Proklamatie No 377/2003   
  
  
  
ARBEID PROCLAMATIE   
  
  
  
Overwegende dat het van essentieel belang is ervoor te zorgen dat de arbeidsverhoudingen worden beheerst door de grondbeginselen van de rechten en verplichtingen met het oog op waardoor de werknemers en werkgevers om sociale vrede en werken in de geest van harmonie en samenwerking de richting van de all-round ontwikkeling van handhaven onze land;   
  
Overwegende dat het noodzakelijk is gebleken om het recht van werknemers en werkgevers te garanderen aan hun respectieve verenigingen te vormen en deel te nemen, door middel van hun rechtmatige gekozen vertegenwoordigers, aan collectieve onderhandelingen, alsmede vast te stellen de procedure voor de snelle afwikkeling van de Arbeid geschillen, die ontstaan ​​tussen werknemers en werkgevers;   
  
Overwegende dat het noodzakelijk is om te versterken en door de wet de bevoegdheden en taken van de regering orgaan belast met de verantwoordelijkheid van de inspectie, in overeenstemming met de wet, Arbeid administratie, met name Arbo, veiligheid, gezondheid en werkomgeving;   
  
Overwegende dat het noodzakelijk is gebleken om de bestaande wetgeving die voorziet in de fundamentele beginselen waarop de arbeidsverhoudingen te regelen en voor de Arbeid voorwaarden rekening houdend met de politieke, economische en sociale beleid van de regering en in overeenstemming met de internationale verdragen en andere wettelijke verplichtingen te herzien waarin Ethiopië is een partij met het oog op het vertalen in de praktijk van de hierboven genoemde doelstellingen;   
  
Nu dan, in overeenstemming met sub-artikel 1 en 3 van artikel 55 van de Grondwet van de Federale Democratische Republiek Ethiopië, is hier door uitgeroepen als volgt:   
  
  
  
  
  
Inhoudsopgave   
  
Proklamatie No 377/2003   
  
  
  
ARBEID PROCLAMATIE   
  
DEEL I   
  
Algemene   
  
Short Title   
  
  
  
DEEL TWEE   
  
Arbeidsverhoudingen   
  
Chapter One   
  
Arbeidsovereenkomst   
  
Section One   
  
Formatie Contract   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Duur van een arbeidsovereenkomst   
  
  
  
DERDE AFDELING   
  
Verplichtingen van de partijen   
  
  
  
VIERDE AFDELING   
  
Wijziging van de arbeidsovereenkomst   
  
  
  
AFDELING VIJF   
  
Tijdelijke schorsing van het recht en verplichtingen   
  
Voortvloeien uit van een arbeidsovereenkomst   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Beëindiging van arbeidsverhoudingen   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Beëindiging van een arbeidsovereenkomst   
  
door de wet of overeenkomst   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Beëindiging op verzoek van de overeenkomstsluitende partijen   
  
  
  
ONDERAFDELING ONE   
  
Ontslag door de werkgever   
  
  
  
ONDERAFDELING TWEE   
  
Opzegging door de werknemer   
  
  
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot beëindiging   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Mededeling aan een beëindiging van een arbeidscontract   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Betaling van het loon en andere betalingen op   
  
Beëindiging van een arbeidsovereenkomst   
  
  
  
DERDE AFDELING   
  
Vergoeding voor beëindiging   
  
  
  
VIERDE AFDELING   
  
Effecten van onrechtmatige beëindiging   
  
  
  
HOOFDSTUK VIER   
  
Speciale contracten   
  
AFDELING ONE   
  
Home Werk Contract   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Opdracht van de Stage   
  
Deel drie   
  
Lonen   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Bepaling van de Lonen   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
-Modus en de uitvoering van Betaling   
  
  
  
DEEL VIER   
  
Werkuren, wekelijkse rusttijd en openbare Holdays   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Uren van het werk   
  
AFDELING ONE   
  
De normale arbeidstijd   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Overwerk   
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Wekelijkse rusttijd   
  
  
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Feestdagen   
  
  
  
DEEL VIJF   
  
Verlof   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Jaarlijks verlof   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Buitengewoon verlof   
  
  
  
Hoofdstuk drie   
  
Ziekteverlof   
  
Deel Zes   
  
Werken situatie van de vrouwen en jonge werknemers   
  
  
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Arbeidsomstandigheden van vrouwen   
  
  
  
Hoofdstuk twee   
  
Arbeidsomstandigheden van jonge werknemers   
  
  
  
DEEL ZEVEN   
  
Beroepsziekten, Veiligheid Gezondheid en Milieu Werken   
  
  
  
HOOFDSTUK EEN   
  
preventieve maatregelen   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Aansprakelijkheid   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Graad van invaliditeit   
  
  
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Uitkeringen in het geval van de werkgelegenheid Injuries   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Algemene   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Medische voordelen   
  
  
  
DERDE AFDELING   
  
Verschillende soorten van uitkeringen   
  
  
  
DEEL ACHT   
  
Collectieve Betrekkingen   
  
  
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Vakbonden en werkgeversorganisaties   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Collectieve overeenkomst   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Algemene   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Voorwaarden voor de geldigheid   
  
  
  
DERDE AFDELING   
  
Toepassingsgebied van een collectieve overeenkomst   
  
  
  
Deel negen   
  
Arbeid Geschil   
  
  
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Algemene   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Arbeid Courts   
  
  
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Verzoening   
  
  
  
HOOFDSTUK VIER   
  
De Labour Relations Board   
  
  
  
HOOFDSTUK VIJF   
  
Staking en lock-out   
  
  
  
HOOFDSTUK ZES   
  
Griffierechten   
  
Deel tien   
  
Verjaringstermijn en prioriteit van vorderingen   
  
  
  
Section One   
  
Verjaringstermijn   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Voorrang van vorderingen   
  
  
  
Deel elf   
  
Handhaving van het arbeidsrecht   
  
  
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Arbeid Administratie   
  
AFDELING ONE   
  
Employment Service   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Arbeid Inspectie Dienst   
  
  
  
Deel twaalf   
  
Penalty en overgangsbepalingen   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Strafbepalingen   
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Voorbijgaande aard of bepalingen   
  
  
  
DEEL I   
  
Algemene   
  
  
  
1. Short Title   
  
  
  
Deze proclamatie kan worden aangehaald als de "Labour Proklamatie No 377/2003."   
  
2. Definities   
  
In deze proclamatie:   
  
1 / "werkgever": een persoon of een onderneming die een of meer personen tewerkstelt in overeenstemming met artikel 4 van deze proclamatie;   
  
2 / "onderneming": elke entiteit die uit hoofde van een verenigd management voor het doel van de uitoefening van enige commerciële, industriële, agrarische, de bouw of een andere wettige activiteit;   
  
Een tak die over de activiteiten van een onderneming die afzonderlijk is aangewezen en die geniet van operationele of organisatorische autonomie wordt geacht een afzonderlijke onderneming zijn;   
  
3 / "werknemer": een persoon die een arbeidsrelatie met een werkgever in overeenstemming met artikel 4 van deze proclamatie;   
  
4 / "Minister" of "ministerie": de minister of het ministerie van Arbeid en Sociale Zaken, respectievelijk, of het Bureau van de regionale Arbeid en Sociale Zaken.   
  
5 / "werk regels" betekent, onder voorbehoud van de bepalingen van deze proclamatie en andere relevante wetten, een interne regels die de werktijden, rusttijden, de betaling van de lonen en de methode van de verrichte meting van het werk, het onderhoud van de veiligheid en de preventie van ongevallen geregeld , disciplinaire maatregelen en de uitvoering daarvan, alsmede andere voorwaarden van het werk;   
  
6 / "arbeidsvoorwaarden": de gehele gebied van de betrekkingen tussen werknemers en werkgevers en omvat zonder enige beperking, werktijden, loon, verlof, betalingen aan het ontslag, de gezondheid van de werknemers en de veiligheid, de schadeloosstelling van slachtoffers van arbeidsongevallen, ontslag omwille van redundantie, klachtenprocedure en eventuele andere soortgelijke zaken.   
  
7 / "Regio" betekent een bepaald gebied als per artikel 47 van de grondwet van de Federale Democratische Republiek Ethiopië. Voor de toepassing van deze proclamatie is ook Addis Abeba en Dire Dawa Administration.   
  
3. Toepassingsgebied   
  
1 / Zonder afbreuk te doen aan sub-artikel (2) van dit artikel, wordt dit Proclamatie van toepassing op de arbeidsverhoudingen op basis van een arbeidsovereenkomst die bestaan ​​tussen een werknemer en een werkgever.   
  
2 / Deze proclamatie is niet van toepassing op de volgende arbeidsverhoudingen uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien:   
  
a) contracten voor het doel van de opvoeding, behandeling, zorg of revalidatie;   
  
b) contracten voor het doel van het opleiden of opleiding, andere dan als leerling;   
  
c) leidinggevende medewerker die is toegerust met bevoegdheden of prerogatieven vast te stellen en uit te voeren beleid inzake de wet of delegatie van de werkgever afhankelijk van het type van de activiteiten van de onderneming met of zonder de bovengenoemde bevoegdheden is bekleed met de bevoegdheid om de overdracht te huren ontslag te schorten , terugroepen, afscheiding, toe te wijzen of discipline werknemers en professionals die zijn bevelen maatregelen te worden genomen door de werkgever met betrekking tot bestuurlijke aangelegenheden met behulp van zijn onafhankelijk oordeel in het belang van de werkgever.;   
  
d) contracten van persoonlijke service voor non-profit doeleinden;   
  
e) overeenkomsten met betrekking tot personen zoals leden van de gewapende macht de leden van de politie, medewerkers van de overheidsadministratie, rechters van rechtbanken, officieren van justitie en anderen, wier arbeidsverhouding wordt beheerst door bijzondere wetten;   
  
f) contracten met betrekking tot een persoon die een handeling, op de bestudering van de betalingen, op zijn gewonnen bedrijf of de handel risico's of professionele verantwoordelijkheid op grond van een overeenkomst van dienstverlening.   
  
3 / In afwijking van de bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel:   
  
a) de werkgelegenheid relatie tussen Ethiopische burgers en buitenlandse diplomatieke missies of internationale organisaties die werkzaam zijn binnen het grondgebied van Ethiopië is een van de ondertekenaars anders is bepaald,, tenzij de Raad van Ministers beslist door regelgeving, of een internationale overeenkomst waarbij Ethiopië is een van de ondertekenaars anders is bepaald,.   
  
b) de Raad van Ministers kan, volgens de voorschriften bepalen dat bepalingen van deze Proclamatie over arbeidsverhoudingen opgericht door religieuze of charitatieve organisaties:   
  
c) de Raad van Ministers stelt regels voor de arbeidsomstandigheden van toepassing zijn op persoonlijke dienstverlening.   
  
  
  
DEEL TWEE   
  
Arbeidsverhoudingen   
  
Chapter One   
  
Arbeidsovereenkomst   
  
Section One   
  
Formatie Contract   
  
  
  
4. Elementen van een Contract   
  
1 / Een arbeidsovereenkomst wordt geacht gevormd wanneer een persoon het ermee eens direct of indirect werkzaamheden te verrichten voor en onder het gezag van een werkgever voor een bepaalde of onbepaalde tijd of een stuk te werken in ruil voor een beloning.   
  
2 / Een arbeidsovereenkomst moet worden bepaald duidelijk en op een wijze zoals dat de partijen worden overgelaten zonder onzekerheid over hun respectieve rechten en verplichtingen uit hoofde van de voorwaarden daarvan.   
  
3 / Een arbeidsovereenkomst vermeldt de aard van de werkgelegenheid en de plaats van het werk van de koers van het loon, de wijze van berekening ervan wijze en frequentie van de betaling en de duur van het contract.   
  
4 / A wordt de arbeidsovereenkomst niet worden gesloten voor de uitvoering van onwettige of immorele activiteiten.   
  
5 / De arbeidsovereenkomst wordt niet voorzien in minder gunstige omstandigheden voor de werknemer dan die welke door de wet, collectieve overeenkomst of arbeidsreglement.   
  
5. Vorm   
  
Tenzij de wet anders bepaalt, wordt een arbeidsovereenkomst niet worden onderworpen aan een speciaal formulier.   
  
6. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst   
  
Onderworpen aan de bepalingen van de relevante wetgeving, wordt een schriftelijke arbeidsovereenkomst het volgende specificeren:   
  
1 / de naam en het adres van de werkgever;   
  
2 / de naam, leeftijd, adres en werk kaartnummer, indien aanwezig, van de werknemer;   
  
3 / de instemming van de overeenkomstsluitende partijen in overeenstemming met artikel 4 (3) van deze proclamatie, en   
  
4 / de handtekening van de contracterende partijen.   
  
  
  
7. Arbeidsovereenkomst niet schriftelijk   
  
1 / Indien de arbeidsovereenkomst niet is voorzien in schriftelijke vorm, stelt de werkgever, binnen de vijftien dagen na de sluiting van de overeenkomst, geeft de werknemer een schriftelijke en ondertekende verklaring waarin de eisen op grond van artikel 6 van deze proclamatie.   
  
2 / Als de schriftelijke verklaring als bedoeld in sub-artikel (1) van dit artikel bedoelde is niet geheel of gedeeltelijk door de werknemer bezwaar binnen vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst, wordt het beschouwd als een arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werknemer en de werkgever.   
  
  
  
8. Niet-nakoming van   
  
Niet voldoen aan de eisen van de bepalingen van artikel 6 of 7 wordt de werknemer van deze rechten niet ontnemen op grond van deze proclamatie.   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Duur van een arbeidsovereenkomst   
  
  
  
9. Contracten voor onbepaalde tijd   
  
Elke arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, behalve voor die bedoeld in artikel 10 hieronder.   
  
  
  
10. Contract voor bepaalde tijd of een stuk werk.   
  
  
  
1 / Een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor een bepaalde periode of voor stukwerk in het geval van:   
  
a) de prestaties van bepaalde stuk werk;   
  
b) de vervanging van een werknemer die tijdelijk afwezig is wegens ziekte of vakantie of andere oorzaken;   
  
c) de uitvoering van de werkzaamheden in geval van abnormale druk van het werk;   
  
d) de uitvoering van dringende werkzaamheden om schade of ramp om het leven of eigendom te voorkomen, om gebreken te herstellen of breken downs in werken, materialen, gebouwen of installaties van de onderneming;   
  
e) een onregelmatig werk die betrekking heeft op permanent onderdeel van het werk van een werkgever, maar uitgevoerd met onregelmatige tussenpozen;   
  
f) seizoensgebonden werken die betrekking hebben op het vaste deel van de werken van een dienstbetrekking, maar alleen uitgevoerd voor een bepaalde periode van het jaar, maar die worden regelmatig herhaald in de loop der jaren;   
  
g) een incidentele werkzaamheden die niet deel uitmaken van de permanente activiteit van de werkgever, maar dat is met tussenpozen gedaan;   
  
h) de tijdelijke plaatsing van een werknemer die plotseling en definitief verlaten van een post met een contract van onbepaalde duur;   
  
i) de tijdelijke plaatsing van een werknemer aan een vacante positie in de periode tussen de studie van de organisatiestructuur en de uitvoering ervan te vullen.   
  
  
  
2 / Een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke plaatsing van een werknemer onder sub-artikel 1 (h) en (i), van dit artikel niet mag overschrijden vijfenveertig opeenvolgende dagen en wordt slechts een keer worden gedaan   
  
  
  
11. Proeftijd   
  
1 / Een persoon kan worden toegepast voor een proefperiode voor het testen van zijn geschiktheid om een ​​post waarin hij naar verwachting worden toegewezen op basis van een arbeidsovereenkomst.   
  
2 / Een werknemer opnieuw in dienst bij dezelfde werkgever voor dezelfde functie wordt niet onderworpen aan proeftijd.   
  
3 / Wanneer de partijen instemmen met een proeftijd hebben, wordt de overeenkomst schriftelijk worden ingediend. In een dergelijk geval, de proeftijd mag niet meer dan vijfenveertig opeenvolgende dagen.   
  
4 / Tenzij deze Proclamatie of werk regels of collectieve overeenkomst anders bepaalt, wordt de werknemer heeft gedurende de proeftijd, dezelfde rechten en plichten die een werknemer die heeft voltooid zijn proeftijd.   
  
5 / Als de werknemer blijkt ongeschikt voor de baan tijdens zijn proeftijd, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegtermijn en worden verplicht om een ​​ontslagvergoeding of schadevergoeding te betalen;   
  
6 / Een werknemer op proef kan een einde van zijn arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande kennisgeving.   
  
7 / Als de werknemer blijft werken na het verstrijken van de proeftijd, wordt een arbeidsovereenkomst voor de beoogde periode of het type van de werkzaamheden wordt geacht te zijn gesloten vanaf het begin van de proeftijd.   
  
DERDE AFDELING   
  
Verplichtingen van de partijen   
  
12. Verplichtingen van een werkgever   
  
1 / De werkgever is in aanvulling op bijzondere bepalingen in de arbeidsovereenkomst zijn de volgende verplichtingen;   
  
a) om werk te verschaffen aan de werknemer, in overeenstemming met het contract van de werkgelegenheid en   
  
b) tenzij anders bepaald in de arbeidsovereenkomst, om hem te voorzien van werktuigen en materialen die nodig zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden;   
  
2 / aan de werknemer lonen en andere emolumenten te betalen in overeenstemming met deze Proclamatie of de collectieve arbeidsovereenkomst;   
  
3 / aan de werknemer de menselijke waardigheid te respecteren;   
  
4 / alle nodige veiligheid en gezondheid maatregelen te nemen en zich te houden aan de normen en richtlijnen worden gegeven door de bevoegde autoriteiten ten aanzien van deze maatregelen;   
  
5 / om de kosten van medisch onderzoek, van de werknemer, wanneer deze medisch onderzoek vereist door de wet of de bevoegde autoriteit dekken;   
  
6 / een register bijhouden met de relevante gegevens, bedoeld in artikel 6, daarvan wekelijkse rustdagen feestdagen en gebruikt door de werknemer, de hygiëne en de werkgelegenheid letsel van de werknemer en andere gegevens zoals vereist door het ministerie te verlaten;   
  
7 / bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst of wanneer de werknemer daarom vraagt, aan de werknemer, gratis, met een attest van het type werk dat hij verricht, de duur van de dienstverlening en het loon dat hij verdiende te bieden;   
  
8 / aan de bepalingen van deze proclamatie, collectieve overeenkomst voldoen, werken de regels en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met de wet.   
  
9 / te registreren en bijhouden van informatie, zoals vereist door deze proclamatie, en alle andere informatie die nodig is voor het ministerie om haar bevoegdheden en taken carryout, en legt hetzelfde binnen een redelijke termijn op verzoek van het ministerie.   
  
13. Verplichting van een werknemer   
  
Iedere werknemer heeft de volgende verplichtingen:   
  
1 / uit te voeren in persoon de werkzaamheden vermeld in de arbeidsovereenkomst;   
  
2 / de instructies gegeven door de werkgever op basis van de voorwaarden van het contract en werk regels te volgen;   
  
3 / te verwerken met de nodige zorgvuldigheid alle instrumenten en hulpmiddelen om hem toevertrouwd voor het werk;   
  
4 / verslag uit te brengen voor het werk altijd in te passen mentale en fysieke omstandigheden;   
  
5 / alle goede steun te geven wanneer er een ongeluk gebeurt of een dreigend gevaar bedreigt het leven of eigendom in zijn plaats van het werk, zonder gevaar voor zijn veiligheid en gezondheid;   
  
6 / onmiddellijk op de hoogte van de werkgever elke handeling die in gevaar brengt zichzelf of zijn collega's of die afbreuk doen aan de belangen van de werkgever;   
  
7 / aan de bepalingen van deze proclamatie, collectieve overeenkomst voldoen, werken de regels en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met de wet.   
  
14. Onwettige activiteiten   
  
1 / Het is onwettig voor een werkgever:   
  
a) belemmeren de werknemer op enigerlei wijze in de uitoefening van zijn rechten of iedere maatregel nemen die tegen hem, omdat hij gebruik maakt van zijn recht;   
  
b) discriminatie van vrouwelijke werknemers, op het gebied van bezoldiging, op grond van hun geslacht;   
  
c) de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in strijd met de bepalingen van deze proclamatie;   
  
d) te dwingen een werknemer door geweld of op een andere manier uit te nodigen of niet uit te nodigen of om niet langer een lid van een vakbond te worden of om te stemmen voor of tegen een bepaalde kandidaat bij de verkiezingen voor de vakbond kantoren;   
  
e) te verlangen een werknemer op elk werk dat gevaarlijk is voor zijn leven uit te voeren;   
  
f) onderscheid maken tussen werknemers op grond van nationaliteit, geslacht, religie, politieke vooruitzichten of andere voorwaarden.   
  
2 / Het is onwettig voor een werknemer:   
  
a) eigendom;   
  
b) weg te nemen eigendom van de werkplek, zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werkgever;   
  
c) het verslag voor het werk in een staat van dronkenschap;   
  
d) behalve voor HIV / AIDS-test, weigeren zich te onderwerpen voor een medisch onderzoek wanneer vereist door de wet of door de werkgever voor het goede doel,   
  
e) weigeren om de veiligheid en ongevallenpreventie in acht neemt en de nodige voorzorgsmaatregelen te nemen.

VIERDE AFDELING   
  
Wijziging van de arbeidsovereenkomst   
  
15. Voorwaarden van Wijziging   
  
Voorwaarden van een arbeidsovereenkomst die niet worden bepaald op grond van deze proclamatie, kan gewijzigd worden door:   
  
1 / collectieve arbeidsovereenkomst;.. Of   
  
2 / werk regels afgegeven in overeenstemming met deze Proclamatie of   
  
3. / Schriftelijke instemming van de partijen.   
  
16. Fusie, splitsing en de overdracht van eigendom   
  
Zonder afbreuk te doen aan artikel 15 van deze proclamatie fusie of splitsing of overdracht van de eigendom van een onderneming mag niet tot gevolg hebben dat het wijzigen van een arbeidsovereenkomst.   
  
AFDELING VIJF   
  
Tijdelijke schorsing van het recht en verplichtingen   
  
Voortvloeien uit van een arbeidsovereenkomst   
  
17. Generaal   
  
1 / Rechten en verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, kunnen tijdelijk worden geschorst op de wijze als bedoeld in deze afdeling.   
  
2 / Tijdelijke opschorting van rechten en verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst impliceert niet dat beëindiging of onderbreking van het contract voortvloeien, op voorwaarde echter een arbeidsovereenkomst is de verplichting van onderbreken:   
  
a) de werknemer om het werk uit te voeren, en   
  
b) de werkgever om de lonen, uitkeringen en andere vergoedingen te betalen, tenzij anders is bepaald in deze Proclamatie of in de collectieve overeenkomst.   
  
18. Gronden voor schorsing   
  
Wordt het volgende geldige reden voor de schorsing, in overeenstemming met artikel 17, van rechten en verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien:   
  
1 / verlof zonder salaris toegekend door de werkgever op verzoek van de werknemer;   
  
2 / verlof voor het doel van het bedrijf kantoor in vakbonden of andere sociale diensten;   
  
3 / detentie voor een periode van ten hoogste dertig dagen, op voorwaarde dat de werkgever in kennis wordt gesteld binnen tien dagen of wordt verondersteld te weten van de detentie;   
  
4 / nationaal gesprek;   
  
5 / geheel of gedeeltelijk opschorting wegens overmacht van de activiteiten van de werkgever van kracht voor een periode van niet minder dan 10 opeenvolgende dagen;   
  
6 / financiële problemen, die niet te wijten aan de schuld van de werkgever, dat de opschorting van de activiteiten van de werkgever voor niet minder dan tien opeenvolgende dagen vereist.   
  
19. Duty te informeren   
  
Wanneer rechten en verplichtingen die voortvloeien uit een contact van de werkgelegenheid die ontstaan ​​zijn opgeschort in overeenstemming met sub artikel 5 of 6 van artikel 18, moet de werkgever aan het ministerie schriftelijk binnen drie dagen na het optreden van de grond voor de opschorting.   
  
20. Bepaling van het ministerie   
  
1 / Het ministerie stelt het bestaan ​​van een goede reden voor de schorsing binnen drie dagen na ontvangst van de schriftelijke informatie op grond van artikel 19.   
  
2 / Indien het ministerie constateert dat er geen goede reden voor de schorsing stelt zij de hervatting van de werkzaamheden en de betaling voor de dagen waarop de werkzaamheden werden opgeschort bestellen.   
  
3 / De partij die door het besluit van de minister benadeelde in overeenstemming met sub-artikelen (1) en (2) van dit artikel kan, met in vijf (5) werkdagen, beroep bij de bevoegde arbeidsrechtbank. "   
  
21. Effect van het vormsel of de toelating van Vering   
  
1 / Indien het ministerie bevestigt of bewijst het bestaan ​​van goede doelen voor een schorsing, wordt het vaststellen van de duur van de opschorting, op voorwaarde echter, dat de duur niet zal een maximum van negentig dagen overschrijden.   
  
2 / Waar het ministerie is ervan overtuigd dat de werkgever niet kan haar activiteiten te hervatten met de maximale termijn onder sub-artikel (1) van dit artikel, wordt de werknemer recht op de voordelen aangegeven in de artikelen 39 en 44.   
  
22. Effecten van het verstrijken van de periode van schorsing   
  
De werknemer brengt verslag uit voor het werk op de eerste werkdag na de datum van het verstrijken van de schorsing en stelt de werkgever een werknemer die zo verslagen voor het werk hervatten.   
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Beëindiging van arbeidsverhoudingen   
  
23. Generaal   
  
1 / A wordt de arbeidsovereenkomst slechts worden beëindigd bij de inleiding door de werkgever of de werknemer en in overeenstemming met de bepalingen van de wet of een collectieve overeenkomst of door de overeenkomst van de twee partijen.   
  
2. De fusie of splitsing of overdracht van de eigendom van een onderneming mag niet tot gevolg hebben dat beëindiging van een arbeidsovereenkomst.   
  
  
  
AFDELING ONE   
  
Beëindiging van een arbeidsovereenkomst   
  
door de wet of overeenkomst   
  
  
  
24. Opzegging door wet   
  
Een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de volgende gronden:   
  
1 / op het verstrijken van de termijn of op de voltooiing van de werkzaamheden waar de arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd of een stuk werk.   
  
2 / bij het overlijden van de werknemer.   
  
3 / na de pensionering van de werknemer in overeenstemming met de desbetreffende wet.   
  
4 / wanneer de onderneming haar werkzaamheden staakt operatie permanent voor als gevolg van bankruptey of voor enige andere oorzaak.   
  
5 / wanneer de werknemer niet in staat is om te werken als gevolg van gehele of gedeeltelijke blijvende arbeidsongeschiktheid.   
  
25. Opzegging door overeenkomst   
  
  
  
1 / De partijen kunnen hun arbeidsovereenkomst door de overeenkomst te beëindigen, op voorwaarde echter dat ontheffing door de werknemer van een van deze rechten uit hoofde van de wet zal geen juridische gevolgen hebben.   
  
2 / Beëindiging bij overeenkomst wordt van kracht en bindend voor de werknemer alleen wanneer het schriftelijk is gedaan.   
  
  
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Beëindiging op verzoek van de overeenkomstsluitende partijen   
  
Sub-sectie One   
  
Ontslag door de werkgever   
  
26. Generaal   
  
1 / Een arbeidsovereenkomst kan slechts worden beëindigd wanneer er redenen zijn die verband houden met het gedrag van de werknemer of met objectieve omstandigheden die voortvloeien uit zijn vermogen om zijn werk of de organisatorische of operationele behoeften van de onderneming te doen.   
  
2 / De volgende wordt niet geacht om legitieme redenen voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst vormen:   
  
a) zijn lidmaatschap van een vakbond of zijn deelname aan de rechtmatige activiteiten;   
  
b) zijn het zoeken naar of het ambt als een vertegenwoordiger van de werknemers;   
  
c) zijn de indiening van de klacht of zijn deelname aan gerechtelijke of andere procedure tegen de werkgever;   
  
d) zijn nationaliteit, geslacht, religie, politieke vooruitzichten, martial status, ras, kleur, familie verantwoordelijkheid, zwangerschap, geslacht of sociale status.   
  
27. Beëindiging zonder opzeggingstermijn   
  
1 / Tenzij anders bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder kennisgeving alleen op de volgende gronden;   
  
a) herhaalde en ongerechtvaardigde traagheid, ondanks de waarschuwing in die zin;   
  
b) afwezigheid van het werk zonder goede reden voor een periode van vijf opeenvolgende werkdagen of binnen tien werkdagen in een periode van een maand of dertig werkdagen in een jaar;   
  
c) bedrieglijke of frauduleus gedrag bij het uitvoeren van zijn taken gelet op de ernst van de zaak;   
  
d) ontvreemding van het pand of het fonds van de werkgever met de bedoeling aan te schaffen voor zichzelf of aan een derde persoon ongerechtvaardigde verrijking;   
  
e) terugzending van de uitgang van die, ondanks het potentieel van de werknemer, wordt voortdurend onder de kwaliteiten en hoeveelheden bepaald in de collectieve overeenkomst of bepaald door de instemming van de twee partijen;   
  
f) de verantwoordelijkheid voor vechtpartijen of ruzies op het werk gelet op de ernst van de zaak;   
  
g) veroordeeld voor een delict waar een dergelijke veroordeling maakt hem ongeschikt voor de functie die hij aanhoudt;   
  
h) de verantwoordelijkheid voor het veroorzaken van schade opzettelijk of door grove nalatigheid aan de eigendommen van de werkgever of aan een andere eigenschap die rechtstreeks is verbonden met het werk van de werkgever;   
  
i) plegen van de onrechtmatige activiteiten bedoeld in artikel 14 (2) bedoelde;   
  
j) afwezigheid van het werk als gevolg van een gevangenisstraf ondergaan die hem gedurende meer dan dertig dagen;   
  
k) plegen van andere strafbare feiten bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst als reden voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande kennisgeving.   
  
2 / Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst beëindigt in overeenstemming met dit artikel, hij moet een schriftelijke kennisgeving met vermelding van de redenen voor en de datum van beëindiging.   
  
  
  
3 / het recht van een werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen in overeenstemming met dit artikel, vervalt na 30 werkdagen vanaf de datum waarop de werkgever weet de grond voor de beëindiging.   
  
  
  
4 / de gronden voor schorsing van een werknemer van rechten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer in overeenstemming met dit artikel kunnen worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de duur van de schorsing niet langer is dan dertig werkdagen.   
  
28. Beëindiging met verklaring   
  
1 / De volgende redenen in verband met het verlies van de capaciteit van, en situaties van invloed zijn, wordt de werknemer een goede reden vormt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met de mededeling:   
  
a) de werknemer duidelijk verlies aan capaciteit om de werkzaamheden uit te voeren waaraan hij is toegewezen, of zijn gebrek aan vaardigheid om zijn werk als gevolg van zijn weigering om de mogelijkheid van training voorbereid door de werkgever blijven zijn vaardigheid of na upgrade is opgeleid, zijn onvermogen om de vereiste vaardigheid te verwerven;   
  
b) de werknemer is om redenen van gezondheid of handicap, blijvend niet in staat te stellen zijn verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst;   
  
c) de werknemer niet bereid om te verhuizen naar een plaats waar de onderneming beweegt;   
  
d) de post van de werknemer wordt geannuleerd voor het goede doel en de werknemer kan niet worden overgedragen naar een andere post;   
  
2 / de volgende redenen in verband met de organisatorische of operationele behoeften van de onderneming, vormt een goede aanleiding voor een beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn;   
  
a) elke gebeurtenis die de directe en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de werknemer gedeeltelijk of in zijn geheel resulteert in de noodzaak van een vermindering van de beroepsbevolking met zich meebrengt;   
  
b) zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van sub-artikel 6 van artikel 18, daling van de vraag naar de producten of diensten van de werkgever leidt tot de vermindering van het volume van het werk en winst-en hetgeen resulteert in de noodzaak van de vermindering van de beroepsbevolking;   
  
c) een besluit om werkmethoden te wijzigen of invoering van nieuwe technologie met het oog op de productiviteit als gevolg van de vermindering van de beroepsbevolking te verhogen.   
  
3 / Indien de annulering van een bericht gevolgen voor een aantal werknemers en bijgevolg een vermindering van de beroepsbevolking in overeenstemming met sub-artikel (1) van artikel 29, wordt de beëindiging vindt plaats in overeenstemming met de voorschriften van sub-artikel vastgestelde ( 3) van artikel 29.   
  
29. Vermindering van de werkenden   
  
1 / In deze proclamatie "vermindering van de arbeidskrachten" verstaan: vermindering van de beroepsbevolking van een onderneming voor een van de redenen als bedoeld in sub-artikel (2) van artikel 28 gevolgen hebben voor een aantal werknemers die ten minste tien procent van het aantal van de werknemers of, in het geval van een onderneming waar het aantal werknemers is tussen de twintig en vijftig, een vermindering van de werknemers die ten minste vijf werknemers gedurende een ononderbroken periode van niet minder dan tien dagen.   
  
2 / De zinsnede "aantal werknemers" als bedoeld in sub-artikel (1) van dit artikel wordt verstaan ​​het gemiddelde aantal van de werknemers bij een werkgever de betrokken binnen de twaalf maanden procedure de datum waarop de werkgever maatregelen voor de verlaging van de werknemers nam .   
  
3 / Wanneer een vermindering van de beroepsbevolking vindt plaats volgens sub-artikel (2) van artikel 28, de werkgever in overleg met vakbond of vertegenwoordiger te geven voor werknemers met vaardigheden en een hoger percentage van de productiviteit wordt voorrang worden vastgehouden in hun posten en, in het geval van gelijke vaardigheid en snelheid van de productiviteit, de arbeiders in eerste instantie worden beïnvloed door de verlaging wordt in de volgende volgorde;   
  
a) onderworpen aan de bepalingen van (b) - (c) van dit sub-artikel, die met de kortste anciënniteit in de onderneming;   
  
b) degenen die minder afhankelijk zijn;   
  
c) die niet onder sub-artikel 3 (a) en (b) van dit artikel;   
  
d) personen die gehandicapt zijn door een arbeidsongeval in de onderneming;   
  
e) vertegenwoordigers van de werknemers;   
  
f) aanstaande moeders;   
  
30. Uitzonderingen   
  
1 / De procedure in deze proclamatie geldt niet voor de vermindering van de werknemers als gevolg van normale afname in het volume van een bouwwerk als gevolg van de achtereenvolgende voltooiing, tenzij de vermindering van invloed op werknemers die voor onderdelen van het werk vóór het werk voor waar zij werkzaam zijn is voltooid.   
  
2 / In sub-artikel (1) van dit artikel, "bouw werk" omvat de bouw van een gebouw, weg-, spoor-weg lijn, zeehaven, dam, brug, installatie van machines en soortgelijke werken van transformatie, uitbreiding, reparatie of onderhoud.   
  
ONDERAFDELING TWEE   
  
Opzegging door de werknemer   
  
  
  
31. Beëindiging met verklaring   
  
Zonder afbreuk te doen aan artikel 32 van deze proclamatie, een werknemer die heeft voltooid zijn proeftijd, kan, door het geven van dertig dagen voorafgaand kennisgeving aan de werkgever, te beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst.   
  
32. Beëindiging zonder opzeggingstermijn   
  
1 / De volgende goede doel voor een werknemer om zijn arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande kennisgeving te beëindigen;   
  
a) indien de werkgever heeft gepleegd jegens hem elke handeling die strijdig zijn menselijke waardigheid en de goede zeden of andere handelingen strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht;   
  
b) indien, gelet in het geval van dreigend gevaar voor de werknemer of de gezondheid, de werkgever, in kennis gesteld van een dergelijk gevaar, niet binnen de termijn te handelen in overeenstemming met de vroegtijdige waarschuwing gegeven door de bevoegde autoriteit of vakbond of de werknemer zelf op het gevaar af te wenden;   
  
c) indien de werkgever heeft herhaaldelijk niet aan zijn fundamentele verplichtingen jegens de werknemer, zoals voorgeschreven op grond van deze proclamatie, collectieve overeenkomsten, werk regels of andere relevante wetten.   
  
2 / Wanneer een werknemer te beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst voor de redenen om onder sub artikel (1) van dit artikel, stelt hij de werkgever schriftelijk in kennis van de redenen voor de beëindiging en de datum waarop de beëindiging van kracht wordt genoemd.   
  
33. Verjaringstermijn   
  
Een werknemer het recht om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen in overeenstemming met sub-artikel (1) van artikel 32 vervalt na vijftien werkdagen te rekenen vanaf de datum waarop de handeling plaatsvond of opgehouden te bestaan.   
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot beëindiging   
  
AFDELING ONE   
  
Mededeling aan een beëindiging van een arbeidscontract   
  
  
  
34. Procedure voor de kennisgeving   
  
1 / opzegging vereist krachtens de bepalingen van deze proclamatie geschiedt schriftelijk. De aankondiging vermeldt de redenen voor de beëindiging van het contract en de datum waarop de beëindiging in werking treedt.   
  
2 / Opzegging door de werkgever of zijn vertegenwoordiger worden overhandigd aan de werknemer in eigen persoon. Wanneer het niet mogelijk is het vinden van de werknemer of hij weigert te ontvangen het bericht, wordt deze aangebracht op het prikbord in de werkplek van de werknemer gedurende tien opeenvolgende dagen.   
  
3 / Opzegging door de werknemer worden overhandigd aan de werkgever of diens vertegenwoordiger of afgeleverd bij zijn kantoor.   
  
  
  
  
  
4 / opzegging aan een werknemer door een werkgever in overeenstemming met artikel 17, gedurende de tijd waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, is van nul en gener waarde.   
  
35. Opzegtermijn   
  
1 / Tenzij anders bepaald in deze proclamatie, de periode van opzegging door de werkgever voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst is als volgt:   
  
a) een maand in het geval van een werknemer die heeft voltooid zijn proeftijd en heeft een periode van dienst niet meer dan een jaar;   
  
b) twee maanden in het geval van een werknemer die een periode van dienst van meer dan een jaar is tot negen jaar.   
  
c) drie maanden in het geval van een werknemer die beschikt over een periode van dienst van meer dan negen jaar;   
  
d) twee maanden in het geval van een werknemer die heeft voltooid zijn proeftijd en wier arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van vermindering van het werk van kracht.   
  
2 / In afwijking van de bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel, wordt de opzegtermijn voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een stuk werk worden overeengekomen door de partijen in de genoemde overeenkomst.   
  
3 / De opzegtermijn die in deze proclamatie vangt aan op de eerste werkdag na de datum waarop de kennisgeving dof wordt gegeven.   
  
4 / De verplichtingen van de partijen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst wordt van kracht blijven gedurende de opzegtermijn.   
  
  
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Betaling van het loon en andere betalingen op   
  
Beëindiging van een arbeidsovereenkomst   
  
  
  
36. Betalingstermijn   
  
Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, wordt de lonen en andere betalingen in verband met de lonen aan de werknemer verschuldigd worden betaald binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf de datum van beëindiging, op voorwaarde echter dat het moment van betaling kan worden verlengd indien de werknemer vertragingen, omdat van zijn eigen schuld aan eigendommen of voor een som geld die hij ontvangt van of terugkeer te wijten is aan de werkgever.   
  
37. Bedrag in geding   
  
In het geval van een geschil met betrekking tot het gevorderde bedrag door de werknemer dient de werkgever de werknemer te betalen de som niet in geschil binnen de gestelde termijn op grond van artikel 36.   
  
38. Effecten van Delay   
  
Wanneer een werkgever in gebreke blijft de verschuldigde bedrag aan de werknemer te betalen binnen de gestelde termijn op grond van artikel 36, kan de bevoegde Arbeid afdeling van een gerechtelijk bevel de werknemer te betalen zijn loon voor de duur van de vertraging t / m loon van drie maanden, tenzij de vertraging is te wijten aan oorzaken buiten de controle van de werkgever.   
  
DERDE AFDELING   
  
Ontslagvergoeding en Compensatie   
  
39. Generaal   
  
1 / Een werknemer die heeft voltooid zijn proeftijd:   
  
  
  
a) Wanneer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat de grond die niet langer de werking permanent te wijten aan faillissement of om enige andere reden.   
  
b) Als zijn contract wordt ontbonden door de inleiding van de werkgever.   
  
c) Als hij de verlaagde per deze proclamatie.   
  
d) wanneer hij zijn contract te beëindigen, omdat zijn werkgever geen dingen, die pijn doet de arbeiders menselijke eer en de morele en het ding gedaan door de werkgever wordt beschouwd als overtreding van het wetboek van strafrecht.   
  
e) Wanneer hij zijn contract te beëindigen, omdat de werkgever in kennis wordt gesteld van het gevaar dat de bedreigingen van de veiligheid en heide van de werknemer niet   
  
f) Wanneer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van reden geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid en is gecertificeerd door de medische raad.   
  
2 / Wanneer een werknemer overlijdt vóór de ontvangst van de ontslagvergoeding, wordt de ontslagvergoeding worden betaald te zijnen laste bedoeld in artikel 110 (2).   
  
3 / De verdeling van de betaling van ontslagvergoedingen te afhankelijk zijn, in overeenstemming met dit artikel geschiedt op dezelfde wijze als de betaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.   
  
40. Bedrag van de ontslagvergoeding   
  
De ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 39 wordt:   
  
1 / dertig (30) keer het gemiddelde dagloon van de laatste week van de dienst voor het eerste jaar van de dienst, voor de dienst van minder dan een jaar, de ontslagvergoeding wordt berekend in verhouding tot de duur van de dienstverlening.   
  
2 / in het geval van een werknemer die heeft gediend voor meer dan een jaar, wordt de betaling worden verhoogd met een derde (1 / 3) van de genoemde som in sub-artikel 1 van dit artikel bedoelde voor elk extra jaar van de dienst , op voorwaarde dat het totale bedrag mag niet meer bedragen dan twaalf maand loon van de werknemer.   
  
3 / Indien een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in overeenstemming met artikel 24 (4) en 29, wordt de werknemer worden betaald, in aanvulling op betalingen uit hoofde van sub-artikelen 1 en 2 van dit artikel, een bedrag dat gelijk is aan zestig vermenigvuldigd met zijn gemiddelde dagelijkse loon van de laatste week van de dienstverlening.   
  
41. Vergoeding voor beëindiging   
  
Een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst beëindigt in overeenstemming met artikel 32 (1) het recht om, in aanvulling op de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 39, om een ​​betaling van een vergoeding, die wordt dertig keer zijn dagelijkse loon van de laatste week van de dienstverlening. Deze bepaling is ook van toepassing op een werknemer die onder de relevante pensioenrecht.   
  
VIERDE AFDELING   
  
Effecten van onrechtmatige beëindiging   
  
42. Generaal   
  
Wanneer een werkgever of een werknemer niet voldoet aan de eisen van deze Proclamatie of andere relevante wetgeving met betrekking tot de beëindiging bepaald, wordt de beëindiging onrechtmatig is.   
  
43. Wedersamenstelling of compensatie in geval van wederrechtelijke Beëindiging   
  
1 / Indien een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op onrechtmatige wijze in strijd is met sub-artikel (2) van artikel 26, wordt de werkgever verplicht de werknemer te herstellen, op voorwaarde dat de werknemer hebben het recht om de betaling van de schadevergoeding, indien hij wenst te verlaten zijn werk.   
  
2 / Onder voorbehoud van sub-artikel 1 van dit artikel, wanneer een werknemer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in strijd met de bepalingen van de artikelen 24, 25, 27, 28 en 29 van deze proclamatie, kan de arbeidsmarkt geschillenbeslechting instantie om de herinvoering van de werknemer of de betaling van schadevergoeding.   
  
3 / In afwijking van sub-artikel 2 van dit artikel, de arbeidsmarkt geschillenbeslechting scheidsgerecht kan het ontslag van de werknemer om na betaling van de schadevergoeding, zelfs indien de werknemer opnieuw oprichting, wanneer zij van mening is vereist dat de voortzetting van de bijzondere werknemer werkgever betrekkingen, door haar de natuur is waarschijnlijk aanleiding geven tot ernstige moeilijkheden. Ook wanneer een werknemer die, na het behalen van het arrest van re-oprichting, in zijn voordeel weigert ere wordt hersteld, de arbeidsmarkt schikking scheidsgerecht kan het ontslag van de werknemer om tegen betaling van volledige schadevergoeding of mislukt compensatie voor het ongemak dat hij gemaakt gelet op de aard van het werk en andere omstandigheden van het geval.   
  
4 / De vergoeding moet worden betaald onder sub-artikelen (1), (2) en (3) van dit artikel, in aanvulling op de ontslagvergoeding als bedoeld in de artikelen 39 - 40, als volgt; Deze bepaling is ook van toepassing om een ​​werknemer die onder de relevante penison wet.   
  
a) honderdtachtig keer het gemiddelde dagloon en een bedrag gelijk aan zijn beloning voor de juiste opzegtermijn in overeenstemming met artikel 44 in het geval van onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of   
  
b) een bedrag gelijk aan zijn loon waarop de werknemer zou hebben verkregen indien de arbeidsovereenkomst heeft geduurd t / m de datum van verstrijken of voltooiing, op voorwaarde echter dat een dergelijke vergoeding mag niet hoger zijn dan honderdtachtig keer het gemiddelde dagloon in het geval van onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor stuk werk.   
  
5 / Wanneer de eerste intance rechterlijke bevelen de herinvoering van de werknemer in overeenstemming met sub-artikelen (1) en (2) van dit artikel, stelt het gerecht de betaling van de bestelling back-pay niet langer dan 6 maanden loon. Indien de beslissing van herplaatsing wordt bevestigd door het hof van beroep stelt zij om betaling van de terug te betalen niet meer dan een jaar.   
  
44. Uitzonderingen   
  
In afwijking van de bepalingen van artikel 43, wordt niet-naleving door de werkgever met de mededeling eisen op grond van artikel 35 alleen resulteren in de betaling door de werkgever of de lonen in Leu van de opzegtermijn, in aanvulling op een andere vergoeding bedoeld in artikel 40, van deze proclamatie.   
  
45. Aansprakelijkheid van de werknemer   
  
1. Een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst beëindigt in strijd met de bepalingen van artikel 31 of 35 (2) zijn aansprakelijk voor betaling van schadevergoeding aan de werkgever.   
  
2. De vergoeding verschuldigd door de werknemer in overeenstemming met sub-artikel (1) van dit artikel, mag niet meer dan dertig dagen loon van de werknemer.   
  
HOOFDSTUK VIER   
  
Speciale contracten   
  
AFDELING ONE   
  
Home Werk Contract   
  
46. ​​Totstandkoming van de overeenkomst   
  
1 / Er is een thuiswerk opdracht worden wanneer een persoon die gewoonlijk arbeid verricht voor een werkgever in zijn huis of een andere plaats vrij gekozen door hem in ruil voor loon, zonder enige directe toezicht en de leiding door de werkgever.   
  
1 / Een overeenkomst voor de verkoop van grondstoffen of hulpmiddelen door een werkgever aan een thuiswerker en de wederverkoop van de producten aan de werkgever of een andere soortgelijke regelingen getroffen tussen de werkgever en de thuiswerker wordt beschouwd als een huiswerk opdracht.   
  
2 / Het contract gesloten tussen een thuiswerker en een werkgever wordt geacht te worden gemaakt voor een bepaalde periode of een stuk-werk.   
  
3 / De Minister kan, in overleg met de betrokken organen, schrijven de richtlijnen van de bepalingen van deze Proclamatie die van toepassing zijn op thuiswerkers en de wijze van hun applicaties.   
  
47. Records   
  
Een werkgever die een werknemer in dienst op basis van een thuiswerk opdracht houdt een register bij waarin de volgende en andere relevante gegevens;   
  
1 / volledige naam, leeftijd, burgerlijke staat en het adres van de werknemer;   
  
2 / het adres waar de werkzaamheden worden uitgevoerd;   
  
3 / het type, prijs, kwaliteit en hoeveelheid van het materiaal geleverd door de werkgever aan de werknemer;   
  
4 / het soort werk, de kwaliteit en de bestelde hoeveelheid;   
  
5 / de tijd en plaats van levering van het product of het materiaal;   
  
6 / bedrag en de wijze van betaling.   
  
TWEEDE AFDELING   
  
Opdracht van de Stage   
  
48. Totstandkoming van de overeenkomst   
  
1. Er is een contract van het leerlingwezen zijn wanneer een werkgever stemt ermee in om een ​​persoon te geven volledige en systematische training in een bepaald beroep met betrekking tot de functie van zijn onderneming in overeenstemming met de vaardigheden van de handel en de persoon die op zijn beurt stemt ermee in om de aanwijzingen gegeven aan de uitvoering van de opleiding en werkt daarmee verband houden.   
  
2. Het contract van de stage wordt afgesloten met de persoon wiens leeftijd niet lager is dan veertien jaar.   
  
3. Het contract van het leerlingwezen en de wijzigingen zijn slechts geldig wanneer zij schriftelijk is gedaan en bevestigd door het ministerie.   
  
49. Inhoud van het contract   
  
Een contract van het leerlingwezen wordt vermeld ten minste de volgende:   
  
1 / de aard en de duur van de opleiding van het leerlingwezen;   
  
2 / de vergoeding die moet worden betaald tijdens de opleiding, en   
  
3 / de voorwaarden van het werk.   
  
50. Verplichtingen van de partijen   
  
1 / De leerling wordt ijverig volgen de opleiding en streven naar succes voltooien.   
  
2 / De werkgever kent aan de leerling op een bezetting, die niet gerelateerd is en niet bijdraagt ​​aan zijn opleiding.   
  
51. Beëindiging   
  
1 / Een contract van het leerlingwezen wordt beëindigd op de volgende gronden:   
  
a) bij het verstrijken van de termijn vastgesteld voor het leerlingwezen, of   
  
b) door opzegging door een van beide Verdragsluitende Partij, of   
  
c) wanneer de leerling de opdracht zonder voorafgaande kennisgeving beëindigd.   
  
2 / De werkgever kan het contract van het leerlingwezen beëindigen door opzegging onder sub-artikel genoemde (1) (b) van dit artikel, indien:   
  
a) hij niet langer in staat om vervroegd aan zijn verplichtingen op grond van verandering van werk of andere oorzaken buiten zijn controle waardoor die de voortzetting van de opleiding onmogelijk is, of   
  
b) de leerling in strijd met de disciplinaire regels van de onderneming, of   
  
c) de leerling is blijvend niet in staat zijn verdere opleiding of het voltooien van zijn opleiding binnen de gestelde termijn.   
  
3 / De leerling kan het contract van het leerlingwezen beëindigen door opzegging onder sub-artikel genoemde (1) (b) van dit artikel, waar;   
  
a) de werkgever niet aan zijn verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst van deze Proclamatie, of   
  
b) de stagiair heeft goede zaak in verband met zijn gezondheid of familie of andere soortgelijke redenen.   
  
4 / De leerling kan de overeenkomst zonder voorafgaande kennisgeving in overeenstemming met sub-artikel (1) beëindigen (c), van dit artikel Waar:   
  
a) hij bewijst, door een passende medische verklaring, dat hij niet kan lozen   
  
zijn verplichtingen, zonder ernstig in gevaar zijn gezondheid, of   
  
b) de verandering van werkgever eenzijdig de voorwaarden van het contract.   
  
5 / De bepalingen van deze proclamatie over de ontslagvergoeding, schadevergoeding en herplaatsing zijn niet van toepassing op opdrachten van het leerlingwezen.   
  
  
  
  
  
52. Certificaat   
  
De werkgever zal, na de beëindiging van het contract van het leerlingwezen, te geven aan de leerling een certificaat, dat de bezetting heeft hij getraind zijn in de duur van de opleiding en andere soortgelijke gegevens aangeeft.

Deel drie  
  
Lonen  
  
HOOFDSTUK EEN  
  
Bepaling van de Lonen  
  
  
  
53 Algemene  
  
  
  
1 / "loon": de regelmatige betaling waarop de werknemer recht heeft in ruil voor de uitvoering van het werk dat hij verricht op grond van een arbeidsovereenkomst.  
  
  
  
2 / Voor de toepassing van deze proclamatie, worden de volgende betalingen niet worden beschouwd als loon:  
  
  
  
a) op termijn te betalen;  
  
b) bedrag ontvangen door middel van per-dagvergoedingen, ontberingen emissierechten, het vervoer vergoeding, de overdracht kosten, en soortgelijke vergoeding betaald aan de werknemer ter gelegenheid van de reis of de wijziging van zijn rseidence;  
  
c) bonus;  
  
d) commissie;  
  
e) andere prikkels betaald voor meerwerk resultaten;  
  
f) service charge van klanten ontvangen.  
  
  
  
54 voorwaarden van de betalingen voor idle time  
  
1 / Tenzij anders bepaald in deze Proclamatie of de geldende wetgeving, wordt de lonen slechts worden betaald voor het werk gedaan.  
  
  
  
2 / Nowithstanding sub-artikel (1) van dit artikel, een werknemer heeft recht op zijn loon als hij klaar was om te werken, maar omwille van onderbrekingen in de levering van hulpmiddelen en rij materialen of om redenen die niet attribuiable om hem niet in staat was werk.  
  
HOOFDSTUK TWEE  
  
-Modus en de uitvoering van Betaling  
  
  
55 Algemene  
  
  
  
Lonen worden betaald in contanten, op voorwaarde echter, dat wanneer de werkgever en werknemer daarmee instemmen, kan worden betaald in natura. Betaalde lonen in natura mag de marktwaarde niet hoger zijn dan op het gebied van de betaling in natura en kan in geen geval zij meer dan 30% van het loon betaald in contanten.  
  
  
  
56 uitvoering van de betalingen  
  
  
  
1 / Tenzij anders is overeengekomen, wordt lonen worden betaald op werkdagen en op de plaats van het werk.  
  
2 / In het geval waar de dag van betaling, vermeld in sub-artikel (1) van dit artikel valt op een zondag of een feestdag is, wordt de dag van betaling vallen op de vorige werkdag.  
  
  
  
57 Betaling in persoon  
  
  
  
Tenzij anders bepaald bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst, wordt lonen rechtstreeks betaald aan de werknemer of aan een door hem gemachtigd persoon.  
  
  
  
58 Tijd van betaling  
  
  
  
Loon wordt uitbetaald aan de tijdstippen die zijn voorzien door de wet of collectieve overeenkomst of het werk regels of arbeidsovereenkomst.  
  
  
  
59 ingehouden op het loon  
  
1 / De werkgever niet aftrekken van, bevestig of verrekening het loon van de werknemer, tenzij het tegendeel wordt bepaald door de wet of collectieve overeenkomst of arbeidsreglement of in overeenstemming met een gerechtelijk bevel of een schriftelijke overeenkomst van de werknemer.  
  
2 / Het bedrag in het totaal dat kan in mindering worden gebracht op eender welk moment, van het loon van de werknemer mag in geen geval meer dan een derde van zijn maandelijkse loon.  
  
  
  
60 Record van betaling  
  
  
  
1 / De werkgever houdt een register van betalingsinstellingen specifing het brutoloon en de wijze van berekening van het loon, andere variabele beloningen, de hoeveelheid en soort van de aftrek, de netto-lonen en andere relevante gegevens, tenzij er een speciale regeling, waarop de handtekening van de werknemer wordt aangebracht.  
  
  
  
2 / De werkgever heeft de verplichting om de toegankelijk register en de aantekeningen uit te leggen dat er van de werknemer op diens verzoek.  
  
  
  
3 / Het feit dat een werknemer heeft ontvangen zonder protest het netto bedrag vermeld op het register wordt opheffing van zijn recht om niet vormen voor een deel van zijn loon dat verschuldigd was.  
  
  
  
DEEL VIER  
  
Werkuren, wekelijkse rusttijd en openbare Holdays  
  
HOOFDSTUK EEN  
  
Uren van het werk  
  
AFDELING ONE  
  
De normale arbeidstijd  
  
  
  
61. Maximale Dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd  
  
  
  
1 / normale arbeidsduur bedraagt ​​niet meer dan acht uur per dag of Achtenveertig uur per week.  
  
  
  
2 / In deze proclamatie, "normale arbeidsduur" verstaan ​​de tijd gedurende welke een werknemer daadwerkelijk werkzaamheden verricht of gebruik maakt voor het werk in overeenstemming met de wet, collectieve overeenkomst of arbeidsreglement.  
  
  
  
62. Vermindering van de normale arbeidstijd  
  
  
  
1 / De minister kan, bij wege van richtlijnen vermindering van de normale arbeidstijd voor economische sectoren, sectoren of beroepen waar er zijn speciale voorwaarden van het werk.  
  
  
  
2 / De verlagingen van de normale arbeidsduur op grond van deze proclamatie leidt niet tot vermindering van het loon van de werknemer.  
  
  
  
63. Opstelling van wekelijkse arbeidstijd  
  
  
  
Arbeidsuren wordt gelijkelijk verdeeld over de werkdagen van een week, op voorwaarde echter, wanneer de aard van het werk, zodat uren werk in een van de werkdagen kan worden verkort en de verschillen worden verdeeld over de resterende dagen van de vereist week zonder verlenging van de dagelijkse grenzen van acht uur met meer dan twee uur.  
  
  
  
64. Middelen van de normale arbeidstijd  
  
  
  
Wanneer de omstandigheden waarin het werk moet worden uitgeoefend zodanig zijn dat de normale arbeidstijd niet kan gelijkmatig worden verdeeld over de individuele week, kan de normale arbeidsduur worden berekend als een gemiddelde over een periode langer dan een week, op voorwaarde echter dat het gemiddelde aantal uren over een periode mag niet meer dan acht uur per dag of veertig acht uur per week.  
  
  
  
  
  
65. Uitsluiting  
  
  
  
Tenzij anders bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst of op het werk de regels van de bepalingen van deze proclamatie is niet van toepassing op commerciële reizigers of hun vertegenwoordigers.  
  
  
  
TWEEDE AFDELING  
  
Overwerk  
  
  
  
66. Generaal  
  
  
  
1 / Werk verricht boven de normale dagelijkse arbeidstijd vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van deze proclamatie wordt geacht om overwerk te worden.  
  
  
  
2 / werkzaamheden binnen de grenzen bedoeld in de artikelen 61,63 en 64 bedoelde niet geacht over-tijd.  
  
  
  
3 / Overwerk wordt gewerkt alleen in gevallen die uitdrukkelijk voorzien in artikel 67 en op uitdrukkelijke instructie van de werkgever.  
  
  
  
4 / De instructies onder sub-artikel (3) van dit artikel en de werkelijke overuren van elke werknemer worden geregistreerd door de werkgever.  
  
  
  
67. Gevallen waarin overuren is premissible  
  
  
  
1 / Een werknemer kan niet worden gedwongen tot meer dan-time te werken, maar op termijn kan worden gewerkt wanneer de werkgever niet kan worden verwacht dat zij hun toevlucht tot andere maatregelen en alleen wanneer er: -  
  
a) een ongeval, feitelijke of dreigende  
  
b) overmacht;  
  
c) dringend werk;  
  
  
  
  
  
  
  
d) vervanging van afwezige werknemers die op het werk dat continu loopt zonder onderbreking.  
  
  
  
2 / Niet Onverminderd de bepalingen van sub-artikel 1 van dit artikel, overwerk werk van een individuele werknemer wegens een dringende werken is niet meer dan 2 uur in een dag of 20 uur in een maand of 100 uur per jaar.  
  
68 overuren Betaling  
  
  
  
1 / In aanvulling op zijn loon, een werknemer die werkt op termijn het recht ten minste de volgende betalingen.  
  
  
  
a) in het geval van het werk tussen zes uur (6.am) in de ochtend en tien uur (10 uur) in de avond, tegen het tarief van een en een kwart (1 1 / 4), vermenigvuldigd met de gewone uurloon;  
  
  
  
b) in het geval van nachtarbeid tussen tien uur 's avonds (10 uur) en zes uur in de ochtend (6 uur), tegen het tarief van anderhalf ((1 1 / 2) vermenigvuldigd door de gewone uurloon;  
  
  
  
c) in het geval van het werk op de wekelijkse rustdag, tegen het tarief van twee (2) vermenigvuldigd met het gewone uurloon;  
  
  
  
d) in het geval van het werk op feestdagen, tegen het tarief van twee en een half (2 1 / 2), vermenigvuldigd met het gewone uurloon noot.  
  
  
  
2 Betaling voor over-time werk wordt verricht op vaste dag  
  
voor de loon-Pay Day.  
  
  
  
  
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE  
  
Wekelijkse rusttijd  
  
69. Generaal  
  
  
  
1 / Een werknemer heeft recht op een wekelijkse rusttijd bestaat uit niet minder dan vierentwintig niet-onderbroken uren in de loop van elke periode van zeven dagen.  
  
  
  
2 / Tenzij anders bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst, de wekelijkse rusttijd als bedoeld in sub-artikel (1) van dit artikel worden, indien mogelijk;  
  
a) op een zondag vallen;  
  
b) gelijktijdig worden toegekend aan alle werknemers van de onderneming.  
  
  
  
3 / De wekelijkse rusttijd wordt berekend voor de periode omvat van 6 uur tot de volgende 6 uur  
  
  
  
70. Speciale wekelijkse Rest Scheme  
  
  
  
1 / Indien de aard van het werk of de dienst verricht door de werkgever zodanig is, dat de wekelijkse rusttijd niet kan vallen op een zondag een andere dag kan worden gemaakt een wekelijkse rusttijd als een substituut.  
  
  
  
2 / De bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel is van toepassing op de volgende en soortgelijke activiteiten:  
  
  
  
a) werk dat aan de behoeften van het leven levering of voldoen aan de gezondheids-, recreatieve of culturele eisen van het grote publiek;  
  
b) de essentiële openbare diensten zoals elektriciteit, water, communicatie, vervoer en soortgelijke anderen;  
  
c) het werk, die vanwege hun aard of om technische redenen, indien onderbroken of uitgesteld kunnen veroorzaken problemen of schade.  
  
  
  
71. Gewerkt aan wekelijkse rustdagen  
  
  
  
1 / Een werknemer kan worden verplicht om te werken aan een wekelijkse rustdag alleen daar waar het nodig is om ernstige verstoring van de normale werking van de onderneming in het geval van voorkomen:  
  
a) een ongeval, feitelijke of dreigende;  
  
b) overmacht;  
  
c) dringend werk te worden gedaan.  
  
  
  
2 / Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 68 (c), een werknemer die, op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk, de werknemers op een wekelijkse rustdag, heeft recht op een compensatie in vrije tijd; op voorwaarde echter, dat hij wordt gecompenseerd in de vorm van geld indien zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat hij wordt verleend de compenserende rusttijd.  
  
  
  
72. Applicatie  
  
  
  
1 / De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op commerciële reizigers of hun vertegenwoordigers.  
  
  
  
  
  
2 / De minister kan richtlijnen geven de bepaling van de bijzondere toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk voor de werknemers die direct betrokken zijn bij het vervoer van passagiers en goederen  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
HOOFDSTUK DRIE  
  
Feestdagen  
  
  
  
73. Generaal  
  
  
  
Alle feestdagen waargenomen onder de desbetreffende wet wordt betaald feestdagen  
  
  
  
74. Non-Vermindering van de Lonen  
  
  
  
1 / Een werknemer die wordt betaald op maandbasis gaat geen vermindering van zijn loon op grond van het hebben van niet-gewerkte op feestdagen.  
  
  
  
2 / De betaling van het loon op een feestdag van een werknemer andere dan de betaling genoemd in sub-artikel (1) van dit artikel wordt bepaald door zijn arbeidsovereenkomst of cao.  
  
  
  
75 Betaling voor werk op feestdagen  
  
  
  
2 / Een werknemer wordt betaald zijn uurloon vermenigvuldigd met twee voor elk uur van de werkzaamheden op een feestdag.  
  
  
  
2 / Wanneer een feestdag samenvalt met een andere feestdag of valt op een rustdag is aangewezen door deze proclamatie of een andere bijzondere wet, is de werknemer slechts recht op een vergoeding voor het werken op zo'n dag.  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
DEEL VIJF  
  
Verlof  
  
HOOFDSTUK EEN  
  
Jaarlijks verlof  
  
  
  
76-generaal  
  
  
  
1 / Een overeenkomst door een werknemer af te zien op welke manier zijn recht op jaarlijks verlof is van nul en gener waarde.  
  
  
  
2 / Tenzij anders bepaald in deze Proclamatie, is het verboden om lonen te betalen in plaats van de jaarlijkse vakantie.  
  
  
  
77 Duur van de jaarlijkse vakantie  
  
  
  
1 / Een werknemer heeft recht op een ononderbroken jaarlijks verlof met behoud van loon die in geen geval minder zijn dan:  
  
a) veertien (14) werkdagen voor het eerste een jaar in dienst;  
  
b) veertien (14) werkdagen plus een werkdag voor elk extra jaar van de dienst.  
  
  
  
2 / In afwijking van de bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel, extra vakantieverlof met behoud van loon, voor werknemers die in een werk dat is met name gevaarlĳke of de staat waarin dit gebeurt is ongezond, kunnen worden vastgesteld in een collectieve overeenkomst.  
  
  
  
3 / Het loon van een werknemer ontvangt tijdens zijn verlof is gelijk aan wat hij zou hebben ontvangen indien hij was blijven werken.  
  
  
  
4 / Voor bepaling van de wachttijd van de dienstverlening die nodig is voor het recht van een jaarlijkse vakantie, wordt zesentwintig dagen van de dienstverlening in een onderneming worden geacht gelijkwaardig te zijn tot een maand van de werkgelegenheid.  
  
  
  
5 / Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van deze proclamatie is gerechtigd zijn te betalen voor het verlof dat hij niet heeft genomen.  
  
  
  
6 / Indien de duur van het dienstverband van een werknemer niet in aanmerking komt voor een  
  
jaarlijkse vakantie bedoeld in dit artikel, wordt de werknemer  
  
recht op een jaarlijkse vakantie naar rato van de duur van zijn dienst.  
  
  
  
78 toekennen van verlof  
  
  
  
1 / Een werknemer wordt verleend zijn eerste periode van het verlof na een jaar in dienst en zijn de volgende en de daaropvolgende periode van verlof in de loop van elk kalenderjaar.  
  
  
  
2 / Een werkgever moet een werknemer zijn verlof te verlenen in overeenstemming met een verlof schema in de loop van het kalenderjaar waarin zij verschuldigd is.  
  
  
  
3 / Het verlof schema om in sub-artikel (2) van dit artikel bedoelde je verdrinken door de werkgever met inachtneming van zoveel mogelijk om:  
  
a) de wens van de werknemer, en  
  
b) de noodzaak voor het behoud van de normale werking van zijn onderneming.  
  
  
  
79 Verdelen en Postponding Jaarlijks verlof  
  
  
  
1 / In afwijking van de bepalingen van artikel 77, indien een werknemer verzoeken en de werkgever daarmee instemt, zijn verlof kan worden toegekend in twee delen.  
  
  
  
2 / Het vakantieverlof kan worden uitgesteld wanneer de werknemer verzoeken en de werkgever daarmee instemt.  
  
  
  
3 / Een werkgever kan om redenen ingegeven door de werkomstandigheden van de onderneming, stellen de datum van het verlof van een werknemer.  
  
  
  
4 / Indien een werknemer ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, zijn de artikelen 85 en 86 van deze proclamatie van toepassing.  
  
  
  
5 / Het verlof wordt uitgesteld in overeenstemming met sub-artikelen (2) en (3) van dit artikel, worden niet posponed voor meer dan twee jaar.  
  
  
  
80 Recall  
  
  
  
1 / Een werknemer die met verlof is mag alleen worden herinnerd wanneer onvoorziene omstandigheden zijn aanwezigheid op zijn post nodig.  
  
  
  
2 / Een werknemer die wordt teruggeroepen van verlof recht op een uitkering voor de rest van zijn verlof, exclusief de tijd die verloren gaat voor de reis.  
  
  
  
3 / De werkgever draagt ​​het vervoer gemaakte kosten door de werknemer als directe gevolgen van zijn teruggeroepen en dagvergoedingen.  
  
  
  
HOOFDSTUK TWEE  
  
Buitengewoon verlof  
  
  
  
81 Verlof voor Family Events  
  
  
  
1 / Een werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon gedurende drie werkdagen wanneer;  
  
  
  
a) besluit hij het huwelijk, of  
  
b) zijn echtgenoot of afstammelingen of ascendenten of een ander familielid, hetzij door affiniteit of bloedverwantschap t / m de tweede graad overlijdt.  
  
  
  
  
  
  
  
2 / Een werknemer heeft het recht om zonder te betalen vertrekken t / m 5 opeenvolgende dagen in het geval van uitzonderlijke en ernstige gebeurtenissen.  
  
  
  
82. Unie te verlaten  
  
Leiders van de vakbonden heeft het recht om te vertrekken met behoud van loon voor de toepassing van de presentatie van de gevallen arbeidsgeschillen, onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomsten, het bijwonen van de Unie vergaderingen, seminars of trainingen. De wijze van toekenning van dit verlof kan worden bepaald in een collectieve overeenkomst.  
  
83. Verlof voor Special Purpose  
  
  
  
1 / A werknemers die bij de hoorzittingen verschijnt voor bevoegde instellingen voor arbeidsgeschillen te horen of arbeidswetten te dwingen wordt verlof met behoud van loon alleen voor de tijd gebruikt voor het beoogde doel.  
  
  
  
2 / Een werknemer die gebruik maakt van zijn burgerlijke rechten of plichten worden verleend verlof met behoud van loon, uitsluitend voor de tijd gebruikt voor het beoogde doel.  
  
  
  
3 / De wijze waarop het onderwijs of opleiding verlof wordt verleend en de vorm en de omvang van de financiële hulp kan worden verleend kan worden bepaald in een collectieve overeenkomst of arbeidsreglement.  
  
  
  
84. Kennisgeving  
  
  
  
Een werknemer die willen verlof op te nemen in overeenstemming met de bepalingen van dit hoofdstuk moet de werkgever vooraf in kennis en legt de nodige bewijsstukken verlangen wanneer de werkgever verzoeken hem.  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
Hoofdstuk drie  
  
Ziekteverlof  
  
85 duur van het verlof  
  
  
  
1 / Indien een werknemer, na zijn proeftijd voltooid is, wordt gesmolten arbeidsongeschikt wegens ziekte, andere dan die voortvloeien uit arbeidsongevallen, heeft hij recht op een ziekteverlof.  
  
  
  
2 / Het verlaten om in sub-artikel (1) van dit artikel bedoelde, in geen geval meer dan zes maanden achter elkaar of afzonderlijk worden geteld in de loop van een periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de eerste dag van zijn ziekte.  
  
  
  
3 / Indien een werknemer zelf afwezigen van het werk op grond van ziekte, zal hij, behalve wanneer de werkgever in staat is bewust te zijn van de ziekte of het is onpraktisch, stelt de werkgever de dag na zijn afwezigheid.  
  
  
  
4 / tenzij de collectieve overeenkomst anders is bepaald, wordt een werknemer recht op een ziekteverzuim na vertoon van een geldig medisch attest door een medische organisatie erkend door de regering.  
  
86 Betaling  
  
  
  
De periode van ziekteverlof als bedoeld in artikel 85, wordt verleend op de volgende wijze:  
  
1 / het eerste een maand met 100% van zijn loon;  
  
2 / de komende twee maanden met 50% van zijn loon;  
  
3 / de komende drie maanden zonder te betalen.  
  
  
  
Deel Zes  
  
Werken situatie van de vrouwen en jonge werknemers  
  
HOOFDSTUK EEN  
  
Arbeidsomstandigheden van vrouwen  
  
  
  
87 Algemene  
  
  
  
1 / Vrouwen mogen niet worden gediscrimineerd ten aanzien van de werkgelegenheid en de betaling, op basis van hun geslacht.  
  
  
  
2 / Het is verboden om vrouwen van het type werk dat kan verkrijgen door de minister te worden in het bijzonder gevaarlĳke of schadelijk voor hun gezondheid in dienst.  
  
  
  
3 / nr. zwangere vrouw wordt toegekend aan nachtarbeid tussen 10 uur en 6 uur of werkzaam zijn op overuren.  
  
  
  
4 / Geen zwangere vrouw krijgt de asignment buiten haar vaste plaats van tewerkstelling, op voorwaarde echter, ze worden overgeheveld naar een andere plaats van het werk als haar taak is gevaarlijk voor haar gezondheid of zwangerschap als vastgesteld door een arts.  
  
  
  
5 / Een werkgever mag niet opzeggen van de arbeidsovereenkomst van een vrouw tijdens haar zwangerschap en tot vier maanden van haar opsluiting.  
  
  
  
6 / Niettegenstaande staande de bepalingen van sub-artikel (5) van dit artikel, kan de arbeidsovereenkomst van een zwangere vrouw worden beëindigd om redenen aangegeven in de artikelen 25, 27 en 29 (3) van deze proclamatie, als het geen betrekking tot het geven van geboorte en zwangerschap.  
  
88 Zwangerschapsverlof  
  
  
  
1 / Een werkgever verleent de vrije tijd aan een zwangere vrouw werknemer zonder aftrek van haar loon, voor medisch onderzoek in verband met haar zwangerschap, op voorwaarde echter, dat zij verplicht is een medisch attest van haar onderzoek te presenteren.  
  
  
  
2 / Een zwangere vrouw te werken, wordt op aanbeveling van een arts, het recht om een ​​verlof met behoud van loon.  
  
  
  
3 / Een vrouw werknemer wordt verleend een periode van 30 opeenvolgende dagen verlof met behoud van loon voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling en een periode van 60 opeenvolgende dagen van het verlof na haar bevalling.  
  
  
  
4 / Indien een zwangere vrouw werknemer niet binnen de 30 dagen van haar prenatale verlof is zij een aanvullend verlof recht heeft tot aan haar bevalling in overeenstemming met sub-artikel 2 van dit artikel. Indien de levering plaatsvindt voordat de termijn van 30 dagen is verstreken, wordt de postnatale verlof onder sub-artikel 3 van dit artikel beginnen.  
  
  
  
Hoofdstuk twee  
  
Arbeidsomstandigheden van jonge werknemers  
  
  
  
89-generaal  
  
  
  
1 / Voor de toepassing van deze proclamatie, "jonge werknemers" wordt verstaan ​​een persoon die de leeftijd bereikt van veertien, maar is nog niet voorbij de leeftijd van 18 jaar.  
  
  
  
2 / Het is verboden om personen werkzaam onder de veertien jaar.  
  
  
  
3 / Het is prohabited om jonge werknemers in dienst die vanwege hun aard of vanwege de staat waarin het wordt uitgevoerd, in gevaar brengt het leven of de gezondheid van de jonge werknemers die het.  
  
  
  
4 / De Minister kan voorschrijven dat de lijst van activiteiten die verboden zijn voor jonge werknemer die met name in:  
  
  
  
a) werk in het vervoer van passagiers en goederen over de weg, spoor, lucht en over de binnenwateren, kades en pakhuizen met zware gewicht lifitings, trekken of te duwen of andere verwante soort arbeid;  
  
b) werkzaamheden die verband houden met elektrische elektriciteitscentrales transformatoren of transmissie, lijnen;  
  
c) ondergrondse werken, zoals mijnen, steengroeven en soortgelijke werken;  
  
d) werken in riolen en het graven van tunnels.  
  
  
  
5 / De bepalingen van sub-artikel (4) van dit artikel is niet van toepassing op arbeid verricht door jonge werknemers die cursussen volgt in het beroepsonderwijs scholen die worden goedgekeurd en gecontroleerd door de bevoegde autoriteit.  
  
  
  
90 Grenzen uren werk  
  
  
  
De normale arbeidstijd voor jonge werknemers bedraagt ​​niet meer dan zeven uur per dag.  
  
  
  
91 Nacht en overuren  
  
Het is verboden om jonge werknemers in dienst op:  
  
1 / nachtarbeid tussen tweeëntwintig en 6 uur 's ochtends;  
  
2 / overwerk, of  
  
3 / wekelijkse rustdagen, of  
  
4 / feestdagen.  
  
DEEL ZEVEN  
  
Beroepsziekten, Veiligheid Gezondheid en Milieu Werken  
  
HOOFDSTUK EEN  
  
preventieve maatregelen  
  
  
  
92 Verplichtingen van een werkgever  
  
  
  
Een werkgever neemt de nodige maatregelen om adequaat te beschermen van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers; hij in het bijzonder:  
  
  
  
1 / voldoen aan de arbo-eisen die in deze proclamatie;  
  
  
  
2 / de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers goed zijn geïnstrueerd en kennis over de gevaren van hun respectieve beroepen en de voorzorgsmaatregelen die nodig zijn om ongevallen en schade aan de gezondheid te voorkomen; ervoor te zorgen dat de richtlijnen worden gegeven en ook toewijzen veiligheid officier; oprichting van een beroepsziekte, de veiligheid en de gezondheid van de commissie die de commissie de vestiging, wordt bepaald door een richtlijn afgegeven door de minister;  
  
  
  
3 / bieden werknemers met persoonlijke beschermingsmiddelen, kleding en materialen te instrueren van hun gebruik;  
  
  
  
4 / registreren werkgelegenheid ongevallen en beroepsziekten en kennis van de arbeidsinspectie van hetzelfde;  
  
  
  
5 / regelen; naar gelang de aard van het werk, op eigen kosten voor de medische keuring van nieuw aangeworven werknemers en voor werknemers die zich bezighouden met gevaarlijk werk, die nodig kunnen zijn.  
  
  
  
6 / ervoor te zorgen dat de werkplek en de lokalen niet voor gevaar voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers veroorzaken;  
  
  
  
7 / passende pre-executies om te verzekeren dat alle processen van het werk niet zal worden een bron of oorzaak van fysische, chemische, biologische, ergonomisch en psychologische huzards voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers;  
  
  
  
8 / gehoorzamen aan de richtlijnen afgegeven door de bevoegde autoriteit in overeenstemming met deze proclamatie.  
  
  
  
93 Verplichtingen van een werknemer  
  
Een werknemer moet:  
  
1 / samenwerken met de werkgever in de formulering en uitvoering van het werk van regels om de gezondheid van werknemers en de veiligheid te waarborgen.  
  
  
  
2 / hoogte onverwijld aan de werkgever eventuele gebreken aan de gebruikte apparatuur en schade aan de gezondheid en de veiligheid van de werknemers die hij ontdekt in de onderneming.  
  
  
  
3 / verslag uit aan de werkgever elke situatie die kan hij reden om te geloven zou een gevaar oplevert en hij kan geen oplossing op zijn eigen eventuele ongevallen of schade aan de gezondheid die ontstaat in de loop van of in verband met werk hebben.  
  
  
  
4 / passend gebruik te maken van alle veiligheidsvoorzieningen, de veiligheidsvoorzieningen en ander toestel ingericht voor de bescherming van zijn gezondheid of de veiligheid en voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van anderen.  
  
  
  
5 / gehoorzamen alle gezondheids-en veiligheidsvoorschriften die door de werkgever of de afgegeven door de bevoegde autoriteit.  
  
  
  
94 Verbod  
  
Geen enkele werknemer zal:  
  
  
  
1 / bemoeien met, verwijderen, verplaatsen, beschadigen of vernietigen alle veiligheids-of andere toestellen ingericht voor zijn bescherming of de bescherming van anderen, of  
  
  
  
2 / hinderen elke methode of proces vastgesteld met het oog op het minimaliseren van het werk gevaar.

HOOFDSTUK TWEE   
  
Arbeidsongevallen   
  
AFDELING ONE   
  
Aansprakelijkheid   
  
  
  
95 algemene   
  
  
  
1 / Onder voorbehoud van de bepalingen van de relevante wet pensioen, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing op de werknemers een arbeidsovereenkomst letsel is door een werknemer opgelopen tijdens of in verband met de uitoefening van zijn werk.   
  
  
  
2 / Voor de toepassing van deze proclamatie, "bedrijfsongeval" betekent een arbeidsovereenkomst ongeval of beroepsziekte.   
  
  
  
96 verplichting, ongeacht van schuld   
  
  
  
1 / De werkgever is aansprakelijk, ongeacht schuld, voor de werkgelegenheid verwondingen door zijn werknemer en deze aansprakelijkheid wordt bepaald in overeenstemming met de bepalingen van dit hoofdstuk.   
  
  
  
2 / De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele schade opzettelijk veroorzaakt door de benadeelde werknemer zelf; eventuele schade als gevolg van de volgende handelingen met name wordt geacht opzettelijk worden veroorzaakt door de werknemer:   
  
  
  
a) niet-gehoorzaamheid van uitdrukkelijke veiligheidsinstructies of niet-naleving van de bepalingen van ongevallenpreventie regel die specifiek is afgegeven door de werkgever, of   
  
b) de rapportage aan het werk in een staat van dronkenschap, die hem verhindert goed reguleren zijn gedrag of begrip.   
  
  
  
3 / De bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel doet geen afbreuk aan het recht van een werknemer om schadevergoeding te vorderen in overeenstemming met de geldende wetgeving, waar een bedrijfsongeval is een gevolg van schuld aan de zijde van de werkgever.   
  
97 arbeidsongeval   
  
  
  
Voor de toepassing van deze Proclamatie "Occupational ongeval": elke biologische letsel of functiestoornis geleden door een werknemer als gevolg van enige oorzaak vreemd aan de gewonde werknemer of elke poging die hij maakt tijdens of in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden en is inclusief;   
  
  
  
a) alle schade die een werknemer tijdens de uitvoering van de werkgever orders, zelfs weg van de werkplek of buiten zijn normale arbeidsduur;   
  
b) alle schade die een werknemer voor of na zijn werk of tijdens een onderbreking van de werkzaamheden, indien hij aanwezig is op het werk of de lokalen van de onderneming uit hoofde van zijn functie in verband met zijn werk;   
  
c) eventuele schade die de werknemer, terwijl hij naar of van de plaats van het werk in een vervoerdienst voertuig verstrekt door de onderneming die is avilable voor het gezamenlijk gebruik van haar werknemers of in avehicle ingehuurd en uitdrukkelijk bestemd door de onderneming voor dezelfde doel;   
  
d) eventuele schade die een werknemer als gevolg van een actie van de werkgever of een derde persoon tijdens de uitvoering van zijn werk.   
  
98 beroepsziekten   
  
  
  
1 / Voor de toepassing van deze Proclamatie een "beroepsziekte": een pathologische aandoening of veroorzaakt door fysische, chemische of biologische agentia die ontstaat als gevolg van:   
  
a) de aard van de werkzaamheden van de werknemer, of   
  
b) de omgeving waarin de werknemer verplicht is om te werken tijdens een bepaalde periode voorafgaand aan de datum waarop de ziekte duidelijk geworden.   
  
  
  
2 / beroepsziekte, wordt niet onder endemische of epidemische ziekte die heersen en gecontracteerd in het gebied waar het werk is, gebeurt behalve in het geval van werknemers die uitsluitend bij de bestrijding van dergelijke ziekten uit hoofde van hun beroep.   
  
  
  
3 / De minister zal in overleg met de betrokken autoriteit van de betrokken, om richtlijnen die schema's notering ziekten te bevatten van beroepsmatige oorsprong. De genoemde plannen worden herzien ten minste elke vijf jaar.   
  
  
  
4 / Het optreden van een van de ziekten vermeld in het tijdschema dat iedere werknemer die betrokken geweest bij iemand van de desbetreffende soorten werk daarin vermeld, zijn op zichzelf voldoende bewijs van de beroepsmatige oorsprong van de ziekte.   
  
  
  
5 / In afwijking van sub-artikel (4) van dit artikel, wordt het bewijs worden toegelaten tot de beroepsmatige oorsprong van een ziekte niet vermeld in de desbetreffende planning en de genoemde ziekten vast te stellen wanneer ze zich manifesteren onder andere voorwaarden dan die welke de oprichting van een vermoeden van hun beroepswerkzaamheid oorsprong.   
  
  
  
6 / Bij het ontbreken van bewijs van het tegendeel, een ziekte die vaak slechts voordoet bij personen die werkzaam zijn in bepaalde beroepen worden geacht te zijn van een beroepsziekte oorsprong waar de werkzaamheden die lijden aan een dergelijke ziekte bezig was met een dergelijke bezetting en het bestaan ​​van de ziekte wordt vastgesteld door een arts.   
  
7 / De datum waarop een beroepsziekte werd duidelijk, dat wil zeggen de eerste datum waarop de werknemer arbeidsongeschikt werd, of de datum van de eerste medische diagnose van de ziekte of de datum van overlijden van de gewonde werknemer, wordt beschouwd als de datum waarop een dienstbetrekking letsel voorgedaan.   
  
  
  
8 / Wanneer een werknemer na de genezing van een beroepsziekte die in de betreffende schema, opdrachten van de ziekte weer als gevolg van zijn betrokkenheid bij iemand van de desbetreffende werkzaamheden in de genoemde lijst, wordt vermoed dat hij heeft opdracht gegeven voor een verse beroepsziekte.   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Graad van invaliditeit   
  
  
  
99 Algemene   
  
  
  
1 / "invaliditeit": elke tewerkstelling letsel als gevolg waarvan er een vermindering of verlies van capaciteit om te werken.   
  
2 / WAO heeft de volgende effecten:   
  
  
  
a) tijdelijke invaliditeit   
  
b) blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid   
  
c) blijvende invaliditeit en   
  
d) de dood.   
  
  
  
100 tijdelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering   
  
  
  
Tijdelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van de verlaging voor een beperkte periode van de capaciteit van de werknemer voor het werk dat hem belet zijn werk doet geheel of gedeeltelijk.   
  
  
  
101. Blijvende gedeeltelijke of totale arbeidsongeschiktheidsverzekering   
  
1 / "Permanent gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid" betekent ongeneeslijke arbeidsongevallen verminderen van de gewonde werknemer werkt capaciteit.   
  
2 / "blijvende invaliditeit" betekent ongeneeslijke arbeidsongevallen, die de gewonde werknemer voorkomt van het verrichten van elke vorm van betaald werk.   
  
3 / verwondingen die, hoewel niet resulterend in arbeidsongeschiktheid, ernstige verminking of misvorming van de benadeelde persoon wordt beschouwd als   
  
  
  
  
  
blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, met het oog van de vergoeding en andere voordelen.   
  
102. Beoordeling van arbeidsongeschiktheid   
  
1 / De graad van blijvende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld in overeenstemming met de beoordeling van arbeidsongeschiktheid tabel voorgeschreven door richtlijnen afgegeven door de minister.   
  
2 / de mate van arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld in overeenstemming met de beoordeling van tafel als bedoeld in sub-artikel (1) van dit artikel, door een bevoegde medische raad. Het bestuur stelt de omvang van de mate van invaliditeit te bepalen zoveel mogelijk binnen twaalf maanden vanaf de datum van de schade.   
  
3 / WAO, die is beoordeeld kan worden herzien in overeenstemming met sub-artikelen (1) en (2) van dit artikel waar de werknemer toestand verslechtert of verbetert of ten onrechte diagonised:   
  
a) over de inleiding van de bevoegde autoriteit, of   
  
b) op verzoek van de werknemer of werkgever.   
  
4 / Wanneer het resultaat van de herziening gerechtvaardigd is, de rechten van de werknemer naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt erkend of ingetrokken of dat het tarief verhoogd of verlaagd, zoals het geval kan zijn.   
  
5 / Indien een werknemer die heeft geleden een dienstbetrekking schade een verdere werkgelegenheid schade lijdt, wordt zijn handicap opnieuw worden bezien in het licht van zijn nieuwe omstandigheden.   
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Uitkeringen in het geval van de werkgelegenheid Injuries   
  
AFDELING ONE   
  
Algemene   
  
103. Betaling van de uitkeringen   
  
Schade uitkering wordt betaald in overeenstemming met de bepalingen van dit hoofdstuk.   
  
104. Bijzondere verplichtingen   
  
1 / Een werkgever heeft de volgende verplichtingen:   
  
a) de werknemer gewend met eerste hulp in de tijd te geven;   
  
b) aan de gewonde werknemer te voeren door een passende middelen van vervoer ot het dichtstbijzijnde medisch centrum, en   
  
c) het voorval in kennis te stellen van de juiste orgel in overeenstemming met de richtlijnen uitgevaardigd door de minister.   
  
2 / De werkgever heeft de verplichting om de begrafeniskosten bepaald in artikel 110 te betalen (1) (b).   
  
TWEEDE AFDELING   
  
Medische voordelen   
  
105. Soorten voordelen   
  
Wanneer een werknemer schade lijdt werkgelegenheid, dient de werkgever hebben betrekking op de volgende kosten:   
  
1 / algemene en gespecialiseerde medische en chirurgische zorg;   
  
2 / het ziekenhuis en farmaceutische zorg;   
  
3 / alle noodzakelijke prothetische of orthopedische apparaten.   
  
106. Duur van de uitkering   
  
Mediale uitkeringen worden ingetrokken overeenkomstig de besluiten van de Medische Raad.   
  
DERDE AFDELING   
  
Verschillende soorten van uitkeringen   
  
107. Generaal   
  
1 / Een werknemer die heeft opgelopen arbeidsongeval heeft recht op:   
  
a) periodieke uitkering, terwijl hij is tijdelijk uitgeschakeld;   
  
b) invaliditeit of gratifikatie of compensatie, waar hij onderhoudt blijvende invaliditeit;   
  
c) nabestaandenpensioen te bevredigen of vergoeding aan te zijnen laste, waar hij sterft.   
  
2 / Periodieke betaling kan worden opgeschort wanneer een werknemer die heeft aangevraagd of ontvangt hetzelfde:   
  
a) weigert of nalaat zich te onderwerpen aan medisch onderzoek of op enigerlei wijze opzettelijk belemmert of onnodig vertragingen dergelijk onderzoek;   
  
b) gedraagt ​​zich op een wijze die berekend zijn herstel vertragen, of   
  
c) in strijd met de richtlijnen afgegeven door de bevoegde autoriteit voor het gedrag van de benadeelde werknemers.   
  
3 / Zodra de omstandigheden die aanleiding eindigt de schorsing, de periodieke betaling wordt hervat, op voorwaarde echter dat er geen recht om terug te betalen voor de periode van schorsing zijn.   
  
  
  
108. Periodieke betalingen   
  
1 / De werkgever betaalt gedurende een jaar het tijdschrift betaling, vermeld in artikel 107 (1) (a).   
  
2 / de periodieke betalingen in sub-artikel (1) van dit artikel bedoelde op het tempo van het volledig loon van de werknemer vorige gemiddelde jaarlijkse loon tijdens de eerste drie maanden na de datum van de schade, niet minder dan 75% (zeventig vijf procent) van de werknemer vorige gemiddelde jaarlijkse loon tijdens de komende drie maanden na de datum van de schade en niet minder dan 50% (vijftig procent) van zijn vorige gemiddelde jaarlijkse loon voor de resterende zes maanden.   
  
3 / periodieke betalingen houdt het laagste van de volgende vindt plaats eerst:   
  
a) wanneer de werknemer medisch gecertificeerd is om niet langer met een handicap;   
  
b) op de dag dat de werknemer het recht op pensioen of gratifikatie invaliditeit, of   
  
c) twaalf maanden vanaf de datum waarop de werknemer het werk neer.   
  
109. Arbeidsongeschiktheidsverzekering Betalingen   
  
2 / Tenzij anders bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verschuldigd aan de werknemers van staatsbedrijven die onder deze proclamatie moeten in overeenstemming zijn met de verzekering geregeld door de onderneming of de pensioenen wet.   
  
Wanneer de onderneming heeft geen verzekering regeling wordt het pensioen recht van toepassing op werknemers die onder deze proclamatie.   
  
2 / Een werkgever betaalt een forfaitair bedrag van invaliditeit compensatie aan werknemers die niet vallen onder de pensioenregeling wet.   
  
3 / Het bedrag van de invaliditeit te betalen vergoeding door de werkgever worden:   
  
a) wanneer de schade door de werknemer is blijvende invaliditeit, een bedrag gelijk aan vijf maal zijn jaarlijkse loon;   
  
b) indien de schade door de werknemer lager is dan de volledige blijvende invaliditeit een bedrag evenredig met de mate van invaliditeit wordt berekend op basis van de vergoeding als bedoeld in het vorige Sub-artikel (3) (a).   
  
4 / Indien een werknemer die heeft opgelopen blijvende invaliditeit was op de datum van de schade op de leerling, zijn invaliditeit te betalen schadevergoeding in overeenstemming met sub - artikel (2) van dit artikel, wordt berekend aan de hand van het loon dat hij zou waarschijnlijk zijn ontvangen als een erkend vakman na het einde van zijn studies.   
  
110. Gezinsleden 'Benefits   
  
1 / Indien een werknemer of een leerling overlijdt als gevolg van een arbeidsongeval, worden de volgende uitkeringen worden betaald:   
  
a) afhankelijke vergoeding in overeenstemming met de bepalingen van sub-artikelen (2) en (3) van dit artikel, en   
  
b) onderworpen aan de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement, de betaling voor de begrafeniskosten, die mag niet minder dan twee maanden loon van de werknemer.   
  
2 / Het volgende wordt overwogen ten laste:   
  
a) de werknemer de weduwe of weduwnaar;   
  
b) kinderen van de overleden werknemer die jonger zijn dan achttien jaar, en   
  
c) iedere ouder die werd gesteund door de overleden werknemer.   
  
  
  
3 / Het bedrag van de ten laste vergoeding voor werknemers die niet onder de ambtenaren pensioen recht, zal een bedrag gelijk aan vijf keer het jaarsalaris van de overledene en betaald door de werkgever te zijn;   
  
a) 50% (vijftig procent) voor wettige de overleden werknemer de man of vrouw;   
  
b) 10% (tien procent) elk voor kinderen van de overledene werknemer die onder de leeftijd van vijftien jaar oud is;   
  
  
  
c) 10% (tien procent) elk voor de ouders van de overleden werknemer die werden gesteund door hem.   
  
4 / Indien het totaal van personen ten laste 'compensatie berekend in overeenstemming met sub-artikel 3 van dit artikel is van meer dan honderd procent (100%) van het totale bedrag dat moet worden verdeeld, het bedrag van de vergoeding van elke persoon ten laste wordt naar evenredigheid verminderd met het bedrag nodig is om het totaal te betalen bedrag te verlagen tot honderd procent van de genoemde totale bedrag. Indien de som van alle hulpbehoevenden 'compensatie minder dan honderd procent (100%) van het totale bedrag dat moet worden verdeeld, het bedrag van de schadevergoeding van elke persoon ten laste wordt dan evenredig verhoogd met het bedrag nodig is om het totaal te betalen bedrag te verhogen tot honderd procent (100%) van de genoemde totale bedrag.   
  
111. Bewijslast   
  
De uitkeringen als bedoeld in artikel 110 bedoelde niet verschuldigd indien de werknemer overlijdt na twaalf maanden vanaf de datum van de schade, tenzij wordt aangetoond dat de schade was de voornaamste bijdragebetaling oorzaak van zijn dood.   
  
112. Voordelen niet belastbaar   
  
1 / De uitkeringen in overeenstemming met de bepalingen van deze afdeling moeten vrij zijn van elke vorm van belasting.   
  
2 / De uitkeringen ingevolge de bepalingen van deze afdeling, worden niet toegekend, bevestigd aan of in mindering gebracht bij wijze van verrekening.   
  
DEEL ACHT   
  
Collectieve Betrekkingen   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Vakbonden en werkgeversorganisaties   
  
  
  
113. Het recht om zich te organiseren   
  
1 / Werknemers en werkgevers hebben het recht om vast te stellen en vorm vakbonden of werkgevers verenigingen, respectievelijk actief aan deelnemen.   
  
2 / In deze proclamatie:   
  
a) "vakbond": een organisatie gevormd door werknemers;   
  
b) "werkgevers vereniging": een organisatie die is opgericht door werkgevers;   
  
c) "federatie": een organisatie die is opgericht door meer dan een vakbonden of werkgevers verenigingen.   
  
d) "confederatie": een organisatie die is opgericht door meer dan een vakbonden federaties of werkgeversorganisaties.   
  
114. Vorming van organisaties   
  
1 / Een vakbond kan worden vastgesteld in een onderneming waar het aantal werknemers is tien of meer, op voorwaarde echter dat het aantal leden van de vakbond niet lager mag zijn dan tien.   
  
  
  
2 / Werknemers die werkzaam zijn in ondernemingen die minder dan tien werknemers kunnen een algemene vakbond, op voorwaarde echter dat het aantal van de leden van de vakbond niet lager mag zijn dan tien.   
  
3 / Vakbonden kunnen gezamenlijk vorm federaties en bonden kunnen gezamenlijk in confederaties.   
  
4 / Werkgevers verenigingen kunnen gezamenlijk vorm werkgevers federatie en werkgeversorganisaties kunnen gezamenlijk vorm werkgevers confederatie.   
  
5 / geen vakbond of werkgeversorganisatie vereniging kan een confederatie vormen, zonder vorming van federaties.   
  
  
  
6 / Iedere federatie of confederatie van vakbonden of werkgevers verenigingen kunnen zich aansluiten bij internationale organisaties van vakbonden of werkgevers.   
  
  
  
7 / Geen werknemer kan tot meer dan een vakbond op een gegeven moment voor hetzelfde werk. Wanneer deze bepaling niet wordt nageleefd, de nieuwste lidmaatschap eerdere lidmaatschap te beëindigen en de formaliteiten van het lidmaatschap waren gelijktijdige of is het onmogelijk vast te stellen dat is de nieuwste, mogen ze geen effect.   
  
  
  
8 / In afwijking van sub-artikel 4 van dit artikel, kan iedere werkgever zich aansluiten bij een gevestigde werkgevers federatie.   
  
115. Functies van Organisaties   
  
Organisaties hebben de volgende functies   
  
1 / Let op de voorwaarden van de werkzaamheden en voldoen aan de verplichtingen vervat in deze proclamatie; respecteren de rechten en belangen van leden in het bijzonder, vertegenwoordigen de leden in de collectieve onderhandelingen en arbeidsconflicten voor de bevoegde instantie desgevraagd of overgedragen;   
  
a) indien er sprake meer dan een vakbond organisaties op een bepaalde onderneming, de vakbond die gaat in een collectieve arbeidsovereenkomst te onderhandelen en met de autoriteiten te raadplegen, is degene die 50% +1 of meer ondersteund wordt door alle werknemers van de onderneming .   
  
b) de vakbond die het verdienen van de meerderheid van stemmen moet worden geregistreerd door het ministerie.   
  
c) wanneer de vakbond.   
  
d) Na een bepaalde periode verloor de stemming van vertrouwen, andere vakbond die krijgt een motie van vertrouwen na de registratie zal hebben rechtspersoonlijkheid.   
  
2 / ervoor te zorgen dat de wetten verordeningen, richtlijnen en uitspraken zijn bekend, worden nageleefd en uitgevoerd door de leden;   
  
3 / initiëren wet-en regelgeving die betrekking hebben werkgevers en werknemers; actief deel te nemen tijdens hun voorbereidingen en wijzigingen;   
  
4 / lozing andere taken, zoals vastgelegd in hun grondwetten.   
  
116. Functies van de federaties en de Confederations   
  
In aanvulling op de zaken genoemd in artikel 115, federaties en confederaties heeft de volgende functies;   
  
1 / aan de eenheid en geest van samenwerking van hun leden te versterken; deelnemen aan het bepalen of de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de handel of de industrie het niveau alsmede op leden aanmoedigen om hun deelname aan de bouw van de nationale economie te versterken ;   
  
2 / om hun organisaties in alle conferenties vertegenwoordigen;   
  
3 / kwijting andere functies in overeenstemming met hun grondwetten.   
  
  
  
117. Grondwet van Organisaties   
  
Vakbonden en werkgevers organisaties brengen hun eigen grondwet De grondwet kan onder meer het volgende.;   
  
1 / naam van de organisatie;   
  
2 / adres van het hoofdkantoor van de organisatie;   
  
3 / doel van de organisatie;   
  
4 / datum van oprichting van de organisatie;   
  
5 / embleem van de organisatie;   
  
6 / kwalificaties voor leiderschap;   
  
7 / bijdrage van haar leden;   
  
8 / financiële en materiële beheer van de organisatie; vergaderingen en verkiezingen procedures;   
  
9 / vergadering en verkiezing procedues;   
  
10 / disciplinaire maatregelen, en   
  
11 / de voorwaarden voor het oplossen van de organisatie.   
  
12 / Status van het pand in geval van ontbinding van de organisatie   
  
118. Registratie van organisaties   
  
1 / Iedere organisatie zal worden geregistreerd door het ministerie in overeenstemming met deze proclamatie;   
  
2 / Elke organisatie wordt, bij de oprichting, bij het ministerie voor de inschrijving de volgende documenten:   
  
a) de oprichting van de organisatie;   
  
b) een document met de namen, adres en de handtekening van de leider;   
  
c) in het geval van een algemene vakbond, de namen van de ondernemingen waar de leden actief zijn;   
  
d) wanneer de organisatie is een federatie of een confederatie, de namen, adres en handtekening van hun leiders en de leden vakbonden of werkgevers verenigingen.   
  
e) de naam en het embleem van de organisatie.   
  
3 / Het ministerie stelt, na bestudering van de documenten en het vaststellen dat ze correct worden ingevuld, een certificaat van registratie binnen vijftien dagen na ontvangst van de aanvraag. Waar het ministerie niet haar besluit in kennis binnen deze termijn, wordt de organisatie geacht geregistreerd.   
  
4 / Een organisatie die niet in overeenstemming is ingeschreven bij de bepalingen van deze proclamatie mogen geen activiteiten die in deze proclamatie.   
  
5 / een vakbond of werkgeversorganisatie geregistreerd door het ministerie in overeenstemming met deze proclamatie wordt rechtspersoonlijkheid hebben en in het bijzonder, hebben de capaciteit om de volgende activiteiten:   
  
a) tot het aangaan van contracten;   
  
b) in rechte op te treden;   
  
c) te bezitten, gebruik en de overdracht onroerend goed,   
  
d) aan de leden te vertegenwoordigen op elk niveau, en   
  
e) op alle rechtspersonen handeling die nodig is voor de verwezenlijking van haar doelstellingen uit te voeren.   
  
119. Weigering om te registreren   
  
Het ministerie kan weigeren aan een organisatie voor een van de volgende redenen te registreren:   
  
1 / waar de organisatie niet voldoet aan de eisen van deze proclamatie gestelde voorwaarden, voorschriften en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met deze proclamatie, of   
  
2 / wanneer de doelstellingen en de grondwet van de organisatie zijn illegaal of   
  
3 / waar de naam van de organisatie is vergelijkbaar met een andere organisatie die is opgericht vóór het of zo nauw dezelfde is als voor haar leden en het grote publiek verwarring op enigerlei wijze, of   
  
4 / waar een of meer dan een van die verkozen als leiders van de organisatie zijn veroordeeld en bestraft, in de laatste tien jaar van ernstige, niet-politieke misdrijven en de organisatie niet bereid is om ze te vervangen door anderen.   
  
120. Annulering van de inschrijving   
  
1 / Het ministerie kan gelden voor de bevoegde rechter het bewijs van inschrijving van een organisatie, op een van de volgende redenen annuleren:   
  
a) indien het bewijs van inschrijving is verkregen door fraude of vergissing of bedrog, of   
  
b) indien een van de doelstellingen of de vorming van de organisatie wordt gevonden om de illegale uit hoofde van deze proclamatie en de organisatie niet bereid is te verhelpen of de illegale bepalingen of aandoeningen te verhelpen, of   
  
c) waar de organisatie wordt gevonden te hebben die zich bezighouden met activiteiten die verboden zijn op grond van deze proclamatie of uitgevoerd handelingen die in strijd zijn met de doeleinden en de grondwet en het is niet bereid om te staken of te verhelpen of te elimineren.   
  
2 / Het ministerie kan op verzoek van een organisatie ervoor zorgen dat de organisatie wordt opgelost op de wijze die hem goeddunkt.   
  
121. Mededeling aan de inschrijving te annuleren   
  
1 / Het ministerie voor het aanvragen van de annulering van de registratie van een organisatie in overeenstemming met sub-artikel 1 van artikel 120, te geven aan de betrokken organisatie een maand vóór bericht met vermelding van de redenen voor de annulering en de mogelijkheid om zich daartegen te verzetten. De Ministeries mogen niet opgeven om een ​​andere reden dan die genoemd in sub-artikel 1 van artikel 120.   
  
  
  
2 / Wanneer de periode van een maand van de kennisgeving bedoeld in sub-artikel (1), van dit artikel is verstreken en de organisatie verzet zich niet tegen de aankondiging of de oppositie wordt beschouwd als ongegrond door het ministerie, kan het ministerie bij de bevoegde rechtbank voor de annulering van de registratie.   
  
3 / Zonder afbreuk te doen aan sub-artikel 2 van dit artikel het ministerie kan opschorten van de organisatie af te zien van de handeling die verboden is door de proclamatie of in strijd met de doelstellingen en de grondwet, die aanleiding kunnen geven tot intrekking van het certificaat als bedoeld in sub-artikel 1 (c) van artikel 120 van deze proclamatie.   
  
122. Beroep   
  
Waar het ministerie weigert de registratie van de organisatie, kan de organisatie een beroep op de bevoegde rechter binnen vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de beslissing schriftelijk in kennis. Tijdens de hoorzitting, stelt het ministerie in de gelegenheid gesteld om te verschijnen voor de rechtbank en zendt haar advies.   
  
123. Gevolg van annulering van de inschrijving of op verzoek van de Organisatie.   
  
Een organisatie wordt geacht ontbonden wanneer de geregistreerde organisatie wordt ontbonden door een beslissing van een rechter of op verzoek van de organisatie bij het ministerie en wordt ontbonden op de dag een beslissing is genomen.

HOOFDSTUK TWEE   
  
Collectieve overeenkomst   
  
Deel een   
  
Algemene   
  
124 Definitie   
  
1 / "Collectieve overeenkomst": een schriftelijke overeenkomst heeft gesloten tussen een of meer vertegenwoordiger van de vakbonden en een of meer werknemers of agenten of vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties.   
  
2 / "collectief onderhandelen" betekent een onderhandeling tussen werkgevers en werknemers organisaties of hun vertegenwoordigers over de voorwaarden van het werk of collectieve overeenkomst of de verlenging en wijziging van de collectieve overeenkomst.   
  
125. Collectieve onderhandelingen   
  
1 / Handel Unie heeft het recht om een ​​collectieve arbeidsovereenkomst te onderhandelen met een of meer werkgevers of hun organisatie op het gebied bedoeld in artikel 128.   
  
2 / werkgevers of werkgeversorganisaties hebben het recht om een ​​collectieve overeenkomst met hun werknemers georganiseerd in een vakbond koopje.   
  
126 Vertegenwoordiging   
  
1 / De volgende heeft het recht om werknemers te vertegenwoordigen tijdens de CAO-onderhandelingen.   
  
a) waar sprake is van een vakbond, de leiders van de Unie die bevoegd zijn om de werknemers te vertegenwoordigen tijdens de CAO-onderhandelingen.   
  
b) waar sprake is van een algemene vakbond die zijn verleend overeenkomstig de grondwet van de unie.   
  
2 / De persoonsgegevens van personen die de werkgever moet de betrokken werkgever of werkgevers of degenen die deligated door een of meer werkgevers vereniging.   
  
127. Adviseurs   
  
Eventuele onderhandelingen partij bij een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden bijgestaan ​​door adviseurs die deskundig advies geven tijdens de onderhandelingen.   
  
  
  
128. Onderwerp van een CAO   
  
Aangelegenheden betreffende arbeidsverhouding en-omstandigheden zo goed werkt als de betrekkingen van werkgevers en hun organisaties met werknemers organisaties kan worden bepaald door de collectieve overeenkomst.   
  
129. Inhoud   
  
Onverminderd de algemene strekking van artikel 128 van deze Proclamatie, kunnen de volgende onder meer worden bepaald door een collectieve overeenkomst:   
  
1 / zaken achtergelaten door de bepalingen van deze Proclamatie of andere wetten te worden geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst;   
  
2 / de voorwaarden voor de bescherming van veiligheid en gezondheid en de wijze van verbetering van de sociale diensten;   
  
3 / medezeggenschap, in het bijzonder, in aangelegenheden inzake de bevordering, de lonen, de overdracht, vermindering en discipline;   
  
4 / arbeidsvoorwaarden, de procedure voor het maken van het werk voorschriften en klachtenprocedures;   
  
5 / indeling van de arbeidstijd en interval pauze;   
  
6 / partijen die onder de cao en de duur van de geldigheid.   
  
130. Procedure voor collectief onderhandelen   
  
1 / Een partij die een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten kan de andere partij schriftelijk in kennis. Tevens opstellen en indienen van ontwerp nodig zijn voor de onderhandelingen.   
  
2 / De aangezochte partij stelt binnen tien dagen na ontvangst van het verzoek, verschijnen voor collectieve onderhandelingen.   
  
  
  
3 / De partijen vóór de aanvang van collectieve onderhandelingen het opstellen van het reglement van orde.   
  
4 / Iedere partij heeft het recht om te onderhandelen te goeder trouw.   
  
5 / kwesties waarover de partijen niet tot overeenstemming kunnen bereiken met de onderhandelingen te goeder trouw worden voorgelegd aan de bevoegde arbeidsconflicten afwikkeling tribunaal.   
  
6 / partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst die is af te dwingen besluit te wijzigen of hun collectieve overeenkomst te vervangen door in 3 maanden vóór de geldigheidsdatum verstrijkt. Elke partij, nadat besloten tot wijziging of vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het af te ronden binnen 3 maand vanaf de datum van verstrijken. Als de onderhandelingen niet is afgerond met de genoemde periode de collectieve arbeidsovereenkomst waarvan de geldigheidsdatum is verstreken vervalt tobe effectief.   
  
131. Registratie van CAO   
  
Bij het uitvoeren van een collectieve arbeidsovereenkomst, zullen partijen voldoende exemplaren van hetzelfde aan het ministerie voor registratie.   
  
132. Toetreding   
  
Een collectieve overeenkomst die reeds is ondertekend en geregistreerd kan worden aanvaard door anderen.   
  
TWEEDE AFDELING   
  
Voorwaarden voor de geldigheid   
  
133. Geldigheidsduur   
  
1 / Iedere bepaling van een collectieve overeenkomst die voorziet in de voorwaarden van het werk en voordelen die ongunstiger zijn dan die welke bij deze Proclamatie of andere wetten, is van nul en gener waarde.   
  
2 / tenzij daarin anders wordt beslist, een collectieve arbeidsovereenkomst dient rechtskracht hebben vanaf de datum van ondertekening.   
  
3 / tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in een collectieve overeenkomsten, geen enkele partij kan de collectieve arbeidsovereenkomst voor drie jaar vanaf de datum van de geldigheid ervan betwisten, op voorwaarde echter dat;   
  
a) bij het optreden van een grote economische veranderingen, kan het een uitdaging om de collectieve arbeidsovereenkomst worden voorgelegd aan de minister door beide partijen vóór het verstrijken van de vastgestelde tijd.   
  
b) De Minister stelt, na ontvangst van een uitdaging om een ​​collectieve overeenkomst in overeenstemming met dit sub-artikel 3 (a), toe te wijzen adviseur met het oog op zodat de twee partijen de zaak schikken in een overeenkomst. Als de twee partijen niet om zich te vestigen de zaak bij overeenkomst, is artikel 142 van deze Proclamatie van toepassing.   
  
c) de partijen kunnen te allen tijde te wijzigen of aan te passen hun collectieve overeenkomst, op voorwaarde echter dat zonder afbreuk te doen aan de bijzondere voorwaarden vermeld in sub-artikel 3 (a) en (b) van dit artikel, een partij niet kan worden verplicht zonder zijn toestemming aan een collectieve overeenkomst te wijzigen of aan te passen vóór de genoemde termijn verstrijkt koopje.   
  
DERDE AFDELING   
  
Toepassingsgebied van een collectieve overeenkomst   
  
134. Scope   
  
1. Iedere collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle partijen gedekt.   
  
2. Wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst is gunstiger voor de werknemers in vergelijkbare zaken dan die welke door de wet, wordt de collectieve overeenkomst prevaleren. Echter, waar de wet is gunstiger voor de werknemers dan de collectieve arbeidsovereenkomst het recht van toepassing.   
  
  
  
  
  
135. Uitzondering   
  
1 / Indien een vakbond die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zijn de collectieve arbeidsovereenkomst, blijven geldig te zijn tussen de werkgever en de werknemers.   
  
2 / In het geval van fusie van twee of meer ondernemingen, tenzij anders besloten door de betrokken partijen:   
  
a) wanneer de ondernemingen die hun eigen cao hebben, zijn ontbonden de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door meer werknemers vóór de ontbinding wordt geacht te zijn gesloten door de anderen en is van toepassing.   
  
b) indien slechts een van de ondernemingen een collectieve overeenkomst heeft, wordt het van toepassing zijn op de onderneming die voortvloeit uit de samenvoeging.   
  
c) wanneer het aantal werknemers van alle ondernemingen gelijk zijn en ze hebben een eigen cao, wordt het een gunstiger in het algemeen, van toepassing.   
  
3 / Wanneer een onderneming wordt samengevoegd of verdeeld, zijn de bepalingen van sub-artikel (2) van dit artikel, mutatis mutandis, van toepassing.   
  
  
  
Deel negen   
  
Arbeid Geschil   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
Algemene   
  
136. Definities   
  
In deze proclamatie:   
  
1 / "bemiddeling": de activiteit dat geleid werd door een prive persoon of personen aangewezen door het ministerie op gezamenlijk verzoek van de partijen voor het doel, de partijen bij elkaar en willen regelen tussen hen vrijwillige vereffening van een arbeidsgeschil die hun eigen inspanningen alleen niet te produceren;   
  
2 / "essentiële diensten": de diensten die door ondernemingen aan het grote publiek:   
  
a) het luchtvervoer;   
  
b) ondernemingen leveren elektrische energie;   
  
c) ondernemingen voor water en het uitvoeren van stadsreiniging en sanitaire voorzieningen;   
  
d) stedelijke buslijnen;   
  
e) ziekenhuizen, klinieken, poliklinieken en apotheken;   
  
f) brandweerdiensten, en   
  
g) telecommunicatie diensten;   
  
3 / "arbeidsconflict": een controverse ontstaan ​​tussen een werknemer en een werkgever of vakbond en werkgevers ten aanzien van de toepassing van de wet, collectieve overeenkomsten, werken regels, arbeidscontract of de gebruikelijke regels en ook onenigheid ontstaan ​​tijdens CAO-onderhandelingen of in verband met de collectieve overeenkomst:   
  
4 / "lock-out": een economische druk die wordt uitgeoefend door het sluiten van een plaats van tewerkstelling om werknemers te overtuigen om bepaalde arbeidsvoorwaarden te aanvaarden in verband met een arbeidsconflict of aan de uitkomst van het geschil te beïnvloeden;   
  
5 / "Strike" betekent dat de vertraging van het werk door een aantal werknemers in het verminderen van hun normale buiten op hun normale tarief van werk of de tijdelijke stillegging van het werk te zetten door een aantal werknemers die in overleg optreden om te overtuigen van hun werkgever om bepaalde arbeidsvoorwaarden te aanvaarden in verband met een arbeidsconflict of aan de uitkomst van het geschil beïnvloeden.   
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Arbeid Courts   
  
137. Oprichting van de Arbeid afdelingen   
  
1 / Er wordt ingesteld arbeidsmarkt divisies, die nodig kunnen zijn, op elk van de regionale rechtbank in eerste aanleg, elke regionale rechtbank, die een beroep van de regionale rechtbanken van eerste aanleg en bij de Central High Court hoort.   
  
2 / De minister legt het aantal arbeidsinspecteurs divisies worden vastgesteld in overeenstemming met sub-artikel (1) van dit artikel worden bepaald door de bevoegde autoriteit.   
  
138. Arbeid afdeling van het Regionaal Eerste Verzekeringen Hof   
  
1 / De arbeidsverdeling van de regionale rechtbank van eerste aanleg is bevoegd om zich te vestigen en te bepalen de volgende en andere soortgelijke individuele arbeidsconflicten;   
  
a) disciplinaire maatregelen, waaronder het ontslag;   
  
b) claims met betrekking tot de beëindiging of opzegging van arbeidsovereenkomsten;   
  
c) vragen met betrekking tot werktijden, beloning, verlof en rustdag;   
  
d) vragen met betrekking tot de afgifte van het certificaat van de werkgelegenheid en de vrijlating;   
  
e) vorderingen met betrekking tot de werkgelegenheid letsel;   
  
f) tenzij anders bepaald in deze proclamatie, eventueel strafblad en de overtredingen op grond van deze proclamatie.   
  
2 / De arbeidsverdeling van de regionale rechtbank van eerste aanleg geeft besluiten binnen 60 dagen te rekenen vanaf de datum waarop de vordering is ingediend.   
  
3 / De partij die niet tevreden is met de beslissing van de regionale eerste aanleg rechtbank kan, binnen 30 dagen te rekenen vanaf de datum waarop de beslissing is gegeven, een beroep op de arbeidsverdeling van de regionale rechtbank die een beroep hoort bij de regionale rechtbank in eerste aanleg .   
  
139. De Labour Division van de Regionale Hof van Beroep   
  
1 / De arbeidsverdeling van de (regionale) rechter die een beroep hoort bij de regionale rechtbank van eerste aanleg is bevoegd kennis te nemen en te beslissen over de volgende onderwerpen:   
  
a) beroepschriften, ingediend bij het uit de arbeidsverdeling van de regionale rechtbanken van eerste aanleg in overeenstemming met artikel 138 van deze Proclamatie;   
  
b) bezwaren kwestie van de bevoegdheid;   
  
c) beroepschriften, ingediend bij het tegen de weigering van de registratie van een vakbond in overeenstemming met artikel 122 van deze proclamatie;   
  
d) beroepschriften, ingediend bij het door een werkgever die door de herrie net of de volgorde van arbeidsinspecteur getroffen in overeenstemming met artikel 180 (1) van deze proclamatie;   
  
e) beroepschriften, ingediend bij het tegen het besluit van het ministerie in overeenstemming met sub-artikel (3) van artikel 20.   
  
f) een verzoek ingediend om het voor de annulering van de registratie van een organisatie in overeenstemming met sub-artikel 2 van artikel 121.   
  
2 / De beslissing van de rechter in hoger beroep voorgelegd aan het onder sub-artikel (1) van dit artikel is definitief.   
  
3 / De rechter doet uitspraak binnen 60 dagen na de datum van het beroep in overeenstemming met sub-artikel 1 van dit artikel.   
  
  
  
140. De Labour Division van het Federale Hooggerechtshof   
  
1 / De arbeidsverdeling van het Federale Hooggerechtshof is bevoegd om te horen en te beslissen op beroepen tegen de beslissing van de raad op vragen van recht in overeenstemming met artikel 154 van deze proclamatie.   
  
2 / De beslissing van de rechter onder sub-artikel (1) van dit artikel is definitief.   
  
HOOFDSTUK DRIE   
  
Verzoening   
  
141. Toewijzing van de bemiddelaar   
  
1 / Bij een geschil met betrekking tot aangelegenheden bepaald in artikel 142 is gemeld aan het Ministerie door een van de strijdende partijen, wordt het toe te wijzen een bemiddelaar om te komen tot een schikking van de zaak.   
  
2 / Het ministerie kan worden aangewezen bemiddelaars op de nationale / regionale en indien nodig op het wereda niveau.   
  
142. Taken en verantwoordelijkheden van de bemiddelaar   
  
1 / De bemiddelaar aangesteld door het ministerie streeft ernaar om te komen tot een nederzetting op de volgende, en andere soortgelijke zaken van collectieve arbeidsconflicten:   
  
a) de lonen en andere voordelen;   
  
b) de vaststelling van nieuwe voorwaarden van de werkzaamheden:   
  
c) de sluiting, wijziging, duur en nietigverklaring van collectieve overeenkomsten:   
  
d) de interpretatie van de bepalingen van deze proclamatie, collectieve overeenkomsten of werk regels;   
  
  
  
  
  
e) de procedure van de werkgelegenheid en de bevordering van de werknemers;   
  
f) zaken die de werknemers in het algemeen en het bestaan ​​van de onderneming;   
  
g) vorderingen met betrekking tot maatregelen die de werkgever met betrekking tot bevordering, overplaatsing en opleiding.   
  
h) vorderingen met betrekking tot de vermindering van de werknemers.   
  
2 / De bemiddelaar zal trachten te komen tot een schikking met alle redelijke middelen als lijkt wenselijk dat een einde.   
  
3 / Als de bemiddelaar niet om de oplossing te geven aan zaak die hem binnen 30 dagen zal hij verslag uit aan het ministerie, en een afschrift aan elke memorie partijen. Onverminderd bepaling van dit artikel Sub artikel 1 (a) op van de partij kan neemt zijn zaak aan boord. Maar als de despitute ingediend op grond van artikel 136 (2) een van de partij kan ingediend zijn gevallen om de tijdelijk ingestelde raad van bestuur.   
  
143. Bemiddeling en Arbitrage   
  
1 / Niettegenstaande de bepalingen van artikel 141 van deze Proclamatie partijen bij een geschil kunnen overeenkomen om hun zaak voorleggen aan arbiters of bemiddelaars, andere dan de minister voor de vestiging in overeenstemming met de toepasselijke wet.   
  
2 / Als de strijdende partijen niet tot een overeenkomst over de zaak voorgelegd aan arbitrage of bemiddeling in sub-artikel (1) van dit artikel de benadeelde partij kan de zaak bij de Raad van Bestuur of aan de bevoegde rechtbank te bereiken.   
  
HOOFDSTUK VIER   
  
De Labour Relations Board   
  
144. Oprichting   
  
1 / Een of meer permanente Arbeidsverhoudingen Boards (hier in na aangeduid als permanente raad) kan opgericht worden in de regionale regering.   
  
2 / De adhoc arbeidsrelatie Board (hier in na aangeduid als adhoc raad) kan opgericht worden om te horen en geschillen die kunnen ontstaan ​​bij de onderwerpen die in sub-artikel beslissen 1 (a), van artikel 142 op ondernemingen als bedoeld in artikel 136 (2) van deze proclamatie.   
  
3 / Elke permanente of ad-hoc bestuur onder de lokale overheid verantwoordelijk voor de uitvoering van de arbeidswetgeving.   
  
145. Samenstelling   
  
1 / De permanente en ad hoc raad is samengesteld uit een voorzitter, twee gekwalificeerde leden die de kennis en kunde hebben op arbeid betreft, benoemd door de minister, vier leden van wie er twee vertegenwoordigen de vakbonden en twee vertegenwoordigen werkgever verenigingen, en twee plaatsvervangende leden een van de werknemers kant en een van de werkgevers kant.   
  
2 / Werkgevers vertegenwoordigers worden benoemd uit de meest representatieve werkgevers-en werknemersvertegenwoordigers worden benoemd uit de meest representatieve vakbonden.   
  
3 / De minister kent een secretaris en andere nodige personeel aan het bestuur.   
  
4 / leden en plaatsvervangende leden van de raad dienen te vervullen op parttime basis, zonder vergoeding, op voorwaarde echter dat de minister kan forfaitaire vergoedingen voor de toeschouwersaantallen vast te stellen op de vergaderingen van de raad van bestuur.   
  
5 / leden en plaatsvervangende leden van het bestuur worden benoemd voor een termijn van drie (3) jaar, op voorwaarde echter, dat in het maken van de eerste benoemingen, de voorwaarden van een (1), twee (2) en drie (3) jaar, respectievelijk, zo zal worden bepaald dat in elk volgend jaar de voorwaarden van niet meer dan een derde (1 / 3) van de leden en plaatsvervangende leden Gewoon eerlijk naar verstrijkt deze in enig kalenderjaar.   
  
6 / De minister ontslag van een lid in geval van nalatigheid van de accijnzen of meifeasance in kantoor-en draagt ​​zorg voor de benoeming van een vervanger voor de resterende, nog niet verstreken termijn.   
  
146. Vergadering procedure van de vaste en de ad-hoc bestuur.   
  
1 / In de afwezigheid van de voorzitter een ander lid van de raad van bestuur door hem aangewezen als waarnemend voorzitter, tevens president van de vergaderingen van de raad van bestuur. Indien een dergelijke lid wordt aangewezen, het lid van de raad van bestuur met de grootste anciënniteit dienen als waarnemend voorzitter .   
  
2 / In de afwezigheid van een lid op een vergadering van de raad, kan de voorzitter wijst een plaatsvervangend lid van het afwezige lid vervangen bij dergelijke vergaderingen. Een plaatsvervangende leden aldus aangewezen wordt geacht een lid voor de vergadering waarvoor hij is aangewezen.   
  
3 / Vier (4) leden van de raad, vormen een quorum op iedere vergadering, op voorwaarde echter, dat een minimum van een vertegenwoordiger van de werknemers en een vertegenwoordiger van de werkgevers moeten aanwezig zijn.   
  
4 / Besluit van de raad van bestuur worden genomen met een meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. In het geval van een gelijkspel, de voorzitter een beslissende stem hebben.   
  
5 / Iedere beslissing van de raad van bestuur worden ondertekend door alle aanwezige leden.   
  
6 / Notulen van de vergaderingen na goedkeuring door de raad van bestuur, moet worden gecertificeerd door de secretaris en zal daarna vormt het officiële verslag van de genoemde bijeenkomsten.   
  
147. Kracht van de vaste en de ad-hoc bestuur   
  
1 / De permanente raad van bestuur heeft de volgende bevoegdheid:   
  
a) arbeidsconflicten over aangelegenheden bedoeld in sub-artikel (1) van artikel 142, behalve voor hoor (a), aan de partijen te verzoenen en om bestellingen en beslissingen te geven;   
  
b) behalve voor sub-artikel 1 (a) van artikel 142 tot en met zaken die hem door een van de strijdende partijen te horen, nadat de partijen niet tot een overeenkomst in overeenstemming met sub-artikel (3) van artikel 142 te bereiken   
  
. C) gevallen over verboden handelingen te horen als bedoeld in artikel 160;   
  
d) op elke persoon of organisatie te verplichten informatie en documenten vereist door de Raad voor de uitvoering van haar taken.   
  
e) aan partijen en getuigen te verschijnen en te getuigen bij de hoorzittingen vereisen;   
  
f) eden te beheren of neem affirmaties van personen verschijnen voor de raad en onderzoekt elk van deze personen op dergelijke eed van bevestiging;   
  
g) de beloftes van een werkplek of een onderneming in te voeren tijdens de werkuren om relevante informatie te verkrijgen, te horen getuigen of tot de indiening van documenten of andere artikelen voor inspectie van een persoon in het gebouw nodig is.   
  
2 / De adhoc bestuur heeft de bevoegdheid om arbeidsgeschillen voor onderwerpen die in de sub-artikel 1 horen (a) van artikel 142, aan de partijen te verzoenen en om eventuele bestellingen en beslissingen te geven.   
  
3 / Behalve in geval van nood de verantwoordelijke van de lokalen wordt gegeven redelijke voorhand vóór elke binnenkomst in overeenstemming met sub-artikel 1 (g) van dit artikel.   
  
4 / Bestellingen en beslissingen van de kamers worden beschouwd als besloten door de civiele rechtbanken.   
  
148. Reglement van orde   
  
De permanente en de adhoc raad brengen hun eigen regels van bewijs en procedure.   
  
149. Hoorzittingen   
  
1 / Alvorens besluiten, zal de permanente of de adhoc Raad van Bestuur daarvan de betrokken partijen en bieden hen de kans om te worden gehoord. Minstens drie (3) dagen van tevoren van het gehoor wordt gegeven aan de partijen en de aankondiging van de datum , uur en plaats van het verhoor.   
  
2 / Als een van de partijen of een andere persoon behoorlijk opgeroepen te verschijnen op een hoorzitting niet te verschijnen op de vaste tijd en plaats, kan de raad verder met de hoorzitting. Als het niet verschijnen is niet de schuld van de betrokkene de raad wordt die persoon dan een tweede kans voor haar te verschijnen.   
  
3 / Geen beroep kan worden genomen op het besluit van de Raad van Bestuur overeenkomstig het bepaalde in Sub-artikel (2) van dit artikel.   
  
4 / Alle hoorzittingen van de raad zijn openbaar, tenzij de voorzitter voor goede doel anders beslist.   
  
5 / De permanente of ad hoc-raad is niet gebonden door de regels van bewijs en de rechtspleging van toepassing op gerechten van de wet, maar kan zelf de hoogte in een dergelijke wijze op het goedvindt.   
  
6 / Vakbonden, werkgeversorganisaties en andere partijen aangemeld om te verschijnen op de hoorzitting kunnen worden vertegenwoordigd door hun gemachtigde vertegenwoordigers of aangestelde wettelijke Raad. De raad kan het aantal van deze vertegenwoordigers die mogelijk actief deel te nemen aan een hoorzitting namens een uniforme limiet partij.   
  
150. Behandeling van zaken   
  
1 / De permanente of ad hoc-raad streeft ernaar om zich te vestigen in overleg Arbeidsconflicten voorgelegd aan, en te dien einde stelt zij in dienst hebben en gebruik maken van alle middelen van de bemiddeling, die zij passend acht.   
  
2 / De permanente of ad hoc-raad kan in bepaalde omstandigheden niet alleen de belangen van de partijen direct betrokken, maar ook het belang van de gemeenschap waarvan zij uit elkaar en het nationale belang en de economie zo goed, en kan in dergelijke omstandigheden verlenen motie in te grijpen door de overheid als amicus curiae.   
  
3 / Bij het nemen van enig besluit, zal de Raad rekening gehouden met de aanzienlijke grond van de zaak, en hoeft niet strikt volgens de beginselen van sustantive wet gevolgd door burgerlijke rechtbanken.   
  
151. Besluiten   
  
1 / De permanente of ad hoc-bestuur geeft besluit binnen 30 dagen vanaf de datum waarop de vordering is ingediend.   
  
2 / Besluiten van het bestuur worden schriftelijk gedaan en ondertekend door de leden van de raad, die eens daarin. Afwijkende meningen ook kunnen worden toegepast schriftelijk en ondertekend door het lid in Dissent.   
  
3 / In elke beslissing van de permanente of de ad hoc bestuur de beslissing wordt het volgende bevatten:   
  
a) de uitgifte of controverse ter beslissing voorgelegd;   
  
b) de stof en de bron van de relevante getuigenissen en bewijzen ontvangen in de loop van de procedure;   
  
c) de bevindingen van de feiten en de beoordeling van het bewijsmateriaal dat leidt de raad om conclusies op te stellen;   
  
d) de bepaling van elke uitgifte of controverse;   
  
e) de maatregelen die moeten worden genomen op basis van deze beslissing.   
  
4 / Een kopie van de beslissing van de raad van bestuur wordt gediend op de betrokken partijen binnen vijf (5) dagen vanaf de datum van de beslissing.   
  
152. Effect van beslissingen   
  
1 / onder artikel 154 van deze proclamatie, elke beslissing van de permanente of de ad hoc bestuur treedt onmiddellijk in werking.   
  
2 / Indien een beslissing van de Raad heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden, wordt het een term van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer op wie het van toepassing is, en de bepalingen en voorwaarden van de werkgelegenheid in acht te nemen en het contract wordt aangepast in overeenstemming met de bepalingen ervan.   
  
153. Finaliteit van de bevindingen van de raad van Fact   
  
Alle bevindingen van de feiten door het bestuur worden gewijsde is gegaan.   
  
154. Beroep   
  
1 / In ieder geval een geschil Arbeid beroep kan worden genomen om de Federale Hooggerechtshof door een benadeelde partij op vragen van het recht, binnen dertig (30) dagen na het besluit is te lezen, of betekend, de partijen indien dit eerder is.   
  
  
  
2 / De rechtbank heeft de bevoegdheid te handhaven, ongedaan te maken of wijzigen van de beslissing van de raad.   
  
  
  
3 / De rechter neemt een besluit binnen 30 dagen te rekenen vanaf de datum waarop het beroep wordt voorgelegd in overeenstemming met artikel 1 van dit artikel.   
  
155. Strafbare feiten tegen de permanente of ad hoc bestuur   
  
1 / Wiens ooit in de loop van een kamer in-datagram, procedure of horen op welke wijze dan degradeert, biedt plaats aan maximaal belachelijk, bedreigt of verstoort de raad of een van haar leden bij de uitoefening van hun taken, wordt gestraft met een eenvoudige gevangenisstraf niet langer dan zes (6) maanden, of met geldboete van ten hoogste Birr duizend (Birr 1000).   
  
2 / Indien de overtreding wordt beschreven in sub-artikel (1) van dit artikel niet openlijk gepleegd of tijdens openbare hoorzitting de straf, behalve in meer ernstige gevallen wordt een boete van ten hoogste Birr vijfhonderd worden (Birr 5000).   
  
3 / Verloop van de raad van bestuur worden beschouwd als "quasi-gerechtelijke procedure" en de raad van bestuur "van een bevoegde rechterlijke instantie" voor de toepassing van artikel 442 van het Wetboek van Strafrecht, en schendingen daarvan strafbaar worden gesteld als er voorzien in het kader van.   
  
4 / De raad kan dienen bij de minister jaarlijks een verslag van haar activiteiten.   
  
156. Jaarverslag   
  
De permanente of de ad hoc raad legt de minister jaarlijks een verslag van hun activiteiten.   
  
  
  
  
  
HOOFDSTUK VIJF   
  
Staking en lock-out   
  
157. Generaal   
  
1 / Werknemers hebben het recht om te staken om hun belang in de voorgeschreven wijze in deze proclamatie te beschermen.   
  
2 / Werkgevers hebben het recht om lock-out op de wijze zoals bepaald in deze proclamatie.   
  
3 / De bepalingen van sub-artikelen 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing op werknemers en werkgevers van de ondernemingen als bedoeld in artikel 136 (2), van deze proclamatie.   
  
158. Voorwaarden voor inschakeling van staking of lock-out   
  
Vóór de start van een staking of lock-out of gedeeltelijk worden de volgende stappen zullen moeten worden genomen:   
  
1 / tenzij anders bepaald in deze Proclamatie, de partij de inleiding van een staking of lock-out moet van tevoren te geven aan de andere betrokken partij vermelding van de redenen voor het nemen van de genoemde maatregelen;   
  
2 / Beide partijen moeten alles in het werk op te lossen en zich te vestigen hun arbeid geschil door middel van bemiddeling;   
  
3 / De staking moet worden ondersteund door een meerderheid van de betrokken werknemers in een vergadering waarin ten minste tweederde van de leden van de vakbond aanwezig waren.   
  
4 / Er moeten maatregelen worden genomen om de naleving te waarborgen, door werkgevers en werknemers, van veiligheidsvoorschriften en ongevallenpreventie procedures in de onderneming.   
  
159. Procedure voor verklaring   
  
1 / De kennisgeving bedoeld in sub-artikel (1) van artikel 158 wordt gegeven door de partij de inleiding van een staking of lock-out aan de andere betrokken partij en de vertegenwoordiger van het ministerie in de regio of van de betrokken regeringen kantoor.   
  
2 / De aankondiging, bedoeld in sub-artikel (1) wordt betekend 10 dagen van tevoren van het nemen van collectieve actie.   
  
160. Verbod   
  
1 / Zonder afbreuk te doen aan de verstrekking van sub-artikel (1) van artikel 159, een staking of lock-out die na een geschil is voorgelegd aan de raad of aan het hof en dertig (30) dagen nog niet verstreken zijn voordat een willekeurige volgorde of beslissing wordt gegeven door de raad of de gestelde termijn is verstreken voor de rechtbank geeft besluiten onwettig is;   
  
2 / Het wordt verboden om te weigeren te gehoorzamen, of te nemen of te blijven staking of lock-out tegen of in strijd met het definitieve vonnis of beschikking van de raad of van de rechter verwijdering geheel of gedeeltelijk van een arbeidsgeschil procedure of unwarrantedly vertraging in het gehoorzamen van een dergelijke raad of een gerechtelijk bevel of beschikking, op voorwaarde echter dat de staking of lock-out begonnen, die niet tegen of in strijd is met een dergelijk vonnis of beschikking, maar probeert te dwingen nalevingen daarmee, is niet worden geacht onwettig of verboden is.   
  
3 / Het is verboden om te staken of lock-out met geweld te begeleiden, bedreigingen van fysiek geweld of met een handeling die is duidelijk en officieel onwettig.   
  
  
  
  
  
  
  
Hoofdstuk zes   
  
Griffierechten   
  
161. Vrijstelling van rechten   
  
1 / Geen rechtbank vergoedingen worden geheven ter zake van de gevallen onderworpen aan conciliatie en de Labour Relations Board door een werknemer of vakbond, werkgever of werkgevers verenigingen overeenkomstig de artikelen 141 en 147.   
  
  
  
2 / Geen griffierechten worden geheven ter zake van de gevallen is ingediend door een werknemer of de vakbond naar de rechtbank.   
  
Deel tien   
  
Verjaringstermijn en prioriteit van vorderingen   
  
Section One   
  
Verjaringstermijn   
  
  
  
162. Beperking   
  
1 / Tenzij een bepaalde termijn wordt anders bepaald in deze Proclamatie of andere relevante wetgeving, een actie die voortvloeit uit een arbeidsverhouding wordt verjaart na een jaar vanaf de datum waarop de vordering uitvoerbaar wordt.   
  
2 / Elke vordering worden hersteld door een werknemer als gevolg van de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst verjaren na drie maanden vanaf de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.   
  
3 / vorderingen van de werknemer voor de betaling van het loon, overwerk en andere betalingen worden geblokkeerd na zes maanden vanaf de datum dat ze verschuldigd zijn.   
  
4 / Eventuele aanspraken van de werknemer of de werkgever voor elke vorm van betaling wordt verjaart, tenzij een beroep wordt ingesteld binnen zes maanden na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.   
  
5 / De relevante wetgeving is van toepassing op de verjaringstermijn die niet is voorzien in deze proclamatie.   
  
  
  
163. Berekening van de periode van beperking   
  
1 / Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald in deze proclamatie, de verjaringstermijn begint te lopen vanaf de dag na de dag waarop het recht kan worden uitgeoefend.   
  
2 / Wanneer de laatste dag van een verjaringstermijn valt op een andere dag dan een werkdag, verstrijkt op de eerstvolgende werkdag.   
  
  
  
164. Onderbreking   
  
Een verjaring wordt gestuit door;   
  
1 / elke actie die voor een autoriteit die verantwoordelijk is voor de bepaling van arbeidsgeschillen totdat een definitieve beslissing wordt gegeven.   
  
2 / eventuele maatregelen die zijn genomen voordat de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor de handhaving en de toepassing van deze proclamatie totdat een definitieve beslissing wordt schriftelijk gegeven.   
  
3 / de uitdrukkelijke erkenning van de andere partij het recht, op voorwaarde echter dat een termijn van verjaring gestuit op een dergelijke grond niet meer dan drie keer worden onderbroken in het aggregaat.   
  
  
  
165. Opheffing van de beperking   
  
Elke partij kan dit recht te verhogen als een verdediging een verjaringstermijn na het verstrijken, op voorwaarde af te zien, echter, dat een ontheffing van dit recht gemaakt vóór de datum van verstrijken van de verjaringstermijn heeft geen effect.   
  
  
  
  
  
  
  
166. Beoordelingsmarge van de bevoegde autoriteit   
  
1 / De instantie die verantwoordelijk is voor de bepaling van arbeidsconflicten kan instemmen met een actie na het verstrijken van een termijn van verjaring, indien zij vaststelt dat de vertraging te wijten is aan kracht majuere met dien verstande echter dat, tenzij de vordering wordt ingesteld binnen tien dagen te rekenen vanaf de datum waarop de werking majuere ophouden te bestaan, neemt zij niet worden aanvaard.   
  
2 / Onverminderd het algemene karakter van de bepalingen van sub-artikel (1) van dit artikel, wordt het volgende goede doel door het negeren van een periode van beperking.   
  
a) ziekte van de betrokken werknemer;   
  
b) overdracht van de werknemer op om een ​​andere plaats dan zijn woonplaats, of   
  
c) oproep voor militaire dienst.   
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Voorrang van vorderingen   
  
  
  
167. Voorrang boven andere schulden   
  
Elke vordering van de betaling van een werknemer die voortvloeien uit de arbeidsverhouding hebben voorrang boven andere betalingen of schulden.   
  
168. Orde van de afwikkeling van de vorderingen   
  
1 / In het geval dat de onderneming is geliquideerd, de uitvoering ambtenaren of andere personen die daartoe door de wet of de rechter om dergelijke liquidatie wordt de plicht om de aanspraken van werknemers als bedoeld in artikel 167, te betalen binnen dertig dagen na de beslissing van de bevoegde hebben uit te voeren autoriteit.   
  
2 / Indien de genoemde claims niet worden gehaald binnen de termijn vermeld in sub-artikel (1) van dit artikel te wijten aan gebrek aan geld, zij zullen zo spoedig de nodige middelen beschikbaar zijn worden betaald.   
  
  
  
169. Lien van de thuiswerkers   
  
Thuiswerkers kan een pandrecht op goederen in hun bezit dat ze hebben geproduceerd voor een werkgever en dergelijke retentierecht is van gelijke rang zijn om hun vorderingen te oefenen. Dergelijke maatregelen worden geacht een actie ondernomen om het recht als bedoeld in artikel 167 af te dwingen.   
  
Deel elf   
  
Handhaving van het arbeidsrecht   
  
HOOFDSTUK EEN   
  
  
  
Arbeid Administratie   
  
170. Kracht van de minister   
  
1 / De minister kan richtlijnen geven die nodig zijn voor de uitvoering van deze proclamatie Hij kan in het bijzonder, richtsnoeren uitvaardigen over het volgende.:   
  
a) veiligheid, gezondheid en de bescherming van de werkomgeving;   
  
b) normen van de arbeidsomstandigheden;   
  
c) de indeling van gevaarlijk werk;   
  
d) in overleg met de betrokken organen, soort van werken die bijzonder moeilijk zijn of gevaarlijk voor de gezondheid en het voortplantingssysteem van vrouwelijke werknemers;   
  
e) vormen van werken die een werkvergunning vereist voor buitenlanders en in het algemeen, de wijze van het geven van een werkvergunning;   
  
f) de werkgelegenheid van de Ethiopische onderdanen buiten van Ethiopië;   
  
g) in overleg met de betrokken organen, soorten beroepen en werken waarin het leerlingwezen dienen te worden gegeven;   
  
h) de duur van het leerlingwezen;   
  
i) theoretische en praktische aspecten van het leerlingstelsel en de wijze van het geven van tests;   
  
j) de procedure voor de registratie van werkzoekenden en vacatures;   
  
k) procedure voor de verlaging van de beroepsbevolking;   
  
l) ondernemingen die verplicht zijn verzekering hebben voor de betaling van de werkgelegenheid schade uitkering.   
  
  
  
2 / De minister organiseert, coördineert, follow-up en de arbeidsmarkt administratie systeem uit te voeren door de oprichting van een dienst voor arbeidsvoorziening, een Labour-Inspectie Dienst en ook een vaste Advisory Board, die bestaat uit leden van de regering, werkgevers en vakbonden.   
  
171. Advisory Board   
  
De adviesraad, is een orgaan opgericht in overeenstemming met sub-artikel (2) van artikel 170, die stelt een onderzoek in en onderzoekt aangelegenheden betreffende dienst voor arbeidsvoorziening, arbeidsomstandigheden, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, het arbeidsrecht in het algemeen en advies te geven aan de minister. haar taken en verantwoordelijkheden worden vastgesteld in de richtlijnen worden afgegeven door de minister.   
  
AFDELING ONE   
  
Employment Service   
  
  
  
172. Employment Service   
  
Dienst voor arbeidsvoorziening omvat de volgende;   
  
1 / bijstand voor personen die in staat en bereid om te werken tot de arbeidsmarkt te verkrijgen;   
  
2 / assisteren werkgever de werving van geschikte werknemers voor hun werk;   
  
3 / bepalen van de wijze waarop vreemdeling zijn werkzaam in Ethiopië;   
  
4 / bepalen van de wijze waarop Ethiopische nationale werkzaam zijn buiten Ethiopië;   
  
5 / ondersteuning van de betrokken bureaus en organisaties, bij de voorbereiding van opleidingsprogramma's;   
  
6 / de uitvoering van studies met betrekking tot de werkende en werkloze arbeidskrachten van het land;   
  
7 / in samenwerking met de betrokken kantoren studies uitvoeren met betrekking tot de wijze van verbetering van de beroepsopleiding op nationaal niveau en verspreiden bij degenen die geïnteresseerd zijn in het algemeen, correct uit te voeren het werkgelegenheidsbeleid.   
  
  
  
173. Werkgelegenheid Exchange   
  
Werkgelegenheid Arbeid-uitwisseling omvat het volgende:   
  
1 / registratie van werkzoekenden en vacatures;   
  
2 / selectie onder de ingeschreven werkzoekenden en het verzenden van diegenen die voldoen aan de eisen om te concurreren voor de positie aangemeld door werkgevers;   
  
3. Registratie door de persoon die is aangewezen voor dit doel door de minister van werkzoekenden die hebben bereikt de leeftijd van veertien jaar en ouder op vertoon van de nodige documenten.   
  
174. Werkgelegenheid van vreemdelingen   
  
1 / Iedere buitenlander mag alleen worden toegepast in elk type van het werk in Ethiopië, waar hij beschikt over een werkvergunning aan hem gegeven door het ministerie.   
  
2 / Een werkvergunning wordt verleend voor een tewerkstelling in een bepaald type werk voor drie jaar en wordt elk jaar vernieuwd. Echter, het ministerie kunnen verschillen van de drie jaar te beperken, zoals vereist.   
  
3 / Indien het ministerie vaststelt dat de vreemdeling niet nodig is voor het werk, kan de werkvergunning worden geannuleerd.   
  
4 / Het ministerie in rekening mag brengen kosten voor de afgifte, verlenging of vervanging van een werkvergunning.   
  
175. Werkgelegenheid van de Ethiopische onderdanen in het buitenland   
  
Een Ethiopische nationale kunnen worden gebruikt buiten Ethiopië, waar het ministerie heeft verkregen voldoende garanties dat zijn rechten en waardigheid worden gerespecteerd in het land van tewerkstelling.   
  
176. Verbod   
  
Geen persoon of entiteit voert arbeidsbureau activiteiten voor te leggen.   
  
  
  
TWEEDE AFDELING   
  
Arbeid Inspectie Dienst   
  
  
  
177. Labour Inspection Service   
  
Arbeidsinspectie dienstverlening omvat de volgende   
  
1 / zorg voor de uitvoering van de bepalingen van deze proclamatie, verordeningen en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met de proclamatie, andere wetten met betrekking tot de betrekkingen geregistreerde collectieve overeenkomst, en de besluiten en opdrachten gegeven door de bevoegde overheden te arbeidsgeschillen te bepalen arbeid;   
  
2 / begeleiden, uit te voeren, educatie, studie, onderzoek en maakt een standaard van werken aan de uitvoering van de bepalingen afgegeven in overeenstemming met deze proclamatie en andere wetten met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en werkomgeving te bereiden;   
  
3 / voorbereiding van de lijst van beroepsziekten en schema's of graden van arbeidsongeschiktheid;   
  
4 / classificeren gevaarlijke beroepen of ondernemingen;   
  
5 / studies, en verzamelen de statistische gegevens met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden;   
  
6 / voor te bereiden trainingsprogramma's met betrekking tot de preventie van de werkgelegenheid letsel;   
  
7 / begeleiden en ervoor te zorgen dat wanneer ondernemingen worden gebouwd, uitgebreid, gerenoveerd of hun apparaten geïnstalleerd, ze zijn niet gevaarlijk voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;   
  
8 / administratieve maatregelen om deze proclamatie-en regelgeving en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met deze Proclamatie uit te voeren;   
  
9 / om te zoeken in de rechtbanken of in de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het bepalen van arbeidsgeschillen passende maatregelen voor de handhaving van de bepalingen van deze proclamatie en van dergelijke sancties die kunnen worden vereist door de beslissing in de loop van of als gevolg van de rechtmatige activeert.   
  
178. Bevoegdheden en Taken van de arbeidsinspectie   
  
1 / De minister kent de arbeidsinspectie die bevoegd zijn voor het uitvoeren van de verantwoordelijkheden van de follow-up en het toezicht van de inspectie dienst.   
  
2 / De arbeidsinspectie heeft een identiteitskaart afgegeven door de minister met het officiële zegel.   
  
3 / De arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid om, in te voeren tijdens een werktijd zonder voorafgaande kennisgeving, alle werkzaamheden plaats die zij noodzakelijk achten te inspecteren om te testen of vragen te onderzoeken aan de waarneming van de bepalingen van artikel 177 na te gaan in het bijzonder.;   
  
a) aan iedere persoon vraag alleen of in aanwezigheid van getuigen;   
  
b) om te controleren of dat afschrift of uittreksel elk type papier, bestand of andere documenten;   
  
c) om ervoor te zorgen dat de relevante mededelingen worden aangebracht op de juiste plaats van het werk.   
  
d) een monster van een zaak te nemen aan een werkplek en testen om ervoor te zorgen dat zij niet leiden tot letsel bij de werknemers;   
  
e) foto te nemen van een werknemer, en meet te trekken of test gebouwen, kamers, fabrieken, auto gereedschappen, goederen en kopieer en geregistreerd document om de veiligheid en de gezondheid van werknemers te waarborgen;   
  
  
  
4 / Indien een monster wordt genomen in overeenstemming met sub-artikel (3) (d) van dit artikel, stelt de werkgever of diens vertegenwoordiger worden van tevoren ingelicht en heeft het recht om aanwezig te zijn.   
  
179. Maatregelen moeten worden genomen door Arbeidsinspectie   
  
1 / Indien de inspecteur merkt op dat er aanwezig is, op of in de gebouwen, installaties, installaties, machines, uitrusting of materiaal van elke onderneming of in de werkmethoden volgen daarin alle voorwaarden die een bedreiging vormen voor de gezondheid, de veiligheid of welzijn van de werknemers van die onderneming, wordt de werkgever opdracht te geven een dergelijke voorwaarde te corrigeren binnen een bepaalde periode van tijd.   
  
2 / Bij het falen van de werkgever om dergelijke maatregelen te nemen binnen de gegeven tijd na instructies in overeenstemming met sub-artikel (1) van dit artikel, wordt de inspecteur te geven aan de werkgever en gelasten;   
  
a) dat de wijziging in de bestaande voorwaarden die nodig kunnen zijn om de bedreiging van de gezondheid, de veiligheid of het welzijn van de werknemers worden voltooid binnen een bepaalde tijd te verwijderen, en   
  
b) dat alle maatregelen die nodig kunnen zijn om dreigend gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers te voorkomen onmiddellijk worden genomen.   
  
3 / Indien de inspecteur is bij twijfel over de technische of juridische aspecten van een bepaalde zaak, deelt hij daarover verslag uit aan de minister verzocht om passende beslissing worden gegeven en opdrachten die dienovereenkomstig.   
  
  
  
180. Beroep   
  
1 / Indien de werkgever niet tevreden is met de opdracht verstrekt in overeenstemming met sub-artikelen (1) en (2) van artikel 179, kan hij beroep doen op de autoriteit die verantwoordelijk is arbeidsgeschillen of vast te stellen bij de rechtbank binnen vijf werkdagen, met dien verstande echter dat er niet wordt een uitstel van executie waar de bestelling wordt gegeven aan een dreigend gevaar af te wenden op grond van artikel 179 (2) (b).   
  
2 / de beslissing op het beroep ingediend in overeenstemming met sub-artikel (1) van dit artikel wordt definitief worden. Wanneer de werkgever geen beroep binnen de gestelde termijn, wordt het besluit worden uitgevoerd door het hof.   
  
181. Beperking van de functies van de arbeidsinspectie   
  
1 / De arbeidsinspectie wordt ijverig hun taken en onpartijdig. Zij wordt rekening gehouden met redelijke suggesties kan aan hen gegeven door werkgevers en werknemers.   
  
2 / Geen Arbeid inspecteur te allen tijde, tijdens of na verliet hij zijn werk, onthullen aan enige andere persoon geen geheimen van de productie, commerciële of andere werkprocessen, die aan zijn aandacht komen in de loop van het uitvoeren van zijn taken krachtens deze proclamatie .   
  
3 / Geen Arbeid Inspecteur zal openbaren aan een andere persoon dan de betrokken instantie bij het Ministerie van de bronnen van een klacht aan zijn aandacht over gebreken of overtreding van wettelijke bepalingen en in het bijzonder, zal hij geen toespelingen te maken op een werkgever of zijn vertegenwoordiger, dat zijn inspectiebezoek werd gemaakt naar aanleiding van een klacht bij de Arbeidsinspectie Service.   
  
4 / Een Arbeid Inspecteur moet in alle gevallen kan de werkgever van zijn aanwezigheid op het terrein van de onderneming op de hoogte, tenzij hij van oordeel is dat een dergelijke kennisgeving kan schadelijk is voor de efficiënte uitvoering van zijn taken.   
  
5 / geen inspecteur houdt toezicht op een onderneming waarvan hij een eigenaar of waarin hij een belang heeft.   
  
6 / A Arbeid Inspecteurs bereiken van inmenging of betrokkenheid bij arbeidsconflicten en collectieve onderhandelingen als bemiddelaar of een scheidsrechter.   
  
  
  
182. Verbod   
  
De volgende handelingen worden geacht tot een obstructie van de Labour-inspecteur bij de uitoefening van zijn taken:   
  
1 / het voorkomen van de Labour-inspecteur van het invoeren van een werk, of uit een verblijf in de lokalen;   
  
2 / weigeren te laten de inspecteur stukken te onderzoeken of de documenten die nodig zijn voor zijn functie;   
  
3 / verbergen gegevens met betrekking tot de werkgelegenheid ongevallen en de omstandigheid waarin ze zich voordoen.   
  
4 / enige andere handeling of nalatigheid waardoor vertragingen of interfereert met de uitoefening van de functie van de Labour-inspecteur.   
  
  
  
Deel twaalf   
  
Penalty en overgangsbepalingen   
  
EERSTE HOOFDSTUK   
  
Strafbepalingen   
  
  
  
183. Generaal   
  
Tenzij de bepalingen van het Wetboek van Strafrecht bieden strengere straffen, zullen de sancties waarin in dit hoofdstuk vastgestelde van toepassing.   
  
  
  
184. Strafbare feiten door een werkgever   
  
1 / Een werkgever die:   
  
a) de oorzaken werknemers om te werken dan de maximale arbeidsduur uiteengezet in deze Proclamatie of in strijd is op welke wijze de bepalingen met betrekking tot werktijden, of   
  
b) in strijd met de bepalingen van deze proclamatie reguleren wekelijkse rustdagen, feestdagen of bladeren, of   
  
c) in strijd met de bepalingen van artikel 19 van deze proclamatie;   
  
wordt gestraft met een geldboete van ten hoogste Birr vijfhonderd (Birr 500).   
  
2 / Een werkgever die:   
  
a) niet voldoet aan de verplichtingen uit hoofde van artikel 12 (4 vastgestelde) van deze proclamatie, of   
  
b) niet de registers die door deze Proclamatie te houden, en het soort informatie te leveren tegen een redelijke termijn aan het ministerie in overeenstemming met deze proclamatie.   
  
c) in strijd met de bepalingen van artikel 14 (1) van deze proclamatie, of   
  
d) eindigt de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 26 (2) van deze proclamatie;   
  
wordt gestraft met een geldboete van ten hoogste Birr duizend (Birr 1200).   
  
185. Gemeenschappelijk Strafbare feiten   
  
Een werkgever of een vakbond die:   
  
1 / schendt verordeningen en richtlijnen afgegeven in overeenstemming met deze Proclamatie met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers ernstig gevaar of niet een bijzondere bescherming niet geven aan vrouwelijke werknemers en jonge werknemers als bedoeld in deze Proclamatie;   
  
2 / niet in overeenstemming te onderhandelen met artikel 130 (4) van deze proclamatie;   
  
3 / in strijd met de bepalingen van artikel 160 van deze Proclamatie;   
  
4 / niet voldoen aan de opdracht van de arbeidsinspectie in overeenstemming met deze Proclamatie of andere wetten;   
  
5 / geeft opzettelijk valse informatie en uitleg aan de bevoegde autoriteiten;   
  
wordt gestraft met geldboete van ten hoogste Birr eenduizend twee honderd (Birr 1200) of wanneer het misdrijf is gepleegd door een werknemer of de vertegenwoordigers van de werkgever, een boete van ten hoogste Birr driehonderd (300 Birr).   
  
186. Overtredingen van de bepalingen van deze proclamatie   
  
De inspecteur kan bij zaken waarbij strafbare feiten gepleegd in strijd met de bepalingen van deze proclamatie, de verordeningen en richtlijnen die hier-onder aan de bevoegde instanties aan om arbeidsconflicten te bepalen op grond van deel negen van deze proclamatie.   
  
187. Verjaringstermijn   
  
Geen strafvervolging van welke aard ook in deze proclamatie bedoelde beroep moet worden ingesteld indien een jaar is verstreken vanaf de datum waarop de overtreding is begaan.   
  
HOOFDSTUK TWEE   
  
Voorbijgaande aard of bepalingen   
  
  
  
188 Onverminderd de bepalingen van artikel 190 van deze proclamatie, en vóór de inwerkingtreding van deze Proclamatie.;   
  
1 / richtlijnen afgegeven in overeenstemming met Proklamatie No 42/1993 blijven, af te dwingen, voor zover zij niet onverenigbaar zijn met deze proclamatie.   
  
2 / collectieve overeenkomsten gesloten in overeenstemming met Proklamatie No 42/1993 worden geacht te zijn gesloten in overeenstemming met deze proclamatie vandaar deze proclamatie van toepassing.   
  
3 / Vakbonden en werkgeversorganisaties Vereniging vastgesteld in overeenstemming met Proklamatie No 42/1993 worden geacht te zijn vastgesteld in overeenstemming met deze proclamatie vandaar deze proclamatie van toepassing.   
  
4 / Arbeidsconflicten aanhangig elke instantie die bevoegd is om de arbeidsparticipatie geschil op te lossen vóór de inwerkingtreding van deze proclamatie zullen worden beslecht in overeenstemming met de wet en de procedure die naleven, worden vóór de proclamatie in werking getreden.   
  
189. Bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid   
  
Totdat de lijst vaststellen van de mate van invaliditeit is afgegeven op grond van artikel 102 (1) van deze proclamatie de medische raad van bestuur blijven zijn taken zoals gewoonlijk.   
  
  
  
190. Opgeheven wetten   
  
1 / De Arbeidsinspectie Proklamatie No 42/1993 (zoals gewijzigd)   
  
2 / Nee, de wet, verordeningen, richtlijnen of besluiten zijn, voor zover zij in strijd is met deze proclamatie, kracht en effect te hebben ten aanzien van aangelegenheden als bedoeld in deze Proclamatie.   
  
  
  
191. Ingangsdatum   
  
  
  
Deze proclamatie treedt in werking met ingang van de 9e dag van december, 2003.   
  
Gedaan te Addis Abeba, de 9de dag van december 2003.   
  
  
  
Girma Wolde Giorgis   
  
PRESIDENT VAN DE FEDERALE   
  
Democratische Republiek Ethiopië