



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



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



**የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር**  
**የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈጸምበት ሥነ ስርዓት የወጣ**  
**መመሪያ ቁጥር 43/2013**

**1. አውጭው ባለሥልጣን**

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

**2. አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ “የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈጸምበት ሥነ ስርዓት የወጣ መመሪያ ቁጥር 43/2013” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

**3. ትርጓሜ**

በዚህ መመሪያ ውስጥ

1. “አዋጅ” ማለት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 /አንደተሻሻለው/ ማለት ነው።
2. “አሠሪ” ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 1 የተሰጠው ትርጉም ነው።
3. “ሠራተኛ” ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 3 የተሰጠው ትርጉም ነው።
4. “ሚኒስትር” ወይም “ሚኒስቴር” ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 4 የተሰጠው ትርጉም ነው።



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

**4. የተፈጻሚነት ወሰን**

ይህ መመሪያ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 /አንደተኛሻለው/ በሚተዳደሩ አሠሪና ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

**5. የሠራተኛ ማህበር በሌለባቸው ድርጅቶች የሠራተኞች ተወካይ አመራረጥ**

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

**6. አሠሪ ከሠራተኞች ማህበር ወይም ከሠራተኞች ተወካይ ጋር ስለሚያደርገው ምክክር**

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

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

**7. ለሚኒስቴሩ ስለማሳወቅ**

አሠሪው ቅንጣ ከማካሄዱ በፊት ስለ ቅንጣው ምክንያት ፣ በቅንጣው ስለሚታቀፉ ሠራተኞች ቁጥር እና የሥራ ደረጃ ፣ ቅንጣው የሚወሰድበትን ጊዜ ፣ ስለ ሠራተኛ አቀናነስ መስፈርት ስለ ጠቅላላ የሠራተኞች ቁጥር እና የመሳሰሉትን መረጃዎች በማካተት ለሚኒስቴሩ በጽሑፍ ያሳውቃል።



**8. የሚኒስቴሩ ጋላፊነት**

ሚኒስቴሩ በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 7 መሠረት መረጃው ሲደርሰው፡-

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

**9. የመተባበር ግዴታ**

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

**10. ቅጣት**

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

**11. መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ**

ይህ መመሪያ በሚኒስትሩ ከተፈረመበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡



*Handwritten signature*  
 ሐሰን አብዱላ  
 ሚኒስትር