የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር - ኢትዮጵያ
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS - ETHIOPIA

የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈፀምበት ሥነ-ስርዓት የወጣ መመሪያ ቁጥር 833/2014

2014ዓ.ም

አዲስአበባ

መመሪያ ቁጥር 833/2014

የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈፀምበት ሥነ ስርዓት የወጣ

መመሪያ

መግቢያ

በአሰሪ የሚፈፀም ቅነሳ አሳታፊ ፣ ግልፅ እና መተማመንን የሚፈጥር እንዲሆን ለማስቻል ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡

1. አውጭው ባለሥልጣን

የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 171 ንዑስ አንቀጽ 1/ሸ መሠረት ይህን መመሪያ አውጥቷል፡፡

2. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የሠራተኛ ቅነሣ ስለሚፈፀምበት ሥነ-ስርዓት የወጣ መመሪያ ቁጥር 833/2014" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

3. ትርጓሜ

የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፦

1. **"አዋጅ"** ማለት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ማለት ነው፡፡
2. **"የሠራተኛ ተወካይ"** ማለት በሠራተኛ ማህበር የሚወከል ወይም የሠራተኛ ማህበር በሌለበት ድርጅት ውስጥ በሠራተኛው ተመርጦ ከአሰሪ ጋር ሠራተኛውን በመወከል ለምክክር የሚቀርብ ማለት ነው፡፡
3. **"ምክክር"** ማለት በአሰሪውና በሠራተኛ ማህበር ወይም በሠራተኛ ተወካይ መካከል የሚደረግ የመረጃና የሀሳብ ልውውጥ ማለት ነው፡፡
4. **"ከፍተኛ የምርት ወይም የአገልግሎት ውጤት"** ማለት በድርጅቱ የቅነሳው ሂደት ከመጀመሩ አስቀድሞ በተካሄደ ሁለት ወይም ከሁለት በላይ የስራ አፈፃፀም ምዘና መሠረት የተገኘ ከፍተኛ ነጥብ ነው፡፡

5. በአዋጁ አንቀፅ 2 ሥር የተመለከቱት ትርጓሜዎች ለዚህ መመሪያ ተፈፃሚ ይሆናሉ፡፡
6. ማንኛውም በወንድ ፆታ የተገለጸው የሴትንም ፆታ ይጨምራል፡፡

4. የተፈፃሚነት ወሰን

1. የሠራተኞች ቁጥር ከ20 እስከ 50 በሆነ ድርጅት 5 እና ከዚያ በላይ የሆኑ ሠራተኞች የሚቀነሱ ሲሆን ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከ51 እስከ 99 በሆነ ድርጅት ውስጥ 8 እና ከዚያ በላይ የሆኑ ሰራተኞች የሚቀነሱ ሲሆን ወይም የሠራተኞች ቁጥር 100 እና ከዚያ በላይ በሆነ ድርጅት ውስጥ 10 እና ከዚያ በላይ የሆኑ ሠራኞችን የሚቀነሱ ሲሆን ይህ መመሪያ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡
2. የሠራተኞች ቁጥር ከ20 በታች በሆኑ ድርጅቶች ላይ ይህ መመሪያው ተፈፃሚ አይሆንም፡፡

5. በምክክሩ የሚሳተፍ የሠራተኛ ተወካይ ስለመምረጥ

1. የሠራተኛ ማህበር ባለበት ድርጅት በማህበሩ መተዳደሪያ ደንብ መሠረት በምክክሩ ተሳታፊ የሚሆን ተወካይ የሚመረጥ ይሆናል፡፡
2. የሠራተኛ ማህበር በሌለበት በድርጅቱ ከሚገኙ ጠቅላላ ሠራተኞች መካከል ቢያንስ ከግማሽ በላይ በሚገኙበት ስብሰባ የተመረጠ ተወካይ በምክክሩ ተወካይ ይሆናል፡፡
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 2 ላይ የተመለከተው የሠራተኛ ተወካይ ምርጫ በሠራተኞች በተመረጠ አስመራጭ ኮሚቴ የሚከናወን ይሆናል፡፡

6. በአሰሪና በሠራተኛ ተወካይ መካከል ስለሚደረግ ምክክር

1. አሠሪው ቅነሣ ከማካሄዱ አስቀድሞ የቅነሳውን ምክንያት፣ በቅነሳው ስለሚካተቱ ሠራተኞችና የስራ ክፍሎች የተመለከተ አጠቃላይ መረጃ ለሠራተኞች እንዲደርስ ማድረግ ይኖርበታል፡፡
2. አሰሪው ለሠራተኛ ማህበሩ ወይም በዚህ መመሪያ አንቀጽ 5 መሠረት ከተመረጠ የሠራተኛ ተወካይ ጋር ምክክር ለማድረግ በጽሑፍ ጥሪ ያደርጋል፡፡

3. ምክክሩ በቅነሳው ከፍተኛ የአገልግሎት ወይም የምርት ውጤት ያላቸው ሠራተኞች በስራ ላይ ሊቆዩ ስለሚችሉበት ሁኔታ ይሆናል፡፡
4. ከፍተኛ የአገልግሎት ወይም የምርት ውጤት ተብሎ ተቀባይነት የሚኖረው በድርጅቱ የቅነሳው ሂደት ከመጀመሩ አስቀድሞ በተካሄደ ሁለት ወይም ከሁለት በላይ የስራ አፈፃፀም ምዘና መሠረት የተገኘ ከፍተኛ ውጤት ሲሆን ይህም ውጤት ሠራተኛው ፈርሞ የተቀበለው መሆን ይኖርበታል፡፡

7. ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን ስለማሳወቅ

1. አሠሪው ቅነሣ ከማካሄዱ በፊት ስለ ቅነሣው ምክንያት ፣ በቅነሣው ስለሚታቀፉ ሠራተኞች ቁጥር እና የሥራ ደረጃ ፣ ቅነሣው የሚወሰድበትን ጊዜ ፣ ስለ ሠራተኛ አቀናነስ መስፈርት ስለ ጠቅላላ የሠራተኞች ቁጥር እና የመሳሰሉትን መረጃዎች በማካተት ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን በጽሑፍ ሊያሳውቅ ይገባል፡፡
2. ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለስልጣን በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 መሠረት ማስታወቂያው ሲደርሰው በአምስት የሥራ ቀን ውስጥ በአዋጁ አንቀፅ 28(3) እና 29 ላይ የተጠቀሱት ምክንያቶችና ሥርዓቶች ያሟላ ስለመሆኑ ማጣራት ያደርጋል ፡፡
3. ሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 2 መሠረት ባደረገው ማጣራት በአዋጁ ስለቅነሳ የተቀመጡትን ድንጋጌዎች ያላሟላ መሆኑን ካረጋገጠ ሊደረጉ የሚገቡ ማስተካከያዎችን በመጥቀስ በፅሁፍ አስተያየቱን ይሰጣል፡፡

8. የመተባበር ግዴታ

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

9. መመሪያውን ስለ ማሻሻል

ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የዚህን መመሪያ አፈፃፀም በየወቅቱ እየገመገመ ሊያሻሽል ይችላል፡፡

10. ***የተሻረ መመሪያ***

የቅነሳ አፈፃፀም መመሪያ ለመወሰን ከሚያዝያ 18 ቀን 2002ዓ.ም. ጀምሮ የወጣው መመሪያ ተሽሯል፡፡

11. ***መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ***

ይህ መመሪያ በሚኒስትር ከተፈረመበት ቀን……………………./ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ

ኤርጎጌ ተስፋዬ (ዶ/ር)

የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር