ትርጓሜያዊ የማግለል ጽንሰ-ሃሳብ በኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ

በወርቁ ካሳው ጸጋዬ♣

አህጽሮተ ይዘት

በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ ውስጥ ማግለል ማለት የተወሰኑ አሠሪዎችን እና ሠራተኞችን ከሕጉ የሚመነጩ መብቶችን፣ ጥቅሞችን እና ጥበቃዎችን መከልከል ማለት ሲሆን አንድ የሥራ ግንኙነት በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል መደረጉ፣ የስራ ግንኙነቱ በቅጥር ላይ ተመስርቶ መፈጸሙ እና የሥራ ውል መኖሩ ብቻውን በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ የሚዳኝ የስራ ግንኙነት አያደርገውም፡፡ ይልቁንም ይህ የሥራ ግንኙነት በሕጉ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጓሜ ያሟላል ወይስ አያሟላም፣ የሚያሟላስ ከሆነ የሕጉን የተፈጻሚነት ወሰን በሚደነግገው ክፍል ስር በቀጥታ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሰረተ የማግለል ተግባር ተፈጽሞበታል ወይስ አልተፈጸመበትም የሚሉትን ነጥቦች ማየት ተገቢ ይሆናል፡፡ በአዋጁ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የሚያሟሉት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ በቀጥታ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ ተመስርቶ እስካላገለላቸው ድረስ አዋጁ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ በሌላ በኩል በአዋጁ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የማያሟሉት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች ትርጓሜያዊ በሆነ መንገድ የተገለሉ ስለሆኑ አዋጁ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡ ሕጉ "አሠሪ"፣ "ሠራተኛ" እና "የሥራ ውል" ለሚሉት ነጥቦች የሰጠው ትርጉም ግልጽነት የጎደለው በመሆኑ በተለይም አንድን ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለማለት በምሑራን ዘንድ "ድርጅት"፣ "ሕጋዊ ሰውነት"፣ "ለትርፍ መቋቋም"፣ "ሕጋዊ ዓላማ" እና "የአንድ አመራር ጽንሰ-ሃሳብ" የሚሉት ነጥቦች የተለያየ አቋም የሚያዝባቸው እና አሻሚ የሆኑ ሐረጋት ናቸው፡፡ ከዚህ በመነሳትም ይሕ ጥናታዊ ጽሑፍ ትርጓሜያዊ ማግለልን በመወሰን ረገድ አዋጁ አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ቃላት ከሰጣቸው ትርጓሜያት አንጻር ከሕጉ የሚመዘዙ አንኳር የሕግ እና የፖሊሲ ጥያቄዎችን ከተለያየ አቅጣጫ በማንሳት ጽንሰ-ሃሳባዊ በሆነ የጥናት ዘዴ (Doctrinal Research Methodology) ጽንሰ-ሃሳቡን ተቀባይነት ካላቸው መርሆች ጋር በማዛመድ የሚመረምር እና የመፍትሔ ሃሳቦችን የሚያቀርብ ይሆናል፡፡

ቁልፍ ቃላት፡- … የሥራ ውል፣ የሥራ ግንኙነት፣ ማግለል፣ አሠሪ፣ ሠራተኛ፣ ድርጅት

♣ የጽሑፉ አዘጋጅ (LLB, LLM in Business and Corporate Law) በጎንደር ዩኒቨርሲቲ የህግ ትምህርት ቤት የሕግ መምሕር፣ በማናቸውም የፌዴራል እና የአማራ ክልል ፍርድ ቤቶች ጠበቃ እና የሕግ አማካሪ ናቸው፡፡ ይህን ጽሑፍ በተመለከተ ማናቸውንም አይነት አስተያየት በኢ-ሜይል አድራሻ bereketeworku@gmail.com ለጸሐፊው መላክ ይቻልል፡፡ የዚህ ጽሑፍ አዘጋጅም ለጽሑፉ መሳካት ገንቢ አስተያየትን በመስጠት አስተዋጽኦ ላበረከቱት የሕግ መጽሔቱ ኤዲቶሪያል ኮሚቴ አባላት ላቅ ያለ ምስጋናን ያቀርባል፡፡

1. መግቢያ

የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ[1] አሠሪና ሠራተኛ የጋራ ራዕይ ኖሯቸው የሥራ ግንኙነቶቻቸውን መሠረታዊ በሆኑና በሕግ በተደነገጉ መብቶችና ግዴታዎች ላይ በመመስረት አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ ዘላቂ ምርታማነት እና የገበያ ተወዳዳሪነት አቅም በመፍጠር ሀገራችን ለተያያዘችው ፈጣን የኢኮኖሚ ዕድገት የማስመዝገብ ብሔራዊ ግብ በትብብርና በጋራ እንዲሰሩ የማድረግ ዓላማ እና ግብ ይዞ በመነሳት አነስተኛ የመዋዋል ነጻነት ያለውን ሠራተኛ ከፍተኛ የመደራደር አቅም ካለው አሠሪ ኢ-ፍትሐዊ ተፅዕኖ ለመከላከል አስገዳጅ የሆኑ አነስተኛ የሥራ ሁኔታዎችን የሚደነግግ የሕግ ክፍል ነው[2]። ይሕ የሕግ ክፍል መነሻው በቅጥር ላይ የሚመሠረት የሥራ ግንኙነት ሲሆን ለዚህ የሥራ ግንኙነትም የተዋዋይ ወገኖች የመደራደር

---

[1] የኢፌዴሪ የአሠሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም በነጋሪት ጋዜጣ በተለየ የወጣ 25ኛ ዓመት፣ ቁጥር 89 (ከዚህ በኋላ ሕጉ ወይም አዋጁ ተብሎ የሚጠራ)

[2] Tamru & et al, Ethiopian Labour Law, Kluwar Law School, 2004, pp. 22-36, accessed on June 21,2019, available at http://library.stic.et/documents/30479/2414785/Employment+and+Labor+Law.pdf/83b7c2ed-d814-7bd6-0b58-18de955db42d?version=1.0&download=true; Mehari Redae, A Simplified Guide to Ethiopian Labour Law , 2008, pp.4-11; accessed on June11, 2018 available at https://www.academia.edu/7689577/LL_M._Thesis_PDF_in_one_file;

Mehari Redae in his paper stated that traditionally labour relation was considered as economic relation and was left to private regulation through contract. The role of the government in such relations was intended to be nothing more or less than enforcement of promises of the parties. Nevertheless, the principle of freedom of contract failed to bring about equitable outcome in employment relations due to the bargaining position of the parties. It should also be underlined that freedom of contract between economic unequals (i.e. capital & labour) will have the effect of perpetuating inequality. As an expression of the failure of the arrangement, organized and disorganized social unrest begun to crop up here and there. Thus the situation called for state intervention and internationally concerted action. In this regard, the level of government intervention in the free market economy, concerning the bargaining power of the two economically unequals-labour and capital, ranges from lassiez-faire to market meccanisms. In the self-governing markets, there is no government intervention, only the market decides everything. In the market mechanisms, there is government intervention but the level of intervention among other things includes private laws (which is a liberal approach), Competiation policy and Law (which is a prohibition approach), Regulation (which is a prescription approach) and administration (which is an ownership approach). Inorder to tackle the failure of freedom of contract, the government of Ethiopia intervens in the market following different degrre of interventions Firstly, it enacts labour law as a private law and dictates the respective rights and obligations of the parties to the contract of employment, secondly, it enacts labour law as a completion law and makes room for plurality of employers and workers to bargain on the terms and conditions of their contract of employment and makes prohibition on anti-competiative conducts, thirdly, it enacts labour law as a regulatory law and regulates the conducts of the employer and the worker by prescribing legally stipulated minimum working conditions of work.

አቅም እና ልውውጥ ዋነኛ መገለጫ ባሕሪያት ናቸው[3]። በልውውጥ ግንኙነት ሠራተኛው ለሚሰጠው አገልግሎት ከአሠሪው ዘንድ ክፍያ ይሰጠዋል፤ አሠሪውም ለከፈለው ክፍያ አገልግሎትን ያገኛል። ይህ የሰጥቶ መቀበል ግንኙነትም የተዋዋይ ወገኖችን ፈቃድ እና ስምምነት መሠረት ያደረገ ነው።

በቅጥር ላይ የሚመሠረተው የሥራ ግንኙነት ምንም እንኳ በመርሕ ደረጃ በተዋዋይ ወገኖች ውዴታ እና ፈቃድ ላይ የተመሠረተ ቢሆንም አሠሪው እና ሠራተኛው የግንኙነት ይዘታቸውን ለመወሰን ያላቸውን ነጻነት እና የመደራደር አቅም ስንመለከት ግን እጅግ ሰፊ የሆነ ልዩነት ይታይበታል።[4] በሥራ ገበያው ላይ ያለው የገዘፈ የአቅርቦት እና ፍላጎት ልዩነት ሠራተኛውን ፈላጊ አሠሪውን ተፈላጊ አድርጓቸዋል። በዚህ መጠነ ሰፊ የመደራደር አቅም ልዩነት ባለበት የሥራ ገበያ የሥራ ቅጥር ለሠራተኛው ዕድል ለአሠሪው ደግሞ ውሳኔ ሆኖ እናገኘዋለን። ሠራተኛው ለመቀጠር ሲወስን ሳይሆን የሥራ ዕድል ሲያገኝ ይቀጠራል፤ አሠሪው ደግሞ ሠራተኛን የመቅጠር ውሳኔ እንጂ ዕድል አያስፈልገውም፤ የአሠሪው የኢኮኖሚ የበላይነት የግንኙነቱን ዝርዝር ይዘት ብቻውን በተናጥል እንዲወስን ምቹ ሁኔታን ይፈጥርለታል። ይህን የመደራደር አቅም ልዩነት መናር መንግሥት በስምምነት ሊቀየሩ የማይችሉ አነስተኛ የሥራ ሁኔታዎችንና ደረጃዎችን (Legally stipulated minimum working conditions) በሕግ በመወሰን የሥራ ግንኙነቱ ውስጥ ጣልቃ ገብቶ እንዲቆጣጠረው አስፈላጊ ሆኖ ስለተገኘ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግን ማውጣት አስፈልጓል።[5]

የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ እንደ አንድ የሕግ ዘርፍ ሲጠነሰስ ጀምሮ መሠረቱ ተተክሎ የቆመው በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በሚፈጠረው የሁለትዮሽ ግንኙነት (Bilateral Labour Relation) እንደሆነ በዘርፉ ያሉ ምሑራን ይስማማሉ። የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግን የተፈጻሚነት ወሰን የሚያትቱት የሕጉ ክፍሎች ሕጉ በመርሕ ደረጃ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በሚደረግ

---

[3] Deakin and Frank Wilkinson, The Law of the Labour Market: Industrialization,Employment and Legal Evolution, Oxford: Oxford University Press, 2005, pp. 25-36, accessed on July 13, 2019, available at https://law.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0009/1522449/law_research_report_20061.pdf

[4] Wank Rolf, Labor Law in Motion: Germany, in Roger Blanpain ed., Bulleti of Comparative Labor Relations, 2005, pp. 53, accessed on February 27, 2019, available at https://trove.nla.gov.au/version/8978601; አብርሃም ዮሐንስ፣ አሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ ቅጽ 1፣ ድሬዳዋ ኢትዮጵያ፣ 2009 ዓ.ም፣ ገጽ 1-3

[5] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4 አብርሐም ዮሐንስ ገጽ 3-8.

በቅጥር ላይ በተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን እና በልዩ ሁኔታም የተወሰኑት የሥራ ግንኙነቶች ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን የተገለሉ እንደሆኑ ይደነግጋሉ፡፡[6]

ሕጉ "አሠሪ"፣ "ሠራተኛ" እና "የሥራ ውል" ለሚሉት ነጥቦች የሰጠው ትርጉም ግልጽነት የጎደለው በመሆኑ በተለይም አንድን ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለማለት በምሑራን ዘንድ "ድርጅት"፣ "ሕጋዊ ሰውነት"፣ "ለትርፍ መቋቋም"፣ "ሕጋዊ ዓላማ" እና "የአንድ አመራር ጽንሰ-ሃሳብ" የሚሉት ነጥቦች የተለያየ አቋም የሚያዝባቸው እና አሻሚ የሆኑ ሐረጋት ስለሆኑ እና እነዚህን ሐረጋት በተመለከተ በባለሙያዎች ዘንድ የተለያየ ትርጉም መስጠቱ በአሠሪ እና ሠራተኛ መብቶች እና ግዴታዎች ዙሪያ ወጥነት ያለው ፍርድን በመስጠት ረገድ ውስንነትን እና ልዩነትን ይፈጥራል፡፡ ይህ የትርጉም ልዩነትም የአሠሪዎችን እና ሠራተኞችን ፍትሕ የማግኘት መብት የሚያጣብብ ሆኖ እናገኘዋለን፡፡ ከዚህ በመነሳትም ይሕ ጥናታዊ ጽሑፍ ትርጓሜያዊ ማግለልን በመወሰን ረገድ አዋጁ አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ቃላት ከሰጣቸው ትርጓሜያት አንጻር ከሕጉ የሚመዘዙ አንኳር የሕግ እና የፖሊሲ ጥያቄዎችን ከተለያየ አቅጣጫ በማንሳት ጽንሰ-ሃሳባዊ በሆነ የጥናት ዘዴ (Doctrinal Research Methodology) ጽንሰ-ሃሳቡን ተቀባይነት ካላቸው መርሆች ጋር በማዛመድ የሚመረምር እና የመፍትሔ ሃሳቦችን የሚያቀርብ ይሆናል፡፡

ይህ ጽሑፍ ስለ ጉዳዩ መነሻ ቢሆን እንጅ ምሉዕ አይደለም፡፡ በተለይም ትርጓሜያዊ ማግለልን በተመለከተ በጽንሰ-ሃሳቡ እና በተግባሩ መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው የሚለውን ለማጥናት ሁሉንም የታተሙትን የኢፌዴሪ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎችን ለማየት ሙከራ የተደረገ ቢሆንም ከተያዘው ጭብጥ አንጻር የተወሰነ ውሳኔን ለማግኘት አልተቻለም፡፡ ይህ ጽሑፍ ስለቀጥተኛ እና በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሰረቱ የማግለል አይነቶች አይዳስስም፡፡

ይሕ ጽሑፍ በስራው ዓለም ላይ የሚገኙ አሠሪዎች እና ሠራተኞች ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን አንጻር የስራ ግንኙነታቸው በቅጥር ላይ ተመስርቶ መፈጸሙ እና የሥራ ውል መኖሩ ብቻውን በሕጉ የሚዳኝ የሥራ ግንኙነት ስለማያደርገው በሕጉ አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም በመገንዘብ አሠሪነታቸው፣ ሠራተኛነታቸው እና የሥራ ውላቸው ትርጓሜያዊ በሆነ መልኩ ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን የተገለለ መሆኑን ወይም አለመሆኑን እንዲያውቁ እና መብት እና ግዴታቸውን በተገቢው መንገድ እንዲያስከብሩ

[6] በላቸው መኩሪያ፣ <u>የኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ መሰረታዊ ነጥቦች፣</u> ጥር 24 ቀን 2004 ዓ.ም፣ ገጽ 3-12.

በማስቻል ረገድ ጠቀሜታው የጎላ ነው፡፡ በተጨማሪም ሕግን በማውጣት፣ በመተርጎም እና በማስፈጸም ላይ የተሰማሩ የሕግ ባለሙያዎች፣ ሕግ እና ፖሊሲ አውጭዎች፣ ዳኞች፣ ጠበቆች፣ አስፈጻሚ አካላት እንዲሁም በመስኩ የተሰማሩ የሕግ መምህራን እና ተማሪዎች ሕጉን እንዲያጎለብቱ እና ተጨማሪ ጥናት እና ምርምርን እንዲያከናውኑ አንደ መነሻ እና ማጣቀሻ ያገለግላል፡፡

2) የማግለል ጽንሰ-ሃሳብ በኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ

በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ ውስጥ ማግለል ማለት የተወሰኑ አሠሪዎችን እና ሠራተኞችን ከሕጉ የሚመነጩ መብቶችን፣ ጥቅሞችን እና ጥበቃዎችን መከልከል ማለት ነው፡፡[7] በዚህም ረገድ አንድ የሥራ ግንኙነት በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል መደረጉ፣ የሥራ ግንኙነቱ በቅጥር ላይ ተመሥርቶ መፈጸሙ እና የሥራ ውል መኖሩ ብቻውን በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ የሚዳኝ የሥራ ግንኙነት አያደርገውም፤ ይልቁንም ይህ የሥራ ግንኙነት በሕጉ የትርጉም ክፍል ለአሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጓሜ ያሟላል ወይስ አያሟላም፣ የሚያሟላስ ከሆነ የሕጉን የተፈጻሚነት ወሰን በሚደነግገው ክፍል ስር በቀጥታ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሠረተ የማግለል ተግባር ተፈጽሞበታል ወይስ አልተፈጸመበትም የሚሉትን ነጥቦች ማየት ተገቢ ይሆናል፡፡ የማግለል ጽንሰ-ሃሳብም የሚነሳው ከዚህ ነጥብ ላይ ነው፡፡ አንድ በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ያሉ ተዋዋይ ወገኖች በሕጉ የትርጓሜ ክፍል ላይ አሠሪ እና ሠራተኛ ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የማያሟሉ ከሆነ ይህ የሥራ ግንኙነት ከትርጓሜ አንጻር ከሕጉ ተፈጻሚነት የተገለለ የሥራ ግንኙነት ይሆናል፡፡[8] ከላይ በተጠቀሰው መንገድ የሥራ ግንኙነቱ ላይ ያሉት ተዋዋይ ወገኖች በሕጉ የትርጓሜ ክፍል ላይ አሠሪ እና ሠራተኛ ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የሚያሟሉ ስለሆነ ብቻም ሕጉ ተፈጻሚ አይሆንም ይልቁንም የሥራ ግንኙነቱ በዚሁ የሕግ ክፍል ቀጥተኛ በሆነ መንገድ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ ተመሥርቶ የተገለለ መሆን አለመሆኑን ማረጋገጥ ይገባል፡፡[9] ከዚህም በመነሳት አንድ የሥራ ግንኙነት በቅጥር ላይ የተመሠረተ ስለሆነ ብቻ ሙሉ በሙሉ ሕጉ ተፈጻሚ ሊሆን ይገባል አይባልም በሌላ በኩልም

---

[7] Lenard R. Berlanstein, The Industrial Revolution and Work in Nineteenth Century Europe, London: Routledge, 1992, pp. 144-152, accesed on May 23, 2019 available at https://services.wwnorton.com/get_content.php?sitecode=westciv19&siteversion=demo&file=/wwnorton.college.public/history/wciv/docs/west19-ch19-im.pdf.

[8] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 1፣ አንቀጽ 2(1,2,3)፣ 3(1,2,3) እና 4(1)

[9] ዝኒ ከማሁ

ሁሉም የሥራ ግንኙነቶች ከሕጉ ተፈጻሚነት የተገለሉ ናቸው ማለት አይቻልም፣ ይልቁንም የትኛው የሥራ ግንኙነት ሕጉ ተፈጻሚ ይሆንበታል የትኛውስ ላይ ተፈጻሚነቱ ይገለላል የሚለውን የሕጉን የተፈጻሚነት ወሰን ማየት ተገቢ ይሆናል፡፡

3) በኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ የተካተቱ የማግለል አይነቶች

ከላይ እንደተመለከትነው የሕጉ አንቀጽ 3[10] ድንጋጌ በቅጥር ላይ ከተመሠረቱት የሥራ ግንኙነቶች መካከል የትኞቹ በሕጉ ይዳኛሉ የትኞቹስ ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን የተገለሉ ናቸው የሚለውን ጽንሰ-ሃሳብ ያትታል፡፡

ይህ የሕግ ድንጋጌም በመርሕ ደረጃ ሕጉ በቅጥር ላይ በተመሠረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ቢያስቀምጥም በልዩ ሁኔታ ግን ሕጉ ተፈጻሚ ሊሆን የማይችልባቸውን እና የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶችንም በተነጻጻሪነት መደንገጉን እናስተውላለን፡፡ በተነጻጻሪነት ሕጉ ተግባራዊ እንዳይሆንባቸው እና ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን እንዲገለሉ የተደረጉ በቅጥር ላይ

---

[10] **አንቀጽ ፫** <u>የሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን (Scope of Applications)</u>

፩) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ አዋጅ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

፪) ይህ አዋጅ ከዚህ በታች በተዘረዘሩት በቅጥር ላይ በተመሠረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

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

ለ) የሙያ መልመጃ ትምህርትን ሳይጨምር ለመማር ወይም ለመሠልጠን ሲሆን፣

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

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

ሠ) በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ እንደ ጦር ኃይል ባልደረቦች፣ የፖሊስ ኃይል ባልደረቦች፣ የመንግሥት አሥተዳደር ሠራተኞች፣ የፍርድ ቤት ዳኞች፣ የዓቃብያነ 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 1 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 በምትፈራረማቸው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች ሊወሰን ይችላል፡፡

ለ) የሃይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚመሠርቱት የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንዳይሆን የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ሊያወጣ ይችላል፡፡

ሐ) ስለ ግል አገልግሎት የሥራ ሁኔታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ያወጣል፡፡

የተመሰረቱ የስራ ግንኙነቶችም በርካታ ሲሆኑ ለጥናት ያመች ዘንድ በሦስት ከፍለን እናያቸዋለን፡፡ በዚሕ ሕግ ውስጥ የተካተቱት የማግለል አይነቶችም፡-

1. ቀጥተኛ ማግለል (Outright Exclusions)
2. በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሠረተ ማግለል (Conditional Exclusions)
3. ትርጓሜያዊ ማግለል (Definitional Exclusions) ናቸው፡፡

4) ትርጓሜያዊ የማግለል ጽንሰ-ሃሳብ በኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ (The Concepts of Definitional Exclusions under Ethiopian Labour Law)

ለዚህ የማግለል ጽንሰ-ሃሳብ መነሻው በሕጉ አንቀጽ 3(1) ላይ *"የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ አዋጅ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ ይሆናል"* የሚለው ድንጋጌ ሲሆን በዚህ ረገድም አዋጁ አሠሪ እና ሠራተኛ ለሚሉት ነጥቦች በሕጉ የትርጓሜ ክፍል የሰጠውን ትርጉም የማያሟሉትን ተዋዋይ ወገኖች ምንም እንኳ የሥራ ግንኙነታቸው በቅጥር ላይ የተመሠረተ ቢሆንም በትርጉም ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን ያገለላቸው ሲሆን ትርጓሜውን ያሟሉትን ተዋዋይ ወገኖች የሥራ ውላቸው በቅጥር ላይ የተመሠረተ መሆኑን በማረጋገጥ ተፈጻሚ የሚሆንበት አግባብ እንዳለ እንገነዘባለን፡፡[11] ከዚህም በመነሳት አንድ በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት በትርጉም ደረጃ ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን የተገለለ ነው ወይስ አይደለም የሚለውን ጭብጥ ለመወሰን በሕጉ የትርጉም ክፍል "የሥራ ውል"፣ "አሠሪ" እና "ሠራተኛ" ለሚሉት ነጥቦች የሰጠውን ትርጉም ማየት ተገቢ ይሆናል፡፡

4.1. የሥራ ውል (Contract of Employment)

የሥራ ውልን በተመለከተ አዋጁ ትርጉምን ከመስጠት ይልቅ አንድ የሥራ ውል በይዘት ደረጃ ሊያሟላቸው የሚገቡ የሥራ ውል ዓለባውያን (Elements of Contract of employment) ዝርዝር ማስቀመጥን መርጧል፡፡ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል የሥራ ውል አለ ወይስ የለም

---

[11] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 1፣ አንቀጽ 2(1,2,3)፣ 3(1,2,3) እና 4(1)፤ Worku Kassaw, The applicability or not of Labour Proclamationon up on employment relations established between Ethiopia Orthodox Tewahido Church and its Ministers of Religion, LLB Thesis, Haramaya University, Drie Dawa Ethiopia, June 2006, pp. 12-18 (Unpublished); አንዳርጌ ካሴ፣ የኢትዮጵያ አሠሪ እና ሠራተኛ ሕጎች ማብራሪያ፣ ግንቦት 2008፣ አዲስ አበባ፣ ገጽ 1-38፡፡

የሚለውን ነጥብ ለመመለስም እነዚህ አላባውያን እንደመመዘኛ ሆነው ያገለግላሉ፡፡ ከዚህ በመነሳትም የአዋጁን አንቀጽ 4(1) ድንጋጌ ስንመለከተው የሥራ ውል ሠራተኛው ሥራን ለመሥራት አሠሪው ደግሞ ለተሠራው ሥራ ክፍያን ለመክፈል ግዴታ የሚገቡበት ስምምነት መሆኑን እንረዳለን፡፡ የአዋጁ አንቀጽ 4(1) ድንጋጌ እንዲህ ይነበባል፡፡

> *"ማንኛውም ሰው ደመወዝ እየተከፈለው በአሠሪው መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራን ለአሠሪው ለመሥራት ቢስማማ በሁለቱ መካከል የሥራ ውል ይመሠረታል፡፡"*

ስለ ሥራ ውል ስናነሳ የተዋዋይ ወገኖች ችሎታ እና ፈቃድ እንዲሁም የውለታው ጉዳይ ሕጋዊነትን ማንሳት ተገቢ ቢሆንም እነዚህ ጉዳዮች ግን የሥራ ውልን ሊያቋቁሙ የሚችሉ ሁኔታዎች (Definitional Elements of contract) ሳይሆኑ የውል ብቃት መመዘኛዎች (Validity Elements of a Contract)[12] ናቸው፡፡

የአዋጁን አንቀጽ 4(1) ድንጋጌ ስንመለከት የሥራ ውል አለ ወይስ የለም የሚለውን ነጥብ ለመወሰን መሟላት ስላለባቸው የሥራ ውል አለባውያን ደንግጎ እናገኛለን፡፡ ውሉ በተሟላ ሁኔታ ተፈጽሟል ለማለትም የሚከተሉት አለባውያን በጣምራ ተሟልተው ሊገኙ ይገባል፡፡ እነርሱም የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች፣ ደመወዝ፣ ሥራ መሥራት፣ የአሠሪው መሪነት እና የሥራ ውል የቆይታ ጊዜ የሚሉት ናቸው፡፡[13]

---

[12] ፕሮፌሰር ጥላሁን ተሾመ የኢትዮጵያ የውል ሕግ መሰረተ ሃሳቦች በሚለው መጽሐፋቸው የፍ/ሕ/ቁ. 1678 ድንጋጌን በመጥቀስ አንድ ውል በሕግ ፊት የሚጸና ነው ለማለት ከአራት መሰረታዊ መለኪያዎች አንጻር ተቀባይነትን ሊያገኝ ይገባል ይላሉ፡፡ እነርሱም የተዋዋይ ወገኖች የመዋዋል ችሎታ፣ የተዋዋይ ወገኖች ፈቃድ እንከን በሌለበት መንገድ የተገለጸ መሆን፣ ተዋዋዮቹ የሚዋዋሉበት ጉዳይ ጸንቶ ባለ ሕግ ያልተከለከለ፣ በማኅበረሰቡ ውስጥ ለመልካም ስነ-ምግባር ተቃራኒ ነው ተብሎ ያልተወሰደ፣ አፈጻጸሙ በተዋዋይ ወገኖች አቅም ተግባራዊ ሊሆን የሚችል እና በእርግጠኝነትም ሕግ ሲጠይቅ ደግሞ የውሉ አቀራረጽ በተጠየቀው ስርዓት መሰረት የተዘጋጀ መሆን ናቸው ይላሉ፡፡ እነዚህ መለኪያዎች ደግሞ የውል ብቃት መመዘኛ መስፈርቶች እንደመሆናቸው መጠን ከእነርሱ አንዱ ወይም ሁሉም አለመሟላታቸው ውሉን ውጤት አልባ ሊያደርገው ይችላል፡፡ የፍትሐብሔር ሕጋችን አራተኛ መጽሐፍ ጠቅላላ የሆኑ የውል መርሆዎችን የያዘ ሲሆን በዚሁ ሕግ አምስተኛው መጽሐፍ፣ በንግድ እና የባሕር ሕጎች እንዲሁም በሌሎች አዋጆች የተለያዩ ልዩ ውሎች ይገኛሉ፡፡ ጠቅላላ የውል መርሆዎችም በልዩ የውል ሕጎች ውስጥ የተያዘ ጉዳይን የሚሸፍን ልዩ የውል ድንጋጌ በሌለ ጊዜ የልዩ ውሉን ክፍተት ለመሙላት ተፈጻሚ እንደሚሆኑ የፍ/ሕ/ቁ/ 1676 ድንጋጌ ያስረዳል፡፡ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል የሚመሰረተው የሥራ ውልም ልዩ ውል እንደመሆኑ መጠን በሕግ ፊት የጸና ይሆን ዘንድ ከላይ ያየናቸው የውል ብቃት መመዘኛ መስፈርቶችን ሊያሟላ ይገባል፡፡ እነዚህ የውል ብቃት መመዘኛዎች በራሱ በአዋጁ ውስጥ የተካተቱ ከሆነ የውል አመሰራረት ጋር ተያይዞ የሚነሱ አለመግባባቶች በአዋጁ ድንጋጌዎች የሚዳኙ ይሆናል፡፡ አዋጁ ግን በዚህ ነጥብ ላይ ክፍተት ካለበት በፍ/ሕ/ቁ/ 1676 ድንጋጌ መሰረት የውል አመሰራረትን የሚመለከቱት የጠቅላላ ውል መርሆዎች በአዋጁ ባልተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

[13] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4 ገጽ 11-15፣ በላቸው መኩሪያ ገጽ 26-29

4.1.1. የሥራ ውል እና ተዋዋይ ወገኖቹ

የአዋጁን አንቀጽ 4(1)፣ 2((1)፣ (2)፣ (3)፣ (18)) ድንጋጌዎችን ስንመለከት የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች ሁልጊዜም ሁለት እንደሆኑ እና እነርሱም አሠሪ እና ሠራተኛ እንደሆኑ ይገልጻል፡፡ አሠሪ ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሰዎችን በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሠረት ቀጥሮ የሚያሠራ ግለሰብ ወይም ድርጅት እንደሆነ፤ ድርጅት ማለት ደግሞ ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሄድ ተቋም እንደሆነ የድርጅቱን ተግባር ለማከናዎን ከዋናው ድርጅት ተለይቶ የተሰየመ በአሠራሩ ወይም በአቋሙ ራሱን የቻለ ሥልጣን ያለው የድርጅት ቅርንጫፍ ራሱን የቻለ ድርጅት ሆኖ እንደሚቆጠር ይደነግጋል፡፡ ይህ አሠሪም (ወደፊት አሠሪ በሚለው ክፍል አሠሪነት እና ሕጋዊ ሰውነት በሚል የምናነሳው ክርክር እንደተጠበቀ ሆኖ) የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው ሰው ሊሆን እንደሚችል ከድንጋጌው ይዘት መረዳት ይቻላል፡፡

ሌላኛው ተዋዋይ ወገን ሠራተኛ ሲሆን በትርጉም ደረጃም ከአሠሪ ጋር በቅጥር ላይ የተመሠረተ ግንኙነት ያለው ግለሰብ እንደሆነ የአዋጁ አንቀጽ 4(1) እና 2(3) ድንጋጌዎች ይገልጻሉ፡፡ በሕጉ ለሠራተኛ የተሰጠውን ትርጉም በአዋጁ አንቀጽ 13(1) ላይ ከተቀመጠው ግላዊ የመሥራት ግዴታ አንጻር ስንመለከተው ምንም እንኳ የአዋጁ አንቀጽ 2(18) ላይ እንደተቀመጠው ሰው ማለት የተፈጥሮም ይሁን በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው ሰው በሚል የተተረጎመ ቢሆንም ከሥራው ባሕርይ አንጻር ሠራተኛ ሁልጊዜም የተፈጥሮ ሰው ብቻ ሊሆን እንደሚገባ እና በሕግ የሰውነት መብት የተሰጣቸው አካላትን እንደማያካትት የአዋጁ አንቀጽ 4(1) ድንጋጌ በግልጽ ያስረዳል፡፡

4.1.2. የሥራ ውል እና ደመወዝ

ከሥራ ውል መሠረታዊ አለባውያን መካከል አንዱ ደመወዝ ሲሆን ይኸውም በአዋጁ አንቀጽ 53(1) ላይ እንደተገለጸው ደመወዝ ማለት አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉ መሠረት ለሚያከናውነው ሥራ የሚከፈለው መደበኛ ክፍያ ነው፡፡ የዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ድንጋጌን ስንመለከትም በስሩ እንደ ደመወዝ ሊቆጠሩ የማይችሉ ክፍያዎችን ይዟል፡፡

4.1.3. የሥራ ውል እና ሥራ መሥራት

የሥራ ውልን ከሚያቋቁሙት መሠረታዊ አለባውያን መካከል አንዱ ሥራ መሥራት ሲሆን ይህም ሠራተኛው የሥራ ውሉን መሠረት ያደረገ ሥራን ሲሠራ ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡ የሥራ ውል ለአሠሪው ደመወዝ የመክፈል ለሠራተኛው ደግሞ ሥራ የመሥራት ግዴታን የሚጥል

ሲሆን የመሥራት ግዴታ በሌለበት የሥራ ውል ሊኖር አይችልም፡፡ በአሠሪው እና ሠራተኛው መካከል መብት እና ግዴታ የሚፈጠረው በተዋዋይ ወገኖች መካከል ሥራን ለመሥራት ስምምነት ሲኖር መሆኑን እንገነዘባለን፡፡

4.1.4. የሥራ ውል እና የአሠሪው መሪነት

የአሠሪው መሪነት የሥራ ውልን ከሚያቋቁሙት አለባውያን መካከል አንዱ ሲሆን ሥራውን አሠሪው ይመራዋል ሲባል በአሠሪው እና ሠራተኛው መካከል የጌታ እና የሎሌ ግንኙነት አለ ማለት ሳይሆን ከአሠሪነት ባሕርይ የሚመነጩ አሠሪው የሥራውን አይነት፣ አኳኋን፣ ጊዜ እና ቦታ ለሠራተኛው መመሪያን እየሰጠ እንዲያሠራ የሚያደርግ ከውል የመነጨ መብት ነው፡፡ ይህ የአሠሪው ሥራውን የመምራት ሥልጣን ከውክልና ውል አንጻር አሠሪውን ከወካይ እና ሠራተኛውን ከተወካይ የተለየ፣ ከባለቤት-ተቋራጭ ግንኙነት አንጻር ሠራተኛው ከተቋራጭ የተለየ መሆኑ የሚረጋገጥበት መለያ መስፈርት ነው፡፡[14]

4.1.5. የሥራ ውል እና የቆይታ ጊዜው

የሥራ ውል ከሌሎች ውሎች ከሚለይባቸው መሠረታዊ ነጥቦች መካከል አንዱ ውሉን የሚመለከተው የጊዜ መጠን ነው፡፡ በዚህ ጉዳይ ላይ ሕጉ ሁሉም አይነት በቅጥር ላይ የሚመሠረቱ የሥራ ውሎች በመርሕ ደረጃ ላልተወሰነ ጊዜ እንደሚደረጉ ከወሰነ በኋላ ሌሎች የሥራ ውሎች ግን በልዩ ሁኔታ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ ሊደረጉ እንደሚችሉ በማያሻማ ሁኔታ አስቀምጧል፡፡[15]

አንድ የሥራ ግንኙነት በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል መደረጉ፣ የስራ ግንኙነቱ በቅጥር ላይ ተመስርቶ መፈጸሙ እና የስራ ውል መኖሩ ብቻውን በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ የሚዳኝ የስራ ግንኙነት አያደርገውም፡፡ ይልቁንም በሕጉ አንቀጽ 4(1) ስር የተቀመጡት እና የሥራ ውል በሚለው የጽሑፉ ክፍል ዘርዘር አድርገን የተመለከትናቸውን የሥራ ውልን ሊያቋቁሙ የሚችሉ ሁኔታዎች ተሟልተው ከተገኙ የሥራ ውል በትርጉም ደረጃ ስለተሟላ ትርጓሜያዊ ማግለል አይኖርም፡፡ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ላይም የሥራ ውሉን መሰረት አድርጎ (ሌሎች መስፈርቶች እንደተጠበቁ ሆኖ) አዋጁ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ ከላይ የተመለከትናቸውን የሥራ ውልን ሊያቋቁሙ የሚችሉ ሁኔታዎች ተሟልተው ካልተገኙ የሥራ ውል የሚለው ትርጉም አይሟላም፡፡ እነዚህ ሁኔታዎች ተሟልተው ባልተገኙበት ሁኔታ የሥራ ግንኙነቱ በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል በቅጥር ላይ ተመስርቶ

---

[14] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4 ገጽ 11-15
[15] ዝኒ ከማሁ

ቢፈጸምም ይህ ግንኙነት ለአዋጁ ዓላማ የሥራ ውል የሚለውን ትርጉም ስለማያሟላ ከአዋጁ ተፈጻሚነት በትርጉም የተገለለ የሥራ ግንኙነት እንደሆነ እንረዳለን፡፡

4.2. የአሠሪነት ትርጉም

በአዋጁ አንቀጽ 2(1) እና (2) አገላለጽ ለአሠሪ የተሰጠውን ትርጉም ስንመለከት አሠሪ ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሰዎችን በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሠረት ቀጥሮ የሚያሠራ ግለሰብ ወይም ድርጅት እንደሆነ፤ ድርጅት ማለት ደግሞ ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሄድ ተቋም እንደሆነ የድርጅቱን ተግባር ለማከናዎን ከዋናው ድርጅት ተለይቶ የተሰየመ በአሠራሩ ወይም በአቋሙ ራሱን የቻለ ሥልጣን ያለው የድርጅት ቅርንጫፍ ራሱን የቻለ ድርጅት ሆኖ እንደሚቆጠር ይደነግጋል፡፡

4.2.1. ድርጅት እና ሕጋዊ ሰውነት

ከዚህ በላይ በተቀመጠው ትርጉም ውስጥ አሠሪ የተፈጥሮ ሰው ወይም ድርጅት ሊሆን እንደሚችል የተቀመጠ ሲሆን ቀጣሪው ድርጅት በሚሆንበት ጊዜ ይህ ድርጅት አሠሪ ተብሎ ለመጠራት ሕጋዊ ሰውነት ያስፈልገዋል ወይስ አያስፈልገውም በሚለው ጉዳይ ላይ ጸሐፍት ሁለት አይነት አመክንዮን ያቀርባሉ፡፡[16] በአንድ ወገን ያሉት[17] አንድ ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለመሆን በአዋጁ አንቀጽ 2(2) ድንጋጌ ስር የተቀመጡትን ተግባራት የሚያከናውን ሊሆን እንደሚገባ እና እነዚህንም ተግባራት ለማከናዎን የግድ ሕጋዊ ሰውነት እንደሚያስፈልግ እና ሕጋዊ ሰውነት የሌለው አደረጃጀት ደግሞ ድርጅት በሚለው ትርጉም ውስጥ ሊገባ እንደማይችል ሲገልጹ በሌላ በኩል ያሉት[18] ደግሞ ቀጣሪውም ድርጅት ብሎም አሠሪ ተብሎ

---

[16] Belayneh Ketsela & Zelalem Demelash, Labour Law Distance teaching materials, Bahir Dar University, Faculty of Law, July 2008, pp. 48-57, accesed on June 21, 2019, available at https://www.academia.edu/33348722/Labour_Law_Module

[17] Mehari Redai, Notes and Materials on Employment Law: Law Teaching Materials, Justice and legal system research institute of Ethiopia, 2009, pp. 3-22; accessed on March 13, 2018, available at https://chilot.me/teaching-materials/?download=6233 Linder Marc, The Employment Relationship in Anglo-American Law: A Historical Perspective, 1989, pp. 185-211, accessed on March 12, 2018, available at https://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1014&context=books

[18] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4 ገጽ 7-8, David P. Twomey, Labour and Employment Law: Text and Cases 15th edition, USA, 2013, pp. 572-597, accessed on August 23, 2018, available at https://www.amazon.com/Labor-Employment-Law-Text-Cases/dp/0538854391

ለመጠራት ሕጋዊ ሰውነት የግድ አስፈላጊ እንዳልሆነ እና ከላይ በተጠቀሰው ድንጋጌ ስር ያሉት ተግባራት ሕጋዊ ሰውነት ባለውም ሆነ በሌለው ድርጅት ሊሠሩ እንደሚችሉ ይሞግታሉ፡፡

በጸሐፊው አመለካከት ድርጅት ከሕጋዊ ሰውነት ጋር ሊቆራኝ ይገባል ወይስ አይገባም በሚለው ነጥብ ላይ ሁለተኛው አመክንዮ ሚዛን ይደፋል፡፡ ትርፍ በማግኘት ዓላማ በንግድ እንቅስቃሴ ተሰማርቶ የሚገኝ ግለሰብ የራሱ ድርጅት ሊኖረው ላይኖረው ይችላል፤ ከላይ የተገለጹትን ተግባራት ለማከናዎን የንግድ ፈቃድ እና ምዝገባ እንጂ ሕጋዊ ሰውነት ያለው ተቋም የግድ ሊሆን አይችልም፡፡ እነዚህ ተግባራት ባለቤትነቱ በአንድ ግለሰብ በተያዘ ድርጅት፣ ሕጋዊ ሰውነት ባለውም ሆነ በሌለው ድርጅት ወይም የድርጅትነት ባሕርይ በሌለው የተፈጥሮ ሰው ሊከናወኑ ስለሚችሉ አንድ ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለመሆን ሕጋዊ ሰውነት የግድ አይደለም፡፡ እንደማሳያም ድርጅት የሚለው ቃል ከሕጋዊ ሰውነት ጋር የሚቆራኝ ከሆነ ድርጅት የሚለውን ቃል የሚጠቅሱ የተለያዩ የሕጉ ክፍሎች ተፈጻሚነታቸው የተዛባ ይሆናል፤ በዚህ ረገድም ሠራተኛው መብቱ የሚጣበብበት ሁኔታ ይፈጠራል፡፡ ለምሳሌ ያክል የአዋጁን አንቀጽ 16 እና 23 ድንጋጌዎች ብንመለከት የድርጅት መቀላቀል፣ መከፋፈል ወይም የባለቤትነት መብት መተላለፍ የሥራ ውልን የማሻሻልም ሆነ የማቋረጥ ውጤት እንደሌለው ስለሚደነግጉ እና እነዚህ ተግባራት ደግሞ ሕጋዊ ሰውነት በሌለው ድርጅት ላይ ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጉ ለሠራተኛው የሰጠውን ሕጋዊ ከለላ እጅግ ያሳንሰዋል፡፡ ከዚህም አንጻር አንድ ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለመሆን የግድ ሕጋዊ ሰውነት ሊኖረው አይገባም የሚለው ሚዛን የሚደፋ አመክንዮ ሆኖ እናገኘዋለን፡፡[19]

4.2.2. ድርጅት እና ሕጋዊ ዓላማ

አንድ ቀጣሪ የድርጅትን ብሎም የአሠሪነትን ትርጉም ያሟላ ዘንድ ከተቀመጡት መስፈርቶች አንዱ ለሕጋዊ ዓላማ መቋቋም ነው፡፡ የድርጅትን የዓላማ ሕጋዊነት በተመለከተ በአዋጁ አንቀጽ 2(2)… ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ… የሚለውን ነጥብ እንዲሁም ምን ምን ተግባራት ናቸው ሌላ ሕጋዊ ዓላማ በሚለው ውስጥ ሊካተቱ የሚችሉት በሚለው ጉዳይ ላይ

[19] በንግድ ሕጋችን አንቀጽ 210 ስር ከእሽሙር ሽርክና ማኅበር ውጭ ሁሉም የንግድ ማኅበራት ሕጋዊ ሰውነት ሊኖራቸው እንደሚገባ በግልጽ የተደነገገ ሲሆን እነዚህ ማኅበራትም ሕጋዊ ሰውነትን የሚያገኙት ከተመሰረቱ በኋላ በንግድ ምዝገባ እና ፈቃድ አዋጅ ቁጥር 980/2008 ዓ.ም አንቀጽ 7 ስር በተመለከተው አግባብ በንግድ መዝገብ ውስጥ ሲመዘገቡ እንደሆነ ተደንግጓል፡፡ ከእነዚህ ድንጋጌዎች እንደምንረዳው ሕጋዊ ሰውነት የሌላቸው ነገር ግን የድርጅትነት ባሕሪ ያላቸው እንደ እሽሙር ማኅበር ያሉ የንግድ ማኅበራት በአዋጁ አንቀጽ 2(2) እና አንቀጽ 4 በተመለከተው መሠረት ሠራተኛን ቀጥረው የንግድ፣ የኢንዱስትሪ፣ የእርሻ፣ የኮንስትራክሽን ወይም ሌላ ሕጋዊ ዓላማ ያለው ተግባርን ቢፈጽሙ እና ከእነዚህ ማኅበራት ጋር የሥራ ውል የወሰዱ ሠራተኞች ማኅበራቱ ሕጋዊ ሰውነት ስለሌላቸው ድርጅት እና አሠሪ የመሆን ችሎታ የላቸውም ሊባል አይገባም፡፡

በጸሐፍት ዘንድ ሁለት አይነት አስተሳሰቦች አሉ፡፡[20] የመጀመሪያውን አስተሳሰብ የሚያራምዱት ጸሐፍት[21] ሌላ ሕጋዊ ዓላማ የሚለው ጽንሰ-ሃሳብ በድርጅቱ የሚከናወኑት ተግባራት በይዘት ደረጃ ኢኮኖሚያዊ በዓላማ ደግሞ ትርፍን መሠረት ያደረጉ መሆናቸውን ማረጋገጥ በቂ ነው ይላሉ፤ ለዚህም እንደ አስረጅነት የሚያቀርቡት ምክንያት ሕጋዊ ዓላማ የሚለው መተርጎም ያለበት የሕጉን ታሪካዊ ዳራ እና በአዋጁ አንቀጽ 2(2) ስር የተዘረዘሩትን ምሳሌዎች በማጣቀስ እና በማስተሳሰር ሊሆን ይገባል ይላሉ፡፡ ይህንንም አቋማቸውን ድርጅት በሚለው ትርጉም ስር የተካተቱትን ምሳሌዎች ዝርዝር ስንመለከት በዓላማ ደረጃ ትርፍን መሠረት አድርገው የተቋቋሙ በይዘት ደረጃ ኢኮኖሚያዊ እንደሆኑ እና ሕግ አውጭው …ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን… እያለ ሲጠቃቅስ ሁሉንም ለመዘርዘር አስቸጋሪ ከመሆኑ የተነሳ ምሳሌን በመስጠት የእነዚህ ተቋማት የጋራ ባሕርይ ለድርጅት ትርጓሜ እንደ መስፈርትነት እንዲያገለግል አስቦ ነው በሚል ያስረዳሉ፡፡[22]

ሁለተኛውን አስተሳሰብ የሚያራምዱት ጸሐፍት[23] የመጀመሪያውን አስተሳሰብ አይቀበሉም፡፡ ይልቁንም …ሌላ ሕጋዊ ዓላማ… የሚለው ጽንሰ-ሃሳብ ሊተረጎም የሚገባው በድርጅቱ የሚከናወኑት ተግባራትን ሕጋዊነት እና ሕጋዊ ከሆኑ በኋላም በአዋጁ የማግለያ ክፍል ያልተገለሉ መሆናቸውን እንደ መስፈርት በመያዝ መሆን አለበት ብለው ይሞግታሉ፡፡ በሁለተኛው መንገድ ሙግትን የሚያቀርቡት አካላት አንድን ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ብሎ ለመውሰድ ኢኮኖሚያዊ ይዘት እና ለትርፍ መቋቋምን እንደ መስፈርት መውሰድ ሕግን መሠረት ያላደረገ ትርጉም ነው፤ መስፈርቱ ሊሆን የሚገባው የተግባራቱ ሕጋዊነት እና ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን አለመገለል ነው፡፡ በመሆኑም ማንኛውም ሕጋዊ እና ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ያልተገለለ ተግባር ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ ድርጅት የሚለውን የምንተረጉምበት መስፈርት ነው በማለት ይሞግታሉ፡፡[24]

ከላይ ያነሳናቸውን ክርክሮች በተመለከተ ጸሐፊው ቀጣሪን ድርጅት ብሎም አሠሪ ብሎ ለመወሰን ለትርፍ መቋቋምን እንደ መስፈርት መውሰድ ሚዛን የማይደፋ ክርክር መሆኑን

---

[20] ዝኒ ከማሁ አብርሐም ዮሐንስ ገጽ 8-10፣ ዝኒ ከማሁ Belayneh Ketsela ገጽ 48-68

[21] በላቸው መኩሪያ፣ <u>የኢትዮጵያ አሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ መሰረታዊ ነጥቦች</u>፣ አዲስ አበባ ኢትዮጵያ፣ ጥር 2004፣ ገጽ 21-28

[22] ዝኒ ከማሁ

[23] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4፣ አብርሐም ዮሐንስ ገጽ 8-11፣ International Labour Conference, <u>The Employment Relationship: Report V(1).</u> Geveva: International Labor Office Publications 7, 2005, pp. 24-25, accessed on August 10, 2018, available at https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf

[24] ዝኒ ከማሁ

የሚያመላክቱ የአዋጁን ክፍሎች በማንሳት ሙግቱን እንደሚከተለው ያቀርባል፡፡ የአዋጁን አንቀጽ 3(3)(ለ) ድንጋጌን ስንመለከት ድርጅት በአንድ አመራር የሚካሄድ ሕጋዊ ተቋምን በሙሉ ክፍተት በሌለው መልኩ እንደሚያካትት እንደ በቂ ማሳያ ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል፡፡ ይህ ድንጋጌ የሃይማኖት ተቋማት እና የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚመሠርቱት የሥራ ግንኙነት ላይ አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን ደንብ አውጥቶ እንዲወስን ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ሥልጣን የሰጠ ሲሆን ምክር ቤቱም ይህንን መሠረት አድርጎ ከአዋጁ የተገለሉ የእነዚህን ተቋማት ሠራተኞች ለይቶ በመወሰን ደንብን አውጥቷል፡፡[25]

የድርጅት ትርጓሜ ትርፍን ለማግኘት የተቋቋመ ድርጅት በሚል ከተገደበ የአዋጁ አንቀጽ 3(3)(ለ) ድንጋጌም ሆነ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ አላስፈላጊ እና ጥቅም አልባ ሆኖ ይቀራል፡፡ ለዚህ ደግሞ እንደ አስረጅ ሊሆን የሚችለው የሃይማኖት ተቋማትም ሆነ የበጎ አድራጎት ድርጅቶች ለትርፍ ባለመቋቋማቸው በድርጅት እና በአሠሪ ትርጉም ውስጥ ስለማይካተቱ ከመነሻውም ከእነዚህ ተቋማት ጋር የሥራ ውል ሊመሰረት አይችልም፡፡ የሥራ ውል በሌለበት ሁኔታ አዋጁ ተፈጻሚ ስለማይሆን ከጅምሩ ተፈጻሚነት በሌለው የሥራ ግንኙነት ላይ የሚኒስትሮች ምክር ቤት አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን እንዲወስን ስልጣን የሚሰጥ ድንጋጌ ፋይዳ አይኖረውም፡፡ ከላይ የጠቀስናቸው ተቋማት ለትርፍ ባለመቋቋማቸው በድርጅት ብሎም በአሠሪ ትርጉም ውስጥ አይካተቱም፤ ከእነርሱም ጋር ሊመሠረት የሚችል የሥራ ውል አይኖርም፡፡ የሥራ ውል በሌለበት ሁኔታ ደግሞ ስለ አዋጁ ተፈጻሚነት እና የማግለል ጽንሰ-ሃሳብ ልናወራ አንችልም፡፡ በመሆኑም የአዋጁ አንቀጽ 3(3)(ለ) ድንጋጌ ጣዕም እንዲኖረው የድርጅት ትርጓሜ ትርፍ ከማግኘት ዓላማ ጋር አንዳችም ግንኙነት ሊኖረው አይገባም፡፡ በሌላ መልኩ ስናየውም ድርጅትን ትርፍ ከማግኘት ዓላማ ጋር ካቆራኘነው የተወሰኑ የሥራ ግንኙነቶች ያለአንዳች የሕግ ማዕቀፍ ተንጠልጥለው እንዲቀሩ ያደርጋል፡፡[26]

በአዋጁ አንቀጽ 2(2) ድንጋጌ መሠረት ለድርጅት ትርጉም እንደ አንድ መስፈርት ከተቀመጡት ሁኔታዎች አንዱ ለሕጋዊ ዓላማ መቋቋም ነው፡፡ ድንጋጌው ለሕገ-ወጥ ዓላማ ከተቋቋመ ድርጅት ጋር የሥራ ውል ውጤት ምን እንደሆነ ያስቀመጠው ነገር ባይኖርም ለሕገ-ወጥ ዓላማ

---

[25] <u>የሃይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች፣</u> የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ፣ ደንብ ቁጥር 342/2007 ዓ.ም

[26] ለትርፍ ያልተቋቋሙ ድርጅቶች ስንል የሃይማኖት እና በጎ አድራጎት ድርጅቶች ብቻ ሳይሆኑ የፖለቲካ ፓርቲዎች፣ የሙያ ማኅበራት፣ የኅብረት ስራ ማኅበራት፣ የሠራተኞች ማኅበራት፣ የአሠሪዎች ፌዴሬሽን እና ኮንፌዴሬሽኖች፣ የተለያዩ የስፖርት ፌዴሬሽኖችን እንደ ምሳሌ ማንሳት ይቻላል፡፡ እነዚህ ተቋማት ለትርፍ ባለመቋቋማቸው ሕጉ ድርጅት ብሎም አሠሪ በሚል በሰጠው ውሳኔ የማይሸፈኑ ከሆነ እነዚህ ተቋማት ከሠራተኞቻቸው ጋር የሚመሰርቱት የስራ ግንኙነት የሚዳኝበት ሕግ አይኖርም፤ ይህ ደግሞ የሕጉ ዓላማ አይደለም፡፡

የተቋቋመ ተቋም የድርጅትንም ሆነ የአሠሪን ትርጉም ስለማያሟላ ከሚቀጥራቸው ሠራተኞች ጋር የሚኖረው ግንኙነት በአዋጁ አይገዛም፡፡

4.2.3. ድርጅት እና የአንድ አመራር ጽንሰ-ሃሳብ

የአዋጁን አንቀጽ 2(2) ድንጋጌ ስንመለከተው የአንድ አመራር መኖር ጽንሰ-ሃሳብ ለድርጅት ብሎም ለአሠሪ ትርጓሜ ዋነኛ መስፈርት ተደርጎ ተወስዷል፡፡ ሕጉ በዋናው ድርጅት እና በስሩ በሚገኝ ራሱን የቻለ ቅርንጫፍ መካከል ያለውን ተጠያቂነት ለሁለት ሰንጥቆታል፡፡ ይህ የሕግ ክፍል ለድርጅት የሰጠውን ትርጓሜ ከባለቤትነት አንጻር አሃዳዊ ቅርጽ ያለውን የንግድ ተቋም ከአንድ በላይ የአሠሪነት ሚና እና ኃላፊነት እንዲላበስ ያደርገዋል፡፡[27] ይሁን እንጅ በዚህ መንገድ አንድን ቅርንጫፍ ራሱን እንደቻለ አሠሪ ድርጅት መቁጠር በሕጉ አፈጻጸም ላይ የራሱ አሉታዊ ተፅዕኖዎች ይኖሩታል፡፡ ለምሳሌ ያክል ተጠያቂነትን በመወሰን ረገድ ዋናውን እና ቅርንጫፉን የሚያገናኝ ገመድ ሳይበጅ አንድን አሠሪ ለሁለት መሰንጠቅ ለሠራተኛው በሕጉ የተጠበቁለትን መብቶች እና ከለላዎች ተፈጻሚነት አድማስ ያጠበዋል፡፡[28]

4.3. የሠራተኛነት ትርጉም

ሠራተኛ ማነው የሚለውን ነጥብ በተመለከተ አዋጁ በአንቀጽ 4(1)፣ (2) እና (3) ድንጋጌዎች ላይ ከአሠሪ ጋር በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው በሚል የተረጎመ ሲሆን ይህን ትርጉም ስንመለከተውም አዋጁ ሠራተኛ የሚለውን ጽንሰ-ሃሳብ ከሥራ ውል ትርጓሜ ጋር በማስተሳሰር የተረጎመበት መንገድ የስራ ውል መኖር ሠራተኛ ማን ነው የሚለውን ጉዳይ ለመወሰን እንደ አንድ መስፈርት እንደወሰደው ያስረዳል፡፡ የአዋጁ አንቀጽ 4(1) ድንጋጌ ሠራተኛን በተመለከተ ማንኛውም ግለሰብ ደመወዝ እየተከፈለው በአሠሪው

---

[27] ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4 ገጽ 11-15፣ ከላይ የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 16 Belayneh Ketsela ገጽ 48-68፡፡

[28] ለምሳሌ ድርጅቱ በአጠቃላይ እንቅስቃሴው ትርፋማ ሆኖ በስሩ ያለ ራሱን የቻለ ቅርንጫፍ ኪሳራን ካሳየ ሠራተኞቹ አላግባብ የሚቀነሱበት ሁኔታ ይፈጠራል፡፡ በተጨማሪም ቅርንጫፉ በስሩ ለሚገኙ ሠራተኞች ባለዕዳ ሲሆን ዋናው ድርጅት ከጋራ ተጠያቂነት ያመልጣል፡፡ በሌላ በኩል የራሳቸው ሕጋዊ ሰውነት ባላቸው እህት ድርጅቶች መካከል የጋራ ተጠያቂነት የሚኖርበት ቀዳዳ አይኖርም፡፡ የባለቤትነት ለውጥ ባይኖርም እያንዳንዱ ድርጅት ለሚቀጥራቸው ሠራተኞች አሠሪ ይሆናል፡፡ ሆኖም በድርጅቶቹ መካከል በፈቃድ ላይ የተመሰረተ የሠራተኛ ዝውውር ሲፈጸም አሠሪውን ነጥሎ መለየት ያዳግታል፡፡ እንበልና ከዝውውሩ በኋላ ሠራተኛው ለአንድ ዓመት ያክል አገልግሎ የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ መንገድ ቢቋረጥ ካሳ እና ሌሎች ከስራ ውል በሕገ-ወጥ መንገድ መቋረጥ ጋር ተያይዞ የሚነሱ ጥቅማጥቅሞችን የመክፈል ግዴታ ያለበት አሠሪ የትኛው ነው? ለዓመት ፈቃድ እና ለሥራ ስንብት ክፍያ ሲባል የአገልግሎት ዘመናቸው የሚቆጠረው እንዴት ነው? ሠራተኛው ከዝውውር በፊትም ሆነ በኋላ የሰራባቸው ድርጅቶች እህት ኩባንያዎች ቢሆኑም ሁለቱም የተለያየ ሕጋዊ ሰውነት አላቸው፡፡ ዝውውሩ የሠራተኛውን የሥራ ውል አላቋረጠውም ስለሆነም ሠራተኛው በመርህ ደረጃ ለሁለት የተለያዩ አሠሪዎች አገልግሎትን ቢሰጥም የስራ ውሉ ቀጣይነት ያለው አንድ ውል እንጅ በአሠሪው መለያየት ምክንያት ሁለት ውል አይኖረውም፡፡ እነዚህን እና ሌሎች ከዚህ ጋር በተያያዘ ሊነሱ የሚችሉ ጥያቄዎችን በመፍታት ረገድ ሁለቱንም አሠሪዎች የሚያስተሳስር የሕግ ማዕቀፍም የለም፡፡

መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ በሁለቱ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለአሠሪው ለመሥራት ቢስማማ በሁለቱ መካከል የሥራ ውል ይመሠረታል በሚል ይዘቱን ሲያስቀምጥ ማንኛውም ግለሰብ የሚለው ሐረግ የተፈጥሮ ሰውን ብቻ የሚመለከት እንደሆነ እንረዳለን፡፡ ይሁን እንጂ ምንም እንኳ የሥራ ውል ከማንኛውም ግለሰብ ጋር ሊመሠረት እንደሚችል ሕጉ ቢደነግግም በዚሁ ሕግ እና በሌሎች ደንቦች ላይ ሁሉም ግለሰቦች የሥራ ውል ስላላቸው ብቻ ሠራተኛ እንደማይሆኑ መረዳት የሚቻልበትን አግባብ አስቀምጧል፡፡ ከላይ ያነሳነውን ነጥብ በተመለከተም በተለያዩ ሕጎች ከተቀመጡት ሠራተኛነትን ከሚመለከቱ ትርጓሜያዊ ማግለሎች ውስጥ የሚከተሉትን እንደ ምሳሌ ማስቀመጥ ይቻላል[29]፡፡ ከዚህ በላይ ከተነሱት ነጥቦች በተጨማሪ በአዋጁ ቀጥተኛ ማግለል የተደረገባቸው እና በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሠረተ ማግለል የተፈጸመባቸው የሥራ ግንኙነቶች ላይ ያሉ ተዋዋይ ወገኖችም ምንም እንኳ የሥራ ውል ቢኖራቸውም በዚህ ሥራ ላይ ተቀጥረው የሚሠሩ ግለሰቦች ለአዋጁ ዓላማ ሠራተኛ የሚለውን ነጥብ አያሚሉም፡፡[30]

---

[29] የአዋጁ አንቀጽ 89(2) ድንጋጌ ዕድሜው ከ14 ዓመት በታች የሆነን ግለሰብ በሠራተኛነት መቅጠር አይቻልም በሚል ይደነግጋል፤ ለውጭ አገር ዜጎች የስራ ፈቃድ ስለሚሰጥበት ሁኔታ ለመወሰን ተሻሽሎ የወጣው መመሪያ ቁጥር 2/2002 አንቀጽ 4(1) ሕጋዊ የስራ ፈቃድ የሌለው የውጭ አገር ዜጋ በሠራተኛነት ሊቀጠር እንደማይችል ይደነግጋል፣ የንግድ ስራ ላይ የተሰማሩ ግለሰቦችን በተመለከተም የንግድ ሕጉ በሠራተኛነት ጎራ የሚመደቡትን የንግድ ሠራተኞች፣ የንግድ ተላላኪዎች እና የንግድ እንደራሴዎች (የንግድ ሕግ ቁጥር 28፣ 37 እና 38 ድንጋጌዎች እንደቅደም ተከተላቸው) በሠራተኛነት እውቅና የሰጠ ሲሆን በራሳቸው የሙያ ኃላፊነት የሚሰሩትን የንግድ ሥራ ተቋራጮች፣ የንግድ ወኪሎች፣ ደላሎች እና ባለኮሚሲየኖች (የንግድ ሕግ ቁጥር 44፣ 56 እና 60 እንደየቅደም-ተከተላቸው) የሥራ ውል እንደሌላቸው በሕግ አስቀድሞ በመወሰኑ ሠራተኛ የሚለውን ትርጉም አያሚሉም፡፡

[30] Linder, Marc, Dependent and Indepₒendent Contractors in Recent U.S. Labor Law: An Ambiguous Dichotomy Rooted in Simulated Statutory Purposelessness" 21 Comparative Labor Law and Policy Journal, 1999, pp. 187, accessed on July 17, 2019, available at https://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=law_pubs;
በተጨማሪም የአዋጁ አንቀጽ 3(2) ድንጋጌ ስር ስድስት አይነት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች እንዳሉ እና እንዚህም የሥራ ግንኙነቶች ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ቀጥተኛ በሆነ መንገድ እንደተገለሉ ያትታል፡፡ የአዋጁ አንቀጽ 3(3) ድንጋጌ ስርም አራት አይነት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች እንዳሉ እና እነዚህም የሥራ ግንኙነቶች በቅድመ-ሁኔታ ላይ በተመሰረተ መንገድ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን እንደተገለሉ ተደንግጎ እናገኘዋለን፡፡ ከዚህ ላይም ምንም እንኳ እነዚህ የሥራ ግንኙነቶች በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች ቢሆኑም ለዚህ አዋጅ ዓላማ በእነዚህ የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተዋዋይ ወገን የሆኑት ሠራተኞችም ሠራተኛ የሚለውን ትርጉም አያሚሉም ማለት ነው፡፡

5. ማጠቃለያ እና የመፍትሔ ሃሳቦች

5.1. ማጠቃለያ

አዋጁ የተፈጻሚነት ወሰኑን በተመለከተ በመርሕ ደረጃ ሕጉ በቅጥር ላይ በተመሠረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ቢያስቀምጥም በልዩ ሁኔታ ግን ሕጉ ተፈጻሚ ሊሆን የማይችልባቸውን እና የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶችንም በተነጻጻሪነት ደንግጎ ይገኛል፡፡ በአዋጁ ማግለል ማለት የተወሰኑ አሠሪዎችን እና ሠራተኞችን ከሕጉ የሚመነጩ መብቶችን፣ ጥቅሞችን እና ጥበቃዎችን መከልከል ማለት ሲሆን አንድ የሥራ ግንኙነት በአሠሪ እና ሠራተኛ መካከል መደረጉ፣ የሥራ ግንኙነቱ በቅጥር ላይ ተመሥርቶ መፈጸሙ እና የሥራ ውል መኖሩ ብቻውን በአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ የሚዳኝ የሥራ ግንኙነት አያደርገውም፡፡

በአዋጁ ውስጥ ሶስት አይነት የማግለል አይነቶች ተካተዋል፡፡ የመጀመሪያው ትርጓሜያዊ ማግለል ሲሆን አንድ በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ግንኙነት በሕጉ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጓሜ ያሟላል ወይስ አያሟላም የሚለውን ነጥብ እንደ ጭብጥ በመያዝ የሚያሟሉት በሕጉ እንዲዳኙ የማያሟሉት ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን እንዲገለሉ የሚያደርግ የማግለል ዘርፍ ነው፡፡

ሁለተኛው እና ሶስተኛው ደግሞ በሕጉ የትርጉም ክፍል ለአሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የሚያሟላ ሆኖ ነገር ግን የሕጉን የተፈጻሚነት ወሰን በሚደነግገው ክፍል ስር በቀጥታ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሠረተ የማግለል ተግባር ተፈጽሞበት እነዚህ የሥራ ግንኙነቶች በሕጉ እንዳይዳኙ ገደብን የሚጥሉ እና ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ የሚያደርጉ የማግለል አይነቶች ናቸው፡፡

በአዋጁ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የሚያሟሉት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ በቀጥታ ወይም በቅድመ-ሁኔታ ላይ ተመስርቶ እስካላገለላቸው ድረስ አዋጁ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡ በሌላ በኩል በአዋጁ የትርጉም ክፍል አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም የማያሟሉት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች ትርጓሜያዊ በሆነ መንገድ የተገለሉ ስለሆኑ አዋጁ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

5.2. የመፍትሔ ሃሳቦች

አንድን ቀጣሪ ድርጅት ብሎም አሠሪ ለማለት በምሑራን ዘንድ ድርጅት፣ ሕጋዊ ሰውነት፣ ለትርፍ መቋቋም፣ ሕጋዊ ዓላማ እና የአንድ አመራር ጽንሰ-ሃሳብ የሚሉት ነጥቦች የተለያየ አቋም የሚያዝባቸው እና አሻሚ የሆኑ ሐረጋት እንደሆኑ ከላይ አሠሪነት እና ድርጅት የሚለውን የትርጉም ክፍል ስናይ ለመረዳት ችለናል፡፡ ስለሆነም በባለሙያዎች ዘንድ የተለያየ ትርጉም መሰጠቱ በአሠሪ እና ሠራተኛ መብቶች እና ግዴታዎች ዙሪያ ወጥነት ያለው ፍርድን በመስጠት ረገድ ውስንነትን እና ልዩነትን እንዳይፈጠር እና የአሠሪዎች እና ሠራተኞች ፍትሕ የማግኘት መብት እንዳይጣበብ እንዲሁም ሕጉ የታሰበለትን ዓላማ ያሳካ ዘንድ ለእነዚህ ነጥቦች በተጠና መልኩ የሕግ ማሻሻያን ማድረግ አሠሪ ማን ነው የሚለውን ነጥብ በቀላሉ መለየት ስለሚያስችል ሕግ አውጭው አካል ድርጅት የሚለው የአዋጁ ክፍል ላይ ማሻሻያን ማድረግ ለነገ የማይባል የሕግ አውጭው ተግባር ሊሆን ይገባል፡፡

በስራው ዓለም ላይ የሚገኙ አሠሪዎች እና ሠራተኞች ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን አንጻር የስራ ግንኙነታቸው በቅጥር ላይ ተመስርቶ መፈጸሙ እና የሥራ ውል መኖሩ ብቻውን በሕጉ የሚዳኝ የሥራ ግንኙነት ስለማያደርገው በሕጉ አሠሪ፣ ሠራተኛ እና የሥራ ውል ለሚሉት ነጥቦች የተሰጠውን ትርጉም በመገንዘብ አሠሪነታቸው፣ ሠራተኛነታቸው እና የሥራ ውላቸው ትርጓሜያዊ በሆነ መልኩ ከሕጉ የተፈጻሚነት ወሰን የተገለለ መሆኑን ወይም አለመሆኑን እንዲያውቁ እና መብት እና ግዴታቸውን በተገቢው መንገድ እንዲያስከብሩ ሰፊ የሆነ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ ሊሰራ ይገባል፡፡

በተጨማሪም ሕግን በማውጣት፣ በመተርጎም እና በማስፈጸም ላይ የተሰማሩ የሕግ ባለሙያዎች፣ ሕግ እና ፖሊሲ አውጭዎች፣ ዳኞች፣ ጠበቆች፣ አስፈጻሚ አካላት እንዲሁም በመስኩ የተሰማሩ የሕግ መምህራን እና ተማሪዎች ሕጉ የበለጠ ይጎለብት ዘንድ ይህን ጽሑፍ እንደ መነሻ በመጠቀም ተጨማሪ ጥናት እና ምርምርን እንዲያከናውኑ የሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት ሁኔታዎችን ሊያመቻቹ ይገባል፡፡