



「1996 고용권리법」 (제43M조-제47B조)

- 국 가 · 지 역: 영국
- 법 률 번 호: 1996 법률 제18호
- 제 정 일: 1996년 5월 22일
- 개 정 일: 2020년 4월 6일

원문	번역문
PART V PROTECTION FROM SUFFERING DETRIMENT IN EMPLOYMENT <i>Rights not to suffer detriment</i> 43M Jury service (1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer on the ground that the employee— (a) has been summoned under the Juries Act 1974, Part 1 of	제5장 고용상 심각한 불이익으로부터 보 호 심각한 불이익을 받지 않을 권리 제43M조 배심원 의무 (1) 근로자는 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 사용자의 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행 위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다. (a) 「1974 배심원법」, 「2009 검시관 및 정의법」 제1장,

<p>the Coroners and Justice Act 2009, the Court of Session Act 1988 or the Criminal Procedure (Scotland) Act 1995 to attend for service as a juror, or</p> <p>(b) has been absent from work because he attended at any place in pursuance of being so summoned.</p> <p>(2) This section does not apply where the detriment in question amounts to dismissal within the meaning of Part 10.</p> <p>(3) For the purposes of this section, an employee is not to be regarded as having been subjected to a detriment by a failure to pay remuneration in respect of a relevant period unless under his contract of employment he is entitled to be paid that remuneration.</p> <p>(4) In subsection (3) “a relevant period” means any period during which the employee is absent from work because of his attendance at any place in pursuance of being summoned as mentioned in subsection (1)(a).</p>	<p>「1988 최고민사법원법」 또는 「1995 형사절차(스코틀랜드)법」에 따라 배심원으로 출석하기 위하여 근로자가 소환되었던 경우</p> <p>(b) 소환에 응하기 위하여 근로자가 결근한 경우</p> <p>(2) 이 조는 문제가 되는 불이익이 제10장의 의미상 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.</p> <p>(3) 이 조의 목적상, 근로자는 자신의 고용계약에 따라 보수를 받기로 되어 있지 않는 한, 관련 기간에 대하여 보수 미지급으로 인하여 불이익을 받은 것으로 간주되지 않는다.</p> <p>(4) 제(3)항에서 “관련 기간”이란 근로자가 제(1)항제(a)호에 언급된 소환에 응하기 위하여 결근한 기간을 말한다.</p>
--	---

44 Health and safety cases.

(1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that—

(a) having been designated by the employer to carry out activities in connection with preventing or reducing risks to health and safety at work, the employee carried out (or proposed to carry out) any such activities,

(b) being a representative of workers on matters of health and safety at work or member of a safety committee—

(i) in accordance with arrangements established under or by virtue of any enactment, or

(ii) by reason of being acknowledged as such by the employer,

the employee performed (or proposed to perform) any functions as such a representative or a member of such a committee,

(ba) the employee took part

제44조 보건 및 안전 사례

(1) 직원은 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(a) 사용자에게 의하여 업무에서 보건 및 안전의 위험 예방이나 감소와 관련한 활동을 수행하기 위하여 지정되었고, 직원이 해당 활동을 수행(또는 수행제안을 받았던)하였던 경우

(b) 다음 각 목의 어느 하나에 의하여 업무상 보건 및 안전 문제에서 근로자대표 또는 안전위원회 위원이되어,

(i) 제정법에 따라 또는 법에 의해서 제정된 협정에 따라

(ii) 사용자에게 의해 그렇게 인식됨을 이유로

직원이 대표 또는 해당 위원회 위원으로서의 역할을 수행(또는 수행제안을 받았던)경우

(ba) 직원이 「1996 보건 및 안

<p>(or proposed to take part) in consultation with the employer pursuant to the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 or in an election of representatives of employee safety within the meaning of those Regulations (whether as a candidate or otherwise),</p> <p>(c) being an employee at a place where—</p> <p>(i) there was no such representative or safety committee, or</p> <p>(ii) there was such a representative or safety committee but it was not reasonably practicable for the employee to raise the matter by those means, he brought to his employer's attention, by reasonable means, circumstances connected with his work which he reasonably believed were harmful or potentially harmful to health or safety,</p> <p>(d) in circumstances of danger which the employee reasonably believed to be serious and imminent and</p>	<p>전(직원과 협의)규정」에 따라 또는 해당 규정의 정의상 직원 안전의 대표로 선출되어(지원자 또는 기타로) 사용자와 함께 협의에 참여한(또는 참여를 제안받았던) 경우</p> <p>(c) 다음 각 목의 어느 하나의 장소에서 직원이면서,</p> <p>(i) 그러한 대표 또는 안전위원이 없는 곳</p> <p>(ii) 그러한 대표나 안전위원이 없지만 직원이 해당 수단으로 문제를 제기하는 것이 합리적으로 실용성이 없는 곳</p> <p>직원이 보건 및 안전에 해로운 또는 잠재적으로 해롭다고 합리적으로 믿을 만한 자신의 업무와 관련된 상황에 합리적인 수단으로 사용자의 주의를 환기시킨 경우</p> <p>(d) 직원이 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿을 만한 그리고 피할 수 있을 것이라 기대되지 않는 위험한 상황에서, 사업장</p>
--	---

<p>which he could not reasonably have been expected to avert, he left (or proposed to leave) or (while the danger persisted) refused to return to his place of work or any dangerous part of his place of work, or</p> <p>(e) in circumstances of danger which the employee reasonably believed to be serious and imminent, he took (or proposed to take) appropriate steps to protect himself or other persons from the danger.</p> <p>(2) For the purposes of subsection (1)(e) whether steps which an employee took (or proposed to take) were appropriate is to be judged by reference to all the circumstances including, in particular, his knowledge and the facilities and advice available to him at the time.</p> <p>(3) An employee is not to be regarded as having been subjected to any detriment on the ground specified in subsection (1)(e) if the employer shows that it was (or would have been) so negligent</p>	<p>또는 사업장 내 위험지역에서 떠남(또는 떠날 것을 제안받음) 또는 (위험이 계속되는 동안) 그곳으로 복귀를 거절함</p> <p>(e) 직원이 심각하고 급박하다고 합리적으로 믿을 만한 위험한 상황에서, 직원 자신 또는 위험에 처한 다른 사람의 보호를 위하여 적절한 조치를 취함(또는 취할 것을 제안함)</p> <p>(2) 제(1)항제(e)호의 목적상, 직원이 취한(또는 제안한) 조치가 적절하였는 지의 여부는 모든 상황, 특히, 직원의 지식과 시설 및 그 당시 그가 얻을 수 있는 충고를 고려하여 판단된다.</p> <p>(3) 직원이 조치를 취한 것이 합리적인 사용자였다면 사용자가 했었을 행동을 한것으로 간주했었을 지도 모를 조치를 직원이 한 것이(또는 할 것을 제안한 것이) 태만이었음을 사용자가 보여 준다면, 직원은 제(1)항제(e)호를</p>
---	---

for the employee to take the steps which he took (or proposed to take) that a reasonable employer might have treated him as the employer did.

(4) . . . This section does not apply where the detriment in question amounts to dismissal (within the meaning of Part X).

45 Sunday working for shop and betting workers.

(1) An employee who is—
 (a) a protected shop worker or an opted-out shop worker, or
 (b) a protected betting worker or an opted-out betting worker,

has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that the employee refused (or proposed to refuse) to do shop work, or betting work, on Sunday or on a particular Sunday.

(2) Subsection (1) does not apply to anything done in relation to an opted-out shop worker or an opted-out betting

근거로 한 불이익을 받은 것으로 간주되지 않는다.

(4) . . . 이 조는 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.

제45조 상점 및 베팅장 근로자의 일요근무

(1) 다음 각 호의 어느 하나의 직원은,

(a) 보호받는 또는 참여거부를 한 상점근로자

(b) 보호받는 또는 참여거부를 한 베팅장 근로자

일요일이나 특정 일요일에 상점 근무 또는 베팅장 근무를 거부했다(또는 거부를 제안했다)는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(2) 제(1)항은 통지기간 경과 전에 일요일 상점근무 또는 베팅장 근무를 거절했다(또는 거절을 제안했다)는 이유로 참여거부 상점

worker on the ground that he refused (or proposed to refuse) to do shop work, or betting work, on any Sunday or Sundays falling before the end of the notice period.

(3) An employee who is a shop worker or a betting worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that the employee gave (or proposed to give) an opting-out notice to his employer.

(4) Subsections (1) and (3) do not apply where the detriment in question amounts to dismissal (within the meaning of Part X).

(5) For the purposes of this section a shop worker or betting worker who does not work on Sunday or on a particular Sunday is not to be regarded as having been subjected to any detriment by—

(a) a failure to pay remuneration in respect of shop work, or betting work, on a Sunday which he has not

근로자 또는 베팅장 근로자와 관련하여 행해진 것에 적용되지 않는다.

(3) 사용자에게 참여거부 통지를 했다(통지를 제안했다)는 이유로 상점근로자 또는 베팅장 근로자인 직원은 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(4) 제(1)항 및 제(3)항은 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우에는 적용되지 않는다.

(5) 이 조의 목적상, 일요일이나 특정 일요일에 근무하지 않은 상점근로자 또는 베팅장 근로자는 다음 각 호에 의한 불이익을 받은 것으로 간주되지 않는다.

(a) 근로자가 일하지 않은 일요일에 상점근로자 또는 베팅장 근로자에게 보수가 지급되지 않은 경우

<p>done,</p> <p>(b) a failure to provide him with any other benefit, where that failure results from the application (in relation to a Sunday on which the employee has not done shop work, or betting work) of a contractual term under which the extent of that benefit varies according to the number of hours worked by the employee or the remuneration of the employee, or</p> <p>(c) a failure to provide him with any work, remuneration or other benefit which by virtue of section 38 or 39 the employer is not obliged to provide.</p> <p>(6) Where an employer offers to pay a sum specified in the offer to any one or more employees—</p> <p>(a) who are protected shop workers or opted-out shop workers or protected betting workers or opted-out betting workers, or</p> <p>(b) who under their contracts of employment are not obliged to do shop work, or</p>	<p>(b) 혜택을 제공하지 못한 것이 직원의 근로시간 수 또는 직원의 보수에 따라 다양해지는 혜택의 확대에 따른 계약조건의 적용에(근로자가 상점근무 또는 베팅장 근무를 하지 않은 일요일과 관련하여)의한 경우, 근로자에게 기타 혜택을 제공하지 못한 경우,</p> <p>(c) 제38조 또는 제39조에 의하여 사용자에게 제공의무가 없는 업무, 보수 또는 기타혜택을 제공하지 못한 경우,</p> <p>(6) 사용자가 다음 각 호의 어느 하나의 직원에게 제안할 때 특정 보수를 제공하는 경우,</p> <p>(a) 보호받는 상점근로자 또는 참여거부 상점근로자 또는 보호받는 베팅장 근로자 또는 참여거부 베팅장 근로자</p> <p>(b) 고용계약상 일요일에 상점근무 또는 베팅장 근무 의무가 없는 직원</p>
--	---

betting work, on Sunday, if they agree to do shop work, or betting work, on Sunday or on a particular Sunday subsections (7) and (8) apply.

(7) An employee to whom the offer is not made is not to be regarded for the purposes of this section as having been subjected to any detriment by any failure to make the offer to him or to pay him the sum specified in the offer.

(8) An employee who does not accept the offer is not to be regarded for the purposes of this section as having been subjected to any detriment by any failure to pay him the sum specified in the offer.

(9) For the purposes of section 36(2)(b) or 41(1)(b), the appropriate date in relation to this section is the date of the act or failure to act.

(10) For the purposes of subsection (9)—

(a) where an act extends over a period, the “date of the act” means the first day of that period, and

(b) a deliberate failure to act shall be treated as done

직원들이 일요일에 또는 특정 일요일에 상점근무, 베팅장근무를 동의한다면, 제(7)항과 제(8)항이 적용된다.

(7) 제안을 못 받은 직원은 제안을 하지 않았다는 이유로 또는 제안에서 명시된 금액을 지급하지 않았다는 이유로 이 조의 목적상 불이익을 받은 것으로 간주되지 않는다.

(8) 제안을 수락하지 않은 직원이 제안에 명시된 금액을 지급받지 못했음을 이유로 이 조의 목적상 불이익을 받은 것으로 간주되지 않는다.

(9) 제36조제(2)항제(b)호 또는 제41조제(1)항제(b)호의 목적상, 이 조와 관련한 적용일은 행위한 날 또는 행위하지 못한 날이다.

(10) 제(9)조의 목적상,

(a) 행위가 기간을 넘어 연장되는 경우, “행위일”은 그 기간의 첫번째 날을 말한다.

(b) 의도적인 잘못은 그것이 결정된 때 행해진 것으로 간주된

when it was decided on; and, in the absence of evidence establishing the contrary, an employer shall be taken to decide on a failure to act when he does an act inconsistent with doing the failed act or, if he has done no such inconsistent act, when the period expires within which he might reasonably have been expected to do the failed act if it was to be done.

45ZASunday working for shop workers: additional hours

(1) Subsection (2) applies where a shop worker has given an objection notice to his or her employer and the notice has not been withdrawn.

(2) The shop worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by the employer done on the ground that the shop worker refused (or proposed to refuse) to do shop work for additional hours on Sunday or on a particular Sunday.

(3) Subsection (2) does not apply to anything done on the

다.

그리고, 반대를 증명하지 못한다면, 사용자는 그가 그 잘못된 행위와 상반되는 행위를 할 때 또는 그가 그러한 상반된 행위를 하지 않았다면, 만약 그것이 행해졌다면, 그 잘못된 행위를 할 것으로 기대했을 수도 있는 기간 내의 기간이 경과한 때 잘못된 행위에 대하여 결정한 것으로 한다.

제45ZA조 상점근로자의 일요근무: 연장시간

(1) 상점근로자가 자신의 사용자에게 반대통지를 제출하고 통지가 철회되지 않는 경우 제(2)항이 적용된다.

(2) 상점근로자는 일요일에 또는 특정 일요일에 연장시간에 상점근무를 거부했다는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(3) 제(2)항은 상점근로자가 관련 기간의 경과 전 일요일에 연

ground that the shop worker refused (or proposed to refuse) to do shop work for additional hours on any Sunday or Sundays falling before the end of the relevant period.

(4) A shop worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his or her employer on the ground that the shop worker gave (or proposed to give) an objection notice to the employer.

(5) Subsections (2) and (4) do not apply where the detriment in question amounts to dismissal (within the meaning of Part 10).

(6) For the purposes of this section, a shop worker who does not do shop work for additional hours on Sunday or on a particular Sunday is not to be regarded as having been subjected to any detriment by—

(a) a failure to pay remuneration in respect of doing shop work for additional hours on Sunday which the shop worker has

장시간 근무를 거부했다(또는 거부를 제안했다)는 이유로 행해진 것에 적용되지 않는다.

(4) 상점근로자는 자신의 사용자에게 거부통지를 했다(거부통지를 제안했다)는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(5) 제(2)항과 제(4)항은 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.

(6) 이 조의 목적상, 일요일이나 특정 일요일에 연장근무를 하지 않는 상점근로자는 다음 각 호의 어느 하나로 인한 불이익의 대상이라고 간주되지 않는다.

(a) 상점근로자가 근무하지 않은 일요일 연장근무 시간에 대한 보수 미지급

<p>not done, or</p> <p>(b) a failure to provide any other benefit where the failure results from the application (in relation to a Sunday on which the shop worker has not done shop work for additional hours) of a contractual term under which the extent of the benefit varies according to the number of hours worked by, or the remuneration paid to, the shop worker.</p> <p>(7) Subsections (8) and (9) apply where—</p> <p>(a) an employer offers to pay a sum specified in the offer to a shop worker if he or she agrees to do shop work for additional hours on Sunday or on a particular Sunday, and</p> <p>(b) the shop worker—</p> <p>(i) has given an objection notice to the employer that has not been withdrawn, or</p> <p>(ii) is not obliged under a contract of employment to do shop work for additional hours on Sunday.</p> <p>(8) A shop worker to whom the</p>	<p>(b) 혜택을 제공하지 못한 것이 상점근로자의 연장근무 시간 수 또는 그에게 지급되는 보수에 따라 다양해지는 혜택의 확대에 따른 계약조건의 적용에 (상점근로자가 연장근무를 하지 않았던 일요일과 관련하여) 의한 경우, 상점근로자에게 기타 혜택을 제공하지 못한 경우,</p> <p>(7) 다음 각 호의 경우 제(8)항과 제(9)항이 적용된다.</p> <p>(a) 상점근로자가 일요일이나 특정 일요일에 연장근무를 동의하는 경우, 사용자가 상점근로자에게 제안에서 명시된 금액을 제공</p> <p>(b) 상점근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우</p> <p>(i) 사용자에게 철회되지 않는 반대통지를 한 경우</p> <p>(ii) 고용계약에 따라 일요일에 연장근무를 할 의무가 없는 경우</p> <p>(8) 제안을 받지 않은 상점근로</p>
---	---

offer is not made is not to be regarded for the purposes of this section as having been subjected to any detriment by any failure—

(a) to make the offer to the shop worker, or

(b) to pay the shop worker the sum specified in the offer.

(9) A shop worker who does not accept the offer is not to be regarded for the purposes of this section as having been subjected to any detriment by any failure to pay the shop worker the sum specified in the offer.

(10) In this section—

“additional hours” and “objection notice” have the meanings given by section 41A(2);

“relevant period” means the period determined by section 43ZA(2) (but subject to section 41D(3)).

45A Working time cases.

(1) A worker has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground

자는 이 조의 목적상 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 불이익의 대상으로 간주되지 않는다.

(a) 상점근로자에게 제안하지 않음

(b) 상점근로자에게 제안할 때 명시한 금액을 지급하지 않음

(9) 제안을 수락하지 않은 상점근로자는 이 조의 목적상 제안시 명시된 금액을 상점근로자에게 지급하지 못한 것에 의한 불이익의 대상으로 간주되지 않는다.

(10) 이 조에서

“연장시간” 및 “반대통지”는 제 41A조제(2)항의 정의와 같다.

“관련기간”이란 (단 제41D조제(3)항에 대하여) 제43ZA조제(2)항에서 결정된 기간을 말한다.

제45A조 근무시간 사례

(1) 근로자는 다음 각 호를 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

<p>that the worker—</p> <p>(a) refused (or proposed to refuse) to comply with a requirement which the employer imposed (or proposed to impose) in contravention of the Working Time Regulations 1998,</p> <p>(b) refused (or proposed to refuse) to forgo a right conferred on him by those Regulations,</p> <p>(c) failed to sign a workforce agreement for the purposes of those Regulations, or to enter into, or agree to vary or extend, any other agreement with his employer which is provided for in those Regulations,</p> <p>(d) being—</p> <p>(i) a representative of members of the workforce for the purposes of Schedule 1 to those Regulations, or</p> <p>(ii) a candidate in an election in which any person elected will, on being elected, be such a representative,</p> <p>performed (or proposed to perform) any functions or</p>	<p>(a) 사용자가 「1998 근로시간 규정」 위반에 부과했던 (또는 부과를 제안했던) 요건준수를 거절(또는 거절 제안)한 경우</p> <p>(b) 해당 규정에 의하여 근로자에게 부여된 권리포기를 거절 (또는 거절 제안)한 경우</p> <p>(c) 그 규정의 목적에 대한 인력협정에 서명하지 못하거나 그 규정에 규정된 사용자와의 기타 다른 협정을 시행하지 못하거나 변경 또는 연장하지 못하는 경우</p> <p>(d) 다음 각 목의 어느 하나가 되어,</p> <p>(i) 그 규정 별표1의 목적상 인력구성원 대표</p> <p>(ii) 당선되면 대표가 되는 선거의 후보자</p> <p>대표 또는 후보자로서 역할 또는 활동을 수행(또는 수행을</p>
---	---

<p>activities as such a representative or candidate,</p> <p>(e) brought proceedings against the employer to enforce a right conferred on him by those Regulations, or</p> <p>(f) alleged that the employer had infringed such a right.</p> <p>(2) It is immaterial for the purposes of subsection (1)(e) or (f)—</p> <p>(a) whether or not the worker has the right, or</p> <p>(b) whether or not the right has been infringed,</p> <p>but, for those provisions to apply, the claim to the right and that it has been infringed must be made in good faith.</p> <p>(3) It is sufficient for subsection (1)(f) to apply that the worker, without specifying the right, made it reasonably clear to the employer what the right claimed to have been infringed was.</p> <p>(4) This section does not apply where a worker is an employee and the detriment in question amounts to dismissal within the meaning of Part X</p> <p>(5) A reference in this section</p>	<p>제안)한 경우</p> <p>(e) 그 규정에 의하여 부여된 근로자의 권리를 행사하기 위하여 사용자를 상대로 소송을 제기한 경우</p> <p>(f) 사용자가 그러한 권리를 침해하였음을 주장하는 경우</p> <p>(2) 다음 각 호의 어느 하나는 제(1)항제(e)호 또는 제(f)호의 목적상 중요하지 않다.</p> <p>(a) 근로자가 권리가 있는지의 여부</p> <p>(b) 그 권리가 침해당했는지의 여부</p> <p>다만, 해당 조항을 적용하기 위해서는, 권리에 대한 청구와 권리가 침해된 것이 선의로 이루어졌어야 한다.</p> <p>(3) 근로자가, 권리를 특정함이 없이, 사용자에게 어떤 권리가 침해되었는지를 합리적으로 명확하게 하는 것은 제(1)항제(f)호가 적용되는 것으로 충분하다.</p> <p>(4) 근로자가 직원이고 문제가 되는 불이익이 제10장의 의미상 해고에 이르는 경우 이 조는 적용되지 않는다.</p> <p>(5) 이 조의 「1998 근로시간규</p>
--	--

<p>to the Working Time Regulations 1998 includes a reference to</p> <p>(a) the Merchant Shipping (Working Time: Inland Waterways) Regulations 2003.</p> <p>(b) the Fishing Vessels (Working Time: Sea-fishermen) Regulations 2004.</p> <p>(c) the Cross-border Railway Services (Working Time) Regulations 2008</p> <p>(d) the Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Hours of Work) Regulations 2018 (S.I. 2018/58).</p>	<p>정」에 대한 참조는 다음 각 호에 대한 참조를 포함한다.</p> <p>(a) 「2003 상선(근로시간: 내륙수로)규정」</p> <p>(b) 「2004 어선(근로시간: 해양어부)규정」</p> <p>(c) 「2008 국경열차서비스(근로시간)규정」</p> <p>(d) 「2018 상선(어선원노동협약)(근로시간)규정」 (S.I. 2018/58).</p>
<p>46 Trustees of occupational pension schemes.</p> <p>(1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that, being a trustee of a relevant occupational pension scheme which relates to his employment, the employee performed (or proposed to perform) any functions as such a trustee.</p>	<p>제46조 직업연금제도의 신탁관리자</p> <p>(1) 직원이 자신의 고용과 관련한 관련 직업연금제도의 신탁관리인이 되어 신탁관리인으로서의 역할을 수행했다(또는 수행을 제안했다)는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.</p>

(2) . . .this section does not apply where the detriment in question amounts to dismissal (within the meaning of Part X).
(2A) This section applies to an employee who is a director of a company which is a trustee of a relevant occupational pension scheme as it applies to an employee who is a trustee of such a scheme (references to such a trustee being read for this purpose as references to such a director).

(3) In this section “relevant occupational pension scheme” means an occupational pension scheme (as defined in section 1 of the Pension Schemes Act 1993) established under a trust.

47 Employee representatives.

(1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that, being—

(a) an employee representative for the purposes of Chapter II of Part IV of the Trade Union and Labour Relations

(2) . . . 이 조는 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.

(2A) 이 조는 관련 직업연금제도의 신탁관리인인 직원에게 적용되기때문에 관련 직업연금제도의 신탁관리인인 회사의 책임자인 직원에게 적용된다.(해당 신탁관리인에대한 참조는 이 조의 목적상 해당 책임자에 대한 참조로 이해된다.)

(3) 이 조에서 “관련 직업연금제도”는 신탁에 따라 설립된 직업연금제도(「1993 연금제도법」 제1조에 정의됨)를 말한다.

제47조 직원대표

(1) 직원은 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(a) 「1992 노동조합 및 노사관계(통합)법」 제4편 제2장 또는 「2006 사업변경(고용보호)규정」 제9조, 제13조 및 제15조

<p>(Consolidation) Act 1992 (redundancies) or regulations 9, 13 and 15 of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006, or</p> <p>(b) a candidate in an election in which any person elected will, on being elected, be such an employee representative, he performed (or proposed to perform) any functions or activities as such an employee representative or candidate.</p> <p>(1A) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or by any deliberate failure to act, by his employer done on the ground of his participation in an election of employee representatives for the purposes of Chapter II of Part IV of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (redundancies) or regulations 9, 13 and 15 of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006.</p> <p>(2)... This section does not</p>	<p>의 목적상 직원대표가 된 경우</p> <p>(b) 당선되면 해당 직원대표가 되는 선거의 후보자인 경우,</p> <p>근로자가 해당 직원대표 또는 후보자로 역할이나 활동을 수행했던(또는 수행을 제안했던) 경우</p> <p>(1A) 「1992 노동조합 및 노사관계(통합)법」 또는 「2006 사업변경(고용보호)규정」 제9조, 제13조 및 제15조의 목적에 따른 직원대표 선거에 참여했다는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.</p> <p>(2) ... 이 조는 문제가 되는 불</p>
---	---

apply where the detriment in question amounts to a dismissal (within the meaning of Part X).

47A Employees exercising right to time off work for study or training.

(1) An employee has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer or the principal (within the meaning of section 63A(3)) done on the ground that, being a person entitled to—

- (a) time off under section 63A(1) or (3), and
- (b) remuneration under section 63B(1) in respect of that time taken off,

the employee exercised (or proposed to exercise) that right or received (or sought to receive) such remuneration.

(2) . . . This section does not apply where the detriment in question amounts to dismissal (within the meaning of Part X).

47B Protected disclosures.

(1) A worker has the right not

이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.

제47A조 직원의 학업 또는 훈련 목적 연차사용권

(1) 다음 각 호에 대한 권리가 있어서, 직원이 그 권리를 행사하거나(또는 행사를 제안했거나) 해당 보수를 받았다(또는 청구하였다)는 이유로 사용자 또는 원사용자(제63A조제(3)항의 의미상)가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

- (a) 제63A조제(1)항 또는 제(3)항에 따른 휴무
- (b) 휴무기간에 관한 제63B조제(1)항에 따른 보수

(2) . . . 이 조는 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는 경우 적용되지 않는다.

제47B조 보호받는 공개

(1) 근로자는 보호받는 공개를

to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, by his employer done on the ground that the worker has made a protected disclosure.

(1A) A worker (“W”) has the right not to be subjected to any detriment by any act, or any deliberate failure to act, done—

(a) by another worker of W's employer in the course of that other worker's employment, or

(b) by an agent of W's employer with the employer's authority,

on the ground that W has made a protected disclosure.

(1B) Where a worker is subjected to detriment by anything done as mentioned in subsection (1A), that thing is treated as also done by the worker's employer.

(1C) For the purposes of subsection (1B), it is immaterial whether the thing is done with the knowledge or approval of the worker's employer.

(1D) In proceedings against

했다는 이유로 사용자가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(1A) 근로자(“W”)는 W가 보호 받는 공개를 했다는 이유로 다음 각 호의 어느 하나가 한 행위를 통해, 또는 고의적인 잘못된 행위를 통해 불이익을 받지 않을 권리가 있다.

(a) 다른 근로자의 고용과정에서 W의 사용자의 또 다른 근로자

(b) 사용자의 권한을 가진 W의 사용자의 대리인

(1B) 제(1A)호에 언급된 것을 이유로 근로자가 불이익을 받는 경우, 그러한 것은 근로자의 사용자에게 의해서도 행해진 것으로 간주된다.

(1C) 제(1B)호의 목적상, 그러한 것이 근로자의 사용자가 인식한 상태에서 또는 승인하에 이루어진 것인지의 여부는 중요하지 않다.

(1D) 제(1A)호제(a)항에 언급된

W's employer in respect of anything alleged to have been done as mentioned in subsection (1A)(a), it is a defence for the employer to show that the employer took all reasonable steps to prevent the other worker—

- (a) from doing that thing, or
- (b) from doing anything of that description.

(1E) A worker or agent of W's employer is not liable by reason of subsection (1A) for doing something that subjects W to detriment if—

- (a) the worker or agent does that thing in reliance on a statement by the employer that doing it does not contravene this Act, and
- (b) it is reasonable for the worker or agent to rely on the statement.

But this does not prevent the employer from being liable by reason of subsection (1B).

(2) . . . This section does not apply where—

- (a) the worker is an employee, and
- (b) the detriment in question amounts to dismissal (within

행위가 있었다는 주장과 관련한 W의 사용자를 상대로 한 소송에서, 사용자가 다른 근로자가 다음 각 호의 어느 하나를 방지하기 위하여 모든 합리적인 수단을 취했음을 보여주는 것은 변론이 된다.

- (a) 그러한 것을 하는 것
- (b) 그러한 기술의 어떤 것을 하는 것

(1E) W의 사용자의 근로자 또는 대리인은 다음 각 호의 경우 제(1A)호의 이유로 W에게 불이익이 가는 행위를 한 것에 대하여 책임을 지지 않는다.

- (a) 사용자가 그것을 하는 것이 법을 위반하지 않는다는 진술에 의존하여 근로자 또는 대리인이 그것을 하고

- (b) 근로자자나 대리인이 그 진술에 의존하는 것이 합리적인 경우

다만, 이러한 것이 사용자가 제(1B)항을 근거로 지는 책임을 면하지는 않는다.

(2) 이 조는 다음 각 항에 해당하는 경우 적용되지 않는다.

- (a) 근로자가 직원이고,
- (b) 문제가 되는 불이익이 (제10장의 의미상) 해고에 이르는

<p>the meaning of Part X).</p> <p>(3) For the purposes of this section, and of sections 48 and 49 so far as relating to this section, “worker”, “worker’s contract”, “employment” and “employer” have the extended meaning given by section 43K.</p>	<p>경우</p> <p>(3) 이 조 그리고 이 조와 관련하여 제48조 및 제49조의 목적상, “근로자”, “근로자계약”, “고용” 및 “사용자”의 정의는 제 43K조의 정의에서 확장된다.</p>
--	---