

「1996 고용권리법」 (제36조-제43조)

- 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
<p>PART IV SUNDAY WORKING FOR SHOP AND BETTING WORKERS</p> <p style="text-align: center;"><i>Protected shop workers and betting workers</i></p> <p>36 Protected shop workers and betting workers.</p> <p>(1) Subject to subsection (5), a shop worker or betting worker is to be regarded as “protected” for the purposes of any provision of this Act if (and only if) subsection (2) or (3) applies to him.</p>	<p>제4편 상점 및 베팅장 근로자의 일요근무</p> <p style="text-align: center;">상점 및 베팅장 근로자의 보호</p> <p>제36조 상점 및 베팅장 근로자의 보호</p> <p>(1) 제(5)항과 관련하여, 상점 또는 베팅장 근로자는 제(2)항 이나 제(3)항이 적용된다면(그 리고 적용되는 경우에만) 이 법 규정의 목적상 “보호되는” 것으 로 간주된다.</p>

<p>(2) This subsection applies to a shop worker or betting worker if—</p> <p>(a) on the day before the relevant commencement date he was employed as a shop worker or a betting worker but not to work only on Sunday,</p> <p>(b) he has been continuously employed during the period beginning with that day and ending with the day which, in relation to the provision concerned, is the appropriate date, and</p> <p>(c) throughout that period, or throughout every part of it during which his relations with his employer were governed by a contract of employment, he was a shop worker or a betting worker.</p> <p>(3) This subsection applies to any shop worker or betting worker whose contract of employment is such that under it he—</p> <p>(a) is not, and may not be, required to work on Sunday, and</p> <p>(b) could not be so required even if the provisions of this Part were disregarded.</p>	<p>(2) 이 항은 다음 각 호의 경우 상점 또는 베팅장 근로자에게 적용된다.</p> <p>(a) 관련 시행일 전에 근로자가 일요일에는 근무하지 않는 조건으로 상점 또는 베팅장 근로자로 고용된 경우</p> <p>(b) 관련 조항과 관련하여 적용 날짜의 시작일과 종료일 사이에 근로자가 계속 고용되었던 경우</p> <p>(c) 근로자와 사용자의 관계가 고용계약에 의하여 유지되는 그 기간 내내, 또는 그 일부 동안, 근로자가 상점 또는 베팅장 근로자이었던 경우</p> <p>(3) 이 항은 그와 같은 고용계약에 따라 다음 각 호에 해당하는 상점 또는 베팅장 근로자에게 적용된다.</p> <p>(a) 일요일 근무가 요청되지 않는 그리고 요청될 수 없는 근로자</p> <p>(b) 이 편의 조항이 없다고 하더라도 그렇게 요청될 수 없는 근로자</p>
---	---

<p>(4) Where on the day before the relevant commencement date an employee's relations with his employer had ceased to be governed by a contract of employment, he shall be regarded as satisfying subsection (2)(a) if—</p> <p>(a) that day fell in a week which counts as a period of employment with that employer under section 212(2) or (3) or under regulations under section 219, and</p> <p>(b) on the last day before the relevant commencement date on which his relations with his employer were governed by a contract of employment, the employee was employed as a shop worker or a betting worker but not to work only on Sunday.</p> <p>(5) A shop worker is not a protected shop worker, and a betting worker is not a protected betting worker, if—</p> <p>(a) he has given his employer an opting-in notice on or after the relevant commencement date, and</p> <p>(b) after giving the notice, he</p>	<p>(4) 관련 시행일 전에 근로자와 사용자의 관계가 고용계약에 의하여 중단되는 경우, 근로자는 다음 각 호 모두에 해당한다면, 제(2)항제(a)호를 충족하는 것으로 간주된다.</p> <p>(a) 제212조제(2)항 또는 제(3)항에 따라 또는 제219조에 따른 규정에 따라 해당일이 그 사용자와의 고용기간에 속하는 주에 있음</p> <p>(b) 근로자와 사용자의 관계가 고용계약에 의하여 유지되는 관련 시행일 전 마지막 날에, 근로자가 일요일에는 근무하지 않는 상점 또는 베팅장 근로자로 고용됨</p> <p>(5) 다음 각 호 모두에 해당한다면, 상점 또는 베팅장 근로자는 보호대상이 되는 상점 또는 베팅장 근로자가 아니다.</p> <p>(a) 근로자가 관련 시행일이나 그 이후에 사용자에게 근무참여 통지를 함</p> <p>(b) 그 통지 이후에, 근로자가</p>
---	---

<p>has expressly agreed with his employer to do shop work, or betting work, on Sunday or on a particular Sunday.</p> <p>(6) In this Act “opting-in notice”, in relation to a shop worker or a betting worker, means written notice, signed and dated by the shop worker or betting worker, in which the shop worker or betting worker expressly states that he wishes to work on Sunday or that he does not object to Sunday working.</p> <p>(7) Subject to subsection (8), in this Act “the relevant commencement date” means—</p> <p>(a) in relation to a shop worker, 26th August 1994, and</p> <p>(b) in relation to a betting worker, 3rd January 1995.</p> <p>(8) In any provision of this Act which applies to Scotland by virtue of section 1(5) of the Sunday Working (Scotland) Act 2003 (extension to Scotland of provisions which refer to shop workers and betting workers), “the relevant commencement date” means, in relation to Scotland, the date on which that section came into force.</p>	<p>일요일이나 특정 일요일에 상점 또는 베팅장에서 일할 것에 명시적으로 동의함</p> <p>(6) 이 법에서 상점 또는 베팅장 근로자와 관련하여, “근무참여통지”란 상점이나 베팅장 근로자가 일요일에 근무를 희망함을 또는 일요일 근무에 이의를 제기하지 않음을 명시적으로 적어 서명하고 날짜를 기재하여 서면으로 한 통지를 말한다.</p> <p>(7) 제(8)항과 관련하여, 이 법에서 “관련 시행일”이란 다음 각 호를 말한다.</p> <p>(a) 상점 근로자와 관련하여, 1994년 8월 26일</p> <p>(b) 베팅장 근로자와 관련하여, 1995년 1월 3일</p> <p>(8) 「2003 일요근무법(스코틀랜드)」 제1조제(5)항(상점 및 베팅장 근로자에 적용되는 조항의 스코틀랜드로 확장)에 의해서 스코틀랜드에 적용되는 이 법 조항의, “관련 시행일”이란, 스코틀랜드와 관련하여, 그 조가 발효되는 날을 말한다.</p>
--	--

37 Contractual requirements relating to Sunday work.

(1) Any contract of employment under which a shop worker or betting worker who satisfies section 36(2)(a) was employed on the day before the relevant commencement date is unenforceable to the extent that it—

(a) requires the shop worker to do shop work, or the betting worker to do betting work, on Sunday on or after that date, or

(b) requires the employer to provide the shop worker with shop work, or the betting worker with betting work, on Sunday on or after that date.

(2) Subject to subsection (3), any agreement entered into after the relevant commencement date between a protected shop worker, or a protected betting worker, and his employer is unenforceable to the extent that it—

(a) requires the shop worker to do shop work, or the betting worker to do betting work, on Sunday, or

제37조 일요근무관련 계약요건

(1) 제36조제(2)항제(a)호를 충족하는 상점 또는 베팅장 근로자가 관련 시행일 전에 고용된 고용계약은 다음 각 호의 어느 하나의 경우 강제할 수 없다.

(a) 상점 또는 베팅장 근로자가 그 날이나 이후 일요일에 근무할 것을 요구

(b) 사용자가 상점 또는 베팅장 근로자에게 그 날이나 이후 일요일에 근무를 제공할 것을 요구

(2) 제(3)항과 관련하여, 보호받는 상점 또는 베팅장 근로자와 사용자 사이에 관련 시행일 이후 체결된 합의를 다음 각 호의 어느 하나의 경우 강제할 수 없다.

(a) 상점 또는 베팅장 근로자가 일요일에 근무할 것을 요구

(b) requires the employer to provide the shop worker with shop work, or the betting worker with betting work, on Sunday.

(3) Where, after giving an opting-in notice, a protected shop worker or a protected betting worker expressly agrees with his employer to do shop work or betting work on Sunday or on a particular Sunday (and so ceases to be protected), his contract of employment shall be taken to be varied to the extent necessary to give effect to the terms of the agreement.

(4)

(5) For the purposes of section 36(2)(b), the appropriate date—

(a) in relation to subsections (2) and (3) of this section, is the day on which the agreement is entered into, ...

(b)

38 Contracts with guaranteed hours.

(1) This section applies where—

(a) under the contract of employment under which a

(b) 사용자가 상점 또는 베팅장 근로자에게 일요일에 근무를 제공할 것을 요구

(3) 근무참여 통지 제출 후, 보호받는 상점 또는 베팅장 근로자가 일요일이나 특정 일요일에 상점 또는 베팅장 근무를 명시적으로 자신의 사용자와 합의하는 경우(그 결과 보호가 중단됨), 근로자의 고용계약은 합의조건의 효력발생을 위하여 필요한 범위에서 변경된다.

(4)

(5) 제36조제(2)항제(b)호의 목적상, 적용날짜란 다음 각 호를 말한다.

(a) 이 조의 제(2)항과 제(3)항과 관련하여, 합의가 체결된 날, ...

(b)

제38조 시간보장 계약

(1) 이 조는 다음 각 호의 경우에 적용된다.

(a) 제36조제(2)항제(a)호를 충족하는 상점 또는 베팅장 근로



shop worker or betting worker who satisfies section 36(2)(a) was employed on the day before the relevant commencement date, the employer is, or may be, required to provide him with shop work, or betting work, for a specified number of hours each week,

(b) under the contract the shop worker or betting worker was, or might have been, required to work on Sunday before that date, and

(c) the shop worker has done shop work, or the betting worker betting work, on Sunday in that employment (whether or not before that day) but has, on or after that date, ceased to do so.

(2) So long as the shop worker remains a protected shop worker, or the betting worker remains a protected betting worker, the contract shall not be regarded as requiring the employer to provide him with shop work, or betting work, on weekdays in excess of the hours normally worked by the shop worker or betting worker

자가 관련 시행일 전에 고용된 고용계약에 따라, 사용자는 근로자에게 주당 정해진 시간의 상점 또는 베팅장 근무를 제공할 것이 요구될 수 있다.

(b) 계약에 의하여 상점 또는 베팅장 근로자가 그 날짜 이전 일요일에 근무하도록 요청되거나 요청되었을 지도 모르는 경우

(c) 해당 고용으로 상점 또는 베팅장 근로자가 일요일에(그 날짜 이전이었는지는 상관없이) 근무를 하였으나 그 날짜나 그 이후 그렇게 하는 것을 중단한 경우

(2) 상점 근로자와 베팅장 근로자가 근로보호를 받는 대상인 한, 계약은 사용자가 상점 또는 베팅장 근로자에게 상점 근무나 베팅장 근무를 중단하기 전 주중에 정상적으로 근무하던 시간을 초과하여 일요일에 상점 근무나 베팅장 근무를 제공할 것을 요구하는 것으로 간주되지 않는다.

on weekdays before he ceased to do shop work, or betting work, on Sunday.

(3) For the purposes of section 36(2)(b), the appropriate date in relation to this section is any time in relation to which the contract is to be enforced.

39 Reduction of pay etc.

(1) This section applies where—

- (a) under the contract of employment under which a shop worker or betting worker who satisfies section 36(2)(a) was employed on the day before the relevant commencement date, the shop worker or betting worker was, or might have been, required to work on Sunday before the relevant commencement date,
- (b) the shop worker has done shop work, or the betting worker has done betting work, on Sunday in that employment (whether or not before that date) but has, on or after that date, ceased to do so, and
- (c) it is not apparent from the contract what part of the remuneration payable, or of

(3) 제36조제(2)항제(b)호의 목적상, 이 조와 관련하여 적용날 짜란 계약이 시행되는 날과 관련한 시기를 말한다.

제39조 감봉 등.

(1) 이 조는 다음의 경우 적용된다.

- (a) 제36조제(2)항제(a)호를 충족하는 상점 또는 베팅장 근로자가 관련 시행일 전 고용된 시점의 고용계약에 따라, 상점 또는 베팅장 근로자가 관련 시행일 전 일요일에 근무가 요청되었거나 요청되었을 지도 모르는 경우
- (b) 해당 고용으로 상점 또는 베팅장 근로자가 일요일에(그 날짜 이전이었는지는 상관없이) 근무를 하였으나 그 날이나 그 이후 그렇게 하는 것을 중단한 경우
- (c) 일요일에 근무하려고 하는 상점 또는 베팅장 근로자에게 지급하는 보수의 종류, 적용해

<p>any other benefit accruing, to the shop worker or betting worker was intended to be attributable to shop work, or betting work, on Sunday.</p> <p>(2) So long as the shop worker remains a protected shop worker, or the betting worker remains a protected betting worker, the contract shall be regarded as enabling the employer to reduce the amount of remuneration paid, or the extent of the other benefit provided, to the shop worker or betting worker in respect of any period by the relevant proportion.</p> <p>(3) In subsection (2) “the relevant proportion” means the proportion which the hours of shop work, or betting work, which (apart from this Part) the shop worker, or betting worker, could have been required to do on Sunday in the period (“the contractual Sunday hours”) bears to the aggregate of those hours and the hours of work actually done by the shop worker, or betting worker, in the period.</p> <p>(4) Where, under the contract</p>	<p>야 하는 혜택의 유형이 계약상 명확하지 않은 경우</p> <p>(2) 상점 근로자와 베팅장 근로자가 근로보호를 받는 대상인 한, 계약은 사용자가 해당 기간과 관련하여 적절한 비율로 상점 또는 베팅장 근로자의 보수를 삭감하거나 기타 제공되는 혜택의 범위를 축소할 수 있는 것으로 간주된다.</p> <p>(3) 제(2)항에서 “적절한 비율”이란 (이 편 이외에) 상점 또는 베팅장 근로자가 그 기간동안 (“계약에 의한 일요근무시간”)의 일요일에 일할 것이 요청되었을 수 있었던 그 시간과 상점 또는 베팅장 근로자가 실제로 일한 근무시간의 총합을 포함하는 비율을 말한다.</p> <p>(4) 고용계약에 따라, 일요일 계</p>
---	--

of employment, the hours of work actually done on weekdays in any period would be taken into account in determining the contractual Sunday hours, they shall be taken into account in determining the contractual Sunday hours for the purposes of subsection (3).

(5) For the purposes of section 36(2)(b), the appropriate date in relation to this section is the end of the period in respect of which the remuneration is paid or the benefit accrues.

Opting-out of Sunday work

40 Notice of objection to Sunday working.

(1) A shop worker or betting worker to whom this section applies may at any time give his employer written notice, signed and dated by the shop worker or betting worker, to the effect that he objects to Sunday working.

(2) In this Act “opting-out notice” means a notice given under subsection (1) by a shop worker or betting worker to whom this section applies.

약시간을 결정할 때 주중 실제로 일한 근무시간이 고려되는 경우, 그 시간은 제(3)항의 목적상 계약상 일요일 근무시간을 결정할 때 고려되어야 한다.

(5) 제36조제(2)항제(b)호의 목적상, 이 조와 관련하여 적용날 짜란 보수가 지급되거나 혜택이 누적되는 것과 관련한 종료일을 말한다.

일요근무 참여거부

제40조 일요근무거부 통지

(1) 이 조가 적용되는 상점 또는 베팅장 근로자는 일요근무를 거부한다는 취지로 자신의 사용자에게 언제든지 서명을 하고 날짜를 기재하여 서면으로 통지할 수 있다.

(2) 이 법에서 “근무거부통지”란 이 조의 적용을 받는 상점 또는 베팅장 근로자가 제(1)항에 따라 제출한 통지를 말한다.

(3) This section applies to any shop worker or betting worker who under his contract of employment—

(a) is or may be required to work on Sunday (whether or not as a result of previously giving an opting-in notice), but

(b) is not employed to work only on Sunday.

41 Opted-out shop workers and betting workers.

(1) Subject to subsection (2), a shop worker or betting worker is to be regarded as “opted-out” for the purposes of any provision of this Act if (and only if)—

(a) he has given his employer an opting-out notice,

(b) he has been continuously employed during the period beginning with the day on which the notice was given and ending with the day which, in relation to the provision concerned, is the appropriate date, and

(c) throughout that period, or throughout every part of it during which his relations with

(3) 이 조는 고용계약에 따라 다음 각 호의 상점 또는 베팅장 근로자에게 적용된다.

(a) (사전에 근무참여 통지를 제출했는 지의 여부와 상관없이) 일요일에 근무하거나 근무가 요청되는 근로자

(b) 단, 일요일만 근무하도록 고용되지 않은 사람

제41조 상점 또는 베팅장 근로자의 근무거부

(1) 제(2)항과 관련하여, 상점 또는 베팅장 근로자는 다음 각 호의 경우(그리고 해당 경우에 만) 이 법 규정의 목적상 “근무거부”로 간주된다.

(a) 근로자가 자신의 사용자에게 근무거부 통지를 한 경우

(b) 근로자가 통지를 한 날부터 해당 조항과 관련하여, 적용날짜의 종료일까지 계속 고용되어 있었던 경우

(c) 해당 기간 내내 또는 근로자와 사용자의 관계가 고용계약에 의하여 유지되는 기간동안,

<p>his employer were governed by a contract of employment, he was a shop worker or a betting worker.</p> <p>(2) A shop worker is not an opted-out shop worker, and a betting worker is not an opted-out betting worker, if—</p> <p>(a) after giving the opting-out notice concerned, he has given his employer an opting-in notice, and</p> <p>(b) after giving the opting-in notice, he has expressly agreed with his employer to do shop work, or betting work, on Sunday or on a particular Sunday.</p> <p>(3) In this Act “notice period”, in relation to an opted-out shop worker or an opted-out betting worker, means—</p> <p>(a) in the case of an opted-out shop worker who does shop work in or about a large shop, the period of one month beginning with the day on which the opting-out notice concerned was given;</p> <p>(b) in any other case, the period of three months beginning with that day.</p> <p>This subsection is subject to</p>	<p>근로자가 상점 또는 베팅장 근로자이었던 경우</p> <p>(2) 다음 각 호의 경우, 근무거부 상점 근로자 및 근무거부 베팅장 근로자가 되지 않는다.</p> <p>(a) 해당 근무거부통지 이후, 근로자가 자신의 사용자에게 근무참여통지를 한 경우,</p> <p>(b) 근무참여통지 이후, 근로자가 자신의 사용자에게 일요일에 또는 특정 일요일에 상점근무 또는 베팅장 근무를 할 것을 명시적으로 동의한 경우</p> <p>(3) 이 법에서 근무거부 상점 또는 베팅장 근로자와 관련하여 “통지기간”이란, 다음 각 호를 말한다.</p> <p>(a) 대형상점에서 근무를 하는 상점근로자가 근무거부를 한 경우, 해당 근무거부 개시일부터 1개월</p> <p>(b) 그 이외의 경우, 개시일부터 3개월</p> <p>이 항은 제41D조제(2)항과 제</p>
---	---

sections 41D(2) and 42(2).

41A Notice of objection by shop workers to working additional hours on Sunday

(1) A shop worker may at any time give to his or her employer a written notice, signed and dated by the shop worker, to the effect that he or she objects to doing shop work for additional hours on Sunday.

(2) In this Part—
“additional hours” means any number of hours of shop work that a shop worker is (or could be) required to work under a contract of employment on Sunday that are (or would be) in excess of the shop worker's normal Sunday working hours;
“objection notice” means a notice given under subsection (1).

(3) The “normal Sunday working hours” of a shop worker are to be calculated in accordance with regulations.

(4) Regulations under this section may provide—

(a) for the calculation to be determined (for example) by

42조제(2)항과 관련이 있다.

제41A조 일요일 연장근무에 대한 상점근로자의 반대통지

(1) 상점근로자는 일요일에 연장근무를 반대한다는 취지로 자신의 사용자에게 언제든지 서명을 하고 날짜를 기재하여 서면으로 통지할 수 있다.

(2) 이 편에서,
“추가시간”이란 상점근로자가 고용계약에 따라 일요일에 요청되는 (또는 될 수 있는) 정상근무시간을 초과하는 상점근무시간을 말한다.

“반대통지”란 제(1)항에 따라 제출하는 통지를 말한다.

(3) 상점 근로자의 “정상일요근무시간”은 규정에 따라 산정된다.

(4) 이 조에 따른 규정은 다음 각 호를 정할 수 있다.

(a) (예를 들어) 상점근로자가 규정에 정해진 기간동안 일요

<p>reference to the average number of hours that the shop worker has worked on Sundays during a period specified or described in the regulations;</p> <p>(b) for a calculation of the kind mentioned in paragraph (a) to be varied in special cases;</p> <p>(c) for the right to give an objection notice not to be exercisable in special cases (and subsection (1) is subject to provision made by virtue of this paragraph).</p> <p>(5) Provision under subsection (4)(b) or (c) may, in particular, include provision—</p> <p>(a) about how the calculation of normal Sunday working hours is to be made in the case of a shop worker who has not been employed for a sufficient period of time to enable a calculation to be made as otherwise provided for in the regulations;</p> <p>(b) for the right to give an objection notice not to be exercisable by such a shop worker until he or she has completed a period of employment specified or</p>	<p>일에 근무했던 평균근무시간을 참조하여 결정하는 산식</p> <p>(b) 특별한 경우 변경되는 제 (a)호에 언급된 유형의 산식</p> <p>(c) 특별한 경우에 행사할 수 없는 반대통지 제출권리(그리고 제(1)항은 이 호에 의해서 작성된 조항에 따른다.)</p> <p>(5) 제(4)항제(b)호 또는 제(c)호에 따라, 특별히 다음 각 호에 관한 것을 포함하여 정한다.</p> <p>(a) 규정에 정해진 대로 산정될 수 있을 만큼 충분한 기간동안 고용되지 않았던 상점근로자의 경우 일요일 정산근무시간의 산정법</p> <p>(b) 규정에 정해진 고용기간을 완료할 때까지 상점근로자에 의하여 행사될 수 없는 반대통지 제출권리</p>
---	--

<p>described in the regulations.</p> <p>(6) But regulations under this section may not include provision preventing a shop worker who has been continuously employed under a contract of employment for a period of one year or more from giving to the employer an objection notice.</p> <p>(7) Regulations under this section may make different provision for different purposes.</p>	<p>(6) 단, 이 조에 따른 규정은 고용계약에 따라 1년 이상 계속 고용되는 상점근로자가 사용자에게 반대통지를 하는 것을 금지하는 조항을 포함하지 않을 수 있다.</p> <p>(7) 이 조에 따른 규정은 목적마다 다른 조항을 정할 수 있다.</p>
<p>41B Explanatory statement: persons who become shop workers</p> <p>(1) This section applies where a person becomes a shop worker who, under a contract of employment, is or may be required to do shop work on Sundays.</p> <p>(2) The employer must give to the shop worker a written statement informing the shop worker of the following rights—</p> <p>(a) the right to object to working on Sundays by giving the employer an opting-out notice (if section 40 applies to the shop worker);</p> <p>(b) the right to object to doing</p>	<p>제41B조 설명서: 상점근로자가 되는 사람</p> <p>(1) 이 조는 고용계약에 따라, 일요일에 상점근무가 요청되는 또는 될 수 있는 상점근로자에게 적용된다.</p> <p>(2) 사용자는 상점 근로자에게 다음 각 호의 권리를 서면으로 제공해야 한다.</p> <p>(a) (상점근로자에게 제40조가 적용된다면) 사용자에게 근무 거부통지를 함으로써 일요일 근무를 거부할 수 있는 권리</p> <p>(b) 사용자에게 반대통지를 함</p>

<p>shop work for additional hours on Sundays by giving the employer an objection notice.</p> <p>(3) The statement must be given before the end of the period of two months beginning with the day on which the person becomes a shop worker as mentioned in subsection (1).</p> <p>(4) An employer does not fail to comply with subsections (2) and (3) in a case where, before the end of the period referred to in subsection (3), the shop worker has given to the employer an opting-out notice (and that notice has not been withdrawn).</p> <p>(5) A statement under this section must comply with such requirements as to form and content as regulations may provide.</p> <p>(6) Regulations under this section may make different provision for different purposes.</p>	<p>으므로 일요일에 연장근무를 거부할 수 있는 권리</p> <p>(3) 제(1)항에 언급된 상점 근로자가 되는 날부터 2개월이 경과하기 전에 설명서를 교부해야 한다.</p> <p>(4) 제(3)항에 언급된 기간이 경과하기 전에, 상점 근로자가 사용자에게 근무거부통지를 한 (그리고 그 통지가 철회되지 않음) 경우 사용자는 제(2)항과 제(3)항을 준수한 것이다.</p> <p>(5) 이 조에 따른 설명서는 규정이 정한 형식과 내용에 관한 요건을 준수해야 한다.</p> <p>(6) 이 조에 따른 규정은 목적마다 다른 조항을 정할 수 있다.</p>
<p>41C Explanatory statement: shop workers at commencement date</p> <p>(1) This section applies where—</p> <p>(a) under a contract of</p>	<p>제41C조 설명서: 시행일의 상점 근로자</p> <p>(1) 이 조는 다음 각 호의 경우에 적용된다.</p> <p>(a) 고용계약에 따라 상점근로자</p>

<p>employment a shop worker is or may be required to do shop work on Sundays, and</p> <p>(b) the shop worker was employed under that contract on the day before the commencement date.</p> <p>(2) The shop worker's employer must give to the shop worker a written statement informing the shop worker of the rights mentioned in section 41B(2).</p> <p>(3) The statement must be given before the end of the period of two months beginning with the commencement date.</p> <p>(4) An employer does not fail to comply with subsections (2) and (3) in a case where, before the end of the period referred to in subsection (3), the shop worker has given to the employer an opting-out notice (and that notice has not been withdrawn).</p> <p>(5) A statement under this section must comply with such requirements as to form and content as regulations may provide.</p> <p>(6) Regulations under this section may make different</p>	<p>가 일요일에 근무가 요청되거나 될 수 있는 경우.</p> <p>(b) 상점 근로자가 시행일 전에 그 계약에 따라 고용되는 경우</p> <p>(2) 상점 근로자의 사용자는 상점 근로자에게 제41B조제(2)항에 언급된 권리를 알리는 설명서를 교부하여야 한다.</p> <p>(3) 설명서는 시행일이 개시하고 2개월이 경과하기 전에 교부되어야 한다.</p> <p>(4) 제(3)항에 언급된 기간이 경과하기 전에, 상점 근로자가 사용자에게 근무거부통지를 한 (그리고 그 통지가 철회되지 않음) 경우 사용자는 제(2)항과 제(3)항을 준수한 것이다.</p> <p>(5) 이 조에 따른 설명서는 규정이 정한 형식과 내용에 관한 요건을 준수해야 한다.</p> <p>(6) 이 조에 따른 규정은 목적마다 다른 조항을 정할 수 있다.</p>
---	---

provision for different purposes.

(7) In this section “commencement date” means the date appointed by regulations under section 44 of the Enterprise Act 2016 for the coming into force of section 33 of, and Schedule 5 to, that Act.

41D Failure to give explanatory statement under section 41B or 41C

(1) This section applies if an employer fails to give to a shop worker a written statement in accordance with—

(a) section 41B(2) and (3), or
(b) section 41C(2) and (3).

(2) If the shop worker gives to the employer an opting-out notice, the notice period under section 41(3) that applies in relation to the shop worker is varied as follows—

(a) if the notice period under that provision would have been one month, it becomes 7 days instead;

(b) if the notice period under that provision would have been three months, it becomes one month instead.

(3) If the shop worker gives to

(7) 이 조에서 “시행일”이란 「기업법」 제33조 및 별표 5의 시행일에 대하여 동법 제44조에 따라 시행규칙으로 지정된 날을 말한다.

제41D조 제41B조 또는 제41C조에 따른 설명서를 교부하지 못한 경우

(1) 이 조는 사용자가 상점근로자에게 다음 각 호의 어느 하나에 따른 설명서를 교부하지 못한 경우 적용된다.

(a) 제41B조제(2)항 및 제(3)항
(b) 제41C조제(2)항 및 제(3)항

(2) 상점 근로자가 사용자에게 근무거부통지를 한다면, 상점 근로자에게 적용되는 제41조제(3)항에 따른 통지기간은 다음 각 호와 같이 변경된다.

(a) 해당 조항에 따른 통지기간이 1개월이었다면, 7일로 대체된다.

(b) 해당 조항에 따른 통지기간이 3개월이었다면, 1개월로 대체된다.

(3) 상점 근로자가 사용자에게

the employer an objection notice, the relevant period under section 43ZA(2) that applies in relation to the shop worker is varied as follows—

(a) if the relevant period under that provision would have been one month, it becomes 7 days instead;

(b) if the relevant period under that provision would have been three months, it becomes one month instead.

42 Explanatory statement : betting workers.

(1) Where a person becomes a... betting worker to whom section 40 applies, his employer shall, before the end of the period of two months beginning with the day on which that person becomes such a worker, give him a written statement in the prescribed form.

(2) If—

(a) an employer fails to comply with subsection (1) in relation to any ... betting worker, and

(b) the ... betting worker, on giving the employer an opting-out notice, becomes... an opted-out betting worker,

근무반대통지를 하였다면, 상점 근로자에게 적용되는 제43ZA조 제(2)항에 따른 관련 기간은 다음 각 호와 같이 변경된다.

- (a) 해당 조항에 따른 관련 기간이 1개월 이었다면, 7일로 대체된다.
- (b) 해당 조항에 따른 관련 기간이 3개월 이었다면, 1개월로 대체된다.

제42조 설명서: 베팅장 근로자

(1) 제40조가 적용되는 베팅장 근로자인 경우, 사용자는 그 사람이 근로자가 되고 2개월이 경과하기 전에 정해진 형식의 설명서를 교부하여야 한다.

- (2) 다음 각 호의 경우
- (a) 사용자가 베팅장 근로자와 관련하여 제(1)항을 준수하지 못하고,
- (b) 사용자에게 근무거부통지를 하면서, 베팅장 근로자가 근로를 거부한 베팅장 근로자가 되는 경우,

<p>section 41(3) has effect in relation to the ... betting worker with the substitution for “three months” of “one month”.</p> <p>(3) An employer shall not be regarded as failing to comply with subsection (1) in any case where, before the end of the period referred to in that subsection, the ... betting worker has given him an opting-out notice.</p> <p>(4)</p> <p>(5) Subject to subsection (6), the prescribed form in the case of a betting worker is as follows—</p> <p>“ <i>Statutory Rights in Relation to Sunday Betting Work</i></p> <p>You have become employed under a contract of employment under which you are or can be required to do Sunday betting work, that is to say, work—</p> <p>at a track on a Sunday on which your employer is taking bets at the track, or</p> <p>in a licensed betting office on a Sunday on which it is open for</p>	<p>제41조제(3)항이 베팅장 근로자와 관련하여 효력을 갖으며 “3개월”이 “1개월”로 대체된다.</p> <p>(3) 해당 조항에 언급된 기간이 경과하기 전, 베팅장 근로자가 사용자에게 근로거부통지를 한 경우 사용자는 제(1)항을 준수한 것으로 간주된다.</p> <p>(4)</p> <p>(5) 제(6)항과 관련하여, 베팅장 근로자의 경우 정해진 형식이란 다음과 같다.</p> <p>“일요일 베팅장 근무에 관한 법적 권리”</p> <p>일요일 베팅장 근무가 요청되는 또는 요청될 수 있는 고용계약에 따라 고용된 사람, 즉,</p> <p>일요일에 사용자가 베팅을 하고 있는 경기장에서 근무, 또는</p> <p>일요일에 영업을 위하여 개장한 허가된 베팅장에서 근무</p>
---	--

business.

However, if you wish, you can give a notice, as described in the next paragraph, to your employer and you will then have the right not to do Sunday betting work once three months have passed from the date on which you gave the notice.

Your notice must—

be in writing;

be signed and dated by you;

say that you object to doing Sunday betting work.

For three months after you give the notice, your employer can still require you to do all the Sunday betting work your contract provides for. After the three month period has ended, you have the right to complain to an employment tribunal if, because of your refusal to do Sunday betting work, your employer—

dismisses you, or

그러나, 원한다면, 다음에 언급된 대로, 사용자에게 통지를 할 수 있고 통지를 한 날부터 3개월이 경과하면 일요일에 베팅장에서 근무하지 않을 권리를 갖는다.

통지는

서면으로,

서명하고 날짜를 기재하여,

일요일 베팅장 근무를 반대함을 명시

통지를 제출한 후 3개월 동안, 사용자는 계약 규정대로 일요일에 베팅장 근무를 요구할 수 있다. 3개월이 경과한 후에, 일요일 근무를 거부한 것을 이유로 사용자가 다음과 같은 일을 한다면, 고용심판소에 소송을 제기할 수 있다.

해고, 또는

does something else detrimental to you, for example, failing to promote you.

Once you have the rights described, you can surrender them only by giving your employer a further notice, signed and dated by you, saying that you wish to do Sunday betting work or that you do not object to doing Sunday betting work and then agreeing with your employer to do such work on Sundays or on a particular Sunday.”

(6) The Secretary of State may by order amend the prescribed form set out in subsection (5).

43 Contractual requirements relating to Sunday work opting-out notices.

(1) Where a shop worker or betting worker gives his employer an opting-out notice, the contract of employment under which he was employed immediately before he gave that notice becomes unenforceable to the extent that it—

승진에서 배제와 같은 불리한 처우

명시된 권리를 얻게되면, 근로자는 자신의 사용자에게 근로자가 서명하고 날짜를 적어 일요일에 근무를 원한다는 또는 일요일에 근무하는 것을 반대하지 않는다는 내용과 사용자가 일요일이나 특정 일요일에 해당 근무를 하는 것을 동의하는 내용의 추가통지를 함으로써만 포기할 수 있다.

(6) 장관은 명령으로 제(5)항에 정해진 형식을 개정할 수 있다.

제43조 일요 근무거부통지에 관한 계약요건

(1) 상점이나 베팅장 근로자가 자신의 사용자에게 근무거부통지를 한 경우, 근로자가 그 통지를 제출하기 전 고용계약은 즉시 다음 각 호의 어느 하나와 같은 경우에 강제될 수 없다.

<p>(a) requires the shop worker to do shop work, or the betting worker to do betting work, on Sunday after the end of the notice period, or</p> <p>(b) requires the employer to provide the shop worker with shop work, or the betting worker with betting work, on Sunday after the end of that period.</p> <p>(2) Subject to subsection (3), any agreement entered into between an opted-out shop worker, or an opted-out betting worker, and his employer is unenforceable to the extent that it—</p> <p>(a) requires the shop worker to do shop work, or the betting worker to do betting work, on Sunday after the end of the notice period, or</p> <p>(b) requires the employer to provide the shop worker with shop work, or the betting worker with betting work, on Sunday after the end of that period.</p> <p>(3) Where, after giving an opting-in notice, an opted-out shop worker or an opted-out betting worker expressly agrees</p>	<p>(a) 상점이나 베팅장 근로자에게 통지기간이 경과한 후 일요일에 근무를 요구하는 경우</p> <p>(b) 사용자가 상점이나 베팅장 근로자에게 그 기간이 경과한 후에 일요일 근무를 제공하도록 요구하는 경우</p> <p>(2) 제(3)항과 관련하여, 근로거부를 한 상점이나 베팅장 근로자와 그 사용자 사이에 체결한 합의는 다음 각 호의 어느 하나의 경우 강제할 수 없다.</p> <p>(a) 상점이나 베팅장 근로자에게 통지기간이 경과한 후 일요일에 근무를 요구하는 경우</p> <p>(b) 사용자가 상점이나 베팅장 근로자에게 그 기간이 경과한 후에 일요일 근무를 제공하도록 요구하는 경우</p> <p>(3) 근무참여통지를 제출한 후, 근무거부를 한 상점이나 베팅장 근로자가 자신의 사용자와 일요일이나 특정 일요일에 근무를 하</p>
--	--

<p>with his employer to do shop work or betting work on Sunday or on a particular Sunday (and so ceases to be opted-out), his contract of employment shall be taken to be varied to the extent necessary to give effect to the terms of the agreement.</p> <p>(4)</p> <p>(5) For the purposes of section 41(1)(b), the appropriate date—</p> <p>(a) in relation to subsections (2) and (3) of this section, is the day on which the agreement is entered into, ...</p> <p>(b)</p>	<p>기로 명시적으로 합의한 경우(그 결과 근무거부가 중단됨), 근로자의 고용계약은 합의조건에 효력을 주기위하여 필요한 범위에서 변경되는 것으로 간주된다.</p> <p>(4)</p> <p>(5) 제41조제(1)항제(b)호의 목적상, 적용날짜란</p> <p>(a) 이 조의 제(2)항 및 제(3)항과 관련하여, 합의가 체결된 날이다.</p> <p>(b)</p>
---	--