የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETTE

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

ሃያ አምስተኛ ዓመት ቁጥር ፹፱
አዲስ አበባ ነሐሴ ፴ ቀን ፪ሺ፲፩ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

25th Year No. 89
ADDIS ABABA 5th Semptember, 2019

ማውጫ

አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፩፻፶፮/፪ሺ፲፩ ዓ.ም

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ …ገጽ ፲፩ሺ፮፻፺፩

Content

Proclamation No.1156/2019

Labour Proclamation....................................Page 11691

አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፩፻፶፮/፪ሺ፲፩

ስለ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የወጣ አዋጅ

አሠሪና ሠራተኛ የጋራ ራዕይ ኖሯቸው የሥራ ግንኙነቶቻቸውን መሠረታዊ በሆኑና በህግ በተደነገጉ መብቶችና ግዴታዎች ላይ በመመስረት አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ የዘላቂ ምርታማነት እና የገበያ ተወዳዳሪነት አቅም በመፍጠር ሀገራችን ለተያያዘችው ፈጣን የኢኮኖሚ ዕድገት የማስመዝገብ ብሔራዊ ግብ በትብብርና በጋራ እንዲሰሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ፤

ሠራተኞች እና አሠሪዎች የየራሳቸውን ማኅበራት በሙሉ ፈቃድና ነፃነት በማቋቋም በመረጧቸው ህጋዊ ወኪሎች አማካኝነት መብትና ጥቅማቸውን ለማስጠበቅና ግዴታዎቻቸውን በአግባቡ ለመወጣት የኅብረት ድርድር እንዲያደርጉ፣ በመካከላቸው የሚነሱ የሥራ ክርክሮችም የማኅበራዊ ምክክር ሥርዓትን ጨምሮ በሌሎች አማራጭ መድረኮች በተቀላጠፈ ሁኔታ መፍትሔ እንዲያገኙ የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ በመሆኑ፤

መሠረታዊ የሥራ ላይ መብቶችንና ግዴታዎችን ግንዛቤ ውስጥ በማስገባት ለኢንቨስትመንትና ሀገራዊ የኢኮኖሚ ዕድገት ግቦች መሳካት ምቹ ሁኔታን መፍጠር የሚያስችል የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር ሥርዓት መመስረት እንዲቻል፣ እንዲሁም የሥራ ሁኔታን፣ የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ ጥበቃንና የሁለትዮሽ እና የሦስትዮሽ ማኅበራዊ ምክክር አሠራርን በማጠናከር በሕግ መሠረት የማማከርና የመቆጣጠር ተግባራትን እያመጣጠነ ሥራውን የሚያከናውን

Proclamation No. 1156/2019

LABOUR PROCLAMATION

WHERE AS, it is essential to ensure worker-employer relations are governed by basic principles of rights and obligations with a view to enabling workers and employers to secure durable industrial peace; sustainable productivity and competitiveness through cooperative engagement towards the all-round development of our country;

WHEREAS, it has been found necessary to lay down a working system that guarantees the rights of workers and employers to freely establish their respective associations and to engage, through their duly authorized representatives, in social dialogue and collective bargaining, as well as to draw up procedures for the expeditious settlement of labour disputes, which arise between them;

WHEREAS, there is a need to create favorable environment for investment and achievement of national economic goals without scarifying fundamental workplace rights by laying down well considered labour administration; and determine the duties and responsibilities of governmental organs entrusted with the power to monitor labour conditions; occupational health and safety; and environmental protection together with bilateral and tripartite social dialogue mechanisms;

አካል ስልጣንና ተግባር መዘርዘርና መወሰን በማስፈለጉ፤

እነዚህን ከላይ የተመለከቱትን ዓላማዎች በትክክል መተግበር ይቻል ዘንድ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነቶች የሚመሩባቸውን መሠረታዊ ሃሣቦች እና የሥራ ሁኔታዎችን የያዘ፣ ከመንግሥት አጠቃላይ የፖለቲካ የኢኮኖሚና ማኅበራዊ ፖሊሲ ጋር የተገናዘበ፣ ኢትዮጵያ ከፈረመቻቸው ዓለም አቀፍ ኮንቬንሽኖችና ሌሎች ሕጋዊ ሠነዶች ጋር የተጣጣመ ሕግ ለማውጣት በሥራ ላይ ያለውን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ በአዲስ መተካት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ-መንግሥት አንቀጽ ፶፭ (፩) እና (፫) መሠረት የሚከተለው ታውጇል:-

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

፩. አጭር ርዕስ

ይህ አዋጅ "የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፩፻፶፮/፪ሺ፲፩" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪. ትርጓሜ

በዚህ አዋጅ ውስጥ:-

፩/ "አሠሪ" ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሰዎችን በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ በተመለከተው መሠረት ቀጥሮ የሚያሠራ ግለሰብ ወይም ድርጅት ነው፡፡

፪/ "ድርጅት" ማለት ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሄድ ተቋም ነው፡፡

የድርጅቱን ተግባር ለማከናወን ከዋናው ድርጅት ተለይቶ የተሰየመ በአሠራሩ ወይም በአቋሙ ራሱን የቻለ ሥልጣን ያለው የድርጅት ቅርንጫፍ ራሱን የቻለ ድርጅት ሆኖ ይቆጠራል፡፡

፫/ "ሠራተኛ" ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ በተመለከተው መሠረት ከአሠሪ ጋር በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው፡፡

political, economic and social policies of the Country;

WHEREAS, it has been found necessary to reformulate the existing labour law with a view to attaining the aforementioned objectives and in accordance with the and in conformity with the international conventions and other legal commitments to which Ethiopia is a party;

NOW,THEREFORE, in accordance with Article 55 (1) and (3) of the Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, it is hereby proclaimed as follows:

PART ONE
GENERAL

1. Short Title

This Proclamation may be cited as the "Labour Proclamation No.1156/2019".

2. Definitions

In this Proclamation unless the context provides otherwise:

1/ "Employer" means a person or an undertaking who employs one or more natural persons in accordance with Article 4 of this Proclamation.

2/ "Undertaking" means any entity established under a united management for the purpose of carrying on any commercial, industrial, agricultural, construction or any other lawful activity.

Any branch carrying on the activities of an undertaking which is designated separately and which enjoys operational or organizational autonomy shall be deemed to be a separate undertaking.

3/ "Worker" means a person who has an employment relationship with an employer in accordance with Article 4 this Proclamation.

፬/ “ሚኒስቴር” ወይም “ሚኒስትር” ማለት እንደአግባቡ የሠራተኞና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ነው፡፡

፭/ “አግባብ ያለው ባለስልጣን ” ማለት በየክልሉ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ህጎችን የማስፈፀም ኃላፊነት የተሰጠው መንግስታዊ አካል ነው፡፡

፮/ “የሥራ ደንብ” ማለት በዚህ አዋጅና በሌሎች አግባብ ባላቸው ሕጎች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ሰዓትን፣ የዕረፍት ጊዜን፣ የደመወዝ አከፋፈልና የሥራ አፈፃፀም ውጤት መለኪያ ዘዴን፣ የደኅንነት ጥበቃንና የአደጋ መከላከያን፣ የዲሲኘሊን ደንቦችንና አፈፃፀማቸውን እንዲሁም ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች የሚደነግግ የውስጥ ደንብ ነው፡፡

፯/ “የሥራ ሁኔታ” ማለት በአሠሪና ሠራተኞች መካከል ያለ ጠቅላላ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ፈቃዶችን፣ ሠራተኞች ከሥራ በሚሰናበቱበት ጊዜ የሚገባቸውን ክፍያዎች፣ ጤንነትና ደኅንነት፣ በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰባቸው ሠራተኞች የሚከፈል ካሣ፣ ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበትን ሁኔታ፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶችንና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፡፡

፰/ “ክልል”ማለት በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ-መንግሥት አንቀጽ ፵፯(፩) የተጠቀሰ ማንኛውም ክልል ሲሆን ለዚህ አዋጅ አፈፃፀም የአዲስ አበባና የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደሮችን ይጨምራል፡፡

፱/ “ማኅበራዊ ምክክር” ማለት የአሠሪና ሠራተኛ ማኅበራት በሁለትዮሽ ወይም መንግሥትን ጨምሮ በሦስትዮሽ መድረክ ማኅበራዊ አገልግሎቶች ስለሚስፋፉበት፣ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ስላሉ ኢኮኖሚያዊና ማኅበራዊ ጉዳዮች መረጃ በመለዋወጥና ምክክር ወይም ድርድር በማድረግ መግባባት ላይ የሚደርሱበት ሂደት ነው።

፲/ “የሥራ መሪ” ማለት በሕግ ወይም እንደድርጅቱ የሥራ ጠባይ በአሠሪው በተሰጠው የውክልና ሥልጣን መሠረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣትና የማስፈፀም ሥልጣን ያለው ወይም ሠራተኛን የመቅጠር፣ የማዘዋወር፣ የማገድ፣ የማሰናበት ወይም

4/ "Ministry" or “Minister” means the Ministry or Minister of Labour and Social Affairs respectively.

5/ “Appropriate authority” means, a Regional state organ vested with the power of implementing labour laws.

6/ “Work rules” means internal rules which govern, subject to the provisions of this Proclamation and other relevant laws, working hours, rest period, payment of wages and methods of measuring work done, maintenance of safety and prevention of accidents, disciplinary measures and their enforcement as well as other conditions of work.

7/ “Condition of work” means the entire field of labour relations between workers and employers including hours of work, wage, leave, payments due to dismissal, workers health and safety, compensation to victims of employment injury, dismissal because of redundancy, grievance procedure and any other similar matters.

8/ “Regional state” means any State referred to in Article 47(1) of the Constitution of Federal Democratic Republic of Ethiopia, and includes the Addis Ababa and Dire Dawa city administrations.

9/ “Social dialogue” means a process of information exchange, dialogue or negotiation of bilateral or tripartite nature between employer and employees or involving the Government on economic and social issues of mutual interests towards arriving at common understanding.

10/ “Managerial employee” means an employee who, by law or delegation of the employer, is vested with powers to lay down and execute management policies, and depending on the type of activities of the undertaking, with or without the aforementioned powers an employee who is vested with the power to

የመመደብ ተግባሮችን የመወሰን ሥልጣን ያለው ግለሰብ ሲሆን፣ እነዚህን የሥራ አመራር ጉዳዮች አስመልክቶ የአሠሪውን ጥቅም ለመጠበቅ አሠሪው ሊወስደው ስለሚገባው እርምጃ በማንም ሳይመራ የራሱን የውሳኔ ሃሣብ የሚያቀርብ የሕግ አገልግሎት ኃላፊን ይጨምራል፡፡

hire, transfer, suspend, layoff, dismiss or assign employees, and includes a legal service head who recommend measures to be taken by the employer regarding such managerial issues, using his independent judgment, in the interest of the employer.

፲፩) "ወሲባዊ ትንኮሳ" ማለት በንግግር፣ በምልክት ወይም በሌላ ማናቸውም አድራጎት አንዱ ሌላውን ከፈቃዱ ውጭ ለወሲባዊ ተግባር ፈቃደኛ እንዲሆን ማባበል፣ መገፋፋት፣ ተፅዕኖ ማሳደር ነው፡፡

11/ "Sexual harassment" means to persuade or convince another through utterances, signs or any other manner, to submit for sexual favor without his/her consent.

፲፪/ "ወሲባዊ ጥቃት" ማለት ኃይል የተቀላቀለበት ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም የዚሁ ድርጊት ሙከራ ነው፡፡

12/ "Sexual violence" means sexual harassment accompanied by force or an attempt thereof.

፲፫/ "የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ" (ከዚህ በኋላ ኤጀንሲ እየተባለ የሚጠራ) ማለት በሀገር ውስጥ የሥራ ስምሪት አገልግሎት ለመስጠት የሚያስችል ህጋዊ ፈቃድ ኖሮት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከሠራተኛው ገንዘብ ሳይቀበል:-

ሀ) የሥራ ውል ተዋዋይ ወገን ባለመሆን በአገር ውስጥ ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት፤ ወይም

ለ) ከሠራተኛው ጋር የሥራ ውል ስምምነት በማድረግ ሠራተኛውን ለአገር ውስጥ ሥራ ለአገልግሎት ተጠቃሚ ድርጅት የሚያቀርብና ሠራተኛውን የማስተዳደር ኃላፊነት ያለው ሰው ወይም ሁለቱን አገልግሎቶች አጣምሮ የሚሰጥ ሰው ነው፡፡

13/ "private employment agency" (herein after "Agency ") means any legally licensed person, to provide one or two of the following local Employment services without charging directly or indirectly any fee from the worker:

a) Local employment exchange service without being a party to an employment relation; or

b) Deploying of employees under its authority to the service of a service user enterprise, by entering into contract of employments with such employees; or combines both services.

፲፬/ "ፈቃድ" ማለት በግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝነት ሥራ ላይ ለመሰማራት የሚያስችል አግባብ ባለው ባለሥልጣን ለግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ የሚሰጥ የምስክር ወረቀት፡፡

14/ "License" means a certificate to be issued by a competent organ certifying that the entity is qualified to engage in private employment exchange service.

፲፭/ "በሰራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ" ማለት ብሔርን፣ ዘርን፣ ቀለምን ፆታን፣ ሐይማኖትን፣ የፖለቲካ አመለካከትን፣ ኤች.አይ.ቪ/ኤድስን፣የአካል ጉዳትን እና ሌላ ሁኔታን መሠረት በማድረግ የሠራተኛውን በእኩልነት የመስተናገድ ወይም እኩል እድል ሁኔታን የሚያስቀር ወይም የሚያጠብ ማለት ነው፡፡

15/ "Discrimination" any distinction, exclusion or preference made on the basis of nation, race, color, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, HIV/AIDS status, disablement and others which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.

፲፮/"የግል አገልግሎት ቅጥር" ማለት ለትርፍ በሚካሄድ ሥራ ላይ ያልተመሰረተ ሥራ ሆኖ ለአሰሪውና ለቤተሰቡ ፍጆታ የሚውል በቤት ውስጥ የሚሰጥ አገልግሎት ሲሆን እንደ ምግብ ዝግጅት፣ ጽዳት፣ ሞግዚትነት፣ የጥበቃ ሥራ፣ ሹፌርነት፣ አትክልተኝነት እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፡፡

፲፯/ "የንግድ መልክተኛ ወይም ወኪል" ማለት በንግድ ህጉ ያለውን ትርጉም የሚይዝ ይሆናል፡፡

፲፰/ "ሰው" ማለት ማንኛውም የተፈጥሮ ሰው ወይም በህግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፡፡

፲፱/ ማንኛውም በወንድ ፆታ የተገለጸው የሴትንም ፆታ ይጨምራል፡፡

፫. የሕጉ ተፈጻሚነት ወሰን

፩/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ አዋጅ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሠረተ የሥራ ግንኙነት እና በምልመላ ሂደት ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

፪/ ይህ አዋጅ ከዚህ በታች በተዘረዘሩት በቅጥር ላይ በተመሠረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ አይሆንም:-

ሀ) ለአስተዳደግ ሲባል፣ ለሕክምና ወይም ከሕመም ለመዳን ወይም እንደገና ለመቋቋም ሲሆን፤

ለ) የሙያ መልመጃ ትምህርትን ሳይጨምር ለመማር ወይም ለመሠልጠን ሲሆን፤

ሐ) ሠራተኛው የሥራ መሪ ሲሆን፤

መ) የግል አገልግሎት ቅጥር ሲሆን፤

ሠ) በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ እንደ ጦር ኃይል ባልደረቦች፣ የፖሊስ ኃይል ባልደረቦች፣ የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች፣ የፍርድ ቤት ዳኞች፣ ዐቃቢያነ ሕግ እና ሌሎችንም የሚመለከት ሲሆን፤

ረ) እንደተዋዋይ ወገን ዋጋ እየተከፈለው በራሱ የንግድ ሥራ ወይም በራሱ የሙያ ኃላፊነት የሚሠራ ሥራ የሚያከናውን ሲሆን፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ቢኖርም:-

16/ "emplyment of private service" means an employment of a non profite careening, cleaning guardianship,gardening, driving and other related services for the employer and his family consumption.

17/ "commercial traveler and Representatives" shall have the meaning prescribed under commercial code.

18/ "Person" means any natural or juridical person.

19/ Provisions of this Proclamation set out in the masculine gender shall also apply to the feminine gender.

3. Scope of Application

1/ Without prejudice to Sub-Article (2) of this Article, this Proclamation shall be applicable to employment relations based on a contract of employment that exist between a worker and an employer including recruitment process.

2/ This Proclamation shall not, however, be applicable to the following employment relations:

a) contracts for the purpose of upbringing, treatment, care or rehabilitation;

b) contracts for the purpose of educating or training other than apprentice;

c) where the employee is a managerial employee ;

d) contracts of personal service ;

e) contracts relating to persons such as members of the Armed Force, members of the Police Force, employees of state administration, judges of courts of law, prosecutors and others whose employment relationship is governed by special laws;

f) Contracts relating to a person who performs an act, for consideration, at his own business or professional responsibility.

3/ Notwithstanding the provision of Sub-Article(1) of this Article:

ሀ) ሥራቸውን በኢትዮጵያ ግዛት ውስጥ የሚያከናውኑ የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚስዮኖች ወይም ዓለም አቀፍ ድርጅቶች ከኢትዮጵያዊያን ጋር በሚመሰርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ወይም ኢትዮጵያ በምትፈራረማቸው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች ሊወሰን ይችላል፤

ለ) የሃይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚመሠርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን የሚኒስትሮች ምክር ቤት በደንብ ሊወስን ይችላል፤

ሐ) ስለግል አገልግሎት ቅጥር የሥራ ሁኔታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ያወጣል፡፡

ክፍል ሁለት
በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት
ምዕራፍ አንድ
የሥራ ውል
ዘርፍ አንድ
የሥራ ውል አመሠራረት

፬. የሥራ ውል ይዘት

፩/ ማንኛውም ግለሰብ ደመወዝ እየተከፈለው በአሠሪው መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለአሠሪው ለመሥራት ቢስማማ በሁለቱ መካከል የሥራ ውል ይመሠረታል፤

፪/ ማናቸውም የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች በውሉ መሠረት የሚኖራቸውን መብትና ግዴታ በማያጠራጥር አኳኋን በሚያውቁበት ሁኔታና በግልጽ መደረግ ይኖርበታል፤

፫/ ማንኛውም የሥራ ውል የሥራውን ዓይነትና ቦታ፣ ለሥራ የሚከፈለውን ደመወዝ መጠን፣ የስሌቱን ዘዴ፣ የአከፋፈሉን ሁኔታና ጊዜ እና ውሉ ፀንቶ የሚቆይበትን ጊዜ መያዝ ይኖርበታል፤

፬) የሥራ ውል ሕግን ወይም ሞራልን ተቃራኒ ለሆነ ሥራ አይደረግም፤

፭) የሥራ ውል በሕግ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ለሠራተኛው ከተሰጡት ጥቅሞች ያነሰ ጥቅም የሚሰጥ መሆን የለበትም፡፡

a) unless the Council of Ministers by regulation decides, or an international agreement to which Ethiopia is a signatory provides otherwise, employment relations between Ethiopian nationals and foreign diplomatic missions or international organizations operating with in the territory of Ethiopia shall be governed by this Proclamation;

b) the Council of Ministers may, by Regulation, determine the inapplicability of this Proclamation to employment relations established by religious or charitable organizations;

c) the Council of Ministers shall issue Regulation governing conditions of work applicable to personal services

PART TWO
EMPLOYMENT RELATIONS
CHAPTER ONE
CONTRACT OF EMPLOYMENT
SECTION ONE
FORMATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

4. Element of a Contract of Employment

1/ A contract of employment shall be deemed formed where a natural person agrees directly or indirectly to perform work for and under the authority of an employer for a definite or indefinite period or piece of work in consideration for wage;

2/ A contract of employment shall be stipulated clearly and in such manner that the parties are left with no uncertainty as to their respective right and obligation under the terms thereof;

3/ A contract of employment shall specify the type of employment and place of work, the rate of wages, method of calculation thereof, manner and interval of payment and duration of the contract;

4/ A contract of employment shall not be concluded for the performance of unlawful or immoral acts;

5/ The contract of employment shall not laydown less favorable conditions forth employee than those provided for by law, collective agreement or work rules.

፭. ፎርም

በሕግ በተለየ አኳኋን ካልተደነገገ በቀር የሥራ ውል የተለየ ፎርም አያስፈልገውም፡፡

፮. በጽሑፍ ስለተደረገ የሥራ ውል

አግባብ ባለው ሕግ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በጽሑፍ የሚደረግ የሥራ ውል:-

፩/ የአሠሪውን ስምና አድራሻ፤

፪/ የሠራተኛውን ስም፣ እድሜ፣ አድራሻና የሥራ ካርድ ቁጥር ካለ፤

፫ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ (፫) መሠረት የተደረገውን የተዋዋዮችን ስምምነት፤እና

፬/ የተዋዋዮቹን ፊርማ መያዝ አለበት፡፡

፯. በጽሑፍ ስላልተደረገ የሥራ ውል

፩) የሥራ ውል በጽሑፍ ያልተደረገ ከሆነ የቃሉ ውል በተደረገ በ፲፭ ቀናት ውስጥ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፮ የተዘረዘሩትን ሁኔታዎች የያዘ የጽሑፍ መግለጫ አሠሪው ፈርሞ ለሠራተኛው ይሰጠዋል፡፡

፪) ሠራተኛው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው የጽሑፍ መግለጫ በደረሰው በ፲፭ ቀናት ውስጥ በሙሉም ሆነ በከፊል ካልተቃወመ መግለጫው በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የተደረገ የሥራ ውል እንደሆነ ይቆጠራል፡፡

፰. የሁኔታዎች አለመሟላት

በአንቀጽ ፮ ወይም ፯ የተጠቀሱት ሁኔታዎች አለመሟላት ሠራተኛው በዚህ አዋጅ መሠረት የሚያገኛቸውን መብቶች አያሳጣውም፡፡

ዘርፍ ሁለት

የሥራ ውል የሚቆይበት ጊዜ

፱. ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል

በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፲ ከተመለከቱት በስተቀር ማንኛውም የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል፡፡

5. Form

Unless otherwise provided by law, a contract of employment shall not be subject to any special form.

6. Contract of Employment made in Writing

Subject to the provisions of the relevant law, a written contract of employment shall specify the following:

1/The name and address of the employer;

2/ The name, age, addresses and work card number, if any, of the worker;

3/ the agreement of the contracting parties made in accordance with Article 4 (3) of this Proclamation; and

4/ The signature of the contracting parties.

7. Contract of Employment not made in Writing

1/ Where a contract of employment is not made in writing, the employer shall, with in 15 days from the conclusion of the contract, give the worker a written and signed letter containing the elements specified under Article 6 of this Proclamation.

2/ if the letter referred to in sub-article (1) of this Article is not wholly or partly objected by the worker within 15 days from the date of receipt, it shall be deemed a contract of employment concluded between the worker and the employer.

8. Failure to Comply Condition

Failure to comply with the requirements of the provisions of Article 6 or 7 of this Proclamation shall not deprive the worker of his right sunder this Proclamation.

SECTION TWO

DURATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

9. Contract of Employment for an Indefinite Period

Any contract of employment shall be deemed to have been concluded for an indefinite period except for those provided for under Article10 here under.

፲. ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የሚደረግ የሥራ ውል

፩/ ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ሁኔታዎች የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ ሊደረግ ይችላል:-

ሀ) ሠራተኛው የተቀጠረበት የተወሰነ ሥራ እስከሚያልቅበት ጊዜ ድረስ፤

ለ) በፈቃድ፣ በሕመም ወይም በሌላ ማናቸውም ምክንያት ለጊዜው ቀሪ የሆነ ሠራተኛን ለመተካት፤

ሐ) የሥራ ብዛት በሚያጋጥምበት ጊዜ ሥራን ለማቃለል፤

መ) በሕይወት ላይ አደጋ ወይም በንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል አጣዳፊ ሥራዎችን ለመሥራት፣ በድርጅቱ ሥራ፣ ዕቃ፣ ሕንፃ ወይም ፋብሪካ ላይ የደረሰውን ጉድለትና ብልሽት ለማደስ፤

ሠ) አልፎ አልፎ የሚሰራ ሥራ ማለትም ሥራው የአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ሆኖ እየተቋረጠ ሥራው በሚኖርበት ጊዜ ብቻ የሚሠራ ሥራ ለመሥራት፤

ረ) የወቅት ሥራ ለመሥራት ማለትም የአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ሆኖ በየዓመቱ ለተወሰነ ጊዜ ብቻ በተለመደው ጊዜ እየተደጋገመ የሚሰራ ሥራ ለመሥራት፤

ሰ) አንዳንድ ጊዜ የሚሰራ ሥራ ማለትም ለአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ያልሆነ በሚያስፈልግበት ጊዜ ብቻ የሚሰራ ሥራ ለመሥራት፤

ሸ) ላልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል በተደረገበት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ በድንገት ለዘለቄታው በመለየቱ ለጊዜው ሥራ ለማሰራት፤

ቀ) በድርጅት መዋቅር ጥናት እና በጥናቱ አፈጻጸም መካከል ባለው ጊዜ የሚፈጠርን ክፍት የሥራ መደብ ለማሟላት ለጊዜው የሚፈጸም ቅጥር፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) (ሸ) እና (ቀ) መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል ከ፵፭ የሥራ ቀናት ላልበለጠ ጊዜና ለአንድ ጊዜ ብቻ መሆን አለበት፡፡

10. Contract of Employment for Definite Period or Piecework

1/ A contract of employment may be concluded for a definite period or for piece work in the case of:

a) The performance of specified piece work for which the employee is employed;

b) the replacement of a worker who is temporarily absent due to leave or sickness or other causes;

c) The performance of work in the event of abnormal pressure of work;

d) The performance of urgent work to prevent damage or disaster to life or property, to repair defects or breakdowns in works, materials, buildings or plants of an undertaking;

e) An irregular work which relates to permanent part of the work of an employer but performed on irregular intervals;

f) Seasonal works which relate to the permanent part of the works of an employer but performed only for a specified period of the year but which are regularly repeated in the course of the years;

g) An occasional work which does not form part of the permanent activity of the employer but which is done intermittently;

h) The temporary placement of a worker who has suddenly and permanently vacated from a post having a contract of an indefinite period;

i) The temporary placement of a worker to fill a vacant position in the period between the preparation of an organizational structure and its implementation.

2/ A contract of employment under Sub-Article (1) (h) or (i) of this Article shall not exceed 45 working days and shall be done only once.

፲፩. የሙከራ ጊዜ

፩/ አንድ ሰው በሥራ ውል መሠረት ሊመደብበት ለታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን ለሙከራ ጊዜ መቅጠር ይቻላል፡፡

፪/ ሠራተኛው ቀድሞ ይሠራው በነበረ ሥራ እንደገና በአሠሪው ቢቀጠር ለሙከራ ጊዜ ሊቀጠር አይችልም፡፡

፫/ የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ተዋዋይ ወገኖች ሲስማሙ ውሉ በጽሑፍ መደረግ አለበት፡፡ የሙከራ ጊዜውም ሠራተኛው ሥራ ከጀመረበት ቀን አንስቶ ከ፷ የሥራ ቀናት ሊበልጥ አይችልም፡፡

፬/ በሕግ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሌላ ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡

፭/ ሠራተኛው ለሥራው ተስማሚ አለመሆኑ ሲረጋገጥ አሠሪው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት፣ የሥራ ስንብት ክፍያና ካሣ መክፈልም ሳይገደድ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል፡፡

፮/ በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ያለማስጠንቀቂያ ሥራውን ሊለቅ ይችላል፡፡

፯/ የሙከራ ጊዜ ካለቀ በኋላ ሠራተኛው ሥራውን ከቀጠለ ለሙከራ ከተቀጠረበት ጊዜ ጀምሮ በውሉ ለታቀደው ጊዜ ወይም ሥራ እንደተቀጠረ ይቆጠራል፡፡

ዘርፍ ሦስት

የተዋዋይ ወገኖች ግዴታዎች

፲፪. የአሠሪ ግዴታዎች

ማንኛውም አሠሪ፣ በሥራ ውሉ ከተመለከቱት ልዩ ግዴታዎች በተጨማሪ የሚከተሉት ግዴታዎች አሉበት:-

፩/ ሀ) ለሠራተኛው በሥራ ውሉ መሠረት ሥራ የመስጠት፣ እና

ለ) በሥራ ውሉ በሌላ አኳኋን ካልተመለከተ በስተቀር ለሥራ የሚያስፈልገውን መሣሪያና ጥሬ ዕቃ ለሠራተኛው የማቅረብ፣

11. Probation Period

1/ A worker may be employed for a probation period for the purpose of testing his suitability to a job position in which he is anticipated to hold.

2/ A worker re-employed by the same employer for the same job shall not be subject to probation.

3/ When the parties agree to have a probation period, the agreement shall be made in writing; in such a case, the probation period shall not exceed 60 working days beginning from the first date of employment.

4/ Unless the law or work rules or collective agreement provides otherwise, the probationary worker shall have the same right and obligation that a worker who has completed his probation period possesses.

5/ If the worker, during his probation, proves to be unfit for the post, the employer can terminate the contract of employment without notice and without being obliged for severance payment or compensation.

6/ A worker on probation may terminate his contract of employment without notice as well.

7/ If a worker continues to work after the expiry of the probation period, a contract of employment for the intended period or type of work shall be deemed to have been concluded from the beginning of the probation period.

SECTION THREE

OBLIGATIONS OF THE PARTIES

12. Obligations of an Employer

An employer shall in addition to special stipulations in the contract of employment have the following obligations:

1/ a) to provide work to the worker in accordance with the contract of employment; and

b) unless otherwise stipulated in the contract of employment, to provide the worker with implements and materials necessary for the performance of the work;

፪/ ለሠራተኛው ደመወዙንና ሌሎች ክፍያዎችን በዚህ አዋጅ ወይም በኅብረት ስምምነት መሠረት የመክፈል፣

፫/ ሠራተኛው ከደመወዙ የተወሰነ መቶኛ እየተቀነሰ ለሠራተኛ ማኅበር መዋጮ ገቢ እንዲደረግለት በጽሁፍ ሲያመለክት ይህንኑ መጠን በየወቅቱ ተቀናሽ በማድረግ ወደ ሠራተኛ ማኅበሩ የባንክ ሂሳብ በየወቅቱ ገቢ ማድረግ፣

፬/ ለሠራተኛው የሚገባውን ሰብአዊ ክብር የመጠበቅ፣

፭/ከሥራው ጋር በተያያዘ የሠራተኛውን ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅና ከአደጋ ለመከላከል የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች ሁሉ የመውሰድና እነዚህንም እርምጃዎች በሚመለከት አግባብ ያላቸው ባለሥልጣኖች የሚሰጡትን ደረጃና መመሪያዎች የመከተል፣

፮/ የሠራተኛው ጤንነት እንዲመረመር በሕግ ወይም አግባብ ባለው አካል ግዴታ በሚጣልበት ጊዜ ለምርመራው የሚያስፈልገውን ወጪ የመቻል፣

፯/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፮ የተመለከቱትን አግባብነት ያላቸውን ዝርዝሮች፣ የተወሰደ የሣምንት ዕረፍት፣ የሕዝብ በዓልና ፈቃድ፣ ከኤችአይ.ቪ/ከኤድስ በስተቀር የሠራተኛውን የጤንነት ሁኔታ፣ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት እና ሌሎችም በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን እንዲያዙ የተወሰኑ ጉዳዮችን የሚያሳይ መዝገብ የመያዝ፣

፰/ የሥራ ውል በሚቋረጥበት ወይም ሠራተኛው በሚጠይቅበት ማናቸውም ጊዜ ሠራተኛው ሲሰራ የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑንና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚያሳይ የምስክር ወረቀት ለሠራተኛው ያለክፍያ የመስጠት፣

፱/ የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችን፣ የኅብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን የማክበር፣

፲/ በዚህ አዋጅ በመዝገብ እንዲያዙ የተወሰኑትንና ሌሎች በሕግ ሚኒስቴሩ የተሰጠውን ተግባርና ሥልጣን ለመወጣት አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን በመዝገብ

2/To pay the worker wages and other benefits in accordance with this Proclamation or the collective agreement;

3/ To deduct union dues from the worker's regular wage, where the worker requests in writing of such deduction, and transfer the cash into the trade union's bank account;

4/ To respect the worker's human dignity;

5/ To take all the necessary occupational safety and health measures and to abide by the standards and directives to be given by the appropriate authorities in respect of these measures;

6/ To cover the cost of medical examination of the worker whenever such medical examination is required by law or the appropriate authority;

7/ To keep a register containing the relevant particulars specified in Article 6 hereof, weekly rest days, public holidays and utilized leave of the worker, health conditions of the employee except for HIV/AIDS, and employment injury record and other particulars required by the Ministry or appropriate authority ;

8/ Up on termination of a contract of employment or whenever the worker so requests, to provide the worker, free of charge, with a certificate stating the type of work he performed, the length of service and the wage she was earning;

9/ To observe the provisions of this Proclamation, collective agreement, work rules, directives and orders issued in accordance with law;

10/ To record and keep in formation as required by this Proclamation, and any other information necessary for the appropriate organ to carry out its powers and duties,

የመያዝና ሚኒስቴሩ በሚፈልገው ዓይነት ተገቢ በሆነ ጊዜ ውስጥ የማቅረብ፤

፲፩/ ሚኒስቴሩ በሚያዘጋጀው ቅጽ መሠረት የሥራ ሁኔታ እና ቦታ የሚመለከቱ መረጃዎችን የማስመዝገብ፤እና

፲፪/ በሥራ ላይ ያሉ የአስተዳደር ደንቦችን ሠራተኞች እንዲያውቁት አስፈላጊ ግንዛቤ የመፍጠር፡፡

፲፫. የሠራተኞች ግዴታዎች

ማንኛውም ሠራተኛ ከዚህ በታች የተመለከቱት ግዴታዎች አለበት:-

፩/ በሥራ ውሉ ላይ የተመለከተውን ሥራ ራሱ የመሥራት፤

፪) በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትእዛዝ የመፈፀም፤

፫/ ለሥራው የተሰጡትን መሣሪያዎችና ዕቃዎች ሁሉ በጥንቃቄ የመጠበቅ፤

፬/ለሥራ ብቁ በሆነ የአእምሮና የአካል ሁኔታ በሥራ ላይ የመገኘት፤

፭/ በራሱ ሕይወትና ጤንነት ላይ አደጋን ሳያስከትል በሥራው ቦታ በሕይወትና በንብረት ላይ አደጋ ሲደርስ ወይም አስጊ ሁኔታ ሲፈጠር ተገቢውን ዕርዳታ የመስጠት፤

፮/ ራሱንም ሆነ የሥራ ባልደረቦቹን አደጋ ላይ የሚጥል ወይም የድርጅቱን ጥቅም የሚነካ ሁኔታ ሲያጋጥመው ወዲያውኑ ለአሠሪው የማስታወቅ፤

፯/ የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችን፣ የኅብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን የማክበር፡፡

፲፬. የተከለከለ ድርጊት

፩/ የሚከተሉት ማናቸውም ተግባራት በአሠሪ ወይም በስራ መሪ ከተፈፀሙ የአሠሪ ህገወጥ ተግባራት ተደርገው ይቆጠራሉ:-

ሀ) ሠራተኛው መብቱን እንዳያስከብር በማንኛውም አኳኋን ማደናቀፍ ወይም መብቱን በማስከበሩ በሠራተኛው ላይ እርምጃ መውሰድ፤

and submit same within a reasonable time when requested by the competent authority;

11/ Under take registration of information on workplace location and work related data as per the form prepared by the Ministry; and

12/ Whenever an enterprise has a work rules it should arrange awareness raising program for the concerned workers.

13. Obligations of Workers

Every worker shall have the following obligations:

1/ To personally perform the work specified in his contract of employment;

2/ To follow instructions given by the employer based on the terms of the contract and work rules;

3/ To handle with due care all equipment and tools entrusted to him for work;

4/ To report for duty always in fit mental and physical conditions;

5/ To give all proper aid when an accident occurs or an imminent danger threatens life or property in a workplace without endangering his safety and health;

6/ To inform immediately the employer any act which endangers himself or co-workers or which prejudice the interests of the Undertaking;

7/ To comply with the provisions of this Proclamation, collective agreement, work rules and directives issued in accordance with the law.

14. Prohibited Acts

1/ It shall be unlawful for an employer where any of the following acts are committed by the employer or a managerial employee to:

a) Restrain the worker in any manner from exercising his rights or take any retaliatory action against him because he exercises his right;

ለ) በሴት ሠራተኞች ላይ በፆታቸው ምክንያት የክፍያ ልዩነት ማድረግ፤

ሐ) የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች በሚቃረን አኳኋን የሥራ ውልን ማቋረጥ፤

መ) ሠራተኛን የሠራተኛ ማኅበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን፣ ከሆነም በኋላ አባልነቱን እንዲያቋርጥ ወይም እንዳያቋርጥ፣ ከአንድ ማኅበር ወጥቶ የሌላ ማኅበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን፣ በማኅበር ምርጫ ወቅት ለአንድ ተወዳዳሪ ድምጹን እንዲሰጥ ወይም እንዳይሰጥ በኃይልም ሆነ በሌላ በማናቸውም መንገድ ተፅዕኖ ማሳደር፤

ሠ) ሠራተኛን በሕይወቱ ላይ አደጋ ሊያደርስበት በሚችል አኳኋን እንዲሰራ ማስገደድ፤

ረ) በብሔር፣ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በኤች.አይ.ቪ./ኤድስ፣ በአካል ጉዳት እና በሌላም ሁኔታ በሠራተኞች መካከል አድልዎ መፈጸም፤

ሰ) ለኅብረት ድርድር አስፈላጊ የሆነ መረጃ ባለማቅረብ የድርድር ጊዜ እንዲራዘም ማድረግ ወይም ሌሎች ከቅን ልቦና ውጭ የሆኑ ተግባራትን መፈፀም፤

ሸ) በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፤

ቀ) በሥራ ቦታ አካላዊ ጥቃት መፈፀም፤

በ) ሠራተኛን በኃይል አስገድዶ ማንኛውንም ሥራ እንዲሠራ ወይም ግዴታን እንዲያሟላ ማድረግ፡፡

፪) የሚከተሉትን መፈፀም ለማንኛውም ሠራተኛ የተከለከለ ድርጊት ነው፦

ሀ) ሕይወትና ንብረትን አደጋ ላይ የሚጥል ድርጊት ሆነ ብሎ በሥራ ቦታ መፈጸም፤

ለ) አሠሪው በግልጽ ሳይፈቅድ ከሥራ ቦታ ንብረት መውሰድ፤

ሐ) በሀሰተኛ ሰነድ መገልገል ወይም ለመገልገል መሞከር፤

መ) በሥራ ቦታ በህግ የተከለከሉ አደንዛዥ ዕፆችን ወይም የአልኮል መጠጦችን መጠቀም ወይም ተጠቅሞ ለሥራ ብቁ

b) Discriminate against female workers, in matters of remuneration, on the ground of their sex orientation;

c) Terminate a contract of employment contrary to the provisions of this Proclamation;

d) Coerce or in any manner compel any worker to join or not to join a trade union; or to continue or cease membership of a trade union; or to require a worker to quit membership from one union and require him to join another union; or to require him to cast his vote to a certain candidate or not to a candidate in elections for trade union offices;

e) Compel any worker to execute any task which is hazardous to his life;

f) Discriminate between workers on the basis of Nation, sex, religion, political outlook, HIV/AIDS disablement or disablement or any other grounds;

g) Unduly delay a collective bargaining by withholding relevant information for the negotiation or perform any other act contrary to good faith;

h) Commit sexual harassment or sexual assault at workplace;

i) Physically abuse anyone in a work place;

j) Coerce a worker in any manner to work or discharge an obligation.

2/ It shall be unlawful for a worker to:

a) Intentionally commit in the workplace any act which endangers life or property;

b) Take away property from the work place without the express authorization of the employer;

c) Making use of falsified document or an attempt thereof;

d) To use drugs prohibited by law or use alcoholic beverges and have impared physical and mental status at the work place;

ባልሆነ የአዕምሮና የአካላዊ ሁኔታ ውስጥ ሆኖ መገኘት፤

ሠ) ሕግ ሲያስገድድ ወይም አሠሪው በበቂ ምክንያት ሲጠይቅ ከኤች.አይ.ቪ./ከኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤና ምርመራ ለማድረግ ፈቃደኛ አለመሆን፤

ረ) ስለደኅንነት ጥበቃና ስለአደጋ መከላከል የወጡ የሥራ ደንቦችን አለማክበርና አስፈላጊ የሆኑትን የአደጋ መከላከያ ጥንቃቄዎች ለመውሰድ ፈቃደኛ አለመሆን፤

ሰ) በኅብረት ስምምነት ከተፈቀደው ውጭ ወይም አሠሪው ሳይፈቅድ በሥራ ሰዓት ስብሰባ ማካሄድ፤

ሸ) በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፤

ቀ) በሥራ ቦታ አካላዊ ጥቃት መፈፀም፡፡

ዘርፍ አራት
የሥራ ውል ስለማሻሻል

፲፭. የሥራ ውል ስለሚሻሻልበት ሁኔታ

በዚህ አዋጅ ያልተወሰኑ የሥራ ሁኔታዎች ሊሻሻሉ የሚችሉት:-

፩/ በኅብረት ስምምነት፤

፪/ በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ የሥራ ደንቦች ወይም

፫/ ሁለቱ ወገኖች በጽሑፍ በሚያደርጉት ስምምነት ብቻ ነው፡፡

፲፮. ስለመቀላቀል፣ ስለመከፋፈል ወይም ባለቤትነትን ስለማስተላለፍ

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፭ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ድርጅት ከሌላው ጋር ሲቀላቀል፣ ሲከፋፈል ወይም የአንድ ድርጅት ባለቤትነት መብት ወደ ሌላ ሲተላለፍ የሥራ ውሉን የማሻሻል ውጤት አይኖረውም፡፡

e) Except for HIV/AIDS test, refuse to submit himself for medical examination when required by law or by the employer for good cause;

f) Refuse to observe safety and accident prevention rules and to take the necessary safety precautions;

g) Conduct meeting during working hours in disregard to the time assigned by the collective agreement or without obtaining the permission of the employer;

h) Commit sexual harassment or sexual violence at workplace;

i) Physically abuse anyone in a work place.

SECTION FOUR
MODIFICATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

15. Conditions of Modification

conditions of a contract of employment which are not determined by this Proclamation may be modified by:

1/Collective agreement;

2/ Work rules issued in accordance with this Proclamation; or

3/ Written agreement of the parties.

16. Amalgamation, Division or Transfer of Ownership

without prejudice to Article 15 of this Proclamation, amalgamation, division or transfer of owner ship of an under taking shall not have the effect of modifying a contract of employment.

ዘርፍ አምስት

ከሥራ ውል የሚመነጩ መብቶችና ግዴታዎችን ለጊዜው ስለማገድ

፲፯. ጠቅላላ

፩/ ከሥራ ውል የሚመነጩ መብቶችና ግዴታዎች በዚህ ዘርፍ በተመለከተው አኳኋን ለጊዜው ሊታገዱ ይችላሉ፡፡

፪/ ከሥራ ውል የሚመነጩ መብቶችና ግዴታዎች ለጊዜው መታገድ የሥራ ውልን የሚያስቀር ወይም የሚያቋርጥ አይሆንም፤ ሆኖም:-

ሀ) ሠራተኛው የመሥራት ግዴታ የለበትም፤

ለ) በዚህ አዋጅ ወይም በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር አሠሪው ደመወዝ፣ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች እና አበል የመክፈል ግዴታ አይኖርበትም፡፡

፲፰. የማገድ ምክንያቶች

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፯ መሠረት ለማገድ በቂ ምክንያት የሚሆኑት የሚከተሉት ናቸው:-

፩/ በሠራተኛው ጥያቄ ያለክፍያ በአሠሪው የሚሰጥ ፈቃድ፤

፪/ ሠራተኛው በሠራተኞች ማኅበር ወይም ሕዝባዊ አገልግሎት ለመስጠት በሚመረጥበት ጊዜ ለዚሁ ዓላማ ፈቃድ ሲወስድ፤

፫/ ሠራተኛው ከ፴ ቀን ለማይበልጥ ጊዜ ሲታሰር እና የሠራተኛው መታሰር በ፲ ቀን ውስጥ ለአሠሪው ሲነገረው ወይም ይህንኑ አሠሪው ማወቅ ሲገባው፤

፬/ ብሔራዊ ጥሪ፤

፭/ ከ፲ ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ሥራ በሙሉም ሆነ በከፊል የሚያቋርጥ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት፤

፮/ የአሠሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ከ፲ ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ሥራ የሚያቋርጥ ያልታሰበ የገንዘብ ችግር፡፡

SECTION FIVE

TEMPORARY SUSPENSION OF RIGHTS AND OBLIGATIONS ARISING FROM CONTRACT OF EMPLOYMENT

17. General

1/ Rights and obligations arising from a contract of employment may be temporarily suspended in the manner provided for by this Section.

2/ Temporary suspension of rights and obligations arising from a contract of employment shall not imply termination or interruption of the contract; provided, however, that the contract of employment shall interrupt the obligation of:

a) The worker to perform the work;

b) The employer to pay wages, other benefits and allowances unless otherwise provided for by this Proclamation or by a collective agreement.

18. Grounds for Suspension

the following shall be valid grounds for the suspension in accordance with Article 17of this proclamation:

1/ leave without pay granted by the employer upon request by the worker;

2/ leave of absence for the purpose of holding office in trade unions or other social services;

3/detention for a period not exceeding 30 days; provided, however, that the employer is notified within 10 days or is supposed to know of the detention;

4/ national call;

5/ full or partial suspension, due to force majeure, of the activities of the employer for a period of not less than 10 consecutive days;

6/ financial problems, not attributable to the fault of the employer, that requires the suspension of the activities of the employer for not less than 10 consecutive days.

፲፱. የማስታወቅ ግዴታ

በአንቀጽ ፲፰ (፭) ወይም (፮) በተመለከተው ምክንያት ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎች ለማገድ አሠሪው ለእገዳው ምክንያት የሆነው ሁኔታ ባጋጠመው በ፫ የሥራ ቀናት ውስጥ ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን በጽሑፍ ማስታወቅ አለበት፤

፳. በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን የሚሰጥ ውሣኔ

፩/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በአንቀጽ ፲፱ የተጠቀሰው የጽሑፍ ማስታወቂያ በደረሰው በሦስት የሥራ ቀናት ውስጥ ለእገዳው በቂ ምክንያት ስለመኖሩ ይወስናል፡፡ ሆኖም ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በሦስት የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔውን ካላሳወቀ እግዱን እንደፈቀደ ይቆጠራል፤

፪/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ለእገዳው በቂ ምክንያት የሌለ መሆኑን ከወሰነ ሥራውን እንዲጀመርና ታግዶ ለነበረበትም ጊዜ ክፍያ እንዲደረግ ያዛል፤

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ወይም (፪) መሠረት በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን በተሰጠ ውሣኔ ቅር የተሰኘ ወገን ውሣኔው በተሰጠ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ሥልጣን ላለው የሥራ ክርክር ሰሚ ፍርድ ቤት ይግባኝ ማቅረብ ይችላል፡፡

፳፩. ለእገዳ ምክንያት መኖሩን የማረጋገጥ ወይም የማጽደቅ ውጤት

፩/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ለእገዳ ምክንያት መኖሩን ሲያረጋግጥ ወይም ሲያጸድቅ የእገዳውን ጊዜ ይወስናል፡፡ ሆኖም የተባለው የእገዳ ጊዜ ከ፺ ቀናት መብለጥ የለበትም፡፡

፪/ አሠሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተመለከተው የጊዜ ገደብ ሥራውን እንደገና ለመቀጠል የማይችል መሆኑን ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ካመነ ሠራተኛው የቅጥር ውሉ ተቋርጦ በአንቀጽ ፴፱ እና ፵፬ የተመለከቱትን ጥቅሞች የማግኘት መብት አለው፡፡

19. Duty to Inform

in order to suspend rights and obligations arising from contract of employment are suspended in accordance with Article 18 (5) or (6) above the employer shall inform the Ministry or the competent authority in writing with in three working days of the occurrence of the ground for suspension.

20. Decisions of the Ministry or the Appropriate Authority

1/ the Ministry or the Appropriate authority shall determine the existence of a good cause for suspension with in three working days upon receipt of the written notice pursuant to Article 19 above. Where the Ministry or the appropriate authority does not notify its decision within three days, the organization shall be deemed allowed to suspend.

2/ where the Ministry or the appropriate authority finds that there is no good cause for suspension it shall order the resumption of the work and payment for the days on which workers were suspended

3/ the party who is aggrieved by the decision in accordance with Sub-Articles (1) or (2) of this Article may, within five working days, appeal to the competent labour court.

21. Effect of Confirmation or Authorization of Suspension

1/ where the Ministry or the appropriate authority confirms or proves the existence of good causes for suspension, it shall fix the duration of the suspension; provided, however, that duration of the suspension shall not exceed 90 days.

2/ where the competent authority or the appropriate authority is convinced that the employer cannot resume its activities with in the period set under Sub-Article (1) of this Article, the contract of employment shall be put to an end and worker shall be entitled to the benefits specified under Articles 39 and 44 of this Proclamation.

፳፪. የእገዳ ጊዜ ማብቃት የሚያስከትለው ውጤት

ሠራተኛው የእገዳ ጊዜ ካበቃ በኋላ በሚቀጥለው የሥራ ቀን በሥራው ላይ መገኘት አለበት፡፡ አሠሪውም ለሥራ የሚቀርበውን ሠራተኛ ከሙያው ጋር አግባብነት ባለው የሥራ መደብ ላይ ቀድሞ ሲከፈለው የነበረውን ደመወዙን በመጠበቅ ወደ ሥራው መመለስ አለበት፡፡

ምዕራፍ ሁለት
የሥራ ግንኙነት ስለማቋረጥ

፳፫. ጠቅላላ

፩/ የሥራ ውል የሚቋረጠው በአሠሪው ወይም በሠራተኛው አነሳሽነት ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት ወይም በኅብረት ስምምነት ወይም በተዋዋይ ወገኖች በሚደረግ ስምምነት ይሆናል፡፡

፪/ የአንድ ድርጅት ከሌላው ጋር መቀላቀል ወይም መከፋፈል ወይም የባለቤትነት መብት ወደ ሌላ መተላለፍ የሥራ ውልን የማቋረጥ ውጤት አይኖረውም፡፡

ዘርፍ አንድ
የሥራ ውልን በሕግ ወይም በስምምነት መሠረት ስለማቋረጥ

፳፬. በሕግ በተደነገገው መሠረት የሥራ ውልን ስለማቋረጥ

የሥራ ውል ከዚህ በታች በተመለከቱት ምክንያቶች ይቋረጣል፤

፩/ ለተወሰነ ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተጠቀሰው ሥራ ሲያልቅ፤

፪/ ሠራተኛው ሲሞት፤

፫/ ሠራተኛው አግባብ ባለው ሕግ መሠረት በጡረታ ሲገለል፤

፬/ በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው ሲዘጋ፤

፭/ ከፊል ወይም ሙሉ ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ምክንያት ሠራተኛው ለመሥራት አለመቻሉ ሲረጋገጥ፤

22. Effects of Expiry of the Period of Suspension

the worker shall report for work on the working day following the date of expiry of suspension; and the employer shall reinstate the worker, who so reports for work, in a relevant position to his profession without adversely affecting his job position and wage.

CHAPTER TWO
TERMINATION OF EMPLOYMET RELATIONS

23. General

1/ a contract of employment shall only be terminated upon initiation by the employer or worker and in accordance with the provisions of the law or a collective agreement or by the agreement of the parties.

2/ the amalgamation, division or transfer of ownership of an undertaking shall not have the effect of terminating a contract of employment.

SECTION ONE
TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT BY THE OPERATIONS OF THE LAW OR BY AGREEMENT

24 Termination of contract of Employment by the Operations of the Law

a contract of employment shall terminate on the following grounds:

1/ on the completion of the work where the contract of employment is for a specified work;

2/ up on the death of the worker;

3/ up on the retirement of the worker in accordance with the relevant law;

4/ when the undertaking ceases operation permanently due to bankruptcy or for any other cause;

5/ when the worker is unable to work due to partial or total permanent in capacity.

፳፭. የሥራ ውልን በስምምነት ስለማቋረጥ

፩) ተዋዋይ ወገኖች የሥራ ውላቸውን በስምምነት ማቋረጥ ይችላሉ፡፡ ሆኖም ሠራተኛው በሕግ የተሰጠውን መብቱን ለመተው የሚያደርገው ስምምነት የሕግ ውጤት አይኖረውም፡፡

፪) የሥራ ውል በስምምነት መቋረጥ የሚጸናውና በሠራተኛውም ላይ አስገዳጅ የሚሆነው የተደረገው ስምምነት በጽሑፍ ሲሆን ነው፡፡

ዘርፍ ሁለት

የሥራ ውልን በተዋዋይ ወገኖች አነሳሽነት ስለማቋረጥ

ንዑስ ዘርፍ አንድ

በአሠሪ አነሳሽነት የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ

፳፮. ጠቅላላ

፩/ የሥራ ውል ከሠራተኛው ጠባይ ወይም የሠራተኛው የመሥራት ችሎታን ከሚመለከቱ ግልጽ ሁኔታዎች ወይም ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ባላቸው ምክንያቶች ብቻ ሊቋረጥ ይችላል፡፡

፪/ የሚከተሉት የሥራ ውልን ለማቋረጥ ተገቢ ምክንያቶች ሆነው ሊቆጠሩ አይችሉም:-

ሀ) ሠራተኛው በሠራተኞች ማኅበር አባል መሆኑ ወይም በማኅበሩ ሕጋዊ ተግባሮች ተካፋይ መሆኑ፤

ለ) ሠራተኛው የሠራተኞች ተጠሪ ሆኖ ለመሥራት መፈለጉ ወይም መሥራቱ፤

ሐ) ሠራተኛው በአሠሪው ላይ ቅሬታ ማቅረቡ ወይም በፍርድ ቤት በቀረበ ክስ ወይም በሌላ ሰው ክስ ተካፋይ መሆኑ፤

መ) የሠራተኛው ብሔር፣ ፆታ፣ ሐይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ዘር፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሐረግ፣ እርግዝና፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ወይም ማኅበራዊ አቋም፡፡

25. Termination of Contract of Employment by Agreement

1/ the parties may terminate their contract of employment by agreement; provided, however, that waiver by the worker of any of his right under the law shall have no legal effect.

2/ termination of employment by agreement shall be effective and binding on the worker only where it is made in writing.

SECTION TWO

TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT UPON THE INITIATION OF THE PARTIES

SUB-SECTION ONE

TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYEMENT BY THE EMPLOYER

26 General

1/ A contract of employment may only be terminated where there are grounds attributed to the worker's conduct or with objective circumstances a rising from his ability to do his work or the organizational or operational requirements of the undertaking.

2/ The following shall not be deemed to constitute legitimate grounds for the termination of a contract of employment:

a) Member ship of the worker in a trade union or his participation in its lawful activities;

b) Seeking or holding office as workers' representative;

c) Submission of grievance by the worker against the employer or his participation in judicial or other proceedings;

d) The worker's Nation, Sex, Religion, Political outlook, Marital status, Race, Color, Family responsibility, Pregnancy፣ Disablement or Social status.

፳፯. ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

፩/ በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለው በሚከተሉት ምክንያቶች ብቻ ነው:-

ሀ) ሠራተኛው የሥራ ሰዓት ለማክበር የማይችልባቸው ሁኔታዎች ተብለው በኅብረት ስምምነት በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውሉ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውጭ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው በስድስት ወር ውስጥ በጠቅላላው ለስምንት ጊዜ የስራ ሰዓት አለማክበር፤

ለ) በዚህ አዋጅ ከተመለከቱ እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው በስድስት ወር ውስጥ ለአምስት ቀናት ከስራ መቅረት፤

ሐ) በሥራው ላይ የማታለል ተግባር መፈፀም፤

መ) የራሱን ወይም የሌላ ሰው ብልጽግናን በመሻት በማንኛውም የአሠሪው ንብረት ወይም ገንዘብ አለአግባብ መጠቀም፤

ሠ) ሠራተኛው ሥራውን ለመሥራት ችሎታ እያለው የሥራ ውጤቱ ባለማቋረጥ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንቡ ወይም በሁለቱ ወገኖች መግባባት ከተወሰነው የምርት ጥራትና መጠን በታች ሲሆን፤

ረ) እንደጥፋቱ ክብደት በሥራው ቦታ አምባጓሮ ወይም ጠብ አጫሪነት ተጠያቂ መሆን፤

ሰ) በወንጀል ጥፋተኛ ሆኖ መገኘትና በጥፋቱም ምክንያት ለያዘው ሥራ ብቁ ሆኖ አለመገኘት፤

ሸ) በአሠሪው ንብረት ወይም ከድርጅቱ ሥራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ፤

ቀ) በአንቀጽ ፲፬ (፪) የተመለከቱትን ሕገወጥ ድርጊቶች መፈፀም፤

27. Termination of Contract of Employment without Prior Notice

1/ Unless otherwise determined by a collective agreement, a contract of employment shall be terminated without prior notice only on the following grounds :

a) Unless the reason for being late is justified by the collective agreement, work rule or contract of employment, being late for duty eight times in six months period while being warned in writing of such a problem;

b) Absence from duty for a total five days in six months period while being warned in writing of such a problem; and where the absence cannot be classified in any of the leaves provided under the Proclamation;

c) Deceitful or fraudulent conduct in carrying out his duties;

d) Misappropriation of the property or fund of the employer with intent to procure for himself or to a third person unlawful enrichment;

e) Performance result of a worker, despite his potential, is persistently below the qualities and quantities stipulated in the collective agreement or determined by the agreement of the parties;

f) Being responsible for brawls or quarrels at work, having regard to the gravity of the case;

g) Conviction for an offence where such conviction renders him incompatible for the post which he holds;

h) Being responsible for causing damage intentionally or through gross negligence to any property of the employer or to another property which is directly connected with the work of the Undertaking;

i) Commission of any of the prohibited acts under Article 14 (2) of this Proclamation;

በ) በሠራተኛው ላይ ከሰላሳ ቀናት ለሚበልጥ ጊዜ የእሥራት ፍርድ ተወስኖበት ከሥራ ሲቀር፤

ተ) ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በኅብረት ስምምነት የተወሰኑ ሌሎች ጥፋቶችን መፈፀም፡፡

፪/ አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሰረት የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚያቋረጥበትን ምክንያትና ቀን በመጥቀስ ለሠራተኛው በጽሑፍ መግለፅ አለበት፡፡

፫/ አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሰረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መኖሩን ካወቀ ከሰላሳ የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ መሰረት የሠራተኛው የሥራ ውል እንዲቋረጥ ከመደረጉ በፊት ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ማቆየት ስለሚቻልበት ሁኔታ በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል፡፡ ሆኖም የዕገዳው ጊዜ ከሰላሳ የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም፡፡

፳፰. <u>በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ</u>

፩/ የሠራተኛው የሥራ ችሎታ ማጣት ወይም ሁኔታን በሚመለከት የሚከተሉት ምክንያቶች ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውል ለማቋረጥ በቂ ይሆናሉ:-

ሀ) ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ ወይም የሥራ ችሎታውን ለማሻሻል አሠሪው ያዘጋጀለትን የስልጠና ዕድል ባለመቀበሉ ምክንያት ሲሰራ የቆየውን ሥራ ለመቀጠል የሥራ ችሎታ የሌለው ሆኖ ሲገኝ ወይም ስልጠና ከተሰጠው በኋላ አስፈላጊውን አዲስ የሥራ ችሎታ ለመቅሰም የማይችል ሲሆን፤

ለ) ሠራተኛው በጤንነት መታወክ ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት በሥራ ውሉ የተጣለበትን ግዴታ ለመፈጸም ለዘለቄታው የማይችል ሆኖ ሲገኝ፤

j) Absence from work due to a court sentence passed against the worker for more than thrity days;

k) Commission of other violations stipulated in a collective agreement as grounds for terminating contract of employment without notice.

2/ Where an employer terminates a contract of employment in accordance with this Article, he shall give written statement specifying the reasons for and the date of termination.

3/ The right of an employer to terminate contract of employment in accordance with this Article, shall lapse after thrity working days from the date the employer knew the existence of a ground for the termination.

4/ The grounds for suspension of a worker from duty before terminating the contract of employment of the worker in accordance with this Article may be determined by collective agreement; provided, however, that the duration of such suspension shall not exceed 30 working days.

28. <u>Termination of contract of Employment with Prior Notice</u>

1/ The following grounds relating to the loss of capacity of, and situations affecting, the worker shall constitute good cause for terminating a contract of employment with prior notice:

a) The worker's manifest loss of capacity to perform the work to which he has been assigned; and his lack of skill to continue his work as a result of his refusal or inability to make use of an opportunity of training arranged by the employer to upgrade his skill or after having been trained, his inability to acquire the necessary skill;

b) The worker is, for reasons of health or disability, permanently unable to carry out his obligation under the contract of employment;

ሐ) ድርጅቱ ወደሌላ ቦታ ሲዛወር ሠራተኛው ወደአዲሱ ቦታ ተዛውሮ ለመሥራት ፈቃደኛ ሳይሆን ሲቀር፤

መ) ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ በበቂ ምክንያት ሲሰረዝና ሠራተኛውን ወደሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩)(ሀ) የተመለከተው ማንኛውም የሥራ ችሎታ ማጣት በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በየወቅቱ በሚደረግ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት መረጋገጥ አለበት፡፡

፫/ የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ በሚመለከት የሚከተሉት ምክንያቶች የሥራ ውልን በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ይሆናሉ:-

ሀ) ሠራተኞች የተሰማሩባቸው ሥራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቆም የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ሁኔታ ሲከሰት፤

ለ) አንቀጽ ፲፰ (፭) እና (፮) እንደተጠበቀ ሆኖ አሠሪው በሚያመርታቸው ምርቶች ወይም በሚሰጣቸው አገልግሎቶች ተፈላጊነት መቀነስ ምክንያት የድርጅቱ የሥራ እንቅስቃሴ በመቀዝቀዙ ወይም ትርፍ እየቀነሰ በመሄዱ የሥራ ውል ማቋረጥ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

ሐ) የድርጅቱን ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሚደረግ የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ውጣኔ፡፡

፬/ የስራ መደቡ መሠረዝ በአንቀጽ ፳፱ (፩) መሠረት የሠራተኞችን ቅነሳ የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ የሥራ ውሉ የሚቋረጠው በአንቀጽ ፳፱ (፫) መሠረት ይሆናል፡፡

፳፱. የሠራተኞች ቅነሳ

፩/ በዚህ አዋጅ “የሠራተኞች ቅነሳ” ማለት በአንቀጽ ፳፰ (፫) በተጠቀሱት ምክንያቶች ቁጥራቸው ከድርጅቱ ሠራተኞች ቢያንስ

c) The worker's unwillingness to move to a locality where the undertaking relocates;

d) The post of the worker is cancelled for good cause and the worker cannot be transferred to another job position.

2/ Any loss of capacity of work referred to in Sub-Article (1) (a) of this Article shall, unless otherwise provided by a collective agreement, be verified by a periodical job performance evaluation.

3/ The following grounds attributable to the organizational or operational requirements of an undertaking shall constitute good causes for the termination of a contract of employment with prior notice:

a) Any event which entails direct and permanent cessation of the worker's activities in part or in whole resulting in the necessity of a terminating a contract of employment;

b) Without prejudice to the provisions of Article 18 (5) and (6) demand fall for the products or services of the employer resulting in the reduction of the volume of the work or profit of the undertaking and thereby requiring termination of a contract of employment;

c) A decision to alter work methods or introduce new technology with a view to raise productivity resulting in termination of a contract of employment.

4/ Where the cancellation of a job position affects a workforce in accordance with Article 29 (1) of this Proclamation, the termination shall be undertaken in compliance with the requirements laid down in accordace with Article 29 (3).

29. Reduction of Workforce

1/ In this Proclamation “reduction of workforce” means termination of workforce of an undertaking for any of the reasons provided for by Article 28 (3) of this Proclamation affecting a number of

ከመቶ አሥር የሚያህለውን ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከሀያ እስከ ሀምሳ በሆነበት ድርጅት ቢያንስ አምስት ሠራተኞችን የሚመለከት ከአሥር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የሚቆይ የሥራ ውል መቋረጥ ነው፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው “የሠራተኞች ቁጥር” ማለት ሠራተኞች ለመቀነስ አሠሪው እርምጃ ከወሰደበት ቀን በፊት ባለው ፲፪ ወራት ውስጥ በአሠሪው ተቀጥረው ይሠሩ የነበሩ ሠራተኞች አማካይ ቁጥር ነው፡፡

፫) በአንቀጽ ፳፰ (፫) መሠረት የሠራተኞች ቅነሳ ሲደረግ አሠሪው ከሠራተኞች ማኅበር ወይም ተወካይ ጋር በመመካከር የሥራ ችሎታ ያላቸውና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ ይሰጣቸዋል፡፡ ተመሳሳይ የሥራ ችሎታ ያላቸውና ተመሳሳይ የምርት ውጤት የሚያመርቱ ሠራተኞች ሲኖሩ ቅነሳው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ሠራተኞች በሚከተለው ቅደም ተከተል መሠረት ይሆናሉ:-

ሀ) በድርጅቱ ለአጭር ጊዜ ያገለገሉ ሠራተኞች፤

ለ) አነስተኛ ቁጥር ያላቸው ጥገኞች ያሏቸው ሠራተኞች፤

ሐ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ከፊደል ተራ (መ) እስከ (ሰ) ከተዘረዘሩት የሠራተኛ ክፍሎች ውጭ የሆኑ ሠራተኞች ቅነሳው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ይሆናል፤

መ) አካል ጉዳተኛ የሆኑ ሠራተኞች፤

ሠ) በድርጅቱ ሳሉ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች፤

ረ) የሠራተኞች ተጠሪዎች፤

ሰ) ነፍሰጡር ሠራተኞች ወይም ከወለዱ እስከ ፬ ወር ድረስ የሆናቸው ሴት ሠራተኞች፡፡

workers representing at least ten percent of the number of workers employed or, in the case where the number of workers employed in an undertaking is between twenty and fifty, termination of at least five employees over a continuous period of not less than ten days.

2/ The expression “number of workers” referred to in Sub-Article (1) of this Article means the average number of the workers employed by an employer concerned within the twelve months preceding the date when the employer took measures of reduction of workers.

3/ Whenever a reduction of workforce takes place in accordance with Article 28 (3) of this Proclamation, the employer shall conduct consultation with a Trade Union or workers' representatives in order to retain workers having skills and higher rate of productivity in their posts. In case of comparable skill and rate of productivity, the workers to be affected first by the reduction shall be in the following order:

a) Those having the shortest length of service in the Undertaking;

b) Those having fewer dependents;

c) The redduction shall affected first workers except those that are listed under (d) up to (e) of this Sub-Article;

d) Those employees with disability;

e) Those who sustained employment injury in the Undertaking;

f) Workers' representatives; and

g) Expectant mothers and mothers within four months post-natal.

፴. ልዩ ሁኔታ

፩/ ቅነሳው የሚመለከታቸው ሠራተኞች የተቀጠሩበት ሥራ ከማለቁ በፊት ካልሆነ በቀር የኮንስትራክሽን ሥራው በተከታታይ እያለቀ ሲሄድ የሥራው መጠን በመቀነሱ ምክንያት ተቀጥረው በሚሰሩ ሠራተኞች ላይ ቅነሳ ሲደረግ አሠሪው በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን የሠራተኞች ቅነሳ ሥነ ሥርዓት መከተል አይኖርበትም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) "የኮንስትራክሽን ሥራ" ማለት ሕንጻ፣ መንገድ፣ የባቡር ሐዲድ፣ የባሕር ወደብ፣ የውሃ ግድብ፣ ድልድይ፣ የመሣሪያ ተከላና ሌላም ተመሳሳይ ሥራ የመሥራት የመለወጥ፣ የማስፋፋት፣ የማደስና የመጠገን ሥራን ይጨምራል፡፡

ንዑስ ዘርፍ ሁለት

በሠራተኛው አነሳሽነት የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ

፴፩. በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

በአንቀጽ ፴፪ ከተመለከቱት ውጭ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ ለአሠሪው በቅድሚያ የሠላሳ ቀናት ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በመስጠት በማናቸውም ምክንያት የሥራ ውሉን ማቋረጥ ይችላል፡፡

፴፪. ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውልን ስለማቋረጥ

፩/ የሚከተሉት የሥራ ውልን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ይሆናሉ:-

ሀ) አሠሪው ወይም የሥራ መሪው የሠራተኛውን ሰብአዊ ክብርና ሞራል የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ፤

ለ) ሠራተኛው በአሠሪው ወይም በሥራ መሪው ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት የተፈጸመበት እንደሆነ፤

ሐ) ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩን አሠሪው እያወቀ ወይም አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎችን እንዲወስድ ኃላፊነት

30. Exceptions

1/ The procedure laid down in this Proclamation shall not apply to the reduction of workers due to normal decrease in the volume of a construction work as a result of its successive completion unless the reduction affects workers employed for parts of the work before the work for which they are employed is completed.

2/ For the purpose of Sub-Article (1) of this Article, "construction work" includes the construction, renovation, upgrading, maintenance and repair of a buildings, roads, rail-way lines, dams and bridges, installation of machinery and similar works.

SUB-SECTION TWO

TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYEMENT BY THE WORKER

31. Termination of Contract of Employment with Prior Notice

Without prejudice to Article 32 of this Proclamation, any worker who has completed his probation period may, by giving thirty days prior notice to the employer, terminate his contract of employment.

32. Termination of Contract of Employment without prior notice

1/ The following shall be good causes to terminate a contract of employment without prior notice:

a) Where the employer has committed any act contrary to human dignity and morals or other acts punishable under the Criminal Law against the worker;

b) Where the workers has been a victim of sexual harassment or sexual violence by the employer or a managerial employee;

c) In the case of imminent danger threatening the worker's safety or health, where the employer, having been made aware of such danger, failed to act within the time limit in accordance with the early warning given by the competent authority or appropriate

በተሰጠው ባለሥልጣን ቀደም ሲል በተሰጠው ትዕዛዝ ወይም አግባብ ያለው የሠራተኞች ማኅበር ወይም ሠራተኛው ራሱ አስቀድሞ በሰጠው ማስጠንቀቂያ መሠረት በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃዎችን ያልወሰደ እንደሆነ፤

መ) በዚህ አዋጅ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሠሪው ለሠራተኛው መፈጸም ያለበትን ግዴታዎች በመደጋገም ያልፈጸመ እንደሆነ፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሱት ምክንያቶች የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያትና ቀን በጽሑፍ ለአሠሪው ማስታወቅ አለበት፡፡

፴፫. <u>የይርጋ ጊዜ</u>

አንድ ሠራተኛ በአንቀጽ ፴፪ (፩) መሠረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ድርጊቱ ከተፈጸመ ወይም ሁኔታው ከተወገደ ከአሥራ አምስት የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡

<u>ምዕራፍ ሦስት</u>
<u>የሥራ ውል መቋረጥን የሚመለከቱ የወል ድንጋጌዎች</u>
<u>ዘርፍ አንድ</u>
<u>የሥራ ውል ከመቋረጡ በፊት ስለሚሰጥ ማስጠንቀቂያ</u>

፴፬. <u>ማስጠንቀቂያ የመስጠት ሥነ ሥርዓት</u>

፩/ በዚህ አዋጅ መሠረት በማንኛውም ወገን የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ በጽሑፍ መሆን አለበት፡፡ ማስጠንቀቂያውም ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያት እና ቀን መግለጽ አለበት፡፡

፪/በአሠሪው ወይም በወኪሉ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ለሠራተኛው በእጁ መሰጠት አለበት፡፡ ሠራተኛውን ማግኘት የማይቻል ከሆነ ወይም ማስጠንቀቂያውን ለመቀበል ፈቃደኛ ካልሆነ ግን ማስጠንቀቂያው ሠራተኛው በሚገኝበት የሥራ ቦታ ለ፲ ተከታታይ ቀናት ግልጽ በሆነ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ መለጠፍ ይኖርበታል፡፡

trade union or the worker himself to avert the danger;

d) Where the employer has repeatedly failed to fulfill his basic obligations towards the worker as prescribed under this Proclamation, collective agreement, work rules or other relevant laws.

2/ Where a worker terminates his contract of employment for reasons referred to under sub-article (1) of this Article, he shall inform the employer in writing the reasons for termination and the date on which the termination is to take effect.

33. <u>Period of Limitation</u>

A worker's right to terminate his contract of employment in accordance with Article 32 (1) of this Proclamation shall expire after fifteen working days from the date on which the act occurred or ceased to exist.

<u>CHAPTER THREE</u>
<u>COMMON PROVISIONS WITH RESPECT TO TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT</u>
<u>SECTION ONE</u>
<u>NOTICE TO TERMINATE A CONTRACT OF EMPLOYMENT</u>

34. <u>Procedure for Giving Notice</u>

1/ Notice of termination required under the provisions of this Proclamation shall be in writing. The notice shall specify the reasons for the termination of the contract and the date on which the termination shall take effect.

2/ Notice of termination by the employer shall be delivered to the worker in person. Where it is not possible to find the worker or he refuses to receive the notice, it shall be affixed on the notice board in the work place of the worker for 10 consecutive days.

፫/ በሠራተኛው የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ለአሠሪው ወይም ለአሠሪው ወኪል መስጠት ወይም ለድርጅቱ መዝገብ ቤት ገቢ መደረግ አለበት፡፡

፬/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፯ መሠረት የሥራ ውሉ በታገደበት ጊዜ በአሠሪው ለሠራተኛ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ውድቅ ይሆናል፡፡

፴፭. <u>የማስጠንቀቂያ ጊዜ</u>

፩/ በአሠሪው የሚሰጠው የማስጠንቀቂያ ጊዜ እንደሚከተለው ይሆናል፤

ሀ) የሙከራ ጊዜውን የጨረሰና እስከ አንድ ዓመት ያገለገለ ሠራተኛን በሚመለከት ረገድ አንድ ወር፤

ለ) ከአንድ ዓመት በላይ እስከ ዘጠኝ ዓመት ያገለገለ ሠራተኛን በሚመለከት ረገድ ሁለት ወር፤

ሐ) ከዘጠኝ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛን በሚመለከት ረገድ ሦስት ወር፤

መ) የሙከራ ጊዜውን ጨርሶ በቅነሳ ምክንያት የሥራ ውሉ የሚቋረጥበት ሠራተኛን በሚመለከት ረገድ ሁለት ወር፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ቢኖርም ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውልን በሚመለከት የማስጠንቀቂያ ጊዜው ተዋዋይ ወገኖች በውሉ ላይ በተስማሙት መሠረት ይሆናል፡፡

፫/ በዚህ አዋጅ የተወሰነው የማስጠንቀቂያ ጊዜ የሚቆጠረው ማስጠንቀቂያው ከተሰጠበት ቀን ቀጥሎ ካለው የሥራ ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡

፬/ ከሥራ ውል የሚመነጩ የተዋዋዮች ወገኖች መብቶችና ግዴታዎች በማስጠንቀቂያው ጊዜ እንደጸኑ ይቆያሉ፡፡

3/ Notice of termination by the worker shall be handed over to the employer or its representative or delivered to its registry office.

4/ Notice of termination issued to a worker by an employer during the time in which the contract of employment is suspended as per Article 17 of this Proclamation shall be null and void.

35. <u>Period of Notice</u>

1/ The period of notice given by the employer shall be as follows:

a) One month, in the case of a worker who has completed his probation and has a period of service not exceeding one year;

b) Two months, in the case of a worker who has a period of service above one year and not exceeding nine years;

c) Three months, in the case of a worker who has a period of service of more than nine years;

d) Two months, in the case of a worker who has completed his probation and whose contract of employment is to be terminated due to reduction of work force.

2/ Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this Article, the period of notice for a contract of employment for a definite period or piece work shall be as agreed upon by the parties to the contract.

3/ The period of notice fixed in this Proclamation shall run from the first working day following the date on which notice is dully given.

4/ The obligations of the parties arising from the contract of employment shall remain intact during the period of notice.

ዘርፍ ሁለት

የሥራ ውል ሲቋረጥ ደመወዝና ከደመወዝ ጋር የተያያዙ ክፍያዎችን ስለመክፈል

፴፮. የመክፈያ ጊዜ

የሥራ ውል ሲቋረጥ የሠራተኛው ደመወዝና ከውሉ መቋረጥ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ መከፈል አለባቸው፡፡ የክፍያው ጊዜ ሊራዘም የሚችለው ሠራተኛው ከአሠሪው የተረከበውን ንብረት በማስረከብ ወይም የሚፈለግበትን ማናቸውም ሂሣብ በማወራረድ ረገድ በራሱ ጥፋት ያዘገየ እንደሆነ ነው፡፡

፴፯. ክርክር ስላስነሳ ክፍያ

ሠራተኛው የጠየቀው ክፍያ አስመልክቶ አለመግባባት የተፈጠረ እንደሆነ አሠሪው በአንቀጽ ፴፮ ላይ በተሰጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ ለሠራተኛው ያመነውን ያህል መክፈል ይኖርበታል፡፡

፴፰. ክፍያን ማዘግየት ስለሚያስከትለው ቅጣት

ከአሠሪው ቁጥጥር ውጭ በሆነ ምክንያት ካልሆነ በስተቀር በአንቀጽ ፴፮ በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ አሠሪው ለሠራተኛው መከፈል የሚገባውን መጠን ያልከፈለ እንደሆነ ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ አሠሪው ለሠራተኛው እስከ ሶስት ወር የሚደርስ ደመወዙን እንዲከፍል ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ያለው የሥራ ክርክር ችሎት ሊወስን ይችላል፡፡

ዘርፍ ሦስት

ስለሥራ ስንብት ክፍያና ስለ ካሣ

፴፱. ጠቅላላ

፩/ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ እና አግባብነት ባለው የጡረታ ህግ መሠረት የጡረታ አበል ለመቀበል ብቁ ካልሆነና፦

ሀ) ድርጅቱ በመክሰሩ ወይም በሌላ ምክንያት ለዘለቄታው በመዘጋቱ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤

ለ) በሕግ ከተደነገገው ምክንያት ውጭ በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤

SECTION TWO

PAYMENT OF WAGES AND OTHER PAYMENTS ON TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

36. Period of Payment

Where a contract of employment is terminated, wages and other payments connected with the termination due to the worker shall be paid within seven working days from the date of termination; provided, however, that the time of payment may be extended where the worker delays, because of his own fault, to return property or any sum of money which he received from or is due to the employer.

37. Amount in Dispute

In the event of a dispute as to the amount claimed by the worker, the employer shall pay the worker the admitted amount within the time limit specified under Article 36 of this Proclamation.

38. Effects of Delay

Where an employer fails to pay the sum due to the worker within the time limit specified under Article 36 of this Proclamation, the labour division of a competent court may order a penalty payment of up to three months' the worker's wage except where the delay is due to causes beyond the control of the employer.

SECTION THREE

SEVERANCE PAY AND COMPENSATION

39. General

1/ A worker who has completed his probation period and who is not eligible for pension shall have the right to receive severance pay from the employer where:

a) His contract of employment is terminated because of permanent cessation of operation of the Undertaking due to bankruptcy or for any other cause;

b) His contract of employment is terminated by the initiation of the employer in violation of the law;

ሐ) በዚህ አዋጅ በተመለከቱት ሁኔታዎች መሠረት ሠራተኛው ከሥራ ሲቀነስ፣

መ) በአሠሪ ወይም በሥራ መሪ ወሲባዊ ጥቃት ወይም ትንኮሳ የተፈፀመበት እንደሆነ ወይም ድርጊቱ በሌላ ሠራተኛ እንደተፈፀመ ሪፖርት ተደርጎለት አሠሪው ተገቢውን እርምጃ ባለመውሰዱ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያቋረጠ እንደሆነ፤

ሠ) አሠሪው በሠራተኛው ላይ ሰብአዊ ክብሩንና ሞራሉን የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ አድራጎት በመፈጸሙ የተነሣ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያቋረጠ እንደሆነ፤

ረ) አሠሪው ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋ አደጋ እንዳይደርስ ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት እርምጃ ባለመውሰዱ የተነሳ ሠራተኛው የስራ ውሉን ሲያቋርጥ፤

ሰ) ሙሉ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት አለመቻሉ በሕክምና ተረጋግጦ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤

ሸ) ቢያንስ አምስት ዓመት በአሠሪው ዘንድ የሥራ አገልግሎት ኖሮት በህመም ወይም በሞት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ወይም በሥራው ላይ የሚያስቀይ ከሥልጠና ጋር የተያያዘ ለአሠሪው የውል ግዴታ ሳይኖርበት ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ሲለቅ፤

ቀ) በኤችአይቪ/በኤድስ ህመም ምክንያት በራሱ አነሳሽነት የሥራ ውሉን ያቋረጠ እንደሆነ፤

ከአሠሪው የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት አለው፡፡

፪/ አንድ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ ከማግኘቱ በፊት ቢሞት የሥራ ስንብት ክፍያው በአንቀጽ ፩፻፲ (፪) ለተመለከቱት ጥገኞቹ ይከፈላል፡፡

፫/ ለሟቹ ጥገኞች የሚከፈለው የሥራ ስንብት ክፍያ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፲ በሚከፈለው የካሣ አከፋፈል መሠረት የሚፈጸም ይሆናል፡፡

c) He is reduced as per the conditions prescribed under this Proclamation;

d) Where the worker resigned due to sexual harassment or sexual violence by the employer or managerial employee; or where such act was committed by a co-worker and the incident was reported to the employer but the latter failed to take appropriate measure in due time;

e) He has terminated his contract of employment because of the employer's maltreatment affecting his human dignity or morale or constituting a criminal offence under the Criminal Code;

f) He has resigned due to failure of the employer to take measures despite being informed of a threat to his safety or health;

g) His contract of employment is terminated because of his partial or total disability as certified by medical board;

h) Where he has given service to the employer for a minimum of five years' service and his contract of employment is terminated because of sickness or death or his contract of employment is terminated on his own initiative provided that he has no contractual obligation relating to training to render service to the employer;

i) His contract of employment is terminated on his own initiative because of HIV/AIDS.

2/ Where a worker dies before receiving severance pay, it shall be paid to his dependents' referred to in Article 110(2) of this Proclamation.

3/ The allocation of severance pay to dependents of the deceased shall be effected in the same manner as in Article 110 of this Proclamation.

፵. <u>የሥራ ስንብት ክፍያ መጠን</u>

በአንቀጽ ፴፱ የተጠቀሰው የሥራ ስንብት ክፍያ መጠን እንደሚከተለው ይሆናል:-

፩/ ለመጀመሪያው የአንድ ዓመት አገልግሎት የሠራተኛው የመጨረሻ ሣምንት አማካይ የቀን ደመወዙ በ፴ ተባዝቶ ይከፈለዋል፡፡ ከአንድ ዓመት በታች ያገለገለ ሠራተኛ ግን እንደአገልግሎት ጊዜው እየተተመነ ተመጣጣኝ ክፍያ ያገኛል፡፡

፪/ ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሰው ክፍያ ላይ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት ከላይ የተጠቀሰው ክፍያ አንድ ሦስተኛ እየታከለ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም ጠቅላላው ክፍያ ከሠራተኛው የ፲፪ ወራት ደመወዝ መብለጥ የለበትም፡፡

፫/ በአንቀጽ ፳፬ (፬) እና በአንቀጽ ፳፱ መሠረት የሥራ ውል ሲቋረጥ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) ከተመለከተው በተጨማሪ የሠራተኛው የመጨረሻ ሣምንት አማካይ የቀን ደመወዝ በ፷ ተባዝቶ ይከፈለዋል፡፡

፵፩. <u>ያለማስጠንቀቂያ ሥራ ለሚለቅ ሠራተኛ ስለሚሰጥ ካሣ</u>

፩/ በአንቀጽ ፴፪ (፩) መሠረት የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ በአንቀጽ ፵ ከተመለከተው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ የመጨረሻ ሣምንት አማካይ የቀን ደመወዙ በ፴ ተባዝቶ ካሣ ይከፈለዋል፡፡ ይህ ድንጋጌ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ በተሸፈነ ሠራተኛ ላይም ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

፪/ ሆኖም ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያቋረጠው በአንቀጽ ፴፪(፩)(ለ) ላይ በተመለከተው ምክንያት የሆነ እንደሆነ ከሥራ ስንብት ክፍያው በተጨማሪ የቀን ደመወዙ በ፺ ተባዝቶ ይከፈለዋል፡፡ይህ ድንጋጌ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ በተሸፈነ ሠራተኛ ላይም ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

40. <u>Amount of Severance Pay</u>

1/ The severance pay referred to in Article 39 of this Proclamation shall:

2/ Be thirty times the average daily wages of the last week of service for the first year of service; and for the service of less than one year, be calculated in proportion to the period of service.

3/ In the case of a worker who has served for more than a year, payment shall be increased by one-third of the amount referred to in Sub-Article (1) of this Article for every additional year of service; provided, however, that the total amount shall not exceed twelve months' wage of the worker.

4/ Where a contract of employment is terminated in accordance with Article 24(4) and 29 of this Proclamation, the worker shall be paid, in addition to payments under Sub-Article (1) and (2) of this Article, an amount equal to the worker's average daily wage of the last week of service multiplied by 60.

41. <u>Compensation for Termination of Contract of Employment without Notice</u>

1) A worker who terminates his contract of employment in accordance with Article 32(1) of this Proclamation shall be entitled, in addition to the severance pay referred to in Article 40 of this Proclamation, to a payment of compensation which shall be thirty times his daily wages of the last week of service. This provision shall apply to a worker covered by the relevant pension law.

2) However, where the termination is based on Article 32 (1) (b) the worker shall, in addition to severance pay, be entitled to compensation of his daily wage multiplied by ninety. This provision shall also apply to a worker covered by the relevant pension law.

ዘርፍ አራት

ከሕግ ውጭ የሆነ የሥራ ውል ማቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች

፵፪. ጠቅላላ

አንድ አሠሪ ወይም ሠራተኛ የሥራ ውል በማቋረጥ ረገድ በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሌላ ሕግ የተወሰኑትን አስፈላጊ ሁኔታዎች ያላሟላ እንደሆነ የሥራ ውሉ መቋረጥ ሕገወጥ ይሆናል፡፡

፵፫. የሥራ ውል ከሕግ ውጭ ሲቋረጥ ሠራተኛውን ወደ ሥራው ስለመመለስ ወይም ካሣ ስለመክፈል

፩/ በአንቀጽ ፳፮ (፪) በተመለከቱት ምክንያቶች አሠሪው የሥራ ውሉን ቢያቋርጥ ሠራተኛውን ወደ ሥራው የመመለስ ግዴታ አለበት፡፡ ሆኖም ሠራተኛው ወደ ሥራው ለመመለስ ካልፈለገ ካሣ እንዲከፈለው የመጠየቅ መብቱ የተጠበቀ ነው፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፬፣ ፳፭፣ ፳፯፣ ፳፰ እና ፳፱ ከተደነገገው ውጭ የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ ወደ ሥራው እንዲመለስ ወይም ካሣ ተከፍሎት እንዲሰናበት የሥራ ክርክር ሰሚ አካል ሊወስን ይችላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተመለከተው ቢኖርም የሥራ ክርክሮችን የሚወስነው አካል ከሥራ ግንኙነቱ ጠባይ የተነሳ ወይም ከክርክሩ ሂደት ከወሰደው ግንዛቤ የሥራ ውሉ ቢቀጥል ከፍተኛ ችግር ያስከትላል ብሎ ካመነ ሠራተኛው ወደ ሥራው መመለስ ቢፈልግ እንኳን ካሣ ተከፍሎት እንዲሰናበት ማዘዝ ይችላል፡፡ እንዲሁም አንድ ሠራተኛ በዚህ ንዑስ አንቀጽ መሠረት ወደሥራው እንዲመለስ ከተፈረደለት በኋላ ለመመለስ ፈቃደኛ ሳይሆን ቢቀር የሥራ ክርክሮችን የሚወስነው አካል የሥራውን ጠባይና ሌሎችንም ሁኔታዎች በማመዛዘን ለሠራተኛው ካሣ ወይም ለደረሰበት መጉላላት ተመጣጣኝ የሆነ ካሣ ተከፍሎት ከሥራ እንዲሰናበት ሊወስን ይችላል፡፡

SECTION FOUR

CONSEQUENCES OF UNLAWFUL TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

42. General

Where an employer or a worker fails to comply with the requirements laid down in this Proclamation or other relevant law regarding termination of a contract of employment, the termination shall be un lawful.

43. Reinstatement or Compensation of *a* Worker in the Case of unlawful termination

1/ Where a contract of employment is terminated because of those grounds mentioned under Article 26 (2) of this Proclamation, the employer shall be obliged to reinstate the worker; provided, however, that the worker shall be compensated if he wishes to quit his employment.

2/ Without prejudice to Sub-Article (1) of this Article, where a contract of employment is terminated contrary to the provisions of Articles 24, 25, 27, 28 and 29 of this Proclamation, the labour dispute settlement tribunal may order the reinstatement of the worker or the payment of compensation.

3/ Notwithstanding Sub-Article (2) of this Article, the labour tribunal may affirm the termination of the worker upon payment of compensation even if the worker requests for re-instatement where the tribunal is of the view that the maintenance of the particular worker and employer relations, by its nature or due to the controversy of the parties concerned, is likely to give rise to serious difficulties. Similarly, where a worker who, after obtaining judgment of reinstatement declines to be re-instated, the tribunal may order the termination of the worker upon payment of compensation for the inconvenience he sustained having regard to the nature of the work and other circumstances of the case.

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)፣ (፪) ወይም (፫) መሠረት ወደ ሥራው የማይመለስ ሠራተኛ በአንቀጽ ፵ መሠረት ከሚከፈለው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ የሚከተለውን ክፍያ ያገኛል፡፡ ይህ ድንጋጌ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ በተሸፈነ ሠራተኛም ላይ ተፈፃሚ ይሆናል:-

ሀ) ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል ከሕግ ውጭ ሲቋረጥ የሠራተኛው አማካይ የቀን ደመወዙ በ፩፻፹ ተባዝቶ ይከፈለዋል፣ እንዲሁም በአንቀጽ ፵፬ መሠረት ሊሰጠው ይገባ ስለነበረው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ለዚሁ ጊዜ የሚከፈለውን ደመወዝ የሚያህል ክፍያ ይፈጸምለታል፣

ለ) ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውል ከሕግ ውጭ ሲቋረጥ ሠራተኛው የውሉ ጊዜ ወይም ሥራ እስኪያልቅ ቢቆይ ኖሮ ያገኝ የነበረውን ደመወዝ የሚያህል ገንዘብ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም ካሣው የሠራተኛው ማዕከላዊ የቀን ደመወዙ በ፩፻፹ ተባዝቶ ከሚያገኘው ውጤት መብለጥ የለበትም፡፡

፭) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ወይም (፪) መሠረት ወደ ሥራው እንዲመለስ በመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት የተወሰነለት ሠራተኛ ከ፮ ወር የማይበልጥ ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ፍርድ ቤቱ ይወስንለታል፡፡ ጉዳዩ በይግባኝ ታይቶ የሠራተኛው ወደ ሥራ መመለስ ውሣኔ ከፀና ከ፩ ዓመት ያልበለጠ ውዝፍ ደመወዝ ፍርድ ቤቱ ለሠራተኛው ይወስንለታል፡፡

፵፬. ልዩ ሁኔታዎች

በአንቀጽ ፵፫ የተደነገገው ቢኖርም አሠሪው በአንቀጽ ፴፭ ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱትን ሳያሟላ ሠራተኛውን ያሰናበተ እንደሆነ በማስጠንቀቂያው ጊዜ ሊከፈል ይገባ የነበረውን ደመወዝ ለሠራተኛው ይከፍላል፡፡

፵፭. የሠራተኛው ካሣ የመክፈል ኃላፊነት

፩/ በአንቀጽ ፴፩ ወይም ፴፭(፪)ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱትን አስፈላጊ ሁኔታዎች ያላሟላ ሠራተኛ ለአሠሪው ካሣ ይከፍላል፡፡

4/ The compensation to be paid under Sub-Article (1), (2) or (3) of this Article to a worker who is not reinstated shall, in addition to the severance pay referred to in Article 40 of this Proclamation, be:

a) In the case of a contract of employment for an indefinite period, 180 times the average daily wages and a sum equal to his wage for the appropriate notice period in accordance with Article 44 of this Proclamation;

b) In the case of a contract of employment for a definite period or for piecework, a sum equal to the wages which he would have obtained if the contract of employment has continued up to its date of expiry or completion of the work; provided, however, that such compensation shall not exceed 180 times his average daily wage. The provisions of sub-article (4) of this Article shall also be applicable to a worker covered by the relevant pension law.

5/ Where the First Instance Court orders the reinstatement of the worker in accordance with Sub-Article (1) or (2) of this Article, the court shall order back-pay of wage for a period not exceeding 6 months. Where the decision of reinstatement is confirmed by the appellate Court, it shall order back pay of wage for a period not exceeding one year.

44. Exceptions

Notwithstanding the provisions of Article 43, non-compliance by the employer with the notice requirements specified under Article 35 shall only result in the payment by the employer, wages in lieu of the notice period.

45. Liability of the Worker to Pay Compensation

1/ A worker who terminates his contract of employment in disregard of the provisions of Article 31 or 35(2) of this Proclamation shall be liable to pay compensation to the employer.

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚከፈለው ካሣ አሠሪው ለሠራተኛው ከሚከፍለው ቀሪ ክፍያ ውስጥ ከ፴ ቀናት ክፍያ የበለጠ መሆን አይኖርበትም፡፡

ምዕራፍ አራት
ልዩ ውሎች
ዘርፍ አንድ
በቤት የሚሠራ ሥራ ውል

፵፮. የውሉ አመሠራረት

፩/ አንድ ግለሰብ በራሱ ቤት ወይም ራሱ በመረጠው ሌላ ቦታ አሠሪው በቀጥታ ሳይቆጣጠረው ወይም ሳይመራው አንድን ሥራ ዘወትር ለአሠሪው ለመሥራትና አሠሪውም ለተሰራው ሥራ ደመወዝ ለመክፈል ሲስማሙ በቤት የሚሠራ ሥራ ውል ይመሠረታል፡፡

፪/ አሠሪው ለሠራተኛው ጥሬ ዕቃ ወይም የሥራ መገልገያ መሣሪያ ለመሸጥና ሠራተኛው በቤቱ የሚሠራውን የሥራ ውጤት ለአሠሪው መልሶ ለመሸጥ ወይም በተመሳሳይ ሁኔታ ስምምነት ሲያደርጉ በቤት የሚሠራ ሥራ ውል እንደተመሰረተ ይቆጠራል፡፡

፫/ በራሱ ቤት በሚሠራ ሠራተኛና በአንድ አሠሪ መካከል የሚደረግ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ እንደተደረገ የሥራ ውል ይቆጠራል፡፡

፬/ ሚኒስትሩ ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ጋር በመመካከር በቤት በሚሠሩ ሠራተኞች ላይ ተፈፃሚ የሚሆኑትን የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችና የሚፈፀሙበትን አኳኋን መመሪያ በማውጣት ሊወስን ይችላል፡፡

፵፯. መዝገብ ስለመያዝ

በቤት የሚሠራ ሥራ ውልን መሠረት በማድረግ ሠራተኛ ቀጥሮ የሚያሠራ አሠሪ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትንና አግባብ ያላቸውን ሌሎች መግለጫዎች የሚይዝ መዝገብ መያዝ አለበት:-

፩/ የሠራተኛውን ሙሉ ስም፣ ዕድሜ፣ የጋብቻ ሁኔታና አድራሻ፤

፪/ ሥራው የሚሠራበት ቦታ አድራሻ፤

፫/ ከአሠሪው ለሠራተኛው የተሰጠውን የዕቃ ዓይነት ዋጋ፣ ጥራትና ብዛት፤

2/ However, the compensation payable by the worker in accordance with Sub-Article (1) of this Article shall not exceed 30 days' wages of the worker and be payable from the remaining payment due to the worker.

CHAPTER FOUR
SPECIAL CONTRACTS
SECTION ONE
HOME WORK CONTRACT

46. Formation of Contract

1/ There shall be a home work contract when a natural person habitually performs work, for an employer, in his own home or any other place freely chosen by him in return for wages without any direct supervision or direction by the employer.

2/ In agreement for the sale of raw materials or tools by an employer to a home worker and there sale of the products to the employer or any other similar arrangements made between the employer and the home worker shall be deemed a home work contract.

3/ The contract concluded between a home worker and an employer shall be deemed to be made for a definite period or piece-work.

4/ The Minister may, in consultation with the concerned organs, prescribed by directive the provisions of this proclamation that shall apply to home workers and manner of their application.

47. Keeping of Records

An employer who employs a worker on the basis of a home work contract shall keep a register containing the following and other relevant particulars:

1/ Full name, age, marital status and address of the worker;

2/ The address where the work is to be carried out;

3/ The type, price, quality and quantity of material supplied by the employer to the worker;

፬/ የታዘዘው የሥራ ዓይነት፣ጥራትና ብዛት፣

፭/ የተሰራው ሥራ ወይም ዕቃ የማስረከቢያ ጊዜና ሥፍራ፣

፮/ የክፍያውን መጠንና የአከፋፈሉን ሁኔታ፡፡

ዘርፍ ሁለት
የሙያ መለማመጃ ውል

፵፰. የውሉ አመሠራረት

፩/ ማንኛውም አሠሪ ለማንኛውም ግለሰብ ከድርጅቱ ሥራ ጋር በተያያዘ በአንድ በተለየ ሙያ የሙያው ደንብና ሥርዓት በሚፈቅደው መሠረት የተሟላና የተቀናጀ ትምህርት ሊሰጠው ሲስማማና ለማጁም ስለሙያው መልመጃ ትምህርትና ከትምህርቱም ጋር የተያያዙ ሥራዎችን ለማከናወን የሚሰጠውን መመሪያ ለመፈጸም ሲስማማ የሙያ መልመጃ ውል ይመሠረታል፡፡

፪/ የሙያ መልመጃ ውል ሊመሠርት የሚችለው ዕድሜው ከአሥራ አምስት ዓመት ያላነሰ ግለሰብ ነው፡፡

፫/ የሙያ መልመጃ ውልና የውሉም ማሻሻያዎች የሚፀኑት በጽሑፍ ሲደረጉና በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው አካል ሲጸድቁ ብቻ ነው፡፡

፵፱. የውሉ ይዘት

የሙያ መልመጃ ውል ቢያንስ የሚከተሉትን መያዝ አለበት:-

፩/ የሙያ መልመጃውን ትምህርት፣ ዓይነትና ጊዜ፣

፪/ በሙያ መልመጃው ትምህርት ጊዜ የሚሰጠውን የኪስ ገንዘብ፣

፫/ ሥራው የሚከናወንበት ሁኔታ፡፡

፶. የተዋዋዮች ግዴታ

፩/ ለማጁ የሙያ መልመጃ ስልጠናውን በትጋት ተከታትሎ በሚገባ ለመፈፀም ጥረት ያደርጋል፡፡

፪/ አሠሪው ከሙያ መልመጃው ትምህርት ጋር ግንኙነት በሌለውና ለትምህርቱም በማይጠቅም ሥራ ላይ ለማጁን አይመድበውም፡፡

4/ The type of work, quality and quantity ordered;

5/ The time and place of delivery of the product or material;

6/ Amount and manner of payment.

SECTION TWO
CONTRACT OF APPRENTICESHIP

48. Formation of Contract

1/ There shall be a contract of apprenticeship where an employer agrees to give a person complete and systematic training in a given occupation related to the function of his under taking in accordance with the skills of the trade and the person in return agrees to obey the instruction given to carry out the training and works related there to.

2/ The contract of apprenticeship shall be concluded with the person whose age is not less than fifteen years.

3/ The contract of apprenticeship and its modifications shall be valid only where it is made in writing and approved by the Ministry or the appropriate organ.

49. Contents of the Contract

A contract of apprenticeship shall specify at least the following:

1/ The nature and duration of the training of apprenticeship;

2/ The stipend to be paid during the training;

3/ The conditions of work.

50. Obligations of the Parties

1/ The apprentice shall diligently follow the training and endeavor to complete it successfully.

2/ The employer shall not assign the apprentice on an occupation which is not related and does not contribute to his training.

፶፩. <u>ስለውሉ መቋረጥ</u>

፩/ የሙያ መልመጃ ውል በሚከተሉት ሁኔታዎች ይቋረጣል:-

ሀ) ለሙያ መልመጃው ትምህርት የተወሰነው ጊዜ ሲያልቅ፤

ለ) በማንኛውም ተዋዋይ ወገን ማስጠንቀቂያ በመስጠት፤

ሐ) ለማጁ ያለማስጠንቀቂያ ውሉን ሲያቋርጥ፡፡

፪/ አሠሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ለ) መሠረት ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሙያ መልመጃ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችለው:-

ሀ) የሙያ መልመጃ ትምህርቱን ለመቀጠል በማያስችል የሥራ ለውጥ ወይም በሌላ ከድርጅቱ ቁጥጥር ውጭ በሆነ ምክንያት አሠሪው ግዴታውን መፈፀም ያልቻለ እንደሆነ፤

ለ) ለማጁ የድርጅቱን የዲሲፕሊን ደንቦች ከጣሰ፤ ወይም

ሐ)ለማጁ ትምህርቱን ለዘለቄታው ለመቀጠል ወይም በተወሰነው ጊዜ ውስጥ ተከታትሎ ለማጠናቀቅ ያልቻለ እንደሆነ ነው፡፡

፫/ ለማጁ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ለ) መሠረት ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሙያ መልመጃ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችለው:-

ሀ) አሠሪው በውሉ ወይም በዚህ አዋጅ የተጠቀሰውን ግዴታ ያላከበረ፤ ወይም

ለ) ከጤንነቱ ወይም ከቤተሰቡ ጋር የተያያዘ ወይም ሌላ ተመሳሳይ በቂ ምክንያት ያለው እንደሆነ ነው፡፡

፬/ ለማጁ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ(፩)(ሐ) መሠረት ያለማስጠንቀቂያ የሙያ መልመጃ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችለው:-

ሀ) ግዴታውን መፈፀም በጤንነቱ ላይ ከፍተኛ ጉዳት የሚያስከትል መሆኑን በተገቢው የሕክምና ምሥክር ወረቀት ያረጋገጠ፤ ወይም

51. <u>Termination of a Contract</u>

1/ A contract of apprenticeship shall terminate on the following grounds:

a) At the expiry of the period fixed for the apprenticeship;

b) Up on giving notice by either of the contracting parties;

c) When the apprentice terminates the contract without notice.

2/ The employer may terminate the contract of apprenticeship by giving notice in accordance with Sub-Article (1) (b) of this Article, where:

a) He is no longer able to discharge his obligation on account of change of work or other cause beyond his control; or

b) The apprentice violates the disciplinary rule of the undertaking; or

c) The apprentice is permanently incapable of continuing his training or completing his training within the specified time limit.

3/ The apprentice may terminate the contract of apprenticeship by giving notice of termination in accordance with Sub-Article (1) (b) of this Article, where:

a) The employer fails to observe his obligations under the contract or this Proclamation; or

b) The apprentice has good cause relating to his health or family or other similar grounds.

4/ The apprentice may terminate the contract of apprenticeship without giving notice in accordance with Sub-Article (1) (c) of this Article, where:

a) He proves, by appropriate medical certificate, that he cannot discharge his obligations without seriously endangering his health; or

ለ) አሠሪው በገዛ ፈቃዱ የውሉን ይዘት የለወጠ እንደሆነ ነው፡፡

፭/ በዚህ አዋጅ ስለ ሥራ ስንብት ክፍያ፣ ስለካሣና ወደ ሥራ ስለመመለስ የተመለከቱት ድንጋጌዎች በሥራ መልመጃ ውል ላይ ተፈፃሚነት አይኖራቸውም፡፡

፶፪. የምስክር ወረቀት

የሙያ መልመጃ ውል ሲያበቃ አሠሪው ለማጁ የሠለጠነበትን ሙያ፣ ትምህርቱ የፈጀውን ጊዜና የመሳሰሉት ነጥቦችን የያዘ የምሥክር ወረቀት ለለማጁ ይሰጣል፡፡

ክፍል ሦስት
ደመወዝ
ምዕራፍ አንድ
የደመወዝ አወሳሰንና ይዘት

፶፫. ጠቅላላ

፩/ "ደመወዝ" ማለት አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉ መሠረት ለሚያከናውነው ሥራ የሚከፈለው መደበኛ ክፍያ ነው፡፡

፪/ ለዚህ አዋጅ አፈፃፀም የሚከተሉት ክፍያዎች እንደደመወዝ አይቆጠሩም:-

ሀ) የትርፍ ሰዓት ሥራ ክፍያ፤

ለ) የውሎ አበል፣ የበረሃ አበል፣ የመጓጓዣ አበል፣ የዝውውር ወጪና ሠራተኛው በሚጓጓዝበት ወይም የመኖሪያ ቦታውን በሚለውጥበት ወቅት የሚከፈለው ተመሳሳይ አበል፤

ሐ) ከአሠሪው የሚሰጥ ጉርሻ (ቦነስ)፤

መ) ኮሚሽን፤

ሠ) ለተጨማሪ የሥራ ውጤት የሚከፈሉ ሌሎች የማትጊያ ክፍያዎች፤

ረ) ከደንበኞች የሚሰበሰብ የአገልግሎት ክፍያ፡፡

፶፬. ሥራ ላልተሰራበት ጊዜ ክፍያ ስለሚደረግበት ሁኔታ

፩/ በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሕግ በተለየ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ ይሆናል፡፡

b) The employer unilaterally changes the terms of the contract.

5/ The provisions of this Proclamation regarding severance pay compensation and reinstatement shall not be applicable to contracts of apprenticeship.

52. Certificate

The employer shall, up on the termination of the contract of apprenticeship, give the apprentice a certificate which specifies the occupation he has been trained in, the duration of the training and other similar particulars.

PART THREE
WAGES
CHAPTER ONE
DETERMINATION OF WAGES

53. General

1/ "Wages" means the regular payment to which a worker is entitled in return for the performance of the work that he performs under a contract of employment.

2/ For the purposes of this Proclamation, the following payments shall not be considered as wages:

a) Over-time pay;

b) Amount received by way of per-diems, hardship allowances, transport allowance, relocation expenses, and similar allowance payable to the worker on the occasion of travel or change of his residence;

c) Bonus;

d) Commission;

e) Other incentives paid for additional work results;

f) Service charge received from customers.

54. Conditions of Payments for Idle Time

1/ Unless otherwise provided for in this Proclamation or the relevant law, wages shall be paid only for work performed.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኛው ለመሥራት ዝግጁ ሆኖ ሳለ ለሥራው የሚያስፈልገው መሣሪያና ጥሬ ዕቃ ሳይቀርብለት በመቅረቱ ወይም የሠራተኛው ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ሳይሠራ ቢውል ደመወዙን የማግኘት መብት ይኖረዋል፡፡

ምዕራፍ ሁለት
የአከፋፈል ዘዴና የክፍያ አፈፃፀም

፶፭. ጠቅላላ

፩/ ደመወዝ በጥሬ ገንዘብ ይከፈላል፤ ሆኖም አሠሪውና ሠራተኛው ከተስማሙ በዓይነት ሊከፈል ይችላል፡፡ በዓይነት የሚደረገው ክፍያ በአካባቢው ከሚገኘው የገበያ ዋጋ በምንም አኳኋን በልጦ መገኘትና በጥሬ ገንዘብ ከሚከፈለው ደመወዝ ፴ በመቶ መብለጥ የለበትም፡፡

፪/ የሃገሪቱ የኢኮኖሚ እድገት፣ የሥራ ገበያ ሁኔታ እና የመሳሰሉትን እያስጠና ዝቅተኛ ደመወዝ የሚወስን የመንግሥት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ተወካዮች እንዲሁም ሌሎች ባለድርሻ አካላት የሚሳተፉበት የደመወዝ ቦርድ ስለሚቋቋምበትና ተግባርና ኃላፊነቱ ስለሚወሰንበት ሁኔታ በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ይደነገጋል፡፡

፶፮. የክፍያ አፈፃፀም

፩/ የተለየ ስምምነት ካልተደረገ በስተቀር ደመወዝ በሥራ ቀንና በሥራው ቦታ ይከፈላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ክፍያ የሚደረግበት ቀን በሳምንት እረፍት ወይም በሕዝብ በዓል ቀን የዋለ እንደሆነ የመክፈያው ቀን አስቀድሞ ባለው የሥራ ቀን ላይ ይውላል፡፡

፶፯. ለሠራተኛው ለራሱ ስለመክፈል

በሕግ ወይም በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር ደመወዝ የሚከፈለው በቀጥታ ለሠራተኛው ወይም ሠራተኛው ለወከለው ሰው ብቻ ነው፡፡

2/ Not with standing Sub-Article (1) of this Article, a worker shall be entitled to payment of his wage if, while being ready to work, he is unable to work due to an interruption in the supply of tools or raw materials or due to other causes not attributable to him.

CHAPTER TWO
MODE AND EXECUTION OF PAYMENT

55. General

1/ Wages shall be paid in cash, provided, however, that where the employer and workers agree, it may be paid in kind. Wages paid in kind may not exceed the market value in the area of the payment in kind and in no case may exceed 30% of the wages paid in cash.

2/ A Regulation of the Council of Ministers shall determine the powers and responsibilities of a Wage Board which shall comprise representatives of the Government, employees and trade unions together with other stakeholders that will periodically revise minimum wages based on studies which take into account the country’s economic development, labour market and other considerations.

56. Execution of Payments

1/ Unless agreed otherwise, wages shall be paid on working days and at the place of work.

2/ In case where the day of payment mentioned in Sub-Article (1) of this Article falls on weekly rest day or a public holiday, the day of payment shall fall on the preceding working day.

57. Payment in Person

Unless otherwise provided by law or collective agreement or work rules, wages shall be paid directly to the worker or to a person authorized by him.

፶፰. <u>ክፍያ የሚደረግበት ጊዜ</u>

የደመወዝ ክፍያ የሚፈፀምበት ጊዜ በሕግ፣ በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውል በተወሰነው መሠረት ይሆናል፡፡

58. <u>Time of Payment</u>

Wages shall be paid at such intervals as a provided for by law or collective agreement or work rule or contract of employment.

፶፱. <u>የደመወዝ ቅነሳ</u>

፩/ በሕግ፣ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በተወሰነው ወይም በፍርድ ቤት ትዕዛዝ መሠረት ካልሆነ ወይም ሠራተኛው በጽሑፍ ካልተስማማ በስተቀር አሠሪው ከሠራተኛው ደመወዝ ሊቀንስ ወይም በዕዳ ሊይዝ ወይም ሊያቻችል አይችልም፡፡

፪/ ሠራተኛው በጽሁፍ ስምምነቱን ካልገለጸ በቀር በአንድ ጊዜ ከሠራተኛው ደመወዝ ላይ በአጠቃላይ ሊቆረጥ የሚችለው የገንዘብ መጠን በምንም አኳኋን ከወር ደመወዙ አንድ ሦስተኛ መብለጥ የለበትም፡፡

59. <u>Deduction from Wages</u>

1/ The employer shall not deduct from, attach or set off the wages of the worker except where it is provided otherwise by law or collective agreement or work rules or in accordance with a court order or a written agreement of the worker concerned.

2/ Unless the worker expresses his consent in writing, the amount that may be deducted at any one time, from the worker's wage shall in no case exceed one-third of his monthly wage.

፷. <u>የክፍያ መዝገብ ስለመያዝ</u>

፩/ አሠሪው የሠራተኛውን ጠቅላላ ደመወዝና የሚሰላበትን ዘዴ፣ ሌሎች ተጨማሪ ክፍያዎችን፣ የማንኛውንም ተቀናሽ ገንዘብ ልክና ዓይነት፣ የተጣራ ክፍያውንና ሌሎች አስፈላጊ መረጃዎችን እንዲሁም የተለየ ዝግጅት ካልተደረገ በስተቀር የሠራተኛውን ፊርማ የሚያሳይ የክፍያ መዝገብ መያዝ አለበት፡፡

፪/ ሠራተኛው አሠሪውን ሲጠይቅ የክፍያ መዝገቡን እንዲያይ የመፍቀድና ስለዝርዝሩም የማስረዳት ግዴታ አለበት፡፡

፫/ ሠራተኛው በክፍያ መዝገቡ ላይ የተመለከተውን የተጣራ ክፍያ ሳይቃወም መቀበሉ የሚገባውን ደመወዝ በከፊል እንደተወ አያስቆጥረውም፡፡

60. <u>Keeping Record of Payment</u>

1/ The employer shall keep a register of payment specifying the gross pay and method of calculation of the wage, other remunerations, the amount and type of deduction, the net pay and other relevant particulars on which the signature of the worker is a fixed unless there is a special arrangement.

2/ The employer shall have the obligation to make the register accessible and to explain the entries thereof, to the worker upon the latter's request.

3/ The fact that a worker has received without protest the amount indicated on the register shall not constitute waiver of his right to any part of his wages that was due.

ክፍል አራት
የሥራ ሰዓት፣ የሣምንት ዕረፍት ጊዜና የሕዝብ በዓላት
ምዕራፍ አንድ
የሥራ ሰዓት
ዘርፍ አንድ
መደበኛ የሥራ ሰዓት

፷፩. የቀን ወይም የሣምንት የሥራ ሰዓት ጣሪያ

፩/ በዚህ አዋጅ “መደበኛ የሥራ ሰዓት” ማለት በሕግ፣ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ መሠረት ሠራተኛው ሥራውን የሚያከናውንበት ወይም ለሥራ የሚገኝበት ጊዜ ነው፡፡

፪/ የማንኛውም ሠራተኛ መደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ፰ ወይም በሣምንት ከ፵፰ ሰዓት አይበልጥም፡፡

፷፪. መደበኛ የሥራ ሰዓትን ስለመቀነስ

፩/ ሚኒስቴሩ የተለየ የሥራ ሁኔታዎች ያሉበትን ክፍለ ኢኮኖሚ፣ ኢንዱስትሪ ወይም ሙያ መደበኛ የሥራ ሰዓት ለመቀነስ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ መሠረት መደበኛ የሥራ ሰዓትን መቀነስ የሠራተኛውን ደመወዝ አያስቀንስም፡፡

፷፫. የሣምንት የሥራ ሰዓትን ስለመደልደል

የሥራ ሰዓቶች ለሣምንቱ የድርጅቱ የሥራ ቀኖች እኩል ይደለደላሉ፡፡ የሥራው ፀባይ ሲያስገድድ ግን በማናቸውም የሣምንቱ የሥራ ቀኖች የሥራ ሰዓቶችን ማሳጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀኖች ማደላደል ይቻላል፡፡

፷፬. መደበኛ የሥራ ሰዓቶችን አማካይ መሠረት በማድረግ ስለማደላደል

ሥራው በሚከናወንበት ሁኔታ የተነሳ መደበኛ የሥራ ሰዓቶችን በእያንዳንዱ ሣምንት እኩል ማደላደል በማይቻልበት ጊዜ የሥራ ሰዓት ከአንድ ሣምንት ለበለጠ ጊዜ አማካዩን መሠረት በማድረግ ማደላደል ይቻላል፡፡ሆኖም በአራት ሣምንት ወይም ከዚያ ባነሰ ጊዜ ውስጥ ሠራተኞቹ የሠሩባቸው ሰዓቶች ሲታሰቡ አማካዩ የሥራ ሰዓት በቀን ከ፰ ሰዓት ወይም በሣምንት ከ፵፰ ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

PART FOUR
HOURS OF WORK, WEEKLY REST AND PUBLIC HOLIDAYS
CHAPTER ONE
HOURS OF WORK
SECTION ONE
NORMAL HOURS OF WORK

61. Maximum Daily or weekly Hours of Work

1/ In this proclamation, “normal hours of work” means the time during which a worker actually performs work or avails himself for work in accordance with law, collective agreement or work rules.

2/ Normal hours of work shall not exceed 8 hours a day or 48 hours a week.

62. Reduction of Normal Hours of Work

1/ The Ministry may issue Directive reducing normal hours of work for economic sectors, industries or occupations where there are special conditions of work.

2/ Reductions of normal hours of work under this Proclamation shall not entail reduction in the wages of a worker.

63. Arrangement of Weekly Hours of Work

Hours of work shall spread equally over the working days of a week, provided, however, where the nature of the work so requires, hours of work in any one of the working days may be shortened and the difference be distributed over the remaining days of the week without extending the daily limits of eight hours by more than two hours.

64. Averaging of Normal Hours of Work

Where the circumstances in which the work has to be carried out are such that normal hours of work cannot be distributed evenly over the individual week, normal hours of work may be calculated as an average over a period longer than one week, provided, however that the average number of hours over a period shall not exceed eight hours per day or fortyeight hours per wee

፷፭. <u>ተፈፃሚነቱ ስለማይመለከታቸው ሰዎች</u>

በሥራ ውል ወይም በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ስለሥራ ሰዓት የተመለከቱት ድንጋጌዎች በንግድ መልዕክተኞችና በንግድ ወኪሎች ላይ ተፈፃሚነት አይኖራቸውም፡፡

<u>ዘርፍ ሁለት</u>
<u>ስለትርፍ ሰዓት ሥራ</u>

፷፮. <u>ጠቅላላ</u>

፩/ በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች መሠረት ከተወሰነው መደበኛ የሥራ ሰዓት በላይ የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንደሆነ ይቆጠራል፡፡

፪/ በአንቀጽ ፷፩፣ ፷፫ እና ፷፬ በተወሰነው መሠረት የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንደሆነ አይቆጠርም፡፡

፫/ የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚሰራው በአንቀጽ ፷፯ በተመለከቱት ሁኔታዎች እና አሠሪው በሚሰጠው ግልፅ ትዕዛዝ መሰረት ብቻ ይሆናል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት የተሰጠው ትዕዛዝ እና እያንዳንዱ ሠራተኛ የሠራው የትርፍ ሰዓት በአሠሪው በትክክል መመዝገብ አለበት፡፡

፷፯. <u>የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚፈቀድባቸው ሁኔታዎች</u>

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ አይገደድም፡፡ ሆኖም አሠሪው ሌላ አማራጭ መንገድ ሊኖረው አይችልም ተብሎ ሲገመት፤ እና:-

ሀ) አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፤

ለ) ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፤

ሐ) በአስቸኳይ መሰራት ያለበት ሥራ ሲያጋጥም፤

መ) በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት፤

አሠሪው የትርፍ ሰዓት ሥራ ለማሠራት ይችላል፡፡

65. <u>Exclusion</u>

Unless otherwise provided in a collective agreement or employment contract, the provisions of this Proclamation governing working hours shall not be applicable to commercial travelers or commercial representatives.

<u>SECTION TWO</u>
<u>OVERTIME WORK</u>

66. <u>General</u>

1/ Work done in excess of the normal daily hours of work fixed in accordance with the provisions of this Proclamation shall be deemed to be overtime.

2/ Work done within the limits referred to in Articles 61, 63 and 64 of this Proclamation shall not be deemed to be overtime.

3/ Overtime shall be worked only in cases expressly provided for under Article 67 and on the express instructions of the employer.

4/ The instructions given under Sub-Article (3) of this Article and the actual overtime worked by each worker shall be recorded by the employer.

67. <u>Circumstances in which Overtime Work is Permissible</u>

1/ A worker may not be compelled to work overtime, however, overtime may be worked whenever the employer cannot be expected to resort to other measures and only where there is:

a) Accident, actual or eminent;

b) Force-majeure;

c) Urgent work;

d) Substitution of absent workers assigned on work that runs continuously without interruption.

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ቢኖርም በአስቸኳይ የሚሠራ ሥራ ሲያጋጥም የሚሰራው የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ፬፣ በሳምንት ከ፲፪ ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

፷፰. <u>የትርፍ ሰዓት ሥራ አከፋፈል</u>

፩/ የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚሰራ ሠራተኛ ከመደበኛ ደመወዙ በተጨማሪ ቢያንስ ቀጥሎ በተመለከተው አኳኋን ይከፈለዋል:-

ሀ) ከንጋቱ ፲፪ ሰዓት እስከ ምሽቱ ፬ ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራ በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በ፩ ተኩል ተባዝቶ፤

ለ) ከምሽቱ ፬ ሰዓት እስከ ንጋቱ ፲፪ ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በአንድ ሦስት አራተኛ (በአንድ ነጥብ ሰባ አምስት) ተባዝቶ፤

ሐ) በሳምንት የዕረፍት ቀን የሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛው ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በ፪ ተባዝቶ፣

መ) በሕዝብ በዓላት ቀን ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በሁለት ተኩል(በአንድ ነጥብ አምስት) ተባዝቶ፣

፪/ የትርፍ ሰዓት ክፍያ ለደመወዝ መክፈያ በተወሰነው ቀን ከደመወዝ ጋር ተደምሮ ይከፈላል፡፡

<u>ምዕራፍ ሁለት</u>

<u>የሣምንት የዕረፍት ጊዜ</u>

፷፱. <u>ጠቅላላ</u>

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ በ፯ ቀናት ጊዜ ውስጥ ያልተቆራረጠ ከ፳፬ ሰዓት የማያንስ የሣምንት ዕረፍት ያገኛል፡፡

፪/ የሣምንት ዕረፍት ጊዜ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በተቻለ መጠን:-

ሀ) እሁድ ቀን ይውላል፤

2/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (1) of this Article, overtime work shall not exceed four hours in a day and twelve hours in a week.

68. <u>Overtime Payment</u>

1/ In addition to his normal wage, a worker who works over-time shall be entitled at least on the following rate of payments:

a) In the case of work done between 6:00 a.m. in the morning and l0:00 p.m. in the evening, at the rate of 1.5 multiplied by the ordinary hourly rate;

b) In the case of night time work between 10 p.m. in the evening and 6 a.m. in the morning, at the rate of 1.75 (one and three fourth) multiplied by the ordinary hourly rate;

c) In the case of work done on weekly rest day, at the rate of 2 multiplied by the ordinary hourly rate;

d) In the case of work done on a public holiday, at the rate of 2.5 multiplied by the ordinary hourly rate.

2/ Payment for over-time work shall be effected on the day fixed for payment of wage and together with wage.

<u>CHAPTER TWO</u>

<u>WEEKLY REST</u>

69. <u>General</u>

1/ A worker shall be entitled to a weekly rest period covering not less than twenty-four non-interrupted hours in the course of each period of seven days.

2/ Unless otherwise determined by a collective agreement or work rule, the weekly rest day shall, whenever possible:

a) Fall on a Sunday;

ለ) ለድርጅቱ ሠራተኞች በሙሉ በአንድ ላይና በአንድ ጊዜ ይሰጣል፡፡

፫/ የሳምንት የዕረፍት ጊዜ ከንጋቱ ፲፪ ሰዓት እስከሚቀጥለው ንጋት ፲፪ ሰዓት ያለውን ጊዜ እንዲጨምር ተደርጎ ይታሰባል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በስራው ባህሪ ምክንያት ሠራተኛው የሳምንት ዕረፍቱን ለመጠቀም የማይችል እንደሆነ አሠሪው ለሠራተኛው በወር ውስጥ ለ፬ ቀናት ዕረፍት እንዲያገኝ ማድረግ አለበት።

፸. <u>ልዩ የሣምንት ዕረፍት ቀን</u>

፩/ አንድ ድርጅት በሚያከናውነው ሥራ ወይም በሚሰጠው አገልግሎት ጠባይ ምክንያት የሣምንት ዕረፍትን እሁድ ቀን እንዲውል ለማድረግ ካልቻለ በምትኩ ሌላ ቀን የሣምንት ዕረፍት ቀን ሊሆን ይችላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ተፈጻሚ የሚሆነው ከዚህ በታች ለተመለከቱትና ተመሳሳይ ለሆኑ ሥራዎች ይሆናል:-

ሀ) ለጠቅላላው ሕዝብ ኑሮ አስፈላጊ የሆኑ ሥራዎች ወይም ለጤንነት፣ ለመዝናኛ ወይም ለባህላዊ ጉዳይ የሚከናወኑ ሥራዎች፤

ለ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፴፯ (፪) የተመለከቱት ለሕዝብ አስፈላጊ የሆኑ አገልግሎቶች፤

ሐ) በሥራው ባሕርይ ወይም በቴክኒክ ምክንያት ቢቋረጥ ወይም ለሌላ ጊዜ ቢተላለፍ ችግር ወይም ጉዳት የሚያስከትል ስራ፡፡

፸፩. <u>በሣምንት የዕረፍት ጊዜ ሊከናወን የሚችል ሥራ</u>

፩/ ከዚህ በታች በተመለከቱት ምክንያቶች የድርጅቱን መደበኛ ተግባር የሚያደናቅፉ ሁኔታዎችን ለማስወገድ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሠራተኛው በማናቸውም የሳምንት የዕረፍት ጊዜው እንዲሠራ ለማድረግ ይቻላል:-

ሀ) አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፤

b) Be granted simultaneously to all of the workers of the undertaking.

3/ The weekly rest period shall be calculated as to include the period from 6 a.m. to the next 6 a.m.

4/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article(1) of this Article, where the nature of his task did not enable the worker to make use of his weekly rest day, the employer shall grant 4 working days of rest in a month.

70. <u>Special Weekly Rest Day</u>

1/ Where the nature of the work or the service provided by the employer is such that the weekly rest cannot fall on Sunday, another day may be made a weekly rest instead.

2/ The provisions of Sub-Article (1) of this Article shall be applicable to the following and other similar activities:

a) Work that has to supply the necessities of life to meet the health, recreational or cultural requirements of the general public;

b) Essential public services as stipulated under Article 137(2) of this Proclamation.

c) Work which, because of its nature or for technical reasons, if interrupted or postponed could cause difficulties or damages.

71. <u>Works Done on Weekly Rest Days</u>

1/ A worker may be required to work on any weekly rest day only where it is necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the under taking in the case of:

a) Accident, actual or threatened;

ለ) ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፣

ሐ) በአስቸኳይ የሚሰራ ሥራ ሲያጋጥም፣

፪/ በአንቀጽ ፷፰ (፩) (ሐ) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ ምዕራፍ በተመለከተው መሠረት በሣምንት የእረፍት ጊዜ እንዲሠራ ከተደረገ በሌላ ጊዜ የማካካሻ እረፍት ይሰጠዋል፡፡ ሆኖም ሠራተኛው የተጠቀሰውን ምትክ የእረፍት ጊዜ ሳይወስድ የሥራ ውሉ ቢቋረጥ በሠራው ሰዓት መጠን የማካካሻ ገንዘብ ይከፈለዋል፡፡

፸፪. ተፈጻሚነት

የዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች በንግድ መልዕክተኞች ወይም የንግድ ወኪሎች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

ምዕራፍ ሦስት
የሕዝብ በዓላት

፸፫. ጠቅላላ

አግባብ ባለው ሕግ መሠረት የሚከበሩ የሕዝብ በዓላት ደመወዝ የሚከፈልባቸው ይሆናሉ፡፡

፸፬. በሕዝብ በዓላት ምክንያት ደመወዝ ስላለመቀነሱ

፩/ በወር ደመወዝ የሚከፈለው ሠራተኛ በሕዝብ በዓላት ባለመሥራቱ ምክንያት ከደመወዙ አይቀነስበትም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) ከተመለከተው ውጭ በሌላ አኳኋን ደመወዝ የሚከፈለው ሠራተኛ የሕዝብ በዓል ቀን ክፍያ በሥራ ውል ወይም በኅብረት ስምምነት መሠረት ይወሰናል፡፡

፸፭. በሕዝብ በዓላት ቀን ለሚሠራ ሥራ የሚከፈል ክፍያ

፩/ ሠራተኛው በሕዝብ በዓል ቀን ከሠራ በሰዓት የሚያገኘው ክፍያ በሁለት ጊዜ ተባዝቶ በበዓሉ ቀን ለሠራበት ለእያንዳንዱ ሰዓት ይከፈለዋል፡፡

b) Force majeure;

c) Urgent work to be done.

2/ Without prejudice to the provisions of Article 68 (1)(c) of this Proclamation, a worker who, by virtue of the provisions of this Chapter, works on a weekly rest day, shall be entitled to a compensatory rest period. However, he shall be compensated in the form of cash if his contract of employment is terminated before he utilized the compensatory rest period.

72. Application

The provision soft of this chapter shall not apply to commercial travelers or commercial representatives.

CHAPTER THREE
PUBLIC HOLIDAYS

73. General

Public holidays observed under the relevant law shall be paid Public Holidays.

74. Non-Reduction of Wages for Public Holidays

1/ A worker who is paid on a monthly basis shall incur no reduction of his wages on account of having not worked on a Public Holiday.

2/ The payment of wages on a Public Holiday to a worker other than workers mentioned under Sub-Article (1) of this Article shall be determined by his contract of employment or collective agreement.

75. Payment for Working on Public Holidays

1) A worker shall be paid his hourly wages multiplied by two for each hour of work on a public holiday.

፪/ አንድ የሕዝብ በዓል ከሌላ የሕዝብ በዓል ጋር ቢደረብ ወይም በሕግ በተወሰነ የዕረፍት ቀን ላይ ቢውል በዚህ ቀን የሥራ ሠራተኛ ክፍያ የሚደረግለት በአንዱ የሕዝብ በዓል ብቻ ይሆናል፡፡

ክፍል አምስት
ስለ ፈቃድ
ምዕራፍ አንድ
የዓመት ፈቃድ

፸፮. ጠቅላላ

፩/ አንድ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ ለማግኘት ያለውን መብት በማናቸውም ሁኔታ ለመተው የሚያደርገው ስምምነት ውድቅ ይሆናል፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተፈቀደ በስተቀር በዓመት ፈቃድ ፈንታ ገንዘብ መክፈል የተከለከለ ነው፡፡

፸፯. ዓመት ፈቃድ መጠን

፩/ አንድ ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ መሠረት ሳይከፋፈል የሚሰጥ የዓመት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ያገኛል፡፡ የፈቃዱ ጊዜ በምንም ሁኔታ ከዚህ በታች ከተመለከተው ማነስ የለበትም:-

ሀ) ለመጀመሪያ የአንድ ዓመት አገልግሎት አስራ ስድስት (፲፮) የሥራ ቀናት፤

ለ) ለአሠሪው ከአንድ ዓመት በላይ ለተበረከተ አገልግሎት ለእያንዳንዱ ሁለት የአገልግሎት ዓመታት አንድ የሥራ ቀን እየተጨመረ ይሰጣል፡፡

፪/ በዓመት ፈቃድ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሚከፈለው ደመወዝ ሥራ ላይ ቢሆን ኖሮ ሊከፈለው ከሚገባው ጋር እኩል ይሆናል፡፡

፫/ ለዓመት ፈቃድ ብቁ የሚያደርገውን የአገልግሎት ጊዜ ለመወሰን ሲባል በድርጅቱ ለ፳፮ ቀናት የሠራ ሠራተኛ ለ፩ ወር እንደሰራ ይቆጠራል፡፡

፬/ በዚህ አዋጅ መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ያልወሰደው የዓመት ፈቃድ ታስቦ በገንዘብ ይከፈለዋል፡፡

2) Where a public holiday coincides with another public holiday or falls on a rest day designated by law, a worker shall be entitled to only one public holiday payment for working on such a day.

PART FIVE
LEAVE
CHAPTER ONE
ANNUAL LEAVE

76. General

1/ An agreement by a worker to waive in any manner his right to annual leave shall be null and void.

2/ Unless otherwise provided in this Proclamation, it is prohibited to pay wages in lieu of the annual leave.

77. Amount of Annual Leave

1/ A worker pursuant to this Article shall be entitled to uninterrupted annual leave with pay. Such leave shall in no case be less than:

a) Sixteen (16) working days for the first year of service;

b) Sixteen (16) working days plus one working day for every additional two years' service.

2/ The wage a worker receives during his annual leave shall be equal to what he would have received if he had continued to work.

3/ For purpose of determining the qualifying period of service required for the entitlement of an annual leave, 26 days of service in an undertaking shall be deemed to be equivalent to one month of employment.

4/ A worker whose contract of employment is terminated pursuant to this Proclamation shall be entitled to his pay for the leave he has not taken.

፭/ አንድ ሠራተኛ ያገለገለበት ጊዜ ከ፩ ዓመት በታች ከሆነ በአገልግሎት ዘመኑ ልክ ተመጣጣኝ የሆነ ዕረፍት በዚያው በአገለገለበት ዓመት ይሰጠዋል፡፡

፸፰. ስለፈቃድ አሰጣጥ

፩/ አንድ ሠራተኛ ከ፩ ዓመት የአገልግሎት ጊዜ በኋላ የመጀመሪያውን የዓመት ፈቃድ ከዚያም በኋላ በእያንዳንዱ ዓመት ተከታታይ የዓመት ፈቃድ ያገኛል፡፡

፪/ አንድ አሠሪ በሚያወጣው የዓመት ፈቃድ መስጫ ኘሮግራም መሠረት በእያንዳንዱ ዓመት የሚያገኘውን የዓመት ፈቃድ ለሠራተኛው ይሰጠዋል፡፡

፫/ አሠሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተጠቀሰውን የፈቃድ መስጫ ኘሮግራም የሚያወጣው:-

ሀ) በእያንዳንዱ ሠራተኛ ፍላጎት፤ እንዲሁም

ለ) አሠሪው ሥራውን በተለመደው ሁኔታ እንዲሠራ ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን በተቻለ መጠን በማገናዘብ ይሆናል፡፡

፸፱. የዓመት ፈቃድ ስለመከፋፈልና ስለማስተላለፍ

፩/ በአንቀጽ ፸፯ (፩) የተደነገገው ቢኖርም ሠራተኛው የዓመት ፈቃድ ተከፋፍሎ እንዲሰጠው ሲጠይቅና አሠሪውም ሲስማማ ለሁለት ተከፍሎ ሊሰጠው ይችላል፡፡

፪/ የዓመት ፈቃድ ሠራተኛው ሲጠይቅና አሠሪውም ሲስማማ ሊተላለፍ ይችላል፡፡

፫/ አሠሪው የሥራ ሁኔታ ሲያስገድደው የሠራተኛውን የፈቃድ ጊዜ ሊያስተላልፍ ይችላል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) መሠረት የተላለፈው የዓመት ፈቃድ ከሚቀጥለው ፪ ዓመት በላይ ሊራዘም አይችልም፡፡

፭/ አንድ ሠራተኛ በዓመት ፈቃድ እያለ ቢታመምና በህክምና ተቋም እንዲተኛ ለተደረገበት ጊዜ ብቻ የዓመት ፈቃዱ ተቋርጦ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፹፭ እና ፹፮ መሠረት የህመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

5/ Where the length of service of a worker is below one year, the worker shall be entitled to an annual leave proportional to the length of his service.

78. Granting of Leave

1/ A worker shall be granted his first annual leave after one year of service and his next and sub sequent annual leave in the course of each calendar year.

2/ An employer shall grant a worker his leave in accordance with a leave schedule in the course of the calendar year in which it becomes due.

3/ The leave schedule referred to in Sub-Article (2) of this Article shall be drowned up by the employer with due regard as far as possible to:

a) the interest of the worker; and

b) the need for maintaining the normal operation of the undertaking.

79. Dividing and Postponing Annual Leave

1/ Notwithstanding the provisions of Article 77(1) of this Proclamation, if a worker requests and the employer agrees, his leave may be granted in two parts.

2/ Annual leave may be postponed when the worker requests and the employer agrees.

3/ An employer may, for reasons dictated by operational requirements of the undertaking, postpone the leave of a worker.

4/ Any leave postponed in accordance with Sub-Articles (2) and (3) of this Article shall not be postponed for more than two years.

5/ Where a worker on annual leave falls sick and required medical treatment as inpatient, his annual leave shall be suspended and his sick leave pursuant to Articles 85 and 86 of this Proclamation shall commence.

፹. በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን ስለመጥራት

፩/ በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን መጥራት የሚቻለው ቀደም ብሎ ሊታወቅ በማይችል ምክንያት ሠራተኛው በሥራ ላይ መገኘት ያለበት ሆኖ ሲገኝ ነው፡፡

፪/ ሠራተኛው ከፈቃድ ሲጠራ በጉዞው ያጠፋው ጊዜ ሳይቆጠር የቀረው የዓመት ፈቃድ በገንዘብ ተተምኖ ይከፈለዋል፡፡

፫/ ሠራተኛው ከፈቃዱ በመጠራቱ ምክንያት የደረሰበትን የመጓጓዣና የውሎ አበል ወጭ በአሠሪው ይሸፈናል፡፡

ምዕራፍ ሁለት
ልዩ ፈቃድ

፹፩. ለቤተሰብ ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

፩/ ሠራተኛው:-

ሀ) ሕጋዊ ጋብቻ ሲፈጽም፤ ወይም

ለ) የትዳር ጓደኛ፣ ወላጅ፣ ተወላጅ፣ ወንድም፣ እህት ወይም አጎት፣ አክስት የሆነ የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመድ ሲሞትበት፤ ከክፍያ ጋር ለ፫ የሥራ ቀናት ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፪/ የሠራተኛው የትዳር ጓደኛ ስትወልድ ደመወዝ የሚከፈልበት ሶስት ተከታታይ ቀናት ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፫/ ሠራተኛው ልዩና አሳሳቢ ሁኔታ ሲያጋጥመው እስከ ፭ ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው፡፡ ሆኖም በዚህ ረገድ የሚሰጠው ፈቃድ በበጀት ዓመቱ ከሁለት ጊዜ ሊበልጥ አይችልም፡፡

፹፪. ለማኅበር ሥራ የሚሰጥ ፈቃድ

የሠራተኞች ማኅበር መሪዎች የሥራ ክርክር ለማቅረብ፣ የኅብረት ስምምነት ለመደራደር፣ በማኅበር ስብሰባ ለመገኘት፣ በሴሚናሮችና በሥልጠና ለመካፈል እንዲችሉ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጣቸዋል፡፡ ፈቃዱም የሚሰጥበት ሁኔታ በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል፡፡

80. Recalling of Worker on Leave

1/ A worker on annual leave may be recalled only where unforeseen circumstances required his presence at his job duties.

2/ A worker who is recalled from leave shall be entitled to a payment covering the remainder of his leave excluding the time lost for the trip.

3/ The employer shall cover the transport expenses and per-diem incurred by the worker as a direct consequence of his being recalled.

CHPTER TWO
SPECIAL LEAVES

81. Leave for family events

1/ A worker shall been titled to leave with pay for three working days where;

a) He concludes marriage; or

b) His spouse, descendants, ascendants, brother, sister, uncle, aunt relative whether by consanguinity or affinity dies entitled 3 working days leave with pay.

2/ A male employee shall be entitled to three consecutive days paternity leave with full pay

3/ A worker shall be entitled to leave without pay for up to five consecutive days in the case of exceptional and serious events. However, such leave may be granted only twice in a budget year.

82. Union Leave

Trade union leaders shall been entitled to leave with pay for the purpose of presenting cases in labour disputes, negotiating collective agreements, attending union meetings, participating in seminars or training courses. The manner of granting such leave may be determined by collective agreement.

፹፫. ልዩ ተግባሮችን ለማከናወን ለሠራተኛ የሚሰጥ ፈቃድ

፩/ አንድ ሠራተኛ የሥራ ክርክር ለማሰማት ወይም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችን ለማስፈጸም ሥልጣን ባላቸው አካሎች ዘንድ ጉዳዩን ሲያቀርብ ለዚሁ ዓላማ ለጠፋው ጊዜ ብቻ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፪/ አንድ ሠራተኛ የመምረጥ መብቱን ለማስጠበቅ ወይም ከፍርድ ቤትና ከሌሎች ሥልጣን ከተሰጣቸው የፍትህ አካላት ፊት ከምስክርነት ጋር በተያያዘ ላጠፋው ጊዜ ብቻ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፫/ ትምህርት ወይም ሥልጠና ለሚከታተል ሠራተኛ የትምህርት ፈቃድና የገንዘብ ድጋፍ የሚሰጥበት ሁኔታ፣ የድጋፉ ዓይነትና መጠን በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ይወሰናል፡፡

፹፬. ስለማስታወቅ

በዚህ ምዕራፍ በተመለከቱት ድንጋጌዎች መሠረት ፈቃድ ለመውሰድ የሚፈልግ ማንኛውም ሠራተኛ ፈቃድ ለመውሰድ መፈለጉን በቅድሚያ ለአሠሪው ማስታወቅእና አሠሪው ሲጠይቅም ማስረጃውን ማቅረብ አለበት፡፡

ምዕራፍ ሦስት

የሕመም ፈቃድ

፹፭. የሕመም ፈቃድ

፩/ አንድ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን ከጨረሰ በኋላ በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ሳይሆን በሌላ ሕመም ምክንያት ሥራ መሥራት ካልቻለ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሕመም ፈቃድ ያገኛል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ፈቃድ ሕመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው የ፲፪ ወር ጊዜ ውስጥ በተከታታይ ወይም በተለያዩ ጊዜያት ቢወሰድም በማንኛውም ሁኔታ ከ፮ ወር አይበልጥም፡፡

፫/ ማንኛውም ሠራተኛ በሕመም ምክንያት ከሥራ ሲቀር አሠሪው ስለሁኔታው ሊያውቅ የሚችል ወይም ሠራተኛው ለማስታወቅ የማይችል ካልሆነ በስተቀር ከሥራ በቀረ እጅግ ቢዘገይ በማግስቱ ለአሠሪው ማሳወቅ ይኖርበታል፡፡

83. Leave for special purpose

1/ A worker who appears at hearings before bodies competent to hear labour disputes or to enforce labour laws shall be granted leave with pay only for the time utilized for the said purpose.

2/ A worker shall be granted leave with pay for the purpose of exercising his voting rights or discharging his obligation as a witness before judicial or quasi-judicial organs.

3/ The manner in which educational or training leave is to be granted and the form and extent of the financial assistance to be provided may be determined in a collective agreement or work rules.

84. Notification

A worker wishing to take leave in accordance with the provisions of this Chapter shall notify the employer in advance and present the necessary supporting evidence whenever the employer requests him.

CHAPTER THREE

SICK LEAVE

85. Duration of Leave

1/ Where a worker, after having completed his probation, is rendered incapable of working due to sickness other than employment injury, he shall be entitled to a sick leave.

2/ The leave referred to in Sub-Article (1) of this Article shall, in no case, be more than six months counted consecutively or separately in the course of any twelve months' period starting from the first day of his sickness.

3/ Where a worker absents himself from work due to sickness, he shall, except where the employer is in a position to be aware of the sickness or it is impractical, notify the employer on the day following his absence.

፬/ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በሌላ አኳኋን የሚወሰንበት አግባብ እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም ሠራተኛ የሕመም ፈቃድ የሚያገኘው በመንግሥት ከታወቀ የሕክምና ድርጅት ተቀባይነት ያለው የሕክምና እረፍት የምስክር ወረቀት ሲያቀርብ ብቻ ነው፡፡

፹፮. ስለክፍያ

በአንቀጽ ፹፭ የተጠቀሰው የሕመም ፈቃድ ቀጥሎ በተመለከተው ሁኔታ ይሰጣል:-

፩/ ለመጀመሪያው ወር ከሙሉ ደመወዝ ክፍያ ጋር፣

፪/ ለሚቀጥሉት ፪ ወራት ከደመወዙ ፶ በመቶ ክፍያ ጋር፣

፫/ ለሚቀጥሉት ፫ ወራት ያለክፍያ፡፡

ክፍል ስድስት
የሴቶችና የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ

ምዕራፍ አንድ
የሴት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ

፹፯ . ጠቅላላ

፩/ ሴቶች በፆታቸው ምክንያት በማንኛውም ሁኔታ ልዩነት አይደረግባቸውም፡፡

፪/ የዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) አጠቃላይ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ ሴት ሠራተኛ በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት ወይም በሌላ ማናቸውም የጥቅማ ጥቅም ውድድር ከወንድ ጋር እኩል የሆነች እንደሆነ ቅድሚያ ይሰጣታል።

፫/ ለሴቶች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ናቸው ተብለው ሚኒስቴሩ በሚዘረዝራቸው ሥራዎች ላይ ሴቶችን ማሠራት የተከለከለ ነው፡፡

፬/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛን ከምሽቱ ፬ ሰዓት እስከ ንጋቱ ፲፪ ሰዓት ባለው ጊዜ እንዲሁም የትርፍ ሰዓት ማሰራት የተከለከለ ነው፡፡

፭/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ የምትሰራው ሥራ ለራሷም ሆነ ለጽንሱ ጤንነት አደገኛ መሆኑ በሐኪም ሲረጋገጥ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ ተመድባ መሥራት አለባት፡፡

4/ Without prejudice to stipulations in collective agreement or work rules, a worker shall be entitled to sick leave up on presenting a valid medical certificate issued by a duly recognized medical facility.

86. Payment

The period of sick leave provided for in Article 85 shall be granted to a worker in the following manner:

1/ For the first one month, with payment of 100% of his wages;

2/ For the next two months, with payment of 50% of his wage;

3/ For the next three months, without pay.

PART SIX
WORKING CONDITIONS OF WOMEN AND YOUNG WORKERS

CHAPTER ONE
WORKING CONDITIONS OF WOMEN

87. General

1/ Women shall not be discriminated against in all respects on the basis of their sex.

2/ Without prejudice to the generality of Sub-Article (1) of this Article, priority shall be given to women if they get equal result with men when competing for employment, promotion or any other benefit.

3/ It is prohibited to assign women on works that may be listed by the Ministry to be particularly dangerous to women or hazardous to their health.

4/ No pregnant woman shall be assigned to night work between 10 p.m. and 6 a.m. or be assigned on overtime work.

5/ She shall be transferred to another place of work if her job is hazardous to her health or to the fetus as ascertained by a physician.

፮/ ማንኛውም አሠሪ ሠራተኛዋ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜና ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በ፬ ወር ጊዜ ውስጥ ከሥራ ሊያሰናብት አይችልም፡፡

፯/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ቢኖርም ከእርግዝናና ከመውለድ ጋር ባልተያያዘ በአንቀጽ ፳፯(ለ-ተ) እና ፳፱(፫) በተመለከቱ ምክንያቶች የሥራ ውል ሊቋረጥ ይችላል፡፡

፹፰. የወሊድ ፈቃድ

፩/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ ከእርግዝናዋ ጋር የተያያዘ ምርመራ ለማድረግ አሠሪው ከደመወዝ ጋር ፈቃድ ይሰጣታል፤ ሆኖም ሠራተኛዋ ከምርመራ በኋላ የሐኪም ማስረጃ ማቅረብ አለባት፡፡

፪/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ ከመውለዷ በፊት ሐኪም እንድታርፍ ካዘዘ አሠሪው ከክፍያ ጋር እረፍት ይሰጣታል፡፡

፫/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት የ፴ ተከታታይ ቀናት የቅድመ-ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ለ፺ ተከታታይ ቀናት የድህረ-ወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል፡፡

፬/ ሠራተኛዋ ከመውለዷ በፊት የወሰደችው የ፴ የሥራ ቀናት የቅድመ፣ ወሊድ ፈቃድ ሲያልቅ ካልወለደች እስከምትወልድበት ቀን ድረስ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት እረፍት ልታገኝ ትችላለች፡፡ የ፴ የሥራ ቀናት የቅድመ-ወሊድ ፈቃዷ ሳያልቅ ከወለደች ፺ የሥራ ቀናት የድህረ-ወሊድ ፈቃዷ ይጀምራል፡፡

፭/ ማንኛዋም ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ የፅንስ ማቋረጧን በሃኪም ማስረጃ ሲረጋገጥ በሚሰጣት የህክምና ፈቃድ ላይ በአንቀጽ ፹፮ የተመለከተው የደሞዝ ቅነሳ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

6/ An employer shall not terminate the contract of employment of women during her pregnancy and until four months after her confinement.

7/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (6) of this Article, contract of employment may be terminated for reasons stipulated under Article 27 (b-k) and Article 29 (3) but not related pregnancy and delivery.

88. Maternity Leave

1/ An employer shall grant leave to a pregnant worker with pay, for medical examination connected with her pregnancy, provided, however, that she may be required to present a medical certificate of her examination.

2/ A pregnant worker shall, upon the recommendation of a physician, be entitled to a leave with pay.

3/ A pregnant worker shall be granted a period of 30 consecutive days of leave with pay of pre-natal leave and a period of 90 consecutive days of leave post- natal.

4/ Where a pregnant worker does not deliver within the 30 working days of her pre-natal leave, she is entitled to an additional leave until her confinement in accordance with Sub-Article (2) of this Article. However, if birth takes place before the expiry of the pre-natal leave, the 90 working days of post-natal leave shall commence.

5/ on any pregnant worker certified her giving up preganancy by physician shall not be implemented Article 86 provision of leave with out pay.

ምዕራፍ ሁለት

የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ

፹፱. ጠቅላላ

፩/ በዚህ አዋጅ “ወጣት ሠራተኛ” ማለት ዕድሜው ፲፭ ዓመት የሞላውና ፲፰ ዓመት ያልበለጠው ግለሰብ ነው፡፡

፪/ እድሜያቸው ከ፲፭ ዓመት በታች የሆኑትን መቅጠር ክልክል ነው፡፡

፫/ ከሥራው ጠባይ ወይም ሥራው ከሚከናወንበት ሁኔታ ሕይወታቸውን ወይም ጤንነታቸውን ለአደጋ በሚያጋልጥ ሥራ ላይ ወጣት ሠራተኞችን ማሠራት ክልክል ነው፡፡

፬/ ሚኒስቴሩ ለወጣት ሠራተኞች የተከለከሉ ሥራዎችን ዝርዝር ሊያወጣ ይችላል፡፡ ዝርዝሩም በተለይም ከዚህ በታች የተመለከቱትን ይጨምራል:-

ሀ) መንገደኞችንና ዕቃዎችን በየብስ፣ በባቡር፣ በአየርና በአገር ውስጥ ውሃዎች የማጓጓዝ ሥራ፣ በወደቦችና በመጋዘኖች የሚሠራ የከባድ ዕቃ ማንሳት፣ መጎተት ወይም መግፋት ወይም ከዚህ ጋር የተያያዘ የጉልበት ሥራ፤

ለ) ከኤሌክትሪክ ኃይል ማመንጫ ጣቢያዎች፣ የኤሌክትሪክ ኃይል ማስተላለፊያ መስመሮችና የማከፋፈያ ጣቢያዎች ጋር ግንኙነት ያለው ሥራ፤

ሐ) ከመሬት በታች በሚካሄዱ የማዕድን ሥራዎች፣ የድንጋይ ካባዎችና የመሳሰሉትን ሥራዎች፤

መ) በቆሻሻ ማስተላለፊያ ቦዮችና የዋሻ ቁፋሮ ሥራዎች፡፡

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) የተደነገገው ክልከላ ኃላፊነት የተሰጠው አካል ባጸደቀውና በሚቆጣጠረው የማሠልጠኛ ተቋም ውስጥ በመሠልጠን ላይ ያሉ ወጣቶች የሚሰሩትን ሥራ አይመለከትም፡፡

፺. የሥራ ሰዓት ልክ

የወጣት ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ፯ ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

CHAPTER TWO

WORKING CONDITIONS OF YOUNG WORKERS

89. General

1/ For the purpose of this Proclamation, “young worker” means a natural person who has attained the age of 15 but is below the age of 18 years.

2/ It is prohibited to employ a person less than 15 years of age.

3/ It is prohibited to assign young workers on work, which on account of its nature or due to the condition in which it is carried out endangers their lives or health.

4/ The Ministry may prescribe the list of activities prohibited for young workers which shall include in particular:

a) Work in the transport of passengers and goods by road, railway, air and internal water ways, dock sides and ware houses involving heavy weight lifting, pulling or pushing or any other related type of labour;

b) Work connected with electric power generation plants, transformers or transmission lines;

c) Underground work such as mines and quarries;

d) Work in sewers and tunnel excavation.

5/ The provision of Sub-Article (4) of this Article shall not apply to work performed by young workers in fulfillment of course requirements in vocational schools that are approved and inspected by the Competent Authority.

90. Limits of Hours of Work

Normal hours of work for young workers shall not exceeds seven hours a day.

፺፩. <u>የሌሊትና የትርፍ ሥራ ሰዓት</u>

ማንኛውንም ወጣት ሠራተኛ:-

፩/ ከምሽቱ ፬ ሰዓት እስከ ንጋቱ ፲፪ ሰዓት በሚሰራ ሥራ ላይ፤

፪/ በትርፍ ሰዓት ሥራ ላይ፤

፫/ በሳምንት የዕረፍት ቀን፤ ወይም

፬/ በሕዝብ በዓላት ቀን ማሠራት ክልክል ነው፡፡

<u>ክፍል ሰባት</u>

<u>የሙያ ደኅንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ</u>

<u>ምዕራፍ አንድ</u>

<u>የመከላከያ እርምጃዎች</u>

፺፪. <u>የአሠሪ ግዴታዎች</u>

ማንኛውም አሠሪ የሠራተኞችን ደኅንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች ይወስዳል፤ በተለይም:-

፩/ በዚህ አዋጅ ስለሙያ ደኅንነትና ጤንነት የተደነገጉትን ሁኔታዎች ያሟላል፡፡

፪/ ሠራተኞች የሚሰሩት ሥራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤንነት ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ ስለሚያስፈልገው ጥንቃቄ ተገቢውን እርምጃ ይወስዳል፣ የአደጋ ተከላካይ ሠራተኛም ይመድባል፣ የሙያ ደኅንነትና ጤንነት ኮሚቴ ያቋቁማል፡፡

፫/ ለሠራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶችን ያቀርባል፤ ስለአጠቃቀሙም መመሪያ ይሰጣል፡፡

፬/ በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችንና አደጋዎችን ይመዘግባል፤ ለሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ያስታውቃል፡፡

፭/ እንደሥራው ጠባይ አዲስ ለሚቀጠሩ ሠራተኞች በራሱ ወጪ የጤና ምርመራ እንዲካሄድላቸው፤ በአደገኛ ሥራ ላይ የሚሰሩ ሠራተኞችም እንደአስፈላጊነቱ የጤና ምርመራ እንዲደረግላቸው ያደርጋል፡፡ ሆኖም ኢትዮጵያ ያፀደቀችው የዓለም አቀፍ ስምምነት ካላስገደደ በስተቀር የኤች.አይ.ቪ/ ኤድስ ምርመራን አይጨምርም፡፡

፮/ የድርጅቱ የሥራ ቦታና ግቢ በሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን ያረጋግጣል፡፡

91. <u>Night and Overtime Work</u>

It is prohibited to assign young workers on:

1/ Night work between10 p.m. and 6 a.m.;

2/ Over time work;

3/ Work done on weekly rest days; or

4/ Work done on Public Holidays.

<u>PART SEVEN</u>

<u>OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORKING ENVIRONMENT</u>

<u>CHAPTER ONE</u>

<u>PREVENTIVE MEASURES</u>

92. <u>Obligations of an Employer</u>

An employer shall take the necessary measure to safe guard adequately the health and safety of workers; it shall in particular:

1/ Comply with the occupational health and safety requirements provided for in this Proclamation.

2/ Take appropriate steps to ensure that workers are properly instructed and notified concerning the hazards of their respective occupations; and assign safety officer; and establish an occupational health and safety committee.

3/ Provide workers with protective equipment, clothing and other materials and instruct them of their use.

4/ Register employment accidents and occupational diseases and report same to the labour inspection service.

5/ Arrange, according to the nature of the work, at his own expense for the medical examination of newly employed workers and for those workers engaged in hazardous work, as may be necessary with the exception of HIV/AIDS Unless and otherwise the country has obligation of international treaty to do so.

6/ Ensure that the work place and premises of the undertaking do not pose threats to the health and safety of workers.

፯/ በድርጅቱ ልዩ ልዩ የሥራ ሂደት በሚገኙ ፊዚካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባዮሎጂካዊ፣ ኢርጎኖሚካዊና ሥነ ልቦናዊ ምንጮችና ምክንያቶች ሳቢያ በሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ተገቢውን ጥንቃቄ ያደርጋል፡፡

፰/ አግባብ ያለው አካል በዚህ አዋጅ መሠረት የሚሰጠውን ትዕዛዝ ይፈጽማል፡፡

፺፫. <u>የሠራተኛ ግዴታዎች</u>

ማንኛውም ሠራተኛ:-

፩/ የሠራተኞችን ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅ የሚወጡትን የሥራ ደንቦች በማዘጋጀት ይተባበራል፤ በሥራ ላይ ያውላል፤

፪/ በድርጅቱ ወይም በድርጅቱ መሣሪያዎች ላይ የሠራተኞቹን ደኅንነትና ጤንነት የሚጎዳ ጉድለት ሲያገኝ፤ የሚደርሰውንም ማንኛውም አደጋ ወዲያውኑ ለአሠሪው ያሳውቃል፤

፫/ አደጋ ሊያደርስ ይችላል ብሎ ለማመን ምክንያት ያለውንና በራሱ ሊያስወግደው ያልቻለውን ማንኛውንም ሁኔታ እንዲሁም በሥራ ሂደት ወይም ከሥራ ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ በጤንነት ላይ የደረሰን አደጋ ወይም ጉዳት ለአሠሪው ያሳውቃል፤

፬/ የራሱን ወይም የሌሎች ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅ የተሰጡትን የአደጋ መከላከያዎች፣ የደኅንነት መጠበቂያ መሣሪያዎችና ሌሎች መሣሪያዎችን በትክክል ጥቅም ላይ ያውላል፤

፭/ አሠሪው ወይም ኃላፊነት የተሰጠው ባለሥልጣን ያወጣውን ወይም የሰጣቸውን የደኅንነትና ጤንነት መጠበቂያ መመሪያዎች ያከብራል፡፡

፺፬. <u>የተከለከሉ ድርጊቶች</u>

ማንኛውም ሠራተኛ:-

፩/ ለራሱ ወይም ለሌሎች ደኅንነት ሲባል የተቀመጡን የደኅንነት መጠበቂያ ዕቃዎች ወይም ሌሎች መሣሪያዎችን መነካካት፣ ማንሳት፣ ያለ ቦታቸው ማስቀመጥ፣ማበላሸት ወይም ማጥፋት፤ ወይም

፪/ በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋን ለመቀነስ ሲባል የሚሰራበትን ማንኛውንም ዘዴ ወይም አሠራር ማሰናከል፤

የለበትም፡፡

7/ Take appropriate precautions to ensure that all the processes of work in the undertaking shall not be a source or cause of physical, chemical, biological, ergonomic and psychological hazards to the health and safety of the workers.

8/ implement the instructions given by the Competent Authority in accordance with this Proclamation;

93. <u>Obligations of Worker</u>

Any worker shall:

1/ Co-operate in the formulation of work rules to safeguard the workers' health and safety, and implement same;

2/ Inform forthwith to the employer any defect related to the appliances used and incidents of injury to health and safety of workers that he is aware of in the undertaking;

3/ Report to the employer any situation which he may have reason to believe could present a hazard and which he cannot prevent on his own, and any incident of injury to health which arises in the course of or in connection with work;

4/ Make proper use of all safety devices and other appliances furnished for the protection of his health and safety or for the protection of the health and safety of others;

5/ Observe all health and safety instructions issued by the employer or by the Competent Authority.

94. <u>Prohibited Acts</u>

Now worker shall:

1/ Interfere with, remove, displace, damage or destroy any safety devices or other appliances furnished for his protection or the protection of others; or

2/ Obstruct any method or process adopted with a view to minimizing occupational hazard.

ምዕራፍ ሁለት
በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች
ዘርፍ አንድ
ስለኃላፊነት

፺፭. ጠቅላላ

፩/ በዚህ አዋጅ "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው፡፡

፪/ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ጉዳት ሲደርስበት የዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች ተፈፃሚ ይሆናሉ፡፡

፺፮. በጥፋት ላይ ያልተመሠረተ ኃላፊነት

፩/ አሠሪው ጥፋት ባይኖርበትም ሠራተኛው በሥራ ላይ ሳለ ለሚደርስበት ጉዳት ኃላፊ ነው፤ ይህም ኃላፊነት የሚወሰነው በዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች መሠረት ይሆናል፡፡

፪/ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ሆነ ብሎ በራሱ ላይ ላደረሰው ማንኛውም ጉዳት አሠሪው ኃላፊነት አይኖርበትም፡፡ በተለይም በሚከተሉት ድርጊቶች ምክንያት የሚመጣ ጉዳት ሠራተኛው በራሱ ላይ ሆነ ብሎ እንዳደረሰው ጉዳት ሆኖ ይቆጠራል:-

ሀ) በአሠሪው አስቀድሞ በግል የተሰጡትን የደኅንነት መጠበቂያ መመሪያዎች መጣስ ወይም የአደጋ መከላከያ ደንቦችን መተላለፍ፤ ወይም

ለ) አካሉን ወይም አዕምሮውን በሚገባ ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ መገኘት፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌዎች ማንኛውም ሠራተኛ በአሠሪው ጥፋት የተነሳ የሥራ ላይ ጉዳት ሲደርስበት አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ካሣ የመጠየቅ መብቱን አይነኩበትም፡፡

፺፯. በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ

በዚህ አዋጅ "በሥራ ላይ የደረሰ አደጋ" ማለት ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም

CHAPTER TWO
OCCUPATIONAL INJURIES
SECTION ONE
LIABILITY

95. General

1/ For the purpose of this Proclamation, "occupational injury" means an employment accident or occupational disease.

2/ Subject to the provisions of the relevant pension law, the provisions of this Chapter shall apply where an employment injury is sustained by a worker during or in connection with the performance of his work.

96. Liability Irrespective of Fault

1/ The employer shall be liable, irrespective of fault, for employment injuries sustained by his worker and such liability shall be determined in accordance with, the provisions of this Chapter.

2/ The employer shall not be liable for any injury intentionally caused by the worker upon himself. In particular, any injury resulting from the following acts shall be deemed to be intentionally caused by the worker:

a) Non-observance of express safety instructions given by the employer or the provisions of accident prevention rules; or

b) Reporting to work in a state of intoxication caused by taking alcoholic beverage or drug that prevents him from properly regulating his body or understanding.

3/ The provisions of Sub-Article (1) of this Article shall not affect the right of a worker to claim damages in accordance with the relevant law where an occupational injury is a result of fault on the part of the employer.

97. Occupational Accident

For the purpose of this Proclamation "occupational accident" means any organic injury or functional disorder sustained by a worker as a result of any cause extraneous to the

ሥራውን ለማከናወን ባደረገው ጥረት ምክንያት በአካሉ ወይም በአካሉ ማንኛውም ክፍል ተፈጥሮአዊ እንቅስቃሴ ላይ በድንገት የደረሰበት ጉዳት ሲሆን የሚከተሉትን ይጨምራል:-

፩/ ሠራተኛው ከሥራ ቦታው ወይም ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ውጭም ቢሆን የአሠሪውን ትዕዛዝ ሥራ ላይ ያውል በነበረበት ጊዜ የደረሰበት ጉዳት፤

፪/ ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሳ ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራው ቦታ ወይም በድርጅቱ ግቢ ውስጥ እያለ የደረሰበት ማንኛውም ጉዳት፤

፫/ ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው ወደ ድርጅቱ ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም ድርጅቱ ለዚሁ ተግባር በተከራየውና በግልፅ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰበት ማንኛውም ጉዳት፤

፬/ ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በአሠሪው ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበት ጉዳት፤

፺፰. በሥራ ምክንያት ስለሚመጣ በሽታ

፩/ በዚህ አዋጅ“ በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ” ማለት:-

ሀ) ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት፤ ወይም

ለ) ሠራተኛው ከሚያከናውነው ሥራ አካባቢ የተነሳ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ኬሚካልወይም ባዮሎጂካልነገሮች አማካኝነት በሠራተኛ ላይ የሚደርስ የጤና መታወክ ነው፡፡

፪/ ሥራቸው በሽታውን ማጥፋት ብቻ ለሆነ ባለሙያዎች ካልሆነ በስተቀር በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ሥራ በሚከናወንበት አካባቢ የሚዛመቱና የሚይዙ ነዋሪ ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም፡፡

፫/ ሚኒስቴሩ አግባብ ካለው አካል ጋር በመመካከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር የያዘ ሠንጠረዥ በመመሪያ ያወጣል፡፡ ሠንጠረዡ እጅግ ቢዘገይ በየአምስት ዓመቱ ይሻሻላል፡፡

injured worker or any effort he makes during or in connection with the performance of his work sand includes:

1/ Any injury sustained by a worker while carrying out his employer's order, even away from the work place or outside his normal hours of work;

2/ Any injury sustained by a worker before or after his work or during any interruption of work provided that he is present in the workplace or the premises of the undertaking by reason of his duties;

3/ Any injury sustained by a worker while he is travelling to or from a place of work in a transport service provided by the under taking which is available for the common use of its workers or in a vehicle hired and expressly destined by the under taking for the same purpose;

4/ Any injury sustained by a worker as a result of an action of the employer or a third party during the performance of his work.

98. Occupational Disease

1/ For the purpose of this Proclamation an "occupational disease" means any disorder:

a) The type of work performed by the worker; or

b) pathological condition whether caused by physical, chemical or biological agents which arise as consequence of the surroundings in which the worker is obliged to work during a certain period prior to the date when the diseases become evident.

2/ Occupational disease shall not include endemic or epidemic diseases which are prevalent and being contracted in the area where the work is done, except in the case of workers exclusively engaged in combating such diseases by reason of their occupation.

3/ The Ministry shall, in consultation with the concerned authority, issue directives which contain schedules listing diseases to be of occupational origin. The said schedule shall be revised at least every five years.

፬/ አግባብ ባለው ሠንጠረዥ የተመለከተው በሽታ በዚያው ሠንጠረዥ ውስጥ በበሽታው አንፃር ከተመለከቱት ሥራዎች መካከል ማንኛቸውንም ሥራ ይሠራ የነበረ ሠራተኛን የያዘ እንደሆነ በሽታው በሥራ ምክንያት የመጣ ለመሆኑ በቂ ማስረጃ ይሆናል፡፡

፭/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ቢኖርም አግባብ ባለው ሠንጠረዥ ውስጥ ያልተመለከተ በሽታ በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ መሆኑን፣ እንዲሁም በሠንጠረዡ ውስጥ የተዘረዘሩት በሽታዎች በአንፃራቸው ከተመለከቱት ምልክቶች በተለዩ ሁኔታዎች የሚከሰቱ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ማስረጃ ማቅረብ ይቻላል፡፡

፮/ ተቃራኒ ማስረጃ ካልቀረበ በስተቀር በተወሰነ የሥራ መስክ የተሰማሩ ሰዎችን ብቻ በተደጋጋሚ የሚይዝ በሽታ አንድ ሠራተኛን የያዘው እንደሆነና ይህም ሠራተኛ እንደዚህ ባለው የሥራ መስክ ተሰማርቶ የነበረ ከሆነና በሽታው መኖሩ በሐኪም ማስረጃ ሲረጋገጥ በሥራ ምክንያት እንደመጣ በሽታ ይቆጠራል፡፡

፯/ በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበት ቀን በሽታው በግልጽ የታወቀበት ማለትም ሠራተኛው የመሥራት ችሎታውን ያጣበት የመጀመሪያው ዕለት ወይም በሽታው በሐኪም ተመርምሮ መኖሩ የታወቀበት የመጀመሪያ ዕለት ወይም ሠራተኛው በበሽታው ምክንያት የሞተበት ዕለት እንደሆነ ይቆጠራል፡፡

፰/ በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ተይዞ የዳነ ሠራተኛ አግባብ ባለው ሠንጠረዥ በበሽታው አንፃር በተመለከተው የሥራ ዓይነት ላይ ተመድቦ መሥራት በመቀጠሉ በዚያው በሽታ እንደገና ቢያዝ አዲስ በሽታ እንደያዘው ይቆጠራል፡፡

<u>ዘርፍ ሁለት</u>

<u>የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች</u>

፺፱. <u>ጠቅላላ</u>

፩/ "የአካል ጉዳት" ማለት የመሥራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፪/ በሥራ ላይ የደረሰ የአካል ጉዳት የሚከተሉት ውጤቶች ይኖሩታል:-

4/ The occurrence of any of the diseases listed in the relevant schedule to any worker having been engaged in anyone of the corresponding types of work specified therein, shall by itself, constitute sufficient proof of the occupational nature of the disease.

5/ Notwithstanding Sub-Article (4) of this Article, any proof shall be admitted to establish the occupational origin of a disease not listed in the relevant schedule and of diseases listed when they manifest themselves under conditions different from those establishing a presumption of their occupational nature.

6/ In the absence of proof to the contrary, any disease which occurs frequently only to persons employed in certain occupations shall be presumed to be of an occupational origin where the worker suffering from such a disease was engaged in such occupation and the existence of the disease is ascertained by a medical practitioner.

7/ The date on which an occupational disease became evident, which is. the first date on which the worker became incapacitated or the date of the first medical diagnosis of the disease or the date of the injured worker's death, shall be considered as the date on which an occupational disease contracted.

8/ Where a worker after being cured from an occupational disease listed in the relevant schedule, re-contracts the disease as a result of his being engaged in anyone of the corresponding work specified in the said list, it shall be presumed that he has contracted afresh occupational disease.

<u>SECTION TWO</u>

<u>DEGREE OF DISABLEMENT</u>

99. <u>General</u>

1/ "Occupational disablement" means any employment injury as a consequence of which there is a decrease or loss of capacity to work.

2/ Disablement shall have the following effects:

ሀ) ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፤

ለ) ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት፤

ሐ) ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት፤ እና

መ) ሞት::

፻. ጊዜያዊ የአካል ጉዳት

ጊዜያዊ የአካል ጉዳት ሠራተኛው ሥራውን ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል የሚያደርገው የአካል ጉዳት ነው፡፡

፻፩. ዘላቂ ከፊል ወይም ሙሉ የአካል ጉዳት

፩/ “ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት” ማለት ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛን የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፪/ “ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት” ማለት ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛን ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክለው የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፫/ ከባድ የአካል ወይም የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት የመሥራት ችሎታ ማጣት ባያስከትልም ለጉዳት ካሣ አከፋፈልና ሌሎች ጥቅሞች አሰጣጥ ሲባል እንደዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይቆጠራል፡፡

፻፪. ስለአካል ጉዳት መጠን አወሳሰን

፩/ የዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል የአካል ጉዳት መጠን ደረጃ ሚኒስትሩ በመመሪያ በሚያወጣው የአካል ጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ መሠረት ይወሰናል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተመለከተው ሠንጠረዥ መሠረት የአካል ጉዳት መጠን የሚወሰነው ሥልጣን ባለው የሕክምና ቦርድ ይሆናል፡፡ ቦርዱም በተቻለ መጠን በሠራተኛው ላይ ጉዳት ከደረሰበት ቀን ጀምሮ በ፲፪ ወራት ውስጥ የጉዳቱን መጠን መወሰን ይኖርበታል፡፡

፫/ የሠራተኛው ሁኔታ የተባባሰ ወይም የተሻሻለ ወይም ትክክል ያልሆነ ምርመራ ተደርጎለት የሆነ እንደሆነ:-

ሀ) አግባብ ባለው አካል አነሳሽነት፤ ወይም

a) Temporary disablement;

b) Permanent partial disablement;

c) permanent total disablement; and

d) Death.

100. Temporary Disablement

Temporary disablement results from the reduction, for a limited period of time, of the worker's capacity for work partially or totally.

101. Permanent Partial or Total Disablement

1/ “Permanent partial disablement” means incurable employment injury decreasing the injured worker's capacity.

2/ “Permanent total disablement” means incurable employment injury which prevents the injured worker from engaging in any kind of gainful work.

3/ Injuries which, although not resulting in incapacity for work, cause serious mutilation or disfigurement of the injured person shall, for the purpose of compensation and other benefits, be considered as permanent partial disablement.

102. Assessment of Disablement

1/ The degree of permanent total or partial disablement shall be fixed in accordance with the assessment table of disablement prescribed by directives issued by the Ministry.

2/ The degree of disablement shall be assessed by a medical board in accordance with the assessment table provided for in Sub Article (1) of this Article. The Board shall, as far as it is possible, determine the extent of the degree of disablement within twelve months from the date of injury.

3/ Assessment of disablement may be reviewed in accordance with Sub- Articles (1) and (2) of this Article where the worker's condition deteriorates or improves or is wrongly diagnosed:

a) On the initiation of the relevant authority; or

ለ) ጉዳዩ የሚመለከተው ሠራተኛ ወይም አሠሪ ሲጠይቅ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) በተመለከተው መሠረት እንደገና ሊታይ ይችላል፡፡

፬/ የአካል ጉዳት መጠን ደረጃ እንደገና በታየበት ጊዜ የተገኘው ውጤት የሚፈቅድ ሆኖ ሲገኝ ሠራተኛው እንደነገሩ ሁኔታ ክፍያ የማግኘት መብቱ ሊረጋገጥለት ወይም ሊከለከል ወይም የሚከፈለው ክፍያ ተመን ሊጨመርለት ወይም ሊቀነስበት ይችላል፡፡

፭/ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ እንደገና በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ የአካል ጉዳት መጠኑ ደረጃ ከሠራተኛው አዲስ ሁኔታ አንፃር እንደገና ይወሰናል፡፡

ምዕራፍ ሦስት
በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች ስለሚሰጡ ክፍያዎች
ዘርፍ አንድ
ጠቅላላ

፩፻፫. ስለክፍያዎችና የመክፈል ኃላፊነት

በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች ክፍያ የሚፈጸመው በዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች በተመለከተው መሠረት ይሆናል፡፡

፩፻፬. ልዩ ግዴታ

፩/ ማንኛውም አሠሪ የሚከተሉትን የመፈጸም ግዴታ አለበት:-

ሀ) ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ የመጀመሪያ ሕክምና ዕርዳታ በጊዜው የመስጠት፤

ለ)ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ ተስማሚ በሆነ የመጓጓዣ ዘዴ በአቅራቢያው ወደሚገኘው የሕክምና ጣቢያ የማድረስ፤

ሐ) በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት መድረሱን አግባብ ላለው አካል የማስታወቅ፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፲ (፩) (ለ) የተመለከተውን የቀብር ሥነ ሥርዓት ወጭ መክፈል የአሠሪው ግዴታ ይሆናል፡፡

b) Up on the request of the concerned worker or employer the issue may be revised pursuant to Sub-Articles (1) and (2) of this Article.

4/ Where the result of the review so warrants, the rights of the worker to a disablement benefit shall be recognized or withdrawn or that the rate payable shall be increased or reduced, as the case may be.

5/ Where a worker who has suffered an employment injury sustains additional employment injury, his disablement shall be reassessed in light of his new circumstances.

CHAPTER THREE
BENEFITS IN THE CASE OF EMPLOYMENT INJURIES
SECTION ONE
GENERAL

103. Payment and Responibility to Pay

Injury benefits shall be paid in accordance with the *provisions of* this Chapter.

104. Special Obligation

1/ An employer shall have to discharge the following obligations:

a) To provide the injured with first aid in time;

b) To take the injured by an appropriate means of transport to the nearest medical facility;

c) To notify the occurrence of occupational injury to the relevant organ.

2/ The employer shall have the obligation to cover the funeral expenses specified under Article 110 (1) (b) of this Proclamation.

ዘርፍ ሁለት

ስለ ሕክምና አገልግሎት

፩፻፭. የሕክምና አገልግሎት ዓይነቶች

በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ ለሚከተሉት የሕክምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገውን ወጪ አሠሪው ይከፍላል:-

፩/ የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎች፤

፪/ የሆስፒታልና የመድሃኒት ወጪዎች፤

፫/ የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች፤

፩፻፮. የሕክምና አገልግሎት የሚቋረጥበት ጊዜ

ሠራተኛው ለደረሰበት ጉዳት የሚደረግለት የሕክምና አገልግሎት የሚቋረጠው የሕክምና ቦርድ በሚሰጠው ውሳኔ መሠረት ይሆናል፡፡

ዘርፍ ሦስት

ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች

፩፻፯. ጠቅላላ

፩/ ማንኛውም በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ:-

ሀ) ጊዜያዊ የአካል ጉዳት እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ፤

ለ) ዘላቂ የአካል ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ የጉዳት ጡረታ ወይም ዳረጎት ወይም ካሣ፤

ሐ) የሞተ እንደሆነ ለጥገኞች የጡረታ አበል ወይም ዳረጎት ወይም ካሣ የማግኘት መብት ይኖረዋል፡፡

፪/ በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ የጠየቀ ወይም በመቀበል ላይ ያለ ማናቸውም ሠራተኛ:-

ሀ) ለሕክምና ምርመራ ለመቅረብ እምቢተኛ ከሆነ፣ ቸል ያለ እንደሆነ ወይም በማናቸውም ሁኔታ ሆነ ብሎ ምርመራውን ያደናቀፈ ወይም ያለበቂ ምክንያት ያጓተተ እንደሆነ፤

ለ) ከጉዳቱ የሚድንበትን ጊዜ ለማዘግየት በማሰብ አጉል ጠባይ ያሳየ እንደሆነ፤ ወይም

SECTION TWO

MEDICAL SERVICES

105. Types of medical services

Where a worker sustains employment injury, the employer shall cover the following medical service expenses:

1/ General and specialized medical and surgical care;

2/ Hospital and pharmaceutical care;

3/ Any necessary prosthetic or orthopedic appliances.

106. Duration of medical services

Medical services Provide for injury shall be withdrawn in accordance with the decision of a Medical Board

SECTION THREE

VARIOUS KINDS OF CASH BENEFITS

107. General

1/ A work who has sustained employment injury shall been titled to:

a) Periodical payment while he is temporarily disabled;

b) Disablement pension or gratuity or compensation where he sustains permanent disablement;

c) Dependents' pension or gratuity or compensation to his dependent where he dies.

2/ Periodical payment may be withheld where a worker who has claimed or is receiving same:

a) Refuses or ignores to submit himself to medical examination or in any way intentionally obstructs or unnecessarily delays such examination;

b) be haves in a manner calculated to delay his recovery; or

ሐ) አግባብ ያለው አካል ጉዳት ስለደረሰባቸው ሠራተኞች ያወጣቸውን መመሪያዎች የተላለፈ እንደሆነ፤

በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ ሊታገድ ይችላል፡፡

፫/ ለክፍያው መታገድ ምክንያት የሆኑት ሁኔታዎች እንደተወገዱ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ እንደገና መከፈል ይቀጥላል፤ ሆኖም ሠራተኛው እገዳው ፀንቶ በቆየበት ጊዜ ያልተከፈለውን ክፍያ የመከፈል መብት አይኖረውም፡፡

፩፻፰. በየጊዜው ስለሚደረጉ ክፍያዎች

፩/ በአንቀጽ ፩፻፯ (፩)(ሀ) የተመለከተውን በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ አሠሪው ከ፩ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ይከፍላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የሚደረገው ክፍያ መጠን ጉዳቱ ከደረሰበት ዕለት ጀምሮ ላሉት ለመጀመሪያዎቹ ፫ ወራት ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ ሙሉ ደመወዝ፤ ለሚቀጥሉት ፫ ወራት ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ ፸፭ በመቶ፤ ለሚቀጥሉት ፮ ወራት ደግሞ ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ ፶ በመቶ የማያንስ ይሆናል፡፡

፫/ በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ ከሚከተሉት መካከል ቀድሞ በተፈጸመ ማናቸውም ዕለት ያቆማል:-

ሀ) ሠራተኛው የደረሰበት ጊዜያዊ ጉዳት የተወገደለት መሆኑ በሐኪም ሲረጋገጥ፤

ለ) ሠራተኛው የጉዳት ጡረታ ወይም ዳረጎት በሚያገኝበት ጊዜ፤

ሐ) ሠራተኛው ሥራ መሥራት ካቆመበት ዕለት ጀምሮ ፲፪ ወር ሲሞላው፡፡

፩፻፱. ስለ ጉዳት ክፍያ

፩/ በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ለሚሸፈኑ ድርጅቶች ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ አሠሪው በገባበት የመድህን

c) Violates the directives issued by the competent appropriate organ for the behavior of injured workers.

3/ As soon as the circumstances that occasioned the suspension ceases, the periodical payment shall recommence; provided, however, that there shall be no entitlement to back pay for the period of suspension.

108. Periodical Payment

1/ The employer shall pay the periodical payment referred to in Article 107 (1) (a) of this Proclamation for a period not exceeding one year.

2/ The periodical payments referred to in Sub-Article (1) of this Article shall be at the rate of full wage of the worker's previous average yearly wages during the first three months following the date of injury, not less than 75% of the worker previous average yearly wages during the next three months and not less than 50% of his previous average yearly wages for the remaining six months.

3/ Periodical payments shall cease whichever of the following takes place first:

a) When the worker is medically certified to be no longer disabled;

b) On the day the worker becomes entitled to disablement pension or gratuity;

c) Twelve months from the date the worker ceased to work.

109. Disablement Payments

1/ Unless otherwise provided by a Collective Agreement, disablement benefits payable to workers of an undertaking Covered by this Proclamation shall be in accordance

ዋስትና ወይም በጡረታ ሕግ መሠረት ይሆናል፡፡

ድርጅቱ መድህን ያልገባ ከሆነ በጡረታ ሕግ ለሚሸፈኑ ሠራተኞች አግባብ ያለው የጡረታ ሕግ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በኢንሹራንስ በኩል ለሠራተኛው የሚከፈለው የጉዳት ካሳ መጠን በማንኛውም ሁኔታ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ከተመለከተው መጠን ሊያንስ አይችልም።

፫/ በጡረታ ሕግ ላልተሸፈኑ ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ በአንድ ጊዜ ይከፈላል፡፡

፬/ በአሠሪው የሚከፈለው የጉዳት ካሣ መጠንም:-

ሀ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ከሆነ የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በ፭ ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ፤

ለ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ከዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በታች ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬)(ሀ) ክፍያ መሠረት ሆኖ ከአካል ጉድለት ደረጃው ጋር ተመጣጣኝ የሆነ ክፍያ ይሆናል፡፡

፭/ ለለማጅ ሠራተኛ የሚከፈለው የጉዳት ካሣ የሚሰላው የለማጅ ሠራተኛነቱን ሲፈጽም ሊያገኝ ይችል የነበረውን ደመወዝ መሠረት በማድረግ ይሆናል፡፡

፩፻፲. ስለ ጥገኞች ክፍያ

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ ወይም ለማጅ ሠራተኛ በሥራ ምክንያት በደረሰበት ጉዳት የተነሳ የሞተ እንደሆነ የሚከተሉት ክፍያዎች ለጥገኞቹ ይከፈላሉ:-

ሀ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) በተመለከቱት ሁኔታዎች መሠረት የጥገኞች ካሣ፤ እና

ለ) በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ የሚወሰነው የገንዘብ መጠን ከፍ ያለ ካልሆነ በስተቀር ለቀብር

with the applicable pension scheme or insurance scheme.

Where the undertaking doesn’t arrange an insurance scheme, the relevant pension scheme shall be applied.

2/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (1) of this Article, the disablement benefit covered by an insurance scheme shall in no case be less than the amount prescribed under Sub-Article (4) of this Article.

3/ An employer shall pay a lump sum of disablement benefit to workers who are not covered by pension law.

4/ The amount of the disablement benefit to be paid by the employer shall be:

a) where the injury sustained by the worker is permanent total disablement, a sum equal to five times his annual wages;

b) where the injury sustained by the worker is below permanent total disablement a sum proportionate to th degree of disablement shall be calculated on the basis of the compensation provided for by Sub-Article 4 (a).

5/ Where an apprentive sustaine disablement his disablement benefit shall be calculated by reference to the wages which he would probably have been receiving as a qualified worker after the completion of his apprenticeship.

110. Dependents’ Benefits

1/ Where a worker or an apprentice dies as a result of an employment injury, the following benefits shall be payable to dependes:

a) Dependents’ compensation in accordance with the provisions of Sub-Articles (2) and (3) of this Article; and

b) Unless the amount stipulated by the provisions of a collective agreement or work rules is higher, payment for funeral expenses shall be in no case less than

ሥነ ሥርዓት ወጪ የሚውል ከ፪ ወር ደመወዝ ክፍያ ያላነሰ፤

፪/ የሟች ሠራተኛ ጥገኞች የሚባሉት የሚከተሉት ይሆናሉ፡፡

ሀ) የሟች የትዳር ጓደኛ፤

ለ) ዕድሜያቸው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆኑ የሟች ልጆች፤

ሐ) በሟች ድጋፍ ይረዱ የነበሩ የሟች ወላጆች፡፡

፫/ በጡረታ ሕግ ላልተሸፈኑ ሠራተኞች ጥገኞች የሚሰጠው ካሣ መጠን የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በ፭ ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ ሆኖ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ለተመለከቱት፦

ሀ) ለሟች ሠራተኛ የትዳር ጓደኛ ፶ በመቶ፤

ለ) ዕድሜያቸው ከ፲፰ ዓመት በታች ለሆኑ የሟች ልጆች ለእያንዳንዱ ፲ በመቶ፤

ሐ) በሟች ሠራተኛ ድጋፍ ይረዱ ለነበሩ የሟች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው ፲ በመቶ በአንድ ጊዜ በአሠሪው ይከፈላል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የክፍፍል መጠን መሠረት ተሰልቶ የክፍፍሉ መጠን ድምር መቶ በመቶ የሚበልጥ እንደሆነ የሟች የትዳር ጓደኛ ድርሻ ሳይነካ የክፍፍሉ መጠን ድምር መቶ በመቶ እስኪሆን ድረስ ከእያንዳንዱ ጥገኛ ላይ በየመጠኑ ይቀነሳል፡፡ እንዲሁም የክፍፍሉ መጠን መከፈል ከሚገባው አጠቃላይ መጠን የሚያንስ የሆነ እንደሆነ የክፍፍሉ መጠን መቶ በመቶ እስኪሆን ድረስ የእያንዳንዱ ጥገኛ ድርሻ እንደመጠኑ ይጨምራል፡፡

፩፻፲፩. <u>የማስረዳት ኃላፊነት</u>

ማንኛውም ሠራተኛ ጉዳት ከደረሰበት ከ፲፪ ወራት በኋላ የሞተ እንደሆነ ጉዳቱ ሞቱን ካስከተሉት ምክንያቶች ዋናው መሆኑ ካልተረጋገጠ በስተቀር በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፲ የተመለከተው የጥገኞች ካሣ አይከፈልም፡፡

two month wages of the worker.

2/ The following shall be considered as dependents:

a) The widow or widower;

b) Children of the deceased who are under 18 years old; and

c) Any parent who was being supported by the deceased.

3) The amount of the dependents' benefit for workers not covered by the pension scheme, shall be a sum equal to five times the annual salary of the deceased and shall be paid by the employer in lump sum in accordance with the following proportion:

a) 50% for the widow or widower;

b) 10% each for the deceased's children who are below the age of 18 years old;

c) 10% each for the deceased's parents who were being supported by him.

4/ If the total of dependents' benefit calculated in accordance with Sub-Article (3) of this Article is in excess of 100% of the total amount to be apportioned, the amount of compensation for each dependent shall, without affecting the share of the widow or widower, be proportionately reduced to 100%. If the total amount of dependents' compensation is less than 100% of the total amount to be apportioned, the amount of compensation of each dependent shall be proportionately increased to make it 100%.

111. <u>Burden of Proof</u>

The benefits referred to in Article 110 of this Proclamation shall not be payable where the worker dies after twelve months from the date of the injury unless it is proved that the injury was the main cause of his death.

፩፻፲፪. ክፍያዎች ከግብር ነፃ ስለመሆናቸው

፩/ በዚህ ዘርፍ ድንጋጌዎች መሠረት የሚፈፀሙ ክፍያዎች ከገቢ ግብር ነፃ ናቸው፡፡

፪/ በዚህ ዘርፍ ድንጋጌዎች መሠረት የሚገኝ ክፍያ ሊተላለፍ፣ ሊከበር ወይም በዕዳ ማቻቻያነት ሊያዝ አይችልም፡፡

ክፍል ስምንት
የኅብረት ግንኙነት
ምዕራፍ አንድ
የሠራተኛና የአሠሪዎች ማኅበር

፩፻፲፫. ማኅበር የማቋቋም መብት

፩/ ሠራተኞችና አሠሪዎች እንደ አግባቡ የሠራተኞች ወይም የአሠሪዎች ማኅበር ለማቋቋምና ለመደራጀት፣ የማኅበር አባል ለመሆንና በማኅበርም ለመሳተፍ መብት አላቸው፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ:-

ሀ) "የሠራተኞች ማኅበር" ማለት ሠራተኞች በአንድነት ሆነው የሚያቋቁሙት ማኅበር ነው፤

ለ) "የአሠሪዎች ማኅበር" ማለት አሠሪዎች በአንድነት ሆነው የሚያቋቁሙት ማኅበር ነው፤

ሐ) "ፌዴሬሽን" ማለት ከአንድ በላይ የሆኑ የአሠሪዎች ወይም የሠራተኞች ማኅበራት የሚያቋቁሙት ማኅበር ነው፤

መ) "ኮንፌዴሬሽን" ማለት ከአንድ በላይ የሆኑ የአሠሪዎች ወይም የሠራተኞች ፌዴሬሽኖች በአንድነት ሆነው የሚያቋቁሙት ማኅበርነው፡፡

፩፻፲፬. የማኅበራት አመሠራረት

፩/ አስር ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በሚገኙበት ድርጅት ውስጥ የሠራተኛ ማኅበር ማቋቋም ይቻላል፤ ሆኖም የሠራተኛ ማኅበሩ አባላት ቁጥር ከ፲ ማነስ የለበትም፡፡

112. Benefits not Taxable

1/ The benefits payable in accordance with the provisions of this Section shall be exempted from income tax.

2/ The benefits payable under the provisions of this Section shall not be assigned, attached or deducted by way of set off.

PART EIGHT
COLLECTIVE RELATIONS
CHAPTER ONE
TRADE UNIONS AND EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

113. The Right to Form associations

1/ Workers and employers shall have the right to establish and organize Trade Unions or employers' associations, respectively, and actively participate there in:

2/ In this Proclamation:

a) "Trade Union" means an association formed by workers;

b) "Employers Association" means an association established by employers;

c) "Federation" means an organization established by more than one trade unions or employers' associations;

d) "Confederation" means an organization established by more than one trade union federations or employer's federations.

114. Formation of Associations

1/ A trade union may be established in an under taking where the number of workers is ten or more; provided, however, that the number of members of the union shall not be less than ten.

፪/ ቁጥራቸው ከ፲ በታች የሆኑ ሠራተኞች በሚገኙባቸው በተመሳሳይ ዘርፍ በተሰማሩ የተለያዩ ድርጅቶች ውስጥ የሚሰሩ ሠራተኞች በአንድነት ሆነው ጠቅላላ ማኅበር ሊያቋቁሙ ይችላሉ፤ ሆኖም ቁጥራቸው ከ፲ ማነስ የለበትም፡፡

፫/ የሠራተኞች ማኅበር በአንድ ላይ በመሆን የሠራተኞች ማኅበራት ፌዴሬሽን፤ የሠራተኛ ማኅበራት ፌዴሬሽኖች በአንድ ላይ በመሆን የሠራተኞች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ሊመሰርቱ ይችላሉ፡፡

፬/ የአሠሪዎች ማኅበር በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽን፣ የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽኖች በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ሊመሰርቱ ይችላሉ፡፡

፭/ ማናቸውም የአሠሪም ሆነ የሠራተኞች ማኅበር ከተቋቋሙት የአሠሪዎች ወይም የሠራተኞች ማኅበር ፌዴሬሽን አባል ሳይሆን የኮንፌዴሬሽን አባል ሊሆን አይችልም፡፡

፮/ ማናቸውም በፌዴሬሽን ወይም በኮንፌዴሬሽን የተደራጁ የአሠሪዎች ወይም የሠራተኞች ማኅበራት የዓለም አቀፍ የአሠሪዎች ወይም የሠራተኞች ማኅበራት አባል መሆን ይችላሉ፡፡

፯/ በአንድ የሥራ ቦታ በአንድ ወቅት ማንኛውም ሠራተኛ ከአንድ የሠራተኛ ማኅበር በላይ አባል ሊሆን አይችልም፡፡ ይህ ድንጋጌ ሳይከበር ቀርቶ ሠራተኛው ከአንድ በላይ ማኅበር ውስጥ አባል ከሆነ በመጨረሻ አባል የሆነበት ፀንቶ የቀድሞው ውድቅ ይሆናል፡፡ በሁሉም ማኅበራት አባልነቱ የተመሰረተው በአንድ ወቅት ከሆነ ከሁሉም ማኅበራት አባልነቱ ውድቅ ይሆናል፡፡

፰/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) የተመለከተው ቢኖርም ማንኛውም አሠሪ ከተቋቋመ የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽን አባል ለመሆን ይችላል፡፡

2/ workers who work in different undertakings but in similar activities which have less than ten workers may form a general trade union, provided, however, that the number of the members of the union shall not be less than ten.

3/ Trade unions may jointly form Trade Union federation and federations may jointly form Trade Union confederations as well.

4/ Employers' associations may jointly form employers' federation and employer's federations may jointly form employers' confederation as well.

5/ No trade union or employers' association may form a confederation without forming Trade Union or Emplyers' Federations.

6/ Any Federation or Confederation of trade unions or employers' associations may join international organizations of trade unions or employers.

7/ No worker may belong to more than one trade union at any given time for the same employment. Where this provision is not observed, the latest member ship shall prevail; and where the formalities of membership were simultaneous, all of them shall be without effect.

8/ Notwithstanding Sub-Article (4) of this Article, any employer may join an established employers' Federation.

፩፻፲፭. <u>የማኅበራት ተግባር</u>

ማናቸውም ማኅበር የሚከተሉትን ተግባራት ያከናውናል:-

፩/ በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን የሥራ ሁኔታዎችና ተግባሮች መፈፀም፣ እንዲሁም የአባሎችን መብትና ጥቅም ማስጠበቅ በተለይም በኅብረት ድርድር ወይም በሥራ ክርክር ጊዜ አባሎቻቸው ሲጠይቋቸው ወይም ሲወክሏቸው ለድርድር ወይም ለክርክር አግባብ ባለው አካል ዘንድ መቅረብ፣ ሆኖም:-

ሀ) በአንድ ድርጅት ውስጥ ከአንድ በላይ የሠራተኛ ማኅበራት ካሉ ከአሠሪ ጋር የሕብረት ድርድር ማድረግና ከመንግሥት ኃላፊዎች ጋር መመካከር የሚችለው ማኅበር ከጠቅላላው ሠራተኛ ፶ በመቶ ሲደመር አንድ እና ከዚህ በላይ የሆነውን አባላት የያዘው ነው፤

ለ) የአብዛኛው ሠራተኛ አባልነት ያለው ማኅበር በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን እውቅና መሰጠት አለበት፤

ሐ) ከተወሰነ ጊዜ በኋላ የአብዛኛው ሠራተኛ አባልነት የነበረው ማኅበር አባልነቱ ከወረደ በምትኩ ሌላ የአብዛኛውን ሠራተኛ አባልነት ያገኘው ማኅበር እውቅና ያገኛል፡፡

፪/ ሕጎች፣ ደንቦች፣ መመሪያዎችና መግለጫዎች በአባሎች እንዲታወቁ፣ እንዲከበሩና በተገቢው ሁኔታ በሥራ ላይ እንዲውሉ ማድረግ፤

፫/ አሠሪዎችንና ሠራተኞችን የሚመለከቱ ሕጎችና ደንቦችን ማመንጨት፣ሲዘጋጁና ሲሻሻሉ ሃሣብ ማቅረብ፤

፬/ በማኅበራት መተዳደሪያ ደንቦች ላይ የሚወሰኑትን ሌሎች ተግባራት ሁሉ መፈፀም፡፡

፩፻፲፮. <u>የፌዴሬሽኖችና ኮንፌዴሬሽኖች ተግባር</u>

በፌዴሬሽኖችና በኮንፌዴሬሽኖች ደረጃ የተደራጁ ማኅበራት በአንቀጽ ፩፻፲፭ ከተመለከተው በተጨማሪ:-

፩/ የአባል ማኅበራትን አንድነትና የመረዳዳት መንፈስ የማጠናከር፤

115. <u>Function of Associations</u>

Associations shall have the following functions:

1/ to observe the conditions of work and fulfill the obligations set forth in this Proclamation; protect the rights and interests of their members, in particular, represent members in collective bargaining and labour disputes before the competent organ when so requested or authorized by their members; provided, however, that:

a) where there exist more than one Trade Unions at a given undertaking, the trade union which will be the exclusive bargaining agent and undertake consultation with authorities, is the one which secures 50% plus and more than one membership of all employees of the undertaking;

b) the organization which secured the majority membership of the workers shall be recognized by the Ministry or the appropriate Authority;

c) if an organization subsequently failed to secure the majority membership of workers, the other organization that secure majority shall be recognized instead.

2/ to ensure that laws, regulations, directives and declarations are known to and be complied with and implemented by members;

3/ to initiate laws and regulations pertaining to labour relations and to participate actively during their formulation and amendments;

4/ to discharge other tasks provided for in the bylaws of their respective organizations.

116. <u>Function of Federations and Confederations</u>

In addition to those matters mentioned under Article115 of this Proclamation, federations and confederations shall have the following functions:

1/ To strengthen the unity and spirit of co-operation among their member unions;

፪/ በሙያ ወይም በኢንዱስትሪ ዘርፍ የሥራ ሁኔታዎችን ለማሻሻልና ለመወሰን በሚደረጉ ጥረቶች የመሳተፍ፤

፫/ አባሎቻቸው በአገሪቱ ኢኮኖሚ ግንባታ ተሳትፏቸውን እንዲያጠናከሩ የማበረታታት፤

፬/ በማናቸውም ስብሰባዎች ላይ አባሎቻቸውን የመወከል፤ እና

፭/ በማኅበሩ መተዳደሪያ ደንብ ላይ የተፈቀዱላቸውን ሌሎች ተግባራትን የማከናወን፤

ሃላፊነት አለባቸው፡፡

፩፻፲፯. የተከለከለ ድርጊት

ለማናቸውም የአሠሪ ወይም ሠራተኛ ማኅበር ከቅን ልቦና ተቃራኒ በሆነ ማንኛውም መንገድ የኅብረት ድርድር ጊዜ እንዲራዘም ማድረግ ህገወጥ ድርጊት ነው፡፡

፩፻፲፰. የማኅበር መተዳደሪያ ደንብ

የአሠሪዎችም ሆነ የሠራተኞች ማኅበራት የየራሳቸውን መተዳደሪያ ደንብ ያወጣሉ፡፡ የመተዳደሪያ ደንቡም ከሌሎች ጉዳዮች በተጨማሪ:-

፩/ የማኅበሩ ስም፤
፪/ የማኅበሩ ዋና መሥሪያ ቤት አድራሻ፤
፫/ የማኅበሩ ዓላማ፤
፬/ ማኅበሩ የተመሰረተበት ቀን፤
፭/ የማኅበሩ ዓርማ፤
፮/ የማኅበሩ መሪዎች መመዘኛዎች፤
፯/ ስለማኅበር አባላት መዋጮ፤
፰/ ስለማኅበር ንብረትና ገንዘብ አያያዝ፤
፱/ ስለማኅበር ስብሰባዎችና ምርጫ አፈጻጸም፤
፲/ ስለ ሥነ ሥርዓት እርምጃዎች፤
፲፩/ ማኅበር ስለሚፈርስበት ሁኔታ፤
፲፪/ ማኅበር በሚፈርስበት ጊዜ ስለንብረት አወሳሰን ጉዳይ የያዘ መሆን፤

ይኖርበታል፡፡

2/ To participate in the determination or improvement of the conditions of work at the trade or sectorial level;

3/ To encourage members to enhance their participation in the development of the country's economy;

4/ To represent their members in any forums; and

5/ To discharge other tasks as assigned to them in their bylaws.

117. Prohibited Act

It shall be unlawful to an employers' or workers' organization to unduly delay collective bargaining contrary to good faith.

118. By Law of Association

Trade Unions and employers' assciations shall freely formulate their own by laws. The constitutions may include, among other things, the following:

1 /Name of theAssociation;
2/ Address of the Head Office of the association;
3/ Objective of the association;
4/ Date of establishment of the association;
5/ Emblem of the association;
6/ Requirements for assumption of leadership positions of the association;
7/ Union due so fits members;
8/ Financial and property administration of the association;
9/ Meeting and election procedures of the association ;
10/ Disciplinary procedures;
11/ The conditions for dissolution the association; and
12/ Status of the property in case of the dissolution of the association.

፩፻፲፱. የማበኅራት ምዝገባ

፩/ ማናቸውም ማኅበር በዚህ አዋጅ መሠረት በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን ይመዘገባል፡፡

፪/ ማናቸውም ማኅበር እንደተቋቋመ ከዚህ በታች ለምዝገባ የተመለከቱትን ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ያቀርባል:-

ሀ) የማኅበሩን የመተዳደሪያ ደንብ፤

ለ) የማኅበሩን አባሎችና መሪዎች ስም፣ አድራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፤

ሐ) ማኅበሩ ጠቅላላ ማኅበር ከሆነ አባላቶቹ የሚገኙባቸውን ድርጅቶች ስም የያዘ ሰነድ፤

መ) ማኅበሩ ፌዴሬሽን ወይም ኮንፌዴሬሽን ከሆነ የአባል ማኅበሮችን ስምና አድራሻ፣ የመሪዎች ስም፣ አድራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፤

ሠ) የማኅበሩ ስምና አርማ፡፡

፫/ ሚኒስትሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ማመልከቻው ተሟልቶ በቀረበለት በ፲፭ የስራ ቀናት ውስጥ ሰነዶቹን መርምሮ መሟላታቸውን ሲያረጋግጥ የምስክር ወረቀት ይሰጣል፡፡ ሆኖም በዚህ ጊዜ ውስጥ መልሱን ካላስታወቀ ማኅበሩ እንደተመዘገበ ይቆጠራል፤ የምዝገባ ምስክር ወረቀት ይሰጣል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ መሠረት ያልተመዘገበ ማናቸውም ማኅበር በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን ተግባሮች ሊያከናውን አይችልም፡፡

፭/ የሠራተኛ ማኅበር ለመጀመሪያ ጊዜ ለምዝገባ ሲቀርብ ከቴምብር ቀረጥ ክፍያ ነፃ ነው፡፡

፮/ በዚህ አዋጅ መሠረት በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን የተመዘገቡ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት የሕግ ሰውነት፤እንዲሁም የሚከተሉትን ስራዎች ለማከናወን የሕግ ችሎታ ይኖራቸዋል:-

119. Registration of associations

1/ Every association shall be registered by the Ministry or the appropriate authority in accordance with this Proclamation.

2/ Every organization shall, upon application for registration, submit to the Ministry or the appropriate Authority the following documents:

a) by laws of the association;

b) Document containing the names, address and signatures of its mebmers and leadership;

c) In the case of a general union, the names of undertakings where members are working;

d) Where the association is a federation or a confederation, the names, address and signatures of their leaderships and the member trade unions or employers' associations;

e) Name and emblem of the association.

3/ The Ministry or the appropriate authority shall, after examining the documents and ascertaining that they are duly completed, issue a certificate of registration within fifteen working days of receiving the application. Where the Ministry or the appropriate organ does not notify its decision within the prescribed period, the association shall be deemed registered. In such cases, a certificate of registration shall be issued to the Association.

4/ An organization which is not registered in accordance with the provisions of this Article may not perform functions set forth in this Proclamation.

5/ The first registration of a trade union shall be exempt from stamp duty.

6/ A trade union or employers association registered by the Ministry or competent authority in accordance with this Proclamation shall have legal personality and have the capacity to undertake, in particular, the following:

ሀ) ውል የመዋዋል፤

ለ) የመክሰስና የመከሰስ፤

ሐ) የንብረት ባለቤት የመሆን፣ በንብረት የመጠቀምና የማስተላለፍ፤

መ) በየትኛውም ደረጃ አባላትን የመወከል፤

ሠ) ዓላማቸውን ከግብ ለማድረስ የሚያስችላቸውን ሕጋዊ ተግባሮች የማከናወን፡፡

፩፻፳. ምዝገባ ስለመከልከል

ሚኒስትሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ከሚከተሉት ባንዱ ምክንያት የማኅበሩን ምዝገባ ሊከለክል ይችላል:-

፩/ ማኅበሩ በዚህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት በሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች መሰረት ለምዝገባ ሊያሟላ የሚገባውን ጉዳዮች ሳያሟላ ሲቀር፤

፪/ የማኅበሩ ዓላማዎችና የመተዳደሪያ ደንቦች ሕገወጥ ሆነው ሲገኙ፤

፫) ማኅበሩ የሚመዘገብበት ስም ቀደም ሲል ከተቋቋመ ሌላ ማኅበር ስም ጋር አንድ ዓይነት ሆኖ ሲገኝ ወይም የተቀራረበ ሆኖ አባሉንም ሆነ ጠቅላላውን ሕዝብ በማናቸውም አኳኋን ሊያሳስት የሚችል ሲሆን፤ ወይም

፬) ማኅበሩን ለመምራት ከተመረጡት መሪዎች መካከል አንዱ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑት በፍርድ በተለያዩ ማኅበራዊ መብቶቻቸው ላይ ገደብ የተጣለባቸው ከሆነ እና ማኅበሩ እነዚህን ተመራጮች በሌሎች ለመተካት ፈቃደኛ ሆኖ ያልተገኘ እንደሆነ፡፡

፩፻፳፩. ምዝገባ ስለመሰረዝ

፩/ ሚኒስትሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ከሚከተሉት በአንዱ ምክንያት የማኅበሩ የመመዝገቢያ ምሥክር ወረቀት እንዲሠረዝ ሥልጣን ያለውን የሥራ ክርክር ፍርድ ቤት መጠየቅ ይችላል:-

ሀ) የምዝገባ ምስክር ወረቀቱ በማጭበርበር፣ በስህተት ወይም በማሳሳት የተገኘ እንደሆነ፤

a) To enter into contract;

b) To sue and be sued;

c) To own, use and transfer property;

d) To represent members at any level; and

e) To undertake any lawful act necessary for the attainment of its objectives.

120. Refusal to Register

The Ministry or the appropriate Authority may refuse to register an association due to any one of the following grounds:

1/ Where the association does not fulfill the requirements laid down in this Proclamation, Regulation sand Directives issued in accordance with this Proclamation;

2/ Where the objectives and the by law of the association are illegal;

3/ Where the name of the association is similar with another organization established prior to it or so closely similar as to confuse its members and the general public in any manner; or

4/ Where one or more of its elected leaders have been restricted from certain civil rights by court and the association is not willing to replace them.

121. Cancellation of Registration

1/ The Ministry or the appropriate Authority may file before the competent court to cancel the certificate of registration of an association, on anyone of the following grounds:

a) Where the certificate of registration was obtained by fraud or mistake or deceit;

ለ)ከማኅበሩ ዓላማዎች አንዱ ወይም የማኅበሩ የመተዳደሪያ ደንብ በዚህ አዋጅ መሠረት ሕገ ወጥ ሆኖ የተገኘ እንደሆነና እነዚህንም ሕገወጥ ሁኔታዎች ለማረም ወይም ለመለወጥ ማኅበሩ ፈቃደኛ ያልሆነ እንደሆነ፤ ወይም

ሐ) ማኅበሩ በዚህ አዋጅ በተከለከሉ ወይም ከዓላማውና ከመተዳደሪያው ደንብ ውጭ ለሆኑ ዓላማዎች ወይም ተግባራት ውሎ እንደሆነ እነዚህንም አድራጎቶች ለመተው፣ ለማረምና ለማስወገድ ፈቃደኛ ሆኖ ካልተገኘ፤

፪/ ማኅበሩ በሚፈርስበት ጊዜ ከማኅበሩ ጥያቄ ሲቀርብለት ሚኒስቴሩ ወይም አግባብነት ያለው ባለስልጣን ተገቢ መስሎ በሚታየው መንገድ የመፍረሱን ሁኔታ ሊያረጋግጥ ይችላል፡፡

፩፻፳፪. ማኅበር ለማሰረዝ ስለሚሰጥ ማስጠንቀቂያ

፩/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳፩(፩) መሠረት ማኅበር እንዲሰረዝ ከመጠየቁ በፊት ማኅበሩን ለመሰረዝ የሚያበቁ ምክንያቶችን በዝርዝር በመግለጽ፣ እነዚህን ምክንያቶች ለመቃወም ዕድል ያለው መሆኑን በማስታወቅ ጉዳዩ ለሚመለከተው ማኅበር የ፩ ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለበት፡፡ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በአንቀጽ ፩፻፳፩ (፩) ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውጭ በማስጠንቀቂያው ውስጥ መጥቀስ አይችልም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው ጊዜ ካለፈና በዚህ ጊዜ ውስጥ ማኅበሩ በማስጠንቀቂያው ላይ ተቃውሞውን ካላቀረበ ወይም ያቀረበው ምክንያት ተቀባይነት የሌለው ሆኖ ከተገኘ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ማኅበሩ እንዲሰረዝ ሥልጣን ያለውን የሥራ ክርክር ፍርድ ቤት መጠየቅ ይችላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ለምሥክር ወረቀቱ መሠረዝ ምክንያት ሊሆኑ የሚችሉ በዚህ አዋጅ አንቀጽ

b) Where any of the objectives or the by law of the association is found to be illegal under this Proclamation and the association is not willing to strike out the illegal provisions or conditions; or

c) Where the association is found to have engaged in activities which are prohibited under this Proclamation or performed acts which are contrary to its objectives and constitution; and it is not willing to cease or correct or eliminate them.

2/ The Ministry or the Appropriate Authority may, upon request by an association, ensure that the association is dissolved in such manner as it thinks appropriate.

122. Notice to Cancel Registration of association

1/ The Ministry or the appropriate Authority shall, before filing for the cancellation of the registration of an association in accordance with Article 121 (1) of this Proclamation, give to the concerned association one month prior notice specifying the grounds for the cancellation in order to provide it an opportunity to contend. The Ministry or the appropriate authority my not rely on any ground other than those enumerated in Article 121 (1) of this Proclamation.

2/ Where the period of notice provided for in sub-article (1) of this Article has expired and the association does not oppose the notice or the reply is unacceptable by the Ministry or competent authority, it may file to the competent court for the cancellation of registration.

3/ Without prejudice to Sub-Article (2) of this Article, the Ministry or the appropriate authority may in the meantime suspend the association from engaging in acts prohibited by this Proclamation or contrary to its

፻፳፩ (፩) (ሐ) መሠረት በተከለከሉ ወይም ከዓላማውና ከመተዳደሪያ ደንቡ ውጭ በሆኑ ተግባራት ከመሳተፍ እንዲታቀብ ማኅበሩን ሊያግደው ይችላል፡፡

፻፳፫. ይግባኝ ስለማቅረብ

ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የማኅበሩን ምዝገባ ከከለከለ ማኅበሩ ይኸው ውሣኔ በጽሁፍ በደረሰው በ፲፭ የሥራ ቀናት ውስጥ ይግባኙን ሥልጣን ላለው ፍርድ ቤት ሊያቀርብ ይችላል፡፡ ይግባኙም በሚታይበት ጊዜ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በፍርድ ቤቱ የመቅረብና የመሰማት ዕድል ይሰጠዋል፡፡

፻፳፬. የማኅበር መሠረዝ ወይም የማኅበሩ በራሱ ጥያቄ መሠረት መፍረስ የሚያስከትለው ውጤት

የተመዘገበው ማኅበር በፍርድ ቤት ውሣኔ ከተሰረዘ ወይም ማኅበሩ በራሱ መፍረሱ እንዲረጋገጥለት ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ጥያቄ አቅርቦ ይኸው ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ማኅበሩ እንደፈረሰ ይቆጠራል፡፡

ምዕራፍ ሁለት

የኅብረት ስምምነት

ዘርፍ አንድ

ጠቅላላ

፻፳፭. ትርጉም

፩/ “የኅብረት ስምምነት” ማለት በአንድ ወይም ከአንድ በሚበልጡ የሠራተኞች ማኅበራት ወኪሎች እና በአንድ ወይም ከአንድ በሚበልጡ አሠሪዎች ወይም የአሠሪ ማኅበራት ወኪሎች ወይም አሠሪዎችን በሚወክሉ ተጠሪዎች መካከል ስለሥራ ሁኔታዎች የሚደረግ በጽሑፍ የሠፈረ ስምምነት ነው፡፡

፪/ “የኅብረት ድርድር” ማለት ስለሥራ ሁኔታዎች ወይም የኅብረት ስምምነትን ለመፈራረም፣ ለማደስና ለማሻሻል በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበር ወይም ሕጋዊ ወኪሎቻቸው መካከል የሚደረግ የሃሳብ ልውውጥ ነው፡፡

objectives and by law as provided for under sub-article l(c) of Article 121 of this Proclamation.

123. Appeal

Where the Ministry or the appropriate authority refuses registration of the association, the organization may appeal to the Competent Court within 15 working days from the date of receipt of the decision in writing. The Ministry or the Appropriate Authority shall be given the opportunity to defend its decision before the Court.

124. Consequence of Cancellation of Registration or Dissolution on Requst of Association

An association shall be deemed dissolved as of the date of cancellation of its registration by the decision of a court or dissolution by the Ministry or the appropriate authority up on request by the Association.

CHAPETER TWO

COLLECTIVE AGREEMENT

SECTION ONE

GENERAL

125. Definition

1/ “Collective Agreement” means an agreement on conditions of work concluded in writing between representatives of one or more trade unions and one or more employers or representatives or agents of employers associations.

2/ “Collective bargaining” means a negotiation process between employers and workers organizations or their representatives concerning conditions of work in order to reach at collective agreement or the renewal or modifications there of.

፩፻፳፮. ስለ መደራደር

፩/ ማንኛውም የሠራተኞች ማኅበር በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳፱ በተመለከቱት ጉዳዮች ላይ ከአንድ አሠሪ ወይም ከብዙ አሠሪዎች ወይም ከአሠሪዎች ማኅበር ጋር የኅብረት ስምምነት መደራደር ይችላሉ፡፡

፪/ ማንኛውም አሠሪ ወይም የአሠሪዎች ማኅበር በማኅበር ከተደራጁ ሠራተኞች ጋር የኅብረት ስምምነት መደራደር ይችላል፡፡

፩፻፳፯. ውክልና

፩/ በኅብረት ድርድር ወቅት በሠራተኛው በኩል ለመነጋገር የሚችሉት:-

ሀ) በድርጅቱ የተቋቋመ የሠራተኞች ማኅበር ካለ በማኅበሩ የመተዳደሪያ ደንብ መሠረት ስምምነቱን ለመደራደር እና ለመፈራረም ሥልጣን የተሰጣቸው የሠራተኛ ማኅበሩ መሪዎች ወይም አባሎች፤

ለ) ሠራተኞቹ የጠቅላላ ሠራተኞች ማኅበር አባል ከሆኑ በማኅበሩ የመተዳደሪያ" ደንብ መሠረት ስምምነቱን ለመደራደርና ለመፈራረም ሥልጣን የተሰጣቸው የጠቅላላ ሠራተኞች ማኅበር መሪዎች ናቸው፡፡

፪/ በኅብረት ድርድር ወቅት በአሠሪ በኩል መወከል የሚችሉት ጉዳዩ በሚመለከተው አሠሪ ወይም አሠሪዎች ወይም የአሠሪዎች ማኅበር ውክልና የተሰጣቸው ሰዎች ናቸው፡፡

፩፻፳፰. አማካሪዎች

በኅብረት ስምምነት ድርድር ተካፋይ የሚሆኑ ወገኖች በድርድሩ ላይ የባለሙያ አስተያየት የሚሰጡ ወይም በአማካሪ ደረጃ የሚያገለግሉ ሰዎችን ይዘው ሊቀርቡ ይችላሉ፡፡

፩፻፳፱. የኅብረት ስምምነት ስለሚሸፍናቸው ጉዳዮች

ማናቸውም የሥራ ግንኙነቶችንና የሥራ ሁኔታዎችን የሚመለከቱ ጉዳዮች እንዲሁም አሠሪዎችና ማኅበሮቻቸው ከሠራተኞች ማኅበራት ጋር የሚኖራቸው ግንኙነት በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል፡፡

126. Bargaining

1/ Any trade union shall have the right to bargain with one or more employers or their association in matters provided for in Article 129 of this Proclamation.

2/ Any Employer or employers' associations shall have the right to bargain with their workers organized in a Trade Union.

127. Representation

1/ The following shall have the right to represent workers in collective bargaining:

a) Where there is a Trade Union, the leaders of the trade union or members who are authorized in accordance to the by law of the union to negotiate and sign collective agreement;

b) Where there is a General Trade Union, the leaders of the general trade union who are authorized in accordance with the by law of the union to negotiate and sign collective agreement.

2/ Persons delegated by the concerned employer or employers or employers' association shall have the right to represent them in collective bargaining.

128. Advisors

Any party to a collective bargaining may be assisted by advisors who provide expert advice during the negotiation process.

129. Subject Matter of a Collective Agreement

Matters concerning employment relations and conditions of work as well as relations of employers and their associations with trade unions may be determined by a collective agreement.

፩፻፴. <u>የኅብረት ስምምነት ይዘት</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳፱ የተመለከተው አጠቃላይ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የኅብረት ስምምነት ከሌሎች በተጨማሪ የሚከተሉትን የሥራ ሁኔታዎች እና ጉዳዮችን ሊሸፍን ይችላል:-

፩/ በዚህ አዋጅ ወይም በሌሎች ሕጎች ለኅብረት ስምምነት የተተው ጉዳዮች ስለሚወሰኑበት፤

፪/ የሠራተኞች የሙያ ደኅንነትና ጤንነት ስለሚጠበቁባቸው እንዲሁም የማኅበራዊ አገልግሎቶች ስለሚስፋፉባቸው ሁኔታዎች፤

፫/ ስለሠራተኞች ተሳትፎ፣ በተለይም በዕድገት፣ በደመወዝ፣ በዝውውር፣ በቅነሳ እና በዲሲፕሊን አፈጻጸም ስለሚኖራቸው ተሳትፎ፤

፬/ ስለሥራ ሁኔታ፣ ስለሥራ ደንብና ስለቅሬታ አቀራረብ ሥነ ሥርዓት፤

፭/ ስለሥራ ሰዓት ድልደላና በሥራ መካከል ስለሚሰጥ ዕረፍት፤

፮/ የኅብረት ስምምነት ስለሚሸፍናቸው ወገኖችና ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜ፤

፯/ የማኅበራዊ ምክክር ስለሚካሄድበት ሁኔታ፤

፰) የህፃናት ማቆያ ስለሚቋቋምበት ሁኔታ፡፡

፩፻፴፩. <u>የኅብረት ድርድር ሥነ ሥርዓት</u>

፩/ የኅብረት ድርድር ለማድረግ የፈለገ ወገን ሌላውን ወገን በጽሑፍ ሊጠይቅ ይችላል፡፡ ለኅብረት ድርድር መነሻ የሚሆነውንም ረቂቅ አዘጋጅቶ ይሰጣል፡፡

፪/ ተጠያቂው ወገን ጥያቄው በደረሰው በ፲ የሥራ ቀናት ውስጥ ለድርድር ይቀርባል፡፡

፫/ የኅብረት ድርድር ተካፋዮች ድርድሩ የሚካሄድበትን ሥነ ሥርዓት መጀመሪያ ተነጋግረው ይወስናሉ፡፡

፬/ የኅብረት ድርድሩ ተካፋይ የሆነ ወገን በቅን ልቦና የመደራደር ግዴታ አለበት፡፡

130. <u>Contents of the Collective Agreement</u>

Without prejudice to the generality of Article 129 of this Proclamation, the following may, among other things, be determined by collective agreement:

1/ Matters specified by the provisions of this Proclamation or other laws to be regulated by collective agreement;

2/ the conditions for maintenance of occupational safety and health and the manner of improving social services;

3/ workers' participation, particularly, in matters pertaining to promotion, wages, transfer, reduction and discipline;

4/ conditions of work, on work rules and grievance procedures;

5/ apportionment of working hours and interval break times;

6/ parties covered by the collective agreement and its duration of validity;

7/ On the establishment and working system of bipartite social dialogue.

8/ On the establishment of daycare.

131. <u>Procedure for Collective Bargaining</u>

1/ A party desiring to initiate a collective bargaining may request the other party in writing. It shall also prepare and submit draft proposal necessary for the negotiation.

2/ The requested party shall within 10 working days of receiving the request, appear for collective bargaining.

3/ The parties shall before commencing collective bargaining draw up the rules of procedure for bargaining.

4/ Each party shall have the duty to bargain in good faith.

፭/ ተደራዳሪ ወገኖች በቅን ልቦና ተወያይተው ስምምነት ያልደረሱባቸውን ነጥቦች ሥልጣን ላለው የክርክር ሰሚ አካል ሊያቀርቡ ይችላሉ፡፡

፮/ ተደራዳሪ ወገኖች በስራ ላይ ያለ የኅብረት ስምምነት ካላቸው የተፈጻሚነቱ ዘመን ከማብቃቱ ከ፫ ወር በፊት የኅብረት ስምምነቱን ለማሻሻል ወይም በሌላ ለመተካት ተቀራርበው ድርድሩን ይጀምራሉ፡፡ ሆኖም የኅብረት ስምምነቱ የሚፀናበት ጊዜ ካበቃበት ቀን ጀምሮ በ፫ ወር ጊዜ ውስጥ ድርድሩ ፍፃሜ ካላገኘ ተደራዳሪ ወገኖቹ ተፈራርመው ካላራዘሙት በቀር ደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችን የሚመለከቱ የሥራ ዘመኑ ያበቃው የኅብረት ስምምነት ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

፻፴፪. የኅብረት ስምምነትን ስለመመዝገብ

፩/ የኅብረት ስምምነት ከተፈረመ በኋላ የስምምነቱ አስፈላጊ ቅጂ በተዋዋይ ወገኖች አማካኝነት ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ለምዝገባ ይቀርባል።

፪/ ስምምነቱን ላለመመዝገብ በቂና ህጋዊ ምክንያት ከሌለ በቀር ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ስምምነቱ ከቀረበለት ቀን ጀምሮ ባሉት ፲፭ የሥራ ቀናት ውስጥ መመዝገብ አለበት።

፻፴፫. ሌሎች የተዋዋሉበትን የኅብረት ስምምነት ስለመጠቀም

ተደራዳሪ ወገኖች በስምምነት በሌሎች ተዋዋይ ወገኖች ተፈርሞ የተመዘገበ የኅብረት ስምምነትን ተቀብለው በሥራ ላይ ሊያውሉ ይችላሉ፡፡

ዘርፍ ሁለት

የኅብረት ስምምነት ስለሚጸናበት ሁኔታ

፻፴፬. የኅብረት ስምምነት ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ሁኔታ

፩/ ማናቸውም የኅብረት ስምምነት ድንጋጌ በዚህ አዋጅ ወይም ሌሎች ሕጎች ከተመለከቱት የሥራ ሁኔታዎች ወይም ጥቅሞች ያነሰ እንደሆነ ውድቅ ይሆናል፡፡

5/ Issues on which the parties could not reach agreement by negotiations in good faith may be submitted to the competent Labour Tribunal.

6/ Parties to a collective agreement shall commence renegotiation, at least three months before its period of expiry, to amend or replace it. However if the renegotiation is not finalized within three months subsequent to the date of its expiry, the provisions of the collective agreement pertaining to wages and other benefits, unless their validity is extended by a written agreement of the negotiating parties, shall cease to be operative.

132. Registration of Collective Agreement

1/ Upon signing a collective agreement, the parties shall send sufficient copies of same to the Ministry or the appropriate authority for registration.

2/ Unless there exists a valid reason to deny registration, the Ministry or the appropriate Authority shall register the collective agreement within 15 working days from the date of receipt of copies thereof.

133. Accession of Cllective Agreement

A collective agreement which has already been signed and registered by third parties may be acceded to by other negotiating parties.

SECTION TWO

CONDITIONS OF VALIDITY OF COLLECTIVE AGREEMENT

134. Duration of Validity of Collective Agreement

1/ Any provision of a collective agreement which provides for conditions of work and benefits which are less favorable than those provided for under this Proclamation or other laws shall have no effect.

፪/ በኅብረት ስምምነቱ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር አንድ የኅብረት ስምምነት ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

፫/ በኅብረት ስምምነቱ ላይ በሌላ አኳኋን በግልፅ ካልተወሰነ በስተቀር አንድ የኅብረት ስምምነት ከፀና በኋላ እስከ ፫ ዓመት ባለው ጊዜ ውስጥ ማናቸውም ተዋዋይ ወገን ሊቃወመው አይችልም፣ ሆኖም:-

ሀ) ከፍተኛ የኢኮኖሚ ለውጥ ሲያጋጥም ከተዋዋይ ወገኖች በአንደኛው ጠያቂነት ከተጠቀሰው ጊዜ በፊት በኅብረት ስምምነቱ ላይ ተቃውሞ ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ሊያቀርብ ይችላል፤

ለ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) (ሀ) መሠረት በኅብረት ስምምነት ላይ ተቃውሞ ሲቀርብ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ጉዳዩ በሁለቱ ወገኖች ስምምነት እንዲያልቅ አስማሚ ይመድብላቸዋል፡፡ ሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች ስምምነት ላይ ሊደርሱ ካልቻሉ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፵፬ ተፈፃሚ ይሆናል፤

ሐ)ተዋዋይ ወገኖች በስምምነት በማናቸውም ጊዜ የኅብረት ስምምነቱን ለመለወጥ ወይም ለማሻሻል ይችላሉ፡፡ ሆኖም በዚህ ንዑስ አንቀጽ (ሀ) እና (ለ) ከተመለከቱት ሁኔታዎች በስተቀር ባንዱ ወገን ጠያቂነት ብቻ ከሌላው ወገን ፈቃድ ውጭ የተወሰነው ጊዜ ከማለቁ በፊት የኅብረት ስምምነቱ እንዲለወጥ ወይም እንዲሻሻል በጉዳዩ ላይ የኅብረት ድርድር እንዲያደርግ አይገደድም፡፡

ዘርፍ ሦስት

የኅብረት ስምምነት የተፈፃሚነት ወሰን

፩፻፴፭. የተፈጻሚነት ወሰን

፩/ የኅብረት ስምምነት ድንጋጌዎች በማናቸውም የኅብረት ስምምነቱ በሚሸፍናቸው ወገኖች ላይ ተፈጻሚ ነት ይኖራቸዋል፡፡

2/ Unless otherwise provided there in, a collective agreement shall produce legal effect as of the date of signing by the parties.

3/ Unless expressly stipulated otherwise in a collective agreements, no party may challenge the collective agreement within three years from the date of its validity; provided, however; that:

a) Up on the occurrence of a major economic change, a challenge to the collective agreement may be initiated to the Ministry or the appropriate authority by either party before the expiry of the fixed time;

b) The Ministry or the appropriate authority shall, up on receipt of a challenge to a collective agreement in accordance with Sub Article 3(a) of this Article, assign a conciliator with a view to enabling the parties settle the issue by agreement. If the parties fail to settle the issue amicably, Article 144 of this Proclamation shall apply;

c) the parties may at any time change or modify their collective agreement; provided, however, that without prejudice to the special conditions set forth in paragraphs (a) and (b) of this Sub-Article, a party may not be obliged to bargain a collective agreement to change or modify it before its date of validity expires.

SECTION THREE

SCOPE OF APPLICATION OF A COLLECTIVE AGREEMENT

135. Scope of Application

1/ The provisions of a Collective Agreement shall be applicable to all parties covered by it.

፪/ በተመሳሳይ ጉዳይ ላይ በሕግ ከተደነገገው ይልቅ የኅብረት ስምምነቱ ለሠራተኞች የበለጠ ጥቅም የሚያስገኝ ሆኖ ሲገኝ ስምምነቱ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ በተመሳሳይ ጉዳይ ላይ ሕግ የደነገገው ለሠራተኞች የበለጠ ጥቅም የሚሰጥ ከሆነ ግን ሕጉ በሥራ ላይ ይውላል፡፡

፩፻፴፮. ልዩ ሁኔታ

፩/ የኅብረት ስምምነት ተዋዋይ ወገን የሆነ የሠራተኞች ማኅበር በሚፈርስበት ጊዜ የኅብረት ስምምነቱ ተፈፃሚነት በአሠሪውና በሠራተኞች መካከል ይቀጥላል፡፡

፪/ ሁለት ወይም ከሁለት በላይ ድርጅቶች በሚዋሃዱበት ጊዜ ጉዳዩ በሚመለከታቸው ወገኖች በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር:-

ሀ) የፈረሱት ድርጅቶች እያንዳንዳቸውን የሚመለከት የኅብረት ስምምነት ሲኖራቸው ከመፍረሱ በፊት ቁጥሩ ከሌላው ድርጅት የበለጠ ሠራተኞች የነበረው ድርጅት የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት ላይም በራሱ እንደተደረገ ተቆጥሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

ለ) ከፈረሱ ድርጅቶች አንደኛውን ብቻ የሚመለከት የኅብረት ስምምነት ሲኖር ይኸው የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

ሐ) የተዋሃዱት ድርጅቶች ሠራተኞች ቁጥር እኩል ሆኖ ነገር ግን እያንዳንዳቸውን የሚመለከቱ የኅብረት ስምምነቶች ሲኖሩ ለተዋሃደው ድርጅት ሠራተኞች በአጠቃላይ የተሻለ ጥቅም የሚሰጠው የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት እንደተደረገ ተቆጥሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

፫/ አንድ ድርጅት በሌላ ሲጠቀለል ወይም ድርጅቱ ሲከፋፈል በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተመለከተው አስፈላጊ ለውጥ እየተደረገበት ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

2/ Where the collective agreement is more favorable to the workers in similar matters than those provided for by law, the provision of the collective agreement shall prevail. However, where the law is more favorable to the workers than the collective agreement, the law shall be given effect.

136. Exception

1/ Where a Trade Union which is a party to a collective agreement is dissolved, the collective agreement shall remain valid between the employer and the workers.

2/ In the case of amalgamation of two or more undertakings, unless provided otherwise by the parties:

a) Where each of the undertakings had the irrespective collective agreement, the collective agreement concluded by the undertaking which had more workers shall be applicable to the amalgamated undertaking;

b) Where each of the undertakings had their respective collective agreement and the numbers of their workers were equal, the collective agreement which, in general, is more favorable to the workers shall be applicable to the amalgamated undertaking ;

c) Where only one of the undertakings had a collective agreement, it shall be applicable to the amalgamated under taking.

3/ Where an undertaking is acquired by another or is divided, the provisions of sub-article (2) of this Article shall, as the case may be, be applicable.

ክፍል ዘጠኝ
ስለሥራ ክርክር
ምዕራፍ አንድ
ጠቅላላ

፩፻፴፯. ትርጓሜ

በዚህ አዋጅ:-

፩/ "ማስማማት" ማለት የሥራ ክርክር ያለባቸው ወገኖች በአንድነት በመረጡት ሰው ወይም ሰዎች ወይም በተከራካሪ ወገኖች ጠያቂነት በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው አካል በሚመደብ አስማሚ አማካኝነት ተከራካሪ ወገኖች በፈቃዳቸው በራሳቸው ጥረት ስምምነት ላይ ለመድረስ በማይችሉበት ጉዳይ ላይ ባለጉዳዮችን አቀራርቦ የጉዳዩን ፍጻሜ ለማስገኘት የሚደረግ ጥረት ነው፤

፪/ "እጅግ አስፈላጊ የሕዝብ አገልግሎት ድርጅቶች" ማለት ለሕዝብ የማያቋርጥ አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶች ሲሆኑ እነዚህም የሚከተሉት ናቸው:-

ሀ) የአየር መንገድ አገልግሎት፤

ለ) የኤሌክትሪክ መብራትና ኃይል አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶች፤

ሐ) የውሃ አገልግሎት የሚሰጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶች፤

መ) የከተማ ቀላል ባቡር ትራንስፖርት አገልግሎት፤

ሠ) ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድሃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶች እና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች፤

ረ) የእሳት አደጋ አገልግሎት፤ እና

ሰ) የቴሌኮሙኒኬሽን አገልግሎት፡፡

፫/ "የሥራ ክርክር" ማለት ሕግን፣ የኅብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብን፣ ወይም የሥራ ውልን መሠረት በማድረግ እንዲሁም በኅብረት ስምምነት ድርድር ወቅት ወይም ከኅብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በሠራተኛና አሠሪ ወይም በሠራተኞች ማኅበርና በአሠሪዎች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው፡፡

PART NINE
LABOUR DISPUTE
CHAPTER ONE
GENERAL

137. Definitions

In this Proclamation:

1/ "Conciliation" means the activity conducted by a person or persons appointed by the parties or appointed by the competent authority at the request of the parties for the purpose of bringing the parties together and seeking an amicable resolution of a labour dispute which their own efforts alone could not resolve;

2/ "Essential public service undertakings" means those services which shall be rendered without interruption to the general public and are the following undertakings:

a) air transport services;

b) electric power supply;

c) water supply and city cleaning and sanitation services;

d) urban light rail transport service

e) Hospitals, Clinics, dispensaries and pharmacies;

f) fire brigade services; and

g) telecommunication services;

3/ "Labour dispute" means any dispute between a worker and an employer or trade union and employers' association in respect of the application of law, collective agreement, work rules, employment contract and also any disagreement arising during collective bargaining or in connection with collective agreement.

፬/ "ሥራ መዝጋት" ማለት የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ ሠራተኞች አንድ ዓይነት የሥራ ሁኔታን እንዲቀበሉ ለማስገደድ ወይም ሠራተኞችን በግድ ለማግባባት፣ ጥቅምን ወይም የሚፈለገውን ውጤት ለማግኘት በአሠሪ በኩል የሥራ ቦታን በመዝጋት የሚፈጸም የኢንዱስትሪ እርምጃ ነው፤

፭/ "ሥራ ማቆም" ማለት ቁጥራቸው ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በኅብረት በመሆን የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ አሠሪያቸው ማናቸውንም ዓይነት የሥራ ሁኔታን እንዲቀበል በግድ ጥቅምን ወይም የሚፈልጉትን ውጤት ለማግኘት ተጽዕኖ በማድረግ ከአሠሪው ፍላጎት ውጭ ለጊዜው ከመደበኛው የሥራ መጠን መደበኛው የሥራ ውጤት እንዲቀንስ ሥራቸውን በማቀዝቀዝ ወይም ጨርሶ ባለመሥራት የሚወስዱት እርምጃ ነው፡፡

ምዕራፍ ሁለት
ስለሥራ ክርክር ችሎቶች

፻፴፰. ስለሥራ ክርክር ችሎት መቋቋም

፩/ በፌደራልና በክልል ፍርድ ቤቶች ደረጃ የስራ ክርክርን የሚዳኙ ችሎቶች ይደራጃሉ፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚቋቋሙትን የሥራ ክርክር ችሎቶች ብዛት በጉዳዩ ላይ አግባብነት ያለው አካል እንዲወስን ሚኒስትሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ጥያቄ ያቀርባል፡፡

፻፴፱. የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት

፩/ የፌደራልና የክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት የሚከተሉትንና ሌሎች ተመሳሳይ የግል የሥራ ክርክር ጉዳዮችን ተቀብሎ የማየትና የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል:-

ሀ) ከሥራ ማስወጣትን ጨምሮ ሌሎች የዲስፕሊን እርምጃዎችን የሚመለከቱ ክሶች፤

ለ) የሥራ ውል መቋረጥ የሚመለከቱ ክሶች፤

4/ "Lock-out" means an industrial measure applied by employer through the closing of the place of work with a view to persuading workers to accept certain labour conditions in connection with a labour dispute or to influence the outcome of the dispute;

5/ "Strike" means the slow-down of work by any number of workers in reducing their normal out-put on their normal rate of work or the temporary cessation of work by any number of workers acting in concert in order to persuade their employer to accept certain labour conditions in connection with a labour dispute or to influence the outcome of the dispute.

CHAPTER TWO
LABOUR COURTS

138. Establishment of Labour Divisions

1/ Labour divisions shall be established Coutrs, at Federal and Regional level.

2/ The Ministry or the appropriate authority shall submit proposals for the decision of the appropriate authority on the number of labour divisions to be established in accordance with Sub-Article (1) of this Article.

139. Labour Division First Instance Court

1/ The labour division of a Federal and Regional First Instance Court shall have jurisdiction to settle and determine the following and other similar individual labour disputes;

a) disciplinary measures including dismissal;

b) claims related to the termination of employment contracts;

ሐ) የሥራ ሰዓትን፣ የተከፋይ ሂሣብን፣ ፈቃድንና ዕረፍትን የሚመለከቱ ክሶች፤

መ) የአገልግሎትና የስንብት ማስረጃ ሠርተፊኬት መስጠትን የሚመለከቱ ክሶች፣

ሠ) የጉዳት ካሣን፣ የደረጃ እድገት፣ ዝውውር፣ ስልጠናና የመሳሳሉትን የሚመለከቱ ክሶች፣

ረ) በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተመለከተ በስተቀር በዚህ አዋጅ መሠረት የሚቀርብ ማናቸውም የጥፋትና ደንብ መተላለፍ ክሶች፡፡

፪/ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ጉዳይ በቀረበለት በ፷ ቀናት ውስጥ ውሣኔ መስጠት አለበት፡፡

፫/ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት በሰጠው ውሣኔ ቅር የተሰኘ ወገን ውሣኔው በተሰጠው በ፴ ቀናት ውስጥ ይግባኙን እንደ አግባቡ የፌደራል ወይም የክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይግባኝ ለሚሰማው ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ማቅረብ ይችላል፡፡

፻፵. <u>የይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት</u>

፩/ ከፌደራል ወይም ከክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይግባኝ የሚሰማ የፌደራል ወይም የክልል ይግባኝ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት የሚከተሉትን ጉዳዮች ተቀብሎ የማየትና የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል:-

ሀ) በአንቀጽ ፻፴፱ መሠረት እንደአግባቡ በፌደራል ወይም በክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት በተሰጡ ውሣኔዎች ላይ የሚቀርብለትን ይግባኝ፤

ለ) አንድን ጉዳይ ለማየት ያለውን ሥልጣን በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ፤

ሐ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፻፳፫ የማኅበርን ምዝገባ በመከልከል ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የሚሰጠውን ውሣኔ በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ፤

c) claims related to hours of work, remuneration, leaves and rest day;

d) claims related to the issuance of certificate of service and clearance

e) claims pertaining to employment injury, transfer, promotion, training and other similar issues;

f) Unless otherwise provided in this Proclamation, suits pertaining to violations provisions of this Proclamation.

2/ The labour division of a Regional First Instance Court shall render its decisions within 60 days from the date on which the suit is filed.

3/ The party who is aggrieved with the decision of the first instance court may, within 30 days from the date on which the decision was delivered, lodge an appeal to the labour division of the Federal or Regional appellate court.

140. <u>The Labour Division of Appellate Court</u>

1/ The labour division of Appellate the Frist Instance Court shall have jurisdiction to hear and decide on the following matters:

a) appeals submitted from the labour division of the first instance courts in accordance with Article 139 of this Proclamation;

b) objections on question of jurisdiction;

c) appeals submitted against the refusal of the registration of an organization by the Ministry or Appropriate Authority in accordance with Article 123 of this Proclamation;

መ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፹(፩) መሠረት የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የሰጠውን ትዕዛዝ በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ፤

ሠ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፳(፫) መሠረት ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የሰጠውን ውሣኔ በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ፣

ረ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፳፪(፪) መሠረት በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን የሚቀርበውን የማኅበር ስረዛ ጥያቄ፤

ሰ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፶፭ መሠረት በአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ በተሰጠው ውሣኔ የሕግ ነጥብ ላይ የሚቀርብ ይግባኝ፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት በይግባኝ የሚሰጠው ውሣኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ለተመለከቱት ጉዳዮች የፌደራል እና የክልል ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ጉዳዩ በቀረበበት በ፷ ቀናት ውስጥ ውሣኔ መስጠት አለበት፡፡

ምዕራፍ ሦስት

የሥራ ክርክር በአማራጭ የግጭት መፍቻ ዘዴዎች ስለሚታይበት ሁኔታ

፩፻፵፩. የማኅበራዊ ምክክር ስርዓት

አሠሪና ሠራተኞች እንዲሁም ማኅበሮቻቸው በመካከላቸው የሚፈጠሩ አለመግባባቶችን ለመከላከልና ለመፍታት የማኅበራዊ ምክክር አሰራሮችን ተግባራዊ ሊያደርጉ ይችላሉ፡፡

፩፻፵፪. አስማሚ ስለመመደብ

፩/ በአንቀጽ ፩፻፵፫ በተመለከቱት ጉዳዮች ላይ በሚነሳ ክርክር ከተከራካሪ ወገኖች በአንደኛው አቤቱታ ሲቀርብ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ጉዳዩን በማስማማት ለመጨረስ አስማሚ ይመድባል፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የሚመድበው አስማሚ በፌደራል፤ በክልል እና እንደአስፈላጊነቱ በወረዳ ደረጃ ሊሆን ይችላል፡፡

d) appeals submitted by an employer who is affected by the order of labour inspector in accordance with Article 180(1) of this Proclamation;

e) appeals submitted against the decision of the Minister or Appropriate authority in accordance with Article 20 (3) Article of this Proclamation;

f) Request submitted by Minister or Appropriate authority for the cancellation of the registration of an organization in accordance with Article 122 (2) of this Proclamation.

g) Apples against the decision of the board on question of law in accordance with Article 155 of this proclamation

2/ The decision of the appellate court on appeal submitted under Sub-Article (1) of this Article shall be final.

3/ The labour division of the Federal or Regional Appellate Court shall render its decision within 60 days from the date of the appeal lodged in accordance to Sub-Article (1) of this Article.

CHAPTER THREE

ALTERNATIVE DISPUTE SETTLEMENT MECHANISM PERTAINING TO LABOUR ISSUES

141. Social Dialogue

Employers and workers or their respective associations may introduce social dialogue in order to prevent and resolve labour disputes amicably.

142. Assigning of Conciliator

1/ When a dispute in respect of matters specified under Article 143 is brought to the attention of the Ministry or the appropriate Authority by either of the parties to the dispute it shall assign a conciliator with a view to amicable settlement of the case.

2/ The Ministry or the Appropriate Authority may assign conciliators at the Federal, Regional and, when necessary, at the Woreda levels.

፩፻፵፫. የአስማሚ ተግባርና ኃላፊነት

፩/ በሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የሚመደበው አስማሚ ከዚህ በታች የተመለከቱትንና ሌሎች ተመሣሣይ የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች በማየትና ተከራካሪ ወገኖችን በማስማማት ፍጻሜ እንዲያገኙ ይጥራል:-

ሀ) በሥራ ደንብ ወይም በኅብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን፤

ለ) አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመመሥረት፤

ሐ) የኅብረት ስምምነት ስለመፈራረም፣ ስለማሻሻል፣ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ስለሚፈርስበት ሁኔታ፤

መ) በዚህ አዋጅ፣ የኅብረት ስምምነት ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎች በሚመለከት ስለሚነሳ የትርጉም ክርክር፤

ሠ) ስለሠራተኛ አቀጣጠርና ደረጃ እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤

ረ) አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች፣

ሰ) ዕድገት፣ ዝውውርና ሥልጠናን አስመልክቶ አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶች ላይ የሚቀርቡ ክሶች፤

ሸ) ስለሠራተኞች ቅነሳ ስርዓት፡፡

፪/ አስማሚው ማናቸውንም ተገቢ መስለው የሚታዩትን ዘዴዎች ሥራ ላይ በማዋል ጉዳዩ ፍፃሜ የሚያገኝበትን መንገድ ይሻል፡፡

፫/ አስማሚው ለቀረበለት ጉዳይ በ፴ ቀናት ውስጥ መፍትሔ ለማስገኘት ካልቻለ አስተያየቱን በማከል ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ሪፖርት ያቀርባል፡፡የሪፖርቱን ግልባጭ ለተከራካሪ ወገኖች ይሰጣል፡፡ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) ከተመለከተው በስተቀር ጉዳዩን ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊያቀርብ ይችላል፡፡ ሆኖም በዚሁ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) የተመለከተው ክርክር

143. Duty and Responsibility of Conciliator

1/ A conciliator appointed by the Ministry or the Appropriate Authority shall endeavor to bring about a negotiated settlement on the following and other similar collective labour disputes:

a) issues of wages and other benefits which are not determined by work rules or collective agreements;

b) establishment of new conditions of work;

c) the conclusion, amendment, duration and invalidation of collective agreements:

d) the interpretation of any provisions of this Proclamation, collective agreements or work rules;

e) procedure of employment and promotion of workers;

f) issues affecting workers in general and the very existence of the Undertaking;

g) suits related to procedures issued by the employer regarding promotion, transfer and training;

h) Issues pertaining to reduction of workers.

2/ A conciliator shall endeavor to bring about an amicable settlement by all means as he considers appropriate.

3/ When a conciliator fails to settle a labour dispute within 30 days, he shall report same to the competent authority together with his opinion, and shall serve copies of the report to the parties involved. Any one of the parties may submit the matter, other than those indicated under Sub-Article (1) (a) of this Article to a Labour Relations Board. However, where the dispute under Sub-Article (1) (a) of this Article is related to those undertakings stipulated under

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፴፯(፪) የተዘረዘሩትን ድርጅቶች የሚመለከት ከሆነ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ጉዳዩን ለጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊያቀርብ ይችላል፡፡

፩፻፵፬. ስለግልግል ዳኝነት እና ስለማስማማት

፩/ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፵፪ የተመለከተው ቢኖርም የሥራ ክርክር ተካፋይ የሆኑ ወገኖች ጉዳያቸውን ራሳቸው በመረጡት የግልግል ዳኛ ወይም አስማሚ ለመጨረስ ከተስማሙ አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ማንኛውንም ሦስተኛ ወገን ለመምረጥ አይከለከሉም፡፡

፪/ ተከራካሪ ወገኖች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት በመረጡት አስማሚ አማካኝነት ስምምነት ላይ ለመድረስ ካልቻሉ ወይም በግልግል ዳኛው ውሣኔ ቅር የተሰኘ ወገን ጉዳዩን እንደአግባብነቱ ለቦርድ ወይም አግባብ ላለው ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

ምዕራፍ አራት
የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ

፩፻፵፭. ስለቦርዱ መቋቋም

፩/ በእያንዳንዱ ክልል እንደአስፈላጊነቱ አንድ ወይም ከአንድ በላይ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ (ከዚህ በኋላ ቋሚ ቦርድ እየተባለ የሚጠራ) ሊቋቋም ይችላል፡፡ ሆኖም በፌደራል መንግስት ሥር የሚተዳደሩ በአዲስ አበባ እና ድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር የሚገኙ የልማት ድርጅቶችን የወል የሥራ ክርክር የሚያዩና የሚወስኑ ቋሚ ቦርዶች በሚኒስትሩ ይቋቋማሉ፡፡

፪/ በእያንዳንዱ ክልል በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፴፯ (፪) በተመለከቱት ድርጅቶች በዚህ አዋጅ አንቀፅ ፩፻፵፫ (፩)(ሀ) ላይ የሚነሳ ጉዳይን ለማየትና ለመወሰን ሥልጣን ያለው ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ (ከዚህ በኋላ ጊዜያዊ ቦርድ ተብሎ የሚጠራ) ሊቋቋም ይችላል፡፡ ሆኖም

Article 137(2) of this Proclamation, one of the parties may submit the case to an Adhoc Labour Relations Board.

144. Conciliation and Arbitration

1/ Notwithstanding the provisions of Article 142 of this Proclamation, parties to a dispute may agree to submit their case to arbitrators or conciliators, of their own choice for settlement in accordance with the appropriate law.

2/ If the parties fail to reach an agreement on the case submitted to conciliation under sub-article (1) of this Article or the party aggrieved by the decision of the arbitration may take the case to the Board or to the appropriate Court, as the case may be.

CHAPTER FOUR
THE LABOUR RELATIONS BOARD

145. Establishment of the Board

1/ One or more Permanent Labour Relations Board (hereinafter referred to as “Permanent Board”) may be established in each Regional State, as may be necessary. However, the ministry shall established Permanent Labour Relations Board to entertain cases involving undertakings owned by the Federal Government which are situated in Addis Ababa and Dire Dawa city administration.

2/ Adhoc Labour Relations Board (hereinafter referred to as “ad hoc board”) may be established to hear and decide disputes that may arise on matters specified in Article 143 (1) (a) and in undertakings referred to in Article 137(2) of this Proclamation. Similarly, the Ministry shall estabilished Adhoc Board when ever necessary to entertain cases involving undertakings

እንደአስፈላጊነቱ በአዲስ አበባ እና ድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር የሚገኙና በፌደራል መንግስት ሥር የሚተዳደሩ ድርጅቶችን ጉዳይ የሚያስተናግድና የሚወስን ጊዜያዊ ቦርድ በሚኒስትሩ ይቋቋማል።

፫/ የሚቋቋመው እያንዳንዱ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ በሚኒስትሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን ሥር ይሆናል፡፡

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) ድንጋጌ ቢኖርም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) የተመለከቱት በአዲስ አበባ እና ድሬዳዋ ከተማ አስተዳደር ውስጥ በፌደራል መንግስት ስር የሚተዳደሩ ድርጅቶችን ጉዳይ የሚያዩና የሚወስኑ ቋሚ እና ጊዜያዊ ቦርዶች በሚኒስቴሩ ስር ይደራጃሉ፡፡

፩፻፵፮. <u>ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ አባሎች</u>

፩/ ቦርዱ በሚኒስትሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን የሚሰየሙ አንድ ሰብሳቢ፣ ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ብቃትና ልምድ ያላቸው ሁለት ባለሙያዎች፣ ከአሠሪ ማኅበራት የሚወከሉ ሁለት አባላት፣ ከሠራተኞች ማኅበራት የሚወከሉ ሁለት አባላት እና ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ማኅበራት የሚወከሉ አንድ አንድ ተተኪ አባላት ይኖሩታል፡፡

፪/ የአሠሪ ተወካዮች የሚመረጡት የአሠሪን ድምፅ በብዛት ከሚወክል የአሠሪዎች ማኅበር ሲሆን፣ የሠራተኞች ተወካዮች የሚመረጡት የሠራተኛን ድምፅ በብዛት ከሚወክል የሠራተኞች ማኅበር ይሆናል፡፡

፫/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ለቦርዱ አንድ ፀሐፊ እንዲሁም ሥራውን በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉትን ሌሎች ሠራተኞች ይመድባል፡፡

፬/ የቦርዱ አባሎችና ተተኪ አባላት በከፊል ጊዜ ያለ ደመወዝ ያገለግላሉ፡፡ ሆኖም ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በቦርድ ስብሰባ ለሚገኙበት ጊዜ አንድ ወጥ የሆነ አበል ሊወስንላቸው ይችላል፡፡

owned by the Federal Government situated in Addis Ababa and Dire Dawa city administration.

3/ Every Permanent or Ad hoc Board shall be established under the Ministry or Appropriate Authority.

4/ Notwithstanding to Sub-Article (3) of this Article as per sub article (1) and (2) of this article Ad Hoc and permanent boards assigned to hear and decide disputes in respect of matters involving undertakings owned by the Federal Government located in Addis Ababa and Dire Dawa city administration shall be established and be accountable to the Ministry.

146. <u>Composition of Permanent or Ad Hoc Board</u>

1/ A Permanent or Adhoc Board appointed by the Ministry or Approparíate Authority shall comprises of a chair person, two members who have the knowledge and skill on labour matters, four members out of which two represent trade unions and two represent employers' associations, and two alternate members one from each association.

2/ Employers Representatives shall be nominated from the most representative of Employers' Associations and workers representatives shall be appointed from the most representative of Trade Unions.

3/ The Ministry or the Appropriate Authority shall assign a secretary and such other necessary staff to the Board.

4/ Members and alternate members of a board shall serve on part time basis without remuneration; provided, however, that the Ministry or the appropriate Authority shall fix standard fees for attendances at meetings of the board.

፭/ የቦርዱ አባሎችና ተተኪ አባሎች ለሦስት ዓመት የአገልግሎት ዘመን ይመረጣሉ፡፡ ሆኖም የመጀመሪያ ምርጫ አባላቱንና ተተኪ አባላቱን ፫ ቦታ በመከፋፈል ለአንድ፣ ለሁለትና ለሦስት ዓመት የአገልግሎት ዘመን ተለይተው ይመረጣሉ፡፡ ይህም በመሆኑ በሚቀጥለው በእያንዳንዱ ዓመት የአገልግሎት ዘመናቸው የሚያበቃው አባላትና ተተኪ አባላት ቁጥር ከጠቅላላው አባላት አንድ ሦስተኛ አይበልጥም፡፡

፮/ ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የተሰጠውን ሥራ ችላ ያለ ወይም በሥራ ላይ እያለ ሕገወጥ የሆነ ሥራ ሲሰራ የተገኘን ማንኛውንም አባል እንዲሻርና ላልጨረሰው የአገልግሎት ዘመን በእርሱ እግር ሌላ እንዲተካ ለማድረግ ይችላል፡፡

፩፻፵፯. ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ ስብሰባ ሥነሥርዓት

፩/ ሰብሳቢው በሌለ ጊዜ ተጠባባቂ ሰብሳቢ ሆኖ እንዲሠራ ሰብሳቢው የመረጠው አንድ ሌላ የቦርድ አባል የቦርዱ ሰብሳቢ ይሆናል፡፡በሰብሳቢው የተመረጠ አባል ከሌለ በቦርዱ ውስጥ የበለጠ የአገልግሎት ቅድሚያ ያለው አባል ሰብሳቢ ሆኖ ይሠራል፡፡

፪/ በማናቸውም የቦርዱ ስብሰባ አንድ አባል ያልተገኘ እንደሆነ ሰብሳቢው በስብሰባው ባልተገኘ አባል እግር አንድ ተተኪ አባል መተካት ይችላል፡፡ ተተኪው አባል ለተተካበት ስብሰባ እንደአባል ሆኖ ይቆጠራል፡፡

፫/ በማናቸውም ስብሰባ ከአባሎቹ መካከል አራቱ ከተገኙ ስብሰባው እንደተሟላ ይቆጠራል፡፡ ሆኖም በስብሰባው አሠሪና ሠራተኛን የሚወክል ቢያንስ አንድ አንድ አባል መገኘት አለባቸው፡፡

፬/ የቦርዱ ውሣኔ የሚፀናው በስብሰባው በተገኙ አባሎች ወይም በአብዛኛው ድምፅ የተደገፈ እንደሆነ ነው፡፡ ሆኖም ድምጹ እኩል ለእኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ወሳኝ ድምፅ ይኖረዋል፡፡

5/ Members and alternate members of the board shall be appointed for a term of three years; provided, however, that in making the initial appointments, the terms of one, two and three years, respectively, shall be specified so that in each subsequent year the terms of not more than one-third of the members and alternate members then serving shall expire in anyone calendar year.

6/ The Ministry or the Appropriate Authority shall dismiss a member in case of neglect of duty or malpractice in office; and shall arrange for the appointment of a substitute for the remaining term.

147. Meeting Procedures of Permanent or Ad Hoc Boards

1/ In the absence of the Chairperson another member of the Board designated by him as acting Chairperson, shall preside over the meetings of the Board. Where no such member is designated, the member of the Board who is senior in terms of his service shall act as a Chairperson.

2/ In the absence of a member at any meeting of the Board, the Chairperson may designate an alternate member to replace the absentee at such meeting. Alternate member so designated shall be deemed a member for the meeting for which he is designated.

3/ Four members of the Board shall constitute a quorum at any meeting; provided, however, that a minimum of one member representing the workers side and another member representing the employers' side shall be present.

4/ Decision of the board shall be taken by a majority vote of the members present. In case of a tie, the Chairperson shall have a casting vote.

፭/ በእያንዳንዱ የቦርዱ ውሣኔ ላይ በስብሰባው ላይ የተገኙ አባሎች ሁሉ እንዲፈርሙበት ያስፈልጋል፡፡

፮/ የማናቸውም ስብሰባ ቃለጉባኤ በቦርዱ ከፀደቀ በኋላ በቦርዱ ፀሐፊ ተመዝግቦ የዚያው ስብሰባ ሕጋዊ ሠነድ ይሆናል፡፡

፩፻፵፰. ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ሥልጣን

፩/ ቋሚ ቦርዱ የሚከተለው ሥልጣን ይኖረዋል:-

ሀ) በአንቀጽ ፩፻፵፫ (፩)(ሀ) ከተመለከተው በስተቀር ሌሎች የወል ሥራ ክርክሮች የማየት፣ ተከራካሪዎችን የማስታረቅ፣ ትዕዛዝና ውሣኔ የመስጠት፤

ለ) በአንቀጽ ፩፻፵፫ (፩) (ሀ) ከተመለከተው በስተቀር በአንቀጽ ፩፻፵፫ (፫) መሠረት ስምምነት ባልተደረሰባቸው ጉዳዮች ከተከራካሪ ወገኖች በአንዱ የሚቀርብ የወል ሥራ ክርክርን የማየት፤

ሐ) በአንቀጽ ፩፻፷፩ የተደነገጉትን የተከለከሉ ድርጊቶች በሚመለከት የሚቀርብ ክስ የማየት፤

መ) ተግባሩን በሚያከናውንበት ጊዜ አስፈላጊ የሆኑ ሠነዶችንና መረጃዎችን ከማናቸውም ጉዳዩ ከሚመለከተው ሰው ወይም ድርጅት የመጠየቅ፤

ሠ) ተከራካሪ ወገኖችና ምሥክሮች እንዲቀርቡ ወይም የምስክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ የማድረግ፤

ረ) የመሀላ ስርዓቶችን ለማስፈጸም ወይም በቦርዱ ፊት የሚቀርቡን ሰዎች የማረጋገጫ ቃል የመቀበልና የሰጡትን የመሐላ ወይም የማረጋገጫ ቃል የመመርመር፤

ሰ) በማናቸውም የሥራ ቦታ ወይም ድርጅት በሥራ ጊዜ በመግባት አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን የመሰብሰብና ምስክሮችን የመስማት ወይም ሠነዶች እንዲቀርቡ የማድረግ ወይም በድርጅቱ ውስጥ በማናቸውም ሰው ይዞታ ስር የሚገኙ ሌሎች ዕቃዎችን የመመልከት፡፡

5/ Each decision of the Board shall be signed by all members present.

6/ Minutes of meetings after approval by the Board shall be certified by the secretary and shall thereafter constitute the official record of the said meetings.

148. Powers of Permanent or Ad Hoc Board

1/ A Permanent Board shall have the following powers:

a) to entertain collective labour disputes except those in sub-article (1) (a) of Article 143; conciliate the parties; issue orders and render decisions;

b) to entertain and decide cases submitted to it by one of the disputing parties after the parties fail to reach an agreement in accordance with sub- article(3) of Article 143 of this Proclamation except on matters specified in sub-article (1) (a) Article 143 of this Proclamation;

c) to hear cases on prohibited actions referred to in Article 161 of this Proclamation;

d) to require any person or organization to submit information and documents required by it for the carrying out of its duties;

e) to require parties and witnesses to appear at its hearings;

f) to administer oaths or take affirmations of persons appearing before it and examine any such persons after such an oath or affirmation;

g) to enter the premises of any working place or undertaking during working hours in order to obtain relevant information, hear witnesses or to require the submission of documents or other articles for inspection from any person in the premises.

፪/ ጊዜያዊ ቦርዱ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፵፫ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) ላይ የሚነሱ የሥራ ክርክሮችን የማየት ተከራካሪዎችን የማስታረቅ ትዕዛዝ ውሣኔ የመስጠት ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

፫/ አስቸኳይ ሁኔታ በሚፈጠርበት ጊዜ ካልሆነ በስተቀር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሰ) መሠረት ወደ ሥራ ቦታ ለመግባት በቅድሚያ ለድርጅቱ ወይም ጉዳዩ ለሚመለከተው ሰው በቂ ማስጠንቀቂያ መስጠት ያስፈልጋል፡፡

፬/ ቦርዱ የሚሰጣቸው ትዕዛዞችና ውሣኔዎች እንደማናቸውም የፍትሐብሔር ፍርድ ቤት ትዕዛዞችና ውሣኔዎች ይቆጠራሉ፡፡

፩፻፵፱. ስለ ሥነ ሥርዓት ደንቦች

ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ሥራውን የሚመራበት የሥነ ሥርዓትና የመረጃ አቀራረብ ደንቦችን ያወጣል፡፡ ይህ በሌለበት ሁኔታ በፍትሐ ብሄር ሥነ ሥርዓት ህግ መሠረት ይመራል፡፡

፩፻፶. ጉዳይ ስለመስማት

፩/ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ውሣኔ ከመስጠቱ በፊት ተከራካሪ ወገኖችን ጠርቶ ክርክራቸውን እንዲያቀርቡና እንዲሰሙ ዕድል ይሰጣቸዋል፡፡ ጉዳዩ ስለሚሰማበት ቀን፣ ሰዓትና ሥፍራ ከአሥር የሥራ ቀናት ከማያንስ ጊዜ አስቀድሞ ለተከራካሪ ወገኖች የጽሑፍ ማስታወቂያ መስጠት አለበት፡፡

፪/ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ወይም ተገቢው ጥሪ የተደረገለት ማናቸውም ሰው በተባለው ቦታና ሰዓት ካልቀረበ ቦርዱ ጉዳዩን መስማቱን ሊቀጥል ይችላል፡፡ ሆኖም ባለጉዳዩ ሊቀርብ ያልቻለው በራሱ ጥፋት አለመሆኑ ሲታወቅ ቦርዱ ዘንድ እንዲቀርብ ሁለተኛ ዕድል መስጠት አለበት፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሣኔዎች ላይ ብቻ ይግባኝ መጠየቅ አይቻልም፡፡

፬/ ቦርዱ በቂ በሆነ ምክንያት ጉዳዩን በዝግ ችሎት እንዲታይ ካልወሰነ በስተቀር ቦርዱ ማናቸውንም ጉዳይ በግልጽ ያስችላል፡፡

2/ An Ad hoc Board shall have the power to entertain labour disputes on matters specified in sub-article 1 (a) of Article 143 of this Proclamation, to conciliate the parties and to give orders and decisions.

3/ Except in cases of urgency the person in charge of the premises or the undertaking shall be given reasonable advance notice before any entry in accordance with sub-article 1(g) of this Article.

4/ Orders and decisions handed down by a permanent or Ad hoc Board shall be considered as any civil case decisions.

149. Rules of Procedure

A Permanent or an Ad hoc board may adopt its own rules of evidence and procedure. In the absence of own procedure, the provisions of the Civil Procedure Code shall apply.

150. Hearings of cases

1/ Before disposing the case, a Permanent or An adhoc Board shall summon the parties concerned and provide them the opportunity to be heard. At least ten working days advance notice shall be given to the parties and the summons shall specify the date, time and place of the hearing.

2/ If any of the parties or any other person properly summoned fails to appear at the time and place, the Board may proceed with the hearing. If the failure to appear was not attributable to the person concerned, the Board shall grant that person another opportunity to appear before it.

3/ No appeal may be lodged solely against the Board's ruling in accordance with sub-article (2) of this Article.

4/ All deliberations of the Board shall be public unless the Board, for good cause, decides otherwise.

፭/ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ በማናቸውም ፍርድ ቤቶች በሚሠራባቸው የሥነ ሥርዓት እና የመረጃ አቀራረብ ደንቦች ሳይወሰን የተሻለ መስሎ የሚታየውን ማናቸውም ዘዴ ሊጠቀም ይችላል፡፡

፮/ የሠራተኛ ማኅበራት፣ የአሠሪዎች ማኅበራትና ሌሎች እንዲቀርቡ ጥሪ የተደረገላቸው ወገኖች በማኅበር መሪዎቻቸው ወይም በሕግ ጠበቆቻቸው አማካኝነት ሊቀርቡ ይችላሉ፡፡ ቦርዱ በአንዱ ወገን በኩል ቀርበው በዋና ተካፋይነት የሚከራከሩትን ወኪሎች ቁጥር ለመወሰን ይችላል፡፡

፩፻፶፩. ጉዳዩ የሚታይበት ሁኔታ

፩/ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የቀረበለትን የሥራ ክርክር በስምምነት ለመጨረስ የተቻለውን ሁሉ ማድረግ አለበት፡፡ ለዚሁም ዓላማ አስፈላጊ መስሎ የታየውን ማናቸውም የማስማሚያ ዘዴ ሊጠቀም ይችላል፡፡

፪/ አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ጊዜ ቦርዱ ጉዳዩ በቀጥታ በሚመለከታቸው ወገኖች ጥቅም ብቻ ሳይወሰን ተከራካሪዎቹ የሚገኙበትን ሕብረተሰብ ጥቅም ግንዛቤ ውስጥ ለማስገባትና ለዚህም እንዲረዳ መንግሥት ገለልተኛ አማካሪ ሆኖ ጣልቃ እንዲገባ ለማድረግ ይችላል፡፡

፫/ ቋሚ ወይም የጊዜያዊ ቦርዱ ማንኛውንም ውሣኔ በሚሰጥበት ጊዜ ሌሎች ፍርድ ቤቶች የሚመሩበትን የሕግ መሠረታዊ ደንቦችን በቀጥታ ሳይከተል የቀረበለት ክርክር በተለይ የተመሠረተበትን ዋና ጉዳይ ብቻ አይቶ ሊወስን ይችላል፡፡

፩፻፶፪. ስለ ውሣኔ አሰጣጥ

፩/ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ጉዳዩ በቀረበለት በ፴ ቀናት ውስጥ ውሣኔ ይሰጣል፡፡

፪/ የቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ውሣኔዎች ሁሉ በጽሑፍ ሆነው በተስማሙት አባሎች ይፈረማሉ፡፡ እንዲሁም የተለዩ አስተያየቶችም ካሉ በጽሑፍ ሆነው የተለየውን አስተያየት በሰጠው አካል ይፈረማሉ፡፡

5/ A Permanent or an Ad hoc board shall not be bound by the rules of evidence and procedure applicable to Courts of law and may apply any method as it thinks fit.

6/ Trade Unions, employers' Associations and other parties summoned to appear at a hearing may be represented by their duly authorized representatives or legal counsel. The Board may limit the number of such representatives who may actively participate in a hearing on behalf of any party.

151. Consideration of Matters

1/ The permanent or the Ad Hoc Board shall exert all possible effort to settle the disputes before it amicably, and to this end it shall employ and make use of all conciliatory means as it deems appropriate.

2/ The Board may, in appropriate circumstances, consider not only the interests of the parties before it but also the interest of the community of which they belong and may in such circumstances call up on the Government to intervene as an impartial advisor.

3/ In arriving at decision, the Permanent or Ad Hoc Board shall take into account the main merit of the case, and need not follow strictly the principles of substantive law followed by Civil Courts.

152. Decisions

1/ A Permanent or An ad hoc Board shall give render a decision within 30 days from the date when the claim is filed.

2/ Decisions of a Permanent or an Ad hoc Board shall be made in writing and signed by the Board members who concur therein. Dissenting opinions, if any, shall also be made in writing and signed by the dissenting member.

፫/ ማናቸውም የቦርድ ውሣኔ በሚሰጥበት ጊዜ የፍርዱ ሀተታ የሚከተሉትን ጉዳዩች መያዝ አለበት:-

ሀ) ለውሣኔ የቀረበለትን ጭብጥ ወይም ክርክር፤

ለ) ክርክሩ በሚሰማበት ጊዜ ቦርዱ የቀረቡለትን አግባብነት ያላቸውን መረጃዎችና የሰማቸውን የምስክሮች ቃል ፍሬ ነገርና የተገኙበትን ምንጭ፤

ሐ) ቦርዱ አንድ ሃሣብ ላይ እንዲደርስ ያበቁትን ፍሬ ነገሮችንና ያመዛዘናቸውን ጉዳዮች፤

መ) ለእያንዳንዱ ጭብጥ ወይም ክርክር የሰጠውን ውሳኔ፤

ሠ) በሰጠውም ውሣኔ መሠረት ሊወሰዱ የሚገባቸውን እርምጃዎች፡፡

፬/ የቦርዱ ውሣኔ ግልባጭ ውሳኔው በተሰጠ በ፭ ቀናት ውስጥ ለተከራካሪ ወገኖች መሰጠት አለበት፡፡

፩፻፶፫. ስለውሣኔዎች ተፈፃሚነት

፩/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፶፭ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የእያንዳንዱ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ ውሣኔ በይግባኝ ሰሚ አካል ካልታገደ በስተቀር ወዲያውኑ ተፈፃሚነት ይኖረዋል፡፡

፪/ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሣኔዎች የሥራ ሁኔታዎችን የሚመለከቱ ሲሆኑ ጉዳዩ በሚመለከታቸው አሠሪና ሠራተኛ መካከል እንደ ሥራ ውል የሚቆጠሩ ሲሆን በዚሁ መሠረት ሥራ ላይ ሊውሉ የሚገባቸው የሥራ ቅጥሩ ደንብና ሁኔታዎችና የስራ ውሉ በውሣኔው መሠረት መስተካከል ይኖርባቸዋል፡፡

፩፻፶፬. በፍሬ ነገር ላይ ቦርድ ስለሚሰጣቸው ውሣኔዎች

ቦርዱ በክርክር ሂደት ያረጋገጣቸው ፍሬ ነገሮች ሁሉ የመጨረሻና ክርክር የማይነሳባቸው ይሆናሉ፡፡

፩፻፶፭. ስለ ይግባኝ

፩/ በማናቸውም የሥራ ክርክር የቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ውሣኔ በሕግ አተረጓጐም ስህተት ምክንያት ውሣኔው ተዛብቷል በሚል ቅር የተሰኘ ወገን ለከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር

3/ In every decision of a Board the decision shall contain the following:

a) The issue or dispute identified for decision;

b) The relevant testimony and evidence recorded together with their sources in the course of the proceedings;

c) The findings of the Board and the evaluation of the evidence which led the Board to make such findings;

d) The disposition of each issue or dispute;

e) The action to be taken on the basis of such decision.

4/ A copy of the decision of the Board shall be served to the parties concerned within five days from the date of the decision.

153. Effects of Decisions

1) Without prejudice to Article 155 of this Proclamation, any decision of a Permanent or an Ad hoc Board shall have an immediate effect.

2) Where the decision of a Permanent or an Ad hoc Board relates to working conditions, it shall be considered as the terms of the contract of employment between the employer and the worker, to whom it applies, and the contract shall be adjusted accordingly.

154. Finality of Board's Findings of Fact

All findings of facts made by a Board shall be final and conclusive.

155. Appeal

1/ In any labour dispute an appeal may be taken to the High Court by an aggrieved party on questions of law, within 30 days after the decision has been served to the parties.

ችሎት ይግባኝ ሊጠይቅ ይችላል፡፡ ይግባኙም የሚጠየቀው የቦርዱ ውሣኔ ለተከራካሪ ወገኖች ከተሰጠ ጊዜ ጀምሮ በ፴ ቀናት ውስጥ መሆን አለበት፡፡

፪/ ከፍተኛ ፍርድ ቤቱ የቦርዱን ውሣኔ መርምሮ የማጽናት፣ የመሻር ወይም የማሻሻል ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

፫/ ከፍተኛ ፍርድ ቤቱ የቀረበለትን ይግባኝ ጉዳዩ በቀረበ በ፴ ቀናት ውስጥ ውሣኔ መስጠት አለበት፡፡

፻፶፮. <u>በቋሚ ወይም በጊዜያዊ ቦርዱ ላይ ስለሚፈጸሙ ወንጀሎች</u>

፩/ቦርዱ ማናቸውንም ጉዳይ በሚመረምርበት፣ በሚሰማበት ወይም በሚያካሂድበት ጊዜ በማናቸውም አኳኋን ሥራውን እንዳያከናውን በማሰናከል ሁከት የፈጠረ ማናቸውም ሰው እስከ ፮ ወር ሊደርስ በሚችል እሥራት ወይም እስከ ብር ፩ሺ ሊደርስ በሚችል የገንዘብ መቀጫ ይቀጣል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ድርጊት የተፈጸመው በግልጽ ካልሆነ ወይም ከችሎት ውጭ የሆነ እንደሆነ አድራጎቱ ከባድ የወንጀል ጠባይ የማያሳይ ከሆነ እስከ ብር ፭፻ ሊደርስ በሚችል የገንዘብ መቀጫ ያስቀጣል፡፡

፫/ በወንጀል ሕጉ አንቀጽ ፬፻፵፱ የተጠቀሰውን ለማሟላት ቦርዱ የሚያካሂደው የጉዳይ መስማት ተግባር የፍርድ ቤት ነክነት ያለው ቦርዱም የፍርድ ቤት ሥልጣን እንዳለው ተቆጥሮ በቦርዱ ላይ ወንጀል የፈጸመ ማናቸውም ሰው በተጠቀሰው አንቀጽ የተመለከተው ቅጣት ይወሰንበታል፡፡

፬/ ቦርዱ በዚህ አንቀጽ የተዘረዘሩትን ወንጀሎች በፈጸመ በማንኛውም ሰው ላይ ቅጣት ሊወስን ይችላል፡፡

፻፶፯. <u>ዓመታዊ ሪፖርት</u>

ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የሥራ ክንውኑን የሚያሳይ ዓመታዊ ሪፖርት ለሚኒስትሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፡፡

2/ The High Court shall have the power to affirm, reverse or modify the decision of the Board.

3/ The High Court shall render its decision within 30 days from the date on which the appeal is submitted to it.

156. <u>Offences against Permanent or Ad Hoc Board</u>

1/ Whosever in the course of a board inquiry, proceeding or hearing in any manner disturbs deliberations shall be punishable with simple imprisonment not exceeding six months or with fine not exceeding Birr 1000.

2/ Where the offence described in sub-article (1) of this Article is not committed openly or out of court session, the punishment, except in more serious cases, shall be a fine not exceeding Birr 500.

3/ Proceedings of the Board shall be considered quasi-judicial proceedings and the Board a competent judicial tribunal for the purpose of Article 449 of the Criminal Code, and violations thereof shall be punishable as provided there under.

4/ The Board may punish any person who committed any offence described in this Article.

157. <u>Annual Report</u>

A Permanent or an Adhoc board shall have the responsibility to submit to the Minister or competent authority annual report of its activities.

ምዕራፍ አምስት
ስለሥራ ማቆምና ስለሥራ መዝጋት

፩፻፶፰. ጠቅላላ

፩/ ሠራተኞች በዚህ አዋጅ በተመለከተው መሠረት ጥቅማቸውን ለማስጠበቅ የሥራ ማቆም እርምጃ የመውሰድ መብት አላቸው፡፡

፪/ አሠሪዎች በዚህ አዋጅ በተመለከተው መሠረት የሥራ መዝጋት እርምጃ የመውሰድ መብት አላቸው፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) ድንጋጌዎች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፴፯ (፪) ለተመለከቱት ድርጅቶች ሠራተኞችና አሠሪዎች ተፈፃሚ አይሆኑም፡፡

፩፻፶፱. መሟላት ያለባቸው ሁኔታዎች

በከፊልም ሆነ በሙሉ የሥራ ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት እርምጃ ከመወሰዱ በፊት:-

፩/ ለሥራ ማቆም ወይም ለሥራ መዝጋት ምክንያት የሆኑትን ሁኔታዎች በመግለጽ በቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ለሌላኛው ወገን መስጠት አለበት፡፡

፪/ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ያለውን የሥራ ክርክር በስምምነት ለመጨረስ ሁለቱም ወገኖች ጥረት ማደረግ አለባቸው፡፡

፫/ በሠራተኞች የሚወሰድ የሥራ ማቆም እርምጃ ጉዳዩ ከሚመለከታቸው የሠራተኛው ማኅበር አባላት ቢያንስ ሁለት ሦስኛው በተገኙበት በአብላጫ ድምፅ የተደገፈ መሆኑ መረጋገጥ አለበት፡፡

፬/ የድርጅቱ የደኅንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች በአሠሪውና በሠራተኛው እንዲጠበቁ እርምጃዎችን መውሰድ ያስፈልጋል፡፡

፩፻፷. የማስጠንቀቂያ አሰጣጥ ሥርዓት

፩/ በአንቀጽ ፩፻፶፱ (፩) መሠረት እርምጃ የሚወስደው ወገን ማስጠንቀቂያ የሚሰጠው ጉዳዩ ለሚመለከተው ሌላው ወገን እንደነገሩ ሁኔታ ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን አካል ይሆናል፡፡

CHAPTER FIVE
STRIKE AND LOCK-OUT

158. General

1/ Workers shall have the right to strike to protect their interests in the manner prescribed in this Proclamation.

2/ Employers shall have the right to lock-out in the manner prescribed in this Proclamation.

3/ The provisions of sub-articles (1) and (2) of this Article shall not apply to workers and employers of undertakings referred to in Article 137(2) of this Proclamation.

159. Conditions to be Fulfi1led

Prior to initiating a strike or lock-out partially or wholly the following steps shall be taken:

1/ The party initiating a strike or lock-out shall give advance notice to the other party indicating its reasons for taking the said action.

2/ Both parties shall make every effort to solve and settle their labour dispute in a mutually amicably manner.

3/ The strike to be taken by the workers shall have to be supported by simple majority of the workers concerned in a meeting in which at least two-third of the members of the trade union were present.

4/ Measures shall be taken to ensure the observance, by employers and workers, of safety regulations and accident prevention procedures in the undertaking.

160. Procedure for Notice

1/ The notice under Article 159(1) of this Proclamation shall be given by the party initiating a strike or lock-out to the other party, and to the Ministry or the appropriate Authority.

፪/ በንዑስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው ማስጠንቀቂያ እርምጃ ከመወሰዱ ከ፲ ቀን በፊት ይሰጣል፡፡

፩፻፷፩. የተከለከሉ ድርጊቶች

፩/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፷ (፩) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ክርክር ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም ለፍርድ ቤት ከቀረበ በኋላ ቦርዱ ትዕዛዝ ወይም ውሣኔ ሳይሰጥበት ፴ ቀን ከማለፉ በፊት ወይም ፍርድ ቤቱ ውሣኔ ሳይሰጥበት በሕግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ከማለፉ በፊት የተደረገ ሥራ ማቆም ወይም ሥራ መዝጋት ሕገወጥ ነው፡፡

፪/ ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤቱ የሥራ ክርክርን ጉዳይ በሙሉ ወይም በከፊል ለመጨረስ ያሳለፈውን ትዕዛዝ ወይም ውሣኔ በእምቢተኝነት አለመቀበል፣ ወይም ከዚህ ትዕዛዝ ወይም ውሣኔ ጋር በሚፃረር አኳኋን የሥራ ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት እርምጃ መውሰድ ወይም መቀጠል ወይም አላግባብ የቦርዱን ወይም የፍርድ ቤቱን ትዕዛዝ ወይም ውሣኔ ሳይፈጽሙ ማዘግየት ሕገወጥ ተግባር ነው፡፡ ሆኖም የተወሰደው እርምጃ ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤት ካሳለፈው ትእዛዝ ወይም ውሣኔ ጋር በሚፃረር ሁኔታ ሳይሆን የተፈረደበት ወገን ትዕዛዙን ወይም ውሣኔውን በሥራ ላይ እንዲያውል ለማስገደድ ከሆነ አድራጎቱ ሕገወጥ ወይም የተከለከለ አይሆንም፡፡

፫/ የሥራ መዝጋቱን ወይም የሥራ ማቆሙን እርምጃ ከአመፅ፣ ከግዙፋዊ ኃይልና ዛቻ ወይም በግልጽና በድብቅ ሕገወጥ ከሆነ አድራጎት ጋር መፈጸም የተከለከለ ነው፡፡

ምዕራፍ ስድስት
ስለክፍያ

፩፻፷፪. ከክፍያ ነፃ ስለመሆን

፩/ በአንቀጽ ፩፻፵፪ እና ፩፻፵፰ መሠረት በማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሠራተኞች ማኅበር ወይም አሠሪ ወይም የአሠሪዎች ማኅበር ለአስማሚና ለአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ የሚቀርቡ የሥራ ክርክሮችን ከክፍያ ነፃ ናቸው፡፡

2/ The notice specified in sub-article (1) of this Article shall be served 10 days in advance of taking action.

161. Prohibited Acts

1/ Without prejudice to the provision of of Article 160 (1) of this Proclamation, a strike or lock-out shall be unlawful if initiated after a dispute has been referred to a Board or to a Court and 30 days have not elapsed before any order or decision is given by the Board or the prescribed period has elapsed before the Court has given decision.

2/ It shall be unlawful to resist or unduly delay the execution of an order or a decision of a Board or Court disposing, in whole or in part, a labour dispute or to take or continue to strike or to lock-out in protest to such order or decision of the board or court; provided, however, that the strike or lock-out shall not be unlawful if initiated in order to ensure compliance with such order or decision.

3/ It is prohibited to conduct strike or lock-out accompanied by violence, threats of physical force or with any act which is illegal.

CHAPTER SIX
FEES

162. Exemption from Fees

1/ No service fees shall be levied in respect of cases submitted to conciliation and to a Labour Relations Board by any worker or Trade Union, employer or Employers' associations in accordance with Articles 142 and 148 of this Proclamation.

፪/ ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሠራተኞች ማኅበር ለፍርድ ቤት የሚያቀርበው የሥራ ክርክር ጉዳይ ከዳኝነት ክፍያ ነፃ ነው፡፡

ክፍል አሥር
የይርጋ ጊዜና የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ

ምዕራፍ አንድ

የመብት ጥያቄ ስለሚቀርብበት የጊዜ ገደብ

፻፷፫. የይርጋ ጊዜ

፩/ በቅጥር ላይ ከተመሰረተ ግንኙነት የመነጨ ማንኛውም ክስ የጊዜ ገደቡ በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሌላ ሕግ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር የመብቱን ጥያቄ ለማቅረብ ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ እስከ ፩ ዓመት ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

፪/ ሠራተኛው የሥራ ውሉ ከሕግ ውጭ ተቋርጦብኛል በማለት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚያቀርበው ክስ ውሉ በተቋረጠ በ፫ ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

፫/ ሠራተኛው የሚያቀርበው የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ መጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ፮ ወር ባለው ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

፬/ የሥራ ውል በመቋረጡ ምክንያት በሠራተኛውም ሆነ በአሠሪው የሚቀርብ ማንኛውም የክፍያ ጥያቄ የሥራ ውሉ በተቋረጠ በ፮ ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

፭/ በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች ባልተሸፈነ የይርጋ ጉዳይ ላይ አግባብ ያለው ሕግ ተፈፃሚነት ይኖረዋል፡፡

፻፷፬. የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር

፩/ በዚህ አዋጅ በተለየ አኳኋን ካልተገለጸ በስተቀር የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ ለመጠቀም ከሚቻልበት ቀን ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ ነው፡፡

፪/ የይርጋ ጊዜው የመጨረሻው ቀን በሥራ ቀን ላይ ያልዋለ እንደሆነ በሚቀጥለው የሥራ ቀን ይሆናል፡፡

2/ No court fees shall be levied in respect of labour cases submitted to courts by any worker or trade union.

PART TEN
PERIOD OF LIMITATION AND PRIORITY OF CLAIMS

CHAPTER ONE
PERIOD OF LIMITATION

163. Period of Limitation

1/ Unless a specific time limit is provided in this Proclamation or other relevant laws, an action arising from an employment relationship shall be barred after one year from the date on which the right becomes exercisable.

2/ Any claim by a worker to be reinstated shall be barred after three months from the date of termination of the contract of employment.

3/ Claim by a worker for payment of wage, over time or any other payment shall be barred after six months from the date it becomes due.

4/ Any claim by a worker or employer for any payment arising from termination of employment contract shall be barred unless an action is brought within six months from the date of termination of the contract of employment.

5/ The relevant law shall be applicable to the period of limitation which is not covered under this Proclamation.

164. Calculation of Period of Limitation

1/ Unless otherwise specifically provided for in this Proclamation, the period of limitation shall begin to run from the date following the date when the right may be exercised.

2/ Whenever the last date of a period of limitation falls on a non- working, it shall expire on the following working day.

፩፻፷፭. የይርጋ ጊዜ መቋረጥ

የይርጋ ጊዜ በሚከተሉት ሁኔታዎች ይቋረጣል:-

፩/ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለሥልጣን ክስ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ እስከሚሰጥበት ቀን ድረስ፤

፪/ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለሥልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ በጽሑፍ እስከሚሰጥበት ቀን ድረስ፤

፫/ በይርጋ ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን መብት በጽሑፍ ሲያውቅለት ወይም በከፊል ሲፈጽምለት፤ ሆኖም በዚህ ምክንያት የይርጋ ጊዜው የተቋረጠ የመብት ጥያቄ በአጠቃላይ ከ፫ ጊዜ በላይ ሊቋረጥ አይችልም፡፡

፩፻፷፮. የይርጋ መብትን ስለመተው

ማንኛውም ወገን የይርጋው ጊዜ ካለፈ በኋላ የይርጋ ጊዜን እንደመቃወሚያ አድርጎ ለማንሳት ያለውን መብት ሊተው ይችላል፡፡ ሆኖም የይርጋው ጊዜ ከማለቁ በፊት የሚደረግ የይርጋ መብት መተው ውጤት አይኖረውም፡፡

፩፻፷፯. ኃላፊነት የተሰጠው አካል ስላለው ሥልጣን

፩/ የሥራ ክርክርን የሚወስነው ባለሥልጣን ክሱ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት መዘግየቱን ካረጋገጠ በይርጋ የታገደውን ክስ መቀበል ይችላል፡፡ ሆኖም ከአቅም በላይ የሆነው ምክንያት በተወገደ በ፲ ቀን ውስጥ ክሱ ካልቀረበ ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ጠቅላላ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተሉት በይርጋ የታገደውን ክስ ለመቀበል በቂ ምክንያት ይሆናሉ:-

ሀ) የሠራተኛው መታመም፤

ለ) የሠራተኛው በትዕዛዝ ከመደበኛ የመኖሪያ ሥፍራው ውጭ መዛወር፤

ሐ) የሠራተኛው በብሔራዊ ጥሪ ላይ መገኘት፡፡

165. Interruption of a Period of Limitation

A Period of limitation shall be interrupted by:

1/ Any action taken before an authority responsible for the determination of labour disputes until a final decision is given;

2/ Any action taken before the competent authority responsible for the enforcement and implementation of this Proclamation until a final decision is given in writing;

3/ The written admission of the other party as to the validity of claim'; provided, however, that a period of limitation interrupted on such ground may not be interrupted for more than three times in the aggregate.

166. Waiver of Limitation

Any party may waive his right to raise a period of limitation as a defense; provided, however, that a waiver of such right made before the date of expiry of the period of limitation shall have no effect.

167. Discretion of the Competent Authority

1/ The organ responsible for the determination of labour disputes may accept an action after the expiry of a period of limitation if it ascertains that the delay is due to force majeure; provided, however, that such ground shall not be acceptable unless the action is brought within ten days from the date the force majeure ceases to exist.

2/ Without affecting the generality of the provisions of sub-article (1) of this Article, the following shall be considered as force majeure for disregarding a period of limitation:

a) Illness of the worker;

b) Transfer of the worker to a place out of his residence in fulfillment of job tasks;

c) Call of the worker for national service.

ምዕራፍ ሁለት

የዕዳ ክፍያ ቅድሚያ

፩፻፷፰. በቅድሚያ የመክፈል መብት

በቀጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት የሚመነጭ ማንኛውም የሠራተኛ የክፍያ ጥያቄ ከማናቸውም የክፍያ ወይም የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ ይኖረዋል፡፡

፩፻፷፱. የዕዳ አከፋፈል ሥነ-ሥርዓት

፩/ ማንኛውም ድርጅት በሚፈርስበት ጊዜ ፍርድ አስፈጻሚዎች ወይም ፍርድ እንዲያስፈጽሙ በሕግ ወይም በፍርድ ቤት ሥልጣን የተሰጣቸው አካሎች በአንቀጽ ፩፻፷፰ የተመለከቱትን የዕዳ ጥያቄዎች አግባብ ባለው ባለሥልጣን ውሣኔ ከተሰጣቸው ቀን ጀምሮ በ፴ ቀን ውስጥ እንዲከፈሉ የማድረግ ግዴታ አለባቸው፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ በገንዘብ ማጣት ምክንያት ዕዳዎቹ ሊከፈሉ ያልቻሉ እንደሆነ ገንዘብ እንደተገኘ ወዲያውኑ ይከፈላሉ፡፡

፩፻፸. በራሳቸው ቤት የሚሰሩ ሠራተኞች ያመረቷቸውን ዕቃዎች በዕዳ ለመያዝ ስላላቸው መብት

በራሳቸው ቤት የሚሠሩ ሠራተኞች ድርጅቱ በሚፈርስበት ወይም በሚዘጋበት ጊዜ ከአሠሪው ከሚፈልጉት ዕዳ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ በእጃቸው የሚገኙ ያመረቷቸውን ዕቃዎች በዕዳ ሊይዙ ይችላሉ፡፡ ይህ እርምጃ በአንቀጽ ፩፻፷፰ የተመለከተውን መብት ለማስጠበቅ እንደተደረገ ሆኖ ይቆጠራል፡፡

ክፍል አሥራ አንድ

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አፈጻጸም

ምዕራፍ አንድ

የአሠሪና ሠራተኛ አስተዳደር

፩፻፸፩. የሚኒስትሩ ሥልጣን

፩/ ሚኒስትሩ ለዚህ አዋጅ አፈፃፀም ሲባል ከዚህ በታች በተዘረዘሩት እና በሌሎች አሠሪና ሠራተኛን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ አስፈላጊውን መመሪያ ሊያወጣ ይችላል:-

ሀ) ስለሙያ ደኅንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ ጥበቃ፤

ለ) ስለሥራ ሁኔታ ደረጃዎች፤

ሐ) የሥራ አደጋዎችን ለይቶ ስለመመደብ፤

CHAPTER TWO

PRIORITY OF CLAIMS

168. Priority over other Debts

Any claim by a worker emanating from employment relations shall have priority over other payments or debts.

169. Procedure of Payment of Claims

1/ In the event that the under taking is liquidated, execution officers or other persons authorized by law or the Court to execute such liquidations hall have the duty to pay the claims referred to in Article 168 of this Proclamation with in thirty days following the decision of the competent authority.

2/ Where the claims are not satisfied within the time limit set forth in sub-article (1) of this Article due to lack of asset, they shall be paid as soon as the necessary resource are available.

170. Lien of Home Workers

Where an under taking is liquidated or ceases to operate, home workers may exercise alien on goods in their possession that they have produced for the under taking and such lien shall be of equal value with their claims. Such measure shall be deemed an action taken to enforce the right provided for in Article168 of this Proclamation.

PART ELEVEN

Enforcement of Labour law

CHAPTER ONE

Labour Administration

171. Powers of the Ministry

1/ The Ministry may issue directives necessary for the implementation of this Proclamation, in particular, with respect to:

a) Occupational safety, health and theprotection of working environment;

b) Standards for working conditions;

c) Determination of hazardous jobs;

መ) ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ጋር በመመካከር ለሴት ሠራተኞች በተለይም ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ሥራዎች፤

ሠ) የሥራ ፈቃድ ስለሚያስፈልጋቸው የውጭ አገር ዜጎች እና በአጠቃላይ የሥራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ፤

ረ) አግባብ ካላቸው አካላት ጋር በመመካከር በቤት ስለሚሠራ ውል እንዲሁም የሙያ መልመጃ ስለሚሰጥባቸው ሙያዎችና ሥራዎች እንዲሁም ተያያዥ ጉዳዮች፤

ሰ) ስለሥራ ፈላጊዎችና ስለክፍት ሥራ ቦታዎች አመዘጋገብ ሥነ ሥርዓት፤

ሸ) የሠራተኞች ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ሥነ ሥርዓት፤

ቀ) በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች ስለመወሰን፤

በ) ቋሚ የሆነ የአማካሪ ቦርድ ስለሚቋቋምበት እና ተግባሩና ኃላፊነቱ ስለሚወሰንበት ሁኔታ፤

ተ) የግል ሥራና ሠራተኞች አገናኝ ኤጀንሲ በሀገር ውስጥ የስራ ሥምሪት አገልግሎት ስለሚሳተፍበት ሁኔታ፤

ቸ) የግል የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት አቅራቢዎች የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ለማግኘት ሊያሟሉ ስለሚገባቸው መስፈርቶች፤

ኀ) የሙያ ደህንነትና ጤንነት ኮሚቴ ስለሚቋቋምበት ሁኔታ፡፡

፪/ ሚኒቴትሩ የተቀናጀ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር ሥርዓት በማቋቋም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችንና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተልና ለማስፈጸም የሥራ ሥምሪት አገልግሎት፣ የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት እና የመንግሥት፣ የአሠሪዎች ማኅበራትና የሠራተኞች ማኅበራት ተወካዮች ያካተተ ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ ያቋቁማል፡፡

d) In consultation with the concerned organs, the type of works which are particularly hazardous or dangerous to the health and to the reproductive systems of women workers;

e) Types of works which require work permits for foreigners and, in general, the manner of giving work permits; conditions on which private employment agencies are to operate locally;

f) In consultation with other relevant organs, determine conditions of homework contracts, and the types of occupations in which apprenticeship need to be offered and other issues related thereto;

g) Procedures for registration of vacancies and job-seekers;

h) Procedure for the reduction of work force;

i) Determine undertakings required to arrange insurance coverage for the payment of employment injury benefits;

j) Procedures on the establishment of Permanent Advisory Board and the duties and responsibilities thereto;

k) Conditions for Private Employment Agency to participate in local Employment service;

l) Procedures on the requirements for the certification of private labour inspection service providers;

m) Procedures on the establishment of Occupational Safety and Health Committee in undertakings;

2) The Ministry shall put in place an integrated labour administration system to initiate labour laws and policies, to coordinate, follow up and enforce their implementation, and to enhance employment service and a labour inspection service and establish a Permanent Advisory Board which consists of members representing Government, Employers' Associations and Trade Unions to advice the same.

፫) አግባብ ያለው ባለስልጣን የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትን፣ የሥራ ሥምሪት አገልግሎትና የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት አፈፃፀም እያጠና ምክር የሚሰጠው የመንግሥት፣ የአሠሪዎች ማኅበራትና የሠራተኛ ማኅበራት ተወካዮች ያካተተ ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ ያቋቁማል።

ዘርፍ አንድ
የሥራ ሥምሪት አገልግሎት

፩፻፸፪. ስለሥራ ስምሪት አገልግሎት

የሥራ ሥምሪት አገልግሎት የሚከተሉትን ይጨምራል:-

፩/ ማናቸውም የመሥራት ችሎታና ፍላጎት ያለው ግለሰብ የሥራ ዕድል እንዲያገኝ መርዳት፤

፪/ ቀጣሪዎች ለሥራቸው ተስማሚ ሠራተኛ እንዲያገኙ ማገዝ፤

፫/ የውጭ አገር ዜጎች በኢትዮጵያ ውስጥ ተቀጥረው የሚሰሩበትን ሁኔታ የመወሰን፤

፬/ ከሚመለከታቸው መሥሪያ ቤቶችና ድርጅቶች ጋር በመተባበር የሥልጠና ፕሮግራሞች እንዲቀየሱ የማገዝ፤

፭/ በሥራ ላይ ስለተሰማራውና በሥራ አጥነት ስለሚገኘው የሰው ኃይል ጥናት የማድረግ፤

፮/ ከሚመለከታቸው መሥሪያ ቤቶች ጋር በመተባበር በሀገር ደረጃ የሙያ ስልጠና ስለሚሻሻልበት ሁኔታ ጥናት የማድረግና ለተጠቃሚዎች የማሰራጨት፤ በአጠቃላይ የሥራ ሥምሪት ፖሊሲን በትክክል በሥራ ላይ የማዋል፡፡

፩፻፸፫. ሥራና ሠራተኛን ስለማገናኘት

ሥራና ሠራተኛን ማገናኘት የሚከተሉትን ይጨምራል:-

፩/ ሥራ ፈላጊዎችንና ከአሠሪዎች የሚገለጹ ክፍት የሥራ ቦታዎችን የመመዝገብ፤

3) The appropriate Authority shall establish a Permanent Advisory Board consisting of members representing government, Employers' associations and Trade Unions that will advise it after studying and examining the implementation of labour laws and policies and the administration of employment services and labour inspection services.

SECTION ONE
EMPLOYMENT SERVICE

172. General

Employment services shall include the following:

1/ Assisting persons who are capable and willing to work to obtain employment;

2/ Assisting employers in the recruitment of suitable workers for their job positions;

3/ Determining the manner in which foreign national are to be employed in Ethiopia;

4/ Cooperating with the concerned offices and organizations, in the preparation of training programmers';

5/ Conducting studies pertaining to the labour market;

6/ In collaboration with the concerned offices, conducting studies relating to the manner of improving vocational training at the country level and disseminating same to beneficiaries and implementing the employment policy properly.

173. Employment Exchange

Employment exchange shall include the following:

1/ Registration of job-seekers and vacancies; and

፪/ በአሠሪዎች በተገለጹ ክፍት የሥራ ቦታዎች መሠረት ከተመዘገቡትና ከቀረቡት ሥራ ፈላጊዎች መካከል መርጦ የሚመጥኑትን ለውድድር የመላክ፤

፫/ ማንኛውም ዕድሜው ፲፭ እና ከዚያ በላይ የሆነ ሥራ ፈላጊ አስፈላጊውን መረጃ ሲያቀርብ አግባብ ባለው አካል የመመዝገብ፡፡

፩፻፸፬. የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ በሀገር ውስጥ ሥራ ሥምሪት አገልግሎት አሰጣጥ ስለሚሳተፉበት ሁኔታ

በሀገሪቱ የተሟላ የሥራ ሥምሪት አገልግሎት እንዲስፋፋ ለማድረግ የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ መንግስት በሚያወጣው መመሪያ መሠረት በዘርፉ ሊሳተፍ ይችላል፡፡

፩፻፸፭. የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ፈቃድ ስለማስፈለጉ

፩/ በዚህ አዋጅ መሠረት በሀገር ውስጥ የግል ሥራና ሠራተኛ አገናኝ ኤጀንሲ ሆኖ ለመሥራት የሚፈልግ ማንኛውም ሰው አግባብ ካለው ባለስልጣን ፈቃድ ማግኘት አለበት፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት አግባብነት ያለው ባለስልጣን ፈቃድ ለመስጠት፣ ለማደስ ወይም ለመተካት የሚያስፈልገው የአገልግሎት ክፍያ በሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚወጣ ደንብ ይወሰናል፡፡

፩፻፸፮. የውጭ አገር ዜጎች ስለሚቀጠሩበት ሁኔታ

፩/ ማንኛውም የውጭ አገር ዜጋ በኢትዮጵያ ውስጥ በማናቸውም የሥራ መስክ ተቀጥሮ ለመሥራት የሚችለው ከሚኒስቴሩ የተሰጠውን የሥራ ፈቃድ ሲይዝ ብቻ ነው፡፡

፪/ የሥራ ፈቃድ የሚሰጠው በአንድ የሥራ መስክ ለማገልገል እስከ ሦስት ዓመት ሲሆን በየዓመቱ ይታደሳል፡፡ ሆኖም ሚኒስቴሩ የሦስት ዓመቱን የጊዜ ገደብ እንደአስፈላጊነቱ ሊያሻሽለው ይችላል፡፡

2/ Selecting from among the registered job-seekers and sending those who meet the requirements to compete for the positions notified by employers.

3/ Any job seeker who has attained the age of 15 years may up on presenting the necessary documents be registered by the organ delegated by the pertinent authority.

174. Conditions for the Private Employment Agencies to participate in Provision of Local Employment Service

With the view to promote a comprehensive national employment service, private Employment Agencies can participate in the sector as per the Directive that will be issued by the Government.

175. Licensing of Private Employment Agencies

1/ Any person who desires to engage in private employment agency pursuant to this Proclamation shall acquire license from the Competent Authority.

2/ The appropriate Authority shall levy service charge prescribed by the regulation to be issued by the Council of Ministers for purposes of issuance, renewal or replacement of licenses.

176. Employment of Foreign Nationals

1/ any foreigner may only be employed in any type of work in Ethiopia where he possesses a work permit given to him by the Ministry.

2/ a work permit shall be given for an employment in a specific type of work for three years and shall be renewed every year; provided, however, that the Ministry may vary the three years limit as required.

፫/ የውጭ አገር ዜጋው ለሥራው አስፈላጊ አለመሆኑ በሚኒስቴሩ ሲረጋገጥ የሥራ ፈቃዱ ሊሰረዝ ይችላል፡፡

፬/ ሚኒስቴሩ የስራ ፈቃድ ለመስጠት፣ ለማደስ ወይም ለመተካት በህግ መሰረት የአገልግሎት ዋጋ ሊያስከፍል ይችላል፡፡

ዘርፍ ሁለት
የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

፩፻፸፯. ስለሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት የሚከተሉትን ይጨምራል:-

፩/ በዚህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች፣ ሌሎች አሠሪና ሠራተኛን በሚመለከቱ ሕጎች፣ የተመዘገቡ የኅብረት ስምምነቶች፣ በአሠሪና ሠራተኛ ክርክር ጉዳዮች ስልጣን ባላቸው አካላት የተሰጡ ውሣኔዎችና ትእዛዞች ሥራ ላይ መዋላቸውን የማረጋገጥ፤

፪/ የሥራ ሁኔታን፣ የሙያ ደኅንነትን፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢን በተመለከተ በዚህ አዋጅና በሌሎችም ሕጎች የወጡት ድንጋጌዎች በተግባር ላይ መዋላቸውን የመቆጣጠር፣ የማስፈጸም፣ ትምህርት የመስጠት፣ ጥናትና ምርምር የማካሄድና የሥራ ሁኔታዎች ደረጃ የማዘጋጀት፤

፫/ የሙያ በሽታን ዝርዝርና የአካል ጉዳት መጠን ሠንጠረዥ የማዘጋጀት፤

፬/ አደገኛ የሆኑትን ሥራዎች ወይም ድርጅቶች ለይቶ የመመደብ፤

፭/ ስለሥራ ሁኔታዎች ጥናት የማድረግና ስታትስቲክስ የመያዝ፤

፮/ የሥራ ላይ አደጋን ለመከላከል ለሠራተኞች የሚሰጥ የትምህርት ኘሮግራም የማዘጋጀት፤

፯/ አዲስ ድርጅቶች ሲገነቡ፣ የነበሩት ሲስፋፉ፣ ሲታደሱ ወይም መሣሪያዎች ሲተከሉ በሠራተኞች ጤንነትና ደኅንነት ላይ ጉዳት የማያደርሱ መሆናቸውን የመቆጣጠርና የማረጋገጥ፤

3/ Where the Ministry ascertains that the foreigner is not required for the work, the work permit may be cancelled.

4/ The Ministry may, in accordance with the law, charge service fees for the issuance, renewal or replacement of work permit.

SECTION TWO
LABOUR INSPECTION SERVICE

177. LABOUR INSPECTION SERVICE

Labour inspection service shall include the following activities:

1/ Ensuring the implementation of the provisions of this Proclamation, Regulations and directives issued in accordance with this Proclamation, other laws relating to labour relations, registered collective agreement, and the decisions and orders given by the authorities responsible to determine labour disputes;

2/ conducting studies and research, supervision, educating, and developing labour standards to ensure the enforcement of the provisions of this Proclamation and other laws regarding working conditions, occupational safety, health and working environment ;

3/ preparation of list of occupational diseases and schedules of degrees of disablement;

4/ classifying dangerous occupations and undertakings;

5/ conducting studies and compiling statistical data relating to working conditions;

6/ preparing training programs to workers in order to prevent employment injuries;

7/ monitoring the construction of new undertaking, the expansion and renovation of existing undertakings and the erection of machineries to ensure the safety and health of workers;

፰/ በዚህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች የሚደነገጉትን ለማስፈጸም አስተዳደራዊ እርምጃ የመውሰድ፤

፱/ የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች እንዲሁም የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ሕጋዊ ተግባሩን ሲያከናውን ባጋጠመ ጉድለት ምክንያት የሰጠው ውሣኔ ቅጣትን የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ እርምጃውን በሥራ ክርክር ወሳኝ አካሎች ወይም በፍርድ ቤት ለማስፈጸም ተገቢውን እርምጃ የመውሰድ፤

፲/ በግል የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር የስራ ቦታዎች ቴክኒካል ፍተሻ፣ የምክርና የስልጠና አገልግሎት ላይ ለሚሰማሩ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት የመስጠትና ስራቸውን በአግባቡ ማከናወናቸውን የመቆጣጠር፡፡

፻፸፰. የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ሥልጣንና ተግባር

፩/ የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን በሚመለከት ክትትልና ቁጥጥር የሚያደርጉ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በሚኒስትሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን ይመደባሉ፡፡

፪/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ተግባራቸውን ለማስፈጸም በሚኒስትሩ ወይም አግባብ ባለው ባለስልጣን የሚሰጣቸውን ማኀተም ያለበት የመታወቂያ ወረቀት ይይዛሉ፡፡

፫/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ለዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፸፯ አፈጻጸም በማናቸውም የሥራ ሰዓት በቅድሚያ ሳያሳውቁ ቁጥጥር ማድረግ በሚያስፈልግባቸው የሥራ ቦታዎች ቀንም ሆነ ማታ ለመግባትና ማናቸውም ምርመራ፣ ሙከራ፣ ወይም ጥያቄ ለማካሄድ ስልጣን ያላቸው ሲሆን በተለይም በእነዚህ ብቻ ሳይወሰኑ:-

ሀ) ማናቸውንም ግለሰብ በግል ወይም ምስክሮች ባሉበት ለመጠየቅ፤

ለ) ጽሑፎችን፣ መዝገቦችንና ሌሎች ሰነዶችን ለመቆጣጠር፣ ለመገልበጥ ወይም ከነዚህ ጽሑፎች ለመቅዳት፤

8/ taking administrative measures with a view to implementing this Proclamation and regulations and directives issued in accordance with this Proclamation;

9/ taking appropriate measures to request the authorities responsible for determining labour disputes and the courts to enforce the provisions of this Proclamation and sanctions imposed by a labour inspection service in the course of its lawful activities.

10/ issuance of certificate of competence to private inspection service which desire to engage in workplace technical inspection, consultancy and training on the subject; and monitor their performance;

178. Power and Duty of Labour Inspectors

1/ The Minister or the appropriate Authority shall assign labour inspectors who are authorized to carry out the responsibilities of follow-up and supervision of the inspection service.

2/ In administering their responsibilities, labour inspector shall have an identity card issued by the Ministry or the appropriate Authority bearing an official seal.

3/ A labour inspector shall have the power to enter into, during any working hours without prior notice, any work place which he may think necessary to inspect in order to examine, test or enquire to ascertain observation of the provisions of Article 177 of this Proclamation and, this shall:

a) Interrogate any person alone or in the presence of witnesses;

b) check, copy or extract any paper, file or other documents;

ሐ) ሠራተኞች ተቀጥረው በሚሰሩበት ስፍራ የሚገኝ ማናቸውንም ነገር በመጠኑ ወስደው በሠራተኞች ላይ ጉዳት የማያደርስ መሆን አለመሆኑን ለመመርመር፤

መ) ሠራተኞች ተቀጥረው በሚሰሩበት ቦታ ሊለጠፉ የሚገባቸው ማስታወቂያዎች መለጠፋቸውን ለማረጋገጥ፣

ሠ) የሠራተኞችን ጤንነትና ደህንነት ለማረጋገጥ ማናቸውንም ሠራተኛ ፎቶግራፍ ማንሳት፣ ህንፃ፣ ክፍል፣ መኪና፣ የፋብሪካ መሳሪያ ዕቃ ለመለካት፣ በስዕል ለመቅረጽ፣ ወይም ለመሞከር ማንኛውም ሰነድ ለመቅዳት ስልጣን አለው፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫)(ሐ) መሰረት ለዓይነት የሚወሰድ ነገር በቅድሚያ ለአሠሪው ሊነገረውና በሚወስድበትም ጊዜ ስራ አስኪያጁ ወይም ወኪሉ በስፍራው ለመገኘት መብት አለው፡፡

፩፻፸፱. **በሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚወሰዱ እርምጃዎች**

፩/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ በማናቸውም ድርጅት አጥር ግቢ ውስጥ በፋብሪካው፣ በመሳሪያዎቹ ወይም በዕቃዎቹ ወይም የድርጅቱ ሥራ በሚካሄድበት አሰራር ምክንያት ለሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት አስጊ ሆኖ ሲገኝ ሁኔታውን ለማሻሻል አሠሪው በተወሰነ ጊዜ ውስጥ አስፈላጊውን የእርምት እርምጃ እንዲወስድ ማዘዝ ይችላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት አሠሪው ትዕዛዙን ከተቀበለ በኋላ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ አስፈላጊውን እርምጃ ሳይወስድ ቢቀር የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው:-

ሀ) ለሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት የሚያሰጋው ሁኔታ ይወገድ ዘንድ አስፈላጊውን ለውጥ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ እንዲፈፀም፤

c) take any sample of any matter in a workplace and to test it to ensure that it does not cause injury to workers;

d) ensure that the relevant notices are affixed at the appropriate place of work;

e) take picture of any worker, and measure, draw or test buildings, rooms, cars, factories, machineries or goods and copy and registered documents in order to ensure the safety and health of workers.

4/ Where a sample is taken in accordance with Sub-Article 3(c) of this Article, the employer shall be informed in advance and the manager or his representative shall have the right to be present at that occasion.

179. **Measures to be taken by Labour Inspection**

1/ Where a labour inspector finds that the premises, plant, machinery, equipment or material or the working methods of any undertaking constitute a threat to the health, safety or welfare of its workers, he shall instruct the employer to take the necessary corrective measure within a given period of time.

2/ Where the employer fails to take such steps within the given period after receiving instructions in accordance with sub-article (1) of this Article, the labour inspector shall issue an order requiring the employer:

a) that alteration in existing conditions which may be necessary to prevent the threat to the health, safety or well-being of the workers be completed within a stated period of time;

ለ) ሁኔታው በሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት ላይ ወዲያውኑ ጉዳት የሚያደርስ ሲሆን አደጋውን ለመከላከል ማናቸውንም አስፈላጊ እርምጃ ጊዜ ሳይወስድ እንዲፈፅም ለአሠሪው ትዕዛዝ መስጠት ይችላል፡፡

፫/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው በቴክኒክ ወይም በህግ ረገድ ጥርጣሬ የሚያሳድርበት ጉዳይ ሲያጋጥመው ወዲያውኑ አስፈላጊው ውሳኔ እንዲሰጥበት እና በውሳኔው መሰረት ተገቢው ትዕዛዝ እንዲተላለፍ ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ሃሳብ ያቀርባል፡፡

፩፻፹. ስለ ይግባኝ

፩/ አሠሪው በአንቀጽ ፩፻፸፱ (፩) እና (፪) በሚሰጠው ትዕዛዝ ያልተስማማ እንደሆነ በ፭ የስራ ቀናት ውስጥ ስልጣን ላለው የስራ ክርክር ሰሚ ፍርድ ቤት ይግባኝ ለማለት ይችላል፡፡ ሆኖም በሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት ላይ ወዲያውኑ አደጋ የሚያደርሰውን ሁኔታ ለመከላከል በአንቀጽ ፩፻፸፱ (፪) (ለ) መሰረት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው የሰጠው ትዕዛዝ ይግባኝ እስኪ ታይ ድረስ ከመፈፀም አይታገድም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት በቀረበው ይግባኝ ላይ ስልጣን ያለው አካል የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ አሠሪው ይግባኝ ሳይጠይቅ የጊዜ ገደቡ ካለፈ ውሳኔው ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

፩፻፹፩. የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን ተግባርና ኃላፊነት ስለመወሰን

፩/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ስራቸውን ያለአድልዎና ትክክለኛ በሆነ መንገድ ማከናወን አለባቸው፡፡ ከአሠሪዎችም ሆነ ከሠራተኞች የሚቀርቡላቸውንና ተገቢ መስለው የታዩዋቸውን ምክሮችና ሀሳቦች ተቀብለው መመዘን ይኖርባቸዋል፡፡

፪/ ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ በዚህ አዋጅ መሰረት የመቆጣጠር ተግባሩን ሲፈጽም ያገኘውን ማንኛውንም የፋብሪካ፣ የንግድ ወይም የሌሎች የስራ ክፍሎች ምስጢር

b) that any measure which may be necessary to prevent imminent danger to the safety or health of the workers be taken immediately.

3/ Where the labour inspector is in doubt about the technical or legal danger of any particular case, he shall report same to the Minister or appropriate authority requesting that pertinent decision is given and orders issued accordingly.

180. Appeal

1/ Where an employer is aggrieved by an order given in accordance with Article 179 (1) and (2) of this Proclamation, it may appeal to the Competent Court with in five working days; provided, however, that there shall be no stay of execution of the order given by the labour inspector to avert an imminent danger pursuant to Article 179 (2) (b) of this Proclamation until decision is given on the appeal.

2/ Decision of the Court on the appeal lodged in accordance with Sub- Article (1) of this Article shall be final. Where an employer does not appeal within the time limit, the decision shall be executed.

181. Restriction on the Functions and responsibility of Labour Inspectors

1/ Labour inspectors shall perform their duties diligently and impartially. They shall take into account any reasonable suggestions given to them by employers and workers.

2/ No labour inspector shall, at any time, whether during or after he left his employment, reveal any secrets of manufacturing, commercial or other working processes to third parties which

በዚህ ስራ ላይ ሳለ ወይም ከተሰናበተ በኋላ ለማንም ሰው መግለጽ የለበትም፡፡

፫/ ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ስለአንድ ጉድለት ወይም የህግ ድንጋጌዎች መተላለፍ አቤቱታ የደረሰው እንደሆነ አቤቱታው ከየት እንደደረሰው ጉዳዩ ከሚመለከተው የሚኒስቴር መስሪያ ቤት ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ኃላፊ በስተቀር ለሌላ ሰው መግለፅ አይኖርበትም፡፡ በተለይም የቁጥጥር ጉብኝት የሚደረገው ለሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት አቤቱታ ስለቀረበ መሆኑን ለአሠሪውም ሆነ ለወኪሉ መግለፅ የለበትም፡፡

፬/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የመቆጣጠር ተግባሩን ለመፈፀም በአንድ ድርጅት የስራ ቦታ ሲገኝ የድርጅቱ ስራ አፈፃፀምን የሚያስተጓጉል ካልሆነ በስተቀር በድርጅቱ ውስጥ መገኘቱን ለአሠሪው ማስታወቅ አለበት፡፡

፭/ ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ራሱ ባለንብረት ወይም የጥቅም ተካፋይ የሆነበትን ድርጅት እንዲቆጣጠር አይፈቀድለትም፡፡

፮/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በስራ ክርክርና በኅብረት ድርድር ውስጥ በአስማሚነት ሆነ በሽምግልና መልክ በምንም አይነት ጣልቃ መግባት አይችሉም፡፡

፩፻፹፪. <u>የተከለከሉ ድርጊቶች</u>

የሚከተሉትን ድርጊቶች መፈፀም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ሥራውን እንዳይሰራ እንደመከልከል ይቆጠራል:-

፩/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ወደስራ ቦታ እንዳይገባ ወይም በግቢው ውስጥ እንዳይቆይ መከልከል፤

፪/ ለሥራው አስፈላጊ የሆነውን ሰነድ ወይም መዝገብ እንዳይመረምር መከልከል፤

may come to his attention in the course of his duties under this Proclamation.

3/ No labour inspector shall reveal to any person other than the concerned official the sources of any complaint brought to his attention concerning a defect or breach of legal provision and, in particular, he shall not make any indications to any employer or his representative that his inspection visit was made in response to a complaint filed with the labour inspection service.

4/ A labour inspector shall, in all cases, notify the employer of his visit to the premises of the undertaking unless he considers such notification may be prejudicial to the execution of his duties.

5/ No labour inspector shall inspect any undertaking of which he is an owner or in which he has an interest.

6/ A labour inspector shall refrain from engaging or acting as a conciliator or an arbitrator in a labour dispute or collective bargaining.

182. <u>Prohibited Acts</u>

The following acts shall be deemed to constitute obstruction of a labour inspector in the performance of his duties:

1/ Preventing a labour inspect or from entering a work place or from staying in the premises;

2/ Refusing to let a labour inspector examine records or documents relevant for his tasks;

፫/ የሥራ አደጋና ስለሁኔታው የሚገልፁ መረጃዎችን ከሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው መደበቅ፤

፬/ በሌሎች ሁኔታዎች የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪውን ስራ ማዘግየትና እንቅፋት መፍጠር፡፡

፩፻፹፫. የግል የሥራ ሁኔታ ቁጥጥር አገልግሎት

፩/ ማንኛውም ሰው ልዩ ሙያና ቴክኒካል ፍተሻ በሚጠይቁ ስራዎች የስራ ቦታዎች ቴክኒካል ፍተሻ፣ የምክርና የስልጠና አገልግሎት ላይ ለመሰማራት ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን አመልክቶ ሲፈቀድለት የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ይሰጣል።

፪/ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) መሰረት ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን ሲፈቅድ የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ይሰጣል።

፫/ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) መሰረት የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ለማግኘት የሚከፈለው የአገልግሎት ክፍያ መጠንና ሌሎች ተያያዥ ጉዳዮች የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ ይወሰናሉ፡፡

ክፍል አስራ ሁለት
ስለአስተዳደራዊ እርምጃ እና ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

ምዕራፍ አንድ
አስተዳደራዊ እርምጃዎች

፩፻፹፬. ጠቅላላ

በወንጀል የሚወሰዱ እርምጃዎች እንደተጠበቁ ሆነው በዚህ አዋጅ ከአንቀጽ ፩፻፹፭ እስከ ፩፻፹፯ የተመለከቱት አስተዳደራዊ እርምጃዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

፩፻፹፭. በአሠሪ ላይ ስለሚወሰዱ እርምጃዎች

፩/ ማንኛውም አሠሪ:-

ሀ) በዚህ አዋጅ ከተወሰነው ሰዓት በላይ ሠራተኛው አብልጦ እንዲሰራ በማድረግ ወይም በማንኛውም አኳኋን የስራ ሰዓት ድንገጌን የጣሰ፤

3/ concealing data relating to employment injury and the circumstance in which they occur;

4/ Any other conducts that delays or interferes with the exercise of the functions of a labour inspector.

183. Private Inspection Service

1/ Any person may conduct technical inspection, consultancy or training provided that it has been certified by the Ministry or the appropriate Authority to engage in occupations that demand special skill and technical qualifications.

2/ The Certificate of Competence indicated under sub-article (1) of this Article shall be issued by the Ministry or the appropriate Authority.

3/ The service charge to be levied in order to issue the certificate pursuant to sub-article (1) of this Article and other related issues shall be prescribed by Regulations of the Council of Ministers.

PART TWELVE
Administrative Measures and Miscellaneous Provisions

CHAPTER ONE
Administrative Measures

184. General

Without prejudice to the criminal liability; the administrative measures laid down from Article 185 up to 187 shall be applicable.

185. Measures Against Employer

1/ An employer who:

a) Causes workers to work beyond the maximum working hours set forth in this Proclamation or contravenes in any manner the provision relating to working hours;

ለ) በዚህ አዋጅ ስለሳምንት ዕረፍት፣ ስለህዝብ በዓላትና ስለፈቃዶች የተደነገጉትን የተላለፈ፣ ወይም

ሐ)በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፱ የተደነገገውን የተላለፈ አሠሪ፣ የአሠሪ ድርጅትን ኢኮኖሚ እና የአደረጃጀት ሁኔታ እንዲሁም የጥፋቱ አፈጻጸም ደረጃ ግምት ውስጥ በማስገባት የመጀመሪያ ጊዜ ጥፋት ሲሆን ከብር ፭ሺ እስከ ብር ፲ሺ በሚደርስ፣ ለሁለተኛ ጊዜ የተፈጸመ ሲሆን ከብር ፲ሺ እስከ ብር ፲፭ሺ እና ጥፋቱ ለሶስተኛ ጊዜ የተፈጸመ እንደሆነ ከብር ፲፭ሺ እስከ ብር ፴ሺ በሚደርስ መቀጮ ይቀጣል፡፡ ሆኖም ድርጊቱ ከሶስት ጊዜ በላይ ከተፈጸመ ግን የድርጅቱን መዘጋት ያስከትላል፡፡

፪/ ማንኛውም አሠሪ:-

ሀ) በዚሁ አዋጅ አንቀጽ ፲፪ (፭) የተጠቀሱትን ግዴታዎችን ያልፈፀመ፣

ለ) በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን መዝገብ መያዝ ግዴታዎችን ያልፈጸመ እንዲሁም በአዋጁ መሰረት ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን የሚጠይቀውን መረጃ በሚፈለገው ዓይነትና በተገቢው ጊዜ ያላቀረበ፣

ሐ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፬(፩) የተደነገገውን የጣሰ፣ ወይም

መ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፮(፪) የተደነገገውን በመተላለፍ የሥራ ውል ያቋረጠ ማንኛውም አሠሪ፣ የአሠሪ ድርጅትን ኢኮኖሚ እና የአደረጃጀት ሁኔታ እንዲሁም የጥፋቱ አፈጻጸም ደረጃ ግምት ውስጥ በማስገባት የመጀመሪያ ጊዜ ጥፋት ሲሆን ከብር ፲ሺ እስከ ብር ፳ሺ በሚደርስ፣ ለሁለተኛ ጊዜ ጥፋት ሲሆን ከብር ፳ሺ እስከ ብር ፵ሺ በሚደርስ፣ ጥፋቱ ለሶስተኛ ጊዜ የተፈጸመ እንደሆነ ከብር ፵ሺ እስከ ብር ፷ሺ በሚደርስ መቀጮ ይቀጣል፡፡ ሆኖም ድርጊቱ ከሶስት ጊዜ በላይ ከተፈጸመ ግን የድርጅቱን መዘጋት ያስከትላል፡፡

b) In fringes the provisions of this Proclamation regulating weekly rest days, public holidays or leaves; or

c) contravenes the provisions of Article 19 of this Proclamation; shall by taking in to account its economic and organizational standing and the manner the fault was committed will be fined from Birr 5,000 up to Birr10,000 if the violation is for the first time, from Birr 10,000 up to Birr 15,000 if it is committed for the second time and from Birr 15,000 up to Birr 30,000 it is committed for the third time. Whereas if the act is committed more than three times may result closure of the under taking.

2/ An employer who:

a) fails to fulfill the obligations laid down in Article 12(5) of this Proclamation;

b) fails to keep records prescribed by this Proclamation or other legal instruments issued hereunder or failed to submit them in due time or when so requested;

c) violates the provisions of Article 14(1) of this Proclamation; or

d) terminates a contract of employment in violation of the provisions of Article 26 (2) of this Proclamation; shall by taking in to account its economic and organizational standing and the manner the fault was committed will be fined from Birr 10,000 up to Birr 20,000 if the violation is for the first time, from Birr 20,000 up to Birr 40,000,if it is committed for the second time and from Birr 40,000 – Birr 60,000,if it is committed for the third time. Whereas if the act is committed more than three times may result closure of the under taking.

፩፻፹፮. <u>በማንኛውም ወገን ላይ ስለሚወሰዱ እርምጃዎች</u>

፩) ማንኛውም አሠሪ፣ የአሠሪ ማኅበር፣ የሠራተኛ ማህበር፣ የሠራተኛ ማኅበር መሪ ወይም አሠሪውን ወክሎ የሚሰራ ሰው:-

ሀ) በዚህ አዋጅ ወይም በዚህ አዋጅ መሰረት በወጡ ደንቦች ወይም መመሪያዎች መሰረት ስለሠራተኛ ደህንነት የተደነገጉትን በመተላለፍ የሠራተኞችን ህይወት ወይም ጤንነት ለከባድ አደጋ የሚያጋልጥ ድርጊት የፈጸመ ወይም በዚህ አዋጅ ለሴት ሠራተኞች ወይም ለወጣት ሠራተኞች ሊደረግ ስለሚገባው ልዩ እንክብካቤ የተደነገጉትን የተላለፈ፣

ለ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፲፯ የተደነገገውን የተላለፈ፣

ሐ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፷፩ የተደነገገውን የተላለፈ፣

መ) በዚህ አዋጅ ወይም በሌሎች ህጎች ድንጋጌዎች መሰረት የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የሚሰጠውን ትዕዛዝ ያላከበረ፣

ሠ) ኃላፊነት ለተሰጣቸው ባለሥልጣኖች ሆን ብሎ ትክክለኛ ያልሆነ መረጃ ወይም መግለጫ የሰጠ፣

የመጀመሪያ ጊዜ ጥፋት ሲሆን ከብር ፭ሺ እስከ ብር ፳ሺ፣ ለሁለተኛ ጊዜ ጥፋት ከብር ፳ሺ እስከ ብር ፵ሺ፣ ጥፋቱ ከሁለት ጊዜ በላይ ከተፈጸመ እስከ ብር ፸ሺ በሚደርስ መቀጮ ይቀጣል፡፡ ድርጊቱ ከሶስት ጊዜ በላይ ከተፈጸመ ግን የድርጅቱን መዘጋት ያስከትላል፡፡

፪) የአሠሪ ድርጅት ኢኮኖሚ እና የአደረጃጀት ሁኔታ እንዲሁም የማኅበሩ አጠቃላይ ሁኔታ እና የጥፋት አፈጻጸም ደረጃ ግምት ውስጥ በማስገባት፣

በአዋጁ አንቀጽ ፩፻፴፩ (፪) ወይም (፬) የተመለከተውን ግዴታ የተላለፈ አሠሪ፣ የሠራተኛ ማኅበር፣ የሠራተኛ ማኅበር መሪ ወይም አሠሪውን ወክሎ የሚሰራ ሰው፤

186. <u>Common Measures</u>

1/ Any employer, employers' Association, a representative of an employer, a Trade Union or trade union leader who:

a) violates regulations and directives issued in accordance with this Proclamation pertaining to the safety of workers and commit an act which expose the life and health of a worker to a serious danger or does not accord special protection to women workers or young workers as provided for in this Proclamation;

b) violates Article 117 of this Proclamation;

c) contravenes the provisions of Article 161 of this Proclamation;

d) fails to comply with an order given by a labour inspector in accordance with this Proclamation or the provisions of other laws

e) intentionally submits inaccurate information or declarations to pertinent organs; Shall be fined Birr 5,000 up to Birr 20,000; where the violation is for the first time, and a fine of Birr 20,000 up to Birr 40,000, if the violation is for second time, and a fine of up to Birr 70,000 if it is committed for the third time. Whereas if the act is committed more than three times may result closure of the under taking.

2/ taking in to account the economic and organizational standing of the undertaking or the trade union's general set up and the manner the violation was committed, any employer, trade union, trade union leader or a representative of an employer who violates the provisions Article 131 (2) or (4) of this Proclamation shall be fined up to Birr 5,000 up to Birr 20,000, where the violation is for the first time, and a fine of Birr 20,000 up

የመጀመሪያ ጊዜ ጥፋት ሲሆን ከብር ፳ሺ. እስከ ብር ፵ሺ፣ ጥፋቱ ለሁለተኛ ጊዜ የተፈጸመ ሲሆን ከብር ፵ሺ. እስከ ብር ፶ሺ፤ ጥፋቱ ከሁለት ጊዜ በላይ የተፈጸመ ሲሆን እስከ ብር ፸ሺ. በሚደርስ መቀጮ ይቀጣል፡፡

፩፻፹፯. <u>በኤጀንሲ ላይ ስለሚወሰዱ እርምጃዎች</u>

፩/ ማንኛውም ሰው በዚህ አዋጅና አዋጁን ተከትለው በወጡ ደንብ እና መመሪያዎች መሠረት ፈቃድ ሳያወጣ በኢትዮጵያ ውስጥ ሥራና ሠራተኛን ያገናኘ እንደሆነ ከአምስት ዓመት ባላነሰ ከአስር ዓመት ባልበለጠ እሥራትና በብር ፩፻ሺ. /በአንድ መቶ ሺ. ብር/መቀጮ ይቀጣል፡፡

፪/ ማንኛውም ኤጀንሲ ፈቃዱ በታገደበት ወቅት ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት ተግባር የፈፀመ እንደሆነ ከሦስት ዓመት ባላነሰ ከአምስት ዓመት ባልበለጠ እሥራትና በብር ፸፭ሺ. /ሰባ አምስት ሺ. ብር/ መቀጮ ይቀጣል፡፡

፫/ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና(፪) ከተመለከቱት ውጭ በዚህ አዋጅ መሠረት የወጣውን ደንብ ወይም መመሪያ በመጣስ ጥፋት የፈፀመ ማንኛውም ሰው እስከ ሁለት ዓመት በሚደርስ እስራት ወይም እስከ ብር ፸፭ ሺ. /ሰባ አምስት ሺ. ብር/ በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል፡፡

፩፻፹፰. <u>ክስ የማቅረብ ስልጣን</u>

ይህን አዋጅና በስሩ የሚወጡትን ደንቦችና መመሪያዎች በመተላለፍ የሚፈፀሙ ጥፋቶችን በሚመለከት በዚህ አዋጅ የሥራ ክርክርን በሚወስኑ አካሎች አቅርቦ የማስወሰን ስልጣን ያላቸው የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ናቸው፡፡

<u>ምዕራፍ ሁለት</u>
<u>ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች</u>

፩፻፹፱. የ<u>ይርጋ ጊዜ</u>

በዚህ አዋጅ የተጠቀሰው ማንኛውም ጥፋት ከተፈፀመበት ቀን ጀምሮ ፩ ዓመት ካለፈው ክስ ማቅረብ አይቻልም፡፡

to Birr 40,000 if the violation is for second time, and a fine of Birr up to Birr 70,000 where the violation committed more than twice.

187. <u>Measures Against Private Employment Agency</u>

1/ Any person who, without having obtained a license in accordance with this proclamation, or regulation, or directives issued pursuant to this proclamation and engages in providing employment exchange service in Ethiopia, shall be punishable with imprisonment for a term of not less than five years and not exceeding ten years and with a fine of Birr 100,000(hundred thousand Birr)

2/ Any private employment agency which engages, while its license is suspended, in any employment exchange activity, shall be punishable with impressments for a term of not less than three years and not exceeding five years and with a fine of birr 75,000 (seventy five thousand Birr).

3/ Any persona who commits an offense other than those stated under sub article (1) and (2) of this Article, by violating provision regulations or directives issued pursuant to this proclamation be punishable with imprisonment of up to two years or with a fine of upto Birr75,000 (Birr seventy five thousand).

188. <u>The Power to Institute Cases</u>

Labour Inspectors shall have the power to file suits against violations committed the provisions of this Proclamation and regulations and directives issued here under to the courts having jurisdiction to try them.

<u>CHAPTER TWO</u>
<u>MISCELLANEOUS PROVISIONS</u>

189. <u>Period of Limitation</u>

No proceedings of any kind referred to in this Proclamation shall be instituted where one year has elapsed from the date on which the fault was committed.

፩፻፺. የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፺፪ የተደነገገው ቢኖርም ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት፣

፩/ በአዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፭ (እንደ ተሻሻለ) መሰረት የወጡ ደንብና መመሪያዎች ከዚህ አዋጅ ጋር እስካልተቃረኑ ድረስ ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል፡፡

፪/ በአዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፭ (እንደ ተሻሻለ) መሰረት የተደረጉ የኅብረት ስምምነቶች በዚህ አዋጅ መሰረት እንደተደረጉ ተቆጥረው አዋጁ ተፈጻሚ ይሆንባቸዋል፡፡

፫/ በአዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፭ (እንደ ተሻሻለ) መሰረት የተቋቋሙ የአሠሪም ሆነ የሠራተኛ ማኅበራት በዚህ አዋጅ መሰረት እንደተቋቋሙ ተቆጥረው አዋጁ ተፈጻሚ ይሆንባቸዋል፡፡

፬/ በአዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፭ (እንደ ተሻሻለ) መሰረት የተቋቋሙ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች እና የአሠሪና ሠራተኛ አማካሪ ቦርድ በዚህ አዋጅ መሰረት እንደተቋቋሙ ተቆጥረው ይህ አዋጅ ተፈጻሚ ይሆንባቸዋል፡፡

፭/ በማናቸውም አካላት በመታየት ላይ ያሉ የሥራ ክርክሮች ይህ አዋጅ ከመፅናቱ በፊት በነበረው ህግ መሰረት በተጀመሩበት ሥርዓት ፍፃሜ ያገኛሉ፡፡

፩፻፺፩. ስለ አካል ጉዳት መጠን አወሳሰን

በአንቀጽ ፩፻፪ (፩) የተመለከተው የአካል ጉዳት መጠን ሠንጠረዥ እስኪወጣ ድረስ የህክምና ቦርድ ቀድሞ በሚሰራበት አኳኋን ይቀጥላል፡፡

፩፻፺፪. የተሻሩ ሕጎች

፩/ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጆች ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፭፣ ፬፻፷፮/፲፱፻፺፯፣ ፬፻፺፬/፲፱፻፺፰ እና የሥራና ሠራተኛ ማገናኘት አገልግሎት አዋጅ ቁጥር ፮፻፴፪/፪ሺ፩ ተሽረዋል፡፡

190. Transitory Provisions

Notwithstanding the provisions of Article 192 of this Proclamation:

1/ Regulation and directives issued pursuant to Proclamation No.377/2003 (as amended) shall remain enforce, in so far as they are not inconsistent with this Proclamation.

2/ Collective Agreements concluded pursuant to Proclamation No. 377/2003 (as amended) shall be deemed to have been concluded in accordance with this Proclamation and be governed by the provisions of this Proclamation.

3/ Trade Unions and employers association established in accordance with Proclamation No. 377/2003 (as amended) shall be deemed to have been established in accordance with this Proclamation.

4/ labour advisory board and labour tribunal board established in accordance with Proclamation No. 377/2003 (as amended) shall be deemed to have been established in accordance with this Proclamation.

5/ Labour disputes pending before any labour tribunal to settle labour dispute prior to the coming into force of this Proclamation shall be disposed in accordance with the previous Proclamation.

191. Determination of degree of disablement

Until such time the schedule determining the degree of disablement is issued pursuant to Article 102(1) of this Proclamation, the Medical Board shall continue its regular assessment of disability.

192. Repeal laws

1/ The Labour Proclamation No. 377/2003; Proclamation No. 466/2005, Proclamation No.494/2006 and proclamation 632/2009 are hereby repealed.

፪) ይህን አዋጅ የሚቃረኑ ሕጎች፣ ደንቦች፣ መመሪያዎችና ውሣኔዎች ይህን አዋጅ በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚ አይሆኑም።

፻፺፫. <u>አዋጁ የሚጸናበት ጊዜ</u>

ይህ አዋጅ በነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የጸና ይሆናል።

አዲስ አበባ ነሐሴ ፴ ቀን ፪ሺ፲፩ ዓ.ም

ሳህለ ወርቅ ዘውዴ

የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ፕሬዚዳንት

2/ No laws and practices shall, in so far as they are inconsistent with this Proclamation, have force or effect in respect of matters provided for in this Proclamation.

193. <u>Effective Date</u>

This Proclamation shall enter in to force on the date of its publication in the Federal Negarit Gazette.

Done at Addis Ababa this 5th day of Semptember ,2019

SAHILEWORK ZEWUDIE

PRESIDENT OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA