



החוק בארצות ערב

3

לקט של חוקים
ירדניים

קובץ ל'

בהוצאת
מפקדת
פ"צ"ר

חוק העבודה הירדני המתוקן

תוכן הענינים

<u>עמוד</u>	<u>פרק ראשון-הוראות כלליות</u>
1	סעיף 1 : שם החוק ותחולתו
1	סעיף 2 הגדרות
3	סעיף 3 החקנת תקנות
3	סעיף 4 סמכות להוצאה צווים
3	סעיף 5 החלת החוק
4	סעיף 6 חוזה עבודה חלקי
4	סעיף 7 יוצאים מן הכלל
	<u>פרק שני - הנהלה</u>
4	סעיף 8 מנהל מחלקת העבודה
5	סעיף 9 מפקחי עבודה
5	סעיף 10 סמכויות המפקח על העבודה
6	סעיף 11 רופאים מטפלים
6	סעיף 12 שליחת הודעה למפקח
	<u>פרק שלישי - עניני שירות ותעסוקה</u>
7	סעיף 13 לשכות תעסוקה
	<u>פרק רביעי - הכשרה מקצועית</u>
8	סעיף 14 חוזי הכשרה מקצועית
	<u>פרק חמישי - חוזי עבודה אישיים</u>
9	סעיף 15 הגדרת החוזה

<u>עמוד</u>		
11	סיוס העבודה	סעיף 16
12	פטור ללא הודעה או תגמולים	סעיף 17
13	עזיבת עבודה ללא הודעה	סעיף 18
14	תגמולים על תקופת שירות	סעיף 19
16	חביעות הנובעות מחוזה עבודה אישי	סעיף 20

פרק שישי - הסכמים קיבוציים

17	הגארה	סעיף 21
17	משא ומתן	סעיף 22
17	מידת החלת ההסכם הקיבוצי	סעיף 23
18	עונשין	סעיף 23א

פרק שביעי - שכר מינימום

18	קביעת שכר מינימום	סעיף 24
----	-------------------	---------

פרק שמיני - הגנת שכר

19	הגנת שכר	סעיף 25
20	חביעות שכר	סעיף 26
22	ערעור	סעיף 27
22	עונשין	סעיף 28

פרק תשיעי - בריאות, בטיחות ונזקות

23	בריאות ובטיחות	סעיף 29
23	עבודות מסוכנות	סעיף 30
24	בטיחות	סעיף 31
24	עזרה ראשונה ועזרה רפואית	סעיף 32
24	מניעת שריפות	סעיף 33

עמוד

24	הודעה על חבלות גוף	סעיף 34
24	נוחות	סעיף 35
25	עונשין	סעיף 36

פרק עשירי - שעות עבודה, ימי שבחון וחופשות

25	שעות עבודה יומיות	סעיף 37
25	שעות עבודה שבועיות	סעיף 38
26	הפסקות	סעיף 39
26	חלוקת שעות העבודה	סעיף 40
26	יום חופשה שבועית	סעיף 41
27	יוצאים מן הכלל	סעיף 42
27	יוצאים מן הכלל	סעיף 43
29	הגבלת העסקה כפולה	סעיף 44
29	חופשות שנתיות	סעיף 45

פרק אחד-עשר - העסקת נערים ונשים

30	בטיחות	סעיף 46
30	העסקה בלילה	סעיף 47
30	הגבלות על העסקת נערים	סעיף 48
31	ספר רישום עובדים והודעות	סעיף 49
31	העסקת נשים במפעלים מאורגנים לפני לידה ואחריה	סעיף 50
32	זכות לקבלת מענק לידה והחייב בו	סעיף 51
32	שיעור מענק הלידה	סעיף 52
33	עונשין	סעיף 53

עמוד

פרק שנים-עשר - פיצויים לעובדים

33	הגדרות	סעיף 54	
34	מיופה כח לפיצויי עובדים	סעיף 55	
34	אחריות המעביד להוצאות רפואיות	סעיף 56	<u>ות</u>
34	אחריות המעביד לפיצויים	סעיף 57	על
35	שיעור הפיצוי	סעיף 58	
36	חלוקת הפיצויים	סעיף 59	
36	איסור העברת פיצויים, מישכונם או הטלת עיקולים	סעיף 60	יד מיו
36	הודעות וחביעות	סעיף 61	
37	סמכות לחייב את המעביד להגיש דו"חות לגבי חאונות קטלניות	סעיף 62	
38	פסיקה בפיצויים על פגיעות	סעיף 63	
38	פגיעה של עובד בשל רשלנות חמורה מצדו	סעיף 64	
39	חובה של ויתור	סעיף 65	
39	ספר רישום הפגיעות	סעיף 66	
39	עונשין	סעיף 67	

נספח א'

40	רשימת חבלות גופניות הגורמות לנכות חלקית חמידית
----	--

נספח ב'

41	רשימת מחלות משלוחי יד שיש לשלם פיצויים עבורן
----	--

עמוד

נספח ג'

רשימת חלוקת הפיצויים המגיעים
לבני משפחת העובד שנפטר

44

פרק שלושה-עשר - הסתדרויות העובדים

45	הגדרות	סעיף 68
45	רישום הסתדרויות העובדים	סעיף 69
46	תקנון הסתדרות העובדים	סעיף 70
47	השתייכות ההסתדרות לארגונים בינלאומיים	סעיף 70א
47	סמכות לבקש פרטים והחובה לשינוי לשינוי שם	סעיף 71
48	הוצאת תעודת רישום	סעיף 72
48	ביטול תעודת רישום	סעיף 73
48	ערר	סעיף 74
49	משרד הרישום	סעיף 75
49	גוף משפטי	סעיף 76
49	מטרות שלשמך הוצאו כספי ההסתדרות	סעיף 77
50	התאחדויות מקצועיות והתאחדות כללית	סעיף 78
51	איסור קביעת תנאים מקפחים לעובדים	סעיף 79
51	חסינות בדבר פעולות בהסתדרות	סעיף 80
51	חוקיות הסתדרות העובדים	סעיף 81
51	פנקסים ורישומים של הסתדרות העובדים	סעיף 82
52	ועדה מינהלית של ההסתדרות	סעיף 83
52	שינוי שם	סעיף 84
52	פירוק הסתדרות עובדים מרצון	סעיף 85

אנו, חוסיין הראשון מלך הממלכה
הירדנית ההאשמית, לפי סעיף 31
לחוקה, ועל יסוד החלטת הסינאט
ובית הנבחרים, מאשרים את החוק
הבא ומצווים לפרסמו ולהוסיפו
על חוקי הממלכה.

חוק מס' 2 לשנת 1965*

חוק העבודה הירדני**

סעיף 1 - 1 - חוק זה ייקרא "חוק העבודה המתוקן לשנת 1965"
ויש לקרוא אותו ביחד עם החוק מס' 21 לשנת
1960, הנזכר להלן "כחוק המקורי" כחוק אחד,
ותחולתו מתאריך פרסומו בעתון הרשמי.

2 - בכפוף להוראות פסקה (1) סעיף (5), יחולו הוראות
חוק זה על כל העובדים והמעבידים להוציא את :-

א - פקידי הממשלה והעיריות.

ב - אנשים המועסקים בעבודות חקלאיות והשקאה

ג - משרתי בית, גננים וטבחי בית וכל מי
שהוא בחזקת שכזה.

ד - בני המשפחה העובדים במפעלים משפחתיים.

הגדרות -

סעיף 2 - למלים ולבטויים הבאים, המופיעים בחוק זה יהיו
הפירושים שנקבעו להם להלן :-

1 - "ילד" - כל אדם שלא מלאו לו 16 שנה.

2 - "יום" - תקופה של 24 שעות, המתחילה מחצות
הלילה.

* חוק זה פורסם בעיתון הרשמי בגליון מס' 1818 בחאריך
18.1.1965, החוק העיקרי מס' 21 לשנת 1960 פורסם
בעיתון הרשמי מס' 1491 מיום 21.5.1960.
** שילוב שני החוקים נעשה על ידי המחרגם

2 - אין לפרש חוק זה כמגביל את זכויות העובדים שהוצאו מכלל תחולת חלק מהוראותיו, להקמת ארגונים או השתתפות בהם מחוץ רצונם החופשי כדי להגשים את האינטרסים שלהם ולהגן עליהם, אך זה צריך להיות כפוף לתקנות שהוצאו בהתאם לחוק זה.

חובה עבודה חלקי

סעיף 6 - אם המעביד חותם חוזה עם אדם אחד או יותר, לביצוע, באופן מלא או חלקי, של עבודה שהיא חלק ממלאכתו או מקצועו של המעביד, יהיה כל אחד משני הצדדים אחראי להתחייבויות הנובעות בהתאם להוראות חוק זה, אך למעביד האמור תהא הזכות לדרוש מהאדם או מהאדם מהאנשים אתם חתם על החוזה החלקי, כל פיצוי ששילם.

יוצאים מן הכלל

סעיף 7 - 1 - הוראות חוק זה אינן משפיעות על כל זכות שהיא המוענקת לעובד על ידי כל חוק אחר, חוזה עבודה, הסכם או החלטה.

2 - כל חוזה או הסכם, בין אם נערך לפני תחילת חוק זה או לאחריו, שבו מותר העובד על זכות מזכויותיו שהוענקה לו על ידי חוק זה, יהיו בטלים ומבוטלים.

פ ר ק י

ה ה ב ה ל ה

מנהל מחלקת העבודה

סעיף 8 - 1 - מועצת השרים תמנה, על יסוד המלצת שר העניינים הסוציאליים והעבודה, מנהל למחלקת העבודה אשר סמכותו שחרע על כל הממלכה; מינויו יפורסם בעתון הרשמי.

2 - מנהל מחלקת העבודה יפקח על ביצוע הוראות חוק זה, ויהיה יועץ בכל הענינים הקשורים בשיפור מצב העובדים, שמירה על זכויותיהם וטיפוח היחסים הטובים ביניהם לבין המעבידים.

מפקחי העבודה ופקידי הביקורת המתמנים לפי חוק זה יהיו כפופים למנהל מחלקת העבודה.

מפקחי עבודה

סעיף 9 - לשם הגשמת מטרות חוק זה :-

1 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה ימנה עוזר למנהל מחלקת העבודה ומפקחים שיהיו כפופים למנהל לפי הצורך; המינוי יפורסם בעתון הרשמי.

2 - באזור שבו עובד יותר ממפקח אחד - ראשי המנהל לחלק ביניהם את הסמכויות ולמנות מביניהם מפקח ראשי שאליו יישלחו הדו"חות.

סמכויות המפקח על העבודה

סעיף 10 - בכפוף להוראות כל תקנה המוצאת מטעם מועצת השרים בהתאם לחוק זה, תואצלה למפקחים הממונים לפי הפרק השני של חוק זה הסמכויות להלן בכדי לבצע את תפקידיהם :-

א - להכנס עם כל פקיד מוסמך מפקידי הממשלה או העיריה, לכל מקום ציבורי המשמש כמפעל מאורגן, או שיש לו סיבה הגיונית להניח שהוא משמש כמפעל מאורגן, וחלה עליו איזו תוספת הוראה מהוראות החוק הקשורה בעבודה.

ב - לערוך בקורת של המקום כנ"ל, ושל המכשירים ולבדוק את הספרים והרישומים הנוגעים לעניני הפועלים ואשר חובה להחזיקם, ולקבל את הפרטים הדרושים מכל אדם או אנשים, הן במקום עצמו והן מחוצה לו, לפי מה שיראה לנחוץ כדי להבטיח את ביצוע חוק זה.

רופאים מטפלים

סעיף 11 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה, עפ"י המלצת שר הבריאות, רשאי למנות כל רופא, הנראה לו, למתן העודות רפואיות כדי למצות את מטרות חוק זה, כל אחד בתחום האיזור שייקבע לו.

שליחת הודעה למפקח

סעיף 12 - 1 - כל מעביד חייב - לפני התחלת העבודה בכל מפעל מאורגן שהוא, לשלוח למפקח הנוגע בדבר הודעה בכתב הכוללת את הפרטים הבאים :-

א - שם המפעל ומקומו.

ב - הכתובת אליה ישלחו ההתכתבויות הקשורות במפעל.

ג - סוג העבודה.

ד - האנרגיה שתנוצל וכמותה.

ה - שם האדם שיהיה מנהל המפעל.

ו - כל פרטים אחרים שייקבעו כדי למצות את מטרות חוק זה.

2 - יש לשלוח את הפרטים הקשורים במפעלים מאורגנים קיימים עם תחולת חוק זה, תוך חודש מתאריך תחולתו.

3 - כאשר מעביד ממנה אדם אחד כמנהל המפעל, עליו לשלוח למפקח הודעה בכתב על שינוי זה תוך שבעה ימים מכניסת המנהל החדש לתפקידו.

4 - כל אדם העובד כמנהל נחשב כמנהל המפעל, ואם אין אדם כזה, נחשב המעביד עצמו כמנהל המפעל, בכדי למצות את מטרות חוק זה.

פ ר ק ש ל י ש י

עניני שירות ותעסוקה

לשכות תעסוקה

- סעיף 13 - 1 - משרד הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי להקים לשכות תעסוקה כדי לעזור לפועלים להתקבל לעבודות המתאימות להם וכדי לעזור למעבידים להשיג ידיים עובדות. הרשויות יכולות להקים לשכות תעסוקה בתנאי שלא יגבו מהעובד שכר תמורת השרות ובתנאי שישיגו רשיון ממשרד הענינים הסוציאליים והעבודה לפני תחילת עבודתם. כל לשכות התעסוקה יהיו כפופים לפיקוח מנהל מחלקת העבודה.
- 2 - תפקיד לשכות התעסוקה בשיתוף עם השלטונות או הרשויות האחרות הוא לאסוף את הידיעות הקשורות במצב התעסוקה והתפתחותה, לנתח ידיעות אלה ולהכין אותן במיוחד בשביל השלטונות והרשויות הציבוריות או הפרטיות שיש להן ענין בתכנון כלכלי וחברתי.
- 3 - לשכות התעסוקה ימלאו את התפקידים הבאים :-
- א - רישום מבקשי העבודה, שיכלול פרטים על כושרם, נושאי התמחותם, רצונם וגילם.
- ב - השגת ידיעות מהמעבידים על משרות פנויות.
- ג - העברת המבקשים המתאימים לעבודות הפנויות כדי לברור מהם בעת הצורך.
- 4 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי לדרוש מלשכות התעסוקה לבצע את הדברים הבאים :-

א - להדריך את מבקשי התעסוקה ולעזור להם במה שנוגע להתמחות מקצועית או התמחות חוזרת ההכרחית כדי להשיג את התעסוקה המתאימה.

ב - להקל על העברת עובד ממקצוע אחד למשנהו או מאזור אחד לאחר לשם השגת עבודה.

5 - א - השר יכול לדרוש משכות התעסוקה לנקוט בנוהלים מיוחדים לרשום והעסקת דורשי עבודה ורשאי דורש העבודה לדרוש שיחשבו אותו כדורש עבודה כפקיד התעסוקה הנוגע בדבר יחייב לחשבו לכה כל עוד לא הוכח ההפך.

ב - לשכות התעסוקה רשאיות להעריך את כושרם המקצועי של הרשומים בהם כדורשי עבודה, ולהעביר את כישוריהם למעבידים כדי להבטיח את העבודה המתאימה לכל אחד מהם.

ג - לשכות התעסוקה חייבות לספק לדורשי העבודה הרשומים בהן הדרכה מקצועית והתמחות דרושה אשר תכשירם לבצע את העבודה המתאימה לכל אחד מהם כל אימת שיחאפשר הדבר.

פ ר ק ר ב י ע י

הכשרה מקצועית

חוזי התמחות

סעיף 14 - 1 - אב לאדם כלשהו, שגילו נע בין 13 ל-18 שנה, או אמו באם אביו נפטר, או אפוטרופסו רשאי לערוך חוזה בכתב להכשרה, לפיו יוצב אותו אדם אצל מעביד כדי שיאמנו או שיתן לו הכשרה במקצוע או במלאכה, הכשרה מסודרת לתקופה שיוסכם עליה מראש. האדם המוצב בהכשרה יעבוד במשך תקופה זו בשרות המעביד.

- 2 - כל אדם שמלאו לו שמונה עשרה שנה או יותר, רשאי לערוך בעצמו חוזה להכשרה.
- 3 - החוזה צריך להערך על פי הטופס שנקבע על המעביד להודיע עליו למפקח העבודה הנוגע בדבר חוך שבוע אחד מתאריך עריכתו.
- 4 - על המעביד שהורשה לו להעסיק חניכים להיות בן עשרים ואחת שנה או יותר ולא הורשע בפשע או עוון שיש בהם קלון או מעילה באמון.
- 5 - אסור למעבידים שאינם נשואים לאמן נערות קטינות.
- 6 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי להגביל את מספר החניכים אצל מעביד או לאסור עליו לקבל חניכים למשך תקופת זמן מסוימת במקרה שהוא מזניח את אימון החניכים או מנצל אותם.
- 7 - על המעביד למסור לחניכו תעודה המעידה על גמר הכשרתו המקצועית.

פ ר ק ח מ י ש י

חוזי עבודה אישיים

הגדרת החוזה

- טע"ף 15 - 1 - חוזה עבודה הוא הסכם בע"פ או בכתב, מפורש או מכללא, לפיו מתחייב לעבוד אצל המעביד, תחת השגחתו או הנהלתו תמורת שכר. חוזה עבודה יהיה לחקופה מוגדרת או בלתי מוגדרת, לעבודה מוגדרת או בלתי מוגדרת.

2 - למטרות חוק זה, נחשב עובד שנתקבל לתקופה בלתי מוגדרת כי הוא עובד ברציפות עד אשר יפסיק המעביד את העסקתו לפי הוראות חוק זה, במקרים בהם יתקבל עובד לתקופה מוגדרת, במקרים שבהם מועסק העובד לתקופה מוגבלת, הוא נחשב כממשיך את עבודתו במשך אותה תקופה, בלי להחשב בימים בתוך התקופה שלא הייתה בהם עבודה בשבילו.

3 - עובד המועסק באופן סדיר במקום עבודתו, לפי יחידת עבודה, או לפי סדרת פעולות ביחידות עבודה, נחשב כעובד המועסק לתקופה בלתי מוגדרת.

4 - אם נכנס בחוזה העבודה צד שלישי, שהוא מינופה כח מטעם המעביד, יהיה החוזה מחייב את המעביד.

5 - אם נכנס בחוזה העבודה קבלן משנה המבצע את העבודה במקום הקבלן המקורי, או לטובתו יהיו הקבלן המקורי והמשנה אחראים באופן סולידרי לביצוע התחייבויות שמטיל חוק זה.

6 - חוזה העבודה יישאר בתוקף תוך התעלמות מהתחלפות המעביד, בגלל העברת המפעל, מכירתו או העברתו בירושה.

המעביד המקורי והמעביד החדש ימשיכור להיות אחראים באופן סולידרי למשך ששה חודשים לביצוע ההתחייבויות הנובעות מהחוזה, ושהיו צריכים למלאן לפני תאריך השינוי, וכעבור 6 חודשים יישא המעביד החדש באחריות לבדו.

7 - חוזה העבודה ייערך בכתב בשפה הערבית בשני עותקים, כל צד ישמור אחד. אם לא נערך החוזה בצורה כזאת, רשאי העובד להוכיח את זכויותיו בכל דרכי ההוכחה החוקיים.

8 - שכרו של עובד לפי חוזה עבודה לא יפחת מהשכר המינימלי התופס לגביו.

המעביד רשאי לסיים חוזה עבודה של כל פועל המועסק אצלו לתקופה בלתי מוגדרת, בכל עת חוץ שלושת החדשים הראשונים של העסקתו, (נחשבים הם כתקופת נסיון) ללא הודעה או גמול.

ב - לאחר התקופה הנ"ל, שהיא תקופת נסיון (בכפוף למקרים המצויינים בסעיף 17) רשאי המעביד לסיים את חוזה העבודה בשל ראורגניזציה במפעל, או בשל מספר רב מדי של פועלים, אי התאמתם לעבודה, או כל סיבה אחרת הנראת לו ואינה מצויינת בסעיף 17, ע"י הודעה מראש לפני שבוע, או תשלום תמורת ההודעה לעובד לפי שעות, ימים, שבוע או יחידת עבודה; או ע"י הודעה מראש לפני חודש לעובדים חודשיים או לשלם את תמורת ההודעה.

ג - החשבון ייערך, בהתאם לסעיף זה, על יסוד השכר של החודש האחרון שקבל הפועל עם הספקת עבודתו, יחד עם כל התוספות המשולמות חוץ משכר עשות-נוספות. אם עבד העובד במקום העבודה לפי יחידה, ייחשב השכר על בסיס השתכרות במשך החדשיים האחרונים להעסקתו.

ד - אם הפסיק המעביד את עבודתו של העובד במשך תקופת הנסיון, ושב והעסיק אותו חוץ חודש מחאריך סיום עבודתו, תחשב עבודתו במקרה זה לרצופה

2 - אם העובד רוצה לסיים את חוזה עבודתו שנערך לתקופה בלתי מוגדרת עליו לשלוח הודעה שבוע, או חודש לפני כן, באותה דרך עצמה. אם לא יעשה כן יהיה צפוי לקנס של תמורת ההודעה.

פטור ללא הודעה או חגמולים

סעיף 17 - מעביד רשאי לסיים חוזה עבודה שנחתם לתקופה בלתי מוגדרת או חוזה עבודה לתקופה מוגדרת לפני סיום התקופה המוגדרת בחוזה, או לפני סיום העבודה שבגינה נחתם החוזה, ללא הודעה או תמורה הודעה, וללא תשלום התגמולים המצויינים בסעיף 19 במקרים הבאים :-

א - אם העובד העמיד במזיד את חיינו או חיי עובדים אחרים, לסכנה במשך העבודה או הסב במזיד נזקים חמורים מהותיים לתוצרת המעביד, סחורותיו, כליו או מתקניו.

ב - אם שב העובד והסב נזקים חמורים מהותיים לתוצרת המעביד, סחורותיו, כליו ורכושו, כתוצאה מדשלנות, בתנאי שהנזק קודם לכן, בכתב או בע"פ, בנוכחות שני עדים או יותר.

ג - אם במזיד או מתוך רשלנות, לא העביר כלי או מכשיר הנוגע לבטיחות העובדים, מהמקום שהושם בו, כדי לשמור על בטיחותו ועל בטיחות העובדים האחרים במפעל או בבית החרושת.

ד - אם נמצא, בשעות העבודה, תחת השפעת סם משכר שלקח ללא מרשם מרופא, או נמצא שיכור.

ה - אם נמצא במקום אסור בבית החרושת, שבו חמרי גפרית או חמרים דליקים אחרים, או מקומות אחרים שהוזכרו כמסוכנים.

ו - אם הורשע בפשע או בעוון שיש בו קלון, או אם חקף במכות או התנהג בצורה בלתי מוסרית כלפי המעביד, מנהל המפעל, או כל עובד אחר במפעל, או עשה מעשים הנהשבים לעלבון, כגון: קללות והעלבות, כלפי המעביד או מנהל המפעל.

ז - אם גלה סודות מסחריים, תעשיתיים, טכניים או כספיים של המעביד.

ח - אם נעדר, ללא צידוק חוקי, יותר מ-15 יום במשך שנה אחת, או יותר מ-7 ימים רצופים, בתנאי שתקדים את פיטורו התראה בכתב שתישלח לו בדואר רשום לאחר העדרות של 10 ימים במקרה הראשון ו-3 ימים במקרה השני. שליחת התראה בדואר רשום לכתובת הרשומה של העובד, נחשבת כהוכחה מספקת להצדקת פעולת המעביד.

ט - אם המשיך להפר את הוראות העבודה אשר הוציא ופרסם המעביד, לאחר שהוזהר לפחות פעמיים בכתב בשני הזדמנויות, או בע"פ בנוכחות שני עדים או יותר.

י - אם התחזה כאישיות לא נכונה או הציג תעודות מזוייפות.

יא - אי ציות להוראות המתפרסמות ושיש למלאן לשם בטיחות העובדים והעבודה והפרת תנאי העבודה, בתנאי שמהעביד יאפשר לעובד את ההזדמנות להבהיר את הסיבות נגד פיטורו ללא תגמולים

עזיבת עבודה ללא הודעה

סעיף 18 - 1 - המעשים הבאים מצדיקים עזיבת עובד את עבודתו ללא שליחת הודעה :-

א - העסקת עובד בעבודה השונה סבסוגה, שנוי בולט מהעבודה שבה הועסק לפי חוזה העבודה.

ב - העסקת במקרים המחייבים שנוי מקום מגורים, אם לא נכלל דבר זה בחוזה.

ג - העברת העובד לעבודה מסוג נמוך יותר.

ד - חקיפת העובד ע"י המעביד או מנהל המפעל במכות או בעלבונות וביצוע עבירה מוסרית נגד העובד או נגד אחד מבני משפחתו.

ה - אם התמהמה המעביד, לאחר שקיבל ממנהל מחלקת העבודה, או מהמפקח על העבודה הודעה על ההכרח לבצע הוראות סעיף כלשהו מסעיפי חוק זה, או כל תקנה, או צו שיצא לפי סעיף 4 ממנו, בתנאי שהודעה זו מתייחסת רק לעובד הנוגע בדבר.

2 - העובד זכאי לסיים את עבודתו בתנאי שיודיע למעביד חודש לפני עזיבתו - ואם היה מועסק חמש עשרה שנה מתאריך 16 לאפריל 1955.

תגמולים על תקופת שרות

סעיף 19 - 1 - מעביד חייב לשלם לעובד שהמשיך לעבוד אצלו לפחות ששה חדשים, גמול כמפורט בפסקה (2) לסעיף שזה, בכל המקרים הבאים (בנוסף לכל גמול לפי סעיף 16):

א - אם הפסיק המעביד את העסקת העובד בגלל סיבה שלא צויינה בסעיף 17.

ב - כאשר מפסיק המעביד את העסקת העובד בגלל מחלה שאושרה בדו"ח רפואי רשמי במידה ולא חייבים לשלם עבורו פיצויים לפי פרק (12) לחוק זה.

ג - אם עזב העובד את עבודתו בגלל אחת הסיבות הנזכרות בסעיף 18.

ד - הפסקות בין עבודה אחת לאחרת שאינם עולים על חודש, ייחשבו כאילו לתקופת עבודה רצופה לצורך חישוב התגמולים.

ה - כאשר עובדת עוזבת בגלל נשואין.

ו - כאשר עובד נקרא לשרות צבאי.

2 - חישוב התגמולים המגיעים לפי פסקה אחת מסעיף זה ייערך על בסיס שכר חודש אחד לעובד בשכר חדשי, או ארבעה שבועות, לעובד שאינו עובד בשכר חודשי עבור כל שנה משלוש שנות עבודתו הראשונות, ושכר חצי חודש לעובד חדשי או שבועיים לעובד שאינו עובד בשכר חדשי עבור

כל שנה שלאחר שלוש השנים, סכום התגמולים לא יעלה על שכר השעה חדשים במקרה הראשון ושכר שלושים וששה שבועות במקרה השני. העובד זכאי לתגמול יחסי עבור החקופה בה עבד במשך השנה, בתנאי שעבד יותר מששה חודשים רצופים. התגמולים יחושבו על בסיס השכר האחרון שקיבל העובד, יתר עם כל התוספות שקבל באותה תקופה, להוציא שכר בעבור שעות נוספות, אם היה מקבל את שכרו לפי יחידה יחושבו התגמולים באופן יחסי להשתכרותו בשעות הרגילות עבור ששת החודשים האחרונים להעסקתו, כולל כל התוספות הסדירות.

3 - למטרות חוק זה לא יחושבו מקרים של העסקה לפני 16.4.55 כזכאים לתמולים, אלא אם כן השגג העובד זכויות קודמות לפי חוזה עבודה, הסכם או החלטה, שבפרטיהן או בכללן יש להם יתרון על מה שמוענק בהתאם לחוק זה.

4 - עובד הכפוף לתוכנית הסכון או קופת הסכון, או פנסיה, או כל הסכם מיוחד מסוג זה, זכאי במידה וסוימה העסקתו, לקבל את כל המגיע לו לפי תנאים כנ"ל או לפי הסכם המיוחד שנזכרו לעיל וזאת בנוסף לתגמולים שצויינו בפסקה (2) לסעיף זה, אלא אם כן ציינו התנאים הנזכרים את ההפך, ואין לאותם תנאים לכלול נוסח המונע מן העובד לקבל חזרה את מה ששלם לקופת האלה, וזאת בנוסף לסכום שלא יפחת משעור התגמולים המגיעים לו.

5 - אם נפטר עובד שלא עקב תאונת עבודה, ועבד קודם לכן לפחות ששה חודשים רצופים, הייב המעביד לשלם ליורשי העובד המצויינים בנספח ג' של פרק (12) לחוק זה תגמולים כמפורט בספקה (2) מסעיף זה, על העובד הנפטר יחולו הוראות פסקה (4) מסעיף זה גם כן.

6 - תגמול עבור שרות נחשב חוב מועדף כמשמעות
מילה זו בחוק.

תביעות הנובעות מחוזה עבודה אישי

סעיף 20 - א - בהי המשפט האזרחיים ידונו בדחיפות ויתנו
עדיפות לתביעות הנובעות מחוזה עבודה
אישיים על פני תביעות אחרות.

ב - בכפוף להוראות חוק שופטי השלום, אפשר
לערער על החלטה בית המשפט תוך 10 ימים
החל מהיום שאחרי קריאתה אם ניתנה בפני
הנוגעים בדבר, או החל מהיום שאחר מסירת
ההודעה אם ניתנה שלא בפניהם. על בית
המשפט לפסוק בערעור תוך 15 יום מתאריך
שהגיעה התביעה ללשכתו.

ג - אם יתברר לבית המשפט הנוגע בדבר כי
הפטורין היו שרירותיים ובניגוד להוראות
הסעיפים 16, 17, רשאי הוא להוציא צו
למעביד להתזיר את העובד לעבודתו או לשלם
פיצוי בנוסף לתגמולים, ותמורת ההודעה
שנזכרה בסעיפים 16, 19, בתנאי שסכום פיצוי
זה לא יעלה על שכר של שבוע עבור כל שלושה
חדשי עבודה, וסכום הפיצוי הכולל לא יעלה
על שכר של חודשיים.

ד - כל הנוהלים הדרושים לביצוע הוראות סעיף
זה ולביצוע ההחלטות היוצאות בעניניהן
יהיו פטורים מאגרות.

פ ר ק ש י ש י

הסכמים קיבוציים

הגדרה

סעיף 21 - "הסכם קיבוצי" - פירושו הסכם בכתב הקשור בתנאי ונסיבות התעסוקה והוא נערך בין הסתדרות אחת או יותר מהסתדרויות העובדים, או הנציגים המורשים כדין מביין העובדים הנוגעים בדבר, במקרה שאין הסתדרות כזו ובין מעביד אחד או יותר או ארגון אחד או יותר מארגוני המעבידים.

משא ומתן

סעיף 22 - מעבידים, קבוצות או ארגונים של מעבידים, רשאים לערוך הסכמים קיבוציים עם הסתדרויות או התאחדויות עובדים, הסכם קיבוצי יהא מחייב לגבי החותמים מעליו ולגבי כל האנשים שבשםם נערך.

מידת החלת ההסכם הקיבוצי

סעיף 23 - 1 - הסכם קיבוצי יחול על כל עובדי המפעל המועסקים בדרגה אחת או אלה מהמשתתפים לקבוצה אחת, כשם שהוא החל על האנשים הכלולים בו, אלא אם כן הותנה בהסכם אחרת.

2. - אם ההסכם הקיבוצי כולל את רוב המעבידים והעובדים באזור מסויים או במלאכה או במקצוע כלשהוא, רשאי מנהל משרד העבודה, על פי בקשת שני הצדדים, להחיל את הוראות ההסכם, כולן או מקצתן, על כל המעבידים והעובדים באותו אזור, או המלאכה או המקצוע.

3 - מועצת הבזררות ובתי הדין לענייני עבודה המצויינים בפרק 14 לחוק זה יספלו ביישוב סכסוכים הנובעים מפרוש או מהחלת הסכמים קיבוציים.

- סעיף 23 - 1 - כל עובד המסרב או מתרשל למלא איזו הוראה כלשהיא מהוראות הסכם קיבוצי המחייב לגביו (שנערך בהתאם לפרק זה) דינו קנס בכל פעם שיורשע, שלא יעלה על עשרה דינרים.
- 2 - כל מעביד המתרשל או מסרב לבצע הוראה כלשהיא מהוראות הסכם קיבוצי המחייב לגביו (שנערך בהתאם לפרק זה) דינו קנס, בכל פעם שיורשע, שלא יעלה על עשרה דינרים.
- פ ר ק ש ב י ע י

שכר מינימום

קביעת שכר מינימום

- סעיף 24 - 1 - מועצת השרים רשאית, בהסתמך על הצעת השר העניינים הסוציאליים והעבודה, לקבוע שכר מינימום לעובדים בכל אזור מסויים שהוא, הן קביעה כללית והן לכל מקצוע שהוא או לחלק מהמקצוע.
- 2 - שכר המינימום הנקבע לפי זמן או לפי יחידת עבודה ייקבע בכסף. ניתן שלשלם חלק מהשכר בכסף והשאר בשווה כסף בתנאי שהסחורות התינוניות יימסרו במחירים מוסכמים.
- 3 - לשם קביעת שכר מינימום ימנה שר העניינים הסוציאליים והעבודה ועדות זמניות שימצא אותן לנחוצות כדי לחקור במצב התעסוקה השורר במקצוע מסויים או בחלק ממנו. או בכל אזור שהוא, ולהודיעו על שכר המינימום החדש או המתוקן אשר ייראה כמתאים לאותו מקצוע או לאותו חלק ממנו או לאזור מסויים.
- 4 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה ימנה (לשם היאום פעולות הוועדות הזמניות המצויינות בפסקה הקודמת ולשם ייעוץ באופן כללי במה שקשור לקביעת שכר מינימום ותיקונו), מועצה מייצגת המורכבת משה אנשים: שניים מטעם הממשלה, שניים מטעם המעבידים ושניים מטעם העובדים. מנוי ארבעת האחרים ייעשה לאחר התייעצות עם ארגוני המעבידים והעובדים הנוגעים בדבר.

5 - בעתון הרשמי הפורסם מודעה המפרטת את כל קבוצות שכר המינימום שנקבעו או תוקנו בהתאם לחוק זה, שתכנס לתוקף לאחר ששה שבועות מתאריך פרסומה כל עוד לא נקבע בה אחרת.

6 - אם פורסמה מודעה בקשר לשכר המינימום של מקצוע מסויים או חלק ממנו או אזור על המעביד לשלם לכל עובד שכר שלא יפחת מהמינימום שנקבע באותה מודעה מבלי לבצע כל נכוי בניגוד למה שמרשה החוק הזה, וכל העובר על הוראת פיסקה זו מסעיף זה דינו קנס שלא יעלה על עשרה דינר לכל מקרה.

פ ר ק ש מ י נ י

ה ג נ ת - ש כ ר

הגנת שכר

סעיף 25 - 1 - המעביד ומנהל המפעל יהיו אחראים באופן סולידרי לתשלום השכר תוך שבעה ימים מתאריך תחולת תשלום השכר מבלי לבצע נכוי בניגוד למה שמרשה חוק זה.

2 - מעביד רשאי להטיל קנס על כל עובד, או להפסיק את עבודתו, ללא שכר לאחר שהגיש אישור קודם ממנהל מחלקת העבודה אם עשה העובד מעשה או מחדל הנוגד את ההוראות בכתב שפורסמו במפעל, וזאת בתנאי שהעובד כבר הודה בפעם אחת על כל עבירה, בכתב או בפני עדים. הקנס לא יעלה על שכרו היומי כפול שלוש, או שהפסקת עבודתו לא תארך יותר מ-3 ימים בשל עבירה אחת, ובשום מקרה לא יעלה שיעור הקנס על שכר שלושה ימים במשך חודש אחד, ואין להטיל כל עונש או קנס על עובד לאחר שעברו 30 יום מתאריך ביצוע העבירה. הקנסות יירשמו בספר מיוחד והסכומים יופקדו בקופה משותפת לטובת הפועלים.

3 - הנכויים האחרים שניתן לנכות מהשכר בכפוף לתנאים או למקרים מסויימים הם :-

א - נכויים להחזרת מקדמות, או להשוואת סכומים שולמו יותר מהמגיע.

ב - נכויי מס הכנסה או השתתפות בבטוח הסוציאלי שהעובד חייב לשלם.

ג - נכויים לפי צו של בית המשפט אזרחי או כל רשות אחרת המוסמכת להוציא צו כזה בכפוף להוראות פסקה 4 לסעיף זה.

ד - נכויי השתתפות באיזו קופה רזרבית או תשלום המקדמות הנלקחות ממנה.

ה - נכויים בשל הקלות שכון שמגישן המעביד או אמצעי נוחות ושרותים אחרים בהתאם לשיעורים או לאחוזים מהשכר שיתירם השר העניינים הסוציאליים והעבודה.

4 - אסור לעקל את השכר המגיע לעובד מתוך חמשת הדינרים הראשונים בחודש או ממאתים (פלט) הראשונים מתוך השכר היומי. אולם ניתן לעשות כן אם העניין נוגע למזונות או לתשלום סכומים המגיעים ממנו תמורת מאכל או מלבוש עבירו או עבור נתמכים על ידו ובתנאי שלא יעלה על רבע. אולם כל מה שיעלה על כך, ניתן לעקלו בגלל חוב בהתאם לחוקים שבתוקף ובלבד שהמזונות וחוב מאכל ומלבוש שולמו לפני החובות האחרים.

חביעות שכר

סעיף 26 - 1 - מועצת השרים רשאית, לפי המלצת שר העניינים הסוציאליים והעבודה, למנות את מי שכשר לכך כרשות מוסמכת שמתפקידו לדון בתביעות שכר באזור מסויים, ובתביעות הנובעות מניכויי שכר, גריעת שכר והלנת שכר של כל פועל העובד באותו איזור, הדיון בתביעות ייעשה בצורה דחופה בתנאי שהפועל יהא בעת הגשת תביעת ניכוי, גריעה, או הלנה כזו, מועסק עדיין אצל המעביד, שאם לא כן יגיש הפועל את תביעתו לבית המשפט אזרחי.

2 - רשות מוסמכת זו אינה חייבת לנהוג לפי ההליכים והנהלים הנהוגים בבתי המשפט הסדירים ויש לה אותה סמכות המוענקת לבתי המשפט הסדירים בעניינים הבאים :-

א - חיוב כל אדם שהוא להתיצב לפניו, וחקירתו לאחר שבועה.

ב - חיוב צד או צדדים מאלה הנוגעים בדבר להציג מסמכים ופירושים, אותם היא רואה כנחוצים כדי לפסוק בחביעה.

3 - כל אחד משני הצדדים בסכסוך רשאי למנות בא כוח מטעמו כלפי הרשות המוסמכת.

4 - התביעות יוגשו בכתב ע"י העובד עצמו, או ע"י הסדרות העובדים בשמו. הרשות המוסמכת רשאית לדרוש מן המעביד חוץ תקופה שתקבע על ידה לשלם לעובד את שכרו המנוכה בניגוד לחוק או השכר שלא שולם או שמגיע לעובד, או פיגר בתשלומו בתקופה שנקבעה למטרה זו, בנוסף לכל פצוי שתקבע, בחנאי שלא יעלה שיעור הפיצוי על הסכום שנוכה, או שלא שולם, במשך תקופת השכר. התנאי לכך הוא כי המעביד לא יחוייב בתשלום פיצוי על גריעה משכר, או הלנת שכר, אם שוכנעה הרשות כי ההלנה נובעת משגיאה בתום לב או מסכסוך בענין הסכום שיש לשלם, או מאירוע מקרה בלתי צפוי, או שהעובד לא דרש או לא בא לקבל את שכרו.

5 - ניתן להגיש בקשה אחת בשם מספר פועלים או הם עובדים באותו מפעל, ושכרם, במשך אותה התקופה או התקופות, לא שולם לאחר שעבר מועד התשלום.

6 - החלטות הרשות הנוגעות בדבר ניתנות לערר בפני הרשות, אם נתנו שלא בפני הנוגעים בדבר, חוץ 7 ימים מתאריך ההודעה עליהן וניתנו לערעור בפני בית הדין המוסמך חוץ 10 ימים מתאריך הקראתן, או מתאריך ההודעה עליהן אם נתנו שלא בפני הנוגעים בדבר.

- 7 - ביצוע החלטות הרשות הנוגעות בדבר יעשה במשרדי ההוצאה לפועל, כאילו הן החלטות בתי משפט סדירים בתנאי שהסכומים שנפסקו בהם לא יהיו ניתנים לתשלום בשעורין.
- 8 - תביעות המוגשות ע"י עובד או בא כוחו בפני הרשות, וכן החלטות הנשלחו למשרדי ההוצאה לפועל, פטורות מאגרות או בולים.
- 9 - מועצת השרים תקבע, על פי המלצת שר העניינים הסוציאליים והעבודה, את שעור התגמול, שיש להעניק לרשות הנוגעת בדבר, תוך התחשבות בהיקף התביעות המוגשות לה. כל זאת אם עבודתה מתבצעת לאחר שעות העבודה הרשמיות.

ע ר ע ו ר

סעיף 27 - החלטתו של הפקיד הנזכר בסעיף הקודם ניתנת לערעור בפני בית המשפט לערעורים תוך עשרה ימים מתאריך נתינתה, אם ניתנה בפני הנוגעים בדבר או מתאריך מסירת ההודעה להם אם ניתנה שלא בפניהם, כל זאת אם הסכום נשוא התביעה עולה על עשרה דינר. ערעור זה נחשב לענין דחוף והחלטת בית המשפט היא סופית.

ע ו נ ש י ם

סעיף 28 - אם מעביד או אדם האחראי על תשלום שכר עבד על הוראה מהוראות פרק זה דינו קנס שלא יעלה על 50 דינר.

פ ר ק ת ש י ע י

בריאות, בטיחות ונוחות

בריאות ובטיחות

- סעיף 29 - 1 - מפעל מאורגן חייב להיות נקי וממלא אחר חנאי התברואה.
- 2 - יש לנקוט באמצעים המתאימים כדי למנוע פגיעה או נזק בבריאות העובדים, במקום שנוצרים גאזים, אבק, קיטור, לכלוך, אשפה או כל פסולת אחרת במשך העבודה.
- 3 - חדרי העבודה במפעלים המאורגנים צריכים להיות מאווררים היטב, לפי חנאי התברואה.
- 4 - על מוסד מאורגן להיות מואר בתאורה מתאימה במשך כל זמני העבודה.
- 5 - יש להתקין בחצר של כל מפעל מאורגן ובמקום שהגישה אליו נוחה, משתנה אחת ובית כסא אחד לכל 15 עובדים או פחות ויש להתקין משתנות ובתי כסא נפרדים לנשים ולעובדות.
- 6 - יש לצייד כל מפעל מאורגן במקורות מים טובים לשתייה בכמות מספקת ובמקומות מתאימים למען העובדים, כמו כן יש לצייד את המפעלים אשר מתבצעות בהן פעולות היוצרות לכלוך (בהתאם להודעה שתשלח להם בעניין זה) במקור מים מתאים לרחיצה לשמושם של העובדים.

עבודות מסוכנות

- סעיף 30 - אם שר הענינים הסוציאליים והעבודה משתכנע כי עבודה כלשהיא במפעל מאורגן חושפת אדם כשלהוא המועסק בה לסכנה חמורה של פגיעה בחבלת גוף או בהרעלה או במחלה-עליו להוציא צו בו יכריז כי העבודה הזו מסוכנת ויקבע את האמצעים הדרושים להגנת העובדים המועסקים בה.

בטיחות

- סעיף 31 - 1 - יש לשמור שמירה נאותה על החלקים הניידים של המנוע הראשי על מכשירי העברה ועל כל החלקים המסוכנים במכונות המופעלות בכוח מכני.
- 2 - יש לגדר בצורה מתאימה כל הפתחים בקירות ובריצפות, או פתחים מכוסיים ואחרים המסכנים את העובדים בנפילה.
- 3 - על המעביד לספק משפקי מגן, כסיות ונעליים, או מגפיים, אם מהות העבודה מסכנת את העובד ומשפיעה על בטיחות העיניים, הידיים והרגליים.

עזרה ראשונה, עזרה רפואית

- סעיף 32 - יש לצייד את כל המפעלים המאורגנים באמצעי עזרה ראשונה ועזרה רפואית בהתאם למימדים שנקבעו.

מניעת שריפות

- סעיף 33 - יש לנקוט בכל מפעל מאורגן באמצעי הזהירות הנחוצים נגד שריפות, כולל פתחי יציאה שעליהם להיות פנויים ממכשולים בכל עת.

הודעה על חבלת גוף

- סעיף 34 - מנהל מפעל שחל עליו חוק זה, חייב לשלוח הודעה למחלקת העבודה, על הטופס שנקבע בתקנות שיצאו לענין זה, על כל חאונה הקוראת במפעל ומביאה למוות או לחבלת גוף הגורמת לכך שהעובד לא יוכל להמשיך לעבוד במפעל ההוא תוך 48 שעות מעת אירוע המקרה.

נוחות

- סעיף 35 - 1 - אין להרשות לשום אדם לאכול בחדר עבודה כלשהו או להשתמש בו כחדר מגורים או שינה.

2 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי להוציא צווים בהם ידרוש להכין את ההקלות הדרושות למנוחה ולקבלת ארוחות בהתאם למה שהוא מוצא לנחוץ.

3 - יש להכין חדר מתאים לשימושם של ילדי העובדות שגילם פחות משש שנים במפעל המעסיק יותר מ-30 נשים.

עונשין

סעיף 36 - המעביד ומנהל המפעל המאורגן (הנחשבים אחראים באופן סולידרי) יהיו צפויים על כל הפרה של כל הוראה מהוראות פרק זה או כל תקנות היוצאות לפיו לקנס שלא יעלה על 20 דינר לכל מקרה.

פ ר ק ע ש י ר י

שעות עבודה, ימי שבתון וחופשות שנתיות

שעות העבודה היומיות

סעיף 37 - בכפוף לסעיפים 41, 42 אסור להעסיק עובד יותר משמונה שעות ליום, אך מותר להעסיק עובד במלון, בית מרזח, מסעדה, בית קפה, בית קולנוע, וכיו"ב מהמפעלים 9 שעות ביום.

שעות עבודה שבועיות

סעיף 38 - בכפוף לסעיפים 41 ו-42 אין להעסיק עובד יותר מ-48 שעות בשבוע, אך מותר להעסיק עובד בבית-מלון, בית מרזח, מסעדה, בית קולנוע וכיו"ב 54 שעות בשבוע.

הפסקות

סעיף 39 - אסור לעובד לעבוד יותר מחמש שעות בלי הפסקה של לפחות חצי שעה או יותר משש שעות בלי הפסקה של לפחות שעה. ההפסקות לא יוחשבו כשעות עבודה היום יומיים.

חלוקת שעות העבודה

סעיף 40 - יש לקבוע את שעות העבודה וזמני ההפסקות כך שסך הכל לא יעלה על 11 שעות ליום.

יום חופשה שבועית

סעיף 41 - 1 - יום ששי הוא יום חופש שבועי, אך מנהל המפעל רשאי להחליף את יום ששי בכל יום אחר מימי השבוע, בתור יום חופשה שבועית כסדור קבוע ולהודיע בכתב על כך מראש למפקח.

2 - כל עובד שעבר במפעל מאורגן 6 ימים רצופים לפני יום החופשה השבועית, זכאי לשכר עבור יום חופשה בשיעור ממוצע של השכר היומי, במשך ששת הימים שעבד מבלי לכלול שכר בעבור שעות נוספות. אם העובד עבד לפי יחידה במקום העבודה, ייחשב שכרו עבור יום החופשה על יסוד עבודתו בשעות המוגדרות שעבד בהן בששת הימים שלפני יום החופשה, אך אם עבד העובד 4 ימים או יותר מן השבוע, הוא זכאי לשכר עבור יום החופשה באופן יחסי לימים בהם עבד בשבוע מתוך שכרו היומי אם לא נעדר מעבודתו מרצון. החופשה השנתית שנקבעה בסעיף 45, וימי השבתון בהם נסגר המפעל נחשבים לימי עבודה שמגיע שכר עבורם.

3 - סעיף זה חל חודש לאחר פרסום תיקון זה בעתון הרשמי בתנאי, שזה לא ישפיע על הזכויות שהשיגו עובדים בענין זה.

סעיף 42 - הוראות הסעיפים (37, 38, 39, 40, 41) לחוק זה אינן חלות במקרים בלתי צפויים או אסוני טבע או במקרה של עבודה דחופה ההכרחית לתיקון המכונות, המכשירים, המבנים, או במקרה של נסיבות שאינן ניתנות לשליטה. התנאי במקרים אלה הוא שמנהל המפעל ישלח הודעה על כך למחלקת העבודה ויפצה את העובדים על שעות נוספות או על חופשה שנשללה מהם.

סעיף 43 - 1 - הוראות הסעיפים 37, 38 סעיף 43 פסקה (6 א') לחוק זה אינם חלים על האנשים שתפקידם פיקוח או ניהול באיזה מפעל מאורגן, וכן על האנשים המועסקים בתפקידים הדורשים סודיות והנוסעים בחוקף תפקידם, והמועסקים העובדים בנסיבות מסוימות מחוץ למפעל.

2 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי להתיר העסקת קבוצות פועלים העובדים בנמלים ובחובלה ברכבות או קבוצות אחרות של פועלים, בנמלים ובחובלה ברכבות, או קבוצות אחרות של פועלים במקרים מיוחדים הכרחיים, למשך לא יותר מ-10 שעות ביום, או ששים שעות בשבוע, במקרים הבאים :-

א - כאשר הוא סבור שעבודה כזאת הכרחית במקרים של פריקת סחורות מאניה וטעינתם עליה, שחרורן מהמכס והעברת נוסעים.

ב - כאשר יוכח לדעת שממוצע העסוקה עובד בשנה לא יעלה על 48 שעות בשבוע.

3 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי על פי צו שיוציא להאריך את שעות העבודה שנקבעו בסעיפים 37 ו-38 של תקנות משמרות העבודה, אשר דורשות, מסיבות טכניות, רציפות בעבודה, כדי להחליף עובדים בכל משמרת בתנאי שתישמר זכות העובד בענין המנוחה השבועית המצויינת בסעיף (41).

4 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה, לאחר
התייעצות עם ארגון המעבידים או העובדים
הנוגעים בדבר, רשאי לקבוע את המקרים שבהם :-

א - לא יחולו, דרך קבע, הוראות הסעיפים
37, 38 בהם יחיר עבודת הכנה או השלמה
שלא בשעות הקבועות או לקבוצת פועלים
שעבודתם בלתי רצופה.

ב - לא יחולו, ארעית, הוראות הסעיפים 37,
38, כדי למנוע גרימת נזק לסחורה העלולה
להישחת או להמנע מסכנות של עבודה
טכנית, או לשם קבלת עבודות מסויימות
ומסירתן, או התאמת חשבונות מסויימים,
או כדי לאפשר למפעל לבצע דרישות עבודה,
הדחופות, בגלל לחץ העבודה או בגלל
סיבות שאינן עליהן שליטה. במקרה זה
יש לקבוע את המכסימום לשעות הנוספות
המוענקות.

5 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה רשאי להתיר
הוספת השעות שנקבעו בסעיפים 37, 38 במקרים
בהם ישוכנע כי יש חוסר בידיים עובדות או
בפועלים מקצועיים.

6 - א - על שר העניינים הסוציאליים והעבודה
להגביל את המקרים אשר בהם יעבדו העובדים
שעות בנוסף על השעות שנקבעו בסעיף 37,
וכמו כן בנוסף על השעות לשבוע שנקבעו
בסעיף 38 ולחשבן כשעות נוספות.

עובד זכאי לקבל עבורן שכר (נוסף) בשיעור
של לא פחות מ-25% משכרו הרגיל
עבור השעות שנקבעו בסעיפים 37, 38.

ב - אם הסכים עובד לעבוד ביום חופשתו השבועית
זכאי הוא לקבל תמורת עבודתו זו שכר
שלא פחות מ-25% משכרו הרגיל נוסף למה
שהוא מקבל לפי פסקה (2) מסעיף 41 לחוק
זה.

7 - יש להגביל את היוצאים מן הכלל אשר קבע
שר הענינים הסוציאליים והעבודה בפסקות
2-6 מסעיף זה באופן שלא יעלו על שנה.

הגבלת תעסוקה כפולה

סעיף 44 - להוציא את המקרים בהם מתיר החוק, אסור לאף
עובד לעבוד במפעל מאורגן כלשהו ביום בו עבד
כבר במפעל אחר.

חופשות שנתיים

סעיף 45 - 1 - א - כל עובד במפעל מאורגן יקבל חופשה
בשכר לתקופה של שלושה שבועות. החופשה
תגיע לו אחרי שעבד באותו מפעל 240
יום לפחות במשך תקופה של 12 חודשים.

ימי השבתון בשכר, בחגים שבהם נסגר
המפעל במשך השנה, ייזקפו על חשבון
החופשה השנתית.

ב - המעביד יכול לבחור את מועדי החופשות
האלה לפי צרכי העבודה, או להעניקן
בחילופין כדי להבטיח את מהלך העבודה.

2 - אם העסקתו של עובד אשר עבד לפחות 80 יום
במשך תקופה שלא עלתה על ארבעה חודשים
נסתיימה - מגיעה לו חופשה בשכר באופן
יחסי לתקופה אשר עבד בה בניכוי ימי החגים
אשר הוענקו לו במשך העסקתו ואשר קבל שכר
עבורם.

3 - עובד יקבל את שכרו לתקופת החופשה שתוענק
לו לפי הפסקה הקודמת, לפי שיעור השכר
שהוא מקבל בהתאם לחוזה עבודתו. אם חלים
ימי חג או חופשות שבועיות בתוך תקופת
החופשה הם ייכללו בתוך בתקופת החופשה.

פ ר ק א ח ד - ע ש ר

העסקת נערים ונשים

בטיחות

סעיף 46 - אין להרשות לאשה עובדת או לנער עובד לעסוק בעבודה אשר נקבעה כמסוכנת לגביהם עפ"י התקנות.

העסקה בלילה

סעיף 47 - אין להרשות לאשה עובדת או לנער עובד לעבוד בלילה בין השעות 8 בערב ו-5 בבוקר. שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי לקבוע את הנסיבות שבהן מותר לנשים לעבוד בלילה בעבודות לא מקצועיות מסוימות, ובנסיבות שאינן ניתנות לשליטה.

הגבלות על העסקת נערים

סעיף 48 - 1 - אין להרשות לנער שלא מלאו לו 13 שנה לעבוד במפעל.

2 - אין להרשות לנער שמלאו לו 13 שנה לעבוד במפעל כל עוד לא השיג תעודה מרופא האחראי להוצאת תעודות, כי מצב בריאותו מתאים להעסקתו בעבודה שיועסק בה.

הרופא האחראי יעריך את גילו של הנער אם אין ברשותו תעודת לידה מהימנה, על מנהל המפעל לשמור את הפרטים המסויימים הנוגעים לכל נער המועסק במפעלו.

3 - אסור להעסיק נער במפעל יותר משש שעות ליום.

4 - אסור להרשות לנער לעבוד במפעל באיזה יום שבו עבד במפעל אחר.

ספר רישום עובדים והודעות

סעיף 49 - 1 - מנהל כל מפעל מאורגן חייב להחזיק בספר רישום מיוחד לכל הנערים העובדים והעובדים המבוגרים שבו יצויין :-

- א - שם כל עובד.
- ב - מהות עבודתו.
- ג - הקבוצה אליה הוא משתייך.
- ד - תאריך לידתו של הנער העובד.
- ה - תאריך קבלת העובד למפעל, תאריכי החופשות השנתיות בשכר שהוענקו לעובד.
- ו - פרטים אחרים.

2 - יש לפרסם בכל מפעל מאורגן מודעה על שעות העבודה והמנוחה השבועית שנקבעה מראש, שתפרט באופן ברור את הזמנים בהם חייבים העובדים או קבוצות העובדים לעבוד, המודעה תהא מוגנת בצורה מספקת בפני פגיעה.

העסקת נשים במפעלים מאורגנים לפני לידה ואחריה

סעיף 50 - א - אשה מועסקת במפעל מאורגן זכאית לעזוב את עבודתה שלושה שבועות לפני התאריך המשוער ללידה.

ב - אין להרשות לאשה לעבוד במפעל מאורגן במשך שלושה שבועות הראשונים שלאחר הלידה.

זכות לקבלת מענק לידה, והחייב בו

סעיף 51 - כל אשה המועסקת במפעל מאורגן זכאית לקבל מענק לידה במשך החופשה שצויינה בסעיף הקודם, המעביד חייב לשלם את שכרה עבור תקופה זו, בתנאי שהאשה עבדה במפעל המאורגן אצל המעביד שממנו היא דורשת את מענק הלידה, תקופה של לא פחות מ-180 יום במשך שנים עשר החודשים שלפני התאריך המסוער ללידה.

שעור מענק הלידה

סעיף 52 - שעור מענק הלידה שיש לשלמו לפי הסעיף הקודם יהא שווה למחצית שכרה הממוצע של העובדת עבור כל יום מימי החופשה, השכר היומי הממוצע יהיה שווה לסך הכל השכר שהרוויחה העובדת משך שלושת החודשים שלפני תחילת החופשה מחולק ב-90.

עונשין

סעיף 53 - המעביד ומנהל המפעל יהיו צפויים על כל הפרה של הוראה מהוראות פרק זה, או הפרק הקודם, או כל תקנות היוצאות לפיהם, לקנס שלא יעלה על 20 דינר על כל עבירה.

פ ר ק ש נ י ם - ע ש ר

פ י צ ו י ם ל ע ו ב ד י ם

הגדרות

סעיף 54 - למלים ולבטויים הבאים הנזכרים בפרק זה לחוק יהיו המובנים שנקבעו להן להלן :-

א - "מיופה כח" פירושו - מזופה כח לפיצויי עובדים שמונה לפי פרק זה.

ב - "משפחת העובד הנפטר" פירושה:--

1 - אלמנה או אלמן, אם היה חלוי בכלכלתו בעובד הנפטר תלוח מוחלטת.

2 - בנים ובנות קטינים.

3 - צאצאים אחרים, זכרים או נקבות קטינים, אם היו תלויים בכלכלתם בנפטר בעת פטירתו.

4 - אביו ואמו, אם היו תלויים בו בכלכלתם תלוח מוחלטת או שעיקר כלכלתם היתה עליו בעת פטירתו.

ג - "נכות חלקית" פירושה - נכות הנוטלת מכושרו של העובד להשתכר בכל עבודה שעסק בה בעת אירוע התאונה, ושהיתה הגורם לנכות, כל חבלה גופנית שנקבעה בנספח א' לפרק שזה תיחשב לנכות חלקית תמידית.

ד - "נכות מלאה" פירושה - נכות המונעת את העובד מלבצע את כל העבודות אותן יכול היה לבצע בעת אירוע התאונה, אשר גרמה לנכות; לנכות מלאה נחשב אבדן ראייה תמידי או החבלות הגופניות שנקבעו בנספח א' לפרק זה כאשר מגיע סכום אחוז אבדן הכושר להשתכר מאה אחוז.

ה - "רופא בריאות-כשיר" פירושו - כל רופא המועסק ע"י מיניסטרוך הבריאות או העיריות או עירית הבירה.

מיופה כח לפיצוי עובדים

סעיף 55 - המנהל או עוזרו בעת העדרו, נחשב למיופה כח לפיצוי עובדים בממלכת הישראלית התאשמית, שר העניינים הסוציאליים והעבודה רשאי לשגר את אחד מפקידיו מיניסטרונו כמיופה כח לפצוי עובדים באיזור מסויים.

אחריות המעביד להוצאות רפואיות

סעיף 56 - אם נחבל העובד בחבלה גופנית עקב תאונה, שנגרמה ע"י או במשך עבודתו, יהא המעביד אחראי לתשלום כל ההוצאות הרפואיות, החרופות והוצאות האשפוז אשר שולמו עבור ריפוי אותה חבלה גופנית, וכן הוצאות העברת העובד הנחבל אל בית החולים או אל הרופא.

אחריות המעביד לפיצויים

סעיף 57 - 1 - אם נחבל עובד חבלה גופנית עקב תאונה שנגרמה ע"י או במשך עבודתו, יהא המעביד אחרי לתשלום פיצויים בהתאם להוראות פרק זה בתנאי שהמעביד לא יהא אחראי לו:-

א - כל חבלה גופנית שלא הגרם לינותר מהפסקת עבודה זמנית, לתקופה שלא תעלה על שלושה ימים.

ב - כל חבלה גופנית, שאינה גורמת למוות, ושנגרמה עקב תאונה המיוחסת ישירות לכו העובד היה תחת השפעת חומר משכר או סם מרזים בעת המקרה.

ג - כל נזק גופני הנובע מתאונה המיוחסת ישירות להתרשלנות במזיד של העובד בשימוש במכשירי בטיחות או הגנה שצויד בהם כדי שישתמש בהם או שקיבל הוראות להשתמש בהם, אלא במקרים בהם נפטר העובד.

2 - אם נפגע עובד המועסק בכל עבודה שנקבעה
בנספח 2 לפרק זה, במחלה שנקבעה כמחלה מקצועית,
החשב פגיעתו במחלה זו כחבלה גופנית שנגרמה
ע"י תאונה לפי המובן המופיע בסעיף זה.
המחלה נחשבת כנובעת מהעסקתו כל עוד לא
יוכיח המעביד את ההיפך.

3 - חביעת העובד לפיצויים על חבלה גופנית
שחוגש לבית המשפט אזרחי לא תחקבל אם
הגיש אותו פועל חביעה לפיצויים, למינפה
הכוח או למעביד ופיצויים אלה כבר שולמו
לו לפי הוראות פרק זה.

שעור הפיצוי

סעיף 58 - 1 - אם החבלה הגופנית גרמה למות העובד, יהיה
שיעור הפיצוי שוה לשכר העובד הנפטר עבור
תקופה של 1000 ימי עבודה, בתנאי שסכום
הפיצוי לא יעלה על 450 דינאר ירדניים ולא
יקטן מ-300 דינאר ירדניים.

2 - אם גרמה חבלה גופנית להפסקה זמנית של
עבודה, זכאי עובד לקבל את שכרו עבור היום
בו נחבל, אם עולה תקופת הפסקת העבודה
על שלושה ימים רשאי הנו לקבל פיצוי יומי,
השווה למחצית שכרו היומי הממוצע. החישוב
יערך החל מהיום השני לחבלתו, ולגבי כל
יום מימי המחלה שאושרה בדו"ח הרפואי שיצא
מטעם הועדה המחוזית עד אשר יחלים.

3 - אם החבלה גורמת לנכות מלאה ותמידית, זכאי
העובד לקבל פיצוי שוה לשכר של 1200 ימי עבודה,
בתנאי שסכום הפיצוי לא יעלה על 600 דינאר
ירדניים ולא יקטן מ-400 דינאר ירדניים.

4 - אם החבלה גורמת לנכות תמידית אך חלקית
על המעביד לשלם פיצוי לפי אחוז יחסי מסכום
הפיצוי המוערך במקרה של נכות מלאה, הכל
לפי מידת הפגיעה בכושרו של העובד להשתכר.

2 - בכל תביעה יש להזכיר את שם הנפגע בחבלה גופנית וכתובתו, סיבת הפגיעה ותאריך המקרה, ולהודיע למעביד או לאחד המעבידים או לכל אדם אחר האחראי בפני המעביד על הנהלת ענף מענפי המקצוע או המלאכה שבה הועסק העובד הנפגע בחבלה גופנית.

3 - יש להודיע על התביעה לפי סעיף זה ע"י מסירתה במקום מגורי האיש אשר לו מיועדת ההודעה או לכל משרד משרדיו או במקום עבודתו או לשלוח את ההודעה בדואר רשום לאחד המקומות האלה.

הסמכות לחייב את המעביד להגיש דו"חות לגבי האונות קטלניות

סעיף 62 - 1 - אם נודע למיופה כח ממקור כל שהוא כי העובד מת בשל האונה, שנגרמה ע"י או במשך עבודתו, רשאי הנו לשלוח הודעות בדואר רשום למעביד, בה הוא מחייבו להגיש תוך 30 יום מתאריך מסירת הודעה זו, דו"ח בהתאם לסופס שנקבע, ובו יבהיר את נסיבות מותו של העובד ואם לפי דעתו הוא מחויב לדעתו בתשלום פיצוי על המוות או לאו.

2 - אם המעביד בדעה כי עליו לשלם פיצוי, עליו לשלמו תוך 30 יום מתאריך קבלת ההודעה.

3 - אם המעביד בדעה כי אין הוא חייב בתשלום פיצוי, עליו להבהיר בדו"ח שלו תוך 30 יום את הסיבות שהביאוהו להסיר מעליו את החבות.

4 - אם המעביד הסיר מעליו את החבות לתשלום פיצוי, רשאי מיופה הכח, לאחר עריכת חקירות שהוא מוצא לנכון לערוך, להודיע לעובד או לכל אחד מבני משפחתו אם העובד מת, כי יש לו זכות להגיש תביעה פיצויים, והוא רשאי למסור לו כל אינפורמציה אחרת בהתאם למה שימצא לנכון.

פסיקה פיצויים על פגיעות

סעיף 63 - אם עובד נחבל חבלה גופנית באחד מהמקרים הבאים :-

א - עקב רשלנות המעביד בהחזקה תקינה שאין בה סכנה, של מעבר, בניין מכשירים, או מתקנים הקשורים במלאכתו או במקצועו, או שמשמשים בהם במלאכתו או במקצועו, או בשל רשלנות מצד אדם כלשהוא, בשרות המעביד, שהוטל עליו תפקיד של אחזקה המעבר או המבנים או המכשירים או המתקנים במצב תקין שאין בו סכנה, או

ב - בשל רשלנות מצד אדם כלשהוא בשרותו של המעביד שהוטל עליו תפקיד פיקוח, שעה שנשא באחריות לפיקוח, או

ג - בשל התנהגות של אדם כלשהוא, בשרות המעביד, שהעובד היה חייב, שעה שנחבל חבלה גופנית לצייט לפקודותיו או להוראותיו, ומתוך צייתו להן נחבל בחלה גופנית, או

ד - בשל מעשה או מחדל מצד אדם כלהוא, בשרות המעביד, שעשה או לא עשה מתוך ציית להוראות של סעיף כלשהוא של חקנה, אותה קבע המעביד או מתוך ציית להוראות מיוחדות אותן הוציא אדם שהמעביד ייפה את כוחו להוציאן.

במקרים אלה תתקבל הביעה לפיצוי על חבלה גופנית שיגיש העובד, או מי שהוא מבני משפחתו של נפטר, בפני בי"ד אזרחי, רק אם העובד הועסק אצל המעביד או היה בשרותו בשעת הפגיעה בחבלה.

פגיעה של עובד בשל רשלנות חמורה מצידו

סעיף 64 - אם פגיעת עובד נבעה בשל רשלנות חמורה מצידו, אם הוא פעל בניגוד להוראות שבכתב שהתפרסמו במקום העבודה אין לראות את המעביד כאחראי.

חוזת של ויתור

סעיף 65 - כל חוזת או הסכט, בין אם גערך לפני תחולת חוק זה או לאחרי, שלפיו מותר העובד על זכות כלשהיא לפצוי כפי שנקבע בהתאם להוראות פרק זה לחוק, ייחשב בטל ומבוטל.

ספר רישום הפגיעות

סעיף 66 - על מנהל מפעל מאורגן להכין במפעלו ספר רישום בו יירשמו שמות העובדים לפי תאריכי קבלתם לעבודה, שיעור שכרם היומי, השבועי או החודשי, ובו תרשמה תבלות שנחבלים עובדים ומחלות משלוח היד הנגרמות בשל העבודה, מיד עם הגעתן לידיעתו. ספר רישום זה יוגש למפקחי העבודה בכל פעם שידרשו זאת.

עונשין

סעיף 67 - המעביד ומנהל המפעל המאורגן יהיו צפויים לעונש על כל הפרה של הוראה מהוראות פרק זה, או הפרת תקנה כלשהיא שהוצאה לפיו, בקנס שלא יעלה על 50 דינאר וזאת בנוסף לפיצוי אותו קבע חוק זה.

נ ס פ ח א

רשימת חבלות גופניות הגורמות לנכות חלקית תמידית

אבדן כושר ההשתכרות

ה ח ב ל ה

70 אחוז	אבדן יד ימין מהמרפק ומעלה
60 אחוז	אבדן יד שמאל מהמרפק ומעלה
60 אחוז	אבדן יד ימין מתחת למרפק
60 אחוז	אבדן רגל עד לברך או מעליה
50 אחוז	אבדן יד שמאל מתחת למרפק
50 אחוז	אבדן רגל מתחת לברך
50 אחוז	אבדן שמיעה מלא תמידי
30 אחוז	אבדן עין אחת
25 אחוז	אבדן בוהן היד
20 אחוז	אבדן כל אצבעות רגל אחת
10 אחוז	אבדן פרק באצבע מאצבעות הבוהן
10 אחוז	אבדן "האצבע"
10 אחוז	אבדן בוהל הרגל
5 אחוז	אבדן אצבע פרט ל"אצבע"
2 אחוז	אבדן פרקי אצבע חוץ מה"בוהן" ו"האצבע"

הערה:

אבדן מלא ותמידי בשימוש בכל אבר או חלק בגוף המופיע
בנספח זה, ייראה כשווה לאבדן אבר או חלק מהגוף מבחינה
פיזית.

רשימת מחלות מקצועיות שיש לשלם עבורן פיצויים

- | <u>תאור המחלה</u> | <u>תאור העבודה</u> |
|--|--|
| 1. פחמת | טיפול בצמר, שער, שער הזיר
עורות גלמיים (שלהים), עורות
או חיות. |
| 2. הרעלת זרניך | טיפול בזרניך, תכשיריו או
תרכובותיו |
| 3. הרעלת אזבסט | טיפול או יצור אזבסט או
חומרים המכילים אותו |
| 4. א. הרעלת בנזין מוצרי
לואי שלו וספיחיו | טיפול בבנזין או מוצר לואי
או עבודה הנערכת בשעות יצורו
או מחייבת השימוש בו. |
| ב. הרעלת גאבנשטרוברנזין,
אמינו-בנזין או
מוצרי לואי (טריניתרו-
לין-אנילין) ואחרים
או ספיחיהם. | טיפול בנטר-בנזין או אמינו-
בנזין או מוצר לואי, או כל פעולה
פעולה מפעולות ייצורם או
שהיא מחייבת שימוש בהם. |
| 5. הרעלת פחמן דו-גפריתי
(קרבו-בי-סולפיד) או
ספיחיו. | כל פעולה המחייבת שימוש בפחמן
דו-גפריתי או מוצרי לואי שלו
או תרכובותיו. |
| 6. פגיעות עובדי הזכוכית
במחלת עינים (בנוזל
שבכדור העין) | כל עבודה שהיא עבודה זכוכית
שיש בה סכנת פגיעה מלהט
זכוכית נוזלית. |

תאור המחלה

7. פגיעה עיניו של פועל במחלת עינים (בנוזל שבכדור העין) כתוצאה מחשיפה לקרני אור של מחכת נוזלית, או מלוהטת לדרגת ליבוך.

8. התכייבות מכרום או מוצרי לואי.

9. מחלה עקב איר דחוס או ספיהיה.

10. דלקת עור (דירמטיס).

11. א. סרטן חיצוני או

התכייבות אפיתליומא- טית הבאה מחמת עטרן, זפת, כופר, שמן-מינרלי, פרפיך או תרכובות מוצר או שייר כלשהוא של כל חומר מהחומרים האלה.

ב. התכייבות קהנית העין החיצונית כתוצאה מזפת עטרן, כופר, שמן-מינרלי פרפיך או כל תרכובת, מוצר או שייר כלשהוא של חומר מהחומרים האלה.

12. הרעלת פלואור.

תאור העבודה

כל עבודה שהיא שיש בה בדרך כלל סכנת חשיפה לקרניים (היוצאות) מהמחכת הנוזלית או מלוהטת לדרגת ליבוך בשעת ייצור ברזל או פלדה לרבות עבודות חמום בשנית של ברזל או פלדה, ופיתולם.

כל עבודה שהיא המחייבת שימוש בחומצה כרומית או ב-כרומית, אמוניאק, אשלגן, נחרן או מוצרי לואי.

כל פעולה המתבצעת באויר דחוס.

כתוצאה מאבק או נוזלים.

טיפול או שימוש בזפת, עטרן, כופר, שמן-מינרלי פרפיך או כל תרכובות מוצר או שייר כלשהוא של חומר מהחומרים האלה.

כל עבודה המחייבת שימוש בפלואור, תכשיריו או תרכובותיו.

תאור המחלה

תאור העבודה

13. חזרת סוסים.
טיפול בכל חיה ממשפחת הסוסים הנגועה חזרת סוסים וטיפול בנבלת חיה זו.
14. הרעלת עופרת או מוצרי לואי.
טיפול בעופרת, חכשיריה או תרכובותיה.
15. הרעלת כספית.
כל עבודה המחייבת שימוש בכספית חכשיריה או תרכובותיה.
16. הרעלת מגנזיום.
טיפול במגנזיום או בחומרים המכילים מגנזיום.
17. הרעלת זרחן או מוצרי לואי.
כל עבודה המחייבת שימוש בזרחן, חכשיריו או תרכובותיו.
18. צורנית (סיליקוזיס)
כל עבודה בה נושם הפועל דו-חמצן הצורן.
19. עזיח הפוגע בעובדי הטלגרף.
שימוש במכשירי טלגרף.
20. הרעלת טראכלוריד-חלין או טריכלוריד-חלין או דיכלוריאיד-דאתילין או מוצרי לואי.
כל פעולה המחבצת חוץ כדי ייצור טראכלוריד-חלין או טריכלוריד-חלין או דיכלוריאיד-אחילין או עבודה המחייבת שימוש באחד מהן.

נ ס פ ח ג

רשימה חלוקת הפיצויים המגיעים לבני משפחת העובד הנפטר

הקרבה

חלוקת הפיצויים

1. אם השאיר האדם הנפטר/ת אלמנה או אלמן וילדיו

א. לאלמנה או לאלמן וילד אחד, או אדם אחר שאיר בעל זכות, 60% לאלמנה או לאלמן ו-40: לילד או לאדם אחר שאיר בעל הזכות.

ב. לאלמנה או לאלמן ושני ילדים או שני אנשים אחרים שאירים בעלי זכות- 60% לאלמנה או לאלמן ו-20% לכל ילד או לכל אדם שאיר בעל זכות.

ג. לאלמנה או לאלמן ויותר משני ילדים או אנשים אחרים שאירים מבעלי הזכות 50% לאלמנה או לאלמן ו-50% לילדים או לאנשים אחרים שאירים בעלי זכות שיחולקו שווה שבשוה.

א. לילד אחד או לאדם אחר שאיר בעל זכות 100%.

ב. יותר מילד אחד, או שאיר אחד בעל זכות יחולק סכום הפיצויים ביניהם באופן שווה.

2. אם לא השאיר/ה האדם הנפטר/ת אלמנה או אלמן אך השאיר/ה ילד אחד או יותר או שאירים אחרים בעלי זכות

פ ר ק ש ל ו ש - ע ש ר ה

הסתדרויות עובדים

הגדרות

סעיף 68 - 1 - לבטויים ולמלים הבאים יהיו הפירושים שנקבעו להם להלן :-

"הסתדרות עובדים" פירושה - קבוצה פועלים מאורגנים כגוף לפי הוראות חוק זה לשם הגנת האינטרסים שלהם הנוגעים לשכר, לעריכת חוזים קיבוציים ולעניינים אחרים המבטיחים העלאת רמתם הכספית, התרבותית והחברתית.

"ועדה מנהלית" פירושה - הרשות האחראית להנהלת ענייני ההסתדרות.

"פקיד הסתדרות-עובדים" פירושו - כל חבר בוועדה המנהלית למעט רואה חשבונות.

2 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה ימנה רשם להסתדרויות העובדים.

רישום הסתדרויות עובדים

סעיף 69 - 1 - שום ארגון לא יוכר כהסתדרות-עובדים במובנו של חוק זה, אלא לאחר שימלא את הוראות הרישום שבחוק זה.

2 - עשרים עובדים או יותר, העוסקים במקצוע אחד או במפעל אחד, רשאים לאחר שקבעו לעצמם תקנון בו רשומים שמותיהם, להגיש לרשם בקשה לרשום כהסתדרות עובדים בהתאם להוראות חוק זה, לבקשה יש לצרף העתק מתקנון ההסתדרות ורשימה המכילה את הפרטים הבאים :-

א - שמות מגישי הבקשה, מקצועותיהם וכתובותיהם.

ב - שם הסתדרות העובדים וכתובת משרדה הראשי.

ג - שמות חברי הועדה המנהלית, גילם, כתובותיהם ומקצועותיהם.

3 - אם ההסתדרות הייתה רשומה רשום נכון כהסתדרות עובדים בהתאם לחוק הסתדרויות העובדים מספר 35 משנת 1953, אזי ייחשב רשום זה בר תוקף, אך עליה להגיש לרשם דו"ח על נכסיה והתחייבויותיה לפי הטופס שנקבע לכך, תוך ששה חודשים מתאריך פרסום חוק זה.

סעיף 70 - על תקנון הסתדרות העובדים לכלול את ההוראות הבאות :-

כל ארגון שהוא לא יהיה זכאי להרשם כהסתדרות עובדים בהתאם לפרק זה, אלא לאחר שהוועדה המנהלת הוקמה בהתאם להוראות פרק זה, ושתקנותיה יציגו את הדברים הבאים :-

א - שם הסתדרות העובדים וכתובת משרדה הראשי.

ב - המטרות העיקריות שלשמן הוקמה ההסתדרות.

ג - החזקת רשימה שמית של חברי ההסתדרות העובדים ועשיית הקלות מתאימות על מנת לאפשר לפקידי ההסתדרות והבריה לעיין בה במרכז ההסתדרות.

ד - אופן קבלת הברים וסילוקם.

ה - מספר חברי הועדה המנהלת של ההסתדרות.

ו - מקרים בהם נהנה החבר מכל טובות הנאה שהן, כפי שהתקנון קובע מקרים בהם מוטל עליו קנס או עונש אחר.

ז - אסור להסתדרות לעסוק בשאלות פוליטיות או דתיות או להכנס בקונקורנציה כספית או מסחרית.

ח - אופן תיקון התקנון, שינויו - או ביטולו.

ט - אופן בחירת חברי הועדה המנהלית ותקופת כהונתה ואופן מינוי פקידי ההסתדרות או פיטורם.

י - אופן שמירת כספי ההסתדרות במקום בטוח, בדיקה חשבוניתה, בדיקה שנתייה לפי האופן שייקבע בתקנות שיוחקנו בענין זה, ועשיית ההקלות כדי לאפשר לפקידי ההסתדרות ולחבריה לעיין בספרי החשבונות ובספרים ורישומים אחרים.

יא- קביעת זמני אספות כלליות של ההסתדרות, אופן ההזמנה אליהן ודרך ההצבעה.

יב- קביעת זמנים לשיבות הועדה המנהלית וסמכויותיה.

יג - אופן פרוק ההסתדרות העובדים וחלוקת כספיה.

ושת"כוח ההסתדרות לארגונים בין-לאומיים

סעיף 70א- הסתדרות עובדים רשומה לפי חוק זה, רשאית להשתייך לכל ארגון עובדים בין-לאומי לאחר אשר שר העניינים הסוציאליים והעבודה.

סמכות לבקש פרטים והחובה לשינוי שם

סעיף 71 - 1 - הרשם רשאי לבקש פרטים שימצאם כנחוצים לשכנוע כי הבקשה מתאימה להוראות פרק זה, והוא רשאי להקפיא את הרישום עד אשר פרטים אלה יסופקו לו.

2 - אם השם עליו החליט ארגון כלשהו כדי להרשם כהסתדרות עובדים דומה לשם של כל ההסתדרות עובדים אחרת, קיימת ורשומה בו, ואם סבור הרשם כי הדימיון רק לאותו שם וצפויה אפשרות של הונאת הציבור או כל חבר מחברי שתי ההסתדרויות, יחייב הרשם את האנשים אשר הגישו בקשת רישום, לשנות את שם ההסתדרות העובדים הנזכרת בבקשה, ויסרב לרשום את ההסתדרות כל עוד לא יבצעו את השינוי ההוא.

הוצאת תעודת רישום

סעיף 72 - אם ההסתדרות ממלאת אחר הוראות פרק זה בענין הרישום, ירשום הרשם את שם ההסתדרות העובדים והפרטים הקשורים בה בספר הרישום ויוציא לה תעודת רישום.

ביטול תעודת רישום

סעיף 73 - הרשם רשאי לבטל תעודת רישום של ההסתדרות עובדים אם הוכח לו באופן מוחלט שהיא אינה קיימת יותר, אם על ידי פרוקה מתוך רצון, או משום שפורקה לפי סעיף 86 לחוק זה.

ע ר ר

סעיף 74 - 1 - רשאים האנשים אשר נרשמו עקב סרובו של הרשם לרשום את ההסתדרות שלהם, להגיש ערר נגד החלטתו תוך 30 יום מתאריך סרובו, בפני בית הדין הגבוה לצדק.

2 - בית הדין הגבוה לצדק רשאי לדחות את הערר או לקבלו ולפסוק ברישום ההסתדרות.

משרד הרשום

סעיף 75 - כל דברי הדואר וההודעות ישלחו להסתדרות העובדים אל כתובתה הרשומה. יש להודיע לרשם על כל שינוי בכתובת תוך שבעה ימים מתאריך השינוי והוא יירשם בפנקס הסתדרות העובדים.

גוף משפטי

סעיף 76 - כל הסתדרות עובדים הוא גוף משפטי, בשם הרשום, ותהיה לה תכונת המשכיות מחמת וחותמת רשמית. להסתדרות הזכות להיות בעל ומחזיק של נכסי דלא-ניידי ונכסי-דניידי, לפי הוראות חוק שמוש הגופים המשפטיים בנכסי דלא-ניידי, לערוך חוזים, לתבוע או להחבע.

מטרות שלשמן יוצאו כספי ההסתדרות

סעיף 77 - ניתן להוציא מכספי העונדים למטרות חוקיות לרבות העניינים הבאים :-

- א - חשלוֹם משכורות, חוספות והוצאות לפקידים.
- ב - חשלוֹם הוצאות הנהלת ההסתדרות לרבות שכר ביקורת החשבונות.
- ג - הוצאות הגשת תביעות משפטיות או הגנה בהן אם ההסתדרות או איזה חבר מחבריה היה צד בה, כדי להבטיח כל זכויות שבהן, של הסתדרות העובדים או להגן עליהן, או כל זכות הנובעת מקשריו של חבר מחבריה עם מעבידו.
- ד - הוצאות כל סכסוך עבודה שהוא קשור בהסתדרות העובדים או בחבר מחבריה.
- ה - פצוי החברים על כל נזק הנובע מסכסוך עבודה.

ו - חשלוֹם תמיכות לחברים או לבני משפחותיהם עקב פטירה, זקנה, מחלה, תאונות או אבטלה.

ז - הוצאות פוליסות בטוח-קיים לחברים, או פוליסות בטוח נגד מחלה, תאונות או אבטלה או החייבות בהבזתן.

ח - מתן שירותים חינוכיים, חברתיים או דתיים לחברים או לבני משפחותיהם, כולל הוצאות הלוייה לחברים, או טקסים דתיים אחרים.

התאחדויות מקצועיות והתאחדות כללית

סעיף 78 - 1 - הסתדרויות-עובדים ושאליות להגיש בקשה לרשם לרישום התאחדויות מקצועיות או התאחדות כללית, אלה יהיו גופים משפטיים אך כל הסתדרות תשמור על זכויותיה המיוחדות.

2 - הבקשות יוגשו לרשם באותה דרך המפורטת בסעיף 69 (2) וחייבת לכלול את תקנון ההתאחדות ואת ההוראות הנזכרות בסעיף (70) לחוק זה.

3 - חברי ההתאחדות יהיו חברי ההסתדרויות עצמם.

4 - כל הסתדרות הרוצה להצטרף להתאחדות חייבת להשיג את הסכמת רוב רגיל, באסיפתה הכללית, ולהודיע על כך לרשם.

5 - האיחוד צהנה מכל הזכויות שמהם נהנות הסתדרויות העובדים הרשומות לפי חוק זה.

6 - ההתאחדות הכללית של הסתדרויות העובדים, וההתאחדויות ההסתדרויות המקצועיות הרשומות זכאיות להצטרף לכל ארגון עובדים בין-לאומי חוקי.

איסור קביעת תנאים מקפחים לעובדים

סעיף 79 - מעביד אינו רשאי להתנוח העסקת עובד כלשהוא באי השתייכותו להסתדרות עובדים או בויתור על התברות בהסתדרות עובדים.

כמו כן אסור לו לפטר עובד או לקפח את זכויותיו בדרך אחרת בגלל השתייכותו להסתדרות עובדים או בגלל השתתפות בפעילות בהסתדרות כזאת שלא בשעות העבודה.

חסינות בדבר פעילות בהסתדרות

סעיף 80 - לא ייענש אף פקיד מפקידי הסתדרות עובדים או חבר מחבריה, לא יהא צפוי להיתבע לדין ולא יינקטו נגדו בהליכים משפטיים עקב הסכם שנערך בין החברים בענין מטרה חוקית כלשהיא ממטרות הסתדרות העובדים בתנאי שההסכם לא יפר את החוקים והתקנות התקפים בממלכה.

חוקיות הסתדרויות העובדים

סעיף 81 - הסתדרויות עובדים לא תיחשבנה לבלתי חוקיות אך ורק בגלל טענה כי אחת ממטרותיהן היא הגבלת חופש המסחר.

פנקסים ורישומים של הסתדרות העובדים

סעיף 82 - 1 - כל הסתדרות עובדים חייבת להכין רישומים ופנקסים לפי הנסיבות והתנאים אותם יקבע שר הענינים הסוציאליים והעבודה.

2 - כל פקיד מפקידי הסתדרות העובדים או חבר מחבריה רשאי לעיין בספרי החשבונות וברישומים אשר מחזיקה ההסתדרות לשם מהלך פעולותיה וברשימת החברים בזמנים הקבועים בתקנון, כמו כן רשאים מפקחי העבודה לעיין באותם רישומים במרכז ההסתדרות מבלי להעבירם.

הודעה המנהלית של ההסתדרות

סעיף 83 - אסור לבחור לחברות בוועדה המנהלית אלא אנשים שהם פועלים או אנשים המועסקים כל הזמן בהסתדרות העובדים. אסור לאנשים אשר הוצאו נגדם פסקי-דין פליליים או פסקי דין הקשורים בעבירות שיש בהן קלוזן להיות בוועדה המנהלית של ההסתדרות.

שינוי שם

סעיף 84 - 1 - הסתדרות העובדים רשאית בהסכמת שני שלישים מחבריה לשנות את שמה.

2 - יש לשלוח לרשם הודעה בכתב על שינוי שם ההסתדרות. הרשם ירשום בפנקס ההסתדרות העובדים את שמה החדש של ההסתדרות אם השתכנע שהוראות פרק זה מולאו, ובתנאי שהשם המוצע לא יהיה דומה לשמה של איזו הסתדרות עובדים רשומה אחרת, דבר העלול להונות את הציבור או כל אחד מחברי שני הסתדרויות העובדים.

3 - שינוי שם הסתדרות העובדים לא ישפיע על זכויותיה או החייבותיה או על הליכים משפטיים שנקטה ההסתדרות או שנקטו נגדה.

פרוק הסתדרות עובדים מרצון

סעיף 85 - אם הסתדרות עובדים פורקה מרצון יש לשלוח לרשם הודעת בכתב על כך, תוך ארבעה עשר יום מתאריך פרוקה. הרשם ירשום את ההודעה אם שוכנע שפירוק ההסתדרות נעשה בהתאם להוראות תקנונה, הפירוק יקבל תוקף החל מתאריך רישום ההודעה.

פרוק הסתדרות בגלל פעילות בלתי חוקית

סעיף 86 - אם הסתדרות עובדים כלשהיא עסקה בפעילות המנוגדת לחוק כלשהוא מהחוקים שבתוקף הקשורים בשמירת הסדר הציבורי, רשאי הרשם להגיש תביעה משפטית לפירוק בפני בית המשפט של ערכאה ראשונה (הבדאיה) בית משפט זה רשאי לתת פסק דין לפירוק ההסתדרות.

ערעור על צו פרוק

סעיף 87 - ניחן לערער על צו בית המשפט של ערכאה ראשונה (הבדאיה), בפני בית המשפט לערעורים תוך שלוש יום מתאריך נחינתו, אם ניחן בפני הנחבע, או מתאריך מסירת ההדועה לו אם ניחן הצו שלא בפניו, החלטת בית הדין לערעורים תהיה סופית.

דו"חות

סעיף 88 - 1 - על כל הסתדרות עובדים לשלוח לרשם, לפני האחד באפריל בכל שנה, עותק ממאזנה הכללי המבוקר לפי הכללים ובו תציין את הכנסותיה, הוצאותיה, נכסיה והתחייבותיה במשך השנה הנגמרת בשלושים ואחד בדצמבר שקדם לתאריך הנ"ל. יש להקפיד להכין את המאזן לפי הטופס שנקבע בתקנות לענין זה.

2 - על ההסתדרות לשלוח לרשם ביתד אם המאזן הכללי דו"ח בו יצויינו כל השינויים שנעשו בקשר לפקדיה במשך השנה אליה מתיחס המאזן.

3 - יש לשלוח לרשם עותק מכל שינוי שנעשה בתקנון ההסתדרות תוך חמישה עשר יום מתאריך השינוי.

4 - הרשם רשאי לדרוש פרטים נוספים כפי שיראה לו כהכרחי על מנת לאמת את נכונות המאזן הכללי הכללי.

עונושין

סעיף 89 - 1 - אם הסתדרות עובדים פיגרה בהגשת כל הודעה או שליחת כל דו"ח, פירוט מאזן כללי או כל מסמך אחר לפי דרישות הוראות חוק זה, יהא כל פקיד, או כל אדם אחר האחראי לפי תקנון ההסתדרות להגשתו או לשליחתו צפוי לקנס שלא יעלה על 20 דינאר.

2 - כל מי שהכניס במזיד או גרם בזדון להכנסת פרט כוזב במאזן הכללי, הנדרש לפי סעיף 88 לחוק זה, או הכניס במזיד או גרם בזדון להכנסת כל רשום מזויף בעותק של התקנון או בתיקון שנעשה בתקנון, בהתאם לאותו סעיף או התרשל במזיד או גרם בזדון להזנחת שליחתו של הרשם, דינו קנס שלא יעלה על חמישים דינר או מאסר לתקופה שלא תעלה על שנה אחת.

3 - כל אדם הנוחן לאיזה חבר מחברי הסתדרות העובדים או לאיזה אדם המתעתד להיות חבר בה או שהגיש בקשה להחקבל אליה, במטרה להונותו, כל מסמך בטענה שזהו עותק מתקנון הסתדרות העובדים עו מתיקונים כלשהם שנעשו בו, ביודעו שעותק זה של התקנון או של התיקונים שנעשו בו והתקפים באותה עת אינו נכון, דינו קנס שלא יעלה על 10 דינר.

פ ר ק א ר ב ע ה - ע ש ר ה

י י ש ו ב ס כ ס ו כ י ע ב ו ד ה

ה ג ד ר ו ת

סעיף 90 - 1 - "סכסוך עבודה" פירושו - כל סכסוך הפורץ בין מעביד, או מעבידים, לבין עובדים ויש לו לו קשר בחעסוקה או שאין לו, או בתנאי החעסוקה או העסקה נסיבות העבודה או סרוב המעביד להכנס תבתום לב במשא ומתן עם הסתדרות העובדים רשומה.

2 - "שניתה" פירושה - הפסקת העבודה ע"י קבוצת פועלים בגלל סכסוך עבודה.

3 - "סגירה" פירושה - סגירת המקום שבו מועסקים הפועלים, הפסקת העבודה, או סרוב המעביד להמשיך להעסיק מספר כלשהוא של אנשים המועסקים אצלו בגלל סכסוך עבודה.

4 - "שרותים ציבוריים" פירושה: -

א - כל שרות משרותי הציבור לתועלת הכלל.

ב - שרותי דואר, טלגרף או טלפון.

ג - כל מפעל מאורגן או כל חלק ממנו שבו נשמרת בטיחות המפעל או בטיחות העובדים המועסקים בו בשעת העבודה.

ד - כל שרות אחר מהשרותים הציבוריים שעליו תפרסם מועצת השרים מודעה בעתון הרשמי.

5 - "מועצה" פירושה - מועצת בוררות המורכבת לפי פרק זה.

6 - "החלטה" פירושה - החלטה זמנית או סופית שמוציא בית דין לעניני תעשיה בענין כל סכסוך-עבודה או כל שאלה הקשורה בו.

7 - "הסדר" פירושו - הסדר שאליו מגיעים כתוצאה מהליכי בוררות או פסק דין של בית הדין לעניני תעשיה.

8 - "הסתדרות עובדים רשומה" פירושה - הסתדרות עובדים רשומה לפי חוק זה.

נציג בוררות

סעיף 91 - 1 - שר הענינים הסוציאליים והעבודה רשאי למנות את האנשים שייראו לו כמתאימים לתפקיד נציגי בוררות שיטפלו בתור מתווכים בהסדר סכסוכי עבודה.

- 2 - ניתק למנות נציג בוררות לאזור מסויים, או
למקצועות מסויים באזור מסויים, מינוי
קבוע או מינוי לחקופה מוגבלת.

מועצת בוררות

- סעיף 92 - 1 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה רשאי כל
אימת שהנסיונות דורשות זאת, למנות מועצת
בוררות אשר תפעל ליישוב סכסוכי עבודה.
- 2 - המועצה תורכב מיושב ראש, בלתי תלוי בארגוני
העובדים או המעבידים נשוא הסכסוך, שימונה
ע"י שר העניינים הסוציאליים והעבודה ומשני
חברים או יותר שייצגו את המעביד והעובדים
במספרים שווים וייבחרו ע"י נציגי ארגוני
המעבידים והעובדים.

בתי דין לענייני תעשיה

- סעיף 93 - 1 - מועצת השרים רשאית להרכיב ב"ד או בתי"ד
לענייני תעשיה המוסמן לפסוק בסכסוכי עבודה.
- 2 - בית הדין לענייני תעשיה יורכב משלושה חברים
שימונו מבין שופטי בתי המשפט הירדניים או
מבין אלה הכשרים לקבלת תפקיד שופט.
- 3 - תקופת החברות בבית הדין לענייני תעשיה תהיה
שנתיים וניתן לחדשה.
- 4 - חברי בתי הדין לענייני תעשיה יקבלו את שכרם
בהתאם לתקנות שייקבעו ע"י מועצת השרים.

הליכים וסמכויות הבוררות, המועצות ובתי הדין לענייני תעשיה

- סעיף 94 - 1 - על הבוררים, המועצות ובתי הדין לענייני
תעשיה לנהוג לפי ההליכים שיקבעו בתקנות
שיוחקנו בענין זה.

2 - בורר, חבר המועצה או בית הדין לעניני תעשייה רשאים, לשם חקירה בכל סכסוך עבודה שפרץ או שעלול לפרוץ, לבקש לעיין במסמכים שניתן לשער שיש להם קשר בסכסוך העבודה ולבדוק אותם כמו כן רשאים הם להכנס בשעות העבודה, למקום הגבס שתופש כל מפעל הקשור בסכסוך.

3 - למועצה ולבית הדין לעניני תעשייה יהיו אותן הסמכויות שהוענקו לבתי המשפט הממלכתיים במה שנוגע לדברים הבאים: -

א - חיוב כל אדם שהוא להופיע ולהיחקר לאחר שישבע.

ב - להטיל על כל צד שהוא להמציא את המסמכים או ההוכחות האחרות אשר המועצה או בית הדין לעניני תעשייה יראו אותם כנחוצים לשם פסיקה בסכסוך.

ג - לבחור כל מומחה שהוא בכדי להעזר במומחיותו על מנת לפסוק בסכסוך.

ד - בית הדין רשאי ליפות את כוחו של כל חבר מחבריו, או כל בית - משפט - שלום, לעשות כל פעולה שצויינה בסעיף זה.

בוררות בסכסוכי עבודה

טעיף 95 - 1 - על הבורר - אם פרץ סכסוך עבודה או שהוא ציפה שיפרוץ, להתחיל במשא ומתן בין שני הצדדים - כדי להסדיר את תנאי התעסוקה ונסיבותיה ע"י עריכת הסכם קיבוצי. אם ההסכם נערך יש לשלוח עותק קיבוצי, מאושר ע"י שני הצדדים, לשמירה אצל הבורר.

2 - אם הבורר נוכח לדעת שאין סכויים לעריכת משא ומתן בין הצדדים, או שהמשא ומתן שהחל בו לא יביא לישוב הסכסוך, רשאי הוא לערוך חקירה על סיבות הסכסוך.

3 - אם לאחר עריכת החקירה לא הגיע הבורר ליישוב הסכסוך, עליו לשלוח תוך 14 יום מתאריך התחלת הליכי החקירה, דו"ח מלא לשר על העובדות והסיבות אשר מנעו מציאת הסדר.

העברת הסכסוכים למועצות בוררות או לבתי דין לענייני מעשיה

סעיף 96 - 1 - סכסוך עבודה אשר לא יושב בדרך של משא ומתן מרצון, והליכי הבוררות שננקטו ע"י הנציג המוסמך לא נשאו פרי, ושאי שר העניינים הסוציאליים והעבודה, בהסכמת הצדדים הנוגעים בדבר, או אם ראה שהדבר נחוץ, להעביר את הסכסוך למועצת בוררות לשם יישובו בצורה ידידותית.

2 - אם מועצת הבוררות לא הצליחה ליישב את הסכסוך, על השר להעבירו לבית הדין לענייני מעשיה כדי לפסוק בו.

3 - אם סכסוך העבודה הועבר למועצת בוררות או לבית דין לענייני מעשיה לפי סעיף זה, חייבים שני הצדדים הנוגעים בדבר, להפסיק כל שביחה או סגירה - הקשורה בסכסוך זה.

תפקידי המועצות

סעיף 97 - 1 - אם סכסוך מועבר למועצת הבוררות, חייבת היא להשתדל להגיע ליישוב ידידותי של סכסוך זה, ולחקור בצורה הנראית לה כמתאימה, וללא עיכוב, בכל הבעיות הקשורות בסיבותיו של הסכסוך והאמצעים ליישובו; והיא רשאית לנקוט בכל האמצעים הנראים לה כמתאימים כדי לשכנע את שני הצדדים להגיע להסדר צודק וידידותי לסכסוך.

2 - אם הגיעה המועצה ליישוב הסכסוך או כל בעיה הקשורה בו במשך הליכי הבוררות, עליה לשלוח לשר העניינים הסוציאליים והעבודה דו"ח על כך בצירוף זכרון דברים של יישוב הסכסוך, חתום ע"י שני הצדדים.

3 - אם לא הגיעה המועצה לידי הסדר, עליה לשלוח לשר העניינים הסוציאליים והעבודה במהירות האפשרית לאחר סיום החקירה, דו"ח ממצה בו יוזכרו ההליכים והצעדים שנקטה בהם, כדי לודא את העובדות והנסיבות הקשורות בסכסוך, הסיבות לאי מציאת הסדר והמלצותיה לפסיקה בסכסוך.

4 - על המועצה להכין את הדו"ח תוך 6 שבועות מתאריך העברת הסכסוך אליה.

תפקידי בתי הדין לענייני תעשייה

סעיף 98 - אם העובר סכסוך עבודה אל בית הדין לענייני תעשייה לשם יישובו - הוא חייב לנקוט את הליכיו בדיון דחוף ולהגיש את החלטתו לשר העניינים הסוציאליים והעבודה מיד עם סיום ההליכים; החלטתו אינה ניתנת לעירעור.

דו"ח או ההחלטה

סעיף 99 - דו"ח של המועצה לבוררות והחלטה של בית הדין לענייני תעשייה יוגשו בכתב ויוחתמו ע"י כל חברי המועצה או בית הדין, בהתאם לנסיבות החלטת בית הדין תתקבל פה אחד או ברוב קולות וכל חבר מתנגד מחברי המועצה, או מחברי בית הדין, חייב להביע את דעתו בכתב בדו"ח או בהחלטה.

פרסום דו"חות והחלטות

סעיף 100 - דו"ח המועצה או החלטת בית הדין לענייני תעשייה יפורסם תוך חודש מתאריך קבלתו ע"י שר העניינים הסוציאליים והעבודה בצורה שימצא אותה למתאימה.

בצוע החלטות והסדרים

סעיף 101 - 1 - החלטת בית הדין לענייני תעשייה תבוצע החל מתאריך שהוא יקבע לכך ותשאר בתקפה לחקופה שלא תעלה על שנה אחת.

2 - יש לנהוג לפי ההסדר אליו הגיעו הצדדים במהלך הבוררות, החל מהתאריך עליו הסכימו הצדדים בסכסוך, ואם לא הוסכם על תאריך מסויים יוחל בביצוע ההסדר מתאריך חתימת הצדדים לסכסוך, על זכרון דברים לגבי ההסדר. ההסדר מחייב אותם למשך תקופה שהסכימו עליה ביניהם, וישאר מחייב לגביהם לאחר סיום תקופה זו עד תום חודשיים מתאריך שליחת הודעה בכתב, על ידי אחד הצדדים אל הצד השני, או אל הצדדים האחרים להסדר, בה יודיע על רצונו בסיום הסדר זה.

האנשים המחויבים בהסדרים ובהחלטות

סעיף 102 - ההסדר שהגיעו אליו תוך הליכי הבוררות, לפי הוראות חוק זה, והחלטה שנכנסה לתוקף, יהיו מחייבים את:

א - כל הצדדים בסכסוך העבודה.

ב - כל הצדדים האחרים אשר הוזמנו להיות נוכחים בהליכים, בתור צדדים בסכסוך, כל עוד לא חציין המועצה או בית הדין לעניני תעשיה, לפי הנסיבות, כי האנשים האלה הוזמנו ללא הצדקה.

ג - יורשי המעביד או ממלאי מקומו או מיופה כוח בענין הנוגע למפעל שבו קשור הסכסוך או במחלקה שבו, לפי הנסיבות, וכמו כן כל האנשים אשר יועסקו בעתיד במפעל זה או שבמחלקה שבו, אם היה צד מאלה שצוינו בפסקות של סעיף זה מורכב מפועלים.

הודעה על שביחה/סגירה

סעיף 103 - 1 - אף פועל אינו רשאי לשבות :-

א - מבלי למסור הודעה למעביד על השביחה, בצורה שנקבעה בתקנות לענין זה, 14 יום לפחות לפני תאריך השביחה, ואם העובד מועסק באחד השרותים הציבוריים עליו לשלוח הודעה, 28 יום לפחות, לפני השביחה.

ב - לפני התאריך שנקבע בהודעה.

2 - שום מעביד אינו רשאי לסגור את מפעלו בפני כל מספר שהוא של עובדים :-

א - מבלי להודיע להם על סגירת המפעל, בצורה שנקבעה בתקנות לענין זה, 14 יום לפחות מתאריך הסגירה ואם המפעל עוסק באחד השרותים הציבוריים יש לשלוח את ההודעה לפחות 28 יום לפני הסגירה.

ב - לפני התאריך שנקבע בהודעה.

איסור שביחה וסגירה

סעיף 104 - 1 - אף עובד אינו רשאי לשבות ואף מעביד אינו רשאי להודיע על סגירת מפעלו :-

א - במשך קיום ההליכים בפני מועצה או בית דין לעניני תעשייה או;

ב - במשך התקופה שבה קיים בתוקף הסדר כלשהוא או החלטה כל שהיא, בענין הבעיות הכלולות בהסדר זה או בהחלטה זו.

2 - אסור לכל אדם לתמוך ביודעין, או להשתמש בכספים כחמיכה ישירה לאיזו שביחה או סגירה שנאסרו בסעיף 103 לחוק זה.

תנאי ההעסקה נשארים ללא שינוי במשך קיום ההליכים

סעיף 105 - שום מעביד אינו רשאי במשך קיום הליכי הבוררות או ההליכים הננקטים בפני מועצה או בית דין לעניני תעשיה :-

א - לשנות את תנאי התעסוקה אשר חלו ישירות על הפועלים לפני תחילת ההליכים, אם השינוי מקפח את זכויותיהם, או

ב - לפטר עובד או להענישו בצורה אחרת מבלי לקבל רשות בכתב לכך מאת הבורר או מאת מועצת הבוררות או מאת בית הדין לעניני תעשיה בהתאם לנסיבות.

עונש על קיום שביתה או סגירה

סעיף 106 - אם עובד התחיל בשביתה או המשיך בה, או תמך בה, דינו קנס בסכום שלא יעלה על 5 דינר.

אם מעביד סוגר את מפעלו בצורה האסורה עפ"י חוק זה, או ממשיך או תומך בכך דינו קנס שלא יעלה על 100 דינר.

עונש על הסתה לשביתה או לסגירה

סעיף 107 - כל המסיח לשביתה או לסגירה בדיבור, במעשה, בכתב, בעזרה כספית או עזרה חמרית, המכוונים לתמוך בשביתה או סגירה אסורה, דינו קנס שלא יעלה על 200 דינר.

עונש על הפרת הסדר או החלטה

סעיף 108 - 1 - עובד המפר איזה תנאי מתנאי ההסדר או ההחלטה, המחייבת אותו לפי פרק זה, דינו לאחר הרשעתו בפעם הראשונה, קנס שלא יעלה על 5 דינר, וב-10 דינר במקרה של הישנות

2 - מעביד המפר איזה תנאי מתנאי ההסדר או ההחלטה, המחייבת אותו לפי פרק זה, דינו לאחר הודעתו בפעם הראשונה, קנס שלא יעלה על 100 דינר וב-200 דינר במקרה של הישנות.

עונש על שינוי תנאי התעסוקה או הענשת עובדים במשך קיום הליכים.

סעיף 109 - מעביד המפר הוראות סעיף 105 לחוק זה, דינו קנס שלא יעלה על 100 דינר.

פ ר ק ה מ י ש ה - ע ש ה

הוראות נוספות

פרסום מודעות במפעל

סעיף 110 - 1 - בכל מפעל מאורגן יש לפרסם, על לוח המודעות המיוחד, עותק מחוק זה ומהתקנות המותקנות על פיו.

2 - שר העניינים הסוציאליים והעבודה ושאי לקבוע פרסום מודעות אחרות, לפי מה שימצא לנחוץ.

3 - כל המודעות שיש לפרסמן במפעל המאורגן יפורסמו במקום בולט בכניסה הראשית של המפעל, או קרוב אליה, ויש לשמור אותן במצב תקין וקריא.

רשימות ודו"חות

סעיף 111 - מועצה השרים רשאית, לפי המלצת שר העניינים הסוציאליים והעבודה, להתקין תקנות בהן יוטל על המעבידים או המנהלים להחזיק רשימות או להגיש דו"חות חד פעמיים או תקופתיים, כפי אשר תמצא לנחוץ לביצוע מטרות חוק זה.

מינוי מעביד

סעיף 112 - חברה רגילה, חברת מניות או כל קבוצת אנשים אחרת רשאית לשלוח למפקח העבודה הנוגע בדבר הודעה על מינוי אחד משותפיה או מחבריה, או חברי הנהלתה הגר במחוז, כמעביד של המפעל - לביצוע מטרות חוק זה - אדם זה לבדו, כל עוד הוא גר במחוז הנ"ל, ייחשב למעביד עד אשר יקבל המפקח הודעה אחרת המבטלת את מינויו.

פסוק מעונש של מעביד או מנהל במקרים מסויימים

סעיף 113 - אם המעביד או מנהל מפעל מאורגן מואשם בעבירה על הוראות חוק זה, הוא זכאי, בהסתמך על חלונה שיגיש לפי הנוהל, להביא כל אדם אחר לפני בית הדין, בעת שמיעת כתב האישום, ואם המעביד או מהמנהל מוכיח בצורה שתשכנע את בית הדין כי הוא השקיע כל מאמץ לביצוע החוק וכי האיש האחר עבר את העבירה מבלי ידיעתו או הסכמתו, יורשע האיש האחר כאילו הוא עצמו, מעביד או מנהל, ולא ייחשב המעביד או המנהל כאחראים במקרה זה.

עונשים

סעיף 114 - 1 - בחי משפט השלום - יהיו מוסמכים לדון בתביעות או בעבירות הנובעות מהפרת הוראות חוק זה, או כל תקנות או צווים היוצאים לפיו.

2 - כל הפרה של כל הוראה מהוראות חוק זה, או תקנות או צו הניתנים לפיהם, שלא הוטל לגביה עונש מיוחד בחוק זה, דינה קנס שלא יעלה על 10 דינר.

- 3 - שופט השלום יצווה על הצד העובר את העבירה
לחדול מכך תוך תקופה שיקבע לו, ובמקרה
שימנע מכך, לדון אותו לקנס שלא יעלה על
5 דינר עבור כל יום שבו נמשכת העבירה
לאחר תקופה שנקבעה. בחנאי שהקנס הזה
יהיה בנוסף לכל קנס שיוטל לפי פסקה (2)
מסעיף זה או כל סעיף אחר מחוק זה.

קביעת התדינות

- סעיף 115 - בית המשפט לא יעיין בשום תביעה שתוגש בפניו,
בענין עבירה על הוראות חוק זה או על תקנה
או צו היוצאים לפיו, אם לא תוגש התביעה תוך 12
חודש מהתאריך המוכיח כי בו בוצעה העבירה.

פ ר ק ש ש ה - ע ש ר

ב י ט ו ל י מ

ביטולים

- סעיף 116 - החוקים הבאים יבוטלו :-

- 1 - חוק פיצויים עובדים (הפלסטיני) מס' 33
משנת 1947.
- 2 - חוק הסתדרויות העובדים מס' 35 משנת
1935 ותיקוניו.
- 3 - חוק פצויי העובדים מס' 17 משנת 1955
ותיקוניו.
- 4 - כל נוסח בכל חוק אחר, ירדני או פלסטיני
שהוא בתוקף על איזור כלשהוא בממלכה, במידה
שהוראותיו נוגדות הוראות חוק זה.

סעיף 117 - ראש השרים ושר העניינים הסוציאליים והעבודה
ושרי הבריאות והמשפטים, אחראים לביצוע חוק
זה.

אל-חוסיין בן טלאל

2.1.1965

שר הבריאות
אמין מג'ג'

שר העניינים הסוציאליים
והעבודה

אמין יונס אל - חוסייני

ראש השרים
בהג'ת אל - תלהוני

שר המשפטים
בהג'ת אל-תלהוני