?? ? ??? ? ? ??? ? ? ? ? ??? ?? ???
?? ? ??? ? ??? ? ??? ? ????

# ?? ? ? ?  ? ??  ??? ? ?? ??  ?  ? ????
# ?? ?  ?  ?  ??  ? ? ?  43/2013

# የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር
# የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈፀምበት ሥነ ስርዓት የወጣ
# መመሪያ ቁጥር 43/2013

## 1. አውጭው ባለሥልጣን

የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 170 ንዑስ አንቀጽ 1/ተ መሠረት ይህን መመሪያ አውጥቷል፡፡

## 2. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "**የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈፀምበት ሥነ ስርዓት የወጣ መመሪያ ቁጥር 43/2013**" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

## 3. ትርጓሜ

በዚህ መመሪያ ውስጥ

1. "**አዋጅ**" ማለት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 /እንደተሻሻለው/ ማለት ነው፡፡
2. "**አሠሪ**" ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 1 የተሰጠው ትርጉም ነው፡፡
3. "**ሠራተኛ**" ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 3 የተሰጠው ትርጉም ነው፡፡
4. "**ሚኒስትር**" ወይም "**ሚኒስቴር**" ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 4 የተሠጠው ትርጉም ነው፡፡

5. **“ድርጅት”** ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 2 የተሠጠው ትርጉም ነው፡፡
6. **“የሠራተኛ ቅነሣ”** ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 29 ንዑስ አንቀጽ 1 የተሠጠው ትርጉም ነው፡፡

## 4. <u>የተፈፃሚነት ወሰን</u>

ይህ መመሪያ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 /እንደተሻሻለው/ በሚተዳደሩ አሠሪና ሠራተኞች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

## 5. <u>የሠራተኛ ማህበር በሌለባቸው ድርጅቶች የሠራተኞች ተወካይ አመራረጥ</u>

1. የሠራተኞች ተወካይ ወይም ተወካዮች ከድርጅቱ ጠቅላላ ሠራተኞች መካከል በአብላጫ ድምጽ የተመረጠ ወይም የተመረጡ መሆን አለበት/አለባቸው፣
2. የሠራተኞች ተወካይ ወይም ተወካዮች ምርጫ በሠራተኞች በሚመረጥ አስመራጭ ኮሚቴ ይሆናል፡፡

## 6. <u>አሠሪ ከሠራተኞች ማህበር ወይም ከሠራተኞች ተወካይ ጋር ስለሚያደርገው ምክክር</u>

1. አሠሪው የሠራተኛ ቅነሣ ለማካሄድ ህጋዊ ምክንያት ሲኖረው ለውይይት እና ሌሎች አማራጮችን ለመውሰድ በሚያመች መልኩ ቅነሣው ከመካሄዱ ከ30 ቀናት በፊት ስለ ሁኔታው ለሠራተኞች ማህበር ወይም ለሠራተኞች ተወካይ ወይም ተወካዮች በጽሑፍ ያሣውቃል፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው ጽሑፍ ይዘት ቅነሣው የሚካሄድበትን ምክንያት ፣ ቅነሳው የሚመለከታቸውን ሠራተኞች ቁጥር እና የሥራ መደብ ፣ ቅነሣው የሚቆይበትን ጊዜ ፣ ሠራተኞች ስለሚቀነሱበት መስፈርት ይሆናል፡፡

3. በዚህ አንቀጽ መሠረት አሠሪው ከሠራተኞች ማህበር ወይም ከሠራተኞች ተወካይ ጋር ውይይት ሲያካሂድ ቅነሣውን ለማስቀረት ወይም ቅነሣው በሠራተኞች ላይ የሚያመጣውን ጫና ለመቀነስ እንዲሁም ድርጅቱ ያለበትን ተጨባጭ ሁኔታ ግምት ውስጥ በሚያስገባ መልኩ ይሆናል፡፡
4. በዚህ አንቀጽ መሠረት በአሠሪው እና በሠራተኞች ማህበር ወይም በሠራተኞች ተወካይ መካከል የሚደረገው ውይይት በ30 ቀናት ውስጥ መጠናቀቅ አለበት፡፡
5. በዚህ አንቀጽ መሠረት የሚደረገው ውይይት፣
   ሀ) እንደ አግባቡ ሠራተኞች በፍላጎታቸው በጡረታ ከሥራ የሚቀነሱበትን መንገድ ስለማመቻቸት፣
   ለ) በድርጅቱ በሚፈጠር አዲስ የሥራ ቦታ መስፈርቶችን እስካሟሉ ድረስ ቀደም ሲል ከሥራ ለተቀነሱ ሠራተኞች ቅድሚያ ስለሚሰጥበት ሁኔታ፣
   ሐ) ሌሎች የሠራተኞች ቅነሳን ስለማስቀረት ስለሚያስችሉ እርምጃዎች ሊጨምር ይችላል፡፡
6. ቅነሣው የሚመለከታቸው ሠራተኞች የአቀናነስ ቅደም ተከተል ለመወሰን የአዋጁ አንቀጽ 29 ንዑስ አንቀጽ 3 ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

## 7. <u>ለሚኒስቴሩ ስለማሣወቅ</u>

አሠሪው ቅነሣ ከማካሄዱ በፊት ስለ ቅነሣው ምክንያት ፣ በቅነሣው ስለሚታቀፉ ሠራተኞች ቁጥር እና የሥራ ደረጃ ፣ ቅነሣው የሚወሰድበትን ጊዜ ፣ ስለ ሠራተኛ አቀናነስ መስፈርት ስለ ጠቅላላ የሠራተኞች ቁጥር እና የመሳሰሉትን መረጃዎች በማካተት ለሚኒስቴሩ በጽሑፍ ያሣውቃል፣

## 8. <u>የሚኒስቴሩ ኃላፊነት</u>

ሚኒስቴሩ በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 7 መሠረት መረጃው ሲደርሠው፡-

1. ቅነሣው የአዋጁን ድንጋጌዎች የማይቃረን መሆኑን ያጣራል ፣ የአዋጁን ድንጋጌዎች የሚቃረኑ ሆነው ከተገኙ እንዲስተካከሉ ለአሠሪው መመሪያ ይሠጣል፣
2. ቅነሣው ከመካሄዱ በፊት ቅነሣው የሚቀርበትን መንገድ ወይም ቅነሣው በሠራተኛው ላይ ሊያስከትል የሚችለውን ጫና ለመቀነስ ከድርጅቱ ሁኔታ ጋር በማጣጣም ለአሠሪውም ሆነ ለሠራተኞች ማህበር ወይም ለሠራተኞች ተወካይ አስፈላጊውን ድጋፍ ይሠጣል፣
3. ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ሌሎች አካላት ጋር በመተባበር የተቀነሱ ሠራተኞች ሌላ የሥራ መስክ የሚሰማሩበትን መንገድ ይቀይሣል፣

## 9. <u>የመተባበር ግዴታ</u>

በዚህ መመሪያ ውስጥ በተደነገጉ ጉዳዮች ላይ አግባብ ያለው ማንኛውም አካል የመተባበር ግዴታ አለበት፣

## 10. <u>ቅጣት</u>

በዚህ መመሪያ ውስጥ የተደነገጉትን ድንጋጌዎች የተላለፈ ማንኛውም ወገን በአዋጁ ስለ ቅጣት የተመለከቱት ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆኑበታል፣

## 11. <u>መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ</u>

ይህ መመሪያ በሚኒስትሩ ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

ሐሰን አብዱላ
ሚኒስትር