የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ
FEDERAL NEGARIT GAZETA
OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

አሥረኛ ዓመት ቁጥር ፲፪
አዲስ አበባ የካቲት ፲፰ ፲፱፻፺፮

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

10th Year No. 12
ADDIS ABABA 26th February 2004

ማውጫ

አዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፮ ዓ·ም
ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የወጣ አዋጅ .... ገጽ ፪ሺ፬፻፶፫

CONTENTS

Proclamation No. 377/2003
Labour Proclamation No. 377/2003 .... Page, 2453

አዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፮
ስለ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የወጣ አዋጅ

አሠሪና ሠራተኛ የሥራ ግንኙነታቸውን መሠረታዊ በሆኑ መብቶችና ግዴታዎች ላይ መስርተው የኢንዱስትሪ ሠላምን በመፍጠር ለአገራችን ሁለንታናዊ ዕድገትና ልማት በመተባበር በጋራ እንዲሰሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ ፤

ሠራተኞችና አሠሪዎች የየራሳቸውን ማኅበሮች በየግላቸው በማቋቋም በመረጡአቸው ሕጋዊ ወኪሎቻቸው አማካይነት ጥቅማቸውን ለማስጠበቅ የኅብረት ድርድር የማድረግ መብት እንዲኖራቸው ፤ በመካከላቸውም የሚነሳ የሥራ ክርክር በተቀላጠፈ መንገድ መፍትሔ እንዲያገኝ የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ፤

የአሠሪና የሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደርን በተለይም የሥራ ሁኔታን ፤ የሙያ ደኅንነትን ፤ ጤንነትና የሥራ አካባቢን በተመለከተ በሕግ መሠረት ቁጥጥር የሚያደርግ አካልን ሥልጣንና ተግባር በማጠናከር በሕግ መወሰን በማስፈለጉ ፤

እነዚህን ከላይ የተመለከቱትን ዓላማዎች በትክክል በተግባር ለማዋል እንዲቻል የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት የሚመራበትን መሠረታዊ ሃሣቦች እና የሥራ ሁኔታዎችን የያዘ ከመንግሥት የፖለቲካ ፤ የኢኮኖሚና የሶሻል ፖሊሲ ጋር የተገናዘበ እና ኢትዮጵያ ከፈረመቻቸው ዓለም አቀፍ ኮንቬንሽኖችና ሌሎች ሕጋዊ ሠነዶች ጋር የተጣጣመ ሕግ ለማውጣት በሥራ ላይ ያለውን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕግ በተሻሻለ ሕግ መተካቱ አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ ሕገመንግሥት አንቀጽ ፶፭(፩) እና (፫) መሠረት የሚከተለው ታውጇል ።

PROCLAMATION NO. 377/2003
LABOUR PROCLAMATION

WHEREAS, it is esential to ensure that worker-employer relations are governed by the basic principles of rights and obligations with a view to enabling workers and employers to maintain industrial peace and work in the spirit of harmony and cooperation towards the all-round development of our country;

WHEREAS, it has been found necessary to guarantee the right of workers and employers to form their respective associations and to engage, through their lawful elected representatives, in collective barganing, as well as to lay down the procedure for the expeditious settlement of Labour disputes, which arise between workers and employers;

WHEREAS, it is necessary to strengthen and define by law the powers and duties of the organ charged with the responsibility of inspecting, in accordance with the law, labour administration, particularly labour conditions, occupational safety, health and work environment;

WHEREAS, it has been found necessary to revise the existing Labour law providing for the basic principles which govern worker-employer relations and for labour conditions taking into account the political, economic and social policies of the Government and in conformity with the international conventions and other legal commitments to which Ethiopia is a party with a view to translating into practice the objectives referred to above;

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

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

፩· **አጭር ርዕስ**

ይህ አዋጅ "የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፮" 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 ።

፬) "ሚኒስትር" ወይም "ሚኒስቴር" ማለት እንደአግባቡ የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ወይም ሚኒስቴር ወይም የክልል የሠራተኛና ማኅበራዊ ጉዳይ ቢሮ ነው ።

፭) "የሥራ ደንብ" ማለት በዚህ አዋጅና በሌሎች አግባብ ባላቸው ሕጎች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ሰዓትን ፣ የዕረፍት ጊዜን ፣ የደመወዝ አከፋፈልና የሥራ ውጤት መለኪያ ዘዴን ፣ የደኅንነት ጥበቃና የአደጋ መከላከያን ፣ የዲሲፕሊን ደንቦችና ስለአፈጻጸማቸው እንዲሁም ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች የሚደነግግ የውስጥ ደንብ ነው ።

፮) "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 ።

፯) ክልል ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግሥት አንቀጽ ፵፯ የተጠቀሰ ማንኛውም ክልል ሲሆን ፤ ለዚህ አዋጅ አፈጻጸም የአዲስ አበባና የድሬዳዋ አስተዳደሮችን ይጨምራል ።

፫· **የሕጉ ተፈጻሚነት ወሰን**

፩) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ አዋጅ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ ይሆናል ፤

፪) ይህ አዋጅ ከዚህ በታች በተዘረዘሩት በቅጥር ላይ በተመሠረቱ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ አይሆንም ፤

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

ለ) የሙያ መልመጃ ትምህርትን ሳይጨምር ለመማር ወይም ለመሠልጠን ሲሆን ፤

ሐ) የሥራ መሪን ማለትም በሕግ ወይም እንደ ድርጅቱ የሥራ ፀባይ በአሠሪው በተሰጠ የውክልና ሥልጣን መሠረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣትና የማስፈጸም ከነዚሁ በተጨማሪ ወይም እነዚህኑ ሳይጨምር ሠራተኛን የመቅጠር ፣ የማዛወር ፣ የማገድ ፣ የማሰናበት ፣ የመመደብ ወይም የሥነ ሥርዓት እርምጃ የመውሰድ ተግባሮችን የሚያከናውን የሚወስን ግለሰብን የሚመለከት ሲሆን፤ እንዲሁም እነዚህን የሥራ አመራር ጉዳዮች አስመልክቶ የአሠሪውን ጥቅም ለመጠበቅ አሠሪው ሊወስደው ስለሚገባው እርምጃ በራሱ የውሳኔ ሃሣብ የሚያቀርብ ባለሙያ የሥራ ኃላፊንም ይጨምራል ፤

PART ONE
GENERAL

1. *Short Title*

This Proclamation may be cited as the "Labour Proclamation No. 377/2003."

2. *Definitions*

In this Proclamation:

1) "employer" means a person or an undertaking who employs one or more 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 of this Proclamation;

4) "minister" or "ministry" means the Minister or Ministry of Labour and Social Affairs respectively or Bureau of Regional Labour and Social Affairs.

5) "work rules" means, subject to the provisions of this Proclamation and other relevant laws, an internal ruels which govern working hours, rest period, payment of wages and the method's of measuring work done, maintenance of safety and the prevention of accidents, disciplinary measures and its implementation as well as other conditions of work;

6) "conditions of work" means the entire filed of relations between workers and employers and shall also include hours of work, wage, leave, payments due to dismissal, workers health and safety, compensation to victims of employment injure, dismissal because of redundency, grievance procedure and any other similar matters.

7) "Region" means any region as per Article 47 of the Constitution of Federal Democratic Republic of Ethiopia. For the purpose of this Proclamtion it also include Addis Ababa and Dire Dawa Administration.

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 and an employer.

2) This Proclamation shall not be applicable to the following employment relations arising out of a contract of employment:

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

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

(c) managerial employee who is vested with powers to lay down and execute management policies by law or by the delegation of the employer depending on the type of activities of the undertaking with or without the aforementioned powers an individual who is vested with the power to hire, transfer, suspend, layoff, assign or take disciplinary measures against employees and include professionals who recommend measures to be taken by the employer regarding managerial issues by using his independent judgement in the interest of the employer;

መ) ለትርፍ በሚካሄድ ሥራ ላይ ያልተመሠረተ የግል አገልግሎት ቅጥር ሲሆን ፤

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

ረ) አንድ ተዋዋይ ወገን ዋጋ እየተከፈለው በራሱ የንግድ ሥራ ወይም በራሱ የሙያ ኃላፊነት የሚሠራ ሥራ የሚያከናውን ሲሆን ፤

፫) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ቢኖርም ፤

ሀ) ሥራቸውን በኢትዮጵያ ግዛት ውስጥ የሚያከናውኑ የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ወይም ዓለም አቀፍ ድርጅቶች ከኢትዮጵያውያን ጋር በሚመሠርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንዳይሆን በሚኒስ ትሮች ምክር ቤት ደንብ ወይም ኢትዮጵያ በምትፈራ ረማቸው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች ሊወሰን ይችላል ፤

ለ) የሃይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚ መሠርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንዳ ይሆን የሚኒስትሮች ምክር ቤት በደንብ ሊወሰን ይችላል ።

ሐ) ስለግል አገልግሎት 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 ሰው ደመወዝ እየተከፈለው ፤ በአሠሪ መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለአሠሪው ለመሥራት ቢስማማ በሁለቱ መካከል የሥራ ውል ይመሠረታል ።

፪) ማንኛውም የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች በውሉ መረት የሚኖራቸውን መብትና ግዴታ በማያጠራጥር አኳኋን በሚያውቁበት ሁኔታና በግልጽ መደረግ ይኖርበታል ።

፫) ማንኛውም የሥራ ውል የሥራውን ዓይነትና ቦታ ፤ ለሥራ የሚከፈለውን ደመወዝ መጠን ፣ የስሌቱን ዘዴ ፣ የአከፋ ፈሉን 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 ።

፭· ፎርም

በሕግ በተለየ አኳኋን ካልተደነገገ በቀር የሥራ ውል የተለየ ፎርም አይኖረውም ።

፮· በጽሑፍ ስለተደረገ የሥራ ውል

አግባብ ባለው ሕግ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በጽሑፍ የተደረገ የሥራ ውል ፤

፩· የአሠሪውን ስምና አድራሻ ፣

፪· የሠራተኛውን ስም ፣ ዕድሜ ፣ አድራሻና የሥራ ካርድ ቁጥር ካለ ፣

፫· በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ ንዑስ አንቀጽ ፫ መሠረት የተደረገውን የተዋዋዮችን ስምምነት ፣ እና

፬· የተዋዋዮቹን ፊርማ መያዝ አለበት ።

፯· በጽሑፍ ስለአልተደረገ 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 ።

(d) contracts of personal service for non-profit making purposes;

(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 performes an act, for consideration, at his own business or profesional responsibility.

3. Notwithstanding the provisions of Sub-Artice (1) of this Article:

(a) unless the Council of Ministers by regulations decides, or an itnernational agreement to which Ethiopia is a signatory provides otherwise, employment relation between Ethiopian citizens and foreign diplomatic missions or international organizations operating within the territory of Ethiopia shall be governed by this proclamation;

(b) the Council of Ministers may, by regulations, determine the inapplicability of this Proclamation on 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 person agrees directly or indirectly to perform work for and under the authority of an employer for a difinite or indefinte period or piece work in return for wage.

2) A contract of employment shall be stipulated clearly and in such manner as that the parties are left with no uncertainty as to their respective rights and obligations 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 activities.

5) The contract of employment shall not lay down less favourable conditions for the employee than those provided for by law, collective agreement or work rules.

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, address and work card number, if any, of the worker;
3) the agreement of the contracting parties made in accordance with Article 4 Sub-Article (3) of this Proclamation; and
4) the signature of the contracting parties.

7. *Contract of Employment Not Made in writing*

1. Where the contract of employment is not made in written form, the employer shall, within 15 days from the conclusion of the contract, give the worker a written and signed statement containing the requirements specified under Article 6 of this Proclamation.

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· <u>የሁኔታዎች አለመሟላት</u>

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

ዘርፍ ሁለት
የሥራ ውል የሚቆይበት ጊዜ

፱· <u>ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል</u>

በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፲ ከተመለከቱት በቀር ማንኛውም የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል ።

፲· <u>ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የሚደረግ የሥራ ውል</u>

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 ሠራተኛ ለመተካት፤

ሐ) የሥራ መብዛት በሚኖርበት 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 ለማሠራት፤

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 ቀናት ላልበለጠ ጊዜና ለአንድ ጊዜ ብቻ መሆን አለበት።

፲፩· <u>የሙከራ ጊዜ</u>

፩· አንድ ሰው በሥራ ውሉ 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። እንዲሁም የሙከራ ጊዜው ከአርባ አምስት (፵፭) ተከታታይ 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 ያለማስጠንቀቂያና የሥራ ስንብት ክፍያና ካሣ መክፈል ሳይገደድ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል።

፮· በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ያለማስጠንቀቂያ ሥራውን ሊለቅ ይችላል።

2) If the written statement referred to in Sub-Article (1) of this Article is not wholly or partly objected to 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 shall not deprive the worker of his rights under 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 Article 10 hereunder.

10. *Contract of Employment for Definite Period or Piece Work.*

1) A contract of employment may be concluded for a definite period or for piecework 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 break downs in works, materials, buildings or plant of the undertaking;
   (e) an irregular work which relates to permanent part of the work of an employer but performed on an 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 study of the organizational structure and its implementation.

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

11. *Probation Period*

1) A person may be employed for a probation period for the purpose of testing his suitablity to a post in which he is expected to be assigned.
2) A worker re-employed by the same employer for the same job shall not 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 forty-five(45) consecutive days.
4) Unless the law or work rules or collective agreement provides otherwise, the worker shall have during the probation period, the same rights and obligations that a worker who has completed his probation period has.
5) If the worker proves to be unfit for the job during his probation, the employer can terminate the contract of employment without notice and being obliged to pay severance pay or compensation;
6) A worker on probation may terminate his contract of employment without notice.

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 ይኖሩታል፤

፩· ሀ) ለሠራተኛው በሥራ ውሉ መሠረት ሥራ የመስጠትና

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

፪· ለሠራተኛው ደመወዙንና ሌሎች ክፍያዎችን በዚህ አዋጅ ወይም በኅብረት ስምምነት መሠረት የመክፈል፤

፫· ለሠራተኛው የሚገባውን ሰብዓዊ ክብር የመጠበቅ፤

፬· ከሥራው ጋር በተያያዘ የሠራተኛውን ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅና ከአደጋ ለመከላከል የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች ሁሉ የመውሰድና እነዚህንም እርምጃዎች በሚመለከት ረገድ አግባብ ባላቸው ባለሥልጣኖች የሚሰጡትን ደረጃዎችና መመሪያዎች የመከተል፤

፭· የሠራተኛው ጤንነት እንዲመረመር በሕግ ወይም አግባብ ባለው ባለሥልጣን ግዴታ በሚጣልበት ጊዜ ለምርመራው የሚያስፈልገውን ወጪ የመቻል፤

፮· በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፮ የተመከቱትን አግባብ ያላቸውን ዝርዝሮች፣ የተወሰደ የሣምንት ዕረፍት፣ የሕዝብ በዓልና ፈቃድ፤ የሠራተኛውን የጤንነት ሁኔታ፣ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት እና ሌሎችም በሚኒስቴሩ እንዲያዙ የተወሰኑ ነጥቦችን የሚያሳይ መዝገብ የመያዝ፤

፯· የሥራ ውል በሚቋረጥበት ወይም ሠራተኛው በሚጠይቅበት ማናቸውም ጊዜ ሠራተኛው ሲሰራ የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑንና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚያሳይ የምስክር ወረቀት ለሠራተኛው በነፃ የመስጠት፣

፰· የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችን፣ የኅብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን ማክበር፤ እና

፱· በዚህ አዋጅ በመዝገብ እንዲያዙ የተወሰኑትንና ሌሎች በሕግ ሚኒስቴሩ የተሰጠውን ተግባርና ሥልጣን ለመወጣት አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን በመዝገብ የመያዝና ሚኒስቴሩ በሚፈልገው ዓይነት ተገቢ በሆነ ጊዜ ውስጥ የማቅረብ።

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 ትዕዛዝ የመፈጸም፣

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 ንብረት ላይ አደጋ ሲደርስ ወይም አስጊ ሁኔታ ሲፈጠር ተገቢውን ዕርዳታ የመስጠት፤

፮· ራሱንም ሆነ የሥራ ጓደኞቹን 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።

7) If the 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
Obligation 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 him with implements and materials necessary for the perforamance of the work;

2) to pay the worker wages and other emoluments in accordance with this Proclamation or the collective agreement;

3) to respect the worker's human dignity;

4) 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;

5) to defray the cost of medical examination, of the worker whenever such medical examination is required by law or the approriate authority.

6) to keep a register containing the relvant particulars specified in Article 6, hereof weekly rest days, public holidays and leave utilized by the worker, health conditions and employment injury of the worker and other particulars required by the Ministry;

7) upon termination of a contract of employment or whenever the worker so requests, to provide the worker, free of charge, with a certifcate stating the type of work he performed, the length of service and the wages he was earning;

8) to observe the provisions of this Proclamation, collective agreement, work rules, directives and orders issued in accordance with law, and.

9) to record and keep of information as required by this Proclamation, and any other information necessary for the Ministry to carryout its powers and duties, and submit same within a reasonable time when requested by the Ministry.

13. *Obligations of the Workers*

Every worker shall have the following obligations:

1) to perform in person the work specified in the 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 instruments and tools entrusted to him for work;

4) to report for work 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 his place of work without endangering his safety and health;

6) to inform immediately the employer any act which endangers himself or his fellow workers or which prejudice the interests of the undertakings;

7) to observe the provisions of this Proclamation, collective agreement, work rules and directives issued in accordance with the law.

፲፬· ሕገወጥ ድርጊት

፩· የሚከተሉትን መፈጸም ለማንኛውም አሠሪ ሕገወጥ ድርጊት ነው፤

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

ለ) ለሴት ሠራተኞች በጾታቸው ምክንያት የክፍያ ልዩነት ማድረግ፤

ሐ) የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች በሚቃረን አኳኋን የሥራ ውል ማቋረጥ፤

መ) ሠራተኛን የሠራተኛ ማኅበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን ከሆነ በኋላ እንዲያቋርጥ ወይም በማኅበር ምርጫ ወቅት ለአንድ ተወዳዳሪ ድምጹን እንዲሰጥ ወይም እንዳይሰጥ በኃይልም ሆነ በሌላ ማንኛውም መንገድ ማስገደድ፤

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

ረ) በብሔረሰብ፣ በጾታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት እና በሌላም ሁኔታ በሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ፤

፪· የሚከተሉትን መፈጸም ለማንኛውም ሠራተኛ ሕገወጥ ድርጊት ነው፤

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

ለ) አሠሪው በግልጽ ሳይፈቅድ ከሥራ ቦታ ንብረት መውሰድ፤

ሐ) በሥራ ላይ ሰክሮ መገኘት፤

መ) ሕግ ሲያስገድድ ወይም አሠሪው በበቂ ምክንያት ሲጠይቅ ከኤች·አይ·ቪ·ኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤና ምርመራ ለማድረግ ፈቃደኛ አለመሆን፤

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

ዘርፍ አራት
የሥራ ውል ስለማሻሻል

፲፭· የሥራ ውል የሚሻሻልበት ሁኔታ

በዚህ አዋጅ ያልተወሰኑ የሥራ ሁኔታዎች ሊሻሻሉ የሚችሉት፤

፩· በኅብረት ስምምነት

፪· በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ በሥራ 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 ወይም ሲከፋፈል ወይም የአንድ ድርጅት የባለቤትነት መብት ወደ ሌላ ሲተላለፍ የሥራ ውሉን የማሻሻል ውጤት አይኖርም።

ዘርፍ አምስት
ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው ስለማገድ

፲፯· ጠቅላላ

፩· ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎች በዚህ ዘርፍ በተመለከተው አኳኋን ለጊዜው ሊታገዱ ይችላሉ።

፪· ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎች ለጊዜው መታገድ የሥራ ውልን የሚያስቀር ወይም የሚያቋርጥ አይሆንም፤ ሆኖም

14. *Unlawful Activity*

1. It shall be unlawful for an employer to:
   (a) impede the worker in any manner in the exercise of his rights or take any measure against him because he exercises his right;
   (b) discriminate against female workers, in matters of remuneration, on the ground of their sex;
   (c) terminate a contract of employment contrary to the provisions of this Proclamation;
   (d) coerce any worker by force or in any other manner to join or not to join or to cease to be a member of a trade union or to vote for or against any given candidate in elections for trade union offices;
   (e) require any worker to execute any work which is hazardous to his life;
   (f) discriminate between workers on the basis of nationality, sex, religion, political outlook or any other conditions.
2. It shall be unlawful for a worker to:
   (a) intentionally commit in the place of work any act which endangers life and proprty;
   (b) take away property from the work place without the express authorization of the employer;
   (c) report for work in a state of intoxication;
   (d) except for HIV/AIDS test, refuse to submit himself for medical examination when required by law or by the employer for good cause.
   (e) refuse to observe sfety and accident prevention rules and to take the necessary safety precautions.

SECTION FOUR
Modification of Contract of Employment

15. *Conditions of Modification*

Conditions of a contract of employment which are not determined under this Prroclamation, 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 or division or transfer of ownership of an undertaking shall not have the effect of modifying a contract of employment.

SECTION FIVE
Temporary Susppension of Right and Obligation Arising out of Contract of Employment

17. General

1) Rights and obligations arising out of a contract of employment may be temporarily suspended in the manner provided for in this section.
2) Temporary suspension of rights and obligations arising out of a contract of employment shall not imply termination or interruption of the contract provided, however, a contract of employment shall interrupt the obligation of;

ሀ) ሠራተኛው የመሥራት ግዴታ፣
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 አገል ግሎት 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።

፲፱· የማስታወቅ ግዴታ

በአንቀጽ ፲፰ ንዑስ አንቀጽ ፭ ወይም ፮ በተመለከተው ምክንያት ከሥራ ውል የመነጩ መብትና ግዴታዎች ሲታገዱ፣ አሠሪው ለእግዳው ምክንያት የሆነው ሁኔታ ባጋጠመው በ፫ ቀናት ውስጥ ለሚኒስቴሩ በጽሑፍ ማስታወቅ አለበት።

፳· በሚኒስቴሩ የሚሰጥ ውሣኔ

፩· ሚኒስቴሩ በአንቀጽ ፲፱ የተጠቀሰው የጽሑፍ ማስታ ወቂያ በደረሰው በ፫ የሥራ ቀናት ውስጥ ለእገዳው በቂ ምክንያት ስለመኖሩ ይወስናል።
፪· ሚኒስቴሩ ለእገዳው በቂ ምክንያት ያለመኖሩን ከወሰነ፤ ሥራው እንዲጀመርና ታግዶ ለነበረበትም ጊዜ ክፍያ እንዲደረግ ያዛል።
፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ ወይም ፪ መሠረት በሚኒስቴሩ በተሰጠ ውሣኔ ቅር የተሰኘ ወገን ውሣኔው በተሰጠ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ሥልጣን ላለው የሥራ ክርክር ሰሚ ፍርድ ቤት ይግባኝ ለማቅረብ ይችላል።

፳፩· የእገዳ ምክንያት መኖሩን የማረጋገጥ ወይም የማጽደቅ ውጤት

፩· ሚኒስቴሩ የእገዳ ምክንያት መኖሩን ሲያረጋግጥ ወይም ሲያጸድቅ የእግዳውን 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 ካመነ ሠራተኛው በአንቀጽ ፴፱ እና ፵፬ የተመለከቱትን ጥቅሞች የማግኘት መብት አለው።

፳፪· የእገዳ ጊዜ ማብቃት የሚያስከትለው ውጤት

የሠራተኛው የእገዳው ጊዜ ካበቃ በኋላ በሚቀጥለው የሥራ ቀን በሥራው ላይ መገኘት አለበት። አሠሪውም ለሥራ የሚቀርበውን ሠራተኛ ወደ ሥራው መመለስ አለበት።

ምዕራፍ ሁለት
የሥራ ግንኙነት ስለማቋረጥ

፳፫· ጠቅላላ

፩· የሥራ ውል የሚቋረጠው በአሠሪው ወይም በሠራ ተኛው አነሳሽነት፤ ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት ወይም በኅብረት ስምምነት ወይም በተዋዋይ ወገኖች በሚደረግ ስምምነት፣ ይሆናል፤

(a) the worker to perform the work;
(b) the employer to pay wages, other benefits and allowances unless otherwise provided for in this Proclamation or in the collective agreement.

18. *Grounds for Suspension*

The following shall be valid grounds for the suspension, in accordance with Article 17, of 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 that the employer is notified within 10 days or is supposed to know of the detention;
4) national call;
5) full or partially 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.

19. *Duty to Inform*

When rights and obligations arising out of a contract of employment are suspended in accordance with Sub–article 5 or 6 of Article 18, the employer shall inform the Ministry in writing within 3 days of the occurrence of the ground for suspension.

20. *Determination by the Ministry*

1) The Ministry shall determine the existence of a good cause for suspension within 3 days after receipt of the written information pursuant to Article 19.
2) Where the Ministry finds that there is no good cause for suspension it shall order the resumption of the work and payment for the days on which the worker was suspended.
3) The party who is aggrieved by the decision of the Minister in accordance with Sub-Articles (1) and (2) of this Article may, within five working days, appeal to the competent labour court.

21. *Effect of Confirmation or Authorization of Suspensioon*

1) Where the Ministry confirms or proves the existence of good causes for suspension, it shall fix the duration of the suspension, provided, however, that the duration shall not exceed a maximum of 90 days.
2) Where the Ministry is convinced that the employer cannot resume its activities with the maximum period set under Sub–Article (1) of this Article, the worker shall be entitled to the benefits specified under Article 39 and 44.

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 a worker who so reports for work.

CHAPTER TWO
Termination of Employment 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 two parties.

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 ምክንያት ይቋረጣል፤

፩· ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተወሰነው ጊዜ ወይም 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፤

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 ስምምነት 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 መቋረጥ

፳፮· ጠቅላላ

፩· የሥራ ውል ከሠራተኛው ጠባይ ፣ ወይም የሠራተኛውን የመሥራት ችሎታ 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 ክስ ተካፋይ መሆኑ፤

መ) የሠራተኛው ብሔረሰብ ፣ ጾታ ፣ ሐይማኖት የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ ፣ ዘር ፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት ፣ የዘር ሐረግ ፣ እርግዝና ወይም ማኅበራዊ አቋም።

፳፯· ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

፩· በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር፤ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለው በሚከተሉት ብቻ ነው።

ሀ) ያለበቂ ምክንያትና ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው (warning) በመደጋገም የሥራ ሰዓት አለማክበር፤

ለ) በመደዳው ለአምስት የሥራ ቀናት ወይም በአንድ ወር ውስጥ በጠቅላላው ለአሥር የሥራ ቀናት ወይም በአንድ ዓመት ውስጥ በጠቅላላው ለሠላሳ የሥራ ቀናት ያለበቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት ፤

ሐ) እንደጥፋቱ ክብደት በሥራው ላይ የማታለል ወይም የማጭበርበር ተግባር መፈጸም ፤

2. The amalgamation or 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 Law or by Agreement

24. *Termination of contract of Employment by Law*

A contract of employment shall terminate on the following grounds:

1) on the expiry of the period or on the completion of the work where the contract of employment is for a definite period or piece work.
2) upon the death of the worker.
3) upon the retirement of the worker in accordance with the relevant law.
4) when the undertaking ceases operation permanently for due to bankruptcy or for any other cause.
5) when the worker is unable to work due to partial or total permanent incapacity.

25. *Termination of contract of Employment by Agreement*

1) The parties may teminate their contract of employment by agreement provided, however, that waiver by the worker of any of his rights under the law shall have no legal effect.
2) Termination by agreement shall be effective and binding on the worker only where it is made in writing.

SECTION TWO
Termination of contract of Employment at the Request of the Contracting Parties
SUB-SECTION ONE
Termination of contract of Employment by the Employer

26. *General*

1) A contract of employment may only be terminated where there are grounds connected with the worker's conduct or with objective circumstances arising out of 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) his membership in a trade union or his participation in its lawful activities.
   (b) his seeking or holding office as a worker's representative;
   (c) his submission of grievance against the employer his participation in judicial or other proceedings ;
   (d) his nationality, sex, religion, political outlook, martial status, race, colour, family responsibility, pregnancy, lineage line & desendents from an .

27. *Termination of contract of employment without Notice*

1) Unless otherwise determined by a collective agreement a contract of employment shall be terminated without notice only on the following grounds;
   (a) repeated and unjustified tardiness despite warning to that effect;
   (b) absence from work without good cause for a period of five consecutive working days or ten working days in any period of one month or thirty working days in a year;
   (c) deceitful or fradulent conduct in carrying out his duties having regard to the gravity of the case;

መ) የራሱን ወይም የሌላ ሰው ብልጽግና 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 ሆን ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ፤

ቀ) በአንቀጽ ፲፬ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተመለከቱትን ሕገወጥ ድርጊቶች መፈጸም ፤

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

ተ) ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በኅብረት ስምምነት የተወሰኑ ሌሎች ጥፋቶችን መፈጸም።

፪. አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚቋረጥበትን ምክን ያትና ቀን በመጥቀስ ለሠራተኛው በጽሑፍ መግለጽ አለበት።

፫ አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መከሰቱን ካወቀበት ከ30 የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል።

፬ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሠራተኛው የሥራ ውል እንዲ ቋረጥ ከመደረጉ በፊት ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ማቆየት ስለሚቻልበት ሁኔታ በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል ። ሆኖም የእገዳው ጊዜ ከሠላሳ የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም።

፳፰. <u>በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ</u>

፩. የሠራተኛው የሥራ ችሎታ ማጣት ወይም ሁኔታ በሚመ ለከት የሚከተሉት ምክንያቶች ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውል ለማቋረጥ በቂ ምክንያት ይሆናሉ፤

ሀ) ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ ወይም የሥራ ችሎታውን ለማሻሻል አሠሪው ያዘጋጀለትን የትምህርት ዕድል ባለመቀበሉ ምክንያት ሲሰራ የቆየውን ሥራ ለመቀጠል የሥራ ችሎታ የሌለው ሆኖ ሲገኝ ወይም ትምህርት 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፤

ሐ) ድርጅቱ ወደ ሌላ ቦታ ሲዛወር ሠራተኛው ወደ አዲሱ ቦታ ተዛውሮ ለመሥራት ፈቃደኛ ሳይሆን ሲቀር፤

መ) ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ በበቂ ምክንያት ሲሰረዝና ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ፤

፪. የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቀስቃሴ በሚመለከት የሚከተሉት ምክንያቶች የሥራ ውልን በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያት ይሆናሉ፤

ሀ) ሠራተኞች የተሰማሩባቸውን ሥራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቆም የሠራተኞች ቅነሳ የሚያስከትል ሁኔታ ሲከሰት፤

(d) misappropriation of the property or fund of the employer with intent to procure for himself or to a third person undue enrichment;

(e) returning output which, despite the potential of the worker, is persistently below the qualities and quantities stipulated in the collective agreement or determined by the agreement of the two parties.

(f) responsibility for brawls or quarrels at the work place having regard to the gravity of the case;

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

(h) responsibility 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 unlawful activities referred to in Article 14 Sub-Article (2);

(j) absence from work due to a sentence of imprisonment passed against the worker for more than 30 days;

(k) commission of other offences stipulated in a collective agreement as grounds for terminating a contract of employment without notice.

2. Where an employer terminates a contract of employment in accordance with this Article, he shall give written notice 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 30 working days from the date the employer knows the 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 for suspension shall not exceed thirty working days.

28. *Termination of contract of Employment with Notice*

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 notice:

(a) the worker's manifest loss of capacity to perform the work to which he has been assigned; or his lack of skill to continue his work as a result of his refusal to take the opportunity of training prepared 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 obligations under the contract of employment;

(c) the worker's unwillingness to move to a locality to which the undertaking moves;

(d) the post of the worker is cancelled for good cause and the worker cannot be transferred to another post;

2. the following grounds relating to the organizational or operational requirements of the undertaking, shall constitute good cause for the termination of a contract of employment with 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 reduction of the work force;

ለ) አንቀጽ ፲፰ ንዑስ አንቀጽ ፮ እንደተጠበቀ ሆኖ አሠሪው በሚያመርታቸው ምርቶች ወይም በሚሰጣቸው አገልግሎቶች ተፈላጊነት መቀነስ ምክንያት የድርጅቱ የሥራ እንቅስቃሴ በመቀዝቀዙና ትርፍ እያዘቀዘቀ በመሄዱ የሠራተኞች ቅነሳን ማድረግ አስፈላጊ ሲሆን ፤

ሐ) የድርጅቱን ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሚደረግ የሠራተኞች ቅነሳን የሚያስከትል ውሣኔ፤

፫· የሥራ መደቡ መሠረዝ ብዙ ሠራተኞችን የሚነካ ሲሆንና በአንቀጽ ፳፱ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሠረት የሠራተኞችን ቅነሳ የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ የሥራ ውሉ የሚቋረጠው በአንቀጽ ፳፱ ንዑስ አንቀጽ ፫ የተጠቀሱት ሁኔታዎች ከተሟላ በኋላ ነው።

፳፱· የሠራተኞች ቅነሳ

፩· በዚህ አዋጅ "የሠራተኞች ቅነሳ" ማለት በአንቀጽ ፳፰ ንዑስ አንቀጽ ፪ በተጠቀሱት ምክንያቶች ቁጥራቸው ከድርጅቱ ሠራተኞች ቢያንስ ከመቶ አሥር የሚያህለውን ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከሃያ እስከ ሃምሣ በሆነበት ድርጅት ቢያንስ አምስት ሠራተኞችን የሚመለከት ከአሥር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የሚቆይ የሠራተኞች ቅነሳ ነው።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ የተጠቀሰው "የሠራተኞች ቁጥር" ማለት ሠራተኞች ለመቀነስ አሠሪው እርምጃ ከወሰደበት ቀን በፊት ባለው አሥራ ሁለት ወራት ውስጥ በአሠሪው ተቀጥረው ይሠሩ የነበሩ ሠራተኞች አማካይ ቁጥር ነው።

፫· በአንቀጽ ፳፰ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሠራተኞች ቅነሳ ሲደረግ አሠሪው ከሠራተኞች ማኅበር ወይም ተወካይ ጋር በመመካከር የሥራ ችሎታ ያላቸውንና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ ይሰጣቸዋል። ተመሳሳይ የሥራ ችሎታ ያላቸውና ተመሳሳይ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች ሲኖሩ ቅነሳው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ሠራተኞች በሚከተለው ቅደም ተከተል መሠረት ያሉት ይሆናሉ ፤

ሀ) ከዚህ ቀጥሎ ከ/ለ/ – /ሠ/ የተመለከተውን እንደተጠበቀ ሆኖ በድርጅቱ ለአጭር ጊዜ ያገለገሉ ሠራተኞች፤

ለ) አነስተኛ ቁጥር ያላቸው ጥገኞች ያሏቸው ሠራተኞች፤

ሐ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ፫/ሀ/ እና /ለ/ ያልተካተቱ ሠራተኞች፤

መ/ በድርጅቱ ሳሉ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች ፤

ሠ/ የሠራተኞች ተጠሪዎች፤

ረ/ ነፍሰ ጡር ሴቶች።

፴· ልዩ ልዩ ሁኔታ

፩· ቅነሳው የሚመለከታቸው ሠራተኞች የተቀጠሩበት ሥራ ከማለቁ በፊት ካልሆነ በቀር ፤ የኮንስትራክሽን ሥራው በተከታታይ እያለቀ ሲሄድ የሥራው መጠን በመቀነሱ ምክንያት በሥራ ተቀጥረው በሚሠሩ ሠራተኞች ለይ 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።

(b) without prejudice to the provisions of Sub-Article 6 of Article 18, fall in demand for the products or services of the employer resulting in the reduction of the volume of the work and profit of the undertaking and thereby resulting in the necessity of the reduction of the work force;

(c) a decision to alter work methods or introduce new technology with a view to raise productivity resulting in the reduction of the work force.

3. Where the cancellation of a post affects a number of workers thereby constituting a reduction of work force in accordance with Sub-Article (1) of Article 29, the termination shall take place in compliance with the requirements laid down in sub-article (3) of Article 29.

29. *Reduction of Workers*

1) In this Proclamation "reduction of work force" means reduction of the work force of an undertaking for any of the reasons provided for in sub-article (2) of Article 28 affecting a number of workers representing at least ten percent of the number of workers employed or, in the case of an undertaking where the number of workers employed is between twenty and fifty, a reduction of workers affecting at least five employees over a continuous period of not less than ten days.

2) The phrase "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 proceeding the date when the employer took measures of reduction of workers.

3) Whenever a reduction of work force takes place according to Sub-Article (1) of Article 28, the employer in consultation with trade union or representative shall give for workers having skills and higher rate of productivity priority of being retained in their posts and, in the case of equal skill and rate of productiviy, the workers to be affected first by the reduction shall be in the following order

(a) subject to the provisons of (b) — (e) of this Sub-Article, those having the shortest length of service in the undertaking;

(b) those who have fewer dependants;

(c) those not covered under Sub-Article 3 (a) and (b) of this Article;

(d) those who are disabled by an employment injury in the undertaking;

(e) workers' representatives;

(f) expectant mothers;

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) In sub-article (1) of this Article, "construction work" includes the construction of a building, road, rail-way line, sea port, dam, bridge, installation of machinery and similar works of transformation, extension, repair or maintenance.

ንዑስ ዘርፍ ሁለት
በሠራተኛው አነሳሽነት የሚደረግ የሥራ ውል መቋረጥ

፴፩· በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

በአንቀጽ ፴፪ ከተመለከቱት ውጭ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ ለአሠሪው በቅድሚያ የሰላሣ ቀን ማስጠንቀቂያ በመስጠት በማናቸውም ምክንያት የሥራ ውሉን ማቋረጥ ይችላል።

፴፪· ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውልን ስለማቋረጥ

፩· የሚከተሉት የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ይሆናሉ፤

ሀ) አሠሪው የሠራተኛውን ሰብዓዊ ክብርና ሞራሉን የሚነካ ወይም በወንጀለኛ መቅጫ ሕግ መሠረት የሚያስቀጣ ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ ፤

ለ) ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩን አሠሪው እያወቀ፣ አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎች እንዲወስድ ኃላፊነት 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 ፤

ሐ) በዚህ አዋጅ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሰሪው ለሠራተኛው መፈጸም ያለበትን ግዴታዎች በመደጋገም ያልፈጸመ እንደሆነ።

፪· በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሱት ምክን ያቶች የሥራ ውሉን የሚያቋረጥ ሠራተኛ ውሉ የሚቋረ ጥባቸውን ምክንያቶችና ውሉ የሚቋረጥበትን ቀን በጽሑፍ ለአሠሪው ማስታወቅ አለበት።

፴፫· የይርጋ ጊዜ

አንድ ሠራተኛ በአንቀጽ ፴፪ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሠረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ድርጊቱ ከተፈጸመ ወይም ሁኔታው ከተወገደ ከአሥራ አምስት የሥራ ቀን በኋላ በይርጋ ይታገዳል።

ምዕራፍ ሦስት
የሥራ ውል መቋረጥን የሚመለከቱ የወል ድንጋጌዎች
ዘርፍ አንድ
የሥራ ውል ከመቋረጡ በፊት ስለሚሰጥ ማስጠንቀቂያ

፴፬· ማስጠንቀቂያ የመስጠት ሥነ–ሥርዓት

፩· በዚህ አዋጅ መሠረት በማንኛውም ወገን የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ በጽሑፍ መሆን አለበት ። ማስጠንቀቂ ያውም ውሉ የሚቋረጥባቸውን ምክንያቶች እና ውሉ የሚቋረጥበትን ቀን መግለጽ አለበት።

፪· በአሠሪው ወይም በወኪሉ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ለሠ ራተኛው በእጁ መስጠት አለበት። ሠራተኛውን ማግኘት የማይቻል ከሆነ ወይም ማስጠንቀቂያውን ለመቀበል ፈቃደኛ ካልሆነ ፣ ማስጠንቀቂያው ሠራተኛው በሚገኝበት የሥራ ቦታ ለ፲ ተከታታይ ቀናት ግልጽ በሆነ የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ይለጠፋል።

፫ በሠራተኛው የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ለአሠሪው ወይም ለአሠሪው ወኪል መስጠት ወይም ለድርጅቱ ጽሕፈት ቤት ገቢ መደረግ አለበት።

፬· በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፯ መሠረት የሥራ ውሉ በታገ ደበት ጊዜ በአሠሪው ለሠራተኛ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ውድቅ ይሆናል።

SUB–SECTION TWO
Termination by the Worker

31. *Termination of Contract of Employment with 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 Notice*

1) The following shall be good cause to terminate a contract of employment without notice;

(a) if the employer has committed against the worker any act contrary to his human dignity and morals or other acts punishable under the Penal Code;

(b) if, in the case of imminent danger threatning the worker's safety or health, 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 trade union or the worker himself to avert the danger;

(c) if the employer has repeatedly failed to fulfill his basic obligations towards the worker as prescribed under this Proclamation, collective agreements, work rules or other relevant laws.

2. Where a worker terminate his contract of employment for the reasons referred to under Sub Article (1) of this Article, he shall inform the employer in writting the reasons for termination and the date on which the termination is to take effect.

33. *Period of Limitation*

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

CHAPTER THREE
Common Provisions with Respect to Termination of Contract of Employment
SECTION ONE

Notice to Terminate a Contract of Employment

34. *Procedure for Giving Notice*

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 contrat and the date on which the termination shall take effect.

2) Notice of termination by the employer or his representative shall be handed 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.

3) Notice of termination by the worker shall be handed to the employer or his representative or delivered to his office.

4) Notice of termination given to a worker by an employer in accordance with Article 17 during the time in which the contract of employment is suspended shall be null and void.

፴፭· የማስጠንቀቂያ ጊዜ

፩· በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተገለጸ በቀር 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 ጊዜ ጨርሰውና በቅነሳ ምክንያት የሥራ ውላቸው የሚቋረጥባቸውን ሠራተኞች በሚመለከት ረገድ ሁለት ወር።

፪· በንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ቢኖርም ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የጸተረገ የሥራ ውልን የሚመለከት የማስጠንቀቂያ ጊዜ የተዋዋዮቹ ወገኖች በውሉ በተስማሙት መሠረት ይሆናል።

፫· በዚህ አዋጅ የተወሰነው የማስጠንቀቂያ ጊዜ የሚቆጠረው ማስጠንቀቂያው ከተሰጠበት ቀን ቀጥሎ ካለው የሥራ ቀን ጀምሮ ይሆናል።

፬· ከሥራ ውል የሚመነጩት የተዋዋዮች ወገኖች ግዴታዎች በማስጠንቀቂያው ጊዜ እንደጸኑ ይቆያሉ።

ዘርፍ ሁለት

የሥራ ውል ሲቋረጥ ደመወዝና ከደመወዝ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ስለመክፈል

፴፮· የመክፈያ ጊዜ

የሥራ ውል ሲቋረጥ የሠራተኛው ደመወዝና ከደመወዙ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ መከፈል አለባቸው ፤ ሆኖም የክፍያው ጊዜ ሊራዘም የሚችለው ሠራተኛው ከአሠሪው የተረከበውን ንብረት የማስረከብ ወይም የሚፈለግበትን ማናቸውም ሂሣብ በማወራረድ የራሱ ጥፋት በሆነ ምክንያት ካዘገየ ነው።

፴፯· ክርክር ስላስነሳ ክፍያ

ሠራተኛው ስለጠየቀው ክፍያ አለመግባባት የተፈጠረ እንደሆነ አሠሪው በአንቀጽ ፴፮ በተሰጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ ለሠራተኛው ያመነውን ያህል ይከፍለዋል።

፴፰· ክፍያውን ማዘግየት የሚያስከትለው ቅጣት

ከአሠሪው ቁጥጥር ውጪ በሆነው ምክንያት ካልሆነ በቀር በአንቀጽ ፴፮ በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ አሠሪው ለሠራተኛው መከፈል የሚገባውን ሂሣብ ካልከፈለ ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ ለሠራተኛው እስከ ሦስት ወር ለመድረስ የሚችል ደመወዙን ያህል አሠሪው እንዲከፍለው ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ያለው የሥራ ክርክር ችሎት ሊወስን ይችላል።

ዘርፍ ሦስት

ስለ ሥራ ስንብት ክፍያና ስለካሣ

፴፱· ጠቅላላ

፩· የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሠራተኛ፦

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

ለ) ሕግ ከደነገገው ውጪ በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤

ሐ) በዚህ አዋጅ በተመለከቱት ሁኔታዎች መሠረት ሠራተኛው ከሥራ ሲቀነስ፤

መ) አሠሪው በሠራተኛው ላይ ሰብዓዊ ክብሩንና ሞራሉን የሚነካ ወይም በወንጀለኛ መቅጫ ሕግ መሠረት የሚያስቀጣ አድራጎት በመፈጸሙ የተነሣ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ሲያቋርጥ፤

35. *Period of Notice*

1) Unless otherwise provided for in this Proclamation, 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 to 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 terminated due to reduction of work force.

2) Not withstanding 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 agreed upon by the parties in the said 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 deriving from the contract of employment shall continue in force during the period of notice.

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 wages 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 sum not in dispute within the time limit specified under Article 36.

38. Effects of Delay

Where an employer fails to pay the sum due to the worker within the time limit specified under Article 36, the competent labour division of a court may order the worker to be paid his wage for the period of delay upto three month'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:

(a) Where his contract of employment is terminated because the undertaking ceases operation permanently due to bankruptcy or for any other reason.

(b) Where his contract of Employment is terminated by the initation of the employer against the provision of law.

(c) Where he is reduced as per the condition described under this proclamation.

(d) Where he terminate his contract because his employer did things which hurts the workers human honor and moral or the thing done by the employer is deemed as an offence under the penal code.

ሠ) አሠሪው ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋ አደጋ እንዳይደርስ ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት እርምጃ ባለመውሰዱ የተነሳ ሠራተኛ የሥራ ውሉን ሲያቋርጥ ፤ ወይም

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

ከአሠሪው የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት አለው።

፪· አንድ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ ከማግኘቱ በፊት ቢሞት የሥራ ስንብት ክፍያው በአንቀጽ ፩፻፲/፪ ለተመለከቱት ጥገኞቹ ይከፈላቸዋል።

፫· በዚህ አንቀጽ መሠረት ለጥገኞች የሚከፈለው የስንብት ክፍያ አፈጻጸሙ በዚህ አዋጅ በሥራ ምክንያት ለደረሰ ጉዳት ለጥገኞች በሚከፈለው የካሣ አከፋፈል መሠረት የሚፈጸም ይሆናል።

፵· <u>የሥራ ስንብት ክፍያ መጠን</u>

በአንቀጽ ፴፱ የተጠቀሰው የሥራ ስንብት ክፍያ እንደሚከተለው ይሆናል፤

፩· ለመጀመሪያው የአንድ ዓመት አገልግሎት የሠራተኛው የመጨረሻ ሣምንት አማካይ የቀን ደመወዙ በሠላሳ ተባዝቶ ይከፈለዋል ። ከአንድ ዓመት በታች ያገለገለ ሠራተኛ ግን እንደአገልግሎት ጊዜ 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 የአሥራ ሁለት 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>

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

<u>ዘርፍ አራት</u>

<u>ከሕግ ውጭ የሆነ የሥራ ውል መቋረጥ</u>

<u>የሚያስከትላቸው ውጤቶች</u>

፵፪· <u>ጠቅላላ</u>

አንድ አሠሪ ወይም ሠራተኛ የሥራ ውል በማቋረጥ ረገድ በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሌላ ሕግ የተወሰኑትን አስፈላጊ ሁኔታዎች ያላሟላ እንደሆነ የሥራ ውሉ መቋረጥ ሕገ–ወጥ ይሆናል ።

፵፫· <u>የሥራ ውል ከሕግ ውጭ ሲቋረጥ ሠራተኛውን ወደ ሥራው ስለመመለስ ወይም ካሣ ስለመክፈል</u>

፩· በአንቀጽ ፳፮ ንዑስ አንቀጽ 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።

(e) Where he terminate his contract because the employer being informed of the danger that threats the security and health of the worker did not take measures, or

(f) Where his contract of employment is terminated because of reason of partial or total disability and is certified by medical board.

Shall have the right to get severance pay from the employer

2) Where a worker dies before receiving severance pay, the severance pay shall be paid to his dependants mentioned under Article 110(2).

3) The distribution of payment of severance pay to dependents in accordance with this article shall be effected in the same manner as the payment of disablement benefit.

40. Amount of Severance Pay

The severance pay referred to in Article 39 shall be:

1) thirty times the average daily wages of the last week of service for the first year of service; for the service of less than one year, severance pay shall be calculated in proportion to the period of service.

2) in the case of a worker who has served for more than one year, payment shall be increased by one-third of the said sum referred to in sub-article 1 of this Article for every additional year of service, provided that the total amount shall not exceed twelve month's wage of the worker.

3) Where a contract of employment is terminated in accordance with Articles 24(4) and 29, the worker shall be paid, in addition to payments under sub-articles 1 and 2 of this Article, sum equal to 60 multiplied by his average daily wage of the last week of service.

41. Compensation for Termination of Contract of Employment with out Notice

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

SECTION FOUR

Effects 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, the termination shall be unlawful.

43. Reinstatement or Compensation of a Worker in the Case of Unlwful Termination

1) Where a contract of employment is terminated because of those grounds mentioned under sub-article (2) of Article 26, the employer shall be obliged to reinstate the worker, provided, that the worker shall have the right to payment of compensation if he wishes to leave his employment.

2) Subject to sub-article 1 of this Article, where a worker's 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.

፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ የተመለከተው ቢኖርም የሥራ ክርክሮችን የሚወስነው አካል ከሥራ ግንኙነቱ ጠባይ የተነሳ የሥራ ግንኙነቱ ቢቀጥል ከፍተኛ ችግር ያስከትላል ብሎ ካመነ ሠራተኛው ወደ ሥራው ለመመለስ ቢፈልግ እንኳ 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 ሙሉ ካሣ ወይም ለደረሰበት መጉላላት ተመጣጣኝ የሆነ ካሣ ተከፍሎት ከሥራ እንዲሰናበት ሊወስን ይችላል ።

፬· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ ፣ ፪ ወይም ፫ መሠረት ወደ ሥራው የማይመለስ ሠራተኛ በአንቀጽ ፴፱ – ፵ መሠረት ከሚከፈለው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ የሚከተለውን ክፍያ ያገኛል ፤ ይህ ድንጋጌ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ በተሸፈነ ሠራተኛም ላይ ተፈፃሚ ይሆናል ።

ሀ) ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገው ውል ከሕግ ውጭ ሲቋረጥ የሠራተኛው አማካይ የቀን ደመወዙ በመቶ ሰማኒያ ተባዝቶ ይከፈለዋል ፤ እንዲሁም በአንቀጽ ፵፬ መሠረት ሊሰጠው ይገባ ስለነበረው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ለዚሁ ጊዜ የሚከፈለውን ደመወዝ የሚያህል ክፍያ ይደረግለታል ፤

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 በመቶ ሰማኒያ 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 ከስድስት ወር የማይበልጥ ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ፍርድ ቤቱ ይወስንለታል ። ጉዳዩ በይግባኝ ታይቶ የሠራተኛው ወደ ሥራው መመለስ ውሣኔ ከፀና ከአንድ ዓመት ያልበለጠ ውዝፍ ደመወዝ ፍርድ ቤቱ ለሠራተኛው ይወሰንለታል ።

፵፬· ልዩ ሁኔታዎች

በአንቀጽ ፵፫ የተደነገገው ቢኖርም ፤ አሠሪው በአንቀጽ ፴፭ ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱትን ሳያሟላ ሠራተኛውን ሲያስወጣ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፵ ከተመለከተው ክፍያ በተጨማሪ ሠራተኛው በማስጠንቀቂያው ጊዜ ሊከፈለው ይገባ የነበረውን ደመወዝ ለሠራተኛው ይከፈላል ።

፵፭· የሠራተኛው ካሣ የመክፈል ኃላፊነት

፩· በአንቀጽ ፴፩ ወይም ፴፭/፪ ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱትን አስፈላጊ ሁኔታዎች ያላሟላ ሠራተኛ ለአሠሪው ካሣ ይከፍላል።

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 ሰው በራሱ ቤት ወይም ራሱ በመረጠው ሌላ ቦታ አሠሪው በቀጥታ ሳይቆጣጠረው ወይም ሳይመራው አንድ ሥራ ዘወትር ለአሠሪው ለመሥራትና አሠሪው ለተሠራው ሥራ ደመወዝ ለመክፈል ሲስማሙ በቤት የሚሠራ ሥራ ውል ይመሠረታል ።

3) Notwithstanding sub-article 2 of this Article, the labour dispute settlement tribunal may order the dismissal of the worker upon payment of compensation even if the worker demands re-instatment where it belives that the continuation of the particular worker employer relations, by its nature is likely to give rise to serious difficulties. Similarly, where a worker who, after obtaining judgment of reinstatement in his favour decline to be re-instated, the labour settlement tribunal may order the dismissal of the worker upon payment of full compensation or fair compensation for the inconvenience he incurred having regard to the nature of the work and other circumstances of the case.

4) The compensation to be paid under sub-articles (1), (2) or (3) of this Article shall, in addition to the severance pay referred to in Articles 39-40, be as follows; This provision shall also apply to a worker convered by the relevant pension law.
   a) one hundred eighty times the average daily wages and a sum equal to his remuneration for the appropriate notice period in accordance with Article 44 in the case of unlawful termination of a contract of employment for an indefinite period;
   b) a sum equal to his wages which the worker would have obtained if the contract of employment has lasted upto its date of expiry or completion provided, however, that such compensation shall not exceed one hundered eighty times the average daily wage in the case of unlawful termination of a contract of employment for a definite period or for piece work.

5) Where the first intance court orders the reinstatement of the worker in accordance with Sub-Articles (1) and (2) of this Article, the court shall order the payment of back-pay not exceeding 6 months wage. If the decision of reinstatement is confirmed by the appellate court it shall order payment of back pay 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 Leu of the notice period, in addition to any other compensation provided for under Article 40 of this Proclamation.

45. *Liability of the Worker to pay compensation*

1) A worker who terminates his contract of employment contrary to the provisions of Article 31 or 35(2) shall be liable to pay compensation to the employer.
2) The compensation payable by the worker in accordance with Sub-Article (1) of this Article, shall not exceed thirty days wages of 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 person habitually performs work for an employer in his home or any other place freely chosen by him in return for wages without any direct supervision or direction by the employer.

፪· አሠሪው ለሠራተኛው ጥሬ ዕቃ ወይም የሥራ መገልገያ መሣሪያ ለመሸጥና ሠራተኛው በቤቱ የሚሠራውን የሥራ ውጤት ለአሠሪው መልሶ ለመሸጥ ወይም በተመሳሳይ ሁኔታ ስምምነት ሲያደርግ በቤት የሚሠራ ሥራ ውል እንደተመሠረተ 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 የሥራ ውል መሠረት 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 አድራሻ ፤

፫· ከአሠሪው ለሠራተኛው የተሰጠውን የዕቃ ዓይነት ዋጋ ፤ ጥራትና ብዛት ፤

፬· የታዘዘውን የሥራ ዓይነት ፤ ጥራትና ብዛት ፤

፭· የተሠራውን ሥራ ወይም ዕቃ የማስረከቢያ ጊዜና ሥፍራ ፤

፮· የክፍያውን መጠንና የአከፋፈሉን ሁኔታ ።

__ዘርፍ ሁለት__
__የሙያ መለማመጃ ውል__

፵፰· __የውሉ አመሠራረት__

፩· ማንኛውም አሠሪ ለማንኛውም ሰው ከድርጅቱ ሥራ ጋር በተያያዘ በአንድ በተለየ ሙያ የሞያው ደንብና ሥርዓት በሚፈቅደው መሠረት የተሟላና የተቀናጀ ትምህርት ሊሰጠው ሲስማማና ለማጁም ስለሙያ መልመጃ ትምህርትና ከትምህርቱም ጋር የተያያዙ ሥራዎችን ለማከናወን የሚሰጠውን መመሪያ ለመፈጸም ሲስማማ የሙያ መልመጃ ውል ይመሠረታል ።

፪· የሙያ መልመጃ ውል ሊመሠርት የሚችለው ዕድሜው ከአሥራ አራት ዓመት ያላነሰ ሰው ነው ።

፫· የሙያ መልመጃ ውልና የውሉም ማሻሻያዎች የሚፀኑት በጽሑፍ ሲደረጉና በሚኒስቴሩ ሲረጋገጥ ብቻ ነው ።

፵፱· __የውሉ ይዘት__

የሙያ መልመጃ ውል ቢያንስ የሚከተሉትን መያዝ አለበት ፤

፩· የሙያ መልመጃውን ትምህርት ዓይነትና ጊዜ ፤

፪· በሙያ መልመጃው ትምህርት ጊዜ የሚሰጠውን ክፍያ፤

፫· ሥራው የሚከናወንበት ሁኔታ ።

፶· __የተዋዋዮች ግዴታዎች__

፩· ለማጁ የሙያ መልመጃ ትምህርቱን በትጋት ተከታትሎ በሚገባ ለመፈጸም ጥረት ያደርጋል ።

፪· አሠሪው ከሙያ መልመጃው ትምህርት ጋር ግንኙነት በሌለውና ለትምህርቱም በማይጠቅም ሥራ ላይ ለማጁን አይመድበውም ።

፶፩· __ስለውሉ መቋረጥ__

፩· የሙያ መልመጃ ውሉ በሚከተሉት ሁኔታዎች ይቋረጣል ፤

ሀ) ለሙያ መልመጃው ትምህርት የተወሰነ ጊዜ ሲያልቅ ፤

ለ) በማንኛውም ተዋዋይ ወገን ማስጠንቀቂያ በመስጠት ፤

ሐ) ለማጁ ያለማስጠንቀቂያ ውሉን ሲያቋርጥ ።

2) An agreement for the sale of raw materials or tools by an employer to a home worker and the resale of the products to the employer or any other similar arrangements made between the employer and the home worker shall be deemed a homework 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 directives the provisions of this Proclamation that shall apply to home workers and manner of their applications.

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;
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 when an employer agrees to give a person complete and systematic training in a given occupation related to the function of his undertaking 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 thereto.

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

3) The contract of apprenticeship and its modifications shall be valid only where it is made in writing and attested to by the Ministry.

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 remuneration 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 endeavour 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.

51. *Termination of a Contract*

1) A contract of apprenticeship shall terminate on the following grounds:
   (a) at the expiry of the period fixed for the apprenticeship;
   (b) by giving notice by either of the contracting party;
   (c) when the apprentice terminates the contract without notice.

፪· አሠሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ (ለ) መሠረት ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሙያ መልመጃ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችለው ፣
  ሀ) የሙያ መልመጃውን ትምህርት ለመቀጠል በማያስችል የሥራ ለውጥ ወይም በሌላ ከድርጅቱ ቁጥጥር ውጭ በሆነ ምክንያት አሠሪው ግዴታውን መፈጸም ያልቻለ ፣ ወይም
  ለ) ለማጁ የድርጅቱን የዲሲፕሊን ደንቦች የጣሰ ፣ 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 የተጠቀሰ ግዴታውን ያላከበረ ፣ ወይም
  ለ) ከጤንነቱ ወይም ከቤተሰቡ ጋር የተያያዘ ወይም ሌላ ተመሳሳይ በቂ ምክንያት ያለው እንደሆነ ነው።

፬· ለማጁ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንድ ፩(ሐ) መሠረት ያለማስጠንቀቂያ የሙያ መልመጃ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችለው ፣
  ሀ) ግዴታውን መፈጸም በጤንነቱ ላይ ከፍተኛ ጉዳት የሚያስከትል መሆኑን በተገቢው የሕክምና ምሥክር ወረቀት ያረጋገጠ፣ ወይም
  ለ) አሠሪው በገዛ ፈቃዱ የውሉን ይዘት የለወጠ እንደሆነ ነው ።

፭· በዚህ አዋጅ ስለሥራ ስንብት ክፍያ ፣ ስለካሣና ወደ ሥራ ስለመመለስ የተመለከቱት የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች በሥራ መልመጃ ውል ላይ ተፈፃሚነት አይኖራቸውም ።

፶፪· የምሥክር ወረቀት

የሙያ መልመጃ ውል ሲቋረጥ አሠሪው ለማጁ የሠለጠነበትን ሙያ ፣ ትምህርቱ የፈጀውን ጊዜና የመሳሰሉትን ነጥቦች 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 አፈጻጸም የሚከተሉት ክፍያዎች እንደ ደመወዝ አይቆጠሩም ፣
  ሀ) የትርፍ ሰዓት ሥራ ክፍያ ፣
  ለ) የውሎ አበል ፣ የበረሃ አበል፣ የመጓጓዣ አበል ፣ የዝውውር ወጭና ሠራተኛው በሚጓጓዝበት ወይም መኖሪያ 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 ላልተሠራበት ጊዜ ክፍያ ስለሚደረግበት ሁኔታ

፩· በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሕግ በተለየ አኳኋን ካልተወሰነ ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ ይሆናል።

፪· የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ቢኖርም፣ ሠራተኛው ለመሥራት ዝግጁ ሆኖ ሳለ ለሥራው የሚያስፈልገው መሣሪያና ጥሬ ዕቃ ሳይቀርብለት በመቅረቱ ወይም በሠራተኛው ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ሳይሠራ ቢውልም ደመወዙን የማግኘት መብት ይኖረዋል።

2. The employer may terminate the contract of apprenticeship by giving notice referred to under Sub-Article (1) (b) of this Article, where:
   (a) he is no longer able to discharge his obligations on account of change of work or other causes beyond his control; or
   (b) the apprentice violates the disciplinary rules 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 referred to under 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 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
   (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, upon the termination of the contract of apprenticeship, give to the apprentice a certificate, which indicates 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 the 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, transfer 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 done.
2) Nowithstanding Sub-Article (1) of this Article, a worker shall be entitled to his wage if he was ready to work but, because of interruptions in supply of tools and row materials or for reasons not attributable to him was not able to work.

ምዕራፍ ሁለት
የአከፋፈል ዘዴና የክፍያ አፈጻጸም

፶፭· ጠቅላላ

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 (ሠላሳ) በመቶ መብለጥ የለበትም።

፶፮· የክፍያ አፈፃፀም

፩· የተለየ ስምምነት ካልተደረገ በቀር ደመወዝ በሥራ ቀንና በሥራው ቦታ ይከፈላል።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ክፍያ የሚደረግበት ቀን እሁድ ወይም በሕዝብ በዓል ቀን የዋለ እንደሆነ የመክፈያው ቀን አስቀድሞ ባለው የሥራ ቀን ላይ ይውላል።

፶፯· ለሠራተኛው ለራሱ ስለመክፈል

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

፶፰· ክፍያ የሚደረግበት ጊዜ

የደመወዝ ክፍያ የሚፈጸምበት ጊዜ በሕግ፣ በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውል በተወሰነው መሠረት ይሆናል።

፶፱· የደመወዝ ቅነሳ

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

፪· በአንድ ጊዜ ከሠራተኛ ደመወዝ ላይ በአጠቃላይ ሊቀረጥ የሚችለው የገንዘብ መጠን በምንም አኳኋን ከወር ደመወዙ አንድ ሦስተኛ መብለጥ የለበትም።

፷· የክፍያ መዝገብ ስለመያዝ

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

፪· አሠሪው ሠራተኛው ሲጠይቅ የክፍያ መዝገቡን እንዲያይ የመፍቀድና ስለዝርዝሩም የማስረዳት ግዴታ አለበት።

፫· ሠራተኛው በክፍያ መዝገቡ ላይ የተመለከተውን የተጣራ ክፍያ ሳይቃወም መቀበሉ የሚገባውን ደመወዙን በከፊል እንደተወ አይቆጠርም።

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· የማንኛውም ሠራተኛ መደበኛው የሥራ ሰዓት በቀን ከስምንት (፰) ወይም በሣምንት ከአርባ ስምንት (፵፰) ሰዓት አይበልጥም።

፪· በዚህ አዋጅ መደበኛ የሥራ ሰዓት ማለት በሕግ፣ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ መሠረት ሠራተኛ ሥራውን የሚያከናውንበት ወይም ለሥራ የሚገኝበት ጊዜ ነው።

CHAPTER TWO
Mode and Execution of Payment

55. *General*

Wages shall be paid in cash, provided, however, that where the employer and worker so 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.

56. *Execution of Payments*

1) Unless otherwise agreed, wages shall be paid on working day and at the place of work.
2) In case where the day of payment mentioned in Sub-Article (1) of this Article falls on Sunday or a public holiday, the day of payment shall fall on the preceeding working day.

57. *Payment in Person*

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

58. *Time of Payment*

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

59. *Deduction from Wages*

1) The employer shall not deduct from, attach or setoff 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.
2) The amount in aggregate that may be deducted at any one time, from the worker's wage shall in no case exceed one-third of his monthly wages.

60. *Keeping Record of Payment*

1) The employer shall keep a register of payment specifing the gross pay and method of calculation of the wages, other variable remunerations, the amount and type of deduction, the net pay and other relevant particulars, unless there is a special arrangement, on which the signature of the worker is affixed.
2) The employer shall have the obligation to make the register accessible and to explain the entries there of, to the worker at his request.
3) The fact that worker has received without protest the net amount indicated on the register shall not constitute waiver of his right to any part of his wages that was due.

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) Normal hours of work shall not exceed eight hours(8) a day or fourty-eight(48) hours a week.
2) 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.

፷፪· *መደበኛ የሥራ ሰዓትን ስለመቀነስ*

፩· ሚኒስትሩ 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· *የሳምንት የሥራ ሰዓትን ስለመደልደል*

የሥራ ሰዓቶች ለሳምንቱ የድርጅቱ የሥራ ቀኖች እኩል ይደለደላሉ። የሥራው ጠባይ ሲያስገድድ ግን በማናቸውም የሳምንቱ የሥራ ቀኖች የሥራ ሰዓቶችን ማሳጠርና ልዩነቱን ለተቀሩት ቀኖች ማደላደል ይቻላል፤ ሆኖም የማንኛውም የሥራ ቀን መደበኛ የስምንት ሰዓት ገደብ ከሁለት ሰዓት ለበለጠ ጊዜ ማራዘም አይቻልም።

፷፬· *መበደኛ የሥራ ሰዓቶችን አማካይ መሠረት በማድረግ ስለማደላደል*

ሥራው በሚከናወንበት ሁኔታ የተነሳ መደበኛ የሥራ ሰዓቶችን በእያንዳንዱ ሳምንት እኩል ማደላደል በማይቻልበት ጊዜ የሥራ ሰዓት ከአንድ ሳምንት ለበለጠ ጊዜ አማካዩን መሠረት በማድረግ ማደላደል ይቻላል፤ ሆኖም በአራት ሳምንት ወይም ከዚያ ባነሰ ጊዜ ውስጥ ሠራተኞቹ የሠሩባቸው ሰዓቶች ሲታሰቡ አማካዩ የሥራ ሰዓት በቀን ከስምንት ሰዓት ወይም በሳምንት ከአርባ ስምንት ሰዓት መብለጥ የለበትም።

፷፭ *ተፈፃሚነቱ ስለማይመለከታቸው ሰዎች*

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

ዘርፍ ሁለት
ስለትርፍ ሰዓት ሥራ

፷፮· ጠቅላላ

፩· በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች መሠረት ከተወሰነው የቀኑ መደበኛ የሥራ ሰዓት በላይ የሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንደሆነ ይቆጠራል።

፪· በአንቀጽ ፷፩፣ ፷፫፣ እና ፷፬ በተወሰነው መሠረት የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንደሆነ አይቆጠርም።

፫· የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚሠራው በአንቀጽ ፷፯ በተመለከቱት ሁኔታዎች እና አሠሪው በሚሰጠው ግልጽ ትእዛዝ ብቻ ይሆናል።

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

፷፯· *የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚፈቀድባቸው ሁኔታዎች*

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 የሚሠራ ሥራ ሲያጋጥም፤

መ) በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት፤

አሠሪው የትርፍ ሰዓት ሥራ ለማሠራት ይችላል።

፪· በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ ፩ የተመለከተው ቢኖርም በአስቸኳይ የሚሠራ ሥራ ሲያጋጥም የሚሠራው የትርፍ ሰዓት ሥራ በቀን ከ፪፣ በወር ከ፳ እና በዓመት ፩፻ ሰዓት መብለጥ የለበትም።

62. *Reduction of Normal Hours of Work*

1) The Minister may, issue directives 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 the 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 differences 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 on 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 forty eight hours per week.

65. *Exclusion*

Unless otherwise provided in a collective agreement or work rules the pr6visions of this proclamation shall not apply to commercial travelers or representatives.

SECTION TWO
Overtime

66. *General*

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 shall not be deemed to be over-time.

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. *Circumstances in which Overtime Work is premissible*

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

(a) accident, actual or threatened

(b) force-majeure;

(c) urgent work;

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

2) Notwithstanding the provisions of sub-article 1 of this Article, overtime work of an individual worker due to an urgent work shall not exceed 2 hours in a day or 20 hour in a month or 100 hours in a year.

፷፰. የትርፍ ሰዓት ሥራ አከፋፈል

፩. የትርፍ ሰዓት ሥራ የሚሠራ ሠራተኛ ቢያንስ ከመደበኛ ደመወዙ በተጨማሪ ቀጥሎ በተመለከተው አኳኋን ይከፈለዋል፤

ሀ) ከንጋቱ አሥራ ሁለት ሰዓት እስከ ምሽቱ አራት ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራ በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በአንድ ተሩብ (፩ ፩/፬) ተባዝቶ፤

ለ) ከምሽቱ አራት ሰዓት እስከ ንጋቱ አሥራ ሁለት ሰዓት ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በአንድ ተኩል (፩ ፩/፪) ተባዝቶ፤

ሐ) በሳምንት የዕረፍት ቀን የሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛው ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በሁለት (፪) ተባዝቶ፤

መ) በሕዝብ በዓላት ቀን ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በሁለት ተኩል (፪ ፩/፪) ተባዝቶ፤

፪. የትርፍ ሰዓት ክፍያ ለደመወዝ መክፈያ በተወሰነው ቀን ይከፈላል።

ምዕራፍ ሁለት
የሣምንት የዕረፍት ጊዜ

፷፱. ጠቅላላ

፩. ማንኛውም ሠራተኛ በሰባት ቀናት ጊዜ ውስጥ ያልተቋረጠ ከሃያ አራት ሰዓት የማያንስ የሣምንት ዕረፍት ያገኛል።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው የሣምንት የዕረፍት ጊዜ በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በተቻለ መጠን፤

ሀ) እሁድ ቀን ይውላል፤

ለ) ለድርጅቱ ሠራተኞች በሙሉ በአንድ ላይና በአንድ ጊዜ ይሰጣል።

፫. የሳምንት የዕረፍት ጊዜ ከንጋቱ አሥራ ሁለት ሰዓት እስከሚቀጥለው ንጋት አሥራ ሁለት ሰዓት ያለውን ጊዜ እንዲጨምር ተደርጎ ይታሰባል።

፸. ልዩ የሣምንት ዕረፍት ቀን

፩. አንድ ድርጅት በሚያከናውነው ሥራ ወይም በሚሰጠው አገልግሎት ጠባይ ምክንያት የሣምንት ዕረፍት 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 ሥራዎች ይሆናል፤

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

ለ) የመብራት፣ የውኃ፣ የመገናኛ፣ የማመላለሻ እና የመሳሰሉት ለሕዝብ አስፈላጊ የሆኑ አገልግሎቶች፤

ሐ) በሥራው ባሕርይ ወይም በቴክኒክ ምክንያት ቢቋረጥ ወይም ለሌላ ጊዜ ቢተላለፍ ችግር ወይም ጉዳት የሚያስከትል ሥራ፤

፸፩. በሣምንት የዕረፍት ጊዜ ሊከናወን የሚችል ሥራ

፩. ከዚህ በታች በተመለከቱት ምክንያቶች የድርጅቱን መደበኛ ተግባር የሚያደናቅፍ ሁኔታዎችን ለማስወገድ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሠራተኛው በማናቸውም የሳምንት የዕረፍት ጊዜው እንዲሠራ ለማድረግ ይቻላል።

68. *Overtime Payment*

1) In addition to his normal wage, a worker who works over-time shall be entitled at least to the following payments.
   (a) in the case of work done between six o'clock (6 a.m.) in the morning and ten o'clock (10 p.m.) in the evening, at the rate of one and one quarter ($1\frac{1}{4}$) multiplied by the ordinary hourly rate;
   (b) in the case of night time work between ten o'clock in the evening (10 p.m.) and six o'clock in the morning (6 a.m.), at the rate of one and one half ($1\frac{1}{2}$) multiplied by the ordinary hourly rate;
   (c) in the case of work done on weekly rest day, at the rate of two (2) multiplied by the ordinary hourly rate;
   (d) in the case of work done on public holiday, at the rate of two and one half ($2\frac{1}{2}$) multiplied by the ordinary hourly rate.
2. Payment for over-time work shall be effected on the day fixed for wage pay day.

CHAPTER TWO
Weekly Rest

69. *General*

1) A worker shall be entitled to a weekly rest period consisting of 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, the weekly rest period provided for in sub-article (1) of this Article shall, whenever possible;
   (a) fall on a Sunday;
   (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.

70. *Special Weekly Rest Day*

1) Where the nature of the work or the service performed by the employer is such that the weekly rest cannot fall on a Sunday another day may be made a weekly rest as a substitute.
2) The provisions of sub-article (1) of this Article shall be applicable to the following and similar activities:
   (a) work that has to supply the necessities of life or meet the health, recreational or cultural requirements of the general public;
   (b) essential public services such as electricity, water, communication, transport and similar others;
   (c) work which, because of its nature or for technical reasons, if interrupted or postponed could cause difficulties or damages.

71. *Work Done on Weekly Rest Days*

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 undertaking in the case of:

ሀ) አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፤
ለ) ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፤
ሐ) በአስቸኳይ የሚሠራ ሥራ ሲያጋጥም፤

፪· በአንቀጽ ፷፰(ሐ) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ ምዕራፍ ውስጥ በተመለከተው መሠረት የሣምንት የዕረፍት ጊዜ ይሰጠዋል፡ ሆኖም ሠራተኛው የተጠቀሰውን በምትክ የሚሰጥ የዕረፍት ጊዜ ሳይወስድ የሥራ ውሉ ቢቋረጥ በሠራው ሰዓት መጠን የሚካካሻ ገንዘብ ይሰጠዋል።

፸፪· ተፈጻሚነት

፩· የዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች በንግድ መልክተኞች ወይም የንግድ ወኪሎች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

፪· ሚኒስትሩ የዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች መንገደኞችንና ጭነት በማጓጓዝ ሥራ ላይ በቀጥታ የተሰማሩ ሠራተኞችን በሚመለከት የሚኖራቸውን ልዩ አፈጻጸም በመወሰን መመሪያ ሊያወጣ ይችላል።

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 ደመወዝ

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

፪· አንድ የሕዝብ በዓል ከሌላ የሕዝብ በዓል ጋር ተደርቦ ወይም በዚህ አዋጅ ወይም በማናቸውም ልዩ ሕግ በተወሰነ የዕረፍት ቀን ላይ ቢውል በዚህ ቀን የሠራ 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 ወድቅ ይሆናል።

፪· በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተፈቀደ በስተቀር በዓመት ፈቃድ ፈንታ ገንዘብ መክፈል የተከለከለ ነው።

፸፯· የዓመት 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 አሥራ አራት (፲፬) የሥራ ቀን፤
ለ) ከአንድ ዓመት በላይ ለሆነ አገልግሎት በአሥራ አራት ቀናት ላይ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት አንድ የሥራ ቀን።

(a) accident, actual or threatened;
(b) force majeure;
(c) urgent work to be done.

2) Subject to the provision of Article 68(c), a worker who, by virtue of the provisions of this Chapter, works on a weekly rest day, shall be entitled to a weekly rest period; provided, however, that he shall be compensated in the form of money if his contract of employment is terminated before he is granted the compensatory rest period.

72. *Application*

1) The provisions of this chapter shall not apply to commercial travellers or representatives.
2) The Minister may issue directives determining the special application of the provisions of this Chapter to workers who are directly engaged in the carriage of passengers and goods.

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 incure no reduction in his wages on account of having not worked on public holiday.
2) The payment of wages on a public holiday to a worker other than the payment mentioned under sub-article (1) of this Article shall be determined by his contract of employment or collective agreement.

75. *Payment for work on Public Holidays*

1) A worker shall be paid his hourly wages multiplied by two for each hour of work on a public holiday.
2) Where a public holiday coincides with another public holiday or falls on a rest day designated by this proclamation or any other special law, the workers shall be entitled to only one 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 viod.
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 which shall in no case be less than:
   a) fourteen (14) working days for the first one year of service;
   b) fourteen (14) working days plus one working day for every additional year of service.

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ቢኖርም በተለይ ከባድ በሆነ ወይም የሚሠራበት ሁኔታ ለጤና ጎጂ በሆነ ሥራ የተሰማሩ ሠራተኞች ተጨማሪ የዓመት ፈቃድ ከክፍያ ጋር እንዲያገኙ በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል።

፫· በዓመት ፈቃድ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሚከፈለው ደመወዝ ሥራ ላይ ቢሆን ኖሮ ሊከፈለው ከሚገባው ጋር እኩል ይሆናል።

፬· ለዓመት ፈቃድ ብቁ የሚያደርገውን የአገልግሎት ጊዜ ለመወሰን ሲባል በድርጅቱ ለ፳፮ ቀናት የሠራ ሠራተኛ ለአንድ ወር እንደሰራ ይቆጠራል።

፭· በዚህ አዋጅ መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ያልወሰደው የዓመት ፈቃድ ታስቦ በገንዘብ ይከፈለዋል።

፮· አንድ ሠራተኛ ያገለገለበት ጊዜ ከአንድ ዓመት በታች ከሆነ በአገልግሎት ዘመኑ ልክ ተመጣጣኝ የሆነ ዕረፍት በዚያው በአገለገለበት ዓመት ይሰጠዋል።

፸፰· ስለፈቃድ አሰጣጥ

፩· አንድ ሠራተኛ ከአንድ ዓመት የአገልግሎት ጊዜ በኋላ የመጀመሪያውን የዓመት ፈቃድ ከዚያም በኋላ በእያንዳንዱ ዓመት ተከታታይ የዓመት ፈቃድ ያገኛል።

፪· አንድ አሠሪ በሚያወጣው የዓመት ፈቃድ መስጫ ፕሮግራም መሠረት በእያንዳንዱ ዓመት የሚያገኘውን የዓመት ፈቃድ ለሠራተኛው ይሰጠዋል።

፫· አሠሪው በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፪) የተጠቀሰውን የፈቃድ መስጫ ፕሮግራም 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 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· አንድ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ ላይ ባለበት ጊዜ ቢታመም አንቀጽ ፹፭ እና ፹፮ ተፈፃሚ ይሆናሉ።

፭· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) መሠረት የተላለፈው የዓመት ፈቃድ ከሚቀጥለው ሁለት ዓመት በላይ ሊራዘም አይችልም።

፹· በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን ስለመጥራት

፩· በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን ለመጥራት የሚቻለው ቀደም ብሎ ሊታወቅ በማይችል ምክንያት በሥራ ላይ መገኘት ያለበት ሲሆን ነው።

፪· ሠራተኛው ከፍቃዱ ሲጠራ በጉዞው ያጠፋው ግዜ ሳይቆጠር የቀረውን የዓመት ፍቃድ በገንዘብ ተተምኖ ሊከፈለው ይችላል።

፫· ሠራተኛው ከፈቃዱ በመጠራቱ ምክንያት የደረሰበትን የመጓጓዣና የውሎ አበል ወጭ አሠሪው ይችላል።

2) Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this Article, addditional annual leave with pay, for workers engaged in a work which is particularly ardous or the condition in which it is done is unhealthy, may be fixed in a collective agreement.

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

4) 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.

5) A worker whose contract of employment is terminated under this Proclamation is entitled to his pay for the leave he has not taken.

6) Where the length of service of a worker does not qualify for an annual leave provided for in this Article, the worker shall be entitled to an annual leave proportion to the length of his service.

78. *Granting of Leave*

1) A worker shall be granted his first period of leave after one year of service and his next and subsequent period of 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 drown up by the employer with due regard as far as possible to:

   a) the wish of the worker; and

   b) the need for maintaining the normal functioning of his undertaking.

79. *Dividing and Postponding Annual Leave*

1) Nothwithstanding the provisions of Article 77, 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 the work conditions of the undertaking, postpone the date of leave of a worker.

4) Where a worker falls sick during his annual leave, Articles 85 and 86 of this Proclamation shall apply.

5) Any leave postponed in accordance with sub-articles (2) and (3) of this Article, shall not be posponed for more than two years.

80. *Recalling of a worker on leave*

1) A worker who is on leave may be recalled only where unforeseen circumstances require his presence at his post.

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 defray the transport expenses incurred by the worker as direct consequences of his being recalled and per-diem.

ምዕራፍ ሁለት
ልዩ ፈቃድ

፹፩· ለቤተሰብ ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

፩· ሠራተኛው፣
  ሀ) ሕጋዊ ጋብቻ ሲፈጽም፣ ወይም
  ለ) የትዳር ጓደኛ፣ ወላጅ፣ ተወላጅ ወይም እስከ ሁለተኛ ደረጃ ድረስ የሚቆጠር የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመድ ሲሞትበት፣
  ከክፍያ ጋር ለሦስት የሥራ ቀናት ፈቃድ ይሰጠዋል።

፪· ሠራተኛው ልዩና አሳሳቢ ሁኔታ ሲያጋጥመው እስከ ፭ ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው።

፹፪· ለማኀበር ሥራ የሚሰጥ ፈቃድ

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

፹፫· ልዩ ተግባሮችን ለማከናወን ለሠራተኛ የሚሰጥ ፈቃድ

፩· አንድ ሠራተኛ የሥራ ክርክር ለማሰማት ወይም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችን ለማስፈጸም ሥልጣን ያላቸው አካሎች ዘንድ ጉዳዩን ለማሰማት ሲቀርብ፣ ለዚሁ ዓላማ ለጠፋው ጊዜ ብቻ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጠዋል።

፪· አንድ ሠራተኛ የሲቪል መብቱን ሲያስጠብቅ ወይም የሲቪል ግዴታውን ሲፈጽም፣ ለዚሁ ዓላማ ለጠፋው ጊዜ ብቻ ከክፍያ ጋር ፈቃድ ይሰጠዋል።

፫· ትምህርት ወይም ሥልጠና ለሚከታተል ሠራተኛ የትምህርት ፈቃድና የገንዘብ ዕርዳታ የሚሰጥበት አኳኋንና የዕርዳታው 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 ማስታወቅና አሠሪው ሲጠይቅም የድጋፍ ማስረጃውን ማቅረብ አለበት።

ምዕራፍ ሦስት
የሕመም ፈቃድ

፹፭· የሕመም ፈቃድ ጊዜ

፩· አንድ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን ከጨረሰ በኋላ በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ሳይሆን በሌላ ሕመም ምክንያት ሥራ ለመሥራት 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 ከስድስት ወር አይበልጥም።

፫· ማንኛውም ሠራተኛ በሕመም ምክንያት ከሥራ ሲቀር አሠሪው ስለ ሁኔታው ሊያውቅ የሚችል ወይም ሠራተኛው ለማስታወቅ የማይችል ካልሆነ በቀር ከሥራ በቀረ በማግስቱ ለአሠሪው ያሳውቃል።

፬· በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር ማንኛውም ሠራተኛ የሕመም ፈቃድ የሚያገኘው በመንግሥት ከታወቀ የሕክምና ድርጅት ተገቢ የሆነ የሕክምና የምስክር ወረቀት ሲያቀርብ ነው።

CHAPTER TWO
Special Leave

81. Leave for Family Events

1) A worker shall be entitled to leave with pay for three working days when;
   a) he concludes marriage; or
   b) his spouse or descendants or ascendants or another relative, whether by affinity or consanguinity upto the second degree dies.
2) A worker shall be entitled to leave without pay for upto 5 consecutive days in the case of exceptional and serious events.

82. Union Leave

Leaders of trade unions shall be entitled to leave with pay for the purpose of presenting cases in labour disputes, negotiating collective agreements, attending union meetings, seminars or training courses. The manner of granting such leave may be determined in a collective agreement.

83. Leave for Special Purposes

1) A workers 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 who exercises his civil rights or duties shall be granted leave with pay, only for the time utilized for the said purpose.
3) The manner in which educational or training leave is to be granted and the form and extent of the financial assistance to be given 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 when 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 work owing to sickness other than resulting from 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 moths period starting from the first day of his sickness.
3) Where a worker absents himself from work on grounds of sickness, he shall, except where the employer is in a position to be aware of the sickness or it is impractical, notify the employer the day following his absence.
4) Unless the collective agreement provide otherwise, a worker shall be entitled to a sick leave upon presenting a valid medical certificate given by a medical organization recognized by the Government.

፹፮· ስለክፍያ

በአንቀጽ ፹፭ የተጠቀሰው የሕመም ፈቃድ ቀጥሎ በተመለከተው ሁኔታ ይሰጣል።

፩· ለመጀመሪያው ወር ከሙሉ ደመወዝ ክፍያ ጋር፣
፪· ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ከደመወዙ ሃምሳ በመቶ ክፍያ ጋር፣
፫· ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት ያለክፍያ።

ክፍል ስድስት
የሴቶችና የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ
ምዕራፍ አንድ
የሴት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ

፹፯· ጠቅላላ

፩· ሴቶች በጾታቸው ምክንያት በሥራ ቅጥርና በክፍያ ልዩነት አይደረግባቸውም።
፪· በተለይ ለሴቶች ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ናቸው ተብለው ሚኒስቴሩ በሚዘረዝራቸው ሥራዎች ላይ ሴቶችን ማሠራት የተከለከለ ነው።
፫· ነፍሰ ጡር የሆነች ሴት ሠራተኛን ከምሽቱ ፬ ሰዓት እስከ ንጋቱ ፲፪ ሰዓት ባለው ጊዜ እንዲሁም የትርፍ ሰዓት ማሠራት አይቻልም።
፬· ነፍሰ ጡር የሆነች ሴት ሠራተኛን በሥራ ውሏ ከተመለከተው የሥራ ቦታዋ ውጭ ማሠራት አይቻልም። ሆኖም ነፍሰ ጡሯ የምትሠራው ሥራ ለራሷ ጤንነትም ሆነ ለጽንሷ አደገኛ መሆኑ በሐኪም ሲረጋገጥ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ ተመድባ መሥራት አለባት።
፭· ማንኛውም አሠሪ ሴት ሠራተኛ ነፍሰ ጡር በሆነችበት ጊዜና ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወር ጊዜ ውስጥ ከሥራ ሊያሰናብት አይችልም።
፮· የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) ቢኖርም ከእርግዝናና ከመውለድ ጋር ባልተያያዙ በአንቀጽ ፳፭፣ ፳፯ እና ፳፱ (፫) በተመለከቱ ምክንያቶች የሥራ ውል ሊቋረጥ ይችላል።

፹፰· የወሊድ ፈቃድ

፩· ነፍሰ ጡር 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 ከክፍያ ጋር ዕረፍት ይሰጣታል።
፫· ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት መውለጃዋ ሲደርስ የ፴ ተከታታይ ቀን የወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ፷ ተከታታይ ቀናት የወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል።
፬· ሠራተኛዋ ከመውለዷ በፊት የወሰደችው የ፴ ቀን ፈቃድ ሲያልቅ ካልወለደች እስከምትወልድበት ቀን ድረስ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ መሠረት ዕረፍት ልታገኝ ትችላለች። የ፴ ቀን ፈቃዷ ሳያልቅ ከወለደች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫ መሠረት የምትወስደው የወሊድ ፈቃድ ይጀምራል።

ምዕራፍ ሁለት
የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ

፹፱· ጠቅላላ

፩· በዚህ አዋጅ "ወጣት ሠራተኛ" ማለት ዕድሜው ፲፬ ዓመት የሞላውና ፲፰ ዓመት ያልበለጠው ሰው ነው።
፪· ዕድሜያቸው ከ፲፬ 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· ሚኒስትሩ ለወጣት ሠራተኞች የተከለከሉ ሥራዎችን ዝርዝር ሊያወጣ ይችላል።
ዝርዝሩም በተለይም ከዚህ በታች የተመለከቱትን ይጨምራል።

86. Payment

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

1) the first one month with 100% of his wages;
2) the next two months with 50% of his wage;
3) the next three months without pay.

PART SIX
Working Condition of Women and Young Workers
CHAPTER ONE
Working Conditions of Women

87. General

1) Women shall not be discriminated against as regards employment and payment, on the basis of their sex.
2) It is prohibited to employ women on type of work that may be listed by the Minister to be particularly ardous or harmful to their health.
3) No pregnant woman shall be assigned to night work between 10 p.m. and 6 a.m. or be employed on overtime work.
4) No pregnant woman shall be given an asignment outside her permanent place of work, provided, however, she shall be transferred to another place of work if her job is dangerous to her health or pregnancy as ascertained by a medical doctor.
5) An employer shall not terminate the contract of employment of a women during her pregnancy and until four months of her confinement.
6) Notwith standing the provisions of sub-article (5) of this Article, the contract of employment may be terminated for reasons specified under Articles 25, 27 and 29 (3) if it is not related to giving of birth and pregnancy,

88. Maternity Leave

1) An employer shall grant leave to a pregnant woman worker without deducting her wages, for medical examination connected with her pregnancy, provided, however, that she is obliged to present a medical certificate of her examination.
2) A pregnant woman worker shall, upon the recommendation of a medical doctor, be entitled to a leave with pay.
3) A woman worker shall be granted a period of 30 consecutive days of leave with pay preceding the presumed date of her confinement and a period of 60 consecutive days of leave after her confinement.
4) Where a pregnant woman worker does not deliver within the 30 days of her prenatal leave she is entitled to an additional leave until her confinement in accordance with sub-article 2 of this Article. If delivery takes place before the 30 days period has elapsed, the post-natal leave under sub-article 3 of this Article shall commence.

CHAPTER TWO
Working Conditions of Young Workers

89. General

1) For the purpose of this Proclamation, "Young worker" means a person who has attained the age of 14 but is not over the age of 18 years.
2) It is prohibited to employ persons under 14 years of age.
3) It is prohibited to employ young workers which on account of its nature or due to the condition in which it is carried out, endangers the life or health of the young workers performing it.
4) The Minister may prescribe the list of activities prohibited to young worker which shall include in particular:

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 መሥመሮችና 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፤ ኃላፊነት የተሰጠው ባለሥልጣን ባጸደቀውና በሚቆጣጠረው የማሠልጠኛ ተቋም ውስጥ በመሠልጠን ላይ ያሉ ወጣቶች የሚሰሩትን ሥራ አይመለከትም።

፺· የሥራ ሰዓት ልክ

የወጣት ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከሰባት ሰዓት መብለጥ የለበትም።

፺፩· የሌሊትና የትርፍ ሰዓት ሥራ

ማንኛውም 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።

ክፍል ሰባት

የሙያ ደኅንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ

ምዕራፍ አንድ

የመከላከያ እርምጃዎች

፺፪· የአሠሪ ግዴታዎች

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

፩· በዚህ አዋጅ ስለሙያ ደኅንነትና ጤናማነት የተደነገጉትን ሁኔታዎች ያሟላል፤

፪· ሠራተኞች የሚሠሩት ሥራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤንነት ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ ስለሚያስፈልገው ጥንቃቄ ተገቢውን ሥልጠና ይሰጣል፤ መመሪያ የተሰጣቸው መሆኑንም ያረጋግጣል፤ በተጨማሪም የአደጋ ተከላካይ ሠራተኛ ይመድባል፤ የሙያ ደህንነትና ጤንነት ተከታታይ ኮሚቴ ያቋቁማል የኮሚቴው አቋቋም ዝርዝር ሚኒስትሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፤

፫· ለሠራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶች ያቀርባል፤ ስለአጠቃቀሙም መመሪያ ይሰጣል፤

፬· በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችንና አደጋዎችን ይመዘግባል፤ ለሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ያስታውቃል።

፭· እንደሥራው ጠባይ አዲስ ለሚቀጠሩ ሠራተኞች በራሱ ወጭ የጤና ምርመራ እንዲደረግላቸው እና በአደገኛ ሥራ ላይ የሚሰሩ ሠራተኞችም እንደአስፈላጊነቱ የጤና ምርመራ እንዲደረግላቸው ያደርጋል፤

፮· የድርጅቱ የሥራ ቦታና ግቢ በሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን ያረጋግጣል፤

፯· በድርጅቱ ልዩ ልዩ የሥራ ሂደት ያሉት ፊዚካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባዮሎጂካዊ፣ ኢርጎኖሚካዊና ሥነ ልቦናዊ ምንጮችና ምክንያቶች በሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት ላይ ጉዳት እንዳያደርሱ ተገቢውን ጥንቃቄ ያደርጋል፤

፰· አግባብ ካለው ባለሥልጣን በዚህ አዋጅ መሠረት የሚሰጠውን ትዕዛዝ ይፈጽማል።

(a) work in the transport of passengers and goods by road, railway, air and internal waterway, docksides and warehouses involving heavy weight liftings, pulling or pushing or any other related type of labour;

(b) work conncected with electric power generation plants transformers or transmission, lines;

(c) underground work, such as mines, quarries and similar works;

(d) work in sewers and digging tunnels.

5) The provisions of sub-article (4) of this Article shall not apply to work performed by young workers following courses 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 exceed seven hours a day.

91. *Night and Overtime Work*

It is prohibited to employ young workers on:

1) night work between 10 p.m. and 6 a.m.;
2) overtime work;
3) weekly rest days; or
4) public holidays.

PART SEVEN

Occupational Safety, Health and Working Environment

CHAPTER ONE

Preventive Measures

92. *Obligations of an Employer*

An employer shall take the necessary measure to safeguard adequately the health and safety of the workers; he 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 the precautions necessary to aviod accident and injury to health; ensure that directives are given and also assign safety officer; establish an occupational, safety and health committee of which the committee's establishment, shall be determined by a directive issued by the Minister;
3) provide workers with protective equipment, clothing and other materials and instruct them of its use;
4) register employment accident and occupational diseases and notify the labour inspection of same;
5) arrange, according to the nature of the work, at his own expenses for the medical examination of newly employed workers and for those workers engaged in hazardous work, as may be necessary.
6) ensure that the work place and pemrises do not cause danger to the health and safety of the workers;
7) take appropriate pre-executions to insure that all the processes of work shall not be a source or cause of physical, chemical, biological, ergonomical and psychological hazards to the health and safety of the workers;
8) implement the directives issued by the appropriate authority in accordance with this Proclamation.

፺፫· የሠራተኛ ግዴታዎች

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 እና የሚደርሰውንም ማንኛውንም 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 ደኅንነትና ጤንነት መጠበቂያ መመሪያዎች ያከብራል።

፺፬· ክልከላ

ማንኛውም ሠራተኛ፤

፩· ለራሱ ወይም ለሌሎች ደኅንነት ሲባል የተቀመጡትን የደኅንነት መጠበቂያ ዕቃዎች ወይም ሌሎች መሣሪያዎችን መነካካት፣ ማንሳት፣ ያለቦታቸው ማስቀመጥ፣ ማበላሸት ወይም ማጥፋት፣ ወይም

፪· በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋን ለመቀነስ ሲባልም የሚሠራበትን ማንኛውንም ዘዴ ወይም አሠራር ማሰናከል፤ የለበትም።

ምዕራፍ ሁለት

በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች

ዘርፍ አንድ

ስለኃላፊነት

፺፭· ጠቅላላ

፩· አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙት ባለው ሁኔታ ጉዳት ሲደርስበት የዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች ተፈፃሚ ይሆናሉ።

፪· በዚህ አዋጅ "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው።

፺፮· በጥፋት ላይ ያልተመሠረተ ኃላፊነት

፩· አሠሪው ጥፋት ባይኖረውም ሠራተኛው በሥራ ላይ ሳለ ለሚደርስበት ጉዳት ኃላፊ ነው፤ ይህም ኃላፊነት የሚወሰነው በዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች መሠረት ይሆናል።

፪· ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ሆን ብሎ በራሱ ላይ ላደረሰው ማንኛውም ጉዳት አሠሪው ኃላፊነት አይኖርበትም። በተለይም በሚከተሉት ድርጊቶች ምክንያት የሚመጣ ጉዳት ሠራተኛው በራሱ ላይ ሆን ብሎ ያደረሰው ጉዳት ሆኖ ይቆጠራል።

ሀ) በአሠሪው አስቀድሞ በግልፅ የተሰጡትን የደኅንነት መጠበቂያ መመሪያዎች መጣስ ወይም የአደጋ መከላከያ ደንቦችን መተላለፍ፣ ወይም

ለ) አካሉን ወይም አእምሮውን በሚገባ ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ መገኘት፤

፫· የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌዎች ማንኛውም ሠራተኛ በአሠሪው ጥፋት የተነሳ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ሲደርስበት አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ካሣ የመጠየቅ መብቱን አይነኩበትም።

93. *Obligations of a worker*

A 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 injury to health and safety of the workers that he discovers 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 avoid on his own any accident or injury to health which arises in the course of or in connection with work.
4) make proper use of all safeguards, safety devices and other appliance furnished for the protection of his health or safety and for the protection of the health and safety of others.
5) obey all health and safety instructions issued by the employer or by the competent authority.

94. *Prohibition*

No 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.

CHAPTER TWO

Occupational Injuries

SECTION ONE

Liability

95. ***General***

1) Subject to the provisions of the relevant pension law, the provisions of this Chapter shall apply to workers where an employment injury is sustained by a worker during or in connection with the performance of his work.
2) For the purpose of this Proclamation, "occupational injury" means an employment accident or occupational disease.

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 a accordance with the provisions of this Chapter.
2) The employer shall not be liable for any injury intentionally caused by the injured worker himself; any injury resulting from the following acts in particular shall be deemed to be intentionally caused by the worker:
   (a) non-obedience of express safety instructions or non-observance of the provisions of accident prevention rule specifically issued by the employer; or
   (b) reporting to work in a state of intoxication that prevents him from properly regulating his body or understanding.
3) The provsions 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.

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

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

ለ) ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሳ ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራው ቦታ ወይም በድርጅቱ ግቢ ውስጥ በመገኘት የደረሰበት ማንኛው ጉዳት፤

ሐ) ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው ድርጅቱ ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም ድርጅቱ ለዚሁ ተግባር በተከራየውና በግልጽ በመደበው የመጓጓዣ አገል ግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰበት ማንኛውም ጉዳት፤

መ) 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፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካይነት 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· ሚኒስትሩ አግባብ ካለው ባለሥልጣን ጋር በመምከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር የያዘ ሠንጠረዥ በመመሪያ ያወጣል። ሠንጠረዡ ቢያንስ በየአምስት ዓመት ይሻሻላል።

፬· አግባብ ባለው ሠንጠረዥ የተመለከተ 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 በሠን ጠረዡ ውስጥ የተዘረዘሩት በሽታዎች በአንፃራቸው ከተመለከቱት ምልክቶች በተለዩ ሁኔታዎች የሚከሰቱ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ማስረጃ ማቅረብ ይቻላል።

፮· ተቃራኒ ማስረጃ ካለቀረበ 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 የመጀመ ሪያው ዕለት ወይም በሽታው በሐኪም ተመርምሮ መኖሩ የታወቀበት የመጀመሪያ ዕለት ወይም ሠራተኛው በበሽታው ምክንያት የሞተበት ዕለት እንደሆነ ይቆጠራል።

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

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

(b) any injury sustained by a worker before or after his work or duing any interuption of work if he is present in the work place or the premises of the undertaking by reason of his duties in connection with his work;

(c) any injury sustained by a worker while he is precceding to or from place of work in a transport service vehicle provided by the undertaking which is avilable for the common use of its workers or in a vehicle hired and expressly destined by the undertaking for the same purpose;

(d) 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 pathological condition whether caused by physical, chemical or biological agents which arises as consequence of:
   (a) the type of work performed by the worker; or
   (b) the surroundings in which the worker is obliged to work duirng a certain period prior to the date in which the disease become evident.

2) Occupational disease shall not include endemic or epidemic disease which are prevalent 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 minister 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.

4) The occurrence of any of the deases listed in the relevant schedule on any worker having been engaged in anyone of the corresponding types of work specified therein, shall by itself, constitute sufficient proof of the occupational origin of the disease.

5) Notwithstanding sub-article (4) of this Article, proof shall be premitted 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 origin.

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 insuch an occupation and the existence of the disease is ascertained by a medical doctor.

7) The date on which an occupationl disease became evident, i.e. 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 employment injury occurred.

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።

ዘርፍ ሁለት
የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች

፺፱· ጠቅላላ

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፤

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 የደረሰበትን ሠራተኛን የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው ።

፪· "ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት" ማለት ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ 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 መጠንና 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 በአሥራ ሁለት ወራት ውስጥ የጉዳቱን መጠን መወሰን ይኖርበታል ።

፫· የሠራተኛው ሁኔታ የተባባሰ ወይም የተሻሻለ ወይም ትክክል ያልሆነ ምርመራ ተደርጎለት የሆነ እንደሆነ ፤

ሀ) አግባብ ባለው ባለሥልጣን አነሳሽነት ወይም
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 ሁኔታዎች አንፃር እንደገና ይወሰናል ።

8) Where a worker after being cured from an occupational disease listed in the relevant schedule, contracts the disease again 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 a fresh occupational disease.

SECTION TWO
Degree of Disablement

99. ***General***

1) "disablement" means any employment injury as aconsequence of which there is a decrease or loss of capacity to work.
2) Disablement shall have the followiwng effects:

(a) temporary disablement
(b) permanent partial disablement
(c) permanent total disablement and
(d) death.

100. ***Temporary Disablement***

Temporary disablement results from the reducation 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 empoyment injury decreasing the injured worker's capacity.
2) "Permanent total disablement" means incurable employment injury, which prevents the injured worker from engagding in any kind of remunerated work.
3) Injuries which, although not resulting in incapacity for work, cause serious mutilation or disfigurement of the inujured person shall be considered permanent partial disablement, for the purpose of compensation and other benefits.

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 Minister.
2) The degree of disablement shall be assessed inaccordance with the assessment table provided for in sub-article (1) of this Article, by a competent medical board. The board shall determine the extent of the degree of disablement as far as possible within twelve months form the date of injury.
3) Disablement which has been assessed 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 diagonised:

(a) on the initation of the appropriate authority, or
(b) at the request of the worker or employer concerned.

4) Where the result of the review warrants it, the rights of the worker to a disablement benefit shall be recognized or withdrawn or that the rate payable increase or reduced, as the case may be.
5) Where a worker who suffered an imployment injury sustains a further employment injury, his disablement shall be reassessed in light of his new circumstances.

ምዕራፍ ሦስት
በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች ስለሚሰጡ ክፍያዎች

ዘርፍ አንድ
ጠቅላላ

፻፫· ስለክፍያዎችና የመክፈል ኃላፊነት

በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች ክፍያ የሚፈጸመው በዚህ ምዕራፍ ድንጋጌዎች በተመለከተው መሠረት ይሆናል ።

፻፬· ልዩ ግዴታ

፩· ማንኛውም አሠሪ የሚከተሉትን የመፈጸም ግዴታ አለበት ፤
- ሀ) ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ የመጀመሪያ ሕክምና ዕርዳታ በጊዜው መስጠት ፤
- ለ) ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ ተስማሚ በሆነ የመጓጓዣ ዘዴ በአቅራቢያው ወደሚገኘው የሕክምና ጣቢያ ማድረስ ፤
- ሐ) ሚኒስትሩ በሚያወጣው መመሪያ በሚወስነው መሠረት በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት መድረሱን አግባብ ላለው አካል ማስታወቅ ፤

፪· በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፲/፩/ለ/ የተመለከተውን የቀብር ሥነ-ሥርዓት ውጭ መክፈል የአሠሪው ግዴታ ይሆናል ።

ዘርፍ ሁለት
ስለ ሕክምና አገልግሎት

፻፭· የሕክምና አገልግሎት ዓይነቶች

በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ ለሚከተሉት የሕክምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገውን ወጭ አሠሪው ይከፍላል ።

፩· የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎች ፤

፪· የሆስፒታልና የመድኃኒት ወጪዎች ፤

፫· የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች ።

፻፮· የሕክምና አገልግሎት የሚቋረጥበት ጊዜ

ሠራተኛው ለደረሰበት ጉዳት የሚደረግለት የሕክምና አገልግሎት የሚቋረጠው የሕክምና ቦርድ በሚሰጠው ውሳኔ መሠረት ይሆናል ።

ዘርፍ ሦስት
ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች

፻፯· 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 የሆነ ፤ 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
- ሐ) አግባብ ያለው ባለሥልጣን ጉዳት ስለደረሰ ባቸው ሠራተኞች ያወጣቸውን መመሪያዎች የተላለፈ እንደሆነ ፤በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ ሊታገድ ይችላል ፤

CHAPTER THREE
Benefits in the Case of Employment Injuries

SECTION ONE
GENERAL

103. *Payment of Benefits*

Injury benefits shall be paid in accordance with the provisions of this Chapter.

104. *Special Obligation*

1) An employer shall have to execute the following obligations:
   - (a) to provide the injured works with first aid in time;
   - (b) to carry the injured worker by an appropriate means of transport to the nearest medical center;
   - (c) to notify the occurrence to the appropriate organ in accordance with the directives issued by the minister.
2) The employer shall have the obligation to pay the funeral expenses specified under Article 110 (1)(b).

SECTION TWO
Medical Benefits

105. *Types of Benefits*

Where a worker sustains employment injury, the employer shall cover the following expenses:
1) general and specialized medical and surgical care;
2) hospital and pharmaceutical care;
3) any necessary prosthetic or orthopedic appliances.

106. *Duration of Benefit*

Medical benefits shall be withdrawn in accordance with the decisions of the Medical Board.

SECTION THREE
Various Kinds of Cash Beneftis

107. *General*

1) A work who has sustained employment injury shall be entitled to :
   - (a) periodical payment while he is temporarily disabled;
   - (b) disablement pension or gratuity or compensation where he sustains permanent disablement;
   - (c) survivors' pension gratify or compensasion to his dependant where he dies.
2) Periodical payment may be suspended where a worker who has claimed or is receiving same:
   - (a) refuses or neglects to submit himself to medical examination or in any way intentionally obstructs or unnecessarily delays such examination;
   - (b) behaves in a manner calculated to retard his recovery; or
   - (c) violates the directives issued by the competent authority for the conduct of injured workers.

፫· ለክፍያው መታገድ ምክንያት የሆኑት ሁኔታዎች እንደተወገዱ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ እንደገና መከፈል ይቀጥላል ፤ ሆኖም እገዳው ፀንቶ ለቆየበት ጊዜ ያልተከፈለውን ክፍያ የመክፈል መብት አይኖርም ።

፩፻፰· <u>በየጊዜው ስለሚደረጉ ክፍያዎች</u>

፩· በአንቀጽ ፩፻፯/፩//ሀ/ የተመለከተው በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ አሠሪው ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ይከፍላል ።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የሚደረገው ክፍያ መጠን ጉዳቱ ከደረሰበት ዕለት ጀምሮ ላሉት ለመጀመሪያዎቹ ሦስት 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 (ሰባ አምስት በመቶ) ፤ ለሚቀጥሉት ስድስት ወራት ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ ፶ በመቶ (ሃምሣ በመቶ) የማያንስ ይሆናል ።

፫· በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ ከሚከተሉት መካከል ቀድሞ በተፈጸመው በማናቸውም ዕለት ያቆማል ፤

ሀ) ሠራተኛው የደረሰበት ጊዜያዊ ጉዳት የተወገደለት መሆኑ በሐኪም ሲረጋገጥ ፤

ለ) ሠራተኛው የጉዳት ጡረታ ወይም ዳረጎት በሚያገኝበት ቀን ፤

ሐ) ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት ካቆመበት ዕለት ጀምሮ አሥራ ሁለት ወር ሲሞላው ።

፩፻፱· <u>ስለ ጉዳት ክፍያ</u>

፩· በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር ፤ በዚህ አዋጅ ለሚሸፈኑ የመንግሥት ድርጅቶች ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ አሠሪው በገባበት የመድህን ዋስትና ወይም በመንግሥት የጡረታ ሕግ መሠረት ይሆናል ።
ድርጅቱ መድህን ያልገባ ከሆነ በመንግሥት የጡረታ ሕግ ለሚሸፈኑ ሠራተኞች የመንግሥት የጡረታ ሕግ ተፈፃሚ ይሆናል ።

፪· በመንግሥት የጡረታ ሕግ ላልተሸፈኑ ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ በአንድ ጊዜ በአሠሪው ይከፈላል ።

፫· በአሠሪው የሚከፈለው የጉዳት ካሣ መጠንም ፤

ሀ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ከሆነ ፤ የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ ፤

ለ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ከዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በታች ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫/ሀ/ ክፍያ መሠረት ሆኖ ከአካል ጉድለት ደረጃው ጋር ተመጣጣኝ የሆነ ክፍያ ፤ ይሆናል ።

፬· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት ለለማጅ ሠራተኛ የሚከፈለው የጉዳት ካሣ የሚሰላው የለማጅ ሠራተኛነቱን ሲፈጽም ሊያገኝ ይችል የነበረውን ደመወዝ መሠረት በማድረግ ይሆናል ።

፩፻፲· <u>ስለጥገኞች ክፍያ</u>

፩· ማንኛውም ሠራተኛ ወይም ለማጅ ሠራተኛ በሥራ ምክንያት በደረሰበት ጉዳት የተነሳ የሞተ እንደሆነ የሚከተሉት ክፍያዎች ይከፈላሉ ፤

ሀ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እና /፫/ በተመለከቱት ሁኔታዎች መሠረት የጥገኞች ካሣ፣ እና

ለ) በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ የሚወሰነው እንደተጠበቀ ሆኖ ፤ ለቀብር ሥነ–ሥርዓት ወጪ የሚውል ከሁለት ወር ደመወዝ ክፍያ ያላነሰ፤

፪· የሟች ሠራተኛ ጥገኞች የሚባሉት የሚከተሉት ይሆናሉ ፤

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 for one year the periodical payment mentioned in Article 107 (1) (a).

2) The Periodical payments referred to in sub-Article (1) of this Article shall be at the rate of full wage of the worker previous average yearly wages during the first three months following the date of injury, not less than 75% (seventy five per cent) of the worker previous average yearly wages during the next three months following the date of injury and not less than 50% (fifty per cent) 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 stopped work.

109. *Disablement Payments*

1) Unless otherwise provided for in a collective agreement disablement benefits payable to workers of state enterprises covered under this Proclamation shall be in accordance with the insurance scheme arranged by the undertaking or pensions law.
Where the undertaking does not have any insurance arrangement, the pension law shall apply to workers covered under public pension law.

2) An employer shall pay a lump sum of disablement compensation to workers who are not covered by the pension law.

3) The amount of the disablement compensasion 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 the degree of disablement calculated on the basis of the compensasion provided for in Sub-Article (3) (a) of this Article.

4) Where a worker who has sustained permanent disablement was at the date of the injury on apprentice, his disablement compensasion payable in accordance with Sub-Article (2) of this Article, shall be calculated by reference to the wages which he would probably have been receiving as a qualified workman after the end of his studies.

110. *Dependants' Benefits*

1) Where a worker or an apprentice dies as a result of an employment injury, the following benefits shall be payable:

(a) dependant's compensation in accordance with the provisions of Sub–Articles (2) and (3) of this Article; and

(b) subject to the provisions of a collective agreement or work rules, payment for funeral expenses which shall be not less than two month wages of the worker.

2) The following shall be considered dependants:

ሀ) የሟች ሕጋዊ ባል ወይም ሚስት ፤
ለ) ዕድሜቸው ከአሥራ ስምንት ዓመት በታች የሆኑ የሟች ልጆች ፤
ሐ) በሟች ሠራተኛ ድጋፍ ይረዱ የነበሩ የሟች ወላጆች ።

፫· በመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ ሕግ ላልተሸፈኑ ሠራተኞች ጥገኞች የሚሰጠው ካሣ መጠን የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ ሆኖ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ለተመለከቱት ፦
ሀ) ለሟች ሠራተኛ ሕጋዊ ባል ወይም ሚስት ፶ በመቶ (ሃምሣ በመቶ) ፤
ለ) ዕድሜያቸው ከአሥራ ስምንት ዓመት በታች ለሆኑ የሟች ልጆች ለእያንዳንዱ ፲ በመቶ (አሥርበመቶ)፤
ሐ) በሟች ሠራተኛ ድጋፍ ይረዱ ለነበሩ የሟች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው ፲ በመቶ (አሥር በመቶ)፤ በአንድ ጊዜ በአሠሪው ይከፈላል ።

፬· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫ የክፍፍል መጠን መሠረት ተሰልቶ የክፍፍሉ መጠን ድምር ከ፻ በመቶ (መቶ በመቶ) የሚበልጥ እንደሆነ የክፍፍሉ ድምር መጠን ፻ በመቶ (መቶ በመቶ) እስኪሆን ከእያንዳንዱ ጥገኛ ላይ በየመጠኑ ይቀነሳል ። እንዲሁም የክፍፍሉ መጠን መከፈል ከሚገባው አጠቃላይ መጠን የሚያንስ የሆነ እንደሆነ የክፍፍሉ መጠን መቶ በመቶ እስኪሆን ለእያንዳንዱ ጥገኛ ድርሻ እንደመጠኑ ይጨምራል ።

፩፻፲፩· <u>የማስረዳት ኃላፊነት</u>

ማንኛውም ሠራተኛ ጉዳት ከደረሰበት ከአሥራ ሁለት ወራት በኋላ የሞተ እንደሆነ ጉዳቱ ሞቱን ካስከተሉት ምክንያቶች ዋናው መሆኑ ካልተረጋገጠ በስተቀር በአንቀጽ ፩፻፲ የተመለከተው የጥገኞች ካሣ አይከፈልም ።

፩፻፲፪· <u>ክፍያዎች ከግብር ነፃ ስለመሆናቸው፤</u>

፩· በዚህ ዘርፍ መሠረት የሚደረጉ ክፍያዎች ከገቢ ግብር ነፃ ይሆናሉ ።
፪· በዚህ ዘርፍ መሠረት የሚገኝ ክፍያ ሊተላለፍ ፤ ሊከበር ወይም በዕዳ ማቻቻያነት ሊያዝ አይችልም ።

ክፍል ስምንት
የኅብረት ግንኙነት

ምዕራፍ አንድ
የሠራተኛና የአሠሪዎች ማኅበር

፩፻፲፫· <u>ማኅበር የማቋቋም መብት</u>

፩· ሠራተኞችና አሠሪዎች እንደ አግባቡ የሠራተኞች ወይም የአሠሪዎች ማኅበር ለማቋቋምና ለመደራጀት ፤ የማኅበሩም አባሎች ለመሆንና በማኅበሩም 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 ማኅበር ነው።

፩፻፲፬· <u>የማኅበራት አመሠራረት</u>

፩· አሥር ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በሚገኙበት ድርጅት ውስጥ የሠራተኛ ማኅበር ማቋቋም ይቻላል፤ ሆኖም የሠራተኛ ማኅበሩ አባላት ቁጥር ከአሥር ማነስ የለበትም።

(a) the worker's widow or widower;
(b) children of the deceased worker who are under eighteen years of age;
(c) any parent who was being supported by the deceased worker.

3) The amount of the dependants compensation for workers not covered by the Public servants pension law, shall be a Sum equal to five times the annual salary of the deceased and for those stipulated under Sub-Art 2 of this Article by the employer at once;
(a) 50% (fifty percent) for the deceased worker's lawful husband or wife;
(b) 10% (ten percent) each for the deceased worker's children who are below the age of fifteen years old;
(c) 10% (ten percent) each for the deceased worker's parents who were being suported by him;

4) If the total of dependents' compensation calculated in accordance with Sub-Article 3 of this Article is in excess of one hundred percent (100%) of the total amount to be divided, the amount of compensation of each dependent shall be proportionately reduced by the amount required to reduce the total amount payable to one hundred percent (100%) of the said total amount. If the total of dependents compensation is less than one hundred percent (100%) of the total amounts to be divided, the amounts of compensation of each dependent shall be proportionately increase by the amount payable to one hundred percent (100%).

111. *Burden of Proof*

The benefits referred to in Article 110 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 principlal contributory cause of his death.

112. *Benefits not Taxable*

1) The benefits paid in accordance with the provisions of this Section shall be free from any kind of tax.
2) The benefits payable under the provisions of this Section shall not be assigned, attacched or deducted by way of setoff.

PART EIGHT
Collective Relations
CHAPTER ONE
Trade Unions and Employers Associations

113. *The Right to Form Organizations*

1) workers and employers shall have the right to establish and form trade unions or employers associations, respectively and actively participate therein:
2) In this Proclamation:
(a) "trade Union" means an organization formed by workers;
(b) "employers association" means an organization 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 unions federations or employers federations.

114. *Formation of Organizations*

1) A trade union may be established in an undertaking 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 ከአሥር በታች የሆኑ ሠራተኞች በሚገኙባቸው ድርጅቶች ውስጥ የሚሰሩ ሠራተኞች በአንድነት ሆነው ጠቅላላ ማኅበር ሊያቋቁሙ ይችላሉ፤ ሆኖም ቁጥራቸው ከአሥር ማነስ የለበትም።

፫· የሠራተኞች ማኅበር በአንድ ላይ በመሆን የሠራተኞች ማኅበራት ፌዴሬሽን ፣ የሠራተኛ ማኅበራት ፌዴሬሽኖች በአንድ ላይ በመሆን የሠራተኞች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ሊመሠርቱ ይችላሉ።

፬· የአሠሪዎች ማኅበር በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽን ፣ የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽኖች በአንድ ላይ በመሆን የአሠሪዎች ማኅበራት ኮንፌዴሬሽን ሊመሠርቱ 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 የሆነው ፀንቶ የቀድሞው ውድቅ ይሆናል ፣ በሁሉም ማኅበራት አባልነቱ የተመሠረተው በአንድ ወቅት ከሆነ ሁለቱም ውድቅ ይሆናል።

፰· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፬ የተመለከተው ቢኖርም፣ ማንኛውም አሠሪ ከተቋቋመ የአሠሪዎች ማኅበራት ፌዴሬሽን አባል ለመሆን ይችላል።

፻፲፭· የማኅበራት ተግባር

ማናቸውም ማኅበር የሚከተሉትን ተግባራት ያከናውናል፤

፩· በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን የሥራ ሁኔታዎችና ተግባሮች መፈጸም ፣ እንዲሁም የአባሎችን መብትና ጥቅም መጠበቅ በተለይም በሕብረት ድርድር ወይም በሥራ ክርክር ጊዜ አባሎቻቸው ሲጠይቋቸው ወይም ሲወክሎአቸው ለድርድር ወይም ለክርክር አግባብ ባለው አካል ዘንድ ወክሎ 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 ፩ (፶ ፐርሰንት + ፩) እና ከዚህ በላይ የሆነውን ድምጽ ያገኘው ነው ።

ለ) የአብዛኛው ሠራተኛ ድምጽ ያገኘው ማኅበር በሚኒስቴሩ መመዝገብ አለበት፤

ሐ) ከተወሰነ ጊዜ በኋላ የአብዛኛው ሠራተኛ ድምጽ የነበረው ማኅበር ድምጹ ከወረደ በምትኩ ሌላ የአብዛኛውን ሠራተኛ ድምጽ ያገኘ ማኅበር ተመዝግቦ ሕጋዊ ዕውቅና ያገኛል።

፪· ሕጎች ፣ ደንቦች ፣ መመሪያዎችና መግለጫዎች በአባሎች እንዲታወቁ ፣ እንዲከበሩና በተገቢው ሁኔታ በሥራ ላይ እንዲውሉ ማድረግ፤

፫· አሠሪዎችንና ሠራተኞችን የሚመለከቱ ሕጎችና ደንቦች ማመንጨት ፣ ሲዘጋጁና ሲሻሻሉ ሃሳብ ማቅረብ፤

፬· በማኅበራት መተዳደሪያ ደንቦች ላይ የሚወሰኑትን ሌሎች ተግባራት ሁሉ መፈጸም።

2) workers who work in undertakings 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 federation and federations may jointly form confederations.

4) Employers associations may jointly form employers federation and employers federations may jointly form employers confederation.

5) No trade union or employers association may form a confederation without forming federations.

6) Any federation or confederation of trade unions or employers associations may join international organizations of trade unions or employers.

7) No work may belong to more than one trade union at any given time for the same employment. Where this provision is not observed, the latest membership shall cancel any previous membership, and the formalities of membership were simultaneous they shall all be without effect.

8) Notwithstanding Sub-Article 4 of this Article, any employer may join an established employers federation.

115. *Functions of Organizations*

Organizations shall have the following functions

1) observe the conditions of work and fullfill the obligations set forth in this proclamation; respect the rights and interests of members in particular, represent members in collective negotiations and labour disputes before the competent body when so requested or delegated;
   (a) where there exist more than one trade union at a given enterprise, the trade union which is going to bargain a collective agreement and consult with authorities, is the one which gets 50% +1 or more support by all employees of the enterprise.
   (b) the organization which deserve the majority vote should be registered by the ministry.
   (c) after a certain period of time if an organization faild to secure the maiority votes' the organization which won the majority vote gets Legal personality after registration in its prace.
   (d) After a certain period of time, if an organization failed to secure the majority vote, the organization that won the majority vote gets legal personality in its place after registration.

2) esnure that laws regulations, directives and statements are known to, be observed and implemented by members;

3) initiate laws and regulations pertaining employers and workers; participate actively during their preparations and amendments;

4) discharge other functions provided for in the constitutions of the organization.

፻፲፮· የፌዴሬሽኖችና ኮንፌዴሬሽኖች ተግባር

በፌሬሽኖችና በኮንፌዴሬሽኖች ደረጃ የተደራጁ ማኅበራት፣ በአንቀጽ ፻፲፭ ከተመለከተው በተጨማሪ፣

፩· የአባል ማኅበራትን አንድነትና የመረዳዳት መንፈስ ማጠናከር ፣ በሙያ ወይም በኢንዱትሪ ዘርፍ የሥራ ሁኔታዎችን ለማሻሻልና ለመወሰን በሚደረጉት ጥረቶች መሳተፍ እንዲሁም አባሎቻቸው በአገሪቱ ኢኮኖሚ ግንባታ ተሳትፎአቸው እንዲጠናከር ማበረታታት፣

፪· በማናቸውም ስብሰባዎች ላይ ማኅበሮቻቸውን መወከል፣

፫· በማኅበሩ መተዳደሪያ ደንብ ላይ የተፈቀዱትን ሌሎች ተግባራት ማከናወን ፣ ይችላሉ።

፻፲፯· 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 የተመሠረተበት ቀን፣

፭· የማኅበሩ ዓርማ፣

፮· የማኅበር መሪዎች መመዘኛዎች፣

፯· ስለማኅበር አባላት መዋጮ፣

፰· ስለማኅበር ንብረትና ገንዘብ አያያዝ፣

፱· ስለማኅበር ስብሰባዎችና ምርጫ አፈጻጸም፣

፲· ስለ ሥነ ሥርዓት እርምጃዎች፣

፲፩· ማኅበሩ ስለሚፈርስበት ሁኔታ፣

፲፪· ማኅበሩ በሚፈርስበት ጊዜ ስለንብረቱ አወሳሰን ጉዳይ፣ የያዘ ሊሆን ይችላል።

፻፲፰· የማኅበራት ምዝገባ

፩· ማናቸውም ማኅበር በዚህ አዋጅ መሠረት በሚኒስቴሩ ይመዘገባል።

፪· ማናቸውም ማኅበር እንደተቋቋመ ከዚህ በታች የተመለከቱትን ለምዝገባ ለሚኒስቴሩ ያቀርባል።

ሀ) የማኅበሩን የመተዳደሪያ ደንብ፣

ለ) የማኅበሩን አባሎችና መሪዎች ስም ፣ አድራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፣

ሐ) ማኅበሩ ጠቅላላ ማኅበር ከሆነ አባሎቹ የሚገኙበትን ድርጅት ስም የያዘ ሰነድ፣

መ) ማኅበሩ ፌዴሬሽን ወይም ኮንፌዴሬሽን ከሆነ የአባል ማኅበሮችን ስም ፣ አድራሻና የመሪዎች ስም ፣ አደራሻና ፊርማ የያዘ ሰነድ፣

ሠ) የማኅበሩን ስምና አርማ።

፫· ሚኒስትሩ ማመልከቻው ተሟልቶ በቀረበለት በአሥራ አምስት ቀን ውስጥ የቀረቡለትን ሰነዶች መርምሮ መሟላቱን ሲያረጋግጥ የምስክር ወረቀት ይሰጣል። ሆኖም በዚህ ጊዜ ውስጥ መልሱን ካላስታወቀ ማኅበሩ እንደተመዘገበ ይቆጠራል።

፬· በዚህ አንቀጽ መሠረት ያልተመዘገበ ማናቸውም ማኅበር በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን ተግባሮች ሊያከናውን አይችልም።

፭· በዚህ አዋጅ መሠረት በሚኒስቴር የተመዘገበ የአሠሪዎችና የሠራተኞች ማኅበራት የሕግ ሰውነትና በተለይም የሚከተሉትን ለማከናወን የሕግ ችሎታ ይኖራቸዋል፣

ሀ) ውል የመዋዋል፣

ለ) የመክሰስና የመከሰስ፣

116. *Functions of Federations and Confederations*

In addition to those matters mentioned under Article 115 federations and confederations shall have the following functions;

1) to strengthen the unity and sprit of co-operation of their members; participate in the determination or improvement of the conditions of work at the trade or industry level as well as to encourage members to strengthen their participation in the construction of the national economy;
2) to represent their organizations in any conferences;
3) to discharge other functions in accordance with their constitutions.

117. *Constitution of Organizations*

Trade unions and employers associations shall issue their own constitutions. The constitutions may include inter alia the following;

1) name of the organization;
2) address of the head office of the organization;
3) purpose of the organization;
4) date of formation of the organization;
5) emblem of the organization;
6) qualifications for leadership;
7) contribution of its members;
8) financial and property administration of the organization;
9) meeting and election procedures;
10) disciplinary measures; and
11) the conditions for dissolving the organization.
12) Status of the property in case of the dissolution of the organization

118. *Registration of Organizations*

1) Every organization shall be registered by the Ministry in Accordance with this Proclamation;
2) Every organization shall, upon its establishment, submit to the Ministry for registration the following documents:
   (a) constitution of the organization;
   (b) a document containing the names; address and signatures of its leader;
   (c) in the case of a general union, the names of undertakings where members are working;
   (d) where the organization is a federation or a confederation, the names, address and signatures of their leaders and the member trade unions or employers associations;
   (e) name and emblem of the organization;
3) The Ministry shall, after examining the documents and ascertaining that they are duly completed, issue a certificate of registration within fifteen days of receiving the application. Where the Ministry does not notify its decision within this period, the organization shall be deemed registered;
4) An organization which is not registered in accordance with the provisions of this Proclamation may not perform activities set forth in this Proclamation;
5) A trade union or employers association registered by the Ministry in accordance with this Proclamation shall have legal personality and in particular, have the capacity to undertake the following activities;
   (a) to enter into contract;
   (b) to sue and be sued;

ሐ) የንብረት ባለቤት የመሆን ፤ በንብረት የመጠቀምና የማስተላለፍ፤
መ) በየትኛውም ደረጃ አባላትን የመወከል፤
ሠ) ዓላማቸውን ከግብ ለማድረስ የሚያስችለውን ሕጋዊ ተግባሮች የማከናወን።

፩፻፲፱· ምዝገባ ስለመከልከል

ሚኒስትሩ በሚከተሉት ምክንያቶች ባንዱ የማኅበሩን ምዝገባ ሊከለክል ይችላል፤

፩· ማኅበሩ በዚህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት በሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች ለምዝገባ ሊሟሉ የሚገባቸው ሳይሟሉ ሲቀር፤
፪· የማኅበሩ ዓላማዎችና የተመዳደሪያ ደንቦች ሕገ ወጥ ሆነው ሲገኙ፤
፫· ማኅበሩ የሚመዘግበበት ስም ቀደም ሲል ከተቋቋመ ማኅበር ስም ጋር አንድ ዓይነት ሆኖ ሲገኝ ወይም የተቀራረበ ሆኖ አባሎቹንም ሆነ ጠቅላላውን ሕዝብ በማናቸውም አኳኋን ሊያስስት የሚችል ሲሆን፤ ወይም
፬· ማኅበሩን ለመምራት ከተመረጡት መሪዎች መካከል አንዱ ወይም ከአንዱ በላይ የሆኑት ባለፉት ፲ ዓመታት ውስጥ በከባድ ደረቅ ወንጀል ተፈርዶባቸው የተቀጡ ከሆነ እና ማኅበሩ እነዚህን ተመራጮች በሌሎች ለመተካት ፈቃደኛ ሆኖ ያልተገኘ እንደሆነ።

፩፻፳· ምዝገባ ስለመሠረዝ

፩· ሚኒስትሩ የማኅበሩ የመመዝገቢያ ምሥክር ወረቀት እንዲሠረዝ ፤ ሥልጣን ያለውን የሥራ ክርክር ፍርድ ቤት መጠየቅ የሚችለው ከሚከተሉት ምክንያቶች በአንዱ ነው፤
ሀ) የመመዝገቢያ የምስክር ወረቀት በማጭበርበር፤ በስህተት ወይም በማሳሳት ተገኝቶ እንደሆነ፤
ለ) ከማኅበሩ ዓላማዎች አንዱ ወይም የማኅበሩ የመተ ዳደሪያ ደንብ በዚህ አዋጅ መሠረት ሕገ ወጥ ሆኖ የተገኘ እንደሆነና እነዚህንም ሕገ ወጥ ሁኔታዎች ማኅበሩ ለማረም ወይም ለመለወጥ ፈቃደኛ ያልሆነ እንደሆነ ፤ ወይም
ሐ) ማኅበሩ በዚህ አዋጅ ውስጥ በተከለከሉ ወይም ከዓላማውና ከመተዳደሪያው ደንብ ውጭ ለሆኑ ተግባራት ውሎ እንደሆነ እነዚህንም አድራጎቶች ለመተው ፤ ለማረምና ለማስወገድ ፈቃደኛ ሆኖ ካልተገኘ ።
፪· ማኅበሩ በሚፈርስበት ጊዜ ከማኅበሩ ጥያቄ ሲቀር ብለት ሚኒስቴሩ ተገቢ መስሎ በሚታየው መንገድ የመፍረሱን ሁኔታ ሊያረጋግጥ ይችላል።

፩፻፳፩· ማኅበር ለማሠረዝ ስለሚሰጥ ማስጠንቀቂያ

፩· ሚኒስቴሩ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳(፩) መሠረት ማኅበር እንዲሰረዝ ከመጠየቁ በፊት ማኅበሩን ለመሰረዝ የሚያበቁ ምክንያቶችን በዝርዝር መግለጽ ፤ እነዚህን ምክንያቶች ማኅበሩ ለመቃወም ዕድል ያለው መሆኑን በማስታወቅ ፤ ጉዳዩ ለሚመለከተው ማኅበር የአንድ (፩) ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለበት ። በአንቀጽ ፩፻፳(፩) ውስጥ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ሌላ ሚኒስቴሩ በማስጠንቀቂያው ውስጥ ሊጠቅስ አይችልም ።
፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው የአንድ (፩) ወር ማስጠንቀቂያ ጊዜ ካለፈና በዚህም ጊዜ ውስጥ ማኅበሩ በማስጠንቀቂያው ላይ ተቃውሞውን ካላቀረበ ወይም ያቀረበው ምክንያት መሠረት የሌለው ሆኖ ከተገኘ ፤ ሚኒስቴሩ ማኅበሩ እንዲሰረዝ ሥልጣን ላለው የሥራ ክርክር ፍ/ቤት መጠየቅ ይችላል ።

(c) to own, use and tranfer property;
(d) to represent members at any level, and
(e) to perform any legal act necessary for the attainment of its purposes.

119. *Refusal to Register*

The Ministry may refuse to register an organization for any one of the following reasons.

1) Where the organization does not fulfil the requirements laid down in this Proclamation, regulations and directives issued in accordance with this Proclamation;
2) where the objectives and the constitution of the organization are illegal ;
3) where the name of the organization is similar to 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 than one of those elected as leaders of the organization have been convicted and punished, within the late ten years, of serious, nonpolitical offences and the organization is not willing to substitute them by others.

120. *Cancellation of Registration*

1) The Ministry may apply to the competent court to cancel the certificate of registration of an organization, on any one of the following grounds:
   (a) where the certificate of registration is obtained by fraud or mistake or deceit;
   (b) where any one of the objectives or constitution of the organization is found to be illegal under this Proclamation and the organization is not willing to remedy or correct the illegal provisions or conditions, or
   (c) where the organization is found to have engaged in activities which are prohibited under this Proclamation or performed acts which are contrary to its purposes and constitution and it is not willing to cease or remedy or eleiminate them.
2) The Ministry may upon request by an organization ensure that the organization is dissolved in such manner as it thinks appropriate.

121. *Notice to Cancel Registration organization*

1) The Ministry shall before applying for the cancellation of the registration of an organization in accordance with sub-article 1 of Article 120, give to the concerned organization one month prior notice specifying the reasons for the cancellation and the opportunity to oppose it. The Ministry may not specify any reason other than those enumerated in sub-article 1 of Article 120.
2) Where the one month period of notice provided for in sub-article (1) of this Article has expired and the organization dose not oppose the notice or the opposition is considered groundless by the ministry, the Ministry may apply to the competent court for the cancellation of registration.

፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ሚኒስቴሩ ለምሥክር ወረቀቱ መሠረዝ ምክንያት ሊሆኑ የሚችሉ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳ ንዑስ አንቀጽ ፩(ሐ) መሠረት ከተከለከሉ ወይም ከዓላማውና ከመተዳደሪያ ደንቡ ውጭ ከሆኑ ተግባራት ማኅበሩን ሊያግደው ይችላል ።

፩፻፳፪· ይግባኝ ስለማቅረብ

ሚኒስቴሩ የማኅበሩን ምዝገባ ከከለከለ ማኅበሩ ይኸው ውሣኔ በጽሁፍ በደረሰው በአሥራ አምስት (፲፭) ቀናት ውስጥ ይግባኙን ሥልጣን ላለው ፍርድ ቤት ሊያቀርብ ይችላል ። ይግባኙም በሚታይበት ጊዜ ሚኒስቴሩ በፍርድ ቤቱ የመቅረብና የመስማት ዕድል ይሰጠዋል ።

፩፻፳፫· ማኅበር መሠረዝ ወይም ማኅበሩ በራሱ ጥያቄ መሠረት መፍረስ የሚያስከትለው ውጤት

የተመዘገበው ማኅበር በፍርድ ቤት ውሣኔ ከተሰረዘ ወይም ማኅበሩ በራሱ መፍረሱ እንዲረጋገጥለት ለሚኒስቴሩ ጥያቄ አቅርቦ ከተረጋገጠበት ቀን ጀምሮ ማኅበሩ እንደፈረሰ ይቆጠራል ።

ምዕራፍ ሁለት
የኅብረት ስምምነት

ዘርፍ አንድ
ጠቅላላ

፩፻፳፬· 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 ስለ ሥራ ሁኔታዎች የሚደረግ በጽሑፍ የሠፈረ ስምምነት ነው ፤

፪· "የኅብረት ድርድር" ማለት ስለሥራ ሁኔታዎች ወይም ስለኅብረት ስምምነት ወይም የኅብረት ስምምነትን ለማደስና ለማሻሻል በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበር ወይም በሕጋዊ ወኪሎቻቸው መካከል የሚደረግ ክርክር ነው ።

፩፻፳፭· ስለ መደራደር

፩· ማንኛውም የሠራተኞች ማኅበር በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳፰ 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 ይችላሉ ።

፩፻፳፮· ውክልና

፩· በኅብረት ድርድር ወቅት በሠራተኛው በኩል ለመነጋገር የሚችሉት፤

ሀ) በድርጅቱ የተቋቋመ የሠራተኞች ማኅበር ካለ በማኅበሩ የመተዳደሪያ ደንብ መሠረት ስምምነቱን ለማድረግ ሥልጣን ያላቸው የማኅበሩ መሪዎች ፤

ለ) ሠራተኞች የጠቅላላ ሠራተኞች ማኅበር አባል ከሆኑ በማኅበሩ የተመዳደሪያ ደንብ መሠረት ስምምነቱን ለመደራደርና ለመፈራረም ሥልጣን የተሰጣቸው የማኅበሩ መሪዎች

፪· ከድርጅቱ በኩል መነጋገር የሚችሉት ጉዳዩ የሚመለከተው አሠሪ ወይም አሠሪዎች ወይም ከአንድ በላይ በሆኑ የአሠሪዎች ማኅበራት ውክልና የተሰጣቸው ተወካዮች ናቸው ።

፩፻፳፯· አማካሪዎች

በኅብረት ስምምነት ድርድር ተካፋይ የሚሆን ወገን በድርድሩ ላይ የባለሙያ አስተያየት የሚሰጡ ፣ በአማካሪ ደረጃ የሚያገለግሉ ሰዎች ይዘው ሊቀርቡ ይችላሉ ።

3) without prejudice to sub-article 2 of this Article the Ministry may suspend the organization to refrain from the act which is prohibited by the proclamation or contrary to its objectives and the constitution which may give rise to cancellation of the certificate as provided for under sub-article 1(c) of Article 120 of this Proclamation.

122. *Appeal*

Where the Ministry refuses registration of the organization, the organization may appeal to the competent court within fifteen days (15) from the date of the receipt of the decision in writing. During the hearing, the Ministry shall be given the opportunity to appear before the court and forward its opinion.

123. *Consequence of Cancellation of Registration or upon request by the Organization*

An organization shall be deemed dissolved where the registered organization is dissolved by a decision of a court or upon request by the organization to the Ministry and is dissolved from the day a decision is made.

CHAPETER TWO
Collective agreement

SECTION ONE
General

124. *Definition*

1) "Collective agreement" means an agreement concluded in writing between one or more representative of trade uinions and one or more employers or agents or representatives of employers organizations.

2) "Collective Bargaining" means a negotiation made between employers and workers organizations or their representatives concerning conditions of work or collective agreement or the renewal and modifications of the collective agreement.

125. *Collective bargaining*

1) Trade union shall have the right to bargain a collective agreement with one or more employers or their organization in matters provided for in Article 128.

2) Employer or employer's associations shall have the right to bargain a collective agreement with their workers organized in a trade union.

126. *Representation*

1) The following shall have the right to represent workers during collective bargaining.

(a) Where there is a trade union, the leaders of the union who are empowered to represent the workers during collective bargaining.

(b) where there is ageneral trade union, the leaders of the union, who are authorized in accordance with the constitution of the union.

2) The person who represent the employer shall be the concerned employer or employers or those who are deligated by more than one employers associations.

127. *Advisors*

Any bargaining party to a collective agreement may be assisted by advisors who render expert advice during the negotiation.

፩፻፳፰· የኅብረት ስምምነት ስለሚሸፍናቸው ጉዳዮች

ማናቸውም የሥራ ግንኙነቶችንና የሥራ ሁኔታዎችን የሚመለከቱ ጉዳዮች እንዲሁም አሠሪዎችና ማኅበሮቻቸው ከሠራተኞች ማኅበራት ጋር የሚኖራቸው ግንኙነት በኅብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል ።

፩፻፳፱· የኅብረት ስምምነት ይዘት

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፳፰ የተመለከተው አጠቃላይ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ ፤ የኅብረት ስምምነት ከሌሎች በተጨማሪ በሚከተሉት የሥራ ሁኔታዎች እና ጉዳዮች ላይ ሊደረግ ይችላል ፤

፩· በዚህ አዋጅ ወይም በሌሎች ሕጎች ለኅብረት ስምምነት የተተዉ ጉዳዮች ስለሚወሰኑበት ፤

፪· የሠራተኛው የሙያ ደኅንነትና ጤንነት ስለሚጠበቅበት ሁኔታዎች ፡ እንዲሁም የማኅበራዊ አገልግሎቶች ስለሚስፋፉበት ፡

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 ።

፩፻፴· የኅብረት ድርድር ሥነ-ሥርዓት

፩· የኅብረት ድርድር ለማድረግ የፈለገው ወገን ሌላውን ወገን በጽሑፍ ሊጠይቅ ይችላል ። ለኅብረት ድርድር መነሻ የሚሆነውንም ረቂቅ አዘጋጅቶ ይሰጣል ።

፪· ተጠያቂው ወገን ጥያቄው በደረሰው በ፲ ቀን ውስጥ ለኅብረት ድርድር ይቀርባል ።

፫· የኅብረት ድርድር ተካፋዮች ድርድሩ የሚካሄድበትን ሥነ-ሥርዓት መጀመሪያ ተነጋግረው ይወስናሉ ።

፬· የኅብረት ድርድሩ ተካፋይ የሆነ ወገን በቅን ልቡና የመደራደር ግዴታ አለበት ።

፭· ተደራዳሪ ወገኖች በቅን ልቡና ተወያይተው ስምምነት ያልደረሱባቸውን ነጥቦች ሥልጣን ላለው የክርክር ሰሚ አካል ሊያቀርቡ ይችላሉ ።

፮· ተደራዳሪ ወገኖች በሥራ ላይ ያለ የኅብረት ስምምነት ካላቸው የተፈፃሚነቱ ዘመን ከማብቃቱ ከ፫ ወር በፊት ኅብረት ስምምነቱን ለማሻሻል ወይም በሌላ ለመተካት ተቀራርበው ይወስናሉ ። ተደራዳሪዎቹ ኅብረት ስምምነቱን ለማሻሻል ወይም በሌላ ለመተካት ሲወስኑ ይህንኑ የኅብረት ስምምነቱ ዘመን ማለቂያ ቀን አንስቶ በ፫ ወራት ጊዜ ውስጥ ፍፃሜ እንዲያገኝ ያደርጋሉ ። በዚሁ ጊዜ ውስጥ ድርድሩ ፍፃሜ ካላገኘ የሥራ ዘመኑን የጨረሰው ኅብረት ስምምነት ተፈፃሚነት አይኖረውም ።

፩፻፴፩· የኅብረት ስምምነት አመዘጋገብ

የኅብረት ስምምነት ከተፈረመ በኋላ የስምምነቱ አስፈላጊ ቅጂ በተዋዋይ ወገኖች አማካይነት ለሚኒስቴሩ ለምዝገባ ይላካል ።

፩፻፴፪· ሌሎች በተዋዋሉበት የኅብረት ስምምነት ስለመጠቀም

ተደራዳሪ ወገኖች ተስማምተው በሌሎች ተዋዋይ ወገኖች ተፈርሞ የተመዘገበ የኅብረት ስምምነትን ተቀብለው በሥራ ላይ ሊያውሉ ይችላሉ ።

128. *Subject Matter of a Collective Agreement*

Matters concerning employment relationship and conditions of work as well as relations of employers and their organizations with workers' organizations may be determined by collective agreement.

129. *Contents* of the Collective Agreement

Without prejudice to the generality of Article 128 of this Proclamation, the following may inter alia, be determined by collective agreement:

1) matters left by the provisions of this Proclamation or other laws to be regulated by collective agreement;
2) the conditions for protection of occupational safety and health and the manner of improving social services;
3) workers' participation, particularly, in matters regarding promotion, wages, transfer, reduction and dicipline;
4) conditions of work, the procedure for making work rules and griveance procedures;
5) arrangement of working hours and interval break times;
6) parties covered by the collective agreement and its duration of validity.

130. *Procedure for Collective Bargaining*

1) A party wishing to conclude a collective bargaining may request the other party in writing. It shall also prepare and submit draft necessary for the negotiation.
2) The requested party shall within 10 days of receiving the request, appear for collective bargaining.
3) The parties shall before commencing collective bargaining draw up the rules of procedure.
4) each party shall have the duty to bargain in good faith.
5) Issues on which the parties could not reach agreement by negotiations in good faith shall be submitted to the competent labour disputes settlement tribunal.
6) Parties to a collective agreement that is enforce shall decide to amend or replace their collective agreement with in 3 months before the validity date expires. Each Party, after having decided to amend or replace the collective agreement, shall finalize it within 3 months as of the date of its expiry. If the negotiation is not finalized with the said period of time the collective agreement whose validity date is expired shall cease to be effective.

131. *Registration of Collective Agreement*

Upon executing a collective agreement, the parties shall send sufficient copies of the same to the Ministry for registration.

132. *Accession*

A collective agreement which has already been signed and registered may be acceded to by others.

ዘርፍ ሁለት

የኅብረት ስምምነት የሚጸናበት ሁኔታ

፩፻፴፫· የኅብረት ስምምነት ፀንቶ ስለሚቆይበት

፩· ማናቸውም የኅብረት ስምምነት ድንጋጌ በዚህ አዋጅ ወይም ሌሎች ሕጎች ከተመለከቱት የሥራ ሁኔታዎች ወይም ጥቅሞች ያነሰ ሲሆን ውድቅ ይሆናል ።

፪· በኅብረት ስምምነቱ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር አንድ የኅብረት ስምምነት ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል ።

፫· በስምምነቱ ላይ በሌላ አኳኋን በግልጽ ካልተወሰነ በስተቀር አንድ የኅብረት ስምምነት ከፀና በኋላ እስከ ፫ ዓመት ጊዜ ድረስ ማናቸውም ተዋዋይ ወገን ሊቃወመው አይችልም ፤ ሆኖም ፤

ሀ) ከፍተኛ የኢኮኖሚ ለውጥ ሲያጋጥም ከተዋዋይ ወገኖች በአንደኛው ጠያቂነት ከተጠቀሰው ጊዜ በፊት በኅብረት ስምምነት ላይ ተቃውሞ ለሚኒስትሩ ሊቀርብ ይችላል ።

ለ) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫ /ሀ/ መሠረት በኅብረት ስምምነት ላይ ተቃውሞ ሲቀርብ ሚኒስትሩ ጉዳዩ በሁለቱ ወገኖች ስምምነት እንዲያልቅ አማካሪ ይመድብላቸዋል ። ሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች ስምምነት ላይ ሊደርሱ ካልቻሉ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፵፪ ተፈፃሚ ይሆናል ።

ሐ) ሁለቱም ተዋዋይ ወገኖች በስምምነት በማናቸውም ጊዜ የኅብረት ስምምነቱን ለመለወጥ ወይም ለማሻሻል ይችላሉ ፤ ሆኖም በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ ፫/ሀ/ እና /ለ/ ባንዱ ወገን ጠያቂነት ብቻ ሌላ ወገን ከፈቃዱ ውጭ የተወሰነው ጊዜ ከማለቁ በፊት የኅብረት ስምምነቱ እንዲለወጥ ወይም እንዲሻሻል በጉዳዩ የኅብረት ድርድር እንዲያደርግ አይገደድም ።

ዘርፍ ሦስት

የኅብረት ስምምነት የተፈፃሚነት ወሰን

፩፻፴፬· የተፈጻሚነት ወሰን

፩· የኅብረት ስምምነት ድንጋጌዎች በማናቸውም ኅብረት ስምምነቱ በሚሸፍናቸው ወገኖች ላይ ተፈጻሚነት ይኖራቸዋል ።

፪· በተመሳሳይ ጉዳይ ላይ በሕግ ከተደነገገው ይልቅ የኅብረት ስምምነቱ ለሠራተኞች የበለጠ ጥቅም የሚያስገኝ ሆኖ ሲገኝ ስምምነቱ ተፈጻሚ ይሆናል ። ስለዚህ ጉዳዮች የተደነገገው ሕግ ለሠራተኞች የበለጠ ጥቅም የሚሰጥ ከሆነ ግን ሕጉ በሥራ ላይ ይውላል ።

፩፻፴፭· ልዩ ሁኔታ

፩· የኅብረት ስምምነት ተዋዋይ ወገን የሆነ የሠራተኞች ማኅበር በሚፈርስበት ጊዜ የኅብረት ስምምነቱ ተፈጻሚነት በአሠሪውና በሠራተኞች መካከል ይቀጥላል ።

፪· ሁለት ወይም ከሁለት በላይ ድርጅቶች በሚዋሃዱበት ጊዜ ጉዳዩ በሚመለከታቸው ወገኖች በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር ፤

SECTION TWO

Conditions of Validity of Collective Agreement

133. *Duration of Validity* of Collective Agreement

1) Any provision of a collective agreement which provides for conditions of work and benefits which are less favourable than those provided for under this Proclamation or other laws shall be null and void.

2) Unless otherwise decided therein, a collective ageement shall have a legal effect as from the date of signature.

3) unless expressly stipulated otherwise in a collective ageements, no party may challenge the collective agreement before 3 year from the date of its validity, provided, however, that;

(a) Upon the occurrence of a major economic change, a challenge to the collective agreement may be submitted to the Minister by either party before the expiry of the fixed time.

(b) The Minister shall, upon receipt of a challenge to a collective agreement in accordance with this sub-article 3 (a), assign advisor with a view to enabling the two parties settle the matter by agreement. If the two parties fail to settle the matter by agreement, Article 142 of this Proclamation shall apply.

(c) the parties may at any time change or modify thier collective agreement, provided, however, that without prejudice to the special conditions set forth in sub-article 3 (a) and (b) of this Article, a party may not be obliged without his consent to bargain a collective agreement to change or modify it before the said time limit expires.

SECTION THREE

Scope of Application of a Collective Agreement

134. *Scope* of Application

1) The provision of a collective agreement shall be applicable to all parties covered by it.

2) Where the collective agreement is more favorable to the workers in similar matters than those provided for by law, the collective agreement shall prevail. However, where the law is more favourable to the workers than the collective agreement the law shall be applicable.

135. *Exception*

1) Where a trade union which is a party to a collective agreement is dissolved, the collective agreement shall continue to be valid between the employer and the workers.

2) In the case of amalgamation of two or more undertakings, unless decided otherwise by the concerned parties:

ሀ) የፈረሱ ድርጅቶች እያንዳንዱን የሚመለከት የኅብረት ስምምነት ሲኖራቸው ፣ ከመፍረሱ በፊት ቁጥራቸው ከሌላው ድርጅት የበለጠ ሠራተኞች የነበረው ድርጅት የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት ላይ በራሱ እንደተደረገ ተቆጥሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ፡፡

ለ) ከፈረሱ ድርጅቶች የአንደኛውን ብቻ የሚመለከት የኅብረት ስምምነት ሲኖር ይኸው የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ፡፡

ሐ) የተዋሃዱ ድርጅቶች ሠራተኞች ቁጥር ዕኩል በሆነ ጊዜ እና እያንዳንዳቸውን የሚመለከቱ የኅብረት ስምምነቶች ሲኖሩ ለተዋሃደው ድርጅት ጠቅላላ ሠራተኞች በአጠቃላይ የተሻለ ጥቅም የሚሰጠው የኅብረት ስምምነት በተዋሃደው ድርጅት እንደተደረገ ተቆጥሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ፡፡

፫· አንድ ድርጅት በሌላ ሲጠቃለል ወይም ድርጅቱ ሲከፋፈል በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ የተመለከተው አስፈላጊው ለውጥ እየተደረገ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ፡፡

ክፍል ዘጠኝ
ስለሥራ ክርክር
ምዕራፍ አንድ
ጠቅላላ

፻፴፮· ትርጓሜ

በዚህ አዋጅ ፡—

፩· "ማስማማት" ማለት የሥራ ክርክር ያለባቸው ወገኖች ባንድነት በመረጡት ሰው ወይም ሰዎች ወይም በተከራካሪ ወገኖች ጠያቂነት በሚኒስቴሩ በሚመደብ አስማሚ ተከራካሪ ወገኖች በፈቃዳቸው በራሳቸው ጥረት ስምምነት ላይ ለመድረስ በማይችሉበት ጉዳይ 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 የአውቶቡስ አገልግሎት ፤

ሠ) ሆስፒታሎች ፣ ክሊኒኮች ፣ የመድኃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶችና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች ፤

ረ) የእሣት አደጋ አገልግሎት ፤ እና

ሰ) የቴሌኮሙኒኬሽን አገልግሎት ፡፡

፫· "የሥራ ክርክር" ማለት ሕግን ፣ የኅብረት ስምምነትን ፣ የሥራ ደንብን ፣ የሥራ ውልን ወይም ሲሰራበት የቆየ ልምድን መሠረት በማድረግ እንዲሁም በኅብረት ስምምነት ድርድር ወቅት ወይም ከኅብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በሠራተኛና አሠሪ ወይም በሠራተኞች ማኅበርና በአሠሪዎች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው ፡፡

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 የሥራ ቦታን በመዝጋት የሚፈጸም የኢኮኖሚ ተጽዕኖ ነው፡፡

(a) where undertakings which have their own collective agreemnet are dissolved the collective agreement concluded by more workers before the dissolution shall be deemed as concluded by the others and shall be applicable.

(b) where only one of the undertakings has a collective agreement, it shall be applicable to the undertaking which results from the amalgamation.

(c) where the number of workers of all of the undertakings, are equal and they have their own collective agreements, the one more favorable in general, shall be applicable.

3. Where an undertakings is amalgamated or devided, the provisions of Sub-Article (2) of this Article shall, mutatis mutandis, apply.

PART NINE
Labour Dispute
CHAPTER ONE
General

136. Definitions

In this Proclamation:

1) "concilitaion" means the activity conduced by a private person or persons appointed by the Ministry at the joint request of the parties for the purpose of bringing the parties together and seeking to arrange between them voluntary settlement of a labour dispute which their own efforts alone do not produce;

2) "essential public services undertakings" means those services rendered by undertakings to the general public and includes the following:
   (a) air transport;
   (b) undertakings supplying electric power;
   (c) undertakings supplying water and carrying out city cleaning and sanitation services;
   (d) urban bus services;
   (e) hospitals, clinics, dispensaries and pharmacies;
   (f) fire brigade services; and
   (g) telecommunication services;

3) "labour dispute" means any controversy arising between a worker and an employer or trade union and employers in respect of the application of law, collective agreement, work rules, employment contract or customary rules and also any disagreement arising during collective bargaining or in connection with collective agreement:

4) "lock-out" means an economic pressure applied by closing a place of employment in order to persuade workers to accept certain labour conditions in connection with a labour dispute or to influence the outcome of the dispute;

፭· "የሥራ ማቆም ማለት ቁጥራቸው ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በኅብረት በመሆን የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ አሠሪያቸው ማናቸውንም ዓይነት የሥራ ሁኔታን እንዲቀበል በግድ ተቅምን ወይም የሚፈልጉትን ውጤት ለማግኘት ተጽዕኖ በማድረግ ከአሠሪው ፍላጎት ውጪ ለጊዜው ከመደበኛው የሥራ መጠን መደበኛው የሥራ ውጤት እንዲቀንስ ሥራቸውን በማቀዝቀዝ ወይም ባለመሥራት የሚወስዱት እርምጃ ነው ።

ምዕራፍ ሁለት
ስለሥራ ክርክር ችሎቶች

፩፻፴፯· ስለሥራ ክርክር ችሎት መቋቋም

፩· በእያንዳንዱ ክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትና ከመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይግባኝ የሚሰማ ፍርድ ቤት እንዲሁም የማዕከላዊ ከፍተኛ ፍርድ ቤት እንደአስፈላጊነቱ የሥራ ክርክር ችሎቶች ይኖራሉ ።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሠረት የሚቋቋሙትን የሥራ ክርክር ችሎቶች ብዛት ሚኒስትሩ በጉዳዩ ላይ አግባብ ያለው አካል እንዲወስን ያቀርባል።

፩፻፴፰· የክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት

፩· 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 የዲሲፕሊን እርምጃዎችን የሚመለከቱ ክሶች ፤
- ለ) የሥራ ውል መቋረጥ ወይም መሠረዝን የሚመለከቱ ክሶች ፤
- ሐ) የሥራ ሰዓትን ፤ የተከፋይ ሂሣብን ፤ ፈቃድንና ዕረፍትን የሚመለከቱ ክሶች ፤
- መ) የቅጥርና የስንብት ማስረጃ ሠርቲፊኬት መስጠትን የሚመለከቱ ክሶች ፤
- ሠ) የጉዳት ካሣን የሚመለከቱ ክሶች ፤
- ረ) በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተመለከተ በስተቀር በዚህ አዋጅ መሠረት የሚቀርብ ማናቸውም የወንጀልና ደንብ መተላለፍ ፤

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 ቀን ውስጥ ይግባኙን ከክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይግባኝ ለሚሰማው የክልል ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ማቅረብ ይችላል ።

፩፻፴፱· የክልል ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት

፩· ከክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይግባኝ የሚሰማ የክልል ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት የሚከተሉትን ጉዳዮች ተቀብሎ የማየትና የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል።
- ሀ) በአንቀጽ ፩፻፴፰ መሠረት በክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት በተሰጡ ውሣኔዎች ላይ የሚቀርብለትን ይግባኝ ፤
- ለ) በዚህ አዋጅ መሠረት የሥራ ክርክር የሚያይ ማንኛውም አካል አንድን ጉዳይ ለማየት ያለውን ሥልጣን በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ ፤
- ሐ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፳፪ የማኅበርን ምዝገባ በመከልከል ሚኒስቴሩ የሚሰጠውን ውሣኔ በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ ፤

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
Labours Courts

137. *Establishment of Labour Divisions*

1) There shall be set up labour divisions, as may be necessary, at each regional first instance court, each regional court which hears appeals from regional first instance courts and at the Central High Court.
2) The Minister shall submit the number of labour divisions to be established in accordance with Sub-Article (1) of this Article to be determined by the appropriate authority.

138. *Labour Division of the Regional First Instance Court*

1) The labour division of the 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 or concellation of employment contracts;
   - (c) questions related to hours of work, remuneration, leave and rest day;
   - (d) questions related to the issuance of certificate of employment and release;
   - (e) claims related to employment injury;
   - (f) unless otherwise provided for in this Proclamation, any criminal and petty offences under this Proclamation.
2) The labour division of the regional first instance court shall give decisions within 60 days from the date on which the claim is lodged.
3) The party who is not satisfied with the decision of the regional first instance court may, within 30 days from the date on which the decision was delivered, appeal to the labour division of the regional court which hears appeals from the regional first instance court.

139. *The Labour Division of the Regional Appellate Court*

1) The labour division of the regional court which hears appeals from the regional first instance court shall have jurisdiction to hear and decide on the following matters:
   - (a) appeals submitted from the labour division of the regional first instance courts in accordance with Article 138 of this Proclamation;
   - (b) objections on question of jurisdiction;
   - (c) appeals submitted against the refusal of the registration of an organization by the Ministry in accordance with Article 122 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 የሰጠውን ውሣኔ በመቃወም የሚቀርብ ይግባኝ ፣

ረ) በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፳፩ (፪) መሠረት በሚኒስቴሩ የሚቀርበውን የማኅበር ሥረዛ ጥያቄ ፣

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሠረት በይግባኝ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል ።

፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ለተመለከቱት ጉዳዮች የክልል ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ጉዳዩ በቀረበበት በ፷ ቀናት ውስጥ ውሣኔ መስጠት አለበት ።

፩፻፵· የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት

፩· የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት በአንቀጽ ፩፻፶፬ መሠረት በአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ በተሰጠው ውሣኔ በሕግ ነጥብ ላይ የሚቀርብ ይግባኝ የማየት ሥልጣን ይኖረዋል ።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሠረት በይግባኝ የሚሰጠው ውሣኔ የመጨረሻ ይሆናል ።

ምዕራፍ ሦስት
የሥራ ክርክር በአስማሚ ስለሚታይበት ሁኔታ

፩፻፵፩· አስማሚ ስለመመደብ

፩· በአንቀጽ ፩፻፵፪ በተመለከቱት ጉዳዮች ላይ በሚነሳ ክርክር ከተከራካሪ ወገኖች በአንደኛው አቤቱታ ሲቀርብ ሚኒስቴሩ ጉዳዩን በማስማማት ለመጨረስ አስማሚ ይመድባል ።

፪· ሚኒስቴሩ የሚመድበው አስማሚ በብሔራዊ ክልል እና እንደ አስፈላጊነቱ በወረዳ ደረጃ ሊሆን ይችላል ።

፩፻፵፪· የአስማሚ ተግባርና ኃላፊነት

፩· በሚኒስቴሩ የሚመደበው አስማሚ ከዚህ በታች የተመለከቱትንና ሌሎች ተመሣሣይ የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች በማየት ተከራካሪ ወገኖችን በማስ ማማት ፍፃሜ እንዲያገኙ ይጥራል ።

ሀ) ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን ፣

ለ) አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመመሥረት ፣

ሐ) የኅብረት ስምምነት ስለመዋዋል ፣ ስለማሻሻል ፣ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ስለሚፈርስበት ፣

መ) በዚህ አዋጅ ፣ የኅብረት ስምምነት ፣ ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎች ፣ በሚመለከት ስለሚነሳ የትርጉም ክርክር ፣

ሠ) ስለሠራተኛ አቀጣጠርና ዕድገት አሰጣጥ ሥርዓት፣

ረ) አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች ፣

ሰ) ዕድገት ፣ ዝውውር እና ሥልጠናን በሚመለከት አሠሪው በሚወስዳቸው እርምጃዎች ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች ፣

ሸ) ስለሠራተኞች ቅነሳ ።

፪· አስማሚ ማናቸውንም ተገቢ መስሎ የሚታዩትን ዘዴዎች ሥራ ላይ በማዋል ጉዳዩ ፍጻሜ የሚያገኝ በትን መንገድ ይሻል ።

፫· አስማሚው ለቀረበለት ጉዳይ በ፴ ቀናት ውስጥ መፍትሔ ለማስገኘት ካልቻለ አስተያየቱን በማከል ለሚኒስቴሩ ሪፖርት ያቀርባል ። የሪፖርቱን ግልባጭ ለተከራካሪ ወገኖች ይሰጣል ። ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በፊደል (ሀ) ከተመለከተው በስተቀር ጉዳዩን ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊያቀርብ ይችላል ። ሆኖም በዚሁ ንዑስ አንቀጽ (፩) በፊደል (ሀ) የተመለከተው ክርክር በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፴፮ (፪) የተዘረዘሩትን ድርጅቶች የሚመለከት ከሆነ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ጉዳዩን ለጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊያቀርብ 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 Ministry in accordance with Sub-Article (3) of Article 20.

(f) request submitted for the cancellation of the registration of an organization in accordance with Sub-Article 2 of Article 121.

2. The decision of the court on appeal submitted under Sub-Article (1) of this Article shall be final.

3. The Regional appelate labour division court shall make decision within 60 days from the date of the appeal lodged in accordance to sub-Article 1 of this Article.

140. *The Labour Division of the Federal High court*

1) The labour division of the Federal High Court shall have jurisdiction to hear and decide on appeals against the decision of the Board on question of law in accordance with Article 154 of this Proclamation.

2) The decision of the court under Sub-Article (1) of this Article shall be final.

CHAPTER THREE
Conciliation

141. Assignment of Conciliator

1) When a dispute in respect of matters specified under Article 142 is reported to the Ministry by either of the disputing parties, it shall assign a conciliator to bring about a settlement of the case.

2) The Ministry may assign conciliators at the National and when necessary at the Wereda level.

142. *Duties and Responsibilities of the Conciliator*

1) The conciliator appointed by the Ministry shall endeavour to bring about a settlement on the following, and other similar matters of collective labour disputes:

(a) wages and other benefits;

(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) matters affecting the workers in general and the existence of the undertaking;

(g) claims related to measures taken by the employer regarding promotion, transfer and training.

(h) claims relating to the reduction of workers.

2. The conciliator shall endeavour to brring about a settlement by all reasonable means as may seem appropriate to that end.

3. whenever the concilator fails to settle a labour dispute within 30 days, he shall report with detailed reason thereof to the ministry and shall serve the copy to the parties involved. Any party involved other than those indicated under Sub-Article (1) (a) of this Article may submit the matter to Labour Relation Board. If the dispute as per subArticle 1 (a) of this Article concernes those undertaking described under Article 136(2) of this proclamation one of the disputing party may submit the case to adhoc Board.

፻፵፫· ስለግልግል ዳኝነት እና ስለማስማማት

፩· በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፻፵፩ የተመለከተው ቢኖርም ፣ የሥራ ክርክር ተካፋይ የሆኑ ወገኖች ጉዳያቸውን ራሳቸው በመረጡት በግልግል ዳኛ ወይም በአስማሚ ለመጨረስ ከተስማሙ አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ከሚኒስትሩ ሌላ 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 እንደአግባቡ ለቦርድ ወይም አግባብ ላለው ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል ።

ምዕራፍ አራት
የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ

፻፵፬· ስለቦርዱ መቋቋም

፩· በእያንዳንዱ ክልል ውስጥ እንደአስፈላጊነቱ አንድ ወይም ከአንድ በላይ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ (ከዚህ በኋላ ቋሚ ቦርድ እየተባለ የሚጠራ) ሊቋቋም ይችላል ።

፪· በእያንዳንዱ ክልል በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፴፮ (፪) በተመለከቱ ድርጅቶች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፵፪ (፩) (ሀ) ላይ የሚነሳን ጉዳይ ለማየትና ለመወሰን ሥልጣን ያለው ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ (ከዚህ በኋላ ጊዜያዊ ቦርድ ተብሎ የሚጠራ) ሊቋቋም ይችላል ።

፫· እያንዳንዱ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ የሚቋቋመው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችን የማስፈጸም ኃላፊነት በተሰጠው የክልል አስፈጻሚ አካል ሥር ይሆናል ።

፻፵፭· ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ አባሎች

፩· ቦርዱ በሚኒስትሩ የሚሰየሙ ፩ ሰብሳቢ ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ብቃትና ልምድ ያላቸው ፪ ባለሙያዎች ፣ ከአሠሪ ማኅበራት የሚወከሉ (፪) እና ከሠራተኞች ማኅበራት የሚወከሉ ፪ አባላት እና ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ማኅበራት የሚወከሉ አንድ አንድ ተተኪ አባላት ይኖሩታል ።

፪· የአሠሪ ተወካዮች የሚመረጡት የአሠሪን ድምፅ በብዛት ከሚወክል የአሠሪዎች ማኅበር ፣ የሠራተኞች ተወካዮች የሚመረጡት የሠራተኛ ድምፅ በብዛት ከሚወክል የሠራተኞች ማኅበር ይሆናል ።

፫· ሚኒስቴሩ ለቦርዱ አንድ ፀሐፊ እንዲሁም ሥራውን በሚገባ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉትን ሌሎች ሠራተኞች ይመድባል ።

፬· የቦርዱ አባሎችና ተተኪ አባሎች በከፊል ጊዜ ያለደመወዝ ያገለግላሉ ። ሆኖም ሚኒስቴሩ በቦርድ ስብሰባ ለተገኙበት ጊዜ አንድ ወጥ የሆነ አበል ሊወስንላቸው ይችላል ።

፭· የቦርዱ አባሎችና ተተኪ አባሎች ለሦስት /፫/ ዓመት የአገልግሎት ዘመን ይመረጣሉ ፣ ሆኖም በመጀመሪያ ምርጫ አባላቱንና ተተኪ አባላቱን ሦስት ቦታ በመከፋፈል ለአንድ ፣ ለሁለትና ለሦስት የአገልግሎት ዘመን ተለይተው ይመረጣሉ ። ይህም በመሆኑ በሚቀተለው በእያንዳንዱ ዓመት የአገልግሎት ዘመናቸው የሚያበቃው አባላትና ተተኪ አባላት ቁጥር ከጠቅላላው አባላት ከሦስት አንድ እጅ (፩/፫)ኛ አይበልጥም ።

፮· ሚኒስቴሩ የተሰጠውን ሥራ ችላ ያለ ወይም በሥራ ላይ እያለ ሕገ—ወጥ የሆነ ሥራ ሲሰራ የተገኘን ማንኛውንም አባል እንዲሽርና ላልተፈጸመው የአገልግሎት ዘመን በእርሱ ምትክ ሌላ እንዲተካ ለማድረግ ይችላል።

143. *Conciliation and Arbitration*

1) Notwithstanding the provisions of Article 141 of this Proclamation parties to a dispute may agree to submit their case to arbitrators or conciliators, other than the Minister for settlement in accordance with the appropriate law.
2) If the disputing parties fail to reach an agreement on the case submitted to arbitration or concilation under Sub-Article (1) of this Article the party aggrieved may take the case to the Board or to the appropriate court.

CHAPTER FOUR
The Labour Relations Board

144. *Establishment* of the Board

1) One or more permanent Labour Relations Boards (here in after referred as permanent Board) may be established in Regional Government.
2) The adhoc labour Relation Board (here in after referred as adhoc Board) may be established to hear and decide disputes that may arise on matters specified in sub-article 1(a) of Article 142 at undertakings referred to Article 136(2) of this proclamation.
3) Each permanent or adhoc Board shall be under the local authority responsible for the implementation of labour laws.

145. *Composition* of the Permanent or adhoc Board

1) The Board shall consist of a chairman, two qualified members who have the knowledge and skill on labour relation, appointed by the Minister, four members of whom two represent the trade unions and two represent employer's associations, and two alternate members one from the workers side and one from the employers side.
2) Employers representatives shall be appointed from the most representative of employers associations and workers representatives shall be appointed from the most representative of trade unions.
3) The Minister shall assign a secretary and such other necessary staff to the Board.
4) Members and alternate members of the Board shall serve on part time basis without remuneration, provided, however, that the Minister may fix standard fees for attendances at meetings of the Board.
5) Members and altenate members of the Board shall be appointed for a term of three (3) years; provided, however, that in making the initial appointments, the terms of one, two and three years, respectively, shall be speicified so that in each subsequent year the terms of not more than one-third (1/3) of the members and altenate members then serving shall expire in any one calendar year,
6) The Minister shall dismiss a member in case of negligence of duty or meifeasance in office and shall arrange for the appointment of a substitute for the remaining, unexpired term.

፩፻፵፮· ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ ስብሰባ ሥነ-ሥርዓት

፩· ሰብሳቢው በሌለ ጊዜ ተጠባባቂ ሰብሳቢ ሆኖ እንዲሠራ ሰብሳቢው የመረጠው አንድ ሌላ የቦርድ አባል የቦርዱ ሰብሳቢ ይሆናል ። በሰብሳቢው የተመረጠ አባል ከሌለ በቦርዱ ውስጥ የበለጠ የአገል ግሎት ቅድሚያ ያለው አባል ሰብሳቢ ሆኖ ይሠራል ።

፪· በማናቸውም የቦርዱ ስብሰባ አንድ አባል ያልተገኘ እንደሆነ ሰብሳቢው በስብሰባው ባልተገኘ አባል አንድ ተተኪ አባል ለመተካት ይችላል ። ተተኪው አባል ለዚያው ለተተካበት ስብሰባ እንደ አባል 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 ዕኩል ለዕኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ወሳኝ ድምፅ ይኖረዋል ።

፭· በእያንዳንዱ የቦርዱ ውሣኔ በስብሰባው ላይ የተገኙ አባሎች ሁሉ እንዲፈርሙበት ያስፈልጋል ።

፮· የማናቸውም ስብሰባ ቃለ ጉባዔ በቦርዱ ከፀደቀ በኋላ የቦርዱ ፀሐፊ ፈርሞበት የዚያው ስብሰባ ሕጋዊ ሠነድ ይሆናል ።

፩፻፵፯· ስለቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ሥልጣን

፩· ቋሚ ቦርዱ የሚከተለው ሥልጣን ይኖረዋል ፤

ሀ) በአንቀጽ ፩፻፵፪ ንዑስ አንቀጽ (፩) ሥር ከተገ ለጹት በፊደል (ሀ) ከተመለከተው በስተቀር ሌሎች የሥራ ክርክሮች የማየት ፣ ተከራካሪ ዎችን የማስታረቅ ፣ ትዕዛዝና ውሣኔ የመስጠት ፤

ለ) በአንቀጽ ፩፻፵፪ ንዑስ አንቀጽ (፩) ፊደል (ሀ) ከተመለከተው በስተቀር በአንቀጽ ፩፻፵፪ (፫) መሠረት ስምምነት ባልተደረሰባቸው ጉዳዮች በተከራካሪ ወገኖች በአንዱ የሚቀርብ የሥራ ክርክርን የማየት ፤

ሐ) በአንቀጽ ፩፻፷ የተደነገጉትን የተከለከሉ ድርጊቶች በሚመለከት የሚቀርብ ክስ ፤

መ) ተግባሩን በሚያከናውንበት ጊዜ አስፈላጊ የሆኑ ሠነዶችንና መረጃዎችን ከማናቸውም ጉዳዩ ከሚመለከተው ሰው ወይም ድርጅት የመጠየቅ ፤

ሠ) ተከራካሪዎቹን ወገኖችና ምሥክሮች እንዲ ቀርቡ ወይም የምሥክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ የማድረግ ፤

ረ) የመሀላ ሥርዓቶችን ለማስፈጸም ወይም በቦርዱ ፊት የሚቀርቡትን ሰዎች የማረጋገጫ ቃል የመቀበልና የሰጡትን የመሐላ ወይም የማረ ጋገጫ ቃል የመመርመር ፤

ሰ) በማናቸውም የሥራ ቦታ ወይም ድርጅት ውስጥ በሥራ ጊዜ ገብቶ አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን የመሰብሰብና ምሥክሮችን የመስማት ወይም ሠነዶች እንዲቀርቡ የማድረግ ወይም በድርጅቱ ውስጥ በማናቸውም ሰው ይዞታ የሚገኙ ሌሎች ዕቃዎችን የመመልከት ።

፪· ጊዜያዊ ቦርዱ በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፵፪ (፩) (ሀ) ላይ የሚነሱ የሥራ ክርክሮችን የማየት ተከራካሪ ዎችን 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· ቦርድ የሚሰጣቸው ትዕዛዞችና ውሣኔዎች እንደማና ቸውም የፍትሐብሔር ፍርድ ቤት ትዕዛዞችና ውሣኔዎች ይቆጠራሉ ።

146. *Meeting procedure of the permanent and the adhoc Board*

1) In the absence of the Chairman another member of the Board designated by him as Acting Chairman, shall preside over the meetings of the Board. Where no such member is designated, the member of the Board with the greatest seniority shall serve as Acting Chairman.
2) In the absence of a member at any meeting of the board, the Chairman may designate an alternate member to replace the absent member at such meetings. An alternate members 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 meetings provided, however, that a minimum of one member representing workers and one member representing employers 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 Chaiman shall have a casting vote.
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.

147. *Power of the permanent and the adhoc Board*

1) The permanent Board shall have the following power:
   (a) to hear labour disputes on matters specified in sub-article (1) of Article 142, except for (a), to conciliate the parties and to give orders and decisions:
   (b) except for sub-article 1(a) of Article 142 to hear 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 142:
   (c) to hear cases on prohibited actions referred to in Article 160;
   (d) to require any person or organization to submit information and documents required by the Board for the carrying out of its duties;
   (e) to require parties and witness to appear and testify at hearings;
   (f) to administer oaths or take affirmations of persons appearing before the Board and examine any such persons upon such 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;
2) The adhoc Board shall have the power to hear labour disputes on matters specified in sub-article 1(a) of Article 142, to conciliate the parties and to give any orders and decisions,
3) Except in cases of emergency 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 of the Board shall be considered as those decided by civil courts of law.

፻፵፰· ስለ ሥነ-ሥርዓት ደንቦች

ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ሥራውን የሚመራበት የሥነ-ሥርዓትና የመረጃ አቀራረብ ደንቦችን ያወጣል ።

፻፵፱· ጉዳይ ስለመስማት

፩· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ውሣኔ ከመስጠቱ በፊት ተከራካሪዎቹን ወገኖች ጠርቶ ክርክራችውን የማቅረብና የመሰማት ዕድል ይሰጣቸዋል ። ጉዳዩ ስለሚሰማበት ቀን፣ ሰዓትና ሥፍራ ከሦስት /፫/ የሥራ ቀናት ከማያንስ ጊዜ አስቀድሞ ለተከራካሪዎቹ ወገኖች የጽሑፍ ማስታወቂያ መስጠት አለበት ።

፪· ከተከራካሪዎቹ ወገን አንዱ ወይም ተገቢው ጥሪ የተደረገለት ማናቸውም ሰው በተባለው ቦታና ሰዓት ካልቀረበ ቦርዱ ጉዳዩን መስማቱን ሊቀጥል ይችላል ፤ ሆኖም ባለጉዳዩ ሊቀርብ ያልቻለው በራሱ ጥፋት አለመሆኑ ሲታወቅ ከቦርዱ ዘንድ እንዲቀርብ ሁለተኛ ዕድል መስጠት አለበት ።

፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሣኔዎች ይግባኝ የማይባልባቸው ናቸው ።

፬· ሰብሳቢው በቂ በሆነ ምክንያት ጉዳዩን በዝግ ችሎት እንዲታይ ካልወሰነ በቀር ቦርዱ ማናቸውንም ጉዳይ በግልጽ ያስችላል ።

፭· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ በማናቸውም ፍርድ ቤቶች በሚሠራባቸው የሥነ-ሥርዓት እና የመረጃ አቀራረብ ደንቦች ሳይወሰን የተሻለ መስሎ በሚታየው ማናቸውም ዘዴ ሊጠቀም ይችላል ።

፮· የሠራተኛ ማኅበሮች ፤ የአሠሪዎች ማኅበሮችና 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 ።

፻፶· ጉዳዩ የሚታይበት ሁኔታ

፩· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የቀረበለትን የሥራ ክርክር በስምምነት ለመጨረስ የተቻለውን ሁሉ ማድረግ አለበት ። ለዚሁም ዓላማ አስፈላጊ መስሎ በታየው በማናቸውም የማስማሚያ ዘዴ ሊጠቀም ይችላል ።

፪· አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ጊዜ ቦርዱ ጉዳዩ በቀጥታ የሚመለከታቸውን ወገኖች ብቻ ሳይሆን ተከራካሪዎቹ ወገኖች የሚገኙበትን ኅብረተሰብ ለዚህም አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ትክክለኛ ፍትሕን ለመስጠት እንዲረዳ መንግሥት በጉዳዩ ጣልቃ እንዲገባ ለማድረግ ይችላል።

፫· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ማንኛውንም ውሣኔ በሚሰጥበት ጊዜ ሌሎች ፍርድ ቤቶች የሚመሩበትን የሕግ መሠረታዊ ደንቦችን በቀጥታ ሳይከተል የቀረበለት ክርክር በተለይ የተመሠረተበትን ዋና ጉዳይ ብቻ አይቶ ሊወስን ይችላል ።

፻፶፩· ስለ ውሣኔ አሰጣጥ

፩· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ጉዳዩ በቀረበለት በ፴ ቀናት ውስጥ ውሣኔ ይሰጣል ።

፪· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ የቦርዱ ውሣኔዎች ሁሉ በጽሑፍ ሆነው በተስማሙት አባሎች ይፈረማሉ ። እንዲሁም የተለዩ አስተያየቶችም በጽሑፍ ሆነው የተለየውን አስተያየት በሰጠው አካል ይፈረማሉ ።

፫· ማናቸውም የቦርድ ውሣኔ በሚሰጥበት ጊዜ የፍርዱ ሀተታ የሚከተሉትን ጉዳዮች መያዝ አለበት ፤

ሀ) ለውሣኔ የቀረበለትን ጭብጥ ወይም ክርክር ፤

ለ) ክርክሩ በሚሰማበት ጊዜ ቦርዱ የቀረበለትን አግባብ ያላቸውን መረጃዎችና የሰማውን የምሥክሮች ቃል ፍሬ ነገርና የተገኘበትን ምንጭ ፤

148. *Rules of Procedure*

The permanent or the adhoc Board shall issue its own rules of evidence and procedure.

149. *Hearings of cases*

1) Before giving decisions, the permanent or the adhoc Board shall notify the parties involved and afford them an opportunity to be heard. At least three (3) days advance notice of hearing shall be given to the parties and the notice shall contain in the date, hour and place of hearing.
2) If any of the parties or any other person properly summoned to appear at a hearing fails to appear at the fixed time and place, the Board may proceed with the hearing. If failure to appear was not the fault of the person involved the Board shall grant that person a second opportunity to appear before it.
3) No apeal may be taken on the Borad's decision given in accordance with Sub-Article (2) of this Article.
4) All hearings of the Board shall be public unless the Chairman for good cause decides otherwise.
5) The permanent or the adhoc Board shall not be bound by the rules of evidence and procedure applicable to courts of law, but may inform itself in such manner at it thinks fit.
6) Trade unions, employers associations and other parties notified to appear at the hearing may be represented by their duly authorized representatives or appointed legal council. The Board may limit the number of such representatives who may actively participate in a hearing on behalf of any single party.

150. *Consideration of Matters*

1) The permanent or the adhoc Board shall endeavour to settle by agreement Labour disputes submitted to it, and to this end it shall employ and make use of all such means of conciliation, as it deems appropriate.
2) The Board may in appropriate circumstances consider not only the interest of the parties immediately concerned but also the interest of the community of which they are apart and may in such circumstances grant a motion to intervene by the government as amicus curiae.
3) In reaching any decision, the Board shall take into account the substantial merits of the case, and need not follow strictly the principles of subtantive law followed by civil courts.

151. *Decisions*

1) The permanent or the adhoc Board shall give decision within 30 days from the date on which the claim is loged.
2) Decisions of the permanent or adoc Board shall be made in writing and signed by the Board members who concur therein. Dissenting opionions shall also be made in writing and signed by the mebers in dissent.
3) In every decision of the Board the judgement shall contain the following:
   (a) the issue or controversy submitted for decsion;
   (b) the substance and source of relevant testimony and evidence received in the course of the proceedings;

ሐ) ቦርዱ አንድ ሃሣብ ላይ እንዲደርስ ያበቁትን ፍሬ ነገሮችንና ያመዛዘናቸውን ጉዳዮች፤

መ) ለእያንዳንዱ ጭብጥ ወይም ክርክር የሰጠውን ውሣኔ፤

ሠ) በሰጠውም ውሣኔ መሠረት ሊወሰዱ የሚገባቸውን እርምጃዎች ።

፬· የቦርዱ ውሣኔ ግልባጭ ውሣኔው በተሰጠ በ፭ ቀናት ውስጥ ለተከራካሪ ወገኖች መሰጠት አለበት ።

፩፻፶፪· ስለውሣኔዎች ተፈፃሚነት

፩· የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፶፬ እንደተጠበቀ ሆኖ የእያንዳንዱ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርድ ውሣኔ ወዲያውኑ ተፈፃሚነት ይኖረዋል ።

፪· ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሣኔዎች የሥራ ሁኔታዎችን የሚመለከቱ ሲሆኑ ጉዳዩ በሚመለከታቸው አሠሪና ሠራተኛ መካከል እንደ ሥራ ውል ተቆጥረው በዚሁ ውል መሠረት በሥራ ላይ ሊውሉ የሚገባቸው የአቆጣጠር ውሎች ሁኔታዎች በውሣኔዎቹ መሠረት መስተካከል አለባቸው ።

፩፻፶፫· በፍሬ ነገሩ ቦርድ ስለሚሰጣቸው ውሣኔዎች

ቦርድ በክርክር ሂደት ያረጋገጣቸው ፍሬ ነገሮች ሁሉ የመጨረሻና ክርክር የማይነሳባቸው ይሆናሉ ።

፩፻፶፬· ስለ ይግባኝ

፩· በማናቸውም የሥራ ክርክር የቋሚ ወይም የጊዜያዊ ቦርዱ ውሣኔ በሕግ በኩል ስህተት ተደርጎ ውሣኔው ተዛብቷል በሚል ቅር የተሰኘ ወገን ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ክርክር ችሎት ይግባኝ ሊል ይችላል ። ይግባኙም የሚጠየቀው የቦርዱ ውሣኔ በይፋ ከተነበበ ወይም ለተከራካሪ ወገኖች ከተሰጠ በኋላ ከእነዚህ ሁለቱ የቀደመው ከተደረገበት ጊዜ ጀምሮ በሠላሣ (፴) ቀናት ውስጥ መሆን አለበት ።

፪· ፍርድ ቤቱ የቦርዱን ውሣኔ መርምሮ የማጽናት የመሻር ወይም የማሻሻል ሥልጣን ይኖረዋል ።

፫· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ፍርድ ቤቱ የቀረበለትን ይግባኝ ጉዳዩ በቀረበ በሠላሣ (፴) ቀናት ውስጥ ውሣኔ መስጠት አለበት ።

፩፻፶፭· በቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ ላይ ስለሚፈጸሙ ወንጀሎች

፩· ቦርዱ ማናቸውንም ጉዳይ በሚመረምርበት ፤ በሚሰማበት ወይም በሚያካሂድበት ጊዜ በማናቸውም አኳኋን ከቦርዱ አባሎች አንደኛውን የደፈረ ወይም በቦርዱ ወይም ከአባሎቹ ባንደኛው ያፌዘ ፤ የዛተ ወይም ከቦርድ አባሎቹ አንደኛው ሥራውን እንዳያከናውን በማሰናከል ሁከት የፈጠረ ማናቸውም ሰው እስከ ስድስት ወር ሊደርስ በሚችል እሥራት ወይም እስከ ፩ ሺ (አንድ ሺ) ብር ሊደርስ በሚችል የገንዘብ መቀጫ ይቀጣል ።

፪· በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ /፩/ ውስጥ የተመለከተው ድርጊት የተፈጸመው በግልጽ ያልሆነ ወይም ከችሎት ውጭ የሆነ እንደሆነ አድራጊው ከባድ የወንጀል ጠባይ የማያሳይ ከሆነ እስከ ፭፻ (አምስት መቶ) ብር ሊደርስ የሚችል የገንዘብ መቀጮ ያስቀጣል።

፫· በወንጀለኛ መቀጫ ሕግ አንቀጽ ፬፻፵፪ ውስጥ የተጠቀሰውን ለማሟላት ቦርዱ የሚያካሂደው የጉዳይ መስማት ተግባር "የፍርድ ቤት ነክነት ያለው" ቦርዱም "የፍርድ ቤት ሥልጣን እንዳለው" ተቆጥሮ ቦርዱ ላይ ወንጀል የፈጸመ ማናቸውም ሰው በተጠቀሰው አንቀጽ የተመለከተው ቅጣት ይወሰንበታል ።

፬· ቦርዱ በዚህ አንቀጽ የተዘረዘሩትን ወንጀሎች በፈጸመ በማንኛውም ሰው ላይ በያዘው መዝገብ ቅጣቱን ሊወስን ይችላል ።

(c) the findings of the fact made and the evaluation of the evidence which leads the Board to make such findings;

(d) the decision of each issue or controversy;

(e) the action to be taken on the basis of such decision.

4) A copy of the decision of the Board shall be served upon the parties involved within 5 days from the date of decision.

152. *Effect of Decisions*

1) Subject to article 154 of this Proclamation, each decision of the permanent or the adhoc Board shall have immediate effect.

2) Where a decision of the permenent or adhoc Board relates to working conditions, it shall be a term of the contract of employment between the employer and the worker to whom it applies, and the terms and conditions of employment to be observed and the contract shall be adjusted in accordance with its provisions.

153. *Finality of the Board's Findings of Fact*

All findings of facts made by the Board shall be final and conclusive.

154. *Appeal*

1) In any Labour dispute case an appeal may be taken to the Federal High Court by an aggrieved party on questions of law, within thirty (30) days after the decision has been read to, or served upon, the parties whichever is earlier.

2) The court shall have the power to uphold, reverse or modify the decsion of the Board.

3) The court shall give its decision within thirty days from the date on which the appeal is submitted to it in accordance with Articel 1 of this Article.

155. *Offences against the permanet or the adhoc Board*

1) Whosever in the course of a Board in-quiry, proceeding or hearing in any manner degrades, holds up to ridicule, threatens or disturbs the Board or any of its member in the discharge of their duties, shall be punishable with simple imprisonment not exceeding six months, or with fine not exceeding Birr 1000 (Birr one thousand.)

2) Where the offence described in sub-article (1) of this article is not committed openly or during open hearing the punishment, except in more serious cases, shall be a fine not exeeding Birr 500 (five hundred Birr).

3) Proceedings of the Board shall be considered ''quasi-judicial proceedings'' and the Board ''a competent judicial tribunal'' for the purpose of Article 442 of the Penal Code, and viloations thereof shall be punishable as provided there under.

4) The Board may punish any person who committed any ofence described in this Article.

፻፶፮· ዓመታዊ ሪፖርት

ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ቦርዱ የሥራ ክንውኑን የሚያሳይ ዓመታዊ ሪፖርት ለሚኒስትሩ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት ።

ምዕራፍ አምስት
ስለሥራ ማቆምና ስለሥራ መዝጋት

፻፶፯· 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 ፻፴፮/፪ ለተመለከቱት ድርጅቶች ሠራተኞችና አሠሪዎች ተፈፃሚ አይሆኑም ።

፻፶፰· መሟላት ያለባቸው ሁኔታዎች

በከፊልም ሆነ በሙሉ የሥራ ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት እርምጃ ከመወሰዱ በፊት ፤

፩· በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተገለጸ በስተቀር እርምጃ የሚወስደው ወገን ለሥራ ማቆምና ለሥራ መዝጋት ምክንያት የሆኑትን ሁኔታዎች በመግለጽ በቅድሚያ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለበት ።

፪· በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ያለውን የሥራ ክርክር በስምምነት ለመጨረስ ሁለቱም ወገኖች ጥረት ማድረግ አለባቸው ።

፫· በሠራተኞች የሚወሰድ ሥራ ማቆም እርምጃ ጉዳዩ ከሚመለከታቸው የሠራተኛው ማኅበር አባላት ቢያንስ ፪/፫ኛው በተገኙበት በአብዛኛው የተደገፈ መሆኑ መረጋገጥ አለበት ።

፬· የድርጅቱ የደኅንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች በአሠሪውና በሠራተኛው እንዲጠበቁ ያስፈልጋል ።

፻፶፱· የማስጠንቀቂያ አሰጣጥ ሥርዓት

፩· በአንቀጽ ፻፶፰/፩/ መሠረት እርምጃ የሚወስደው ወገን ማስጠንቀቂያ የሚሰጠው ጉዳዩ ለሚመለከተው ለሌላው ወገን እና በአካባቢው ለሚገኝ ለሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግሥት መሥሪያ ቤት ይሆናል።

፪· በንዑስ አንቀጽ ፩ የተጠቀሰው ማስጠንቀቂያ እርምጃ ከመወሰዱ ከ፲ ቀን በፊት ይሰጣል።

፻፷ የተከለከሉ ድርጊቶች

፩· በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፶፱ ንዑስ አንቀጽ ፩ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ ፤ የሥራ ክርክር ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም ለፍርድ ቤት ከቀረበ በኋላ ቦርዱ ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ሳይሰጥበት ፴ ቀን ከማለፉ በፊት ወይም ፍርድ ቤቱ ውሳኔ ሳይሰጥበት በሕግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ከማለፉ በፊት የተደረገ ሥራ ማቆም ወይም ሥራ መዝጋት ሕገ-ወጥ ነው ።

፪· ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤት የሥራ ክርክርን ጉዳይ በሙሉ ወይም በከፊል ለመጨረስ ያሳለፈውን ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ በእምቢተኝነት አለመቀበል ፤ ወይም ከዚህ ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ጋር በሚፃረር አኳኋን የሥራ ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት እርምጃ መውሰድ ወይም መቀጠል ወይም አላግባብ የቦርዱን ወይም የፍርድ ቤቱን ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ሳይፈጽሙ ማዘግየት ሕገ-ወጥ ተግባር ነው፤ ሆኖም የተወሰደው እርምጃ ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤት ካሳለፈው ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ጋር በሚፃረር ሁኔታ ሳይሆን የተፈረደበት ወገን ትዕዛዙን ወይም ውሳኔውን በሥራ ላይ እንዲያውል ለማስገደድ ከሆነ አድራጎቱ ሕገ-ወጥ ወይም የተከለከለ አይሆንም ።

፫· የሥራ መዝጋቱን ወይም የሥራ ማቆሙን እርምጃ ከአመፅ ፣ ከግዙፋዊ ኃይል ዛቻ ወይም በግልጽና በይፋ ሕገ-ወጥ ከሆነ አድራጎት ጋር መፈጸም የተከለከለ ነው ።

156. *Annual Report*

The permanent or the adhoc Board shall submit to the Minister an annual report of its activities.

CHAPTER FIVE
Strike and Lock-out

157. *General*

1) Workers have the right to strike to protect their interest in the manner prescribed in this Proclamation.
2) Employers 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 136 (2) of this Proclamation.

158. *Conditions to be fulfiled*

Before initiating a strike or lock-out partially or wholly the following steps shall be taken:

1) Unless otherwise provided in this Proclamation, the party initiating a strike or lock-out shall give advance notice to the other concerned party indicating its reasons for taking the said action;
2) Both parties should make all efforts to solve and settle their labour dispute through conciliation;
3) The strike to be taken by the workers should be supported by a majority of the workers concerned in a meeting in which at least 2/3rd of the members of the trade union were present.
4) Measures should be taken to ensure the observance, by employers and workers, of safety regulations and accident prevention procedures in the undertaking.

159. *Procedure for Notice*

1) The notice under Article 158 (1) shall be given by the party initiating a strike or lock-out to the other concerned party and to the representative of the Ministry in the region or the concerned government office.
2) The notice specified in Sub-Article (1) shall be served 10 days in advance of taking action.

160. *Prohibited Actions*

1) Without Prejudice to the provision of Sub-Article (1) of Article 159, a strike or lock-out initiated after a dispute has been referred to the Board or to the 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 gives decisions is unlawful;
2) It shall be unlawful to refuse to obey, or to take or continue to strike or to lock-out against or in conflict with the final order or decision of the Board or of the court disposing in whole or in part of labour dispute proceedings or to delay unwarrantedly in obeying such Board or court order or decisions; provided, however, that the strike or lock-out initiated, which is not against or in conflict with any such order or decision, but seeks to compel compliances therewith, shall not be deemed illegal or prohibited.
3) It is prohibited to accompany strike or lock–out with violence, threats of physical force or with any act which is clearly and officially unlawful.

ምዕራፍ ስድስት
ስለ ክፍያ

፩፻፷፩. ከክፍያ ነፃ ስለመሆን

፩. በአንቀጽ ፩፻፵፩ እና ፩፻፵፯ መሠረት ለአስማሚና ለአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ለሚቀርቡ የሥራ ክርክሮች ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሠራተኞች ማኅበር ወይም አሠሪ ወይም የአሠሪዎች ማኅበር ከክፍያ ነፃ ነው ።

፪. ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሠራተኞች ማኅበር ፍ/ቤት ለሚያቀርበው የሥራ ክርክር ጉዳይ ከክፍያ ነፃ ነው ።

ክፍል አሥር
የይርጋ ጊዜና የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ
ምዕራፍ አንድ
የመብት ጥያቄ ስለሚቀብበት የጊዜ ገደብ

፩፻፷፪. ይርጋ

፩. በቅጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት የመነጨ ማንኛውም ክስ የጊዜ ገደቡ በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሌላ ሕግ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር ፣ የመብቱን ጥያቄ ለማቅረብ ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ እስከ አንድ ዓመት ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል ።

፪. ሠራተኛው የሥራ ውሉ ከሕግ ውጭ ተቋርጦብኛል በማለት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚያቀርበው ክስ ውሉ በተቋረጠ በሦስት ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል ።

፫. ሠራተኛው የሚያቀርበው የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ መጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

፬. የሥራ ውል በመቋረጡ ምክንያት በሠራተኛውም ሆነ በአሠሪው የሚቀርብ ማንኛውም የክፍያ ጥያቄ የሥራ ውሉ በተቋረጠ በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

፭. በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች ባልተሸፈነ የይርጋ ጉዳይ ላይ አግባብ ያለው ሕግ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

፩፻፷፫. የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር

፩. በዚህ አዋጅ በተለየ አኳኋን ካልተገለጸ በቀር፣ የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ ለመጠቀም ከሚቻልበት ቀን ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ ነው።

፪. የይርጋ ጊዜው የመጨረሻው ቀን በሥራ ቀን ያልዋለ እንደሆነ በሚቀጥለው የሥራ ቀን ይውላል።

፩፻፷፬. የይርጋ ጊዜ መቋረጥ

የይርጋ ጊዜ በሚከተሉት ሁኔታዎች ይቋረጣል፤

፩. የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለሥልጣን ክስ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ እስኪሠጥበት ቀን ድረስ፤

፪. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለሥልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ በጽሑፍ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ፣

፫. በይርጋው ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን መብት በጽሑፍ ሲያውቅለት ወይም በከፊል ሲፈጽምለት፤ ሆኖም በዚህም ምክንያት የይርጋ ጊዜው የተቋረጠ የመብት ጥያቄ በአጠቃላይ ከሦስት ጊዜ በላይ ሊቋረጥ አይችልም።

፩፻፷፭. 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።

CHAPTER SIX
Fees

161. *Exemption from Fees*

1) No court fees shall be charged in respect of cases submitted to conciliation and to the Labour Relations Board by any workers or trade union, employer or employers associations in accordance with Articles 141 and 147.

2) No court fees shall be charged in respect of cases submitted by any worker or trade union to courts.

PART TEN
Period of Limitation and Priority of Claims
CHAPTER ONE
Period of Limitation

162. *Limitation*

1) Unless a specific time limit is provided otherwise in this Proclamation or other relevant law, an action arising from an employment relationship shall be barred by limitation after one year from the date on which the claim becomes enforceable.

2) Any claim to be reinstated by a worker arising from the unlawful termination of a contract of employment shall be barred after three months from the date of the termination of the contract of employment.

3) Claims by a worker for payment of wages, overtime and other payments shall be barred after six months from the date it become due.

4) Any claims by a worker or employer for any kind of payment shall be barred by limitation 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 provided for in this Proclamation.

163. *Calculation of Period of Limitation*

1) Unless otherwise specifically provided for in this Proclamation, the period of limitation shall begin to run from the day following the day when the right may be exercised.

2) Whenever the last day of a period of limitation falls on a day other than a working day, it shall expire on the next working day.

164. *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 application of this proclamation until a final decision is given in writing.

3) the express recognition of the other party's right provided, however, that a period of limitation interrupted on such ground may not be interrupted for more than three times in the aggregate.

165. *Waiver of Limitation*

Any party may waive this right to raise as a defence a period of limitation after its expiry, provided, however, that, a waiver of such right made before the date of expiry of the period of limitation shall have no effect.

፩፻፷፮· ኃላፊነት የተሰጠው ባለሥልጣን 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 በአሥር ቀን ውስጥ ክሱ ካልቀረበ ተቀባይነት አይኖረውም።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ጠቅላላ አነጋገር ሳይነካ፣ የሚከተሉት በይርጋ የታገ ደውን ክስ ለመቀበል በቂ ምክንያት ይሆናሉ፤

ሀ) የሠራተኛው መታመም፤

ለ) የሠራተኛው በትዕዛዝ ከመደበኛ የመኖሪያ ሥፍራው ውጭ መዛወር፤

ሐ) የሠራተኛው ከብሔራዊ ጥሪ ላይ መገኘት።

ምዕራፍ ሁለት
የዕዳ ክፍያ ቅድሚያ

፩፻፷፯· በቅድሚያ የመክፈል መብት

በቅጥር ላይ ከተመሠረተ የሥራ ግንኙነት የሚመነጭ ማንኛውም የሠራተኛ የክፍያ ጥያቄ ከማናቸውም የክፍያ ወይም የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ ይኖረዋል።

፩፻፷፰· የዕዳ አከፋፈል ሥነ ሥርዓት

፩· ማንኛውም ድርጅት በሚፈርስበት ጊዜ ፍርድ አስፈጻ ሚዎች ወይም ፍርድ እንዲያስፈጽሙ በሕግ ወይም በፍርድ ቤት ሥልጣን የተሰጣቸው አካሎች በአንቀጽ ፩፻፷፯ የተመለከቱትን የዕዳ ጥያቄዎች አግባብ ባለው ባለሥልጣን ውሣኔ ከተሰጣቸው ቀን ጀምሮ በሰላሣ ቀን ውስጥ እንዲከፍሉ የማድረግ ግዴታ አለባቸው።

፪· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ በገንዘብ ማጣት ምክንያት ዕዳዎቹ ሊከፈሉ ያልቻሉ እንደሆነ ገንዘብ እንደተገኘ ወዲያውኑ ይከፍላሉ።

፩፻፷፱· 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 ፩፻፷፯ የተመለከተውን መብት ለማስጠበቅ እንደተደረገ ሆኖ ይቆጠራል።

ክፍል አሥራ አንድ
የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ አፈጻጸም
ምዕራፍ አንድ
የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር

፩፻፸· የሚኒስትሩ ሥልጣን

፩ ሚኒስትሩ ለዚህ አዋጅ አፈጻጸም በተለይም፡—

ሀ) ስለሙያ ደኅንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ ጥበቃ፤

ለ) ስለሥራ ሁኔታ ደረጃዎች፤

ሐ) የአደጋ ሥራዎችን ለይቶ ስለመመደብ፤

መ) ጉዳዩ ከሚመለከታቸው ጋር በመመካከር ስለሴት ሠራተኞች በተለይ ከባድ ወይም ለጤናቸው ጎጂ ስለሆኑ ወይም የመውለድ ሁኔታን ስለሚያውኩ ሥራዎች፤

ሠ) የሥራ ፈቃድ ስለሚያስፈልጋቸው የውጭ አገር ዜጎች እና አጠቃላይ የሥራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ፤

ረ) ኢትዮጵያዊያን ከኢትዮጵያ ውጭ ተቀጥረው ስለሚሠሩበት ሁኔታ፤

ሰ) አግባብ ካላቸው አካላት ጋር በመመካከር የሙያ መልመጃ ስለሚሰጥባቸው ሙያዎችና ሥራዎች፤

166. *Discretion of the Competent Authority*

1) The authority 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 majuere provided, however, that unless the action is brought within ten days from the date the force majuere cease to exist, it shall not be accepted.

2) Without affecting the generality of the provisions of Sub-Article (1) of this Article, the following shall be good cause of disregarding a period of limitation.
   (a) illness of the concerned worker;
   (b) transfer of the worker upon order to a place other than his residence;
   (c) call of the concerned worker for national service.

CHAPTER TWO
Priority of Claims

167. *Priority Over Other Debts*

Any claim of payment of a worker arising from employment relationship shall have priority over other payments or debts.

168. *Procedure of Payment of Claims*

1) In the event that the undertaking is liquidated, execution officers or other persons authorized by law or the court to execute such liquidation shall have the duty to pay the claims referred to in Article 167 within thirty days following the decision of the competent authority.

2) Where the said claims are not met within the time limit set forth in Sub-Article (1) of this Article due to lack of funds, they shall be paid as soon as the necessary funds are available.

169. *Lien of HOme Workers*

where the under taking is liquadaied or cease to operate Home workers may exercise a lien on goods in their possession that they have produced for a employer and such lien shall be of equal rank to their claims. Such measure shall be deemed an action taken to enforce the right provided for in Article 167.

PART ELEVEN
Enforcement of Labour Law
CHAPTER ONE
Labour Administration

170. *Power of the Minister*

1) The Minister may issue directives necessary for the implementation of this Proclamation. He may in particular, issue directives on the following:
   (a) occupational safety, health and the protection of working environment;
   (b) standards of working conditions;
   (c) classification of hazardous jobs;
   (d) in consultation with the concerned organs, type of works which are particularly arduous or dangerous to the health and to the reproductive systems of women workers;
   (e) types of works which requires work permits for foreigners and in general, the manner of giving work permits;
   (f) employment of Ethiopian nationals outside of Ethiopia;
   (g) in consultation with the concerned organs, types of occupations and works in which apprenticeship need to be given;

ሸ) የሙያ መልመጃ ሊፈጅ ስለሚችለው የመልመጃ ጊዜ፤
ቀ) ስለሙያ መልመጃ ትምህርት የገቢርና የቃል (ቲዮሪ) ይዘትና ስለፈተናው አሰጣጥ ሁኔታ፤
በ) ስለሥራ ፈላጊዎችና ስለክፍት ሥራ ቦታዎች አመዘጋገብ ሥነ ሥርዓት፤
ተ) የሠራተኞች ቅነሳ ስለሚፈጸምበት ሥነ ሥርዓት፤
ቸ) በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎችን ለመሸፈን ኢንሹራንስ መግባት ያለባቸውን ድርጅቶች ስለመወሰን፤

አስፈላጊውን መመሪያ ማውጣት ይችላል።

፪· ሚኒስትሩ የተቀናጀ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አስተዳደር ሥርዓት በማቋቋም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችንና ፖሊሲዎችን ለማዘጋጀት፣ ለማስተባበር፣ ለመከታተልና ለማስፈጸም የሥራ ሥምሪት አገልግሎት፣ የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት እና በመንግሥት፣ በአሠሪዎች ማኅበራትና በሠራተኞች ማኅበራት መካከል ቋሚ የሆነ አማካሪ ቦርድ ያቋቁማል።

፻፸፩· ስለአማካሪ ቦርድ

በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፩፻፸(፪) መሠረት የሚቋቋመው አማካሪ ቦርድ የሥራ ሥምሪትን፣ የሥራ ሁኔታዎችን፣ የሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት እንዲሁም ባጠቃላይ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕጎችን እያጠናና እየመረመረ ለሚኒስትሩ ተገቢውን ምክር የሚሰጥ አካል ሲሆን የሚቋቋምበት ሁኔታ ተግባሩና ኃላፊነቱ ሚኒስትሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል።

ዘርፍ አንድ
የሥራ ሥምሪት አገልግሎት

፻፸፪· ስለሥራ ሥምሪት አገልግሎት

የሥራ ሥምሪት አገልግሎት የሚከተሉትን ይጨምራል፤

፩· ማናቸውም የመሥራት ችሎታና ፍላጎት ያለው ሰው የሥራ ዕድል እንዲያገኝ መርዳት፤
፪· ቀጣሪዎች ለሥራቸው ተስማሚ ሠራተኛ እንዲያገኙ ማገዝ፤
፫· የውጭ አገር ዜጎች በኢትዮጵያ ውስጥ ተቀጥረው የሚሠሩበትን ሁኔታ የመወሰን፤
፬· ኢትዮጵያውያን በውጭ አገር ተቀጥረው የሚሠሩበትን ሁኔታ የመወሰን፤
፭· ከሚመለከታቸው መሥሪያ ቤቶችና ድርጅቶች ጋር በመተባበር የሥልጠና ፕሮግራሞችን እንዲቀይሱ የማገዝ፤
፮· በሥራ ላይ ስለተሰማራውና በሥራ አጥነት ስለሚገኘው የሰው ኃይል ጥናት የማድረግ፤
፯· ከሚመለከታቸው መሥሪያ ቤቶች ጋር በመተባበር የብሔራዊ ሙያ ምደባ ስለሚሻሻልበት ሁኔታ ጥናት የማድረግና ለተጠቃሚዎች የማሰራጨት፣ በአጠቃላይ የሥረ ሥምሪት ፖሊሲን በትክክል በሥራ ላይ የማዋል።

፻፸፫· ሥራና ሠራተኞችን ስለማገናኘት

ሥራና ሠራተኞችን ማገናኘት የሚከተሉትን ይጨምራል፤

፩· ሥራ ፈላጊዎችንና ከአሠሪዎች የሚገለጹ ክፍት የሥራ ቦታዎችን የመመዝገብ፤
፪· በአሠሪዎች በተገለጹት ክፍት የሥራ ቦታዎች መሠረት ከተመዘገቡትና ከቀረቡት ሥራ ፈላጊዎች መካከል መርጦ የሚመጥኑትን ለውድድር የመላክ፤
፫· ማንኛውም ዕድሜው ፲፬ እና ከዚያ በላይ የሆነ ሥራ ፈላጊ አስፈላጊውን መረጃ በማቅረብ ሚኒስትሩ ለዚሁ በሚወክለው አካል የመመዝገብ።

(h) duration of apprenticeship;
(i) theoretical and practical aspects of apprenticeships as well as the manner of giving tests;
(j) procedure for the registration of job-seekers and vacancies;
(k) procedure for the reduction of work force;
(l) undertakings required to have insurance coverage for the payment of employment injury benefit.

2) The Minister shall organize, co-ordinate, follow-up and execute the labour administration system by establishing an Employment Service, a Labour Inspection Service and also a permanent Advisory Board which consists members from the Government, employers associations and trade unions.

171. *Advisory Board*

The Advisory Board, is an organ established in accordance with Sub-Article (2) of Article 170 which shall study and examine matters concerning employment service, working conditions, the safety and health of workers, the labour laws in general and give advisory opinion to the Minister. Its duties and responsibilities shall be determined in the directives to be issued by the Minister.

SECTION ONE
Employment Service

172. *Employment Service*

Employment services shall include the following;

1) assist persons who are able and willing to work to obtain employment;
2) assist employer in the recruitment of suitable workers for their works;
3) determine the manner in which foreign national are employed in Ethiopia;
4) determine the manner in which Ethiopian nationals are employed outside of Ethiopia;
5) Co-operate with the concerned offices and organizations, in the preparation of training programmes;
6) undertake studies concerning the employed and unemployed manpower of the country;
7) in collaboration with the concerned offices conduct studies relating to the manner of improving vocational training at the national level and distribute same to beneficiary and implement the employment policy properly.

173. *Employment Exchange*

Employment Labour exchange shall include the following:

1) registration of job-seekers and vacancies;
2) selection from among the registered job-seekers and sending those who fulfill the requirements to compete for the positions notified by employers;
3) registration by the person assigned for this purpose by the Minister, of job seekers who have attained the age of 14 years and above upon presenting the necessary documents.

፻፸፬· 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።

፫· የውጭ አገር ዜጋው ለሥራው አስፈላጊ አለመሆኑ በሚኒስቴሩ ሲረጋገጥ የሥራ ፈቃዱ ሊሰረዝ ይችላል።

፬· ሚኒስቴሩ የሥራ ፈቃድ ለመስጠት፣ ለማደስ፣ ወይም ለመተካት በሕግ መሠረት የአገልግሎት ዋጋ ሊያስከፍል ይችላል።

፻፸፭· ኢትዮጵያን በውጭ አገር መቀጠር ስለሚችሉበት ሁኔታዎች

ማንኛቸውም ኢትዮጵያዊ ውጭ አገር ተቀጥሮ ለመሥራት የሚችለው ሚኒስቴሩ ሠራተኛው ተቀጥሮ በሚሄድበት አገር ሕጋዊ መብትና ክብሩ የሚጠበቅ መሆኑን አረጋግጦ ሲፈቅድለት ብቻ ነው።

፻፸፮· ክልከላ

ማንኛውም ሰው ወይም ድርጅት ከሠራተኛ ገንዘብ በማስከፈል ሥራና ሠራተኛን የማገናኘት ተግባር ሊያከናውን አይችልም።

ዘርፍ ሁለት

የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

፻፸፯· ስለሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት

የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት የሚከተሉትን ይጨምራል፤

፩· በዚህ አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች፣ ሌሎች አሠሪና ሠራተኛን የሚመለከቱ ሕጎች የተመዘገቡ የኅብረት ስምምነቶች፣ በፍርድ አካል የተሰጡ ውሣኔዎችና ብይኖች በትክክል 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 የማካሄድ፣ የሥራ ሁኔታዎች ደረጃም የማዘጋጀት፤

፫· የሙያ በሽታን ዝርዝርና የአካል ጉዳት መጠን ሠንጠረዥ የማዘጋጀት፤

፬· አደገኛ የሆኑትን ሥራዎች ወይም የሥራ ድርጅቶች ለይቶ የመመደብ፤

፭· ስለሥራ ሁኔታዎች ጥናት የማድረግና አስታትስቲክስ የመያዝ፤

፮· በሥራ ላይ አደጋን ስለመከላከል ለሠራተኞች የሚሰጥ የትምህርት ፕሮግራም የማዘጋጀት፤

፯· አዲስ ድርጅቶች ሲሠሩ፣ የነበሩት ሲስፋፉ፣ ሲለወጡ ወይም መሣሪያዎች ሲተከሉ በሠራተኞች ጤንነትና ደኅንነት ላይ ጉዳትን የማያደርሱ መሆናቸውን የመቆጣጠርና የማረጋገጥ፤

፰· በዚህ አዋጅና በዚሁ መሠረት የሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች የሚደነግጉትን ለማስፈጸም አስተዳደራዊ እርምጃ የመውሰድ፤

፱· የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች እንዲሁም የሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ሕጋዊ ተግባሩን ሲያከናውን ባጋጠመው ጉድለት ምክንያት የሰጠው ውሣኔ ቅጣትን የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ በሥራ ክርክር ወሳኝ አካሎች ወይም በፍርድ ቤት ለማስፈጸም ተገቢውን እርምጃ የመውሰድ።

174. *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. However, the Ministry may vary the three years limit as required.
3) Where the Ministry ascertains that the foreigner is not required for the work, the work permit may be cancelled.
4) The Minister inaccordance with the law may charge service charge for the issuance, renewal or replacement of work permit.

175. *Employment of Ethiopian Nationals Abroad*

An Ethiopian national may be employed outside of Ethiopia where the Ministry has obtained adequate assurances that his rights and dignity shall be respected in the country of employment.

176. *Prohibition*

No person or entity shall perform employment exchange activities for consideration.

SECTION TWO

Labour Inspection Service

177. *Labour Inspection Service*

Labour Inspection service shall include the following

1) ensure the implementation of the provisions of this Proclamation, regulations and directives issued in accordance with the 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) supervise, executive, educate, study, make research and prepare a standard of work to ensure the implementation of the provisions issued in accordance with this Proclamation and other laws regarding working conditions, occupational safety, health and working environment;
3) prepare the list of occupational dieases and schedules of degrees of disablement;
4) classify dangerous trades or undertakings;
5) conduct studies, and compile statistical data relating to working conditions;
6) prepare training programmes concerning the prevention of employment injuries;
7) supervise and ensure that where undertakings are constructed, expanded, renovated or their appliances installed, they are not dangerous to the safety and health of workers;
8) take administrative measures in order to implement this Proclamation and regulations and directives issued in accordance with this Proclamation;
9) to seek in the courts or in the authorities responsible for determining labour disputes appropriate measures for the enforcement of the provisions of this Proclamation and of such sanctions as may be required by its decision rendered in the course of its lawful activities.

፩፻፸፰· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ሥልጣንና ተግባር

፩· የሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎትን በሚመለከት ክትትልና ቁጥጥር የሚያደርጉ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በሚኒስትሩ ይመደባሉ።

፪· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ተግባራቸውን ለማስፈጸም ማኅተም ያለበት ከሚኒስትሩ የሚሰጣቸውን መታወቂያ ወረቀት ይይዛሉ።

፫· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ለዚህ አዋጅ አንቀጽ ፩፻፸፯ አፈጻጸም በማናቸውም የሥራ ሰዓት በቅድሚያ ሳያስታውቁ ቍጥጥር በሚያስፈልግበት የሥራ ቦታዎች ቀንም ሆነ ማታ ለመግባት ማናቸውንም ምርመራ፣ ሙከራ፣ ወይም ጥያቄ ለማድረግ ሥልጣን ያላቸው ሲሆን በተለይም በእነዚህ ብቻ ሳይወሰኑ፤

ሀ) ማናኛውንም ሰው ብቻውን ወይም ምስክሮች ባሉበት ለመጠየቅ፤

ለ) ጽሑፎችን፣ መዝገቦችንና ሌሎች ሰነዶችን ለመቆጣጠር፣ ለመገልበጥ ወይም ከነዚህ ጽሑፎች ውስጥ ለመቅዳት፤

ሐ) ሠራተኞች ተቀጥረው በሚሰሩበት ቦታ ሊለጠፉ የሚገባቸው ማስታወቂያዎች መለጠፋቸውን ለማረጋገጥ፤

መ) ሠራተኞች ተቀጥረው በሚሠሩበት ሥፍራ የሚገኝ ማናቸውንም ነገር በመጠኑ ወስደው በሠራተኞች ላይ ጉዳት የማያደርስ መሆን አለመሆኑን ለመመርመር፤

ሠ) የሠራተኞችን ጤንነትና ደኅንነት ለማረጋገጥ ማናቸውንም ሠራተኛ ፎቶግራፍ ለማንሳት፣ ሕንፃ፣ ክፍል፣ መኪና፣ ፋብሪካ መሣሪያ ዕቃ ለመለካት፣ በሥዕል ለመቅረጽ ወይም ለመሞከር ማንኛውንም የተመዘገበ ዶክመንት ለመገልበጥ፣ ሥልጣን አለው።

፬· በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫/መ/መሠረት ለዓይነት የሚወሰድ ነገር በቅድሚያ ለአሠሪው ሊነገረውና በሚወስድበትም ጊዜ ሥራ አስኪያጅ ወይም ወኪሉ በሥፍራው የመገኘት መብት አለው።

፩፻፸፱· በሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች የሚወሰዱ እርምጃዎች

፩· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ በማናቸውም ድርጅት አጥር ግቢ ውስጥ በፋብሪካው ፣ በመሣሪያዎቹ ወይም በዕቃዎቹ ወይም የድርጅቱ ሥራ በሚካሄድበት ዘዴ 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) መሠረት አሠሪውም ትዕዛዙን ከተቀበለ በኋላ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ አስፈላጊውን እርምጃ ሳይወስድ ቢቀር የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው፤

ሀ) ለሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት የሚያሰጋ የሆነው ሁኔታ ይወገድ ዘንድ አስፈላጊውን ለውጥ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ እንዲፈጸም፤

ለ) ሁኔታው በሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት ላይ ወዲያውኑ ጉዳት የሚያደርስ ሲሆን ግን አደጋውን ለመከላከል ማናቸውንም አስፈላጊ እርምጃ ጊዜ ሳይወስድ እንዲፈጸም፣ ለአሠሪው ትዕዛዝ መስጠት ይችላል።

፫· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው በቴክኒክ ወይም በሕግ ረገድ ጥርጣሬ የሚያሳድርበት ጉዳይ ሲያጋጥመው ወዲያውኑ አስፈላጊው ውሣኔ እንዲሰጥበትና በውሳኔው መሠረት አስፈላጊው ትዕዛዝ እንዲተላለፍ ጉዳዩን ለሚኒስትሩ ያቀርባል።

178. *Powers and Duties of Labour Inspectors*

1) The Minister shall assign Labour Inspectors who are authorized to carry out the responsibilities of follow-up and supervision of the inspection service.
2) The Labour Inspectors shall have an identity card issued by the Minister bearing the official seal.
3) The Labour Inspectors shall have the power to enter, during any working hours without prior notice, any work place which they may think necessary to inspect in order to examine, test or enquire to asscertain observation of the provisions of Article 177. In particular;
   (a) to question any person alone or in the presence of witnesses;
   (b) to check, copy or extract any paper, file or other documents;
   (c) to ensure that the relevant notices are affixed at the appropriate place of work.
   (d) to take any sample of any matter in a work place and to test it to ensure that it does not cause injury to workers;
   (e) to take photograph of any worker, and measure draw or test buildings, rooms, factories, car tools, goods and copy and registered document in order to ensure the safety and health of workers;
4) Where a sample is taken in accordance with Sub-Article (3)(d) of this Article, the employer shall be informed in advance, the manager or his representative and shall have the right to be present.

179. *Measures to be taken by Labour Inspection*

1) Where the Labour Inspector observes that there is on or in the premises, plant, installations, machinery, equipment or material of any undertaking or in the working methods being followed therein any conditions which constitute a threat to the health, safety or welfare of the workers of such undertaking, shall intruct the employer to correct such condition within a given period of time.
2) Upon failure of the employer to take such steps within the given time after receiving instructions in accordance with Sub–Article (1) of this Article, the Labour Inspector shall issue to the employer an order requiring;
   (a) that alteration in existing conditions which may be necessarry to remove the threat to the health, safety or well-being of the workers be completed within a stated period of time;
   (b) that any measures which may be necessary too prevent imminent danger to the safety or health of the workers to be taken immediately.
3. Where the Labour Inspector is in doubt about the technical or legal danger of any particular case, he shall report thereon to the minister requesting that appropriate decision be given and orders issued accordingly.

፩፻፹· ስለይግባኝ

፩· አሠሪው በአንቀጽ ፩፻፸፱ ንዑስ አንቀጽ ፲፩ እና ፲፪ በሚሰጠው ትዕዛዝ ያልተስማማ እንደሆነ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ሥልጣን ላለው የሥራ ክርክር ሰሚ ፍርድ ቤት ይግባኝ ማለት ይችላል። ሆኖም በሠራተኞቹ ጤንነትና ደኅንነት ላይ ወዲያውኑ አደጋ የሚያደርሰውን ሁኔታ ለመከላከል በአንቀጽ ፩፻፸፱ /፪/ /ለ/ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው የሰጠው ትዕዛዝ ይግባኝ እስኪታይ ድረስ ከመፈጸም አይታገድም።

፪· በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት በቀረበው ይግባኝ ላይ ሥልጣን ያለው አካል የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል። አሠሪው ይግባኝ ሳይል የጊዜ ገደቡ ካለፈ ውሣኔው በይግባኝ ሰሚው ፍርድ ቤት ተፈጻሚ ይሆናል።

፩፻፹፩· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን ተግባር ስለመወሰን

፩· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ሥራቸውን ሁሉ ያለአድልዎ ትክክለኛ በሆነ መንገድ መሥራት አለባቸው። ከአሠሪዎቹም ሆነ ከሠራተኞቹ የሚቀርብላቸውን ተገቢ መስለው የታዩዋቸውን ምክርና ሃሳብ ተቀብሎ ማመዛዘን ይኖርባቸዋል።

፪· ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ በዚህ አዋጅ መሠረት የመቆጣጠር ተግባሩን ሲፈጽም ያገኘውን ማናቸውንም የፋብሪካ፣ የንግድ ወይም የሌሎች የሥራ ክፍሎችን ምስጢር በዚህ ሥራ ላይ ሳለ ወይም ከተሰናበተ በኋላ ለማንም ሰው መግለጽ የለበትም።

፫· ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ስለአንድ ጉድለት ወይም የሕግ ድንጋጌዎችን ስለመተላለፍ አቤቱታ ሲደርሰው አቤቱታው ከየት እንደደረሰው ጉዳዩ ከሚመለከተው የሚኒስቴሩ መሥሪያ ቤት ኃላፊ በስተቀር ለሌላ ሰው መግለጽ አይገባውም። በተለይም የቁጥጥር ጉብኝት የሚደረገው ለሥራ ሁኔታ መቆጣጠሪያ አገልግሎት አቤቱታ ስለቀረበ መሆኑን ለአሠሪውም ሆነ ለወኪሉ መግለጽ የለበትም።

፬· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የመቆጣጠር ተግባሩን ለመፈጸም በአንድ ድርጅት የሥራ ቦታ ሲገኝ፣ የሥራውን አፈጻጸም የሚያስተጓጉልበት ካልሆነ በቀር በድርጅቱ ውስጥ መገኘቱን ለአሠሪው ማስታወቅ አለበት።

፭· ማንኛውም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ባለንብረት ወይም የጥቅም ተካፋይ የሆነበትን ድርጅት እንዲቆጣጠር አይፈቀድለትም።

፮· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች በሥራ ክርክርና በኅብረት ድርድር ውስጥ በአስማሚነት ሆነ ወይም በሽምግልና መልክ በምንም ዓይነት ጣልቃ መግባት የለባቸውም።

፩፻፹፪· ክልከላ

የሚከተሉትን ድርጊቶች መፈጸም የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ሥራውን እንዳይሠራ እንደመከልከል ያስቆጥራል።

፩· የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው ወደ ሥራ ቦታ እንዳይገባ ወይም በአጥር ግቢው ውስጥ እንዳይቆይ መከልከል፤

፪· ለሥራው አስፈላጊ የሆነውን ሰነድ ወይም መዝገብ እንዲመረምር መከልከል፤

፫· የሥራ አደጋ መረጃና ስለሁኔታውም የሚገልጸውን ከሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው መደበቅ፤

፬· በሌሎች ሁኔታዎች የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪውን ሥራ ማዘግየትና እንቅፋት መፍጠር፤

180. *Apeal*

1) Where the employer is dissatisfied with the order given in accordance with Sub-Articles (1) and (2) of Article 179, he may appeal to the authority responsible to determine labour disputes court within five working days, provided, however that there shall not be a stay of execution where the order is given to avert an imminent danger pursuant to Article 179 (2)(b).

2) The decision given on the appeal filed in accordance with Sub-Article (1) of this Article shall be final. Where the employer does not appeal within the time limit, the decision shall be executed by the appellate court.

181. *Restriction on the Functions of Labour Inspectors*

1) The Labour Inspectors shall perform their functions 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 to any other person any secrets of manufacturing, commercial or other working processes which may come to his attention in the course of performing his duties under this Proclamation.

3) No Labour Inspector shall reveal to any person other than the concerned authority in the Ministry 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 intimations 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 presence on the premises of the undertaking unless he considers that such notification may be prejudicial to the efficient performance of his duties.

5) No Inspector shall supervise any undertaking of which he is an owner or in which he has an interest.

6) A Labour Inspector shall refrain from inteference or involvement in labour disputes and collective bargaining as a conciliator or an arbitrator.

182. *Prohibition*

The following acts shall be deemed to constitute obstruction of the Labour Inspector in the performance of his duties:

1) preventing the Labour Inspector from entering a work place or from staying in the premises;
2) refusing to let the inspector examine records or documents necessary for his functions;
3) concealing data relating to employment accidents and the circumstance in which they occur.
4) any other act or omission that delays or interferes with the exercise of the Labour Inspector's function.

ክፍል አሥራ ሁለት
ስለ ቅጣትና የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች
ምዕራፍ አንድ
የቅጣት ድንጋጌዎች

፻፹፫. ጠቅላላ

በወንጀለኛ መቅጫ ሕግ የበለጠ የሚያስቀጣ ካልሆነ በስተቀር በዚህ ምዕራፍ የተመለከቱት ድንጋጌዎች ተፈፃሚነት ይኖራቸዋል።

፻፹፬. በአሠሪ ላይ ስለሚፈጸሙ ቅጣቶች

፩. ሀ) በዚህ አዋጅ ከተወሰነው ሰዓት በላይ ሠራተኛው አብልጦ እንዲሠራ በማድረግ ወይም በማንኛውም አኳኋን የሥራ ሰዓት ድንጋጌን የጣሰ፤

ለ) በዚህ አዋጅ ስለሣምንት ዕረፍት፣ ስለሕዝብ በዓላትና ስለፈቃዶች የተደነገጉትን የተላለፈ፤ ወይም

ሐ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፱ የተደነገገውን የተላለፈ ማንኛውም አሠሪ እስከ ብር ፭፻ አምስት መቶ ብር) በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል።

፪. ሀ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፪(፬) የተጠቀሱትን ግዴታዎች ያልፈጸመ፤

ለ) በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን መዝገብ የመያዝ ግዴታዎች ያልፈጸመ እንዲሁም በአዋጁ መሠረት ሚኒስቴሩ የሚጠይቀውን መረጃ በሚፈለገው ዓይነትና ተገቢው ጊዜ ያላቀረበ፤

ሐ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፬(፩) የተደነገገውን የጣሰ፤ ወይም

መ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፮(፪) የተደነገገውን በመተላለፍ የሥራ ውል ያቋረጠ ማንኛውም አሠሪ እስከ ብር ፩ሺ፪፻ (አንድ ሺህ ሁለት መቶ ብር) በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል።

፻፹፭. በማንኛውም ወገን ላይ ስለሚፈጸም ቅጣት

፩. በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎች ስለሠራተኛ ደኅንነት የተደነገጉትን በመተላለፍ የሠራተኞችን ሕይወት ወይም ጤንነት ለከባድ አደጋ የሚያጋልጥ ድርጊት በመፈጸም ወይም በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ለሴት ሠራተኛና ለወጣት ሠራተኞች ሊደረግ ስለሚገባው ልዩ እንክብካቤ የተደነገጉትን የተላለፈ፤

፪. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፴(፬) በተደነገገው መሠረት የማይደራደር፤

፫. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፷ የተደነገገውን የተላለፈ፤

፬. በዚህ አዋጅ ወይም በሌሎች ሕጎች ድንጋጌዎች መሠረት የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የሚሰጠውን ትዕዛዝ ያላከበረ፤ ወይም

፭. ኃላፊነት ለተሰጣቸው ባለሥልጣኖች ሆነ ብሎ ትክክል ያልሆነ መረጃና መግለጫ የሰጠ፤

አሠሪ ወይም የሠራተኛ ማኅበር እስከ ፩ሺ፪፻ (አንድ ሺህ ሁለት መቶ ብር) በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ወይም ጥፋቱን የፈጸመው ሠራተኛ ወይም አሠሪውን ወክሎ የሚሰራ ሰው ከሆነ እስከ ብር ፫፻ (ሦስት መቶ ብር) በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል።

፻፹፮. ይህን አዋጅ በመተላለፍ ስለሚፈጸሙ ወንጀሎች

ይህን አዋጅና በሥሩ የሚወጡትን ደንቦችና መመሪያዎች በመተላለፍ የሚፈጸሙ ወንጀሎችን በሚመለከት በዚህ አዋጅ ክፍል ዘጠኝ ለተመለከቱት የሥራ ክርክርን ለሚወስኑ አካሎች አቅርቦ የማስወሰን ሥልጣን የሚኖረው የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ ነው።

PART TWELVE
Penalty and Transitory Provisions
CHAPTER ONE
Penalty Provisions

183. General

Unless the provisions of the Penal Code provide more severe penalties, the penalties laid down in this Chapter shall be applicable.

184. *Offences by an 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;
   (b) infringes 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 be liable to a fine not exceeding Birr 500 (Birr five hundred)
2) An employer who:
   (a) fails to fulfil the obligations laid down in Article 12(4) of this Proclamation;
   (b) Fails to keep records required by this Proclamation, and provide type of information at a reasonable time to the Ministry in accordance with this Proclamation.
   (c) violates the provisions of Article 14 (1) of this Proclamation; or
   (d) terminates a contract of employment contrary to Article 26(2) of this Proclamation;
   shall be liable to a fine not exceeding Birr 1200 (Birr one thousand and two hundreds).

185. *Common Offences*

an employer or a trade union which:
1) violates regulations and directives issued in accordance with this Proclamation relating to the safety of workers and commit and act which expose the life and health of a worker to a serious danger or does not give special protection to women workers and young workers as provided for in Labour Proclamation.
2) fails to bargain in accordance with Article 130(4) of this Proclamation;
3) contravenes the provisions of Article 160 of this Proclamation;
4) does not comply with the order given by the Labour Inspectors in accordance with this Proclamation or of the provision other laws;or
5) gives intentionally false information and explanations to the competent authorities;

shall be liable to fine not exceeding Birr 1200 (one thousand and two hundred) or where the offence is committed by a worker or the representative of the employer, a fine not exceeding Birr 300 (three hundred).

186. *Violations of the Provisions of this Proclamation*

The Labour Inspector may submit cases involving offences committed in violation of the provisions of this Proclamation or regulations and directives issued hereunder to the authorities competent to determine labour disputes under Part Nine of this Proclamation.

፻፹፯· ይርጋ

በዚህ አዋጅ የተጠቀሰ ማንኛውም ጥፋት ከተፈጸመበት ቀን ጀምሮ ከአንድ ዓመት በኋላ ክስ ማቅረብ አይቻልም።

ምዕራፍ ሁለት
የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች

፻፹፰· በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፻፺ የተደነገገው ቢኖርም ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት

፩· በአዋጅ ቁጥር ፵፪/፲፱፻፹፭ መሠረት የወጡ መመሪያዎች ከዚህ አዋጅ ጋር እስካልተቃረኑ ድረስ ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል።

፪· በአዋጅ ቁጥር ፵፪/፲፱፻፹፭ መሠረት የተደረጉ የሕብረት ስምምነቶች በዚህ አዋጅ መሠረት እንደተደረጉ ተቆጥሮ ይህ አዋጅ ተፈፃሚ ይሆንባቸዋል።

፫· በአዋጅ ቁጥር ፵፪/፲፱፻፹፭ መሠረት የተቋቋሙ የአሠሪም ሆነ የሠራተኛ ማኅበራት በዚህ አዋጅ መሠረት እንደተቋቋሙ ተቆጥሮ ይህ አዋጅ ተፈፃሚ ይሆኑባቸዋል።

፬· በማናቸውም የሥራ ክርክር ሰሚ አካላት በመታየት ላይ ያሉ የሥራ ክርክሮች ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት በነበረው ሕግ መሠረት በተጀመረበት ሥርዓት ፍፃሜ ያገኛል።

፻፹፱· ስለ አካል ጉዳት መጠን አወሳሰን

በአንቀጽ ፻፪/፩/ የተመለከተው የአካል ጉዳት መጠን ሠንጠረዥ እስኪወጣ ድረስ የሕክምና ቦርዱ ቀድሞ በሚሠራበት አኳኋን ይቀጥላል።

፻፺· የተሻሩ ሕጎች

፩· የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር ፵፪/፲፱፻፹፭ (እንደተሻሻለ) ተሽሯል፤

፪· ይህን አዋጅ የሚቃረኑ ሕጎች፣ ደንቦች መመሪያዎችና ውሣኔዎች ይህን አዋጅ በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚ አይሆኑም።

፻፺፩· አዋጁ የሚጸናበት ጊዜ

ይህ አዋጅ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የጸና ይሆናል።

አዲስ አበባ የካቲት ፲፰– ቀን ፲፱፻፺፮ ዓ.ም

ግርማ ወልደጊዮርጊስ
የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
ፕሬዚዳንት

187. *Period of Limitation*

No criminal proceedings of any kind referred to in this Proclamation shall be instituted where one year has elapsed from the date on which the offence was committed.

CHAPTER TWO
Transitory Provisions

188. *Notwithstanding the provisions of Article 190 of this Proclamation, and before entering into force of this Proclamation;*

1) directives issued in accordance with proclamation No. 42/1993 shall remain enforce, in so far as they are not inconsistent with this Proclamation.
2) collective agreements concluded in accordance with Proclamation No. 42/1993 shall be deemed concluded in accordance with this Proclamation hence this Proclamation shall be applicable.
3) Trade unions and Employers Association established inaccordance with prolcamation 42/1993 shall be decemed established in accordance with this proclamation.
4) Labour disputes pending before any authority competent to settle labour dispute prior to the coming into force of this proclamation shall be settled in accordance with the law and procedure which were enforce before this proclamation came into force.

189. *Determination of Degree of Disablement*

Until the schedule determining the degree of disablement is issued pursuant to Article 102 (1) of this Proclamation the medical board shall continue its functions as usual.

190. *Repealed Laws*

1) The Labour Proclamation No. 42/1993 (as amended) is here by repled.
2. No laws, regulations, directives and decisions shall, in so far as it is inconsistent with this Proclamation, have force and effect in respect of matters provided for in this Proclamation.

191. *Effective Date*

This Proclamation shall enter into force on the date of its publication in Federal Negarit Cazete.

Donate Addis Ababa this 26th day of February 2004

GIRMA WOLDE GIORGIS
PRESIDENT OF THE FEDERAL
DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ድርጅት ታተመ
BERHANENA SELAM PRINTING ENTERPRISE