



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

10<sup>th</sup> Year No. 12  
ADDIS ABABA 26<sup>th</sup> February 2004

### ማውጫ

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

### CONTENTS

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

### አዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፮

#### ሰለ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የወጣ አዋጅ

አሠሪና ሠራተኛ የሥራ ግንኙነታቸውን መሠረታዊ በሆኑ መብቶችና ግዴታዎች ላይ መስርተው የኢንዱስትሪ ሠላምን በመፍጠር ለአገራችን ሁለንተናዊ 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 ደገንነትን፣ 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 ሃሳቦች 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 ሪፐብሊክ ሕገመንግሥት አንቀጽ ፶፭(፩) እና (፫) መሠረት የሚከተለው ታውጇል ።

### PROCLAMATION NO. 377/2003 LABOUR PROCLAMATION

WHEREAS, it is essential 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 bargaining, 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:

ያንዱ ዋጋ  
Unit Price 7.50

ነጋሪት ጋዜጣ ፖ.ሣ.ቁ. ፹ሺ፩  
Negarit G.P.O.Box 80,001

ክፍል አንድ  
ጠቅላላ

PART ONE  
GENERAL

፩. አጭር ርዕስ  
ይህ አዋጅ “የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር ፫፻፸፯/፲፱፻፺፮” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

1. Short Title  
This Proclamation may be cited as the “Labour Proclamation No. 377/2003.”

፪. ትርጓሜ  
በዚህ አዋጅ ውስጥ ፡

2. Definitions  
In this Proclamation:

፩) “አሠሪ” ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሰዎችን በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ በተመለከተው መሠረት ቀጥሮ የሚያሠራ ግለሰብ ወይም ድርጅት ነው።

1) “employer” means a person or an undertaking who employs one or more persons in accordance with Article 4 of this Proclamation;

፪) “ድርጅት” ማለት ለንግድ ፣ ለኢንዱስትሪ ፣ ለእርሻ ፣ ለኮንስትራክሽን ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሄድ ተቋም ነው።

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;

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

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;

፫) “ሠራተኛ” ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፬ በተመለከተው መሠረት ከአሠሪ ጋር በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው።

3) “worker” means a person who has an employment relationship with an employer in accordance with Article 4 of this Proclamation;

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

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

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

5) “work rules” means, subject to the provisions of this Proclamation and other relevant laws, an internal rules 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;

፮) “የሥራ ሁኔታ” ማለት በአሠሪና ሠራተኞች መካከል ያለ ጠቅላላ ግንኙነት ሲሆን ፣ ይህም የሥራ ሰዓትን ፣ ደመወዝን ፣ ፈቃዶችን ፣ ሠራተኞች ከሥራ በሚሰናበቱበት ጊዜ የሚገባቸውን ክፍያዎች ፣ ጤንነትና ደንበኝነት ፣ በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰባቸው ሠራተኞች የሚከፈል ካሳ ፣ ሠራተኞች ከሥራ የሚቀንሱበትን ሁኔታ ፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶችንና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል።

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 redundancy, grievance procedure and any other similar matters.

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

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

፫. የሕገ-ተፈጻሚነት ወሰን

3. Scope of Application

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

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

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

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

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

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

ለ) የሙያ መልመጃ ትምህርትን ሳይጨምር ለመማር ወይም ለመሠልጠን ሲሆን ፣

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

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

(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 አስተዳደር ሠራተኞች ፣ የፍርድ ቤት ዳኞች ፣ የዐቃቤ ደን 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 በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ወይም ኢትዮጵያ በምትፈራ ረማቸው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች ሊወሰን ይችላል ፤
  - ለ) የሃይማኖት ወይም የቦን አድራጎት ድርጅቶች በሚመሠርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንዳይሆን 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 ቢሰማግ 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፣ የሰሌቱን 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፣ በጎብረት 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 የተዋዋሪዎችን ስምምነት ፣ እና
  - ፬. የተዋዋሪዎቹን 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 performs an act, for consideration, at his own business or professional responsibility.
3. Notwithstanding the provisions of Sub-Artice (1) of this Article:
- (a) unless the Council of Ministers by regulations decides, or an international 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 definite or indefinite 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።

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

**ዘርፍ ሁለት**  
**የሥራ ውል የሚቆይበት ጊዜ**

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

፲. ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የሚደረግ የሥራ ውል

- ፩. ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ሁኔታዎች የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ ሊደረግ ይችላል፤
  - ሀ) ሠራተኛው የተቀጠረበት የተወሰነ ሥራ እስከሚያልቅበት ጊዜ ድረስ፤
  - ለ) በፈቃድ፣ በሕመም ወይም በሌላ ማናቸውም ምክንያት ለጊዜው ቀሪ የሆነ ሠራተኛ ለመተካት፤
  - ሐ) የሥራ መብዛት በሚኖርበት ጊዜ ሥራን ለማቃለል፤
  - መ) በሕይወት ላይ አደጋ ወይም በንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል አጣጣሪ 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. የሙከራ ጊዜ**

- 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፣ በንብረት 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 exceed 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 suitability 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 በገብረት 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 የተመለከቱትን አግባብ ያላቸውን ዝርዝሮች፣ የተወሰደ የሳምንት 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 ማንኛውም ጊዜ ሠራተኛው ሲሰራ የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመንንና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚያሳይ የምስክር ወረቀት ለሠራተኛው በነፃ የመስጠት፤
- ፰. የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችን፣ የገብረት 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 የገብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን ማክበር።

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 performance 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 appropriate authority.
- 6) to keep a register containing the relevant 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 certificate 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 ደንጋጌዎች 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 በኃይል ሆነ በሌላ ማንኛውም መንገድ ማስገደድ፤
  - ሠ) ሠራተኛን በሕይወቱ ላይ አደጋ ሊያደርስበት በሚችል አኳኋን እንዲሰራ ማድረግ፤
  - ረ) በብሔራዊ፣ 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) ስለደገንነት ጥበቃና ስለአደጋ መከላከል የወጡ የሥራ ደንቦችን አለማክበርና አስፈላጊ የሆኑትን የአደጋ መከላከያ ጥንቃቄዎች ለመውሰድ ፈቃደኛ አለመሆን።

**ዘርፍ አራት  
የሥራ ውል ስለማሻሻል**

**፲፮. የሥራ ውል የሚሻሻልበት ሁኔታ**  
በዚህ አዋጅ ያልተወሰኑ የሥራ ሁኔታዎች ሊሻሻሉ የሚችሉት፤

- ፩. በንብረት ስምምነት
- ፪. በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ የሥራ ደንቦች፤ ወይም
- ፫. ሁለቱ ወገኖች በጽሑፍ በሚያደርጉት ስምምነት ብቻ ነው።

**፲፯. ስለመቀላቀል፣ ስለመከፋፈል ወይም ባለቤትነትን ስለማስተላለፍ**

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፮ 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 የሚመነጨ መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው ስለማገድ**

**፲፰. ጠቅላላ**

- ፩. ከሥራ ውል የሚመነጨ መብትና ግዴታዎች በዚህ ዘርፍ በተመለከተው አኳኋን ለጊዜው ሊታገዱ ይችላሉ።
- ፪. ከሥራ ውል የሚመነጨ 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 property;
  - (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 safety 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 Proclamation, may be modified by:

- 1) collective agreement;
- 2) work rules issued in accordance with this Proclamation; or
- 3) written agreement of the parties.

**16. Amalgamation, Division or Transfer of Ownership**

Without prejudice to Article 15 of this Proclamation amalgamation or division or transfer of ownership of an undertaking shall not have the effect of modifying a contract of employment.

**SECTION FIVE**

**Temporary Suspension 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 በጎብኒት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር አሠሪው ደመወዝ፣ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች እና አበል የመክፈል ግዴታ፤ አይኖርበትም።

**፲፰. የማገድ ምክንያቶች**

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፯ መሠረት ለማገድ በቂ ምክንያት የሚሆኑት የሚከተሉት ናቸው፤

- ፩. በሠራተኛው ጥያቄ ያለክፍያ በአሠሪው የሚሰጥ ፈቃድ፤
- ፪. ሠራተኛው በሠራተኞች ማኅበር ወይም ሕዝባዊ አገልግሎት ለመስጠት በሚመረጥበት ጊዜ ለዚህ 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 የመነጨ መብትና ግዴታዎች ሲታገዱ፤ አሠሪው ለአግዳው ምክንያት የሆነው ሁኔታ ባጋጠመው በ፫ ቀናት ውስጥ ለሚኒስቴሩ በጽሑፍ ማስታወቅ አለበት።

**፳. በሚኒስቴሩ የሚሰጥ ውሳኔ**

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

**፳፩. የአገዳ ምክንያት መኖሩን የማረጋገጥ ወይም የማጽደቅ ውጤት**

- ፩. ሚኒስቴሩ የአገዳ ምክንያት መኖሩን ሲያረጋገጥ ወይም ሲጽደቅ የአግዳውን ጊዜ ይወስናል። ሆኖም የተባለው የአገዳ ጊዜ ከ፯ ቀናት መብለጥ የለበትም።
- ፪. አሠሪው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ በተመለከተው የጊዜ ገደብ ሥራውን እንደገና ለመቀጠል የማይችል መሆኑን ሚኒስቴሩ ካመነ ሠራተኛው በአንቀጽ ፴፱ እና ፴፬ የተመለከቱትን ጥቅሞች የማግኘት መብት አለው።

**፳፪. የአገዳ ጊዜ ማብቃት የሚያስከትለው ውጤት**

የሠራተኛው የአገዳው 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 በሠራተኛው አነሳሽነት፤ ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት ወይም በጎብኒት 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 Suspension**

- 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፣ ሕይወት 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 terminate 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 fraudulent 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 በንብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንቡ ወይም በሁለቱ ወገኖች መግባባት ከተወሰነው የምርት ጥራትና መጠን በታች ሲሆን፤
  - ረ) እንደጥፋቱ ክብደት በሥራው ቦታ አምባገነን 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 ማንኛውም ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ችግሮች ጉዳት ማድረስ፤
  - ቀ) በአንቀጽ ፲፬ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተመለከቱትን ሕገወጥ ድርጊቶች መፈጸም፤
  - በ) በሠራተኛው ላይ ህ ቀናት ለሚበልጥ ጊዜ የእሥራት ፍርድ ተወስኖበት ከሥራ ሲቀር፤
  - ተ) ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በንብረት ስምምነት የተወሰኑ ሌሎች ጥፋቶችን መፈጸም።
- ፪. አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያትና 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 እንዲቋረጥ ከመደረጉ በፊት ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ማቆየት ስለሚቻልበት ሁኔታ በንብረት ስምምነት ሊወሰን ይችላል ። ሆኖም የእገዳው ጊዜ ከሠላሳ የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም።

**፳፰. በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ**

- ፩. የሠራተኛው የሥራ ችሎታ ማጣት ወይም ሁኔታ በሚመለከት 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 እንቅስቃሴ በሚመለከት የሚከተሉት ምክንያቶች የሥራ ውልን በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያት ይሆናሉ፤
- ሀ) ሠራተኞች የተሰማሩባቸውን ሥራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቆም የሠራተኞች ቅንሳ 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;

