대리하는 자라고 할 수 없으므로 사업경영담당자인 사용자라고 볼 수 없음(대법원 2000. 1. 18. 선고 99도2910 판결). 		