የአብክመ የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ላይ ለሚሰጣቸው ስልጠናዎች የተዘጋጀ የማሰልጠኛ ማንዋል

አበበ ካሴ ወርቅነህ (LL.B, LL.M)

2012 ዓ.ም

ማውጫ

መግቢያ..1
ክፍል አንድ.. 3
የሥራ ውል ምንነትና አመሰራረት፣ የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን እና የሥራ ውል የቆይታ ጊዜ 3
1.1 የሥራ ውል ምንነትና አመሰራረት.. 3
1.1.1 የቅጥር ግንኙነት አመሰራረት 3
1.1.2 የሥራ ውል ትርጉምና ይዘት.. 5
1.2 የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን 14
1.2.1 ያለምንም ቅድመ-ሁኔታ የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶች 12
1.2.2 በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሰረቱ ማግለያዎች 25
1.3 የሥራ ውል የሚቆይበት ጊዜ.. 28
1.4 ለሙከራ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል 35
ክፍል ሁለት 39
የአሠሪና ሠራተኛ ግዴታዎች፣ የተከለከሉ ተግባራት እና የሥራ ውል መሻሻል 39
2.1 ግዴታዎች 39
2.1.1 የአሠሪው ግዴታዎች.. 39
2.1.2 የሠራተኛው ግዴታዎች.. 45
2.2 የተከለከሉ ተግባራት.. 43
2.2.1 በአሠሪው በኩል የተከለከሉ ተግባራት.. 43
2.2.2 በሠራተኛው በኩል የተከለከሉ ተግባራት.. 43
2.2.3 ተጨማሪ ግዴታዎችና ክልከላዎች.. 44
2.3 የሥራ ውል መሻሻል.. 46
ክፍል ሶስት.. 54
የሥራ ውልን ለጊዜው ስለማገድና ስለማቋረጥ.. 54
3.1 የሥራ ውልን ለጊዜው ስለማገድ.. 50
3.2 የሥራ ውልን ስለማቋረጥ.. 55
3.2.1 የሥራ ውልን የሚያቋርጡ ምክንያቶች.. 55
ክፍል አራት.. 88
የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች 88
4.1 በሕጋዊ መንገድ የተቋረጡ የሥራ ውሎች የሚያስከትሏቸው ውጤቶች.............................. 89
4.1.1 ደመወዝና ከደመወዝ ጋር የተገናኙ ክፍያዎችን ስለመፈጸም 89

4.1.2 የሥራ ስንብትና የካሳ ክፍያን ስለመፈጸም 94
4.2 በሕገ-ወጥ መንገድ የተቋረጠ የሥራ ውል የሚኖረው ውጤት.......... 98
4.2.1 ሠራተኛውን ወደ ሥራው የመመለስ ግዴታ 100
4.2.2 ካሳ የመክፈል ግዴታ 98
4.3 ደመወዝ የመክፈል ግዴታ 104
4.4 ውዝፍ ደመወዝ የመክፈል ግዴታ 104
ክፍል አምስት 106
የሥራ ሰዓት፣ የሳምንት ዕረፍት፣ የህዝብ በዓላትና ልዩ ልዩ የፈቃድ አይነቶች.......... 106
5.1 የሥራ ሰዓት 106
5.2 የሳምንት የዕረፍት ጊዜ 108
5.3 የሕዝብ በዓላት 109
5.4 የፈቃድ አሰጣጥ 110
5.4.1 የአመት ፈቃድ 110
5.4.2 ልዩ ፈቃድ 111
5.4.3 የሕመም ፈቃድ 112
5.4.4 ሴትና ወጣት ሠራተኞችን የተመለከቱ ልዩ ሁኔታዎች 112
ክፍል ስድስት.......... 116
በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች 112
6.1 በሥራ ምክንያት የሚመጡ ጉዳቶች ምንነት 112
6.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ 113
6.3 በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ 115
6.4 በሥራ ምክንያት የሚመጡ የአካል ጉዳቶች የሚያስከትሏቸው ውጤቶች 116
ክፍል ሰባት.......... 127
የአሠሪና ሠራተኛን ጉዳይ የሚመለከቱ ክርክሮች የሚፈቱበት አግባብ.......... 127
7.1 በመደበኛ ፍ/ቤቶች የሚዳኙ ጉዳዮች 128
7.1.1 የመጀመሪያ ደረጃ/የወረዳ ፍ/ቤት የዳኝነት ስልጣን 128
7.1.2 የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች የዳኝነት ስልጣን 128
7.2 በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚታዩ ጉዳዮች 129
7.2.1 የጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን 129
7.2.2 የቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን 130
7.3 የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚሰጧቸውን ውሳኔዎች በይግባኝ የማየት ስልጣን ...133

ክፍል ስምንት 139
የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የይርጋ ጊዜ 139

መግቢያ

የአሠሪና ሠራተኛን ግንኙነት ለራሳቸው ለተዋዋይ ወገኖች ብቻ ልቅ አድርጎ ከመተው ይልቅ ግንኙነቱን የሚገዛ ራሱን የቻለ ሕግ ከማውጣትም ባለፈ መንግስትም በግንኙነቱ ጣልቃ እንዲገባ አስገዳጅ የሚያደርጉ ምክንያቶች መኖራቸው ግልጽ ነው፡፡ በተለይም ግንኙነቱን የሚቆጣጠሩ የዳበሩ ሕግጋትና ተቋማት ባልነበሩባቸው ቀደምት ዘመናት ሠራተኞች የአሠሪዎቻቸው የግል ንብረቶች እንደሆኑ ያህል የሚቆጠሩበት ሁኔታም የነበረ ከመሆኑ አንጻር ሰብዓዊ መብቶቻቸው በእጅጉ ይጣሱ የነበረ መሆኑን በቀዳሚነት ማንሳት የሚቻልበት አጋጣሚ ሰፊ ነው፡፡[1] *በዚህም የተነሳ እንዲህ አይነቱን በአሠሪዎችና በሠራተኞች መካከል የሚኖር ግንኙነት ለማስቀረትና አንድን ሰው አስገድዶ የማሰራትን ተግባር ህገ-ወጥ ለማድረግ ሀገራት አለም አቀፍ ስምምነት ላይ ለመድረስ ተገደዋል፡፡*[2]

በዚህም የተነሳ ማንኛውም ሰው ምቹ የሥራ ሁኔታዎች ተብለው የሚጠቀሱትን ለአብነት ያህልም ተመጣጣኝና ያለአንዳች ልዩነት ለእኩል ሥራዎች እኩል የሆነ ክፍያ የማግኘት፣ ደህንነቱ የተጠበቀና ጤናማ የሆነ የስራ አካባቢ የማግኘት፣ ከሥራ አፈጻጸም ውጤታማነት/ብቃትና ከአገልግሎት ዘመን ባሻገር በሌሎች ቅድመ-ሁኔታዎች ላይ ያልተመሰረተ የሥራ/የደረጃ እድገት የማግኘት እንዲሁም የአመት እረፍት፣ የትርፍ ሰዓት ሥራ ክፍያ፣ ምክንያታዊ የሆነ የሥራ ሰዓት ብቻ የመስራት እንዲሁም ከደመወዝ ጋር የሚታሰብ ብሔራዊ የበዓላት ቀን እረፍት እና ተመሳሳይ መብቶችን እንዲጎናጸፉ ለማድረግ የሚችሉበትን ሁኔታ መንግስታት በየሀገራቱ ሕጎቻቸው የማረጋገጥ ግዴታ አለባቸው፡፡[3] *ሀገራችን ኢትዮጵያም ከጉዳዩ ጋር በተያያዘ ትልቅ መሰረት እንደሆነ የሚቆጠረው አለም አቀፉ የኢኮኖሚ፣ የማህበራዊና የባህል መብቶች ስምምነት (ICESCR) ፈራሚና አጽዳቂ/ተቀባይ ሀገር እንደመሆኗ መጠን ከስምምነቱ ጋር ተመሳሳይ በሆነ ሁኔታ "ማንኛውም ኢትዮጵያዊ በሀገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚያዊ እንቅስቃሴ የመሰማራትና ለመተዳደሪያው የመረጠውን ሥራ የመስራት መብት አለው" በማለት በሕገ-መንግስቷ አስቀምጣለች፡፡*[4] *ከዚህም ባለፈ የሕገ-መንግስቱ አንቀጽ 42 ሠራተኞች በማህበር ከመደራጀት ጀምሮ ያሏቸውን በርካታና ዝርዝር መብቶች ጭምር በግልጽ*

[1] Convention to abolish forced or compulsory labor No. 29/1930 (where as Ethiopia has ratified the convention by proclamation no. 336/2003 G.C); Slavery Convention of the 1926 and the supplementary convention on the abolition of slavery, the slave trade, and institutions and practices similar to slavery ECOS Council resolution 608(XXI) of 30 April 1956, Geneva; Convention to Abolish Forced Labor, No.105/1957 See also Article 4 of the European Convention on Human Rights, Rome, 4 November 1950.

[2] ዝኒ ከማሁ

[3] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966, entry into force 3 January 1976, Article 6. Aviaable at:- https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf; Last acsessed on 2/18/2020 G.C.

[4] የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐፕሊክ ሕገ-መንግስት፣ አዋጅ ቁጥር 1/1987 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1፣ ነሀሴ 15 ቀን 1987 ዓ.ም፣ አንቀጽ 41(1)፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡ (ከዚህ በኋላ የኢፌድሪ ሕገ-መንግስት ተብሎ የሚጠቀስ ይሆናል፡፡)

አስቀምጧል፡፡ ከኢፌድሪ ሕገ-መንግስት በፊት የነበሩትን ሕገ-መንግስታት ለማየት ከሞከርንም ከላይ በተጠቀሰው ልክ ሰፊ የሆነ ሽፋን ተሰጥቶት ነበር ባይባልም በ1948 ዓ.ም ሕገ-መንግስት ማንኛውም ዜጋ በየትኛውም የሥራ ዘርፍ የመሰማራትና በሕግ አግባብም የሥራ ማህበራትን የመመስረትም ሆነ የመሳተፍ መብት ያለው መሆኑ በግልጽ ተካቷል፡፡ በ1980 ዓ.ምቱ የደርግ ሕገ-መንግስትም ቢሆን በአንቀጽ 38 እና ተከታይ ድንጋጌዎቹ ስር ኢትዮጵያውያን የመስራት መብት እንዲሁም የእረፍት ጊዜ የማግኘት መብት ያላቸው ከመሆኑም በላይ መንግስት የሥራ ሰዓትን ከመወሰን ባሻገር ሀገሪቱ ያላትን የእድገት ደረጃ መሰረት ባደረገ ሁኔታ የሥራ እድልን የማሳደግና ምቹ የሥራ ሁኔታዎችን የመፍጠር ሀላፊነት ተጥሎበታል፡፡

በዚህም መሰረት በሀገራችን ኢትዮጵያም የዜጎችን የመረጡትን ሥራ የመሥራትና ይህንኑ ተከትለው ሊመጡ የሚችሉትን ሌሎች ተያያዥነት ያላቸው ሰፊ መብቶችን ብሎም መብቶችን ለማግኘት ከዜጎች የሚጠበቁ ተነጻጻሪ ግዴታዎችን የሚያረጋግጡ ማለትም ሥራውን በሚሠራው ዜጋ/ግለሰብ እና ሥራውን በሚያሠራው አካል መካከል ሊኖር የሚችለውን የሥራ ግንኙነት ሊገዛ የሚችል ራሱን የቻለ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ ወጥቶ በሥራ ላይ ይገኛል፡፡ ይሁን እንጅ ከዚህ አሁን ከተተካው ማለትም ከአዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም የአሠሪና ሠራተኛ ህጉ ቀደም ብሎ በ1952 ዓ.ም በወጣው የፍትሐብሄር ሕግ አንቀጽ 16 ተብሎ በተጠቀሰው ክፍል ውስጥ ከአንቀጽ/ከቁጥር 2512-2697 ድረስ የተለያዩ አይነት የሥራ ግንኙነቶችን የሚመለከቱ እጅግ በጣም በርካታ ድንጋጌዎችን የምናገኝ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ ከዚህም በተጨማሪ በአጼ ኃይለሥላሴ ግዜ የነበረው አዋጅ ቁጥር 210/1955 ዓ.ም፣ ይህንኑ አዋጅ የሻረውና በደርግ ዘመነ-መንግስት ጊዜ የነበረው አዋጅ ቁጥር 64/1968 ዓ.ም፣ አዋጅ ቁጥር 42/1985 ዓ.ም እና ማሻሻያው አዋጅ ቁጥር 88/1986 ዓ.ም እንዲሁም ሌሎች በሀገራችን አሁን ላይ ላለው የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት እንደመነሻ ሊያገለግሉ የሚችሉ ሕጎች ናቸው፡፡

ይሁን እንጅ ከነሀሴ 30 ቀን 2011 ዓ.ም ጀምሮ ደግሞ አዲሱ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም አስቀድሞ የነበረውን አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ምን እና አብዛኞቹን ማሻሻያዎቹን በመተካት ሥራ ላይ አውሏል፡፡ በመሆኑም በዚህ የስልጠና ማንዋል የአዲሱ አዋጅ መሰረታዊ ክፍሎችና ድንጋጌዎች ላይ ትኩረት በማድረግ በተለይ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ቀደም ሲል የነበረውን አዋጅ መሰረት በማድረግ ከሰጣቸው አስገዳጅነት ያላቸው ውሳኔዎች ጋር በማስተሳሰር በዋናነት ኢንስቲትዩቱ ለሚሰጠው የቅድመ-ሥራ ስልጠና ሰልጣኞች በሚመጥን ሁኔታ ለማዘጋጀት ጥረት የተደረገ ቢሆንም የኢንስቲትዩቱን የሥራ ላይ ሰልጣኞችንም ግምት ውስጥ በማስገባት ስምንት ክፍሎች ያሉትን ይህንን የስልጠና ማኑዋል ለማዘጋጀት ተሞክሯል፡፡ ከዚሁ በተጨማሪም የተወሰኑ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች እንዲሁም ለስልጠናው ያግዛሉ በሚል የተመረጡ ጥያቄዎች የማሰልጠኛ ማኑዋሉ አካል እንዲሆኑ ተደርጓል፡፡

ክፍል አንድ

የሥራ ውል ምንነትና አመሰራረት፣ የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን እና የሥራ ውል የቆይታ ጊዜ

1.1 የሥራ ውል ምንነትና አመሰራረት

1.1.1 የቅጥር ግንኙነት አመሰራረት

የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ የኢንዱስትሪ ሰላምን የማስፈን ዓላማና ግብ ይዞ በመነሳት ዝቅተኛ የመደራደር አቅም ያለውን ሠራተኛ ከፍተኛ የመደራደር አቅም ካለው አሠሪ ፍትህዊነት ከጎደለው የቅጥር ውል ግንኙነት ለመከላከል አነስተኛ የስራ ሁኔታዎችን የሚደነግግ የህግ ክፍል ነው፡፡ ሕጉ መነሻውና ምንጩ በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ሲሆን ይህም በአንድ ተቀጣሪ ሠራተኛ እና ቀጣሪ ግለሰብ ወይም ድርጅት መካከል ይፈጠራል፡፡ የግንኙነቱ ደረጃ በአንድ ግለሰብ ሠራተኛ እና አሠሪ መካከል ሲወሰን ***'የግል የቅጥር ግንኙነት'*** (Individual Employment Relationship) በመባል ሲታወቅ በአሠሪ እና በሠራተኛ ማህበር ወይም ማህበራት መካከል ሲፈጠር ደግሞ ***'የወል የሥራ ግንኙነት'*** (Collective Employment Relation Ship) እየተባለ ይጠራል፡፡[5]

የግል የሥራ ግንኙነት መሰረቱ ሁለቱ ወገኖች በነጻ ፍቃዳቸው የሚገቡት የሥራ ውል ቢሆንም እንደማንኛውም መደበኛ ውል "ሰው በቃሉ ይታሰራል" በሚለው ብሂል ሙሉ በሙሉ ይገዛል ማለት አይደለም፡፡ ስለሆነም ውሉ ለግንኙነቱ መፈጠር ብቸኛው ምክንያት ቢሆንም ግንኙነታቸው እንዴት ዘላቂነት ሊኖረው ይችላል ወደሚለው ስንመጣ ግን ውሉ ብቻውን በቂ አይሆንም፡፡ ለዚህም መሰረታዊ ምክንያቱ መንግስት በግንኙነቱ ውስጥ ጣልቃ በመግባት ስለሚቆጣጠረው ነው፡፡ የጣልቃ ገብነቱ ማሳያ የሚሆነውም የአሠሪና ሠራተኛ ሕጉ ሲሆን ይህ የሕግ ዘርፍም አስገዳጅ የሆኑ የሥራ ውሉ ጉዳዮችን እስከመወሰን ደርሶ እናገኘዋለን፡፡[6] ይህ ሲባል ግን የሥራ ውል እንደማንኛውም አይነት የሥራ ውል ሁሉ ለውል ሕግ መሰረታዊ

[5] አብርሃም ዮሐንስ፣ አሠሪና ሠራተኛ ሕግ፣ ገጽ 1፣ 2009 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡

[6] በላቸው መኩሪያ፣ የኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ሕግ መሰረታዊ ነጥቦች፣ ገጽ 13፣ 2004 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡

መርሆዎችና ደንቦች ተገዥ አይደለም ማለት አይደለም።[7] በፍ/ሕ/ቁ/ 1676(1) ላይ በግልጽ እንደተቀመጠው ውሎች አይነታቸውም ሆነ ምክንያታቸው ማንኛውም ቢሆን በውል ሕግ ጠቅላላ ደንቦች ይመራሉ።[8]

በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ሊፈጠር የሚችለው ግንኙነትም መሰረቱ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው ውል ስለመሆኑ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሚከተለው መልኩ አብራርቶታል።

> *"የሠራተኛ እና የአሠሪ ግንኙነት የሚመነጨው ሁለቱም ወገን ከሚገቡት ውል ነው። ይኸው ውል እንደማንኛውም ሌላ ውል ለሁለቱም ወገን መብት ያመነጫል ግዴታንም ይጥላል። ከእነዚህ ተያያዥ መብትና ግዴታዎች አንዱ ሠራተኛው በውል ለማከናወን ቃል የገባውን ሥራ የማከናወን በተሠራው ሥራ መጠን ደግሞ በውሉ በተጠቀሰው ጊዜና መጠን ደመወዝ የማግኘት መብትና ግዴታ ነው። በዚህ መሠረት አሠሪው ከሠራተኛው ግልጋሎት ያገኛል። ባገኘው ግልጋሎት መጠንም በውሉ የተጠቀሰውን ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ይኖርበታል። በመርህ ደረጃ እነዚህ መብትና ግዴታዎች ከውል የሚመነጩ አንዱ ያለሌላው ሊታሰቡ የማይችሉ የአንድ ሕጋዊ ግንኙነት ሁለት ገጽታዎች ናቸው። ስለዚህ ሥራ ሳይሠራ ደመወዝ ሊከፈል አይችልም። ደመወዝ ሳይከፈል ደግሞ ሥራ ሊከናወን አይችልም። ይህ አጠቃላይ አባባል ከውል ሕግ መሠረተ ሃሳብ ጋር የሚጣጣም ነው።"[9]*

የቅጥር ግንኙነት መነሻው የተዋዋይ ወገኖች ፈቃድ በመሆኑ ይዘቱ በአንደኛው ወገን የተናጠል እርምጃ አይቀየርም። የፈቃድ መኖር አስፈላጊ ቅድመ-ሁኔታ ቢሆንም ልውውጥ በሌለበት ብቻውን ግንኙነቱን እንደማይመሰርት ልብ ሊባል ይገባል። ለምሳሌ በጎ ፈቃደኞች እንደማንኛውም ሠራተኛ በተለያየ መስክ ተሰማርተው ሥራ ይሰራሉ። ሆኖም ለሚሰሩት ሥራ ደመወዝ ስለማይከፈላቸው ከሚያሰራቸው አካል ጋር ያላቸው ግንኙነት በቅጥር ግንኙነት ውስጥ አይወድቅም።[10]

---

[7] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ 1።
[8] የኢትዮጵያ ንጉሰ-ነገስት መንግስት የፍትሐብሔር ሕግ፣ ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1/1952 ዓ.ም፣ አንቀጽ 1676፣ 1952 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ።
[9] የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 2፣ ሰበር መዝገብ ቁጥር 17189፣ ገጽ 92፣ በአመልካች የሸቀጦች ጅምላ ንግድና አስመጪ ድርጅት እና በተጠሪ አቶ ንጉሤ ዘለቀ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ።
[10] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 2።

1.1.2 የሥራ ውል ትርጉምና ይዘት

የሥራ ውል ትርጉምን ምንነት ለመረዳት ያህል በአዋጁ የተሰጠውን ትርጉም ከማየታችን በፊት በ1952ቱ የፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 2512 የተቀመጠውን ለማየት ብንሞክር፡-

> *"የሥራ ውል ማለት ከተዋዋዮቹ ወገን አንዱ ሠራተኛው ለሌላዉ ወገን ለአሠሪው አንድ ግዙፍነት ያለው ወይም የአዕምሮ ሥራ በተወሰነ ወይም ባልተወሰነ ጊዜ ውስጥ አሠሪው ሊከፍለው በተገደደበት አንድ ደሞዝ በእርሱ አገልግሎትና በእርሱ መሪነት ሥራውን ለማከናወን ግዴታ የሚገባበት ውል ነው።"*

በማለት ያስቀምጠዋል። ከዚህ ትርጉም የሥራ ውል ሁለት ወገኖች አንዱ አሠሪ ሌላኛዉ ሠራተኛ ሆነው አሠሪው ቁጥጥር እያደረገ ሠራተኛው ለሚሰራለት የጉልበት ወይም የዕውቀት ሥራ ደሞዝ የሚከፍልበትን የሥራ ግንኙነት የሚፈጥር ስምምነት እንደሆነ እንረዳለን። በተመሳሳይ ሁኔታ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም በአንቀጽ 4/1/ ስር የሥራ ውል አመሰራረትን ሲያትት፡- ***"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።"*** (የስራ ውል የሚመሠረተው ማንኛወም ሰው ደመወዝ እየተከፈለው በአሰሪው መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሠነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለአሠሪው ለመስራት ሲስማሙ መሆኑን በሚመለከት በሰ/መ/ቁ/ 81814፣ ቅፅ 15 ገጽ 24 የተሰጠው ውሳኔ ይህንኑ ያረጋግጥልናል።)

በማለት የሥራ ውልን ትርጉም አስቀምጧል። ከዚህ መረዳት እንደሚቻለው ሁለቱም ሕጎች በተመሳሳይ ሁኔታ የሥራ ውል ትርጉምን የሚያስቀምጡ መሆኑን ነው። ይሁን እንጅ አንድ የሥራ ውል ቢያንስ ቢያንስ ለወጣት ሠራተኛነት ባልደረሰ (ዕድሜው ከ15 አመት በታች በሆነ) ሰው/ታዳጊና በየትኛውም አሠሪ መካከል ሊመሰረት አይችልም።[11]

በግለሰባዊ የሥራ ቅጥር ግንኙነት ውስጥ የአሠሪና ሠራተኛ ሕጉን ተግባራዊ ማድረግ የሚቻለው ተዋዋይ ወገኖቹ (አሠሪውና ሠራተኛው) በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም መሰረት

---

[11] የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም፣ አንቀጽ 89(2)፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ 25ኛ አመት ቁጥር 89፣ ነሀሴ 30 ቀን 2011 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ። (ከዚህ በኋላ አዲሱ አዋጅ ተብሎ የሚጠቀስ ይሆናል።)

የሚገዙ መሆናቸው ሲረጋገጥ ብቻ ነው፡፡[12] የሥራ ውል ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት አሠሪው ደግሞ ለተሠራው ሥራ ክፍያ ለመክፈል ግዴታ የሚገቡበት ስምምነት ነው፡፡ በውል ሕግ ጠቅላላ ደንቦች በተደነገገው መንገድ በተዋዋይ ወገኖች መካከል የውል አቀራረብና አቀባበል ቅድመ-ሁኔታዎች ተሟልተው ስምምነት መፈጠሩ የሥራ ውልን ለመመሥረት ወሳኝነት ቢኖረውም ስምምነቱ በራሱ የሥራ ውልን አያቋቁምም፡፡ የተዋዋይ ወገኖች የስምምነት ይዘት በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም አንቀጽ 4(1) ላይ የተመለከቱትን የሥራ ውል መስፈርቶች (elements) ማሟላቱ መረጋገጥ ይኖርበታል፡፡[13] ለዚህ ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 2(3) "ሠራተኛ ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሰረት ከአሠሪው ጋር በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው" በሚል የተቀመጠውንም ጨምሮ ማየቱ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡ ከዚህ መረዳት የሚቻለው ደግሞ "በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት" መኖሩ ግዴታ መሆኑን ነው፡፡ የአዋጁ አንቀጽ 4(1) ደግሞ የሚናገረው ስለ ሥራ ውል ይዘት ከመሆኑ አኳያ የሥራ ውል መኖርን ለመወሰን በዚሁ ድንጋጌ የተመለከቱት መስፈርቶች (elements) ተሟልተው መገኘታቸው መሰረታዊ ጉዳይ ይሆናል ማለት ነው፡፡ በመሆኑም እነዚህን ለሥራ ውል መኖር መሟላት ያለባቸውን ዋና ዋና መስፈርቶች ቀጥለን በአጭሩ ለመመልከት እንሞክራለን፡፡

- ✓ **ደመወዝ**

ደመወዝ የሥራ ውል አንደኛው ቅድመ-ሁኔታ እንደመሆኑ የተሠራ ሥራ ሳይኖር በነጻ የሚሰጥ ክፍያ የሥራ ውልን አይመሰርትም፡፡ ሠራተኛው የአዕምሮ፣ የጉልበት ወይም ደግሞ ሁለቱንም የያዘ አገልግሎት እንደሚሰጥ ሁሉ ከአሠሪው በኩል ደግሞ ሁሌም ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ይኖራል፡፡ ይህም ሠራተኛው ለሚሰጠው ወይም ሊሰጠው ለተዋዋለው አገልግሎት የሚከፈለው ገንዘብ ነው፡፡[14] በአዋጁ ላይ በግልጽ እንደተመለከተው ደመወዝ ማለት አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉ መሰረት ለሚያከናውነው ሥራ የሚከፈለው መደበኛ ክፍያ (Regulare Payment) ነው፡፡[15] *(ይሁን እንጅ በልዩ ሁኔታ ሥራ ሳይሠራ ለምሳሌ ሠራተኛው ለመሥራት ዝግጁ ሆኖ ሳለ ለሥራው የሚያስፈልገው መሣሪያና ጥሬ ዕቃ ሳይቀርብለት በመቅረቱ ወይም የሠራተኛው ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ሳይሠራ ቢውል ሥራ ባይሠራም እንደተሠራ ተቆጥሮ ደመወዝ እንዲከፈል የአዋጁ አንቀጽ 54(2) በግልጽ አስቀምጧል፡፡ ከዚህም*

[12] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 16፡፡
[13] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ 55፡፡
[14] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 23፡፡
[15] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 53(1)

ባለፈ የሥራ ውሉ በሕጉ-ወጥ መንገድ መቋረጡን ተከትሎ ሠራተኛው ወደሥራው እንዲመለስ ፍ/ቤት ከወሰነ በዚህ ምክንያት ላልተሠራ ሥራ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈል የሚችልበት ሁኔታ መኖሩንም የአዋጁ አንቀጽ 43(5) የሚደነግግ መሆኑንም ማስታወስ ያስፈልጋል፡፡)

ከዚህ በተጨማሪ ደመወዝ ያልሆኑ ክፍያዎችም በግልጽ ተዘርዝረዋል፡፡ በዚህም መሰረት ለአብነት ያህል የትርፍ ሰዓት ክፍያ፣ የውሎ፣ የበረሃ እና የመጓጓዣ አበሎች እንዲሁም የሥራ ቦታ ዝውውርን ተከትሎ ለሚከሰት የመኖሪያ ቤት ለውጥን ተከትሎ የሚከፈሉ ወጭዎችና አበሎች፣ ቦነስ፣ ኮሚሽን፣ ለተጨማሪ ሥራዎች የሚከፈሉ የማትጊያ ክፍያዎች እና ከደንበኞች የሚሰበሰብ የአገልግሎት ክፍያ እንደደመወዝ አይቆጠሩም፡፡[16] ይሁን እንጅ አሠሪውና ሠራተኛው በሥራ ውላቸው ላይ ኮሚሽንን የደመወዝ አካል አድርገው በግልጽ ከተስማሙ አለመግባባት በተነሳ ጊዜ በዚህ መልኩ የደመወዝ አካል አድርገው የተስማሙበትን ኮሚሽን የደመወዝ አካል አይደለም ለማለት አይቻልም፡፡[17] የደመወዝ አከፋፈሉም በሕግ፣ በህብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውል በተወሰነው መሰረት[18] በሰዓት፣ በቀን፣ በሳምንት፣ በወር፣ በመንፈቅ፣ በዓመት አለያም በተሠራው ሥራ ልክ (በቁርጥ) የሚከፈል ሊሆን ይችላል፡፡[19] አከፋፈልን የሚመለከቱ ዝርዝር ጉዳዮች በሥራ ውል ውስጥ መካተት ካለባቸው ጉዳዮች ውስጥ እንደሆኑ ይደነግጋል፡፡[20] ይሁንም እንጅ የደመወዙ በአንድ ጊዜ/በቁርጥ መከፈል በመካከላቸው ያለውን የሥራ ግንኙነት የሥራ ውል ከመሆን የማያግደው ስለመሆኑ በሰ/መ/ቁ/ 105555 ቅጽ 17 አቶ መፍትሀ ሙሜ (3 ሰዎች) እና አቶ ኡስማን አሊ) መካከል በነበረው ክርክር በሰጠው ውሳኔ ላይ *"… የደመወዝ አከፋፈል በቁርጥ መሆኑ ደግሞ የቅጥር ግንኙነት ከላይ በተመለከቱት የአዋጁ ድንጋጌ ስለ ሠራተኛ ማንነት የተቀመጠውን ትርጉም ላለመቀበል የሚያስችል አይደለም፡፡ …"* በማለት የተሰጠውን ማብራሪያ ለአብነት መመልከት ይቻላል፡፡

በሌላ በኩል ከነባሩ አዋጅ በተለዬ ሁኔታ የሚኒስትሮች ም/ቤት የሀገሪቱ የኢኮኖሚ እድገት፣ የሥራ ገበያ ሁኔታ እና የመሳሰሉትን ግምት ውስጥ ባስገባ ሁኔታ ጥናት ላይ እየተመሰረተ

---

[16] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 53(2)

[17] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 20፣ ሰ/መ/ቁ/ 117070፣ ገጽ 46፣ በአመልካች ወ/ሮ ወይንሸት በቀለ እና በተጠሪ ኦሎምፒያኮስ ሄኔኒክ አትሌቲክስ ማህበር መካከል በነበረ ክርክር የተሰጠ ውሳኔ፣ 20/02/2009 ዓ.ም፡፡

[18] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 58

[19] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 23

[20] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 4(3)

ዝቅተኛ ደመወዝ የሚወስን የመንግሥት፣ የአሠሪና ሠራተኛ ተወካዮች እንዲሁም ሌሎች ባለድርሻ አካላት የሚሳተፉበት የደመወዝ ቦርድ ስለሚቋቋምበትና ተግባርና ኃላፊነቱ ስለሚወሰንበት ሁኔታ ደንብ እንደሚያወጣ አዲሱ አዋጅ በአንቀጽ 55(2) ላይ በግልጽ አስቀምጧል፡፡ ይህ መሆኑ ደግሞ በጥናት ያልተደገፈም እንኳ ቢሆን በተለይ የሚመጥናቸውን ያህል (በሚሠሩት የሥራ መጠን ልክ) ደመወዝ አያገኙም ከሚል ባለፈ የጉልበት ብዝበዛ በሚመስል መልኩ ሁሉ ጭቆና ይደረግባቸዋል ለሚባሉ ውስን ሠራተኞችም ሆነ የሥራ መደቦች ትልቅ እፎይታን የሚሰጥ አወንታዊ ርምጃ እንደመሆኑ መጠን ተግባራዊነቱ በእጅጉ የሚናፈቅና ፈጥኖም ወደሥራ መግባት ያለበት መሆኑ የሚያጠያይቅ አይሆንም፡፡

- ✓ **ሥራ መሥራት**

ሥራ መሥራት ሌላኛው የሥራ ውል ማቋቋሚያ ሲሆን የመሥራት ግዴታ በሌለበት የሥራ ውል እንደሌለ ይቆጠራል፡፡ በአሠሪና ሠራተኛው መካከል የሥራ ውል የሚፈጠረው ሠራተኛው ሥራ መሥራት ሲጀምር አይደለም፡፡ የሥራ ውል እንዲመሰረት ሥራ ለመሥራት ስምምነት መኖር በቂ ነው፡፡ አሠሪው ለተሠራ ሥራ ደመወዝ የመክፈል ግዴታ እንዳለበት ሁሉ ሠራተኛው ደግሞ በሥራ ውሉ በተስማማው አግባብ ደመወዝ ለማግኘት ውል የገባትን ሥራ የመሥራት ግዴታ ይኖርበታል፡፡ ይህንኑ ተከትሎ ሠራተኛው ሥራ የመሥራት ግዴታውን በአግባቡ ከመወጣት ጋር በተገናኘ የሚነሳ ጥያቄ ያለ ቢሆንም እዚህ ላይ ችግሩን ማንሳቱ ተገቢነት የሌለው በመሆኑ ግራ ቀኙ ግዴታቸውን በተገቢው መንገድ ባልተወጡበት ጊዜ በመካከላቸው የተመሰረተው የሥራ ውል የሚኖረውን ውጤት ተከትሎ ራሱን ችሎ የሚነሳ ከመሆኑ አንጻር እዚህ ላይ ተጨማሪ ጊዜ መውሰዱ አስፈላጊ አይደለም፡፡

- ✓ **የአሠሪው መሪነት**

የአሠሪው መሪነት ሌላኛው የሥራ ውል ማቋቋሚያ ሲሆን ለሥራ ውል መፈጠር ቁልፍ ከሆኑት ቅድመ-ሁኔታዎች መካከል ዋነኛው ተደርጎ ይወሰዳል፡፡ በመሆኑም ሠራተኛው ሊሰጥ የሚገባውን አገልግሎት አይነት፣ የት አገልግሎቱን መስጠት እንደአለበት፣ አገልግሎቱን መቼ ሊያከናውነው እንደሚገባው እንዲሁም ሥራውን ወይም አገልግሎቱን እንዴት ማከናወን እንደሚኖርበት አሠሪው የመቆጣጣር ስልጣን ያለው መሆኑ መረጋገጥ አለበት፡፡ ይህ ሥራውን የመምራት ስልጣንም ሠራተኛን ከተቋራጭና ከተወካይ ለመለየት ከሚያበቁት ቁልፍ

መስፈርቶች መካከል አንዱ ነው፡፡[21] ይሁን እንጅ የአሠሪውን የመሪነት ሚና መኖር አለመኖር ለማረጋገጥ ወሳኙ ነጥብ አሠሪው በስልጣኑ መገልገሉ ሳይሆን ስልጣን ወይም መብት ያለው መሆኑ ብቻ በቂ ነው፡፡

በአጠቃላይ በአንድ ሠራተኛ እና አሠሪ መካከል በአዋጁ መሰረት የሚገዛ የአሠሪና የሠራተኛ ግንኙነትን የሚያቋቁም የሥራ ውል አለ በማለት አዋጁን ተፈጻሚ ለማድረግ ቀድሞውኑ የእነዚህን መስፈርቶች (ቅድመ-ሁኔታዎች) መኖር ማረጋገጥ የሚያስችል የሥራ ውል ግንኙነት በመካከላቸው ሊኖር ግድ ይላል፡፡[22]

ከሥራ ውሉ ይዘት አንጻር መነሳት ያለበት ተጨማሪ ነገር ቢኖር በአንቀጽ 4 ላይ የተመለከተው የሥራ ውል የተለዩ ፎርም የማያስፈልገውና በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው ስምምነት በፅሑፍም ላይደረግ የሚችልበት አግባብ ያለ መሆኑ ነው፡፡ ነገር ግን እንዲህ በሚሆንበት ጊዜ አሠሪው በቃል የተመሰረተው የሥራ ውል በተደረገ በ15 ቀናት ውስጥ በአንቀጽ 6 ላይ የተቀመጡትን ዝርዝሮች የያዘ የጽሁፍ መግለጫ ፈርሞ ሊሰጠው እንደሚገባና ሠራተኛውም ይህንኑ የጽሁፍ መግለጫ በ15 ቀናት ውስጥ ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል ካልተቃወመው መግለጫው የሥራ ውል ሆኖ የሚያገለግል መሆኑን አንቀጽ 7 ይደነግጋል፡፡ እዚህ ላይ ምናልባት መነሳት ያለበት ነገር ቢኖር በአሠሪው በኩል ተዘጋጅቶ የሚሰጠው የጽሁፍ መግለጫ የሠራተኛውንም ፊርማ ጭምር መያዝ ያለበት ከሆነና በዚሁ አግባብ ሠራተኛውም ከፈረመበት መልሶ እንዴት ሊቃወመው ይችላል የሚለው ጥያቄ ነው፡፡ ሌላው በትኩረት መታዬት ያለበት ጉዳይ ቢኖር በአንቀጽ 6 ላይ ከተቀመጡት መካከል አንዱና ዋነኛው ነጥብ መግለጫው የሥራ ውል ይዘት ሊይዛቸው ከሚችሉት መካከል በአንቀጽ 4(3) የተቀመጡትን ***"የሥራውን አይነትና ቦታ፣ የደመወዙን መጠን፣ የስሌቱን ዘዴና የአከፋፈሉን ሁኔታና ጊዜ እንዲሁም ውሉ ፀንቶ የሚቆይበትን ጊዜ"*** መያዝ የሚጠበቅበት መሆኑ ነው፡፡ ይሁንም እንጅ በየትኛውም አግባብ (በጽሁፍም ይሁን በቃል) የሚደረገው የሥራ ውል በአንቀጽ 4(2) ላይ በተቀመጠው መሰረት አሠሪውም ሆነ ሠራተኛው ከውሉ አንጻር የሚኖሯቸውን መብቶችና ግዴታዎች በማያጠራጥር ሁኔታ እንዲያውቁት በሚያስችል መልኩ

---

[21] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 17፣ ሰ/መ/ቁ/ 105555፣ ገጽ 91፣ በአመልካች እነ መፍትሄ ሙሜ (ሶስት ሰዎች) እና አቶ ዑስማን አሊ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 18/07/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[22] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 15፣ ሰ/መ/ቁ/ 81814፣ ገጽ 24፣ በአመልካች እነ ወ/ት ፌቨን የሺጌታ (12 ሰዎች) እና በተጠሪ የኢትዮጵያ አየር መንገድ ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር በቀን 18/11/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

በግልጽ መደረግ ይኖርበታል፡፡ በተቃራኒው ግን ከላይ ከአንቀጽ 6 እና 7 አንጻር የተቀመጡት ቅድመ-ሁኔታዎች አለመሟላት ብቻውን ሠራተኛው በዚህ አዋጅ ሊያገኛቸው የሚገቡትን መብቶች የሚያሳጣው አለመሆኑን አንቀጽ 8 በግልጽ ያመለክታል፡፡

1.2 የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን

የተለያዩ ሀገራት እንደ ሀገራቸው ነባራዊ ሁኔታና እንደሚከተሉት የሥራ ፖሊሲ የአሠሪን ትርጓሜ ሊያጠቡት ወይም ሊያሰፉት ይችላሉ፡፡ የሀገራችን የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ የአዋጁን ተፈጻሚነት ለመወሰን የተከተለው አቅጣጫ አሠሪዎችን በተለያዩ ስያሜ በመጥራት የተለያዩ የአዋጁ ክፍሎች በተወሰኑ አሠሪዎች ላይ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ወይም እንዳይሆኑ በማድረግ አይደለም፡፡ በተቃራኒው ከትርፍ ዓላማም ውጭ ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ ጭምር የተቋቋሙትንም አንድ ላይ ቀይጦ በአሠሪነት ትርጓሜ ውስጥ እንዲካተቱ ካደረገ በኋላ በአዋጁ አንቀጽ 3 ስር የተዘረዘሩትን ሠራተኞቻቸውን ግን ከአዋጁ አግልሏቸዋል፡፡ ለምሳሌ የአንቀጽ 3(2)(ሠ) ድንጋጌ የመንግስት ሠራተኞችን እንጂ የመንግስት መስሪያ ቤቶችን ሙሉ በሙሉ በግልጽ የሚያገል መሆኑን አያሳይም፡፡ ምን አልባት ይህ ከሆነባቸው ምክንያቶች መካከል አንዱ በተለያዩ የመንግስት መስሪያ ቤቶች ስር ሆነው ነገር ግን ከሌላው የአስተዳደር ሠራተኛም ሆነ የመንግስት በጀት (የደመወዝ አከፋፈል ስርዓት) በተለዩ ሁኔታ በመንግስት መ/ያ ቤቱ ውስጥ ለሚተገበሩ የተለያዩ የፕሮጀክት ሥራዎች ውጤታማነት ሲባል የሚቀጠሩ ሠራተኞች በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ የሚገዙበት ሁኔታ መኖሩ ሊሆን ይችላል፡፡

ይህ ማለት ግን የመንግስት መስሪያ ቤቶች ራሳቸውን ችለው የአሠሪነት ትርጉምን አሟልተው በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ይገዛሉ ማለት አይደለም፡፡ ምክንያቱም ከመጀመሪያውም የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ መውጣት ዋነኛ ዓላማዎች ከሆኑት መካከል አንደኛው የሠራተኛውና የአሠሪው ቁጥር የተጣጣመ ባልሆነበት ሁኔታ ዝቅተኛ የመደራደር ዐቅም ያላቸው ሠራተኞች ተገቢ ባልሆነ ሁኔታ መሰረታዊ የሆኑ መብቶቻቸው በአሠሪዎች እንዳይጣሱ ማድረግ ነው፡፡ መንግስት ደግሞ የራሱን የአስተዳደር ሠራተኞች መሰረታዊ መብቶች የሚጥስ ሕጎችን ሊያወጣ ይችላል ተብሎ የሚገመት ካለመሆኑም ባሻገር ይህ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁም ቢሆን መንግስት በራሱ ቀጥተኛ ቁጥጥር ስር ያልሆኑ ሠራተኞች መሰረታዊ መብቶችም ቢሆኑ በአሠሪዎቻቸው ያለአግባብ እንዳይጣሱ ካለው ፍላጎት የተነሳ የአሠሪውንና የሠራተኛውን የሥራ ግንኙነት ለሁለቱ ብቻ ከመተው ይልቅ ጣልቃ በመግባት በተቻለ መጠን የሠራተኞችን መሰረታዊ መብቶች ለማስጠበቅ ከመፈለግም ጭምር የተደነገገ አዋጅ መሆኑን ግምት ውስጥ

ማስገባት ያስፈልጋል፡፡ በመሆኑም ይህ አይነቱ ጥቅል ድምዳሜ በራሱ ወደተሳሳተ ማጠቃለያ እንዳያደርሰን ጥብቅ ጥንቃቄ ማድረግን ይፈልጋል፡፡ ለምን ቢባል እንደዬጉዳዮቹ አይነት ካልታዬ በስተቀር በመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ስላልተሸፈነ ብቻ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ተፈጻሚ ይሆንባቸዋል ለማለትም አይቻልምና፡፡[23]

የአዋጁን ተፈጻሚነት በመወሰን ረገድ የሥራ ክርክርን ለማየት የዳኝነት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት በቅድሚያ የቀረበው ጉዳይ በአዋጁ መሰረት በሚገዛ በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ላይ የተመሰረተ ከመሆኑም በላይ በአዋጁ አንቀጽ 3(2) እና (3) ድንጋጌዎች አማካኝነት አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆንበት ያልተገለለ መሆኑንም ማረጋገጥ አለባቸው፡፡ በአዋጁ ሶስት አይነት ማግለያዎች በተለያዬ መንገድ የተቀመጡ ሲሆን የመጀመሪያው ያለምንም ቅድመ-ሁኔታ በአንቀጽ 3(2) መሰረት ሙሉ በሙሉ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ውጭ እንዲሆኑ የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶች ሲሆኑ በሌላ በኩል ደግሞ በአንቀጽ 3(3) መሰረት የምኒስትሮች ም/ቤት በሚያወጣው ደንብ መሰረት ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ሊሆኑ የሚችሉና በዚሁ ደንብ መውጣትና አለመውጣት ቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሰቱ የሥራ ግንኙነቶችን ማግኘት እንችላለን፡፡ ከሁለቱ በተለዬ ደግሞ የሥራ ግንኙነቶቹ በአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውስጥ የሚወድቁ ሆነው ነገር ግን ከሥራዎቹ (ከሥራ ውሉ) ግላዊ ባህሪ የተነሳ ሁሉም የአዋጁ ድንጋጌዎች እንደሌሎቹ የሥራ ግንኙነቶች ሙሉ በሙሉ ተፈጻሚ የማይሆኑባቸው የሥራ ግንኙነቶች ያሉ መሆኑን ከአዋጁ ዝርዝር ድንጋጌዎች መገንዘብ እንችላለን፡፡

በዚህ አግባብ የተወሰኑ የአዋጁ ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ከማይሆኑባቸው መካከል ለአብነት ለመጥቀስ ያህል በአዋጁ አንቀጽ 31 መሰረት የሙከራ ጊዜውን ያልጨረሰ ሠራተኛ ለአሠሪው የ30 ቀናት የማስጠንቀቂያ ጊዜ ለመስጠት አይገደድም፤ ከዚህም በተጨማሪ በአንቀጽ 39 እና ተከታይ ድንጋጌዎች መሰረት የተቀመጠውን የሥራ ስንብት ክፍያ ለማግኘት ሠራተኛው የሙከራ ጊዜውን ሊጨርስ ይገባል፤ በአንቀጽ 51(5) መሰረት የሙያ መልመጃ ውል ያለው ተለማማጅ የሥራ ስንብት ክፍያ፣ የካሳ ክፍያ እና ወደ ሥራ የመመለስ ጥያቄን ሊያነሳ አይችልም፡፡ በዚህ ልዩ ሁኔታ ውስጥ ሊወድቁ የሚችሉ የሥራ ግንኙነቶችን በዚህ መልኩ ለአብነት መጥቀስ ከተቻለ ሌሎችን በተመሳሳይ ሁኔታ ዝርዝር ድንጋጌዎችን በማየት በቀላሉ

[23] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 2፣ ሰ/መ/ቁ/ 14414፣ በአመልካች የጊሚቢ ከተማ አስ/ጽ/ቤት እና ተጠሪ ወ/ሮ መሪርቱ ፈቃዱ መካከል በቀን 01/02/1998 ዓ.ም የተሰጠ ውሳኔ፡፡

መገንዘብ የሚቻል በመሆኑ በቀጣይ በአዋጁ አንቀጽ 3(2) እና (3) አማካኝነት አዋጁ ተፈጻሚ የማይሆንባቸው የቅጥር ግንኙነቶችን መመልከቱ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡[24]

1.2.1 ያለምንም ቅድመ-ሁኔታ የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶች

- ✓ **ለአስተዳደግ፣ ለህክምና ወይም ከህመም ለመዳን ወይም እንደገና ለመቋቋም የሚደረጉ ውሎች**

"ለአስተዳደግ ሲባል፣ ለህክማና ወይም ከህመም ለመዳን ወይም እንደገና ለመቋቋም ሲሆን" በሚል የተጠቀሱት ግንኙነቶች መነሻቸው ውል እንደሆነ በእንግሊዝኛው ቅጂ ላይ ተመልክቷል፡፡ ሆኖም በአማረኛው ላይ በድፍን የተቀመጠው አገላለጽ ማግለያው ለአስተዳደግ፣ መልሶ ለማቋቋም ወይም ለህክምና ሲባል በሚደረጉ ውሎች ላይ ትኩረት እንዳደረገ አያመላክትም፡፡ በአማረኛው እና በእንግሊዝኛው ቅጅዎች ላይ በሚንጸባረቀው የተቃረነና ያልተጣጣመ አገላለጽ የተነሳ የማግለያ አንቀጹ ሁለት የማይቀራረቡ ትርጉሞች እንዲኖሩ ማድረጉ አይቀርም፡፡ ስለሆነም በአዋጁ እንዳይሸፈን የተደረገው ምን አይነት ግንኙነት እንደሆነ ለመለየት የሁለቱንም ቅጅዎች አማራጭ ትርጉም በማነጻጸር መወሰን ያስፈልጋል፡፡[25] በአማረኛው ቅጅ መሰረት አዋጁ ለማግለል ያሰበው በአንድ ፕሮግራም ወይም ፕሮጀክት ውስጥ የሚሳተፉ ድጋፍ የሚያስፈልጋቸው የህብረተሰብ ክፍሎች በአንድ ማዕከል ውስጥ ተሰባስበው እንክብካቤ፣ ክትትልና ድጋፍ እየተደረገላቸው በተጓዳኝ ሥራ ሲሠሩ ወይም አገልግሎት ሲሰጡ የሚፈጠረውን በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ነው፡፡ ለምሳሌ የአረጋዊያን መልሶ ማቋቋሚያ ማዕከል ውስጥ አረጋዊያን የተረጅነት ስሜት እንዳይሰማቸው ብሎም በክፊል ገቢ የሚያገኙበትን የሥራ እድል ለመፍጠር ሲባል ተገቢው ስልጠና ከተሰጣቸው በኂላ በተለያዩ ዘርፎች ይሰማራሉ፡፡ ከዚህ የሚገኘው ገቢ ማህበሩን/ድርጅቱን ለማጠናከር ይውላል፡፡ <u>*በዚህ መልኩ በማዕከሉና በአረጋዊያኑ መካከል በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ይፈጠራል፡፡*</u> (ሰረዝ የተጨመረ፡፡) ይሁን እንጅ ግንኙነቱ የመልሶ ማቋቋም ፕሮግራሙ ወይም የፕሮጀክቱ ተጓዳኝ ውጤት እንደመሆኑ በአሠሪና ሠራተኛ ሕግ እንዳይመራ ተደርጓል፡፡ ከድንጋጌው የአማረኛ ቅጅ በተቃራኒ በእንግሊዝኛው ቅጅ ላይ contracts for the purpose of upbringing treatment, care or

[24] ወርቁ ካሳው፣ ትርጓሜያዊ የማግለል ጽንሰ-ሀሳብ በኢትዮጵያ የአሠሪ እና ሠራተኛ ሕግ፣ የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት የሕግ መፅሔት፣ ቅጽ 6፣ ነሀሴ 2011 ዓ.ም፣ ገጽ 178-195፡፡
[25] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ 19፡፡

rehabilitation በሚል የተገለጸው ለዚሁ ዓላማ የሚደረጉ ውሎች ከሕጉ ወሰን ውጭ መደረጋቸውን የሚያመላክት ነው፡፡[26]

በአጠቃላይ የእንግሊዝኛው ቅጂ ሀሳብ በአገልግሎት ሰጪውና ተቀባዩ መካከል ለአስተዳደግ ወይም ለእንክብካቤ ሲባል የሚመሰረተው በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ከአዋጁ እንደተገለለ ነው፡፡ ይሁን እንጅ የግንኙነቱ ባህሪ ሲታይ በአንቀጽ 3(2)(መ) ማግለያ የተደረገበት በትርፍ ላይ ያልተመሰረተ የግል አገልግሎት ቅጥር በመሆኑ የአንቀጽ 3(2)(ሀ)ን ድንጋጌ ትክክለኛ ይዘት ያዛባል፡፡[27]

ከህክምና ጋር በተያያዘ ደግሞ በፍትሐብሔር ሕጉ ላይ የሚገኙ ሁለት ተዛማጅ ውሎች የህክምና ውል እና የሆስፒታል ውል ሲሆኑ ሁለቱም ከታካሚው ጋር የሚደረጉ ውሎች ናቸው፡፡ በፍትሐብሔር ህግ አንቀጽ 2639 አገላለጽ የህክምና ውል ማለት፡- *"አንድ ሀኪም ውለታ ገብቶ የሚገባውን ገንዘብ በመቀበል ለአንድ ሰው የህክምና ስራዎችን እንዲያደርግለትና በተቻላቸውም በመልካም ጤና እንዲቆይ ወይም ሊያድነው የሚደረግ ውል ነው፡፡"*

የህክምና ውል የሚመሰረተው በቀጥታ በሀኪሙና ታካሚው መካከል ነው፡፡ ህክምናው የሚሰጥበት መንገድ ታካሚው ባለበት ቦታ ሀኪሙ በመሄድ አለያም ሀኪሙ በቋሚነት አገልግሎት በሚሰጥበት ቦታ ታካሚው በአካል በመገኘት ሊሆን ይችላል፡፡ በፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 2641 በተሰጠው ትርጉም መሰረት የሆስፒታል ውል ማለት *"አንድ የህክምና ተቋም አንድ ወይም ከአንድ በላይ ሐኪሞችን በመመደብ ታካሚው የህክምና አግልግሎት እንዲያገኝ የሚደረግ ውል ነው፡፡"* የውሉ ግንኙነት የሚመሰረተው ከህክምና ተቋሙ ወይም ከሀኪሙ ጋር ቢሆንም ታካሚው አገልግሎት የሚያገኘው ተቋሙ በሚመድበው ሐኪም አማካኝነት ነው፡፡ በሌላ በኩል በአንድ የጤና ተቋም እና ሐኪም መካከል የሚፈጠረው በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ደግሞ በይዘቱም ሆነ በአላማው ከህክምና ወይም ከሆስፒታል ውል ይለያል፡፡ ከዚህ አኳያ የአንቀጽ 3(2)(ሀ) ድንጋጌ ማግለያ የሚያደርገው በአንድ የህክምና ተቋምና ተቋሙ በሚቀጥራቸው ሐኪሞች መካከል የሚመሰረተውን የቅጥር ግንኙነት ሳይሆን ከዚህ ውጭ በሆነ ሁኔታ ለህክምና ወይም ከህመም ለመዳን ሲባል የሚደረጉ ግንኙነቶችን ነው፡፡[28] ይሁን እንጅ

---

[26] ዝኒ ከማሁ

[27] ዝኒ ከማሁ ገጽ 20፡፡

[28] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ 19፡፡

በዚህ መልኩ ለህክምና ወይም ከህመም ለመዳን ሲባል የሚደረጉ የውል ግንኙነቶች በራሳቸው የትኞቹ ናቸው የሚለው በራሱ ብዙም ግልጽ አይደለም፡፡

በአጠቃላይ አዋጁ ከተፈጻሚነት ወሰኑ ሊያገል የፈለገውን የውል ግንኙነት ከድንጋጌው በግልጽ ለመረዳት አስቸጋሪ ከመሆኑም በላይ ከጉዳዩ ጋር በተያያዘ የሚቀርቡ ክርክሮችም ቢሆን ብዙ ካለመሆናቸው የተነሳ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱም ቢያንስ ሊያግባባ የሚችል ወጥነት ያለው ትርጉም እንዲሰጥበት ለማድረግ ካለመቻሉም በላይ ከላይ የጠቀስነው ውሳኔም ቢሆን በራሱ ጥያቄ የሚያስነሳ ከመሆኑ አንጻር ያለአንዳች ልዩነት ለጉዳዩ ያለቀለት መፍትሔ ሰጥቷል ለማለት አያስችልም፡፡

✓ **ለመማር ወይም ለመሰልጠን የሚደረጉ ውሎች**

በአዋጁ አንቀጽ 3(2)(ለ) መሰረት ለመማር ወይም ለመሰልጠን የሚደረግ ውል መሰረት ያደረገው ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች ከሚሰጧቸው ትምህርት ወይም ስልጠና ጋር በተያያዘ በመስክ ልምምድ ወቅት በሚሰሯቸው ተጓዳኝ ሥራዎች ላይ ነው፡፡ ለምሳሌ የህክምና ተማሪዎች ከተወሰነ የትምህርት ጊዜ በኋላ ክፍያ እየተከፈላቸው በተለያዩ ሆስፒታሎች የህክምና አግልግሎት ይሰጣሉ አገልግሎቱ የትምህርታቸው አንዱ አካል ነው፡፡ ስለሆነም በዚህ መልኩ የሚፈጠረው <u>የቅጥር ግንኙነት</u> (ሰረዝ የተጨመረ) በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ አይሸፈንም፡፡[29]

ከዚህ በተቃራኒው ግን የስልጠና አልያም የትምህርት ተቋማት መደበኛ ሥራቸውን ለመስራት አስፈላጊ ከሆኑ ባለሙያዎቻቸው ጋር የሚያደርጉትን የውል ግንኙነት ለማግለል የተቀመጠ ነው ካልን የተሳሳተ ድምዳሜ ላይ መድረሳችን የማይቀር ነው፡፡ ለምን ቢባል በአንቀጽ 3(2)(ሀ) ላይ ባነሳነውም ሆነ በተያዘው ጉዳይ ላይ ተቋማቱና ሰራተኞቻቸው የሚያደርጉትን የሥራ ውል የሚመለከት ከሆነ በእነዚህ ተቋማትና ባለሙያዎቻቸው/ሠራተኞቻቸው መካከል የሚደረጉ ማናቸውም በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የውል ግንኙነቶች ሁሉ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ሽፋን ውጭ ይሆናሉ ማለት ነው፡፡ ይህ ደግሞ በእጅጉ የተሳሳተ ድምዳሜ ላይ ማድረሱ አይቀርም፡፡

[29] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ 20፡፡

✓ ***የሥራ መሪዎች***

በአዋጁ አንቀጽ 3(2)(ሐ) ላይ የተገለጹትና ያለምንም ቅድመ-ሁኔታ ከአዋጅ ውጪ የተደረጉት ሠራተኞች ደግሞ የሥራ መሪዎች ናቸው፡፡ የሥራ መሪዎች ምንም እንኳ ልክ እንደማንኛውም ሠራተኛ በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ከአሠሪው ጋር ሊኖራቸው ቢችልም በአዋጁ እንዳይገዙ ተደርጓል፡፡[30] በአዋጁ የትርጉም ክፍል በሆነው አንቀጽ 2(10) አገላለጽ የሥራ መሪ የሚባለው *"በሕግ ወይም እንደድርጅቱ የሥራ ጸባይ በአሠሪው በተሰጠው የውክልና ስልጣን መሰረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣትና የማስፈጸም ከዚህ በተጨማሪ ወይም እነዚህኑ ሳይጨምር ሠራተኛን የመቅጠር፣ የማዘዋወር፣ የማገድ የማሰናበት፣ የመመደብ ወይም የሥነ-ስርዓት እርምጃ የመውሰድ ተግባራትን የሚያከናውንና የሚወስን ግለሰብ"* እንደሆነ ተቀምጧል፡፡ ከዚህ ጥቅል አገላለጽ በተጨማሪ የተወሰኑ ተግባራትን የሚያከናውኑ ሠራተኞች በሥራ መሪነት ተፈርጀዋል፡፡[31] በዚሁ መሰረት የተገለጹትን የሥራ አመራር ጉዳዮችን አስመልክቶ የአሠሪውን ጥቅም ለመጠበቅ አሠሪው ሊወስደው ስለሚገባው እርምጃ በራሱ የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ የሕግ አገልግሎት ሀላፊ ጭምር እንደሥራ መሪ ይቆጠራል፡፡[32] የሥራ መሪን ትርጓሜ በተሻለ መልኩ ግልጽ ለማድረግ በማሰብ በአዋጁ የትርጉም ክፍል ላይ ከላይ በተገለጸው አግባብ ትርጉም ሰጥቶ ለማለፍ የተሞከረ ቢሆንም ይህ ብቻውን ግን በራሱ በቂ ነው ለማለት አይቻልም፡፡

የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎትም ቢሆን ለሥራ መሪ የሰጠው ትርጉም ከአዋጁ ያልተለየ መሆኑን በተለያዩ ውሳኔዎቹ ላይ በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል፡፡[33] የሥራ መሪነት የሚወሰነው ለክርክሩ አግባብ በሆነው ጊዜ ውስጥ የነበሩትን ተግባራት በመመዘን ነው፡፡ አንድ ሠራተኛ አሁን ከያዘው የሥራ መደብ አስቀድሞ የሥራ መሪ ሁኖ ማገልገሉ በታሳቢነት አይያዝም፡፡ በተመሳሳይ መልኩ አሁን ሠራተኛ ሆኖ የሚወዳደርበት ክፍት የሥራ መደብ በሥራ መሪነት ያስፈርጀዋል በሚል መላምት ከአዋጁ አይገለልም፡፡ አንድን ሠራተኛ የሥራ መሪ ነው ወይስ አይደለም የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ ግለሰቡ ሠራተኛ ወይም የሥራ መሪ መባሉ አልያም የተገለጸው የሥራ መደብ አይነትና ስያሜ ብቻውን ብቸኛ መመዘኛ አለመሆኑን

---

30 የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11

31 ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 2(10)

32 ዝኒ ከማሁ

33 የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 8 በሰ/መ/ቁ/ 42901 በአመልካች የትምህርት መሳሪያዎች ማምረቻ እና ማከፋፈያ ድርጅት እንዲሁም በተጠሪ ወ/ሮ ንግስት ለጥይበሉ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 21/11/2001 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

ከዚህ ይልቅ አንድ ሠራተኛ የሥራ መሪ ሆኖ የሚቆጠረው እንደድርጊቱ የሥራ ፀባይ ከሚያከናውናቸው ተግባራት አንጻር መታየት ያለበት ስለመሆኑ መረዳት ይቻላል፡፡[34] በአዋጁ የተገለጹት ተግባራት የሥራ መሪ ሊያከናውናቸው የሚችሉ ተግባራት ናቸው ተብሎ ይታመናል፡፡ በድንጋጌው እንደተቀመጠው ግለሰቡ እነዚህን ተግባራት ይፈጽማል ተብሎ የሚገመት ሳይሆን በእርግጥም ተግባራቱን የሚያከናውንና የሚወስን መሆን ይኖርበታል፡፡ አስተዳዳሪ፣ ማናጀር፣ ተቆጣጣሪ፣ የአስተዳደር አማካሪ እና ተመሳሳይ ስሞች መኖራቸው ወይም ግለሰቡ መሰየሙ ብቻ የሥራ መሪ አያደርገውም፡፡[35] በመሆኑም ለቀረበው ክርክር ምክንያት የሆነው የሥራ መደብ ወይም ግለሰብ የሥራ መሪ/መደብ ነው ወይስ አይደለም የሚለውን ጥያቄ በጥንቃቄ መመርመር በእጅጉ ያስፈልጋል፡፡ ምን አልባት ይህ የሆነበት ምክንያት በአሠሪና በሠራተኛ መካከል የሚፈጠሩ አለመግባባቶች ብዙውን ግዜ በሰነድ ማስረጃዎች ላይ የተመሰረቱ ከመሆናቸው አንጻር ሠራተኛው እነዚህን አስፈላጊ የሰነድ ማስረጃዎች አቅርቦ የማስረዳት ዕድሉ የጠበበ ሊሆን መቻሉን ግምት ውስጥ ያስገባ ነው፡፡ ለምን ቢባል ምንም እንኳ አሠሪው በሂደት በጽሁፍ አድርጎ የመስጠት ግዴታ የተጣለበት ቢሆንም ቅሉ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው የሥራ ውል ሳይቀር በጽሁፍ እንዲሆን ከመጀመሪያውኑም በአስገዳጅነት ያልተቀመጠ[36] ከመሆኑም በላይ በሥራ ፈላጊና በሥራ ሰጭ መካከል የሚደረገው ድርድርም ቢሆን ሚዛኑን ያልጠበቀ ሊሆን ከመቻሉ አንጻር በሠራተኛው ላይ ይህንን ግዴታ መጣሉ ችግሩን ከድጡ ወደ ማጡ ሊያደርገው መቻሉ ነው፡፡ ከሥራ መሪዎች አንጻር በሚነሱ ክርክሮችም ቢሆን እነዚህንና መሰል ችግሮችን ግምት ውስጥ በማስገባት በተቻለ መጠን አሠሪው እንዲያስረዳ ሀላፊነቱን መስጠቱ ያን ያህል ኢ-ፍትሀዊነትን ላያስከትል ይችላል፡፡ ይሁን እንጅ በየትኞቹም የዳኝነት ጥያቄዎች ሁሉ አሠሪውና አሠሪው

---

[34] የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ሰ/መ/ቁ/ 117076፣ ቅፅ 19፣ ገጽ 29፣ በአመልከች የደቡብ ብ/ብ/ሰ/ ክልላዊ መንግስት የቤቶች ልማት ኢንተርፕራይዝ እና በተጠሪ አቶ ዮሐንስ ብዙነህ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 30/05/2008 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡ እንዲሁም

- በሰ/መ/ቁ/ 116038፣ ቅፅ 20፣ ገጽ 37 ላይ *"... አንድ ሠራተኛ የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የሚያወጣና የሚያስፈጽም፣ ሠራተኛን የሚቀጥርና የሚያሰናብት፣ የሠራተኞችን የሥራ ዕድገት የሚወስን ከደረጃ ዝቅ የሚያደርግ፣ በሠራተኞች ላይ የሥነ-ሥርዓት ዕርምጃ የመውሰድ ተግባራትን የሚያከናውን ከሆነ ወይም የሥራ አመራር ጉዳዮች አስመልክቶ ለአሠሪው የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ ከሆነ የሥራ መሪ ሊባል የሚችል መሆኑን ነው፡፡ ሠራተኛው ከእነዚህ አንዱን ወይም ከዚያ በላይ ሥራዎችን የሚሠራ መሆኑ በማስረጃ መረጋገጥ ያለበት ሲሆን በሕጉ አግባብ ማስረጃ ቀርቦ በሕጉ የተመለከቱት መስፈርቶች መኖራቸው ከተረጋገጠ ደግሞ በአሠሪውና በተቀጣሪው መካከል ያለው ግንኙነት በአዋጅ ቁጥር 377/96 የሚገዛበት አግባብ አይኖርም፡፡ ..."* ሲል የሰጠውን ውሳኔ በተጨማሪነት መመልከት ይቻላል፡፡

[35] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 36፡፡

[36] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 5፣ 7 እና 8፡፡

በብቸኝነት የማስረዳት ግዴታ አለበት የሚባል ከሆነ ከጠቅላላው የማስረጃ አቀራረብና የማስረዳት ሸክም ጽንሰ-ሀሳብ ጋር የሚቃረን ማጠቃለያ ላይ ሊያደርስ የሚችል በመሆኑ እንደየጉዳዮቹ አይነትና አቀራረብ በትኩረት ሊታይ ይገባዋል፡፡

በተለይም አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 3(2)(ሐ) ላይ የሥራ መሪን ከአዋጁ ለማግለል የተጠቀመበት አገላለጽ ***"ሠራተኛው የሥራ መሪ ሲሆን፤"*** (ሰረዝ የተጨመረ) የሚል ከመሆኑ አንጻር ቀደም ሲል ከጠቀስነው የሰበር ውሳኔ እና ከጠቅላላው የሕጉ ዓላማ በተቃራኒው በሥራ መሪ መደብ ላይ የሚወዳደር ሠራተኛ ምን እንኳ የምወዳደርበት የሥራ መደብ የሥራ መሪ የሥራ መደብ ቢሆንም አሁን ላይ ያለሁበት የሥራ መደብ ግን የሠራተኛ መደብ በመሆኑ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ውጭ ልሆን አይገባኝም በሚል የአዋጁን ድንጋጌ በመጥቀስ እንዲከራከሩ ትልቅ ቀዳዳ ከፍቷል፡፡[37]

ሌላው ከዚህ ጋር በተያያዘ ሊነሳ የሚችለው ጥያቄ በአሠሪውና በግለሰቡ መካከል አለመግባባት ያስነሳው የሥራ መደብ የሠራተኛ መደብ ነው ወይስ የሥራ መሪ የሥራ መደብ የሚለውን ጥያቄ ለማስረዳት ሊቀርቡ የሚችሉት ማስረጃዎች የትኞቹ ናቸው የሚለው ነው? ከዚህ አንጻር በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል ቀድሞውኑ የተደረገው የሥራ ውል፣ የሥራ መዘርዝሮች፣ የድርጅቱ የሥራ መሪዎች ደንብ (ካለ)፣ የድርጅቱ የህብረት ስምምነት እንዲሁም ሌሎች የማስረጃነት ይዘት ያላቸው ተዛማጅ ሰነዶች በማስረጃነት ቀርበው እንደየጉዳዮቹና የድርጅቱ ጠቅላላ መዋቅራዊ አደረጃጀት ሁኔታ በተናጠል አልያም በጋራ ሊመዘኑ ይችላሉ፡፡

ከዚሁ የሥራ መሪ በመሆን ምክንያት ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን መገለል ጋር በተያያዘ መነሳት ያለበት ጉዳይ ቢኖር ምንአልባት በሥራ መሪና በአሠሪው የጋራ ስምምነት አዋጁ እንደሌሎቹ ሠራተኞች ሁሉ በሥራ መሪዎችም ላይ ተፈጻሚ እንዲሆን ቢያደርጉ ውጤቱ ምን ሊሆን ይችላል? የሚለው ነው፡፡ ከዚህ አንጻር ዋናው መታየት ያለበት ጉዳይ የሥራ መሪዎች ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ እንዲሆኑ ከተደረገበት አላማ አኳያ ያደረጉት ስምምነት

---

[37] በከሳሽ አቶ ደሳለኝ ቸሩ እና በተከሳሽ ጣና በለስ ስኳር ልማት ፕሮጀክት መካከል በምዕራብ አማራ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ቋሚ ወሳኝ ቦርድ መካከል በመዝገብ ቁጥር 54/2012 ዓ.ም በነበረ ክርክር ቋሚ ወሳኝ ቦርዱ በቀን 02/10/2012 ዓ.ም በዋለው ችሎት በተከሳሽ በኩል የቀረበውን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ በመቀበል ከሳሽ አሁን ያለበት የሥራ መደብ የሠራተኛ መደብ ቢሆንም በድርጅቱ የምደባ መዋቅር መሰረት ልመደብበት ይገባኛል በማለት የጠየቀውና ለክርክሩም ምክንያት የሆነው የሥራ መደብ ግን የሥራ መሪ መደብ መሆኑ በግራ ቀኙ የታመነ በመሆኑ ከሳሽ ያቀረበው ጥያቄ በአዋጁ ሊሸፈን የማይችልና ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ የተደረገ በመሆኑ ቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዱ ጉዳዩን የማየት የሥረ-ነገር ስልጣን የለውም በሚል በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ በብይን የዘጋውን መዝገብ ለአብነት መጥቀስ ይቻላል፡፡

ለሕግና ለሞራል ተቃራኒ ሆኖ ሌሎች ግለሰቦችን/አካላትን ይጎዳል ካልተባለና ለሥራ መሪውም በአዋጁ መገዛት የፍ/ሔር ሕጉ ከሚያጎናጽፈው የተሻለ መብትና ጥበቃ እስካስገኘለት ድረስ መስማማታቸው ምን ችግር ያስከትላል የሚለው ነው፡፡

ይሁን እንጅ የሥራ መሪዎችን የሥራ ሁኔታ የሚገዛ የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ ካለ የሥራ መሪውና የአሠሪው ግንኙነት የሚመራው በዚሁ ደንብ መሰረት ነው፡፡[38] *ስለሆነም የሁለቱን ወገኖች የሥራ ግንኙነት በበቂ ሁኔታ ሊመራ የሚችል ራሱን የቻለ የሥራ መሪዎች ደንብ ካለና ይህም የሥራ መሪዎች ደንብ በተመሳሳይ ሁኔታ ለሕግና ለሞራል ተቃራኒ እስካልሆነ ድረስ ግንኙነታቸው በፍ/ሔር ሕጉም ሆነ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ መሰረት ሳይሆን በዚሁ ደንብ ብቻ ሊመራ ይገባዋል፡፡ ነገር ግን ይህ የሥራ መሪዎች ደንብ በራሱ በደንቡ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ባጋጠሙ ጊዜ አዋጁን አልያም የፍ/ሔር ሕጉን በመጠቀም ክፍተቱን መሙላት የሚቻልበትን ሁኔታ የሚያመላክት ከሆነ በዚሁ አግባብ ሊፈጸም የሚችል መሆኑም መዘንጋት የለበትም፡፡*[39]

ከዚህ በተጨማሪ ምንአልባት መነሳት ያለበት ሌላው ነገር ቢኖር አንድ የሥራ መሪ ወደ ሠራተኛ የሥራ መደብ ወይም በተቃራኒው ደግሞ አንድ ሠራተኛ ወደ ሥራ መሪ የሥራ መደብ ሊቀያየሩ የሚችሉበት አጋጣሚም ሰፊ ከመሆኑ አንጻር አሁን ላይ ሠራተኛ የሆነው ግለሰብ የሥራ መሪ በነበረበት ወቅት እንዲሁም አሁን ላይ የሥራ መሪ የሆነው ግለሰብ ሠራተኛ በነበረበት ወቅት የሚያነሳቸው የመብት ጥያቄዎችም ሆኑ አሠሪው በግለሰቡ ላይ የሚጠይቃቸው ጥያቄዎች ቢኖሩ ጥያቄዎቹ ሊስተናገዱ የሚችሉት ግለሰቡ አሁን ላይ ያለበትን የሥራ መደብ ታሳቢ በማድረግ ሳይሆን በግለሰቡም ሆነ በአሠሪው በኩል ለሚቀርቡት ጥያቄዎች መነሻ የሆኑት ምክንያቶች በተከሰቱበት ወቅት ግለሰቡ የነበረበትን የሥራ መደብ በሚገዛው ሕግ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ (የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/መ/ቁ/ 130685፣ ቅፅ 21)

[38] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 13 በሰ/መ/ቁ/ 60489 በአመልካች አቶ አምባዬ ወ/ማሪያም እና በተጠሪ የኢትዮጵያ የእህል ንግድ ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር በቀን 14/05/2004 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡
[39] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 15 በሰ/መ/ቁ/ 84661 በአመልካች አቶ ዳዊት ሸዋቀና እና በተጠሪ ስኳር ኮርፖሬሽን መካከል በነበረው ክርክር በቀን 27/07/2005 ዓ.ም እንዲሁም በቅጽ 3 በሰ/መ/ቁ/ 15815 በአመልካች አርሲ እርሻ ልማት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ ሰለሞን አበበ መካከል በነበረው ክርክር በ10/04/1998 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

ከዚህም ባለፈ በአንድ ድርጅት ውስጥ ከዚህ ቀደም በተለያዩ የሠራተኛ የሥራ መደብ ሲሰሩ ከነበሩ ሠራተኞች መካከል ወደሥራ መሪ የሥራ መደብ የሚደረግን የደረጃ ዕድገትም ይሁን የሥራ መደብ ዝውውር/ለውጥ ተከትሎ የሚነሱ አለመግባባቶች የሚፈቱበትን የሕግ አግባብ ተከትሎ ብዙ ጊዜ ክርክሮች ይስተዋላሉ፡፡ እንዲህ አይነት ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ ደግሞ የክርክሩ ሂደት የሚመራው ወይም አለመግባባቱ የሚፈታው ክርክሩ የተነሳበት የሥራ መደብን ብቻ እንጅ ከዚህ በፊት የነበረን የሥራ ኃላፊነት መሰረት በማድረግ የሥራ መሪነት ክርክር የማይወሰን መሆኑን ልብ ማለት ያስፈልጋል፡፡ ከዚህ ጋር በተያያዘ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱ በሰ/መ/ቁ 101795 ቅጽ 17 ላይ ከገጽ 72-75 ድረስ በአመልካች የኢትዮጵያ ምርጥ ዘር ድርጅት እና በተጠሪ አቶ አድማሱ አበበ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 27/01/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ መመልከቱ ይበልጥ ጠቃሚ ይሆናል፡፡ ከዚህ አንጻር ምን አልባትም የውሳኔውን ይዘት ይበልጥ ግልጽ ለማድረግ ያህል በአጭሩ ለማስቀመጥ ተሞክሯል፡፡

> *"በመሰረቱ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 የተፈፃሚነት ወሰን በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሰረተ የስራ ግንኙነት ጉዳዮች የተገደበ ስለመሆኑ እና በተለይም ከስራ መሪ ጋር በተያያዙ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት የማይኖረው ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 3(1) እና (2)(ሐ) ስር የተመለከተ ሲሆን ተጠሪ የስራ መሪ ባይሆኑም ለውድድር የቀረቡት በስራ መሪ በሚሸፈን የስራ መደብ ላይ ለመመደብ ነው፡፡ ዋነኛ አከራካሪ ነጥብ ሆኖ የቀረበውም በአዋጁ መሰረት የተጠሪው ሰራተኛ የመሆን አለመሆን ጉዳይ ሳይሆን በስራ መሪ ለሚሸፈን የስራ መደብ የሚደረግ ውድድር የሚመራበት ስርዓት ነው፡፡ በመወዳደሪያ መስፈርቶቹ መሰረት ውድድሩ እና አሸናፊውን ተወዳዳሪ የመምረጡ ስርዓት የሚከናወነው በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ እና በህብረት ስምምነቱ መሰረት ሳይሆን በድርጅቱ የስራ መሪዎች ምደባ መመሪያ መሰረት መሆኑ አላከራከረም፡፡ የስራ መሪዎችን የምደባ መመሪያ መሰረት በማድረግ የሚነሱ ክርክሮችን የማየት ስልጣን ደግሞ በአዋጁ መሰረት ለፍርድ ቤት የስራ ክርክር ችሎቶችም ሆነ ለአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አልተሰጠም፡፡ እንዲህ ከሆነ ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 142(1)(ሠ) ድንጋጌ ስር "...ስለሰራተኛ...ዕድገት አሰጣጥ ስርዓት" በሚል የተገለጸው ሐረግ ሊተረጎም የሚገባው ከአንድ የሰራተኛ የስራ መደብ ወደ ሌላ የሰራተኛ የስራ መደብ የሚፈጸም የዕድገት አሰጣጥ ስርዓት ተደርጎ እንጂ ከአንድ የሰራተኛ የስራ መደብ በስራ መሪ ወደሚሸፈን ሌላ የስራ መደብ የሚፈጸም የዕድገት አሰጣጥ ስርዓትን በሚያጠቃልል አግባብ አለመሆኑን ከድንጋጌው አጠቃላይ ይዘትና መንፈስ መገንዘብ ይቻላል፡፡ በመሆኑም በአዋጁ አንቀጽ 142(1)(ሠ) ድንጋጌ ስር "...ስለሰራተኛ...ዕድገት አሰጣጥ ስርዓት" በሚል የተገለጸውን ሐረግ ከአንድ የሰራተኛ የስራ መደብ በስራ መሪ ወደሚሸፈን ሌላ የስራ መደብ የሚፈጸም የዕድገት አሰጣጥ ስርዓትን እንደሚያጠቃልል አድርጎ በመተርጎም ቦርዱ በስረ-ነገር ስልጣን ረገድ በአመልካች የቀረበውን መቃወሚያ በብይን አልፎ በፍሬ ጉዳዩ ረገድ የሰጠው ውሳኔ በሕግ አተረጓጎም ረገድ መሰረታዊ ስህተት የተፈጸመበት እና ሊታረም የሚገባው መሆኑን ተገንዝበናል፡፡"*

በማለት የክርክር ሂደቱ እንዴት፣ በየትኛው ሕግ እና በየትኛው የውሳኔ ሰጭ አካል ሊስተናገድ እንደሚገባው ሰፊና ገዥ የሆነ ማብራሪያ የያዘ ውሳኔ ሰጥቶበታል፡፡ ከዚህ በተቃራኒው ደግሞ አንድ ሠራተኛ የሥራ መሪ ሆኖ ሥራውን ሲመራ በፈጸማቸው ማናቸውም ክንውኖች ምክንያት በተወሰደበት እርምጃ ሊያነሳቸው የሚችላቸው የመብት ጥያቄዎች የሥራ መሪው በሂደት ወደ ሠራተኛ የሥራ መደብ የተዛወረ ቢሆንም እንኳን በፍትሐብሔር ድንጋጌዎች የሚገዙ ስለመሆናቸው እንዲሁም አንድ የሥራ ውል በገዛ ፈቃዱ የተቋረጠበት የሥራ መሪ ያልተጠቀመበት የአመት እረፍት በገንዘብ ተቀይሮ ስለሚከፈልበት የሕግ አግባብ በፍትሐብሔር ሕግ ቁጥር 2563 አማካኝነት የሚመራ ስለመሆኑ በቅደም-ተከተል በሰ/መ/ቁ/ 130685፣ ቅፅ 21 ገጽ 2 በአመልካች ወጋገን ባንክ እና በተጠሪ አቶ አናጋው ገበየሁ መካከል በነበረው ክርክር እና በሰ/መ/ቁ/ 151082፣ ቅፅ 23 ገጽ 509 ላይ በአመልካች ሚ/ር አሂም ማርቲን ብራውን በተጠሪ ሜድሮክ ፋውንዴሽን ስፔሻሊስት ኃ/የተ/የግ/ማህበር መካከል በነበረው ክርክር ተጨማሪ ውሳኔዎችን ሰጥቷል፡፡

በአጠቃላይ የሥራ መሪ ከመሆን እና አለመሆን ጋር በተያያዘ በአሠሪው እና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠረው አለመግባባት በአንድ ወይም በተወሰኑ ሠራተኞች እና አሠሪው መካከል ብቻ ተወስኖ የሚቆም ከመሆን ባለፈ ጠቅላላ የድርጅቱን መዋቅራዊ አደረጃጀት ሁሉ የሚነካበት አጋጣሚም ሰፊ ነው፡፡ በተለይ በማወቅም ይሁን ባለማወቅ አሠሪዎች የተለያዩ ምክንያቶችን ግምት ውስጥ በማስገባት በርካታ የሥራ መደቦችን የሥራ መሪ መደብ አድርገው የሚፈርጁበት እና ተግባራዊ የሚያደርጉበት ሁኔታ ሰፊ ነው፡፡ ይህንንም ተከትሎ በተለይ ክርክር በሚነሳበት ወቅት ግለሰቡ የሥራ መደቤ የሠራተኛ እንጅ የሥራ መሪ መደብ አይደለም በሚል በአሠሪው በኩል ደግሞ በዚህ ተቃራኒ የሚነሡት አለመግባባቶች እጅግ በርካታ ናቸው፡፡

ከዚህም ባለፈ በተለይ አዳዲስ መዋቅሮች ተሠርተው/ተጠንተው ተግባራዊ በሚሆኑበት ወቅት አሠሪው በርካታ የሥራ መደቦችን የሥራ መሪ አድርጎ የሚፈርጅበት አጋጣሚ ከመኖሩ አንጻር ጉዳዩ በግለሰብና በአሠሪ መካከል ከሚደረግ ክርክር አልፎ የጠቅላላ የሠራተኞች ማህበር ጉዳይ ጭምር በመሆን በመደቦች "የሠራተኛ መደብ" አልያም "የሥራ መሪ መደብ" መሆን አለመሆን ላይ ጠንካራ ክርክሮችም የሚከናወኑበት አጋጣሚ ይኖራል፡፡[40]

---

[40] በከሳሽ የአብክመ ገጠር መንገድ ሥራዎች ኮንስትራክሽን ድርጅት የሠራተኛ ማህበር እና በተከሳሽ ድርጅቱ መካከል በምዕራብ አማራ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ቋሚ ወሳኝ ቦርድ መካከል በመ.ቁ. 34/2012 ዓ.ም በነበረ ክርክር በመጨረሻ በክልሉ ማህበራዊና ሠራተኛ ጉዳይ ቢሮ የሚመለከታቸው አካላት/የሥራ ሀላፊዎች ተሳትፎ

ይህንንም ተከትሎ በተለይ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ቋሚ ወሳኝ ቦርዶች ላይ ሠራተኞች በሚያቀርቧቸው ክሶች የሚሰጡ መልሶች አብዛኞቹ ከሳሹ የሥራ መሪ ስለሆነ ቦርዱ ጉዳዩን ለማየት የስረ-ነገር ስልጣን የለውም በሚል የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ የሚጀምሩ ከመሆናቸው ባሻገር ከጉዳይ ጉዳይም የሚለያዩ እና እጅግ ውስብስብ ከመሆናቸው አንጻር በእርግጥስ ክርክር የተነሳበት የሥራ መደብ የሠራተኛ መደብ ነው ወይስ የሥራ መሪ መደብ የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ ምን ያህል ፈታኝ እንደሆነ በቀላሉ መገመት ይቻላል፡፡ ስለሆነም በዚህ ረገድ የሚነሱትን አለመግባባቶች እንደየጉዳዮቹና የአሠሪው መዋቅራዊ አደረጃጀት ነባራዊ ሁኔታ አንጻር እጅግ ጥንቃቄ በተሞላበት ሁኔታ ማየትን ይጠይቃል፡፡

✓ ለትርፍ በሚካሄድ ሥራ ላይ ያልተመሰረተ የግል አገልግሎት ቅጥር

ለትርፍ በሚካሔድ ሥራ ላይ ያልተመሰረተ የቅጥር ግንኙነት ሙሉ በሙሉ በአዋጁ እንደማይሸፈን በአንቀጽ 3(2)(መ) ላይ ተመልክቷል፡፡ እንዲህ አይነት የሥራ ግንኙነቶች፡- የቤት ውስጥ ሠራተኞችን፣ የግለሰብ ቤት የጥበቃ ሰራተኞችን፣ የግል ሹፌሮችን… የሚመለከቱ ናቸው፡፡ የሥራ ግንኙነቶቹ ከሚመሰረቱበት አላማም ሆነ ውጤቶቻቸው በግለሰቦች ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር ከመሆኑ አንጻር የሚገዙት በፍ/ሔር ህጉ አንቀጽ 2601 እና ተከታዮቹ ድንጋጌዎች በመሆኑ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ተገለዋል፡፡

✓ በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ ሠራተኞች

የአዋጁ አንቀጽ 3(2)(ሠ) ድንጋጌ በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ የሚላቸውን በምሳሌነት ጥቂቶችን ከጠቀሰ በኂላ ሌሎችንም የሚመለከት ሲሆን የሚል ሐረግ በመጨመር ዝርዝሩን በትርጓሜ አስፍቶታል፡፡ የተለያዩ ምክንያቶችን ግምት ውስጥ በማስገባት እነዚህን የሥራ ግንኙነቶች የሚመሩ የፍ/ሔር ሕጉን አንቀጽ 2512 እና ተከታዮቹን ጨምሮ ሌሎች ራሳቸውን የቻሉ ሕጎች በመኖራቸው ምክንያት ነው፡፡ ይህ ማግለያ በዋናነት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶችን ሊገዙ የሚችሉ ሌሎች ልዩ ሕጎች መኖርን መሰረት ያደረገ ነው፡፡ ስለሆነም ሌሎች ሠራተኞች በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ መሆናቸው እስከተረጋገጠ ድረስ ሕጉ በምሳሌነት ከዘረዘራቸው ውስጥ ተካተው ባይገኙም የአሠሪና ሠራተኛ ሕጉ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡ በዚህ

ጭምር በተደረገ ድርድር በርካታ የሥራ መደቦች የሥራ መሪ መደቦች መሆናቸው ቀርቶ የሠራተኛ መደብ እንዲሆኑና በኃላፊ የሚሞላው 15 ነጥብ ቀርቶ ሙሉ በሙሉ በውድድር እንዲሸፈኑ ስምምነት ላይ መድረስ በመቻላቸው የሥራ መደቦቹ በዚሁ አግባብ ለውድድር ክፍት እንዲሆኑ የተደረገበትን አጋጣሚ ለአብነት ማንሳት ይቻላል፡፡

ሁኔታ ከአዋጁ ሽፋን ውጭ እንዲሆኑ ከተደረጉት መካከል የመንግስት አስተዳደር ሠራተኞችን፣[41] ዳኞችን[42] እንዲሁም ዐ/ያነ ሕግን[43] በአብነት መጥቀስ ይቻላል።

✓ የሥራ ተቋራጭ[44]

በዚህ ረገድ ከአዋጁ ሽፋን ውጭ እንዲሆኑ የተደረጉ የሥራ ግንኙነቶች ዋነኛ ምክንያት ቀድሞውኑም ሥራው በራስ የሙያ ሀላፊነት ሠራተኛው ከአሠሪው ቁጥጥር ነጻ በመሆን የሚሠራ ሥራ በመሆኑ ሥራ ተቋራጩ ከመጀመሪያውም ሠራተኛ አይደለም። ይህንን ሁኔታ የበለጠ ግልጽ ለማድረግ የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱ ከዚሁ ጋር በተያያዘ በቀረበ ጉዳይ የሰጠውን ማብራሪያ መመልከቱ ተገቢነት ይኖረዋል።

> *"...ሠራተኛው አገልግሎት ለመስጠት መስማማቱ፣ ሠራተኛው አገልግሎት የመስጠት ግዴታ ያለበት መሆኑንና ሠራተኛው ሊሰጥ የሚገባውን አገልግሎት አይነት፣ የት አገልግሎቱን መስጠት እንዳለበት፣ አገልግሎቱን መቼ ሊያከናውነው እንደሚገባና እንዴት ማከናወን እንደሚኖርበት አሠሪው የመቆጣጣር ስልጣን ያለው መሆኑ መረጋገጥ ይኖርበታል። የደመወዝ አከፋፈል በቁርጥ መሆኑ ደግሞ የቅጥር ግንኙነት ከላይ በተመለከቱት የአዋጁ ድንጋጌ ስለ ሠራተኛ ማንነት የተቀመጠውን ትርጉም ላለመቀበል የሚያስችል አይደለም። ከዚህ አንጻር አሠሪው ሠራተኛውን በዚሁ በህጉ በተቀመጠው አግባብ ተቆጣጥሮ ስራውን የሚያሠራ መሆኑ መረጋገጡ አንድ ተዋዋይ ወገን ዋጋ እየተከፈለው የንግድ ሥራ ወይም በራሱ የሙያ ኃላፊነት የሚሠራ ሥራ*

---

[41] የፌዴራሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2009 እና የክልሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 253/2010 ዓ.ም።

[42] የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁ. 684/2002 ዓ.ም እንዲሁም የአብክመ ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅን እንደገና ለማሻሻል የወጣ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 209/2006 ዓ.ም፣ ዝክረ-ሕግ ጋዜጣ፣ ባህር ዳር መጋቢት 1 ቀን 2008 ዓ.ም እና የተሻሻለው የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ዳኞች የሥነ-ምግባርና የዲሲፕሊን ደንብ፣ ደንብ ቁጥር 14/2007 ዓ.ም፣ ዝክረ-ሕግ ጋዜጣ፣ ሰኔ 5 ቀን 2007 ዓ.ም

[43] የፌዴራል ዐ/ያነ ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 44/1999 ዓ.ም እንዲሁም የአብክመ ዐ/ያነ-ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 52/1999 ዓ.ም።

- የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 75034፣ በአመልካች አዲስ አበባ ከተማ ፍትሕ ቢሮ እና በተጠሪ አቶ መኮንን ተክሉ መካከል በነበረው ክርክር *"ተጠሪ በአቃቤያነ ሕግነት ተመድበው የሚሰሩ ሰራተኛ እና ስራው ሹመት ሁኖ የተለየ የሕግ ማዕቀፍ በሆነው በደንብ ቁጥር 24/1999 የሚገዛ መሆኑን ከአዋጅ ቁጥር 568/2000 ይዘትና መንፈስ አዛምደው ሳይመለከቱ ጉዳዩ በፍርድ ቤት ቀጥታ ክስ የሚቀርብበትና እልባት የሚሰጥበት ነው በሚል ምክንያት ጉዳዩን መዳኘታቸው በሕጉ ባልተሰጣቸው ስልጣን ሁኖ ስለአገኘን ከኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ 37፣ ከፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 4፣ 9 እና 231(1(ለ)) ድንጋጌዎች አኳያ ሲታይ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ያለበት ሁኖ አግኝተናል።"* በማለት ህዳር 03/2005 ዓ.ም ከገጽ 216-219 ድረስ የሰጠው ውሳኔ።

[44] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 3(2)(ረ)።

ከሚያከናውን ወገን በትክክል ለመለየት የሚረዳ መሆኑም ተቀባይነት ያለው መለኪያ ነው፡፡…"[45]

በአንንቀጽ 3(2) መሰረት አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆንባቸው በመጀመሪያው ልዩ ሁኔታ የተገለሉ የሥራ ግንኙነቶችን በዚህ መልክ ከተመለከትን በቀጣይ ደግሞ አጠር ባለ ሁኔታም ቢሆን በአንቀጽ 3(3) መሰረት የተገለሉትን የሥራ ግንኙነቶች እናያለን፡፡

1.2.2 በቅድመ-ሁኔታ ላይ የተመሰረቱ ማግለያዎች

በዚህ ልዩ የማግለያ ሁኔታ ውስጥ ሶስት የተለያዩ የሥራ ግንኙነቶች ማለትም አለም አቀፍ ድርጅቶችና የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ከኢትዮጵያውያን ጋር የሚመሰርቷቸው የሥራ ግንኙነቶች፣ የሀይማኖት ተቋማትና የበጎ አድራጎት ድርጅቶች ሠራተኞች የሚኒስትሮች ም/ቤት አዋጁን ተከትሎ በሚያወጣው ደንብ መሰረት ከአዋጁ ሽፋን ውጭ ሊሆኑ እንደሚችሉ በአንቀጽ 3(3) መሰረት በግልጽ ተመላክቷል፡፡ በዚህም መሰረት ቀደም ሲል በነበረው አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም አግባብ የሚኒስትሮች ም/ቤት አውጥቶት በነበረው የሀይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች የሚኒስትሮች ም/ቤት ደንብ ቁጥር 342/2007 ዓ.ም[46] መሰረት ግንኙነቶቹ ተገለው ቆይተዋል፡፡ ከዚህም ባሻገር ይህ ደንብ ከአዲሱ አዋጅ ጋር እስካልተቃረነም ድረስ ተፈጻሚነቱ እንዲቀጥል የተደረገ በመሆኑ ምክንያት[47] እነዚህ የሥራ ግንኙነቶች ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ ሆነው የሚቀጥሉበት አግባብ በግልጽ ተመላክቷል፡፡

✓ የሀይማኖት ተቋማት ሠራተኞች

ምንም እንኳ የሥራው አይነት በቅጥር ላይ የተመሰረተ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት ከመሆኑ የተነሳ በአንቀጽ 3(2) ላይ ሳይሆን በአንቀጽ 3(1) ላይ የሚያርፍ ቢሆንም በልዩ ሁኔታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ የሀይማኖት ተቋማት ሠራተኞች በዚህ አዋጅ ላይገዙ እንደሚችሉ አዋጁ ያስቀመጠውን መሰረት በማድረግ የደንቡን[48] መውጣት ተከትሎ

---

[45] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ ቅጽ 17 ሰ/መ/ቁ/ 105555 እነ መፍትሃ ሙሜ (ሶስት ሰዎች) እና አቶ ዑስማን አሊ በቀን 18/07/2007 ዓ.ም የተሰጠ ውሳኔ ገጽ 91፡፡
[46] የሀይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች የምኒስትሮች ም/ቤት ደንብ ቁጥር 342/2007 ዓ.ም፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ ሀያ አንደኛ አመት ቁጥር 35፣ የካቲት 22/2007 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡ (ከዚህ በኋላ የምኒስትሮች ም/ቤት ደንብ በሚል የሚጠራ ይሆናል፡፡)
[47] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 190(1)
[48] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 46

የሀይማኖት ተቋማት ሠራተኞች ከአዋጁ ሽፋን ውጭ ተደርገዋል፡፡ ይሁን እንጅ በሀይማኖት ተቋማት ውስጥ መንፈሳዊ የሆነውን ሥራ የሚሠሩት አገልጋይ ካህናትና ዲያቆናት ከመጀመሪያውም በአዋጁም የማይገዙ በመሆናቸው ልዩ ሁኔታው እነዚህን መንፈሳዊ አገልጋዮች/ሰዎች አይመለከትም፡፡ ከዚህ አንጻር የሚኒስቴሮች ምክር ቤት ደንብም ሆነ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች እነዚህን መንፈሳዊ አገልጋዮች በተመለከተ የማግለያ ደንብ ሊያወጡም ሆነ ውሳኔ ሊሰጡ አይችሉም፡፡[49] ለምን ቢባል መጀመሪያውኑም ሀይማኖትና መንግስት የተለያዩ መሆናቸውን የኢፌድሪ ሕገ መንግስት[50] በመርህ ደረጃ ያስቀመጠ ከመሆኑ አንጻር መንግስት አለማዊውን ግንኙነት ለማስተዳደር በሚያወጣቸው ሕጎች እነዚህን መንፈሳዊ ግንኙነቶች ለመግዛት የሚሞክር ከሆነ ከመርሁ ጋር የሚጣረስ ይሆናል፡፡ በዚህም መሰረት የደንቡ ዋነኛ ትኩረት ሌሎች አጋዥ ሠራተኞችን ብቻ የሚመለከት ነው፡፡

በገቢ ማስገኛ ሥራዎች፣ በአስተዳደር ሥራዎች እንዲሁም በበጎ አድራጎት ሥራዎች ላይ የተሰማሩ የሀይማኖት ተቋማቱን ሠራተኞች በአዋጁ እንደሚገዙ አፅንዖት መስጠት ነው፡፡ በሌላ በኩል ግን በግልጽ የመንፈሳዊ አገልግሎት ተግባሩን በብቸኝነት ወይም መንፈሳዊውን እና እነዚህን በአዋጁ የሚሸፈኑ ሥራዎችን (የአስተዳደርና የበጎ አድራጎት ሥራዎችን) በአንድ ላይ ቀላቅለው የሚሠሩ የሀይማኖት ተቋማት አገልጋዮች ግን አሁንም ከአዋጁ ሽፋን ውጭ ናቸው፡፡[51] በሌላ በኩል አንድ የሀይማኖት ተቋም በገቢ ማስገኛ ሥራዎች ላይ ከተሰማሩ የሀይማኖት ተቋሙ ሠራተኞች ጋር ተቋሙ የህብረት ስምምነት ለማድረግ ይገደዳል፡፡ ከሌሎቹ በአዋጁ ከሚሸፈኑ የሀይማኖት ተቋሙ ሠራተኞች (ከአስተዳደርና የበጎ አድራጎት ሠራተኞች) ጋር ተቋሙ የህብረት ስምምነት ለማድረግ የሚገደደው ከደመወዝ ጭማሬ፣ ከልዩ ልዩ ጥቅሞች፣ ማበረታቻዎችና መሰል ነገሮች ውጭ ባሉ ጉዳዮች ላይ ብቻ ነው፡፡ ይሁን እንጅ እነዚህ ጉዳዮች በተቋማቱ የውስጥ ደንብ/የሥራ ውሎች ሊወሰኑ ይችላሉ፡፡[52]

---

[49] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 8 ሰ/መ/ቁ/ 18419 በአመልካች የሐመረ-ወርቅ ቅ/ማሪያም ቤተክርስቲያንና በመልስ ሰጭዎች እነ ዲ/ን ምህረት ብርሀን (6 ሰዎች) እንዲሁም በቅጽ 9 ሰ/መ/ቁ/ 47806 በአመልካች የሆህተሰማይ ቅድስት ማሪያም ቤተክርስቲያን ሰበካ ጉባኤ ጽ/ቤት እና በተጠሪ ዲያቆን አያሌው አዲሱ መካከል በነበሩት ጉዳዮች ላይ የሰጣቸው ውሳኔዎች፡፡

[50] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 4፡፡

[51] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 46 አንቀጽ 4(2)፡፡

[52] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 5(1)፡፡

✓ የበጎ አድራጎት ድርጅቶች

በሚኒስትሮች ም/ቤት ደንብ መሰረት ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ውጭ እንዲሆን የተደረገው ሌላው የሥራ ግንኙነት የበጎ አድራጎት ድርጅቶችን የሚመለከት ነው። ከዚህ አንጻር የበጎ አድራጎት ድርጅቶች ገቢ ለማግኘት በሚያቋቁሟቸው ድርጅቶች ውስጥ የገቢ ማስገኛ ሥራዎች ላይ የተሰማሩ ሠራተኞች በአዋጁ ይሸፈናሉ። በበጎ አድራጎት ድርጅቱ ውስጥ የአስተዳደርም ሆነ የበጎ አድራጎት ተግባራትን በሚያከናውኑ ሠራተኞችም ላይ በተመሳሳይ ሁኔታ አዋጁ ይፈጸማል። ያም ሆኖ ግን የበጎ አድራጎት ድርጅቱ ከአስተዳደርና የበጎ አድራጎት ሠራተኞች ጋር የህብረት ስምምነት ለማድረግ የሚገደደው ከደመወዝ ጭማሪ፣ ከልዩ ልዩ ጥቅሞች፣ ማበረታቻዎችና መሰል ነገሮች ውጭ ባሉ ጉዳዮች ላይ ብቻ ነው። ይሁን እንጅ እነዚህ ጉዳዮች በተቋማቱ የውስጥ ደንብ/የሥራ ውሎች ሊወሰኑ ይችላሉ።[53]

✓ አለም አቀፍ ድርጅቶችና የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ከኢትዮጵያውያን ጋር የሚያደርጉት የሥራ ግንኙነት

በሚኒስትሮች ም/ቤት ደንብ መሰረት አዋጁ ተፈጻሚ ከማይሆንባቸው የሥራ ግንኙነቶች መካከል በሶስተኝነት ሊጠቀስ የሚችለው ከእነዚህ ድርጅቶች ጋር የሚኖረው የሥራ ግንኙነት እንደሆነ ቢታወቅም ቅሉ አለም አቀፍ ድርጅቶችና የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች መጀመሪያውኑም በልማዳዊ አለም አቀፍ ሕግ (Customary International Law) መሰረት እነዚህ አካላት/ድርጅቶች ያለመከሰስ መብታቸው አለም አቀፍ ተቀባይነት ያገኘ ጉዳይ ከመሆኑ አንጻር በድርጅቱና በሠራተኞች መካከል የሚደረጉት የሥራ ውሎች በአዋጁ ሊሸፈኑ የሚችሉበት ሁኔታ ስለማይኖር የማግለያ ደንብም ቢሆን ማውጣቱ ትርጉም አይኖረውም።[54]

---

[53] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 5

[54] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 19 ሰ/መ/ቁ/ 117390 በአመልካች አቶ አለማየሁ መኮነን እና በተጠሪ የምስራቅ አፍሪካ የበረሀ አንበጣ መከላከያ ድርጅት በቀን 21/04/2008 ዓ.ም።

- እንዲሁም በቅጽ 17 ሰ/መ/ቁ/ 98541 በአመልካች አቶ አለማየሁ ኦላና እና በተጠሪ የተባበሩት መንግስታት የልማት ድርጅት (UNDP) በቀን 10/03/2007 ዓ.ም የሰጣቸው ውሳኔዎች ለዚህ ማሳያዎች ናቸው።

ይሁንም እንጅ የኢፌድሪ ፌዴሬሽን ም/ቤት በነበረው 5ኛ የፓርላማ ዘመን 5ኛ ዓመት 2ኛ መደበኛ ስብሰባ በፋ/ቁ/78/12 ሰኔ 3 ቀን 2012 ዓ.ም ባካሔደው ስብሰባ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/መ/ቁ/ 98541 በቅጽ 17 በአመልካች አቶ አለማየሁ ኦላና እና በተጠሪ የተባበሩት መንግስታት የልማት ድርጅት/UNDP መካከል በነበረው ክርክር ህዳር 10 ቀን 2007 ዓ.ም ገጽ 258 ላይ "የዲፕሎማቲክ ግንኙነቶችን ስምምነት ልምድን ለማክበር ሲባል የውጭ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖችና ኢትዮጲያዊያን ሠራተኞቻቸው የሚያደርጉት የቅጥር ግንኙነት ላይ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ ተፈፃሚ የማይሆን ስለመሆኑና የተባበሩት መንግስታት አካል የሆነ ድርጅት የተባበሩት መንግስታትን ጥቅምና የተለዩ ከለላን በተመለከተ በተደነገገ ሥምምነት በማንኛውም የመንግስት ፍ/ቤቶች ተከሶ መቅረብ የሌለበት ስለመሆኑ" በሚል የሰጠውን ውሳኔ "ተጠሪ የውጭ ድርጅት ቢሆንም ከአመልካች ጋር ያለው ክርክር

በአጠቃላይ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን ጋር በተገናኘ የሚቀርቡ ክርክሮችን በተመለከተ የአዋጁን ተፈጻሚነት በመወሰን ረገድ የሥራ ክርክርን ለማየት የዳኝነት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ተቀዳሚ ተግባር የቀረበው ጉዳይ በአዋጁ መሰረት በሚገዛ በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ላይ የተመሰረተ ከመሆኑም በላይ በአዋጁ አንቀጽ 3(2) እና (3) ድንጋጌዎች አማካኝነት አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆንበት ያልተገለለ መሆኑንም ማረጋገጥ ሊሆን ይገባል፡፡

ከዲፕሎማቲክ መብትና ድርጊት ጋር የሚያያዝ ሳይሆን ጉዳዩ የአሠሪና ሠራተኛን ጉዳይ የሚመለከት በመሆኑ የውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር መ/ያ ቤት ከድርጅቶች ጋር በገባው ውል መሰረት ያለመግባባቱ በድርድር /በስምምነት/ መፈታት ካልቻለ እንዲህ ዓይነቱን መደበኛ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ መደበኛ ፍርድ ቤቶች ጉዳዩን እንዳያዩ የሚከለክላቸው ዓለም አቀፍ ሕግ ባለመኖሩ እንዲሁም በሕገ-መንግስቱ መሰረት ሕግን መሰረት አድርገው የዜጎችን ሕገ-መንግስታዊ መብቶች ተግባራዊ የማድረግ ግዴታቸውን የመወጣት ኃላፊነት ያለባቸውና የዕለት-ከዕለት ተግባራቸው ሊያደርጉት የሚገባ (ተፈጥሯዊ ግዴታቸው) በመሆኑ ፍርድ ቤቶች ጉዳዩን አይቶ የመዳኘት ስልጣን አላቸው፡፡" በሚል ሸሮታል፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. አዲስ በሚወጣ የሥራ መሪ ቅጥር ላይ የሚደረግን ውድድር ተከትሎ የሚነሳ የሥራ ክርክር በአዋጁ ሊሸፈን ይችላል?
2. የሥራ መሪ መሆን/አለመሆንን የማስረዳት ሸክም የማን ነው? የሥራ መሪነትን ማስረዳት የሚቻለውስ እንዴት/በምን መንገድ ነው?
3. በሥራ መሪ መደብ ላይ የሚወዳደር ሠራተኛ የምወዳደርበት የሥራ መደብ የሥራ መሪ የሥራ መደብ ቢሆንም አሁን ላይ ያለሁበት የሥራ መደብ ግን የሠራተኛ መደብ በመሆኑ ከአዋጁ የተፈጻሚነት ውጭ ልሆን አይገባኝም በሚል የአዋጁን ድንጋጌ በመጥቀስ ቢከራከር ክርክሩ ምን ያህል ተገቢ ነው ብለው ያምናሉ?
4. በአዋጁም ሆነ በሌሎች ልዩ ልዩ ሕጎች የማይሸፈኑ የመንግስት/ሌሎች ሠራተኞች ቢኖሩ የሚያቀርቡት ክርክር የሚሸፈነው በየትኛው ሕግ ነው?
5. የሚኒስቴሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር 342/2007 ዓ.ም በተጨባጭ የትኞቹን የሀይማኖት/የበጎ አድራጎት ተቋማት ሠራተኞችን ከአዋጁ ተፈጻሚነት ውጭ ለማድረግ የወጣ ነው? (በተለይ መንፈሳዊውን ሥራ የሚያከናውኑ አገልጋዮች ቀድሞውኑም በአዋጁ የማይሸፈኑ ከነበር፡፡)
6. አንድ ገና ለሥራ በሚወዳደር ግለሰብና በአንድ አሠሪ መካከል ከቅጥር ጋር በተያያዘ የሚነሳ አለመግባባት ቢኖር የቅጥር ሂደቱን በተመለከተ የሚነሳው አለመግባባት ሊወሰን የሚችለው በየትኛው ሕግ ነው? (አዋጁ እንዲህ አይነት ጉዳዮችን ለመፍታት ተፈጻሚነት አለው ብለው ያስባሉ? /ከዚህ አንጻር በአዲሱ አዋጅ እና በተሻረው አዋጅ መካከል ልዩነት አለ ብለው ያስባሉ? አዎ ካሉ ልዩነቶቹ ምንድን ናቸው?)

1.3 የሥራ ውል የሚቆይበት ጊዜ

በአንድ ወገን ለሠራተኛው የሥራ ዋስትናን ከማስጠበቅ አንጻር ውሉ ዘላቂነት እንዲኖረው በማስገደድ መሰረታዊ ጥበቃ ማድረግ የሚገባ ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ በውል ነጻነት መነሻ ተዋዋይ ወገኖች በሚስማሙት በተለይም አሠሪው ባለው የሰው ኃይል ፍላጎት ላይ ተመስርቶ ሠራተኞችን ለተወሰነ ሥራ/ጊዜ እንዲሁም ላልተወሰነ ሥራ/ጊዜ የሚያሰማራበትን ዕድል ከመፍጠር አኳያ የውሉ ቆይታ መሰረታዊ ጥያቄ የሚያስነሳ ነው፡፡ ሠራተኛ ተኮር የሕግ ማዕቀፎች ቅጥሮችን ሁሉ ዘለቄታዊ የማድረግ አዝማሚያ ሲታይባቸው በነጻ ገበያ መር የኢኮኖሚ ሥርዓት ውስጥ ያሉ አገራት ግን በአብዛኛው የተዋዋይ ወገኖች በሚስማሙት መሠረት የውሉ ጊዜ እንዲወሰን ይፈቅዳሉ፡፡[55]

ወደ እኛ አዋጅ ስንመጣ በመርህ ደረጃ አንድ የቅጥር ግንኙነት ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚቆጠር ሲሆን በልዩ ሁኔታ ከዚህ መርህ በተቃራኒ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ ግንኙነቱ ሊቋቋም የሚችልበትን አጋጣሚም ደንግጓል፡፡ እንዲህ ያሉት ልዩ ሁኔታዎች በዝርዝር የተቀመጡ ሲሆን ከዝርዝሮቹ ባንዱ ውስጥ ሊወድቅ የማይችል የቅጥር ግንኙነት ሁሉ ግን ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል፡፡[56] አንድ አሠሪ ለተወሰነ ጊዜ ሠራተኛን ለመቅጠር የሚችልባቸው አጋጣሚዎች ከሁለት ዋና ዋና ምክንያቶች ሊመነጩ ይችላሉ፡፡ የመጀመሪያው ከሥራው ባህሪይ አንጻር *(አንቀጽ 10(1)(ሀ፣ መ፣ ሠ፣ ረ እና ሰ))* የሚታይ ሲሆን ሁለተኛው ደግሞ ድርጅቱ በጊዜያዊነት ከሚገጥመው እክል *(አንቀጽ 10(1)(ለ፣ ሐ፣ ሸ እና ቀ))* ሊመነጭ ይችላል፡፡ ለምሳሌ በአንድ ድርጅት ውስጥ አላቂ ሥራ በኖረ ጊዜና ይህንኑ ሥራ እንዲሠራ ብቻ አንድ ባለሙያ መቅጠር ቢፈልግ አሠሪው ሠራተኛውን ለዘለቄታው እንዲያቆየው ማስገደድ አግባብ አይሆንም፡፡ እንደዚሁም አንድ ድርጅት ወቅቱን ጠብቆ የሚሠራ ሥራ ቢኖረውና በዚህም ውስጥ የሰው ሀይል ማሰማራት ቢፈልግ ላልተወሰነ ጊዜ ብቻ እንጅ በጊዜያዊነት አትቀጥርም ማለቱ ተገቢነት የለውም፡፡[57]

በዚህም መሰረት በአዋጁ አንቀጽ 10 ላይ የሥራ ውል ***ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ*** ሊደረግባቸው የሚችሉ ሁኔታዎች ተዘርዝረዋል፡፡ እነሱም፡-

---

[55] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 57፡፡
[56] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 9፡፡
[57] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 ገጽ 57፡፡

- ✓ **ሠራተኛው የተቀጠረበት የተወሰነ ሥራ እስከሚያልቅበት ጊዜ ድረስ**

ይህም ማለት ለአብነት ያህል ለአንድ የፕሮጀክት ሥራ የተቀጠረ ሠራተኛ የጊዜ ቆይታው በፕሮጀክቱ የቆይታ ጊዜ ላይ የተንጠለጠለ ነው፡፡ በመሆኑም ፕሮጀክቱ እስካለ ድረስ የሥራ ውሉ የሚቀጥል ሲሆን ይሄው የፕሮጀክት ሥራ ሲጠናቀቅ ደግሞ የሥራ ውሉም አብሮ የሚጠናቀቅ ይሆናል ማለት ነው፡፡ ከዚህ ውጭ ለአንድ ፕሮጀክት የተቀጠረን ሠራተኛ ምን አልባት አሠሪው ወደ ሌላ ፕሮጀክት አዛውሮ ቢያሰራው እንኳ የሠራተኛውን የቅጥር ግንኙነት ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ እንደሆነ የሚያስቆጥረው አይሆንም፡፡[58]

- ✓ **በፈቃድ፣ በህመም ወይም በሌላ ማናቸውም ምክንያት ለጊዜው ቀሪ የሆነ ሠራተኛ ለመተካት**

አንድ ሠራተኛ በሕጉ ላይ ከተቀመጡት የፈቃድ አይነቶች በአንዱ ምክንያት ለአጭርም ይሁን ረዘም ላለ ጊዜ ፈቃድ ሊወጣ ይችላል፡፡ ከዚህም ባለፈ በጤና ችግር ምክንያት በሥራ ውሉ የገባበትን ሥራ የመስራት ግዴታ በተገቢው መንገድ ላይወጣ የሚችልበት አጋጣሚ ብዙ ነው፡፡ በሌላ በኩል ከእነዚህ ምክንያቶች ውጭ በሆነ አጋጣሚም አንድ ሠራተኛ ለተወሰነ ጊዜ ከሥራ ሊቀር ይችላል፡፡ (ለምሳሌ በሠራተኛው በኩል ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው አግዶ ለማቆየት የሚያስችል ሁኔታ ቢገጥመውና ሠራተኛው ከሥራ ቢቀር፡፡) በእንደዚህ አይነት አጋጣሚዎች ከሥራ ገበታቸው በቀሩ ሠራተኞች ይሰራ የነበረው ሥራ በሌላ ሰው እንዲሰራ የሚያስገድድ ከሆነ በዚህ ጊዜ ውስጥ ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ ሌላ ሠራተኛ በመቅጠር ሥራው ሊሸፈን ይችላል፡፡

- ✓ **የሥራ መብዛት በሚኖርበት ጊዜ ሥራን ለማቃለል**

ለምሳሌ አንድ አሠሪ ባልጠበቀው ሁኔታ (ከዕቅዱ በላይ በሆነ ሁኔታ) ምርቱን/አቅርቦቱን እንዲጨምር ሊያስገድደው የሚችል አጋጣሚ ቢከሰትና ይህንን ተጨማሪ ሥራ ደግሞ ያሉትን ሠራተኞች ትርፍ ሰዓትም ቢሆን በማሰራት ለመሸፈን የማይችል ቢሆን የበዛውን ሥራ ለማቃለል ሲባል ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የሚቆይ የሥራ ውል ግንኙነት ከሌሎች አዲስ ሠራተኞች ጋር ሊይዝ ይችላል፡፡ ከዚህ ጋር በተያያዘ እንዲሁም ለተወሰነ ጊዜ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ማድረግን በተመለከተ የሥራ ውሉ ሊያሟላቸው/ሊመዘንባቸው የሚገቡ መስፈርቶችን በማስቀመጥ ጭምር የፌደራሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ***<u>በቅጽ 3፣</u>***

---

[58] የኢፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 16፣ ሰ/መ/ቁ/ 93813፣ ገጽ 119፣ በአመልካች ዛምራ ኮንስትራክሽን ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር እና በተጠሪ ሙሉጌታ አምባዬ ጠበቃ አደም ታደለ መካከል በቀን 13/06/2006 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

__በሰ/መ/ቁ/ 11924 ገጽ 31__ ላይ ከሰፊ ማብራሪያ ጋር የሰጠውን ውሳኔ መመልከቱ እጅግ ተገቢ ይሆናል፡፡ *(በውሳኔው መጨረሻ ላይ የተደረሰበት ድምዳሜ አግባብነት በራሱ ጥያቄ የሚያስነሳም እንኳ ቢሆን ቅሉ፡፡)*

ከዚህም በተጨማሪ ከአንቀጽ 10(1)(ሐ) ጋር በተገናኘ ***አንድ የሥራ ዘርፍ የአሠሪው ቋሚ ሥራ ቢሆንም በዚሁ ዘርፍ ሠራተኞችን ለተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ቀጥሮ ሊያሰራ የሚችል መሆኑን*** በተመለከተ በሰ/መ/ቁ/ 40305 ቅፅ 8 ገጽ 158 ላይ አመልካች የኢትዮጵያ ፕልኘና ወረቀት አ.ማ እና ተጠሪ እነ አቶ ታመነ ጫላ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ ሌላው ማሳያ ነው፡፡

- ✓ **በሕይወት ላይ አደጋ ወይም በንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ለመከላከል አጣዳፊ ሥራዎችን ለመስራት፣ በድርጅቱ ሥራ፣ ዕቃ፣ ህንጻ ወይም ፋብሪካ ላይ የደረሰውን ጉድለትና ብልሽት ለማደስ**

ለአብነት አንድ ትልቅ ፋብሪካ/አሠሪ ድርጅት በአለም አቀፍ ደረጃ የተከሰተውን የኮሮና ቫይረስ ወረርሽኝ (COVID-19) በድርጅቱ ሠራተኞች ላይ የከፋ ችግር እንዳያስከትል ለመከላከል ይችል ዘንድ ለዚሁ ተግባር አስፈላጊ የሆኑ የጤናም ይሁን ሌሎች ተግባራትን የሚያከናውኑ ሠራተኞችን ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ ቀጥሮ ሊያሰራ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራር፡፡ ችግሩ የአንድ ወቅት ችግር ከመሆኑ አንጻር ይህንን ተግባር ለማከናወን ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ ሠራተኛን መቅጠር አስፈላጊም ተገቢም ላይሆን ይችላል፡፡

- ✓ **አልፎ አልፎ የሚሠራ ሥራ ማለትም ሥራው የአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ሆኖ እየተቋረጠ ሥራው በሚኖርበት ጊዜ ብቻ የሚሠራ ሥራ ለመሥራት**

ለምሳሌ አንድ ህንጻ ሥራ ተቋራጭ የህንጻ ግንባታ ማከናወን የአሠሪው ቋሚ ተግባር መሆኑ ቢታወቅም ግንባታው በተለየያ ደረጃ የተለያዩ ባለሙያዎችን ተሳትፎ የሚጠይቅ ቢሆን በዚሁ አግባብ ሊያከናውን ይችላል፡፡ ለምሳሌ የፊኒሽንግ ሥራውን ለማከናወን ተግባሩ እዚህ ደረጃ ሲደርስ ብቻ ለዚሁ አላማ የሚሆኑ ሠራተኞችን ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የሚቆይ የሥራ ውል በመፈጸም ሥራውን ሊያከናውን ይችላል፡፡

ከዚህም ባሻገር የሆቴል አገልግሎት ሥራዎችን ማከናወን የአንድ ሆቴል ቋሚ ሥራ መሆኑ ቢታወቅም የሆቴሉ የቀን ተቀን ተግባራት መሆናቸው ቀርቶ ነገር ግን የሆቴሉን አገልግሎት የሚሹና አልፎ አልፎ የሚከሰቱ ለአብነት የስብሰባ ዝግጅት፣ የሰርግ፣ የፌስቴቫል እና የምርቃት

ፓርቲ፣ ከክብረ በዓላት እና የኢዩቤልዩ አከባበርን ተከትሎ የሚከሰቱ ሥራዎች ሲኖሩ የሚሰሩ ስራዎችን የሚመለከቱ ሊሆኑ ይችላሉ፡፡ በዚህም መሰረት እንዲህ አይነት ሥራዎች ሲኖሩና እነዚህን ሥራዎች ለመስራት ብቻ ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ በሚቆይ የሥራ ውል ተቀጥረው ከሌሎች የሆቴሉን የዕለት ከዕለት ተግባራት ለማከናወን ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ የሚቆይ የሥራ ውል ይዘው ከሚሰሩት የሆቴሉ ሠራተኞች በተለዬ ሁነታ የሚሠሩ ሠራተኞች ቢያጋጥሙ የሥራ ውላቸው በዚህ አግባብ የተመሰረተና የሚያከናውኑት ሥራም በዚሁ አግባብ መሆኑ ከተረጋገጠ ይህንን ሥራ ለረጅም ጊዜ ሲሰሩት የቆዩ ቢሆንም እንኳ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የተደረገውን የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ ነው ሊያስብለው የሚችል አይሆንም፡፡[59] ከዚህም ባለፈ አንድ አሠሪ ቀጣይነት ባለው የሥራ ዘርፍ/መደብ ላይ ለተወሰነ ጊዜ በሚቆይ የሥራ ውል ሠራተኞችን ቀጥሮ ሊያሰራ የሚችል ከመሆኑ አንጻር የአንድ ሠራተኛ ቀጣይነት ባለው የሥራ ዘርፍ ላይ ተቀጥሮ መገኘት ምንግዜም ቢሆን የሥራ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ ነው የሚል ድምዳሜ ላይ ሊያደርስ አይችልም፡፡[60]

- ✓ **የወቅት ሥራ ለመሥራት ማለትም የአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ሆኖ በየአመቱ ለተወሰነ ጊዜ ብቻ በተለመደው ጊዜ እየተደጋገመ የሚሠራ ሥራ ለመስራት፣**

የወቅት ሥራ ማለት ከላይ በርዕሱ እንደተመላከተው የአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ሆኖ በየአመቱ ለተወሰነ ጊዜ ብቻ በተለመደው ጊዜ ብቻ እየተደጋገመ የሚሠራን የሥራ አይነት የሚያመላክት ነው፡፡ በዚህም መሰረት ለአብነት ያህል፡- ቡና ለቀማ፣ ሰሊጥ አጨዳ፣ አገዳ አጨዳ፣ ጥጥ ለቀማ… የመሳሰሉትን ተግባራት ለማከናወን በዚሁ የኢንቨስትመንት ዘርፍ የተሰማሩ ኢንቨስተሮች/አሠሪዎች እንዲህ አይነቱ ሥራ ሲኖር ብቻ ሠራተኞችን በዚሁ አግባብ ለተወሰነ ሥራ/ጊዜ እየቀጠሩ ሊያሠሩ ይችላሉ፡፡ ምንም እንኳ ቡና ማልማት፣ ሰሊጥ ማምረት፣ አገዳ ማልማት እንዲሁም የጥጥ ማልማት ሥራው ለአሠሪዎች/ኢንቨስተሮች ቋሚ ተግባራቸው ቢሆንም ከላይ የተጠቀሱት የሥራ አይነቶች/ተግባራት ግን በየአመቱ ለተወሰነ ጊዜ ብቻ በተለመደው ጊዜ እየተደጋገሙ የሚከናወኑ ተግባራት በመሆናቸው በዚሁ አግባብ የሚከናወኑ ናቸው፡፡

---

[59] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 80350፣ ገጽ 27፣ በአመልካች ሸራተን አዲስ እና በተጠሪ እነ አቶ ገናናው ከበደ (ሃምሳ አንድ ሰዎች) መካከል በነበረ ክርክር *"በእርግጥ ከላይ የተጠቀሱት አስገዳጅነት ያላቸው የዚህ ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች* (ሰ/መ/ቁ/ 11924 ቅፅ 3 ገጽ 31 እና ሰ/መ/ቁ/ 25526 ቅፅ 4 ገጽ 22) *የስራው ባሕርይ ቀጣይነት ያለው መሆኑ ከተረጋገጠ አሰሪ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 10 መሰረት የስራ ውሉ ተደርጓል በማለት የሚያቀርበው ክርክር ተቀባይነት ሊሰጠው እንደማይገባ ያስገነዝባል"* በማለት በቀን 20/02/2005 ዓ.ም በሰጠውና ከዚህ አንጻር ታይቶ እንዲወሰን በመለሰው ውሳኔ ላይ የሰጠው ማብራሪያ፡፡

[60] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 79853፣ ገጽ 36፣ በአመልካች የአዲስ አበባ ከተማ መንገዶች ባለሥልጣን እና እነ አቶ ጌታቸው ደበበ (14 ሰዎች) መካከል በነበረ ክርክር በቀን 04/03/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

- ✓ **አንዳንድ ጊዜ የሚሠራ ሥራ ማለትም ለአንድ አሠሪ ቋሚ ሥራ ያልሆነ በሚያስፈልግበት ጊዜ ብቻ የሚሰራ ሥራ ለመሥራት፣**

ከዚህ ጋር በተያያዘ አብነት ለማንሳት ቢያስፈልግ ምን አልባት አንድ የህንጻ ስራ ተቋራጭ ከመደበኛ የግንባታ ሥራው በተለዬ ሁኔታ በአንድ ፕሮጀክት ላይ የውኃ ጉድጓድ ቁፋሮ ወይም የኤሌክትሪክ መስመር ዝርጋታ እና ገጠማ ሥራ ጭምር እንዲያከናውን ከአሠሪው ድርጅት ጋር በልዩ ሁኔታ ቢስማማ ለዚህ አዲስ ለሆነውና የተቋራጩ ቋሚ ሥራ ላልሆነው የውኃ ጉድጓድ ቁፋሮ ወይም የኤሌክትሪክ መስመር ዝርጋታና ገጠማ ሥራ አስፈላጊ የሆኑ ሠራተኞችን ይሔው ሥራ እስከሚያልቅበት ድረስ ለሚቆይ ጊዜ ብቻ ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ በሚደረግ የሥራ ውል ቀጥሮ ሊያሠራ የሚችልባቸውን አጋጣሚዎች ለማንሳት ይቻላል፡፡

- ✓ **ላልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል በተደረገበት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ በድንገት ለዘለቄታው በመለየቱ ለጊዜው ሥራ ለማሰራት**

ለምሳሌ ለድርጅቱ ቁልፍ የሆነ ሠራተኛ ባጋጠመው ድንገተኛ የትራፊክ አደጋ ምክንያት ሂወቱ ቢያልፍ የዚህን ሰው ቦታ ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ በሚደረግ የሥራ ውል በሌላ ሠራተኛ ለመሸፈን እስከሚቻልበት ጊዜ ድርስ ክፍተቱ ጊዜ የማይሰጥ ከመሆኑም ባሻገር ህይወቱ ባለፈው ሠራተኛ ልክ የሆነ ሰው ከገቢያ ፈልጎ ለመቅጠር ራሱን የቻለ ጊዜ ስለሚፈልግ ቢያንስ ቢያንስ በተወሰነ ደረጃም ቢሆን ክፍተቱን ለመሙላት አንድን ሰው ለዚህ ጊዜ ብቻ ለተወሰነ ጊዜ በሚቆይ የሥራ ውል ቀጥሮ ሲያሰራ ሊቆይ ይችላል፡፡

ይሁን እንጅ እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችለውና በጥንቃቄ መታየት የሚገባው ጉዳይ ቢኖር ምን አልባት ቀደም ሲል በአንቀጽ 10(1)(ለ) መሰረት በህመም ምክንያት ለጊዜው ቀሪ የሆነን ሠራተኛ ለመተካት በዚሁ አግባብ ለተወሰነ ጊዜ የሚቆይ የሥራ ውል ፈጽሞ እየሰራ እያለ ህመምተኛው ቢሞት የዚህ የህመምተኛውን ሥራ ለጊዜው ተክቶ ለመስራት የገባው ሰው የሥራ ውል ምን ሊሆን ይችላል የሚለው ነው፡፡ ምን አልባትም የተከራካሪዎችን ማንነት ለጊዜው ወደ ጎን ትተን በምዕራብ አማራ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቋሚ ቦርድ በ2011 ዓ.ም ተነስቶ የነበረን አንድ ጉዳይ ለአብነት ያህል ብናነሳ ጉዳዩን ይበልጥ ግልጽ ለማድረግ ይቻላል፡፡

በዚህም መሰረት ለአብነት ኢትዮጵያ ባንክ የተሰኘ ድርጅት በህመም ምክንያት ከሥራ ገበታዋ ላይ የቀረችውን ወ/ሮ አበቡን ለመተካት በማሰብ አቶ ደምመላሽ የተባለውን ግለሰብ ለ3 ወራት

በሚቆይ (በየ3 ወራቱ በሚታደስ) የሥራ ውል ቀጥሮ እያሰራው ሳለ ወ/ሮ አበቡ ከዚህ አለም በሞት ትለያለች፡፡ ድርጅቱም የሠራተኛውን የሥራ ውል ለተጨማሪ 3 ወራት አድሶ/አራዝሞ ሲያሰራው ከቆዬ በኋላ ጊዜው ሲያልቅ የሥራ ውሉን አቋረጠ፡፡ ይሁን እንጅ አቶ ደምመላሽ ምንም እንኳ ለ3 ወራት (ለተወሰነ ጊዜ) ለሚቆይ የሥራ ውል የገባሁ ቢሆንም ድርጅቱ ወ/ሮ አበቡ ከሞተች በኋላ ለተጨማሪ 3 ወራት የሥራ ውሌን አድሶልኝ የቆየሁና ሠራተኛዋም ከሞተች 45 ቀናት ያለፋት ከመሆኑ አንጻር እንዲሁም እየሰራሁበት ያለው የሥራ መደብም ላልተወሰነ ጊዜ በሚደረግ የሥራ ውል የሚሸፈን ከመሆኑ አኳያ የሥራ ውሌ ሊቋረጥብኝ አይገባም በሚል የአዋጁን አንቀጽ 10(1)(ሸ) በመጥቀስ ክስ ያቀረበበትን እና ድርጅቱ በበኩሉ የተለያዩ ምክንያቶችን በማንሳት በተቃራኒው የተከራከረበትን እና ቦርዱም ከሳሹ ባነሳው አግባብ ውሳኔ የሰጠበትን አጋጣሚ ማስታወስ ይቻላል፡፡

እንዲህ አይነት አጋጣሚዎች ሲከሰቱ ታዲያ እያንዳንዱን ጉዳይ አሠሪውና ሠራተኛው በጉዳዩ ላይ ከነበራቸው ሀሳብ እንዲሁም ሕጉ በድንጋጌው ሊያሳካው ካሰበው ዓላማ አንጻር በከፍተኛ ጥንቃቄ በትኩረት ተመልክቶ ውሳኔ ላይ መድረስን ይጠይቃል፡፡

- ✓ **በድርጅቱ መዋቅር ጥናትና በጥናቱ አፈጻጸም መካከል ባለው ጊዜ የሚፈጠርን ክፍት የሥራ መደብ ለማሟላት** ለጊዜው የሚፈጸም ቅጥር ናቸው፡፡

ይህ አይነቱ ሁኔታ የሚከሰተው ደግሞ አንድ ድርጅት የተለያዩ የአሰራር ዘዴዎችን ወይም ለውጦችን ተግባራዊ በማድረግ አላማ መዋቅራዊ ለውጦችን ሊያካሂድ የሚችልበት ሁኔታ ሲያጋጥም ነው፡፡ መዋቅራዊ ለውጥ ደግሞ እንዲሁ በዘፈቀደና በአንድ ጀምበር የሚከናወኑ ሳይሆኑ ትልቅ ጥናትና ሰፊ ጊዜንም የሚጠይቁ ከመሆናቸው ባለፈ በድርጅቱ ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞችን ዕጣ-ፈንታም በአወንታዊም ይሁን በአሉታዊ ሁኔታ የሚነኩም ጭምር ናቸው፡፡ በመሆኑም በእንዲህ አይነት አጋጣሚዎች (በጥናቱና በተግባራዊነቱ መካከል ባለው ጊዜ ውስጥ) የሚከሰትን የሠራተኛ ክፍተት ለተወሰነ ጊዜ በሚቆይ የሥራ ውል ሠራተኛን በመቅጠር ክፍተቱን ሸፍኖ እንዲቆይ ለአሠሪው ሕጉ መብት ይሰጠዋል፡፡

ይሁንም እንጅ ከዚህ በላይ በተጠቀሱት ሁለት ምክንያቶች ማለትም ላልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል በተደረገበት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ በድንገት ለዘለቄታው በመለየቱ ለጊዜው ሥራ ለማሰራት እና በድርጅቱ መዋቅር ጥናትና በጥናቱ አፈጻጸም መካከል ባለው ጊዜ የሚፈጠርን ክፍት የሥራ መደብ ለማሟላት ለጊዜው የሚፈጸም የቅጥር ግንኙነት ሊቆይ የሚችለው **ከ45**

የሥራ ቀናት ሳልበለጠ እና ለአንድ ጊዜ ብቻ ነው።[61] ይህም የሆነበት ዋናው ምክንያት ከመጀመሪያውኑ የሥራዎቹ ባህሪያት ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ በሚቆይ የሥራ ውል የሚሸፈኑ ከመሆናቸው አንጻር አሠሪው ተገቢ ባልሆነ ምክንያት በዚህ ሰበብ እንዳይጠቀም ለመከላከል ሲባል ነው። በዚህም ምክንያት የተለያዩ ሠራተኞችንም ቢሆን በየ45 ቀኑ ወይም ከ45 ቀናት አልበለጠም በሚል ምክንያት እያቀያዩሪ መቅጠር አይችልም። ነገር ግን በዚህ አይነት ሁኔታ የሥራ ቅጥር ውል ተፈፅሞ ቢገኝ ውጤቱ ምን ይሆናል የሚለውን አዋጁ ምላሽ አይሰጥም።

ይሁንም እንጅ በአንቀጽ 10 ላይ ከተጠቀሱት ለተወሰነ ጊዜ ከሚደረጉ የሥራ ውሎች በተጨማሪ ሌሎች ለተወሰነ ጊዜ የሚደረጉ የሥራ ውሎች ሊኖሩ የሚችሉ መሆኑ መዘንጋት የለበትም። ለምሳሌ አንቀጽ 46(3) በራሱ ቤት በሚሰራ ሠራተኛና በአንድ አሠሪ መካከል የሚደረግ የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ እንደተደረገ ይቆጠራል በሚል ያስቀምጣል። ከዚህም በተጨማሪ ሰ/መ/ቁ/ 18832 ቅጽ 6 እና ሰ/መ/ቁ/ 47469 ቅጽ 9 ላይ አንድ ሰው ጡረታ ከወጣ በኂላ የሚፈጽመው የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚቆጠር መሆኑ ውሳኔ ተሰጥቶበታል።

ከዚህም ባሻገር የፌደራሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 138054፣ ቅፅ 21፣ ገጽ 26፣ ሀምሌ 28 ቀን 2009 ዓ.ም በአመልካች የላሊበላ ማር ሙዝየም እና ወ/ሮ ማሬ በዛ መካከል በነበረው ክርክር *"... የግንባታ ሥራው ባለበት ጊዜ የሚሠራው ሥራ ሲገባደድ ወይም ሲጠናቀቅ የሥራ ውላቸው የሚቋረጥ ሠራተኞች ናቸው። ለእንደዚህ አይነት የሥራ ውል የተቀጠሩ ሠራተኞች በአንቀጽ 24(1) መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠሩ ሠራተኞች ናቸው። ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ ሠራተኛ የሥራ ውሉ የሚቋረጥበት ጊዜ ሲደርስ ከሥራ ማሰናበት እንደሚቻል ከአንቀፅ 24(1) ለመረዳት ይቻላል። ስለሆነም አመልካች ተጠሪን ያሰናበተው አንቀፅ 24(1) እና አንቀፅ 30(1) መሰረት መሆኑ ከተረጋገጠ የተጠሪ የሥራ ስንብት ክፍያ የሚከፈልበት ምክንያት የለም።"* በሚል የሰጠውን ውሳኔ በተጨማሪነት መመልከት ተገቢ ነው።

ጉዳዩን ለመቋጨት ያህል መርሁ (አንቀጽ 9) የተደረጉ የሥራ ውሎች ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረጉ የሚቆጠር ከመሆኑ አንጻር የተደረገው የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ነው የሚል ክርክር በአሠሪው ከተነሳ የማስረዳት ሸክሙ የአሠሪው ሲሆን ምንአልባት ግን የሥራ

[61] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 7፣ አንቀጽ 10(2)

ውሉ ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ነው የሚለው ክርክር የተነሳው ግን በሠራተኛው በራሱ ከሆነ ይህንን የማስረዳት መብት ይኖረዋል ማለት ነው፡፡ በተቃራኒው ደግሞ የሥራ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረረገ መሆኑ ከተረጋገጠ ይህንኑ የማስተባበል ግዴታ በሌላኛው ተከራካሪ ወገን ትክሻ ላይ የሚያርፍ ይሆናል ማለት ነው፡፡ ዋናውና በትኩረት ሊታይ የሚገባው ነጥብ ደግሞ አንድ የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ መሆኑን ለማረጋገጥ ውሉ በጊዜ መገደቡ አልያም እንዲሁ ጥቅል በሆነ መንገድ ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ መሆኑ መገለጹ ብቻውን የሥራ ውሉን ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተደረገ ስለመሆኑ በቂ ማረጋገጫ ሊሆን የማይችል መሆኑን ነው፡፡ ይልቁንስ የሥራ ውሉ ባህሪይ በአንቀጽ 10 አግባብ የተመሰረተ መሆኑ ሊረጋገጥ ግድ ይላል፡፡

በመጨረሻ ሊታወስ የሚገባው ነገር ቢኖር ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ በተቀጠሩ እና ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ በተቀጠሩ ሠራተኞች መካከል ሊነሳ የሚችለው የመብት ይገባኛል ጥያቄ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር የፌዴራሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ከሚጠየቁት መብቶችና ጥቅማ-ጥቅሞች አይነት በመነሳት ሁለት የተለያዩ ይዘት ያላቸውን ውሳኔዎች የሰጠ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ ከዚህ አንጻር በአንድ በኩል ቅጽ 9፣ በሰ/መ/ቁ/ 47469፣ ገጽ 217፣ በጡረታ የተገለሉና ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠሩ ሠራተኞች ቋሚ ሠራተኞች የሚያገኟቸውን ልዩ ልዩ ጥቅማ-ጥቅሞችን የማግኘት መብት የሌላቸው ስለመሆኑ፤ (ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ ለተቀጠሩ ሠራተኞች ብቻ ተብለው በሕብረት ስምምነት ላይ የተቀመጡትን፡፡) እንዲሁም በዚሁ ተመሳሳይ ቅፅ በሰ/መ/ቁ/ 44218፣ ገጽ 267 ላይ ከዚሁ ጋር በተገናኘ የሰጣቸውን ውሳኔዎች በሌላ በኩል ደግሞ በቅፅ 15፣ በሰ/መ/ቁ/ 87338፣ ገጽ 30 ላይ አንድ ሠራተኛ የቅጥሩ ውል አይነት ቋሚም ይሁን ግዜያዊ ለሠራተኛ በሕጉ በተፈቀዱ ጥቅሞች የመጠቀምና ሕጉ የሰጣቸውን ከለላዎች የማግኘት መብት ያለው ስለመሆኑ፣ (በአዋጁ ያለልዩነት በቅጥር ላይ የተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ላላቸው የትኞችም አይነት ሠራተኛኞች (ለተወሰነ ጊዜ/ሥራም ሆነ ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ) ለሚቀጠሩ ሠራተኞች) በጠቅላላው ተፈጻሚ የሚሆኑ መብቶችና ጥቅማ-ጥቅሞችን በተመለከተ፡፡)

1.4 ለሙከራ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል

በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የተደረገው የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ/ሥራም ይሁን ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ በመካከላቸው ለተፈጠረው የሥራ ግንኙነት በትክክልም ሠራተኛው ለሥራው እንዲሁም አሠሪው ደግሞ ሠራተኛው እንዲኖረው ለሚያስበው ምቹ የሥራ ባህሪም ሆነ ሊያገኝ ለሚያስባቸው ሌሎች ውጤቶች ምቹ ስለመሆን አለመሆናቸው ለመፈተሽ የሥራ

ውሉን ለሙከራ ጊዜ በሚደረግ ግንኙነት ሊጀምሩት ይችላሉ፡፡ በዚህም መሰረት ***አሠሪውና ሠራተኛው በጋራና በግልጽ ተስማምተው*** ሠራተኛው በሥራ ውሉ መሰረት ሊመደብበት ለታቀደው የሥራ መደብ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን፣ (የሥራ ብቃቱን ብቻ ሳይሆን ስነ-ምግባሩንም ጭምር ሊሆን ይችላል) **ለ60 የሥራ ቀናት ብቻ የጊዜ ቆይታ የሚኖረው የሙከራ ጊዜ የሥራ ውል ሊመሰርቱ ይችላሉ፡፡**[62] ይሁን እንጅ ለዚህ አላማ የሚደረገው የሙከራ ጊዜ የሥራ ውል ሠራተኛው ሥራ ከጀመረበት ***ከ60 የሥራ ቀናት በላይ ሊቆይ የማይችል*** ከመሆኑም ባሻገር ውሉ በግራ ቀኙ የጋራ የሆነ ግልጽ ስምምነት ላይ የተመሰረተ ከመሆኑም ባሻገር በጽሁፍ መሆንም ይጠበቅበታል፡፡[63]

ምንም እንኳ በአዋጁ የተቀመጡት ቅድመ-ሁኔታዎች እነዚህ ቢሆኑም አዋጁ ከዚህ ውሳኔ በኋላ ተሻሽሎ የወጣ እንደመሆኑ መጠን ይህንን ቅድመ-ሁኔታ እንደ አንድ ቅድመ-ሁኔታ ያላካተተው ከመሆኑ አንጻር የውሳኔው ተፈጻሚነት ላይ ራሱን የቻለ ጥያቄ ማስነሳቱ ባይቀርም አንድ የሥራ ውል ለሙከራ ጊዜ የተደረገ ነው ለማለት በአዋጁ ከተጠቀሱት ባሻገር ለሙከራ ጊዜ የተደረገው የሥራ ውል ***በሁለት ምስክሮች ፊት*** ጭምር የተደረገ መሆን የሚገባው መሆኑን የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ አሳልፏል፡፡[64] ይሁን እንጅ ሠራተኛው ቀድሞ ይሰራው በነበረው ሥራ እንደገና በአሠሪው ቢቀጠር ለሙከራ ጊዜ ሊቀጠር አይችልም፡፡[65] ***(የሙከራን ዓላማ ቀድሞ ስለፈጸመው፡፡)***

ይህንን እና መሰል ዓላማዎችን ለማሳካት ሲባል በአንድ አሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚፈጠር የሥራ ውል ግንኙነት በዚህ መልኩ በሚደረግ የሙከራ ጊዜ የሥራ ውል ሊጀምር እነደመቻሉ መጠን የሙከራ ጊዜ ከሌለባቸው ወይም ይህንኑ የሙከራ ጊዜ ካጠናቀቁ የሥራ ውሎች በተለዬ ሁኔታ ራሱን የቻለ ውጤትንም ያስከትላል፡፡ በመሆኑም አንድ ለሙከራ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል ከሚኖሩት ውጤቶች መካከል ቀጣዮቹ ተጠቃሾች ናቸው፡፡[66]

---

[62] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11፣ አንቀጽ 11

[63] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 11(3)

[64] የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 22፣ ሰ/መ/ቁ/ 126667፣ ገጽ 232 ላይ በአመልካች ኤሊያስ ባርና ሬስቶራንት እና በተጠሪ እነ ወ/ሮ ምርትነሽ አጥናፉ መካከል በነበረው ክርክር (የሙከራ ጊዜ ቅጥር ሲፈጸም ሠራተኛው በግልጽ እንዲያውቀው ሳይደረግና ስምምነት ሲደረግም በጽሁፍ ተደርጎ በሁለት ምስክሮች ባልተረጋገጠበት አሠሪው ሠራተኛው የተቀጠረበት የሥራ መደብ ተስማሚ ሆኖ አልተገኘም በሚል የቅጥር ውለን ያለምንም ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በሕጉ መብት አልተሰጠውም) በሚል በቀን 26/01/2010 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[65] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11፣ አንቀጽ 11(2)

[66] ዝኒ ከማሁ፣ አንቀጽ 11(4-7)

- ሕጉ በራሱ በልዩ ሁኔታ በቀጣይ ማለትም በዚሁ አንቀጽ በንዑስ-አንቀጽ 5 እና 6 ላይ ያስቀመጣቸው ልዩነቶች እንደተጠበቁ ሆነው በሕግ፣ በህ/ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ በሌላ ሁኔታ ካልተወሰነ በስተቀር በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሌላ ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡
- ሠራተኛው ለሥራው ተስማሚ አለመሆኑ ሲረጋገጥ አሠሪው ያለማስጠንቀቂያ እንዲሁም የሥራ ስንብት ክፍያና ካሳ መክፈል ሳይገደድ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል፡፡[67]
- በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛም ያለማስጠንቀቂያ ሥራውን ሊለቅ ይችላል፡፡
- የሙከራ ጊዜ ካለቀ በኋላ ሠራተኛው ስራውን ከቀጠለ ለሙከራ ከተቀጠረበት ጊዜ ጀምሮ በውሉ ለታቀደው ጊዜ ወይም ሥራ እንደተቀጠረ ይቆጠራል፡፡

ይሁን እንጅ አንድ አሠሪ የቀጠረውን ሠራተኛ በሙከራ ጊዜ አጥጋቢ ውጤት አላሳየህም በማለት የሥራ ውለን ያለምንም ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ መብት የሚኖረው ቀድሞውኑ በሕጉ አግባብ የተደረገ የሙከራ ጊዜ የሥራ ውል ስምምነት መኖሩ ከተረጋገጠ ብቻ ነው፡፡ በመሆኑም ይህ አይነት በሕጉ አግባብ የተደረገና ግልጽ የሆነ ለሙከራ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል ስምምነት መኖሩ ባልተረጋገጠበት ሁኔታ አንድን ሠራተኛ 60 የሥራ ቀናት ስላልሞላው በሚል ምክንያት ብቻ አጥጋቢ ውጤት ስላላሳየህ ለሥራው አትመጥንም በሚል ተገቢነት የሌለው ምክንያት የሥራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ አይቻልም፡፡[68]

ከሙከራ የሥራ ውል ጋር በተገናኘ የሚነሳው ሌላው ጥያቄ የሙከራ ጊዜው የሚጀምረው መቼ ነው የሚለው ነው፡፡ ከዚህ አንጻር የሙከራ ጊዜ መቆጠር መጀመር ያለበት ከተቀጠረበት ጊዜ ጀምሮ እንጅ ብቀጠርም ገና ሥራ ስላልጀመርኩ ለሥራው ብቁ መሆን አለመሆኔ ሳይታወቅ ብቁ አይደለህም ተብዬ የሙከራ ጊዜ ቅጥሬ ሊሰረዝ አይገባም የሚል ጥያቄ ሊነሳ አይችልም፡፡ ለአብነት በክረምት የተቀጠረ መምህር ገና ት/ት የሚጀምረው በመስከረም ወር ሆኖ ሳለ ለተቀጠርኩበት የመምህርነት ሥራ ብቁ አይደለህም ተብዬ የሙከራ ቅጥር ውሌ ሊሰረዝብኝ

---

[67] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 140781፣ ቅፅ 21፣ በአመልካች ታደሰ እንጀሪ ሆቴልና ጠ/ን/ስ/ኃ/የተ/የግ/ማ/ እና በተጠሪ ወ/ሪት ሉላ ዘሪሁን መካከል በነበረ ክርክር፣ በቀን 18/11/2009 ዓ.ም፣ ገጽ 22 ላይ *"… የሙከራ ጊዜ ቅጥር ሲፈጸም ሠራተኛው በግልጽ ሊያውቀው የሚገባው ጉዳይ ሲሆን የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ስምምነት ከተደረሰም ስምምነቱ በጽሑፍ ሁኖ በሁለት ምስክሮች መረጋገጥ ያለበት ስለመሆኑ ሕጉ ያሳያል፡፡ በዚህ አግባብ የተደረገ የሙከራ ጊዜ ስምምነት መኖሩ ከተረጋገጠ አሠሪው ሠራተኛውን ለተቀጠረበት የሥራ መደብ ተስማሚ አለመሆኑን ካመነበት የቅጥር ውሉን ያለምንም ማስጠንቀቂያ የማቋረጥ መብት ሕጉ የሰጠው ጉዳይ ነው"* በማለት የሰጠው ውሳኔ፡፡

[68] ዝኒ ከማሁ፣ ቅጽ 16፣ ሰ/መ/ቁ/ 98052፣ ገጽ 85፣ በአመልካች በርሄ ሐጎስ ጠቅላላ ሥራ ተቋራጭ እና በተጠሪ አቶ ገመቹ አዱኛ መካከል በነበረ ክርክር ሀምሌ 14 ቀን 2006 ዓ.ም የተሰጠ ውሳኔ፡፡

አይገባም የሚል ጥያቄ ቢያነሳ ክረምትም ላይ የሚሠሩ የመምህርነት ተግባራት ስለሚኖሩና ብቁ አለመሆኑንን ሊያረጋግጡ ስለሚችሉ ጥያቄው ተቀባይነት ላይኖረው ይችላል፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተቀጠሩ ሠራተኞች ላልተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተቀጠሩ ሠራተኞች የተጠበቁ ጥቅማጥቅሞችን በተመሳሳይ ሁኔታ ማግኘት ይችላሉ ብለው ያምናሉ?
2. አንድን የሥራ ውል በጊዜ መገደብ ብቻውን የተደረገው የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ብቻ ለሚቆይ የሥራ ቅጥር ግንኙነት የተደረገ ነው ወደሚል መደምደሚያ ያደርሳል ብለው ያምናሉ? ለምን?
3. በአንቀጽ 10(2) እንደተመለከተው በንዑስ-አንቀጽ 1(ሸ) እና (ቀ) መሰረት ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል የ45 የሥራ ቀናት ገደብ ሳይከበር ቀርቶ ከዚያ በላይ ሠራተኛውን እያሠራው ቢቀጥልና ከተወሰነ ጊዜ በኋላ ደግሞ ላሰናብትህ ቢለው የሚኖረው ውጤት ምን ይሆናል?
4. በአንቀጽ 10(2) ላይ የተቀመጠው የ45 የሥራ ቀናት የጊዜ ገደብ በአዋጁ አንቀጽ 11(3) ለሙከራ ጊዜ ከተቀመጠው የ60 የሥራ ቀናት የጊዜ ገደብ አንጻር እንዴት ይታያል?
5. አንድ ሥራው እስከሚጠናቀቅ ድረስ የተቀጠረን ሠራተኛ ሥራው ከተጠናቀቀ በኋላ አሠሪው ሠራተኛውን ካለማሰናበቱም ባሻገር በሌላ ሥራ ቦታ ላይ መድቦ ሲያሠራው ከቆየ በኋላ ሥራው ስላለቀ በሚል ምክንያት የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል?

ክፍል ሁለት

የአሠሪና ሠራተኛ ግዴታዎች፣ የተከለከሉ ተግባራት እና የሥራ ውል መሻሻል

2.2 ግዴታዎች

ምንም እንኳ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው የሥራ ውል በተዋዋይ ወገኖች መልካም ፈቃደኝነት ላይ ተመስርተው ከሚደረጉ ጠቅላላ የውል አይነቶች መካከል ፈጽሞ የማይገኛኝ እንዳለመሆኑ መጠን ተዋዋይ ወገኖቹ በውሉ የቆይታ ጊዜ ሊኖሯቸው የሚችሉ መብትና ግዴታዎችን የሚይዝ መሆኑ ይጠበቃል፡፡ ይሁን እንጅ እንዲህ አይነት የሥራ ውል ግንኙነቶች ካላቸው ሀገራዊ ማህበራዊ፤ ኢኮኖሚያዊ እና ፖለቲካዊ አንድምታ አንጻር ሙሉ በሙሉ በተዋዋይ ወገኖች መልካም ፈቃደኝነት ላይም የተተወ አይደለም፡፡ በዚህም መሰረት በእያንዳንዱ የሥራ ውል፣ የሥራ ደንብ እና የህብረት ስምምነቶች ተዘርዝረው የሚገኙ የግራ ቀኙ መብትና ግዴታዎች የሚኖሩ ቢሆንም ሕጉ በራሱ በግልጽ እና በዝርዝር ያስቀመጣቸው ተጨማሪ መብትና ግዴታዎች አሉ፡፡ በዚህም መሰረት አዋጁ በዋናነት በአንቀጽ 12 እና 13 ስር በቅደም-ተከተል የአሠሪውን እና የሠራተኛውን ግዴታዎች ዘርዝሮ አስቀምጦ እናገኘዋለን፡፡

2.1.1 የአሠሪው ግዴታዎች

የአሠሪዎችን ግዴታ በተመለከተ ብዙውን ጊዜ የድርጅቶችን የኃላፊነት ሥራዎች የሚመሩት ከድርጅቱ ባለቤት ውጭ የሆኑ ሥራ አስኪያጆች ወይም የሥራ መሪዎች ከመሆናቸው አኳያ በአሠሪዎች በኩል የተቀመጡትን ግዴታዎች ይበልጥ ተፈጻሚ ለማድረግ ዓላማ ሲባል የድርጅቱ ባለቤት እንዲሁም የሥራ መሪዎች (ማናጀሮች /ሥራ አስኪያጆችም/) ጭምር አሠሪ ተብለው በአዲሱ አዋጅ በግልጽ እንዲቀመጡ ተደርጓል፡፡ በዚህም መሰረት በአሠሪው ላይ ከተቀመጡት ጠቅላላ ከሕግ የመነጩ ግዴታዎች መካከል፡- ሠራተኛው ከደመወዙ የተወሰነ መቶኛ እየተቀነሰ ለሠራተኛ ማኅበር መዋጮ ገቢ እንዲደረግለት በጽሁፍ ሲያመለክት ይህንኑ መጠን በየወቅቱ ተቀናሽ በማድረግ ወደ ሠራተኛ ማኅበሩ የባንክ ሂሳብ በየወቅቱ ገቢ ማድረግ፣ ሚኒስቴሩ በሚያዘጋጀው ቅጽ መሠረት የሥራ ሁኔታ እና ቦታ የሚመለከቱ መረጃዎችን የማስመዝገብ እና በሥራ ላይ ያሉ የአስተዳደር ደንቦችን ሠራተኞች እንዲያውቁት አስፈላጊ ግንዛቤ የመፍጠር ግዴታዎች የሚሉት በአንቀጹ ላይ ከተቀመጡት የአሠሪው ግዴታዎች

መካከል በአዋጁ አዲስ የተጨመሩ ከመሆናቸው በተጨማሪ በአንቀት 92 ላይ ደግሞ ማንኛውም አሠሪ የሠራተኞችን ደኅንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታም ተጥሎበታል፡፡

በሌላ በኩል በአሠሪው ላይ የተጣሉት ግዴታዎች በድንጋጌው ላይ በግልጽ የተዘረዘሩት እንደመሆናቸው መጠን በቀላሉ ለመገንዘብ የሚያስችሉ በመሆኑ ያን ያህል ሰፊ ማብራሪያን የሚጠይቁ ናቸው ለማለት አይቻልም፡፡ ያም ሆኖ ግን ምን አልባትም በንዑስ-ቁጥር አንድ ላይ በአሠሪው ላይ ከተጣሉት ሁለት ተዛማጅነት ያላቸው ግዴታዎች አንጻር ሠራተኛው ደመወዙን ሙሉ በሙሉ እስካገኘ ድረስ አሠሪው በተጨማሪነት ለሠራተኛው ሥራ እንዲሁም የሥራ መሳሪያ እና ጥሬ ዕቃ የመስጠት ግዴታ እንዴት ሊኖርበት ይገባል የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል፡፡

ይሁን እንጅ ይህንን የአሠሪውን ግዴታ አስፈላጊነት ከተለያዩ አቅጣጫ ማየት ቢቻልም በዋናነት ግን በመጀመሪያ ሠራተኛው ዕውቀቱ ሊያድግ፣ ችሎታው ሊዳብርና ሙያውም ሊጎለብት የሚችለው ሥራ ሲሰራ መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ሥራ ያልተሰጠው ሠራተኛ የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት የማግኘቱ ሁኔታም አጠራጣሪ ነው፡፡ በአንቀጽ 12(8) በምስክር ወረቀት ላይ መካተት ካለባቸው መግለጫዎች አንዱ ሠራተኛው ሲሰራ የነበረው የሥራ ዓይነት ከመሆኑ አንጻር አሠሪው ይህንን ግዴታውን ሊወጣ ይገባል፡፡ በሁለተኛ ደረጃ በመስራት የሚገኙ የተለያዩ ክፍያዎችና ጥቅማጥቅሞች መኖራቸው ሥራ የመስጠት ግዴታን አስፈላጊ ያደርገዋል፡፡ ለምሳሌ ኮሚሽን፣ ቲፕ፣ ማትጊያ የመሳሰሉ ክፍያዎች ሥራ ከመስራት ጋር ቀጥተኛ ትስስር አላቸው፡፡ በሶስተኛ ደረጃ ግዴታው ከሠራተኛው ስነ-ልቦናዊ ጤንነት አንጻር ሊታይም ይችላል፡፡ ሳይሰራ የሚከፈለው ሠራተኛ ሳይውል ሳያድር በበታችነትና የጥገኝነት ሥነ-ልቦናዊ ቀውስ ውስጥ መግባቱ የሚቀር አይሆንም፡፡ ከዚህም በተጨማሪ አንድ ምክንያታዊ የሆነ ሠራተኛ ደመወዝ ለመውሰድ የሥራ ጊዜውን ሙሉ በሙሉ በሥራ ገበታው ላይ ከማሳለፍ በተጨማሪ ሥራ መስራት የሚገባው ከመሆኑም ባሻገር ሳይሰሩ መብላት ተቀባይነት እንደሌለው ሁሉ ሳይሰሩ ደመወዝ መቀበልም ብቻውን በቂ አይሆንም፡፡

ከዚህም በተጨማሪ የአሠሪው ዋነኛ ግዴታ የሚመነጨው ሠራተኛው ከሠራው ሥራ መሆኑ ይታወቃል፡፡ በዚህም መሰረት ሠራተኛው በሥራ ውሉ አማካኝነት ላከናወናቸው ተግባራት አሠሪው ደመወዝ የመክፈል መሰረታዊ ግዴታ ተጥሎበታል፡፡[69] ይሁን እንጅ ከዚህ በተለዬ ሁኔታ ሠራተኛው ለመሥራት ዝግጁ ሆኖ እያለ በሠራተኛው ጥፋት ሳይሆን አሠሪው ይሕንኑ

---

[69] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 54(1)

ሥራም ሆነ ለሥራው የሚያስፈልገውን ጥሬ ዕቃና መሳሪያ ባለመስጠቱ ምክንያት ሠራተኛው ሳይሰራ ቢቀር በዚህ ምክንያት ላልተሰራም ሥራ አሠሪው ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ***በልዩ ሁኔታ*** ተጥሎበታል፡፡[70]

በመሆኑም ከእነዚህ እና መሰል አሳማኝነት ያላቸው ምክንያቶች አኳያ አሠሪው ደመወዝ የመክፈል ግዴታውን ከመወጣቱ በፊት ይህንን ሥራ እንዲሁም የሥራ መሳሪያና ጥሬ ዕቃ ለሠራተኛው የመስጠት ግዴታውን አስቀድሞ ሊወጣ ይገባዋል፡፡

2.1.2 የሠራተኛው ግዴታዎች

በሌላ በኩል የአዋጁ አንቀጽ 13 ደግሞ በሰባትት ንዑስ-አናቅጽ የሠራተኛውን ተነጻጻሪ ግዴታዎች አስቀምጧል፡፡ ነገር ግን ከሠራተኛው አንጻር በተሻረው አዋጅ ከነበረቡበት ግዴታዎች ውጭ ምንም አይነት ተጨማሪ ግዴታ አልተጣለበትም፡፡

ይሁንም እንጅ ሠራተኛው በሥራ ውሉ ላይ የተመለከተውን ሥራ የመሥራት ግዴታ ያለበት መሆኑ የሚጠበቅና ዋነኛው ግዴታ መሆኑ ቢታወቅም በአንቀጽ 13(2 እና 7) መሠረት ሠራተኛው በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትእዛዝ የመፈፀም እንዲሁም የሥራ ደንቦችን እና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን የማክበር ግዴታ በግንባር ቀደምትነት ሊጠቀሱ የሚችሉ ተጨማሪ ግዴታዎች ሆነው ተቀምጠዋል፡፡ ይህንን ተከትሎ በዚህ ረገድ የሚነሱትን አለመግባባቶች በትንሹም ቢሆን ለማቃለል ሲባል አሠሪው ይህንን ግዴታ የመወጣት ኃላፊነት ስለአለበት በአንቀጽ 12(12) መሰረት አሠሪው ሥራ የመምራት ስልጣኑን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያዘጋጃቸውን የሥራ ደንቦችና መመሪያዎች ይዘት ለሠራተኞቹ የማስተዋወቅ ግዴታ ተጥሎበታል፡፡

ይህም ሆኖ በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈፀም ግዴታው እስከምን ድረስ ነው? እንዲሁም የአሠሪው ትዕዛዛት በሥራ ውሉ እና በሥራ ደንቡ የተሰጡና በሠራተኛውም መፈጸም የሚገባቸው መሆን አለመሆናቸውን እንዴት ልንመዝናቸው እንችላለን? የሚሉት ጥያቄዎች በተደጋጋሚ የሚነሱ መሆናቸውን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ ከዚህ ጋር በተያያዘ የፌዴራሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት በተለይ *በሰ/መ/ቁ/ 90570 ቅጽ 16፣ በሰ/መ/ቁ/ 108789 እና በሰ/መ/ቁ/ 108933 ደግሞ ቅፅ 18 ላይ እንዲሁም በሰ/መ/ቁ/ 119639 ቅፅ 20* ላይ የሰጣቸውን ውሳኔዎች ለአብነት ያህል መመልከት ይቻላል፡፡

[70] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 54(2)

በአጠቃላይ በአሠሪውም ሆነ በሠራተኛው ላይ የተቀመጡት ግዴታዎች በዋናነት ከአዋጁ መንፈስ አንጻር በመካከላቸው የሚደረገው የሥራ ውል ሊያስከትል የሚችለውን ተነጻጻሪ ግዴታዎች ታሳቢ ባደረገ ሁኔታ የተቀመጡ ናቸው ለማለት ይቻላል፡፡ በዚህም መሰረት አሠሪው በድርጅቱ አማካኝነት በሚከናወነው ሥራ ሊያሳካ የሚፈልገውን የአጭርም ሆነ የረጅም ጊዜ ዓላማ በአግባቡ ለማሳካት ይችል ዘንድ ለዚህ ዓላማ መሳካት ግንባር ቀደም ሚና ላላቸው ሠራተኞቹ ሊወጣቸው የሚገቡትን ግዴታዎች ሕጉ ዘርዝሯል፡፡ በተመሳሳይ ሁኔታ ሠራተኛውም ቢሆን በሥራ ውሉ መሰረት የተስማማበትን ሥራ በአግባቡ አከናውኖ ከአሠሪው የሚፈልገውን ውጤት ለመጠየቅ ይችል ዘንድ በቅድሚያ ለአሠሪው መወጣት የሚገባቸው ግዴታዎች ተዘርዝረው ተቀምጠዋል፡፡

በመሆኑም ይህንኑ ተከትለው የሚመጡ ቀጣይ አወንታዊም ይሁን አሉታዊ ውጤቶችን በተመለከተ የአዋጁን ሌሎች ድንጋጌዎች ተፈጻሚ በማድረግና ባለማድረግ ረገድ የእነዚህ ግዴታዎች መፈጸምና አለመፈጸም የሚያስከትለው ፋይዳ ከፍተኛ ነው፡፡ ለምሳሌ የአሠሪው ለሠራተኛው ደመወዝ ወቅቱን ጠብቆ መክፈልና አለመክፈል፣ የሠራተኛው በሥራ ውሉ መሰረት የተመደበበትን ሥራ በአግባቡ ማከናወን ወይም አለማከናወን የሚያስከትሉት ውጤት በእጅጉ ይለያያል፡፡ ከዚህ አንጻር በተለይ የግዴታዎች አለመፈጸምን ተከትሎ የሚመጡ ውጤቶች የሚያስከትሉት ተፅዕኖ ከፍተኛ ከመሆኑ አኳያ ግዴታዎች አዋጁ ባስቀመጠው አግባብ እና መጠን/ደረጃ ተፈጽመዋል ወይስ አልተፈጸሙም የሚለውን ለማረጋገጥ የሚቀርበው ክርክር እጅግ ፈታኝና የግራ ቀኙን ህልውናም የሚነካበት አጋጣሚ ሰፊ በመሆኑ በጣም በጥንቃቄ ሊታይና እልባት ሊሰጠውም የሚገባ ጉዳይ ነው፡፡

ሌላው እዚህ ላይ ግንዛቤ ሊወሰድበት የሚገባው ነገር ቢኖር እነዚህ ግዴታዎች በሙሉ አንደኛው ለሌላኛው መፈጸም የሚገባቸው ተነጻጻሪ ግዴታዎች ብቻ ናቸው በሚል ለማደማደም አይቻልም፡፡ ከዚህ ይልቅ በሌሎች ልዩ ልዩ ሕጎች እያንዳንዱ ዜጋ/ሰው በማድረግም ይሁን በመታቀብ/ባለማድረግ እንዲፈጽማቸው ሳይፈጽማቸው ቢቀር ግን የወንጀልን ጨምሮ ሌሎች ኃላፊነቶችን ሊያስከትሉ የሚችሉ ግዴታዎችን የሚመስሉም ጭምር ተካተዋል ለማለት ይቻላል፡፡ ይህም ማለት ለአብነት ሠራተኛው ደመወዝ የሚያገኝበትን እና በሥራ ውሉ የተመደበበትን የሥራ አይነት ማከናወን በሚፈለግበት መጠን እና ደረጃ ከመፈጸም ባለፈ የድርጅቱ ሠራተኛ በመሆኑ ምክንያት ብቻ የሥራ መደቡ ምንም ይሁን ምን ግምት ውስጥ ሳይገባ የድርጅቱን ንብረት እና የሌሎችን ሠራተኞች ካልታሰበና ድንገተኛ አደጋ አቅሙ

እስከፈቀደ ድረስ የመከላከል እንዲሁም የማሳወቅ ግዴታዎችም የተጣሉበት መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡[71] በአሠሪውም በኩል ቢሆን የሠራተኞቹን ሰብዓዊ ክብር መጠበቅን ጨምሮ ሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ የሚፈልጋቸውን ከሥራው ጋር የተያያዙ መረጃዎችን መዝግቦ የመያዝ፣ የማስመዝገብና ሲጠየቅም የማቅረብ/የማሳየት የመሳሰሉ ግዴታዎች ተካተዋል፡፡[72]

2.2 የተከለከሉ ተግባራት

የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ከላይ በሁለቱ አናቅጽ ከዘረዘራቸው የአሠሪውና የሠራተኛው ግዴታዎች ባለፈ የእነዚህ ግዴታዎች አለመፈጸም ሊያስከትሉ የሚችሉትን ውጤቶች በተመሳሳይ/በከፋ ሁኔታ ሊያስከትሉ የሚችሉ ተግባራት ደግሞ ከግዴታ ይልቅ በሕገ-ወጥነት ተፈርጀው የተቀመጡ መሆኑንም ልብ ማለት ያስፈልጋል፡፡ በዚህም መሰረት አንቀጽ 14 አሠሪውም ሆነ ሠራተኛው እነዚህን ተግባራት ከፈጸመ ተግባሩ ሕገ-ወጥ መሆኑን በግልጽ የሚያመላክቱ ድርጊቶችን በመዘርዘር ግራ ቀኙ ከዚህ እንዲታቀቡ ያስጠነቅቃል፡፡ በአዋጁ ሕገ-ወጥ ናቸው ተብለው የተዘረዘሩትም የሚከተሉት ናቸው፡፡

2.2.1 በአሠሪው በኩል የተከለከሉ ተግባራት

በአንቀጽ 14 ላይ ***በአሠሪ ወይም በሥራ መሪ*** ከተፈፀሙ የአሠሪ ሕገ-ወጥ ተግባራት ተደርገው ከሚቆጠሩትና በግልጽም ከተዘረዘሩት መካከል ደግሞ ለኅብረት ድርድር አስፈላጊ የሆነ መረጃ ባለማቅረብ የድርድር ጊዜ እንዲራዘም ማድረግ ወይም ሌሎች ከቅን ልቦና ውጭ የሆኑ ተግባራትን መፈፀም፣ በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፣ በሥራ ቦታ አካላዊ ጥቃት መፈፀም እንዲሁም ሠራተኛን በኃይል አስገድዶ ማንኛውንም ሥራ እንዲሠራ ወይም ግዴታን እንዲያሟላ ማድረግ የሚሉት አዲሱ አዋጅ ትኩረት ያደረገባቸውና በአዲስነት የጨመራቸው ክልከላዎች ናቸው፡፡ ከዚህም ባለፈ *"ሠራተኛን የሠራተኛ ማኅበር አባል ከሆነ በኋላ አባልነቱን እንዳያቋርጥ፣ ከአንድ ማኅበር ወጥቶ የሌላ ማኅበር አባል እንዲሆን ወይም እንዳይሆን መከልከል* እንዲሁም *በኤች.አይ.ቪ./ኤድስ እና በአካል ጉዳት ምክንያት በሠራተኞች መካከል አድልዎ መፈጸም፤* የሚሉት ደግሞ በፊደል "መ" እና "ረ" ላይ የተጨመሩ ማስተካከያዎች መሆናቸውን ለመገንዘብ ይቻላል፡፡

2.2.2 በሠራተኛው በኩል የተከለከሉ ተግባራት

- በሀሰተኛ ሰነድ መገልገል ወይም ለመገልገል መሞከር፤

[71] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 13(5) እና (6)
[72] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 12(4፣ 10 እና 11)

- በሥራ ቦታ በሕግ የተከለከሉ አደንዛዥ ዕፆችን ወይም የአልኮል መጠጦችን መጠቀም ወይም ተጠቅሞ ለሥራ ብቁ ባልሆነ የአዕምሮና የአካላዊ ሁኔታ ውስጥ ሆኖ መገኘት፤ (በሥራ ላይ ሰክሮ መገኘት ብቻ ነበር የሚከለከለው፡፡)
- በኅብረት ስምምነት ከተፈቀደው ውጭ ወይም አሠሪው ሳይፈቅድ በሥራ ሰዓት ስብሰባ ማካሄድ፤
- በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም እንዲሁም
- በሥራ ቦታ አካላዊ ጥቃት መፈጸም

የሚሉትን ክልከላዎች መፈጸም ለማንኛውም ሠራተኛ የተከለከሉ ድርጊቶች ስለመሆናቸው በተሻረው አዋጅ ከነበሩት በተጨማሪ እንዲካተቱ ተደርጓል፡፡

በተለይ በሀሰተኛ ሰነድ መገልገል ወይም ለመገልገል መሞከር እየተስፋፋ የመጣና ተቀባይነት የሌለው ድርጊት ከመሆኑም ባሻገር የሠራተኛውንም ሥነ-ምግባር ለማስተካከልም ጭምር የተቀመጠ ከመሆኑ አንጻር በአንቀጽ 14(2)(ሐ) ላይ ለሠራተኛው የተከለከለ ድርጊት እንዲሆን ተደርጓል፡፡ ይሁንም እንጅ የሰዓት ፊርማ አመሳስሎ መፈረም፣ ሀሰተኛ ሰነድ ማህደር ላይ ማያያዝ እንዲሁም አንድ የሂሳብ ሠራተኛ የሒሳብ ሰነድ ብታስተካክል/ቢያስተካክል ሁሉም ድርጊቶች በዚህ አግባብ ሊስተናገዱ ይገባል ወይ የሚለው ግን ጥያቄ ማስነሳቱ ስለማይቀር የተፈጸመውን ድርጊት ከጉዳይ ጉዳይ በጥንቃቄ መመልከት ተገቢ ይሆናል፡፡ ከዚህም ባሻገር ሠራተኛው ሥራ ቦታው ላይ ሰዓቱን አክብሮ በአካል ከመገኘት ባለፈ ውጤታማ ሥራ እንዲያከናውን ይረዳው ዘንድ ለሥራ ብቁ በሆነ የአዕምሮና የአካል ሁኔታ ጭምር እንዲገኝ በአንቀጽ 13(4) ላይ የተጣለበትን ሕጋዊ ግዴታ እንዲወጣ በማሰብ በሥራ ላይ ሰክሮ መገኘት ብቻ የነበረው ክልከላ በሥራ ቦታ በሕግ የተከለከሉ አደንዛዥ ዕፆችን ወይም የአልኮል መጠጦችን መጠቀም ወይም ተጠቅሞ ለሥራ ብቁ ባልሆነ የአዕምሮና የአካላዊ ሁኔታ ውስጥ ሆኖ መገኘትን ጭምር እንዲያካትት ተደርጎ እንዲስተካከል መደረጉም ሌላው አዎንታዊ ርምጃ ነው፡፡

2.2.3 ተጨማሪ ግዴታዎችና ክልከላዎች

ከላይ ከተገለጹት ዋነኛ የአሠሪውና የሠራተኛው ግዴታዎች እንዲሁም በሁለቱም በኩል ከተከለከሉ ተግባራት ባሻገር የሙያ ደህንነትን፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢን ከመጠበቅና ከመንከባከብ አንጻር ከዚህ ቀጥለው የተመለከቱት ተነጻጻሪ ግዴታዎችን ክልከላዎች በአዋጁ በግልጽ ተመላክተዋል፡፡

በዚህም መሰረት ማንኛውም አሠሪ የሠራተኞችን ደኅንነትና ጤንነት በሚገባ ለመጠበቅ የሚያስፈልጉትን እርምጃዎች የመውሰድ ግዴታዎች አሉበት፡፡ በመሆኑም አሠሪው በዚህ አዋጅ ስለሙያ ደኅንነትና ጤንነት የተደነገጉትን ሁኔታዎች ያሟላል፤ ሠራተኞች የሚሰሩት ሥራ ሊያስከትልባቸው ስለሚችለው አደጋ እንዲሁም በጤንነት ላይ የሚደርስ ጉዳትን ለማስወገድ ስለሚያስፈልገው ጥንቃቄ ተገቢውን እርምጃ የመውሰድ፣ የአደጋ ተከላካይ ሠራተኛም የመመደብና የሙያ ደኅንነትና ጤንነት ኮሚቴ ያቋቁማል፤ ለሠራተኞች የአደጋ መከላከያ መሣሪያ ልብስና ሌሎች ቁሳቁሶችን ከማቅረብ ባለፈ ስለአጠቃቀሙም መመሪያ ይሰጣል እንዲሁም በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችንና አደጋዎችን ይመዘግባል፤ ለሥራ ሁኔታዎች መቆጣጠሪያ አገልግሎት ያስታውቃል፤ ኢትዮጵያ ያፀደቀችው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች ካላስገደዱ በስተቀር የኤች.አይ.ቪ/ ኤድስ ምርመራን ሳይጨምር እንደሥራው ጠባይ አዲስ ለሚቀጠሩ ሠራተኞች በራሱ ወጪ የጤና ምርመራ እንዲካሄድላቸውና በአደገኛ ሥራ ላይ የሚሰሩ ሠራተኞችም እንደአስፈላጊነቱ የጤና ምርመራ እንዲደረግላቸው የማድረግና የድርጅቱ የሥራ ቦታና ግቢ በሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን ያረጋግጣል፤ በድርጅቱ ልዩ ልዩ የሥራ ሂደት በሚገኙ ፊዚካላዊ፣ ኬሚካላዊ፣ ባዮሎጂካዊ፣ ኢርጎኖሚካዊና ሥነ-ልቦናዊ ምንጮችና ምክንያቶች ሳቢያ በሠራተኞች ደኅንነትና ጤንነት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ ተገቢውን ጥንቃቄ የማድረግ እንዲሁም አግባብ ያለው አካል በዚህ አዋጅ መሠረት የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈጸም ተጨማሪ ግዴታዎች ተጥለውበታል፡፡[73]

በሌላ በኩል ሠራተኛው ደግሞ የሠራተኞችን ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅ የሚወጡትን የሥራ ደንቦች በማዘጋጀት ይተባበራል፤ በሥራ ላይ ያውላል፤ በድርጅቱ ወይም በድርጅቱ መሣሪያዎች ላይ የሠራተኞቹን ደኅንነትና ጤንነት የሚጎዳ ጉድለት ሲያገኝ ይህንኑና የሚደርሰውንም ማንኛውም አደጋ ወዲያውኑ ለአሠሪው ያሳውቃል፤ 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፤ የራሱን ወይም የሌሎች ደኅንነትና ጤንነት ለመጠበቅ የተሰጡትን የአደጋ መከላከያዎች፣ የደኅንነት መጠበቂያ መሣሪያዎችና ሌሎች መሣሪያዎችን በትክክል ጥቅም ላይ ያውላል፡፡ እንዲሁም አሠሪው ወይም ኃላፊነት የተሰጠው ባለሥልጣን ያወጣውን

[73] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 92

ወይም የሰጣቸውን የደኅንነትና ጤንነት መጠበቂያ መመሪያዎች የማክበር ተጨማሪ ግዴታዎችን ሕጉ ጥሎበታል።[74]

ከዚህ ባለፈ የትኛውም ሠራተኛ ለራሱ ወይም ለሌሎች ደኅንነት ሲባል የተቀመጡን የደኅንነት መጠበቂያ ዕቃዎች ወይም ሌሎች መሣሪያዎችን መነካካት፣ ማንሳት፣ ያለ ቦታቸው ማስቀመጥ፣ ማበላሸት ወይም ማጥፋት ወይም በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋን ለመቀነስ ሲባል የሚሰራበትን ማንኛውንም ዘዴ ወይም አሠራር ማሰናከል የሌለበት መሆኑን ሕጉ ይከለክላል።[75]

ከዚህ በላይ የተጠቀሱት ለአሠሪው የተከለከሉ ተግባራትና ግዴታዎች ከሠራተኛው ጋር ባለው የሥራ ውል ላይ ከሚያሳድሩት ተፅዕኖ ባሻገር የግዴታዎችና ክልከላዎች አለመፈጸም በወንጀል የሚያስጠይቁት እንደተጠበቀ ሆኖ አስተዳደራዊ ዕርምጃዎችን ጨምሮ ከገንዘብ መቀጮ ጀምሮ እስከ ድርጅት መዝጋት ሊደርስ የሚያስችል ዕርምጃም የሚያስወስዱ መሆናቸው ግምት ውስጥ ገብቶ በተለይ በአሠሪው በኩል በጥብቅ ጥንቃቄ ሊፈጸሙ የሚገባቸው መሆኑንም ከአዋጁ አንቀጽ 184-186 ድረስ ያሉትን ድንጋጌዎች መመልከት ያስፈልጋል።

2.3 የሥራ ውል መሻሻል

አንድ የሥራ ውል በአዋጁ አንቀጽ 4 የተቀመጡትን ቅድመ-ሁኔታዎች በማሟላት እስከተመሰረተ ድረስ ተዋዋይ ወገን በሆኑት በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠሩ ተነጻጻሪ/ተወዳዳሪ መብቶችና ግዴታዎች ውሉ እስከሚቋረጥበት ጊዜ ድረስ ፀንተው የሚቆዩ መሆኑ ይታወቃል። ነገር ግን በተለያዩ አሳማኝ ምክንያቶች በዚሁ አግባብ በመካከላቸው የተመሰረተው የሥራ ውል እንዲሻሻል የግድ የሚልበት ሁኔታ የመፈጠርበት ዕድል ሙሉ በሙሉ ዝግ አይደለም። በዚህም መሰረት እንዲህ አይነት አስገዳጅ ምክንያቶች ሲያጋጥሙ ውሉ ሊሻሻል የሚችልበት ሁኔታ መኖሩን የአዋጁ አንቀጽ 15 ያስቀምጣል። ይሁንም እንጅ የውሎች መሻሻል በራሱ በተዋዋይ ወገኖች መካከል ቀደም ሲል የነበረውን መብትና ግዴታ የማስፋትም ሆነ የማጥበብ ዕድላቸው ሰፊ ከመሆኑ አንጻር መሻሻሉን ተከትሎ አለመግባባቶች ሊፈጠሩ ይችላሉ። በመሆኑም በአዋጁ ያልተወሰኑ የሥራ ሁኔታዎች በኅብረት ስምምነት፣

[74] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 93
[75] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 94

በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ የሥራ ደንቦች ወይም ሁለቱ ወገኖች በጽሑፍ በሚያደርጉት ስምምነት ብቻ ሊሻሻሉ ይችላሉ፡፡

በዚህ መንገድ የሥራ ውልን ሊያሻሽሉ ከሚችሉ ሁኔታዎች መካከል ደግሞ አንደኛው ዝውውር ነው፡፡ ለምን ቢባል አንድ ሠራተኛ በአንድ በኩል አስቀድሞ ይሠራበት ከነበረው የሥራ ቦታ ተነስቶ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ እንዲሁም ከአንድ የሥራ መደብ/ሙያ ወደሌላ የሥራ መደብ ሊዛወር ይችላል፡፡ በአሠሪው ወደሌላ ቦታ ተዛውሮ እንዲሠራ የተደረገ ሠራተኛ ዝውውሩን በወቅቱ ሣይቃወም የተዛወረበት የሥራ ገበታ ላይ ለ5 ተከታታይ ቀናት የቀረ እንደሆነ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ የሚያበቃ ስለመሆኑ በሰ/መ/ቁ/ 41623 በአበባ ትራንስፖርት ኃ/የተ/የግል ማህበር እና አቶ ሣሙኤሌ ኪዳኔ መካከል፣ በአሠሪ በተደረገ የሥራ ዝውውር ቅሬታ አድሮብኛል በሚል ምክንያት ከሥራ መቅረት የሕግ ድጋፍ የሌለው ስለመሆኑና አሠሪ የአንድን ሠራተኛ ደመወዝ እና ሌሎች ጥቅማጥቅም ሣይነካ በተመሳሳይ የሥራ መደብ ላይ አዛውሮ ሊያሠራ የሚችል ስለመሆኑ በሰ/መ/ቁ/ 40938፣ በአመልካች ሙገር ሲሚንቶ ኢንተርኘራይዝ እና አቶ ኃይለ መንግስቱ መካከል በነበረ ክርክር እንዲሁም በአሰሪ በተደረገ የሥራ ዝውውር ቅሬታ አድሮብኛል በሚል ምክንያት ከሥራ መቅረት የሕግ ድጋፍ የሌለው ስለመሆኑ በሰ/መ/ቁ/ 37778 አዲስ መለዋወጫ ዕቃዎች አስመጪ አከፋፋይ አ.ማ እና አቶ ካሣሁን ከበደ መካከል በነበሩ ክርክሮች ቅፅ 8 ላይ የተሰጡ ውሳኔዎች በዚህ ረገድ ለሚነሱ ጉዳዮች በአብነት ሊጠቀሱ ይችላሉ፡፡ ከዚህም ባለፈ አንድን ሠራተኛ ከነበረበት የሥራ ቦታም ሆነ የሥራ መደብ አዛውሮ ማሠራት የአሠሪው አስተዳደራዊ ሥራ (ከአሠሪነቱ ባህሪ የሚመነጭ) እንደሆነም ጭምር የሚቆጠርበት አጋጣሚ ሰፊ ነው፡፡

ነገር ግን የአንቀጽ 4(3) ከይዘት አንጻር ማንኛውም የሥራ ውል ***የሥራውን ዓይነትና ቦታ***፣ ለሥራ የሚከፈለውን ደመወዝ መጠን፣ የስሌቱን ዘዴ፣ የአከፋፈሉን ሁኔታና ጊዜ እና ውሉ ፀንቶ የሚቆይበትን ጊዜ መያዝ ያለበት ስለመሆኑ በግልጽ አስቀምጧል፡፡ በዚህም መሰረት አንድ ሠራተኛ ከአሠሪው ጋር በሚያደርገው የሥራ ውል በግልጽ መስማማት ላይ መድረስ ከሚፈልግባቸው ሁኔታዎች መካከል የሥራው ቦታ እንዲሁም የሚሠራው ሥራ ዓይነት (የሥራ መደቡ) ከመጀመሪያዎቹ ተርታ የሚጠቀሱ መሆናቸው ብዙም አጠያያቂ አይሆንም፡፡ በመሆኑም እንዲህ አይነቶቹን መሰረታዊ ነገሮች የሚነካ የሥራ ቦታም ሆነ የሥራ መደብ ዝውውር ደግሞ ከላይ በተገለጸው አግባብ የተመሰረተውን የሥራ ውል የሚለውጥ (የሚያሻሽል) እንደመሆኑ መጠን እንዲህ አይነቱ ድርጊት ሲከናወን በአዋጁ አግባብ መከናወን

ይኖርበታል፡፡ ስለሆነም የሚደረገው ዝውውር በኅብረት ስምምነት፣ በዚህ አዋጅ መሠረት በሚወጡ የሥራ ደንቦች ወይም ሁለቱ ወገኖች በጽሑፍ በሚያደርጉት ስምምነት ብቻ ሊከናወን ይገባል፡፡

በተቃራኒው ግን አንድን ሠራተኛ ከአንድ ቦታ ወደሌላ የሥራ ቦታ (የድርጅት ቅርንጫፍ መ/ያ ቤት/ድርጅት ወይም እህት ኩባንያ) እንዲሁም ከአንድ የሥራ መደብ ወደሌላ የሥራ መደብ ማዘዋወር በአሠሪው መልካም ፈቃደኝነት ላይ ብቻ የተመሰረተ እስኪመስል ድረስ አላግባብ ዝውውር ተፈፀመብኝ በሚል የሚከሰቱ አለመግባባቶች ቁጥር ቀላል አይደለም፡፡ በዚህም ሳያበቃ የሥራ ደረጃውና የደመወዙ መጠን እስካልቀነሰ ድረስ ሠራተኞቻችንን አዛውሮ ማሠራት መብታችን ነው በሚል ደረታቸውን ነፍተው የሚከራከሩ አሠሪዎችም (የአሠሪዎች ተወካዮችም) በርካታ ናቸው፡፡ ይሁን እንጅ በተለይ አንድ አንድ ጊዜ የሚደረጉ ዝውውሮች ሥራንና ሠራተኛን ከማገናኘት ዓላማ ይልቅ ሕጉ በሚፈቅደው አግባብ የሚፈጸሙ ከሚሆን ይልቅ በዘፈቀደ የሚመራና በተለይም ደግሞ በዝውውሩ ምክንያት ተማረው/ተስፋ ቆርጠው በራሳቸው ጊዜ/ፍላጎት የሥራ ውላቸውን እንዲያቋርጡ በሚፈለጉ ሠራተኞች (ለመብታቸው የሚታገሉ፣ ለአሠሪዎች ምቹ ያልሆኑ ወይም በድርጅቱ መዋቅር ለውጥ የተነሳ እነሱን ሊያስተናግድ የሚችል ተመሳሳይ/ተመጣጣኝ ቦታ/የሥራ መደብ ባለመገኘቱ ምክንያት የሚመጣውን የሥራ ውል መቋረጥ ተከትሎ አሠሪው መክፈል ያለበትን ክፍያ ላለመፈፀም ሲል በዚሁ ምክንያት በራሳቸው ፍላጎት የሥራ ውላቸውን እንዲያቋርጡ በሚፈለጉ ሠራተኞች) ላይ ሆነ ተብሎ ሲፈፀሙ ማየት የተለመደ ነው፡፡ ከዚህም በተጨማሪ አንድ ሠራተኛ የዲሲፕሊን ጥፋት በማጥፋቱ ምክንያት የዲሲፕሊን ጥፋቱን ተከትሎ እንደድርጊቶቹ ክብደትና ቅለት የሥራ ውሉን ማቋረጥን ጨምሮ ሊወሰዱ የሚችሉ ተገቢነት ያላቸውን ርምጃዎች ከመውሰድ ይልቅ (ለሠራተኛው ከማሰብም ይሁን ጥፋቱን ለማረጋገጥ የሚያስችሉ ማስረጃዎች በማጣት ምክንያት) የዝውውር ርምጃ በመውሰድ አፀፋዊ ምላሽ ለመስጠት የሚሞከርበት አጋጣሚዎችም ከመኖራቸው አንጻር በዚህ ረገድ የሚስተዋሉት ችግሮችም ቀላል አይደሉም፡፡

እንዲህ አይነቱ ድርጊት ደግሞ በዝውውር ምክንያት የሥራ ውልን በሕገ-ወጥ መንገድ ለማቋረጥ የሚደረግ ቅን-ልቦና የራቀው አካሄድ ከመሆኑ አኳያ በጥብቅና በጠባቡ ሊታይ ይገባዋል፡፡ ከዚህ አንጻር ምንም እንኳ አንድን ሠራተኛ አዛውሮ ማሠራት የሚቻል ቢሆንም አንድ ሠራተኛ መብትና ጥቅሙን ሳይነካ ከአንድ የሥራ ቦታ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ ወይም የሥራ መደብ በማዛወር ማሠራት የአሠሪው አስተዳደራዊ ሥልጣን (በተቃራኒው ተዛውሮ

የመሥራት ደግሞ የሠራተኛው ግዴታ) ነው ሲባል ዝውውሩ ያለሕጋዊ ምክንያትና በህብረት ስምምነቱ ከሠፈረው አሰራር ውጪ ይከናወናል ተብሎ ሊተረጎም የማይገባው ስለመሆኑ የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 105997 ቅፅ 18 ላይ የሰጠውን ውሳኔ ግምት ውስጥ ማስገባት ያስፈልጋል፡፡

ከዚህም ባለፈ እንዴትና በምንአግባብ የሚሉት ዝርዝር ሁኔታዎችን በግልጽ የሚያመላክት መሆኑ ይቅርና መዛወራቸውን እንኳ የሚገልጽ ምንም አይነት የዝውውር ደብዳቤ ሳይሰጡ ሠራተኞቻቸውን ተዛውራችኋል የሚል አጭር ቃል ብቻ የሚናገሩ አሠሪዎችም ያሉ መሆኑን ተከትሎ በሚመለከተው የዳኝነት አካል ዘንድ ቀርበው የዝውውሩን ሕጋዊነት ለመጠየቅ የሚያስችል ማስረጃ ለማቅረብ እንኳ የሚቸገሩ ሠራተኞችም ያጋጥማሉ፡፡ ይሁንም እንጅ እንዲህ አይነቱ በቃል የሚደረግ ዝውውር ደግሞ ከመሰረቱ የአሠሪውን የማስተዳደር ስልጣን በዘፈቀደ ከመጠቀም የሚመነጭና በዚህ አይነት ሁኔታ በሚደረግ ዝውውር የተነሳ በተዛወረበት ቦታ አልተገኘም በሚል የሥራ ውልን ማቋረጥም ሕገ-ወጥ ነው፡፡ (የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ ሰ/መ/ቁ/ 77113 ቅፅ 13)

የመወያያ ጥያቄ

1. አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈፀም ግዴታው እስከምን ድረስ ነው? የአሠሪው ትዕዛዛት በሥራ ውሉ እና በሥራ ደንቡ የተሰጡና በሠራተኛውም መፈጸም የሚገባቸው መሆን አለመሆናቸውን እንዴት ነው ልንመዝናቸው የምንችለው?

ክፍል ሶስት
የሥራ ውልን ለጊዜው ስለማገድና ስለማቋረጥ

3.3 የሥራ ውልን ለጊዜው ስለማገድ

አንድን የሥራ ውል አወንታዊም (በፍቃድ ላይ ተመስርቶ) ይሁን አሉታዊ (ከአቅም በላይ እንዲሁም ከፍቃድ/ከፍላጎት ውጭ) በሆነ ሁኔታ በነበረው አግባብ ለማስቀጠል የማያስችሉ ጊዜያዊ ምክንያቶች ሲያጋጥሙ እነዚህ ምክንያቶች እስኪወገዱ ወይም እስኪቀረፉ ድረስ አልያም የተፈጠሩት ምክንያቶች የሥራ ውሉን የማያስቀጥሉ አልያም የሚያቋርጡ ከሆነም ይሔው ጉዳይ ተጣርቶ የመጨረሻ እልባት እስኪያገኝ ድረስ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ተፈጥሮ የነበረውን የሥራ ግንኙነት ለጊዜው ታግዶ ሊቆይ የሚችል መሆኑን አዋጁ በግልጽ ይፈቅዳል፡፡[76] ይህ አይነቱ የሥራ ውል ማገድ ለጊዜው ብቻ የሚቆይ ቢሆንም በተለይም በተቃራኒው ወገን በኩል ራሱን የቻለ አሉታዊ ውጤትን የሚያስከትል ከመሆኑ አንጻር በጥብቅ ጥንቃቄ ሊፈጸም የሚገባው እንጅ በዘፈቀደ የሚተገበር ሊሆን አይገባም፡፡ በመሆኑም ምንም እንኳ የእንግሊዘኛው ቅጅ የተዘረዘሩትን ምክንያቶቹ ብቸኛ (Exuastive) ከማድረግ ይልቅ ማሳያ (Ilustrative) በማድረግ ያስቀመጠ ቢመስልም የአማረኛው ቅጅ ግን አንድን የሥራ ውል ለጊዜውም ቢሆን አግዶ ማቆየት የሚያስችሉ ብቸኛ አሳማኝ ምክንያቶችን በግልጽ ዘርዝሮ አስፍሯል፡፡[77] በዚህም መሰረት በአዋጁ አንቀጽ 17 መሠረት የሥራ ውልን ለጊዜውም ቢሆን ለማገድ በቂ ምክንያት የሚሆኑት የሚከተሉት ናቸው፡፡

1. በሠራተኛው ጥያቄ ***ያለክፍያ*** በአሠሪው ***የሚሰጥ ፈቃድ፣***
2. ሠራተኛው ***በሠራተኞች ማኀበር ወይም ሕዝባዊ አገልግሎት*** ለመስጠት በሚመረጥበት ጊዜ ለዚሁ ዓላማ ፈቃድ ሲወስድ፣
3. ሠራተኛው ***ከ30 ቀን ለማይበልጥ ጊዜ ሲታሰር*** እና የሠራተኛው መታሰር በ10 ቀን ውስጥ ***ለአሠሪው ሲነገረው*** ወይም ይህንኑ ***አሠሪው ማወቅ ሲገባው፣***

ከዚህ ጋር በተገናኘ መረሳት የሌለበት ነገር ቢኖር የሠራተኛው መታሰር ለዕገዳ በቂ ምክንያት የሚሆነው ከመታሰሩ ባሻገር ይህንን ሁኔታ በተቀመጠው የ10 ቀናት ጊዜ ውስጥ አሠሪው ተነግሮትም ይሁን ማወቅ ነበረበት የሚለው ግምት ተወስዶበት ማወቁ ከተረጋገጠ ጭምር

[76] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 17
[77] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 18

ነው፡፡ ይህ ካልሆነ ግን ሠራተኛው በአዋጁ ከተቀመጠው ጊዜ በላይ በሥራ ገበታው ባለመገኘቱ የተነሳ አሠሪው የሥራ ውሉን ቢያቋርጥም እንኳ የሥራ ውሉ መቋረጥ በሕጉ አግባብ የተፈጸመ ነው ከሚባል በቀር ሕገ-ወጥ አይሆንም፡፡ በሌላ በኩል ግን የድንጋጌው ዓላማ ታስሮ ለቆየበት ጊዜ የሚያገለግል እንጅ ከዚህ ጊዜ ገደብ በፊት ለተፈታ ሰው ከተፈታ በኋላ ተግባራዊ ሊሆን የሚችል ድንጋጌ አይደለም፡፡ ከተፈታ በኋላ ከሆነ (የጊዜ ገደቡ ከማለፉ በፊት የተፈታን ሠራተኛ የሥራ ውል ከተፈታም በኋላ አግደን የምናቆየው ከሆነ) በእገዳ ስም የሠራተኛውን የሥራ ውል ማቋረጥ ማለት ስለሚሆን የሥራ ውሉን ማገድ አይቻልም፡፡

4. ብሔራዊ ጥሪ፣ (ሠራተኛው በተለያዩ ምክንያቶች በብሔራዊ ጥሪ ምክንያት ከሥራ ገበታው ላይ ለመገኘት ሳይችል ሲቀር፡፡)
5. ***ከ10 ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ*** የድርጅቱን ሥራ በሙሉም ሆነ በከፊል የሚያቋርጥ ***ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት*** እንዲሁም
6. የአሠሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ***ከ10 ተከታታይ ቀናት ላላነሰ*** ጊዜ የድርጅቱን ሥራ የሚያቋርጥ ***ያልታሰበ የገንዘብ ችግር፡፡***

ከዚህ በላይ ከተዘረዘሩት አሳማኝ ምክንያቶች መካከል በአንዱ አልያም ከአንድ በላይ በሆኑት ምክንያቶች ከሥራ ውል የሚመነጩ መብቶችና ግዴታዎች ለጊዜው መታገድ የሥራ ውልን የሚያስቀር ወይም የሚያቋርጥ ባይሆንም የአሠሪና የሠራተኛ ተቀዳሚ ተነጻጻሪ ግዴታዎች ማለትም የሠራተኛውን የመሥራት ግዴታ እንዲሁም በዚህ አዋጅ ወይም በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር የአሠሪውን ደመወዝ፣ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች እና አበል የመክፈል ግዴታዎች ያስቀራል፡፡[78] ምንም እንኳ የሥራ ውል መታገድ የሚያስከትለው ውጤትም ለጊዜው ብቻ የሚቆይ ቢሆንም በተለይ በአሠሪው በኩል የመጨረሻዎቹን ሁለት ምክንያቶች መሰረት በማድረግ የሚከናወን የሥራ ውል ማገድ በበርካታ ሠራተኞች ላይ የሚያስከትለው አሉታዊ ጫና ከፍተኛ ከመሆኑ አንጻር አሠሪው ለእገዳው ምክንያት የሆነው ሁኔታ ባጋጠመው ***በሶስት የሥራ ቀናት ውስጥ*** ለሚኒስቴሩ ወይም አግባብ ላለው ባለስልጣን (ለምሳሌ ክልሎች ላይ ለሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ አሁን ላይ ደግሞ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ባለስልጣን) ***በጽሑፍ የማስታወቅ ግዴታም*** አለበት፡፡[79] ሚኒስቴሩም እንዲህ አይነቱ ጥያቄ ሲቀርብለት ***በሶስት የሥራ ቀናት*** ውስጥ የቀረበው የዕገዳ ጥያቄ ***በቂ መሆን አለመሆኑን*** ማሳወቅ አለበት፡፡ ይሁን እንጅ በዚህ ጊዜ ውስጥ ማሳወቅ ካልቻለ የቀረበውን የሥራ ውል

---

[78] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 17(2)
[79] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 19

ለጊዜው የማገድ ጥያቄ እንደተቀበለው የሚቆጠር በመሆኑ (silent amount as an acceptance) የሥራ ውል ለጊዜው በሚታገድበት ጊዜ የሚኖሩት ውጤቶች ተፈጻሚ መሆን ይጀምራሉ ማለት ነው፡፡ ያም ሆኖ ግን ሚኒስቴሩ የቀረበውን ጥያቄ በግልጽም ይሁን በዝምታ ሲቀበለው የሥራ ውልን ለጊዜው አግዶ የማቆየቱ ተግባር ***ከ90[80] ቀናት ሊበልጥ አይችልም፡፡*** ይሁንም እንጅ ከዚህ ጊዜ ባጠረ ሁኔታ የሥራ ውሉ ታግዶ እንዲቆይ ሚኒስቴሩ የቆይታ ጊዜውን ሊወስን ይችላል፡፡[81]

ቀደም ሲል ለመግለጽ እንደተሞከረው የሥራ ውል ለጊዜው መታገድ የሠራተኛውን ሥራ የመስራት እንዲሁም የአሠሪውን ደመወዝና ሌሎች ጥቅማጥቅሞች የመክፈልን መሰረታዊ ግዴታዎች የሚያቋርጥ እንደመሆኑ መጠን በየትኛውም ምክንያት ቢሆን ከዚህ ጊዜ በላይ የሥራ ውልን ማገዱ ከነስያሜው ***"ለጊዜው"*** የሚለውንም መሰረታዊ ነገር ጥያቄ ውስጥ የሚያስገባ ከመሆኑም ባሻገር በተለይ ሠራተኞችን ያለሥራና ያለደመወዝ የሚያስቀምጥ በመሆኑ በጥብቅ ጥንቃቄ ሊታይ ይገባል፡፡ በዚህም ምክንያት የሥራ ውሉን ለጊዜው አግዶ ለማቆየት የሚያስችሉ በቂ ምክንያቶች እያሉም እንኳ የሥራ ውሉ ታግዶ ሊቆይ ከሚችልበት ጊዜ በኋላም ቢሆን አሠሪው ሥራውን ለመቀጠል የማይችልበት ሁኔታ መኖሩን ሚኒስቴሩ ከተረዳ የሥራ ውሉን ለጊዜው አግዶ በማቆየት ፈንታ በአንቀጽ 39 እና 44 ለሠራተኛው የተቀመጡት ጥቅሞች (የሥራ ስንብትና ካሳ ክፍያ እንዲሁም በማስጠንቀቂያ ጊዜ ሊከፈል የሚችል ደመወዝ የማግኘት መብቶች) ተጠብቀው የሥራ ውሉ እንዲቋረጥ ሊወስን ይችላል፡፡[82]

ከዚህ በተለዬ ሁኔታ የሥራ ውልን አግዶ ለማቆየት በአሠሪው በኩል የቀረቡት ምክንያቶች በሚኒስቴሩ በኩል አሳማኝነት ወይም ተቀባይነትን ካጡ አሠሪው ሥራውን እንዲጀምር እና ታግዶ ለቆየበት ጊዜም ለሠራተኞች መክፈል ያለበትን ክፍያ እንዲፈጽም ይገደዳል፡፡[83] በተለይ ታግዶ ለቆየበትም ጊዜ ክፍያ እንዲፈጸም የሚገደድበት ሁኔታ ሲታይ እንደልዩ ሁኔታ ሊቆጠር የሚችል ቢመስልም ልዩ ሁኔታ ግን አይደለም፡፡ ለምን ቢባል አሠሪው ከመጀመሪያውም ለሚኒስቴሩ ሳያሳውቅና በግልጽም ይሁን በዝምታ ያቀረበው ጥያቄ ተቀባይነት ሳያገኝ በምኒስቴሩ ተቀባይነት በሌላቸው ምክንያቶች በራሱ ፈቃድ የሥራ ውሉን ቢያግደውም ሕጋዊ ተቀባይነት ያለው የሥራ ውል ማገድ ስለሌለ የሥራ ውል ግንኙነቱ እንዳልታገደ ተቆጥሮ

[80] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 21(1)
[81] ዝኒ ከማሁ
[82] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 21(2)
[83] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 20(2)

መከፈል ያለባቸው ክፍያዎች የሚፈጸሙበት ሁኔታ ነው ያለው፡፡ ይህም መሆኑ አሠሪዎች በቂ ባልሆኑ እና በሚኒስቴሩ ተቀባይነት ሊኖራቸው በማይችሉ ምክንያቶች ሁሉ የሥራ ውልን በማገድ ሠራተኞች ላይ አላስፈላጊ ጫና እንዳይፈጥሩ ራሳቸውንም ላልተሰራ ሥራ ክፍያ ከመፈጸም እንዲታቀቡ የማስጠንቀቅ ሚና ይኖረዋል፡፡

የሥራ ውል ለጊዜው እንዲታገድ የቀረበውን ጥያቄ ተከትሎ ጥያቄውን በመቀበልም ይሁን ባለመቀበል ሚኒስቴሩ የሚሰጠውን ውሳኔ በተመለከተ ቅሬታ ያለው አሠሪም ይሁን ሠራተኛ ውሳኔው በተሰጠ ***በአምስት የሥራ ቀናት*** ውስጥ ይግባኙን ስልጣን ላለው የሥራ ክርክር ሰሚ ፍ/ቤት ማቅረብ እንደሚችልም በማስቀመጥ የሚኒስቴሩም ውሳኔ የመጨረሻ እንዳልሆነና ይግባኝ ሊባልበት እንደማይችል አዋጁ በግልጽ አስቀምጧል፡፡[84] ነገር ግን የአሠሪውን ጥያቄ በዝምታ ከተቀበለው (ውሳኔውን ካላሳወቀ) በአንቀጽ 20(3) መሰረት ሠራተኛው ይግባኝ መጠየቅ ቢፈልግ ምን ውሳኔ ይዞ ነው ይግባኝ ሊጠይቅ የሚችለው? የሚለው ጥያቄ መነሳቱ አይቀርም፡፡

ሌላው እዚህ ላይ አብሮ መታየት ያለበት ጉዳይ ቢኖር በአሠሪውና በሠራተኛው የጋራ ስምምነትም ይሁን በሚኒስቴሩ በተሰጠ ፍቃድ አንድ የሥራ ውል ለጊዜው ታግዶ ከቆየ በኋላ የዕገዳው ጊዜ ሲያበቃ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ሊኖር የሚችለው የሥራ ግንኙነት ምን ይመስላል የሚለው ነው፡፡ በመሆኑም የሥራ ውሉ ለጊዜው እንደመታገዱ መጠን ይሔው ጊዜ ሲያበቃ የሥራ ውሉ የፈጠራቸው ግንኙነቶችም ተፈጻሚ መሆናቸውን ይቀጥላሉ ማለት ነው፡፡ ይህ ከሆነ ደግሞ ሠራተኛውም ሥራውን የመስራት አሠሪውም ሠራተኛው በመስራቱ ምክንያት ሊከፍል የሚገባውን ደመወዝና የተለያዩ ጥቅማጥቅሞች የመክፈል ግዴታዎቻቸውን ሊወጡ ይገባል ማለት ነው፡፡ ስለሆነም የዕገዳው ጊዜ እንዳበቃ በሚቀጥለው የሥራ ቀን ሠራተኛው በሥራ ገበታው ላይ የመገኘት አሠሪውም ሠራተኛውን ***ከሙያው ጋር አግባብነት ባለው የሥራ መደብ ላይ*** ቀድሞ ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ እንደያዘ ወደ ሥራው የመመለስ ተነጻጻሪ ግዴታዎቻቸውን እንዲወጡ ይጠበቅባቸዋል፡፡[85]

ሆኖም ግን የሥራ ውል በዚህ አግባብ ለጊዜው ታግዶ በሚቆይበት ጊዜ በግራ ቀኙ መካከል የነበሩ ተነጻጻሪ መብትና ግዴታዎች በነበሩበት ሁኔታ ከተፈጻሚነት ውጭ ሆነው የሚቆዩ

---

[84] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 20(3)
[85] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 22

እንጅ አንደኛው የሌላኛውን መብትም ሆነ ግዴታ በዚህ ጊዜ ውስጥ የማይነካ ከመሆኑ አኳያ “አሠሪው ሠራተኛውን ከሙያው ጋር አግባብነት ባለው የሥራ መደብ ላይ ቀድሞ ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ እንደያዘ ወደ ሥራው የመመለስ ግዴታ” እንዳለበት ተደርጎ የተቀመጠበት አግባብ ብዙም አሳማኝ አይመስልም፡፡ ለምን ቢባል መጀመሪያውኑም የሥራ መደቦች በነበሩበት ሁኔታ ታግደው የሚቆዩ ከመሆኑና ሠራተኞችም ዕገዳው ሲነሳ ቀደም ብለው በነበሩባቸው የሥራ መደቦች በተመሳሳይ ሁኔታ የሚቀጥሉ የነበረ ከመሆኑ አንጻር ድንጋጌው በዚህ መልኩ መቀረጹ የሠራተኛውን የነበረ መብት ከማስቀጠል ይልቅ አሠሪው በዕገዳው ሰበብ ሠራተኞችን ከነበሩበት የሥራ መደብ ውጭም ሊመድብ የሚችልበትን ዕድል የሚፈጥር ከመሆኑ አኳያ ከጥቅሙ ይልቅ ችግሩ እንዳያመዝን በጥንቃቄ ሊታይ ይገባዋል፡፡

በአጠቃላይ የሥራ ውልን ለጊዜው አግዶ ማቆየት በአሠሪውም ሆነ በሠራተኛው ላይ የሚያስከትለው አሉታዊ ጫና ቢኖርም ራሱን የቻለ ጠቀሜታም ይኖረዋል፡፡ በተለይ አንድ ሠራተኛ የተፈጠረበትን ጊዜያዊ ችግር ለመቅረፍም ይሁን በአወንታዊ/በተሻለ ሁኔታ ያገኘውን ዕድል ለመጠቀም ሲል ምን አልባትም በፈቃድም ያለፍቃድም ከመቅረት ባለፈ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ሊገደድ የሚችልበትም አጋጣሚ ሊፈጠርበት ይችላል፡፡ ይሁን እንጅ እንዲህ አይነት ሁኔታ በሚያጋጥምበት ጊዜ የሥራ ውሉን ከሚያቋርጥ ይልቅ ለጊዜው ታግዶ እንዲቆይ በማድረግ ችግሩ ሲቃለልለትም ሆነ ያሰበውን ሲያሳካ ወደ ሥራው የሚመለስበትን ዕድል ይፈጥርለታል፡፡ አሠሪውም ቢሆን ጊዜያዊ ችግሩን ለመቅረፍ ሲል ከሠራተኞቹ ጋር ያለውን የሥራ ውል ቢያቋርጥ እንኳ የሥራ ውል ማቋረጡ ሕገ-ወጥ ሊሆን የሚችልበት አጋጣሚ ከመኖሩም ባሻገር ምን አልባትም ችግሩ ተቀርፎለት ወደ ሥራ ልመለስ ቢል እንኳ በነበረው ልክ የሰው ሀይሉን የማሟላት ዕድሉንም ላያገኘው ስለሚችል የሥራ ውልን ለጊዜው አግዶ ማቆየት ያለው ፋይዳ ከፍተኛ ነው፡፡

የመወያያ ጥያቄ

1. አንድ የሥራ ውሉ ለጊዜው ታግዶ የቆዩ ሠራተኛ ወደ ሥራው ሲመለስ ቀድሞ ሲሠራው በነበረው (ተመሳሳይ) የሥራ መደብ ላይ እንዲመልሰው አሠሪው ግዴታ አለበት ብለው ያምናሉ? ለምን?

3.4 የሥራ ውልን ስለማቋረጥ

አንድ የውል ግንኙነት በተለያዩ ምክንያቶች ማብቂያ እንዳለው ሁሉ የሥራ ውል ግንኙነትም በተመሳሳይ ሁኔታ አወንታዊም አሉታዊም በሆኑ ሁኔታዎች ፍጻሜ ሊያገኝ/ሊቋረጥ የሚችልባቸው አጋጣሚዎችም መኖራቸው ግድ ነው፡፡ በዚህም መሰረት አንድ የሥራ ውል በአምስት[86] የተለያዩ ምክንያቶች ማለትም በአሠሪው አነሳሽነት/ጠያቂነት፣ በሠራተኛው አነሳሽነት/ጠያቂነት፣ በአሠሪውና በሠራተኛው የጋራ ፍላጎት/ስምምነት፣ በህብረት ስምምነት እንዲሁም በራሱ በሕግ አስገዳጅነት ሊቋረጥ ይችላል፡፡ ይሁን እንጅ ከሌሎች ሊነሱ የሚችሉ ምክንያቶች በተለዬ ሁኔታ የአንድ ድርጅት ከሌላው ጋር መቀላቀል፣ መከፋፈል ወይም የባለቤትነት መብት ወደ ሌላ መተላለፍ መሰረት በማድረግ የሥራ ውል ሊቋረጥ እንደማይችል ሕጉ በግልጽ ደንግጓል፡፡[87] በተለይም የሥራ ውል ከአሠሪውና ከሠራተኛው የጋራ ፍላጎትና ስምምነት ውጭ ባሉት ምክንያቶች እንዲቋረጥ ሲደረግ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ከሚያስችሉት ምክንያቶች ምንነት ይልቅ የምክንያቶቹ በበቂ ሁኔታ መሟላት አለመሟላትን ማረጋጡ እጅግ ፈታኝ ነው፡፡ በመሆኑም ለሥራ ውሉ መቋረጥ ምክንያት የሆነውና በአሠሪውም ይሁን በሠራተኛው የተፈጸመው ድርጊት የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በሕጉ ላይ በግልጽ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ጋር በትክክልም ቀጥተኛ የሆነ ግንኙነት አለው የለውም የሚለውን ጥያቄ በከፍተኛ ጥንቃቄ ማየትና ምላሽ መስጠት የሚያስፈልገው ቢሆንም በሕጉ ላይ የሥራ ውልን ለመቋረጥ ያስችላሉ ተብለው የተዘረዘሩትን ምክንያቶችም ማየቱ ተገቢ በመሆኑ አጠር ባለ ሁኔታ ሕጉ ባስቀመጠው ቅደም ተከተል ማየቱ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡

3.4.1 የሥራ ውልን የሚያቋርጡ ምክንያቶች

- ✓ **የሥራ ውልን የሚያቋርጡ ሕጉ ራሱ የደነገጋቸው ምክንያቶች**

የሥራው አይነትም ሆነ የቆይታ ጊዜው ግምት ውስጥ ሳይገባ በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ተፈጥሮ የነበረን አንድ የሥራ ውል ግንኙነት ያላንዳች ቅድመ-ሁኔታ እንዲያበቃ ወይም እንዲቋረጥ ከሚያደርጉት ምክንያቶች መካከል ቀዳሚው ሕጉ በራሱ የሥራ ውሉን እንዲቋረጥ ያበቃሉ ያላቸው ሁኔታዎች ተሟልተው መገኘት ነው፡፡ በዚህም መሰረት ከዚህ በታች

[86] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 23(1)

[87] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 23(2) እንዲሁም የኤፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 19፣ ሰ/መ/ቁ/ 119734፣ ገጽ 38፣ በአመልካች ይርጋ ትሬዲንግ ሀ/የተ/የግ/ማ/ እና በተጠሪ እነ አቶ በዛብህ መኮንን (ሶስት ሰዎች) መካከል በነበረው ክርክር በቀን 30/06/2008 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

ከተዘረዘሩት ምክንያቶች መካከል የአንዱ መከሰት የግራ ቀኙ ፍላጎት ምንም ይሁን ምን ግምት ውስጥ ሳይገባ የሥራ ውሉን እንዲቋረጥ የሚያደርግ መሆኑን ሕጉ አስቀምጧል፡፡[88] በመሆኑም፡- **ለተወሰነ ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተጠቀሰው ሥራ ሲያልቅ፣ ሠራተኛው ሲሞት፣ ሠራተኛው አግባብ ባለው ሕግ መሠረት በጡረታ ሲገለል፣ በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው ሲዘጋ** *(የድርጅቱ ለዘለቄታው መዘጋት እስከተረጋገጠ ድረስ[89])* እንዲሁም **ከፊል ወይም ሙሉ ዘላቂ የአካል ጉዳት[90] በመድረሱ ምክንያት ሠራተኛው ለመሥራት አለመቻሉ ሲረጋገጥ** የሥራ ውሉም በቀጥታ የሚቋረጥ ይሆናል፡፡

ይህም ማለት የእነዚህ ምክንያቶች መከሰት በአንድም ይሁን በሌላ መንገድ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ለተፈጠረው የሥራ ውል ግንኙነት መሰረት/ምክንያት የነበረው ነገር ተፈጽሞ በማለቅ፣ በሠራተኛው መሞት፣ በጡረታ በመገለል እና በደረሰ ከፊልም ይሁን ሙሉ የአካል ጉዳት የተነሳ ለዘለቄታው መሥራት አለመቻል እንዲሁም በመክሰርም ይሁን በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው በመዘጋቱ ምክንያት በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል የነበረው ሥራን የመሥራት እንዲሁም ደመወዝ የመክፈል ተነጻጻሪ ግዴታዎች ቀሪ ይሆናሉ ማለት ነው፡፡ ይህም ማለት በሕግ ትዕዛዝ ብቻ የአሠሪውና የሠራተኛው የሥራ ውል ግንኙነት እንዲቋረጥ ይደረጋል ማለት ነው፡፡

ይሁንም እንጅ በመካካላቸው የነበረው የሥራ ውል መቋረጥን ተከትሎ ሥራ የመሥራትም ሆነ ደመወዝ የመክፈል ግዴታዎች ለሁሉም የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች በተመሳሳይ ሁኔታ የሚያገለግሉ ቢሆንም ከሚያስከትሏቸው ሌሎች ተጨማሪ ውጤቶች አንጻር ግን ሁሉም ምክንያቶች እኩል የሆነ ውጤት የሌላቸው መሆኑ በግልጽ ሊታወቅ ይገባል፡፡ የሥራ ውል መቋረጥን ተከትሎ ከማቋረጫ ምክንያቶች አኳያ የሚኖረው ውጤትን በተመለከተ በክፍል አራት በሰፊው የተቀመጠ ቢሆንም ለአብነት ለመመልከት ብንሞክር በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው በመዘጋቱ፣ ሙሉ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት ባለመቻሉ እንዲሁም (በአሠሪው ድርጅት ቢያንስ 5 ዓመት

[88] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 24
[89] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 22፣ ሰ/መ/ቁ/ 143334፣ በአመልካች ዋኢል አብዱጌት አብዱላዚዝ ፕላስቲክ ፋብሪካ እና በተጠሪ እነ አበራ አመዩ (8 ሰዎች) መካከል በነበረ ክርክር የተሰጠ ውሳኔ፣ ገጽ 227፣ 20/02/2010 ዓ.ም፡፡
[90] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 101

ያገለገለ) ሠራተኛ በመሞቱ ምክንያት አንድ የሥራ ውል ከተቋረጠ የጡረታ መብት የሌላቸው መሆኑ እስከተረጋገጠ ድረስ ለተወሰነ ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተጠቀሰው ሥራ በማለቁ ምክንያት የሥራ ውላቸው ከተቋረጠባቸው ሠራተኞች በተለዬ ሁኔታ በአንቀጽ 39(1) የተመለከተውን የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ይኖራቸዋል፡፡ ከዚህም በተጨማሪ በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው በመዘጋቱ ምክንያት የሥራ ውላቸው የተቋረጠባቸው ሠራተኞች ከላይ የተጠቀሱት ሌሎች ሠራተኞች ከሚያገኙት የሥራ ስንብት ክፍያ መጠን በተጨማሪ የሠራተኛው የመጨረሻ ሳምንት አማካይ የቀን ደመወዝ በ60 ተባዝቶ የሚከፈላቸው መሆኑም ሌላው ተጠቃሽ ልዩነት ነው፡፡

ከዚህ በላይ ባየናቸው ምክንያች በሕጉ አግባብ የሚቋረጡ የሥራ ውሎች ሊያስከትሏቸው ከሚችሉ ውጤቶች መለያዬት ይልቅ በጥንቃቄ ሊታይና ትልቅ ትኩረት ሊሰጠው የሚገባው ሌላው ነገር ቢኖር በሕግ መሰረት የሥራ ውል የሚያቋርጡ ተብለው የተዘረዘሩት ምክንያቶች ከሌሎቹ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ጋር ያላቸውን ልዩነትና አንድነት ለመለየት ቀላልና ግልጽ ያለመሆኑ ጉዳይ ነው፡፡ በዚህ ረገድ ለአብነት ብናነሳ በአንቀጽ 24(4) እና በአንቀጽ 28(3)(ሀ) መካከል ያለው ዋነኛው ልዩነት በመጀመሪያው ድንጋጌ ከአሠሪው ባልመነጩ ምክንያቶች የድርጅቱን ሥራ ለዘለቄታው የሚያስቆሙ (ድርጅቱን የሚያዘጉ) ምክንያቶች መከሰትና በዚህ ጊዜም ያለምንም ቅድመ-ሁኔታ (ማስጠንቀቂያ መስጠት አስፈላጊ ሳይሆን) በድርጅቱ ለዘለቄታው መዘጋት ምክንያት የሥራ ውልን ማቋረጥ ይቻላል፡፡ በሌላ በኩል የሥራ ውል በአንቀጽ 28(3)(ሀ) መሰረት ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሚቋረጠው “ሠራተኞች የተሰማሩባቸው ሥራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቆም የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ሁኔታ በመከሰቱ” ምክንያት እንጅ ድርጅቱ በመዘጋቱ አይደለም፡፡ ይህም ማለት በእንዲህ ያለው ሁኔታ አስቀድመን ካየነው በተለየ መልኩ ድርጅቱም የማይዘጋ ከመሆኑ አንጻር የሥራ ውላቸው የሚቋረጥባቸው ሠራተኞችም ቢሆኑ ከድርጅቱ ሠራተኞች የተወሰኑት እንጅ ሁሉም አይደሉም፡፡ የዚህ ምክንያት መከሰት ችግሩን የከፋ ካደረገው በአንቀጽ 29 በተቀመጠው አግባብ ምንአልባት የተወሰኑ ሠራተኞችን መቀነስ ያስከትል ይሆናል እንጅ የጠቅላላ ሠራተኞችን የሥራ ውል እስከማቋረጥ የሚያደርስን ውጤት አያስከትልም፡፡ በሌላ አገላለጽ በቅነሳ መልኩ የአብዛኞቹን ሠራተኞች የሥራ ውል አቋርጦም እንኳ ቢሆን የተወሰነ ቁጥር ያላቸውን ሠራተኞችም ብቻ ይዞ እስከቀጠለና ድርጅቱ ለዘለቄታው እስካልተዘጋ ድረስ በዚህ ረገድ የሚፈፀመው የሥራ ውል ማቋረጥ በአንቀጽ 24(4) መሰረት ድርጅቱ ለዘለቄታው

በመዘጋቱ ምክንያት ከሚደረገው የሥራ ውል መቋረጥ ተለይቶ ሊታይ ይገባዋል፡፡ ከፍ ሲል በጠቀስነው የሰ/መ/ቁ/ 143334 የተሰጠው ውሳኔም ቢሆን ይህንኑ ሀሳብ የሚያጠናክር ነው፡፡

- ✓ **የሥራ ውል በስምምነት የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች**

በአሠሪና በሠራተኛ መካከል የሚፈጠር አንድ የሥራ ውል ግንኙነት ሊቋረጥ ከሚችልባቸው ምክንያቶች መካከል ሌላው በግራ ቀኙ የጋራ ፍቃድና ስምምነት የሚቋረጥበትን ምክንያት ነው፡፡ በዚህም መሰረት የሥራ ውልን በስምምነት ማቋረጡ ሊጸናም ሆነ በሠራተኛው ላይ የአስገዳጅነት ውጤትን ሊያስከትል የሚችለው የጋራ ስምምነት ከመኖሩም ባሻገር የውል ማቋረጥ **ስምምነቱ በጽሁፍ የተደረገ ከሆነ ብቻ ነው**፡፡ የሥራ ውልን በዚህ መልኩ ተስማምቶ ማቋረጥ ቢቻልም ይህንን ተከትሎ ግን ሠራተኛው በሕጉ በግልጽ የተሰጠውን መብት ለመተው የሚያደርገው ስምምነት ቢኖር ማለትም በሥራ ውሉ መቋረጥ ምክንያት ሠራተኛው ሊያገኝ የሚችላቸውን መብቶች ለምሳሌ የተለያዩ ተከፋይ ገንዘቦችን ጨምሮ የሥራ ልምድ መውሰድን የመሳሰሉ ጥቅሞቹን የመጠየቅ መብቱንም ጭምር ላይጠይቅ ቢስማማ የሥራ ውሉ መቋረጡ ሕጋዊና ተቀባይነት ያለው ቢሆን እንኳ ይህ አይነቱ መብትን የመተው ስምምነት ግን ተቀባይነት አይኖረውም፡፡[91]

እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችለው ነገር ሠራተኛው በስምምነትም ቢሆን ለመተው እንዳይችል ሕጉ በግልጽ የከለከለው በሕጉ የተሰጠውን መብት ከመሆኑ አንጻር ምንአልባት በሕብረት ስምምነት አልያም በሌሎች የሥራ ደንቦች ላይ አዋጁ ከሚያስገኝለት መብት በተሻለ ሁኔታ ተጨማሪ ጥቅም የሚያስገኙለት መብቶች ቢኖሩት እነዚህን ተጨማሪ መብቶች ለመተው ይችላል ወይ የሚለው ጥያቄ ነው፡፡

ከዚህም ባሻገር በስምምነት የሥራ ውል መቋረጡ በተለይ በሠራተኛው በኩል ሕጋዊ ተቀባይነት እንዲያገኝ በጽሁፍ ሊደረግ እንደሚገባው በግልጽ ተቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ ይህ የሥራ ውል ማቋረጥ በጽሁፍ አለመሆኑ በተለየ ሁኔታ በሠራተኛው ላይ አስገዳጅ እንደማይሆን የተቀመጠ ከመሆኑ አንጻር በተቃራኒው በአሠሪው በኩል አስገዳጅነት ሊኖረው አይገባም የሚል ክርክር ቢነሳ ውጤቱ ምን ሊሆን እንደሚችል ሕጉ በግልጽ አያመላክትም፡፡ ምንም እንኳ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ሊኖር ከሚችለው የመደራደር አቅም ልዩነት አንጻር ሕጉ የሠራተኛውን መብት ይበልጥ ለመጠበቅ ሲል ያደረገው በመሆኑ በጽሁፍ

[91] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 25

አለመሆኑ ለሠራተኛው እንጅ ለአሠሪው እንደመከራከሪያ ነጥብ ሊነሳ አይገባውም የሚል ሀሳብ ሊነሳ ይችላል፡፡ ይሁን እንጅ በሌላ በኩል ሲታይ አሠሪው አለመስማማቱን እየገለጸ ባለበት ሁኔታ በተለይ ለድርጅቱ ቁልፍ የሆነ ሠራተኛ ተስማምተናል በሚል ምክንያት ይህንኑ የስምምነታቸውን መኖርን የሚያረጋግጥ ጽሁፍ በሌለበት ሁኔታ የሥራ ውሉን ቢያቋርጥ ሌላ ሠራተኛ በምትኩ እስኪተካም ድረስ ቢሆን እንኳ በአሠሪው ላይ ሊደርስ የሚችለው ጊዜያዊ ጉዳት በቀላሉ ሊገመት የሚችል አይሆንም፡፡

ከዚህ አንጻር በተለይ የሥራ ውሉን በስምምነት መቋረጥ የሚቃወም ወገን ባለበት ሁኔታና በጽሁፍ የተደረገ የሥራ ውል መቋረጥን የሚያረጋግጥ ስምምነት በሌለበት ሁኔታ ከመጀመሪያውም ቢሆን በስምምነት የተደረገ የሥራ ውል ማቋረጥ አለ ለማለት ስለማያስችል የሥራ ውል ማቋረጡ ሕጋዊ ተቀባይነት ሊያገኝ የሚችልበት አጋጣሚ አይኖርም፡፡ ለዚህም የፌደራሉ ጠ/ፍ/ቤት በሰ/መ/ቁ/ 37575 ቅፅ 8 ላይ የሰጠውን አጭር ውሳኔም ቢሆን መመልከቱ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡

ነገር ግን ይሕ የጽሁፍ ስምምነት በሌለበት ሁኔታ የሥራ ውላቸውን በስምምነት ማቋረጣቸውን አሠሪውም ሠራተኛውም ቢገልጹ እንኳ የሥራ ውሉ መቋረጡ በተለይ በሠራተኛው ላይ ጉዳት የሚያስከትል ከሆነ በስምምነት ብቻ የሥራ ውሉን ማቋረጡ ሕጋዊ ተቀባይነት የሌለውና በሠራተኛውም ላይ አስገዳጅ ስለማይሆን የስምምነቱን በጽሁፍ መሆንን አስገዳጅ አድርጎ የሕጉን መንፈስ ተግባራዊ ማድረግ የተሻለ ይሆናል፡፡

- ✓ **በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ውል የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች**

በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ተፈጥሮ የነበረ የሥራ ውል ግንኙነት አሉታዊ በሆነ ሁኔታ ማለትም በአንደኛው ወገን ፍላጎት ብቻ እንዲቋረጥ ከሚያደርጉ ምክንያቶች መካከል አንዱ በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ውል የሚቋረጥበት ሁኔታ ነው፡፡[92] በዚህም መሰረት ሠራተኛው የሥራ ውሉ እንዲቀጥል ቢፈልግም እንኳ አሠሪው ለሠራተኛው ማስጠንቀቂያ[93] በመስጠትም ይሁን ያለማስጠንቀቂያ[94] የሥራ ውላቸውን ሊያቋርጠው ይችላል፡፡

[92] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 26
[93] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 28
[94] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 27

በመሆኑም ቀጣይ የተዘረዘሩት ምክንያቶች መከሰታቸው (ቅድመ-ሁኔታዎች መሟላታቸው) ከተረጋገጠ አሠሪው ለሠራተኛው ተገቢውን ማስጠንቀቂያ በመስጠት ወይም ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልገው የሥራ ውሉን ሊያቋርጠው ይችላል፡፡

- **የሥራ ውልን ማስጠንቀቂያ በመስጠት ስለማቋረጥ**
  - **የሠራተኛውን የሥራ ችሎታ ማጣት ወይም ሁኔታን በሚመለከት ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውልን ስለማቋረጥ**[95]

በዚህ አግባብ አንድን የሥራ ውል ለማቋረጥ የሚያበቁ ምክንያቶች የሚከተሉት ናቸው፡፡

ሀ) ***ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ*** ወይም የሥራ ችሎታውን ለማሻሻል አሠሪው ያዘጋጀለትን የስልጠና ዕድል ባለመቀበሉ ምክንያት ሲሰራ የቆየውን ሥራ ለመቀጠል ***የሥራ ችሎታ የሌለው ሆኖ ሲገኝ*** ወይም ስልጠና ከተሰጠው በኋላም ቢሆን አስፈላጊውን አዲስ የሥራ ችሎታ ለመቅሰም የማይችል ከሆነ፤

ይሁንም እንጅ አዋጁ ከዚህ ጋር በተያያዘ ከዚህ በፊት ይስተዋል የነበረውን ችግር ለመቅረፍ ያስችል ዘንድ አንድ ሠራተኛ የሥራ ችሎታው ቀንሷል በሚል የሥራ ውሉ እንዲቋረጥ ካስፈለገ በትክክልም ችሎታው ስለመቀነሱ አሠሪው በተጨባጭ ማስረጃ ማረጋገጥ የሚጠበቅበት ስለመሆኑ ንዑስ-ቁጥር (2)ን በመጨመር ለማብራራት ሞክሯል፡፡ በዚህም መሰረት የሥራ ችሎታ ማጣቱም በኅብረት ስምምነት[96] በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር ***በየወቅቱ በሚደረግ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት መረጋገጥ መቻል ያለበት ስለመሆኑ በግልጽ ተቀምጧል፡፡*** ይህም ማለት አንድ ሠራተኛ የሥራ ችሎታ የለውም በሚል ምክንያት በዚህ አግባብ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ተከታታይነት ባለው መልኩ ሠራተኛውን መመዘን የሚገባው ከመሆኑም ባሻገር የምዘና ስርዓቱም ቢሆን በዘፈቀደ የሚከናወን ሳይሆን በቀጥታ ከሚሠራው ሥራ ጋር በተገናኘና ተከታታይነት ባለው ሁኔታ በመመዘን በትክክልም ሥራውን ለመቀጠል የሚያስችል የሥራ ችሎታ የሌለው መሆኑ በተገቢው ማስረጃ ሊረጋገጥ ይገባል፡፡ (የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት በሰ/መ/ቁ/ 82335 ቅፅ 14 ላይ የሰጠው ውሳኔ፡፡)

ለ) ሠራተኛው በጤንነት መታወክ ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት በሥራ ውሉ የተጣለበትን ግዴታ ለመፈጸም **ለዘለቄታው የማይችል** ሆኖ ሲገኝ፤

---

95 ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 28(1)

96 ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 125 እና ተከታዮቹ

(በአንቀጽ 24(5) ላይ ከተጠቀሰው በተለዬ ሁኔታ ከሚሠራው ሥራ ጋር ባልተገናኘ ሁኔታ የሚከሰትን የጤና ችግር ወይም የአካል ጉዳት የሚመለከት ነው፡፡) ከዚህ ጋር በተገናኘ የሚነሳው ጉዳይ ቢኖር እንዲህ አይነት ሁኔታ በሚያጋጥምበት ጊዜ የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል በዚህ መልኩ ለመቋረጥ መጀመሪያውኑ የተፈጠረውን ሁኔታ ከአንቀጽ 27(1)(ለ) እንዲሁም ከአንቀጽ 85 እና 86 ጋር በማቀናጀት በጥልቀት መመርመርና በትክክልም የሥራ ውሉን በዚህ ድንጋጌ መሰረት ለማቋረጥ የሚቻልበት ደረጃ ላይ መድረስ አስፈላጊ መሆኑ ነው፡፡ የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 99026 ቅፅ 16 ላይ የሰጠውን ውሳኔ መመልከቱም ተጨማሪ ግንዛቤን ይሰጠናል፡፡

ሐ) ***ድርጅቱ ወደሌላ ቦታ ሲዛወር*** ሠራተኛው ወደአዲሱ ቦታ ተዛውሮ ለመሥራት ***ፈቃደኛ ሳይሆን ሲቀር፤***

የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል በዚህ ምክንያት ለማቋረጥ የድርጅቱ ወደሌላ ቦታ መዛወር ብቻውን በቂ አይደለም፡፡ ይልቁንስ ሠራተኛው ድርጅቱ ተዛውሮ ወደሄደበት አዲሱ ቦታ አብሮ ለመሄድ ፈቃደኛ አለመሆኑም ጭምር ሊረጋገጥ ይገባል፡፡ ምንም እንኳ የአንድ ድርጅት የሥራ ቦታ በዘፈቀደና በቀላሉ ሊከናወን የማይችል ከመሆኑ አንጻር እንዲህ አይነት አስገዳጅ ሁኔታ ሲከሰት በአሠሪው ዘንድ የተፈጠረውን ሁኔታ ሠራተኛውም መረዳት የሚገባ ቢሆንም በውጤት ደረጃ ግን በሠራተኛውም ላይ መዛወርን የሚያስከትል ከመሆኑ አኳያ ሲታይ የሚያስከትለው አሉታዊ ተፅዕኖ በቀላሉ የሚገመት አይደለም፡፡ ይሁንም እንጅ አሠሪውም ቢሆን የሥራ ቦታውን በመቀየር ለዚህ ያበቁትን ምክንያቶች/ችግሮች መቅረፍ ካልቻለ እንደድርጅት ለመቀጠልም የማይችልበት ደረጃ ላይ ሊደርስ የሚችል ከመሆኑ አኳያ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ሲመሰርት እሰራበታለሁ/እኖርበታለሁ በሚል አውጥቶ አውርዶ ሥራ የጀመረበትን ቦታ የሚያስለውጠውና ምንአልባትም ከራሱም አልፎ በመላ ቤተሰቡ (ማህበራዊ ሕይወቱ) ላይ ያልታሰበ ችግር ሊያስከትልበት የሚችል ቢሆንም ድርጅቱን ተከትሎ በመዛወር ሥራውን መቀጠሉ ዝቅተኛው መጥፎ (lesser evel) ሆኖ እንዲመረጥ ያስገደደ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

መ) ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ ***በበቂ ምክንያት ሲሰረዝና*** ሠራተኛውን ***ወደሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ፡፡*** በተለይ ከዚህ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት ጋር በተያያዘ የሠራተኞች የሥራ ውል በሚቋረጥበት ጊዜ አሠሪው ተገቢ ባልሆነ ምክንያት የሠራተኞችን

የሥራ ውል እንዳያቋርጥ በትክክልም የሠራተኛው የሥራ መደብ በበቂ ምክንያት የተሰረዘና ይህንንም ሠራተኛ ወደ ሌላ ሥራ አዛውሮ ለማሰራት የማይቻልበት ሁኔታ መኖሩ በከፍተኛ ጥንቃቄ መታየትና መረጋገጥ ይኖርበታል፡፡ ይህ ሳይሆን ቀርቶ ግን የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ለማቋረጥ በማሰብ ብቻ አሠሪው በቂ ምክንያት ሳይኖረው የሥራ መደቡን እንደፈቀደ ከመሰረዝ ባለፈ ወደሌላ የሥራ መደብም አዛውሬ ለማሰራት አልችልም በሚል ምክንያት በሕገ-ወጥ መንገድ የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ ከሚያስከትላቸው አሉታዊ ውጤቶች ለማምለጥ ሲባል የሚደረገውን የሥራ ውል ማቋረጥ በዚህ አግባብ ሕጋዊ ሽፋን ለመስጠት ከፍተኛ ጥረት ሊደረግ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል፡፡

ለምሳሌ የአንዲትን የፅህፈትና ቢሮ አስተዳደር ባለሙያ የሥራ መደብ የሥራ መሳሪያ የሆነንና በተለያዩ ምክንያት ለጊዜው የተበላሸን የፅህፈት መሳሪያ (ኮምፒውተር) በቀላሉ ማስጠገን እየቻለ የሥራ መሳሪያው (ኮፒውተሩ) ስለሌለ እንዲሁም ወደሌላ የሥራ መደብም አዛውሬ ማሰራት አልችልም በሚል የሥራ ውሏን ለማቋረጥ ቢሞክር የሥራ መደቡ በበቂ ምክንያት ስለመሰረዝ አለመሰረዙ በርካታ ሁኔታዎችን ግምት ውስጥ በማስገባት በጥንቃቄ ሊታይ ይገባዋል፡፡

በአጠቃላይ ከላይ በተጠቀሱት ምክንያቶች አሠሪው ማስጠንቀቂያ በመስጠትም ቢሆን የሥራ ውሉን የሚያቋርጠው የሥራ ውሉ እንዲቋረጥ በመፈለጉ ብቻ ሳይሆን በሠራተኛው በኩል የሥራ ውሉን እንደነበረ ለማስቀጠል የሚያስችሉ ምቹ ሁኔታዎች ባለመኖራቸው ምክንያት ጭምር ለመቋረጥ በመገደዱ ምክንያት ነው፡፡

- **የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ በሚመለከት የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ**[97]

አንድን የሥራ ውል በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ መሰረት ከሚሆኑት ምክንያቶች መካከል ሁለተኛው የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ በሚመለከት የሚደረግ የሥራ መደብ መሰረዝ የሠራተኞችን የሥራ ውል ማስጠንቀቂያ በመስጠት ለመቋረጥ የሚያስችል በቂ ምክንያት ይሆናል ማለት ነው፡፡ በዚህም መሰረት **የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ በሚመለከት፡-**

[97] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 28(3)

ሀ) ሠራተኞች የተሰማሩባቸው ሥራዎች በከፊልም ሆነ በሙሉ በቀጥታና ለዘለቄታው የሚያስቀም የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ሁኔታ ሲከሰት፤ ***(ለአብነት ያህል በዚህ ምክንያት በአንቀጽ 29 በተቀመጠው አግባብ ሠራተኞችን ለመቀነስ የሚያስገድድ ሁኔታ ቢከሰት በቅነሳው ምክንያት የተቀነሱ ሠራተኞች የሥራ ውል የሚቋረጥ ይሆናል፡፡)***

ለ) አንቀጽ 18(5) እና (6) እንደተጠበቀ ሆኖ አሠሪው በሚያመርታቸው ምርቶች ወይም በሚሰጣቸው አገልግሎቶች ተፈላጊነት መቀነስ ምክንያት የድርጅቱ የሥራ እንቅስቃሴ በመቀዝቀዙ ወይም ትርፍ እየቀነሰ በመሄዱ ምክንያት የሥራ ውል ማቋረጥ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤ ***(የሥራ ውልን ለጊዜው አግዶ በማቆየትም ችግሩ ተቀርፎ ወደ ሥራ የመመለስ እድል የማይኖርበት አጋጣሚ መከሰትን የሚመለከት ከመሆኑም ባሻገር በአንቀጽ 18(5) ላይ ከተቀመጠው ከዐቅም በላይ ከሆነ ምክንያት እንዲሁም በአንቀጽ 18(6) ላይ ከተቀመጠው ያልታሰበ የገንዘብ ችግርን መሰረት ካደረገው ምክንያት ይለያል፡፡)***

ሐ) የድርጅቱን ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሚደረግ የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትል ውሳኔ መኖር የሠራተኞችን የሥራ ውል በተመሳሳይ ሁኔታ በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይቻላል፡፡

ከዚህ ጋር በተገናኘ የሚነሳው አንደኛው ጥያቄ በአንቀጽ 28(1)(ሐ እና መ) ላይ የተቀመጡት ምክንያቶች ማለትም የድርጅቱ ወደሌላ ቦታ መዛወር እንዲሁም የሠራተኞች የሥራ መደቦች በበቂ ምክንያት መሰረዝ በትክክል ከሠራተኛው የሥራ ችሎታ ማጣት ጋር የሚገናኙ ናቸው ወይስ ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ጋር የሚለው ነው፡፡ እነዚህ ምክንያቶች በየትኛውም አጋጣሚ ከሠራተኛው ችሎታ ማጣት ጋር የሚገናኙ አይደሉም፡፡ ምንአልባት የድርጅቱ የሥራ ቦታ መዛወር ግምት ውስጥ ሳይገባ ሠራተኛው ድርጅቱ ወደተዛወረበት አዲስ ቦታ ሂዶ ለመስራት አለመፈለጉን ብቻ ከመዘነው በጣም በራቀ ሁኔታም ቢሆን በዚህ አግባብ መቀመጡ ትክክል ነው ሊባል ይችል ይሆናል፡፡ ይሁንም እንጅ ለሠራተኛው ተዛውሮ ለመሥራት አለመፈለግም ቢሆን መነሻ ምክንያቱ ሠራተኛው አስቀድሞ ውል ከገባበት የሥራ ቦታ በተለዬ ሁኔታ የድርጅቱ ተዛውሮ መሄድ ከመሆኑ አንጻር ሲታይ በዚህ ረገድ ሊያዝ የሚችለውን አቋምም ውሀ እንዳያነሳ ያደርገዋል፡፡

በሌላ በኩል የሥራ መደቦች በበቂ ምክንያት መሰረዝን በሚመለከት የተቀመጠው ምክንያት ግን በምንም አይነት የተለጠጠ መመዘኛም ቢሆን ከድርጅቱ ጋር የተያያዘ እንጅ ከሠራተኛው የሥራ ችሎታ ማጣት ጋር ሊገናኝ የሚችል አይሆንም፡፡ በዚህ ረገድ የሚነሳው ጥያቄ ለጊዜው እንዲሁ

ከክፍፍል/ከድልድል ጋር ብቻ የተያያዘ ቢመስልም መጨረሻ ላይ ከሚኖራቸው የውጤት ልዩነት አንጻር ካየነው ግን የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች የሚያርፉበትን ድንጋጌ (በተለይም ደግሞ ከአንቀጽ 28(1)(መ) እና ከአንቀጽ 28(3)(ሀ) አኳያ) ለይቶ የመወሰኑ ሥራ ቀላልና በቸልታ የሚታለፍ አለመሆኑን ለመገንዘብ ያህል የፌደራሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 105620 ቅፅ 17 ላይ የሰጠው ውሳኔና የክርክሩ የስር አመጣጥ በቂ ማሳያ ሊሆን ይችላል፡፡ እዚህ ላይ ተጨማሪ ማንሳት ቢያስፈልግ በአንቀጽ 28(1)(ሐ) ላይ ያለው ሠራተኛ ቀድሞ ሲሰራው የነበረው የሥራ መደብም ሆነ መደቡ ያስገኘው የነበረው ደመወዝም ሆነ “ጥቅማጥቅም” በድርጅቱ መዛወር ምክንያት የማይነካ ሲሆን በአንቀጽ 28(1)(መ) መሰረት የሥራ መደቡ በበቂ ምክንያት (በመዋቅር ለውጥ ምክንያትም ሊሆን ይችላል) የተሰረዘበት ሠራተኛ ግን ከነበረበት የሥራ መደብና ጥቅማጥቅም በታች የሆነ ተለዋጭ የሥራ መደብም እንኳ ላያገኝ የሚችልበት ሁኔታ ከመኖሩ አንጻር (በአሠሪው መልካም ፈቃደኝነት ላይ የተመሰረተ በመሆኑ) በሁለቱ መካከል ያለውን ልዩነትም ልብ ማለት ያስፈልጋል፡፡

ከዚህ ባሻገር በአንቀጽ 28(3)(ከሀ-ሐ) ድረስ በተጠቀሱት ሶስት ምክንያቶች የሚደረገው የሥራ ውል መቋረጥ ወይም የሥራ መደብ መሰረዝ በአንቀጽ 29(1) መሠረት የሠራተኞችን ቅነሳ የሚያስከትል ከሆነ የሥራ ውሉ የሚቋረጠው በአንቀጽ 29(3) መሠረት መሆን የሚገባው ስለመሆኑ አንቀጽ 28(4) በግልጽ ያመላክታል፡፡

ከአንቀጽ 29(1 እና 2) ድንጋጌ ደግሞ የሠራተኞች ቅነሳ ማለት ከላይ በአንቀጽ 28(3) የተቀመጡት ምክንያቶች በማጋጠማቸው የተነሳ አሠሪው ሠራተኞችን ለመቀነስ እርምጃ ከወሰደበት ቀን በፊት በነበረው የአንድ አመት ጊዜ ውስጥ ተቀጥረው ይሠሩ ከነበሩ ሠራተኞች አማካኝ ቁጥር መካከል ቢያንስ 10% ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከ20-50 በሆነበት ድርጅት ደግሞ ***ቢያንስ አምስት ሠራተኞችን*** የሚመለከት ***ከአሥር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ*** ጊዜ የሚቆይ የሥራ ውል መቋረጥ ሲያጋጥም የሥራ ውልን የሠራተኞች ቅነሳ በማድረግ ***የ2 ወር የማስጠንቀቂያ ጊዜ በመስጠት*** (አንቀጽ 35(1)(መ)) ማቋረጥ ማለት መሆኑን መረዳት ይቻላል፡፡

ይሁንም እንጅ በዚህ መሠረት የሠራተኞች ቅነሳ ሲደረግ ሊሟሉ ይገባቸዋል በሚል ቀደም ሲል ከተቀመጡት ቅድመ-ሁኔታዎች ባሻገር አሠሪው ከሠራተኞች ማኅበር ወይም ተወካይ ጋር መመካከር *(የሠራተኛ ቅነሳ ስለሚፈፀምበት ሥነ-ሥርዓት በወጣው መመሪያ ቁጥር 43/2013 አንቀጽ 6 መሰረት ለውይይት እና ሌሎች አማራጮችን ለመውሰድ በሚያመች መልኩ ቅነሳው*

ከመካሄዱ ከ30 ቀናት በፊት ስለሁኔታው ማለትም ቅነሳው የሚካሄድበትን ምክንያት፣ ቅነሳው የሚመለከታቸውን ሠራተኞች ቁጥር እና የሥራ መደብ፣ ቅነሳው የሚቆይበትን ጊዜ፣ ሠራተኞች ስለሚቀነሱበት መስፈርት) የሚጠበቅበት መሆኑ ሌላው ተጨማሪ ግዴታ ነው፡፡ በሚደረገው የጋራ መመካከርም የሥራ ችሎታ ያላቸውና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ እንዲሰጣቸው ይደረጋል፡፡ ነገር ግን ተመሳሳይ የሥራ ችሎታ ያላቸውና ተመሳሳይ የምርት ውጤት የሚያመርቱ ሠራተኞች ካጋጠሙ ቅነሳው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ሠራተኞች በሚከተለው ቅደም-ተከተል መሠረት የሚከናወን ይሆናል፡፡ ይኸውም፡-

ሀ) በድርጅቱ ለአጭር ጊዜ ያገለገሉ ሠራተኞች፣

ለ) አነስተኛ ቁጥር ያላቸው ጥገኞች ያሏቸው ሠራተኞች፣

ሐ) በዚህ ንዑስ-አንቀጽ ከፊደል ተራ (መ) እስከ (ሰ) ከተዘረዘሩት የሠራተኛ ክፍሎች ውጭ የሆኑ ሠራተኞች ቅነሳው በመጀመሪያ ደረጃ የሚመለከታቸው ይሆናል፤

መ) አካል ጉዳተኛ የሆኑ ሠራተኞች፣ ***(አዋጁ ካመጣቸው አዳዲስ ነገሮች መካከል አንዱ ነው፡፡)***

ሠ) በድርጅቱ ሳሉ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰባቸው ሠራተኞች፣

ረ) የሠራተኞች ተጠሪዎች እንዲሁም

ሰ) ነፍሰጡር ሠራተኞች ወይም ***ከወለዱ እስከ 4 ወራት ድረስ የሆናቸው ሴት ሠራተኞች*** (በአዲሱ አዋጅ የተጨመረ ነው፡፡) ይሆናሉ፡፡ *(አንቀጽ 87(6 እና 7))*

ከዚህ አንጻር ሕጉ ሶስት ነገሮችን ግምት ውስጥ በማስገባት ቅነሳው እንዲካሔድ ያለመ መሆኑን ለመገንዘብ ይቻላል፡፡ የመጀመሪያው የሥራ ችሎታ ያላቸውና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ከመሆኑ አኳያ በተለይ ድርጅቱ ቅነሳውን የሚያደርገው ሥራውን መቀጠል እየፈለገም ከዐቅሙ በላይ የሆኑ ሁኔታዎች በመፈጠራቸው ምክንያት ከመሆኑ አንጻር ቢያንስ ቢያንስ የተሻሉና ብቁ የሆኑ ሠራተኞችን በማቆዬት ከተቻለ ከገጠመው ችግር እንዲያገግም ካልሆነም ውጤታማ ያልሆኑ ሠራተኞችን በማቆዬቱ የተነሳ ከድጡ ወደማጡ እንዲባለው እንዳይሆንበት ለማድረግ ያስችላል፡፡ በሌላ በኩል ደግሞ ችሎታ ያላቸውና ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያስገኙ ሠራተኞች በተቃራኒው ቁመናና ብቃት ላይ ከሚገኙት ሠራተኞች በተለዬ ሁኔታ እንዲቆዩ መደረጋቸው ተግተው የሚሠሩና ውጤታማ የሆኑ ሠራተኞችን የሚያበረታታና የሥራው ኢንደስትሪም እንዲህ አይነቱን ሠራተኛ የሚፈልግ መሆኑን ለሌሎች አስተማሪ መልዕክት በማስተላለፍ ረገድ

ሚናው ጉልህ ነው፡፡ በሶስተኛ ደረጃ በቅነሳ ምክንያት የሥራ ውላቸው የሚቋረጥባቸው ሠራተኞች ቁጥርም ቢሆን ቀላል የሚባል ካለመሆኑ አንጻር የሥራ ውላቸው መቋረጡን ተከትሎ ከእነሱ ባለፈ በስራቸው የሚያስተዳድሯቸው ቤተሰቦችም ሕይወት ጭምር አደጋ ላይ መውደቁ የሚቀር አይሆንም፡፡ ይህ ደግሞ ከግለሰቦችም ባሻገር አጠቃላይ ማህበራዊ ሁኔታውንም ጭምር ሊነካ የሚችልበት አጋጣሚ ሰፊ በመሆኑ ችግሩን ማስቀረት ባይቻል እንኳ ለመቀነስ ሲባል ሠራተኞች የሚቀነሱበት ቅደም-ተከተል ከሞላ ጎደል ይህንን ታሳቢ ባደረገ ሁኔታ እንዲከናወን ጥረት የተደረገ መሆኑን በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል፡፡

ይሁን እንጅ የሥራ ቅነሳው የሚመለከታቸው ሠራተኞች የተቀጠሩበት ሥራ ከማለቁ በፊት ካልሆነ በቀር የኮንስትራክሽን (ሕንጻ፣ መንገድ፣ የባቡር ሐዲድ፣ የባሕር ወደብ፣ የውሃ ግድብ፣ ድልድይ፣ የመሣሪያ ተከላና ሌላም ተመሳሳይ ሥራ የመሥራት፣ የመለወጥ፣ የማስፋፋት፣ የማደስና የመጠገን) ሥራው በተከታታይ እያለቀ ሲሄድ የሥራው መጠን በመቀነሱ ምክንያት ተቀጥረው በሚሰሩ ሠራተኞች ላይ ቅነሳ ሲደረግ አሠሪው ከላይ የተጠቀሰውን የሠራተኞች ቅነሳ ሥነ-ሥርዓት መከተል አይኖርበትም፡፡[98]

ይህ ማለት ግን የእነዚህ ምክንያቶች መከሰት ለአሠሪው ገደብ የለሽ መብት የሚሰጡ እና እንደፈቀደ ደስ ባለው ጊዜ ሁሉ እያነሳ ሊጠቀምባቸው የሚችሉ አይደሉም፡፡ በዚህም መሰረት አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት በጊዜ የተገደበ በመሆኑ ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መኖሩን ካወቀ **ከሰላሳ የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡**[99]

ከሁሉም በላይ ግን የሥራ ውልን **በሠራተኞች ቅነሳ** ምክንያት ከማቋረጥ ጋር በተያያዘ የሚነሳው ነጥብ ከመጀመሪያው በአንቀጽ 28(3) እና በአንቀጽ 29 አማካኝነት የሚደረጉ የሥራ ውል ማቋረጦች ያላቸውን ልዩነት እና አንድነት ተከትሎ የሚነሳው ነው፡፡ በዚህ ረገድ የሚነሱት የተለያዩ አስተሳሰቦችም በአንድ በኩል በሁለቱ ድንጋጌዎች መካከል ልዩነት አለ ከተባለ በአንቀጽ 28(3) የሚደረጉት የሥራ ውል መቋረጦች በአንቀጽ 29(1) ላይ የተመለከቱትን ቅድመ-ሁኔታዎች የሚያሟሉ ከሆነ የቅነሳ ሒደቶች በአንቀጽ 29(3) አግባብ የሚመሩ መሆኑ እንጅ አንቀጽ 28(3) ላይ የተቀመጡት ሁኔታዎች ከመሰረቱ የሥራ ውልን

[98] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 30

[99] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የሰጠው ውሳኔ፣ ቅጽ 19፣ ሰ/መ/ቁ/ 118263፣ ገጽ 16፣ በአመልካች ወ/ሮ ሙሪዲ ኑሪዲ እና በተጠሪ አቡል ኬስ ሀ/የተ/የግ/ማ/ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ ጥር 18 ቀን 2008 ዓ.ም፡፡

በቅነሳ ምክንያት የሚያቋርጡ በመሆናቸው መጀመሪያውኑም በሁለቱ ድንጋጌዎች መካከል አንዳችም ልዩነት የለም የሚል ነው። ይህ ካልሆነ ደግሞ ማለትም በመካከላቸው ልዩነት የሚኖር ከሆነ በውጤት ደረጃም መለያዬትን የሚያስከትሉ በመሆኑና ይህ ደግሞ ፈጽሞ ሊሆን ስለማይገባ ልዩነት ሊኖራቸው አይችልም የሚል ማጠናከሪያም ሲቀርብ ይስተዋላል። በሌላ በኩል ግን ምንም እንኳ ለሥራ ውሎች ማቋረጫ ምክንያች የሚመነጩት እንደተባለው በአንቀጽ 28(3) ላይ በተቀመጡት ሁኔታዎች ቢሆንም በእነዚህ ምክንያቶች የሚደረጉ የሥራ ውል መቋረጦች የሠራተኞችን ቅነሳ አስከትሏል እንዲባል ከተፈለገ በድንጋጌው ላይ የተቀመጡት ሁኔታዎች ከመኖር ባለፈ በእነዚህ ሁኔታዎች የተነሳ የሚደረጉ የሥራ ውል ማቋረጦች በአንቀጽ 29(1) ላይ የተቀመጡትን ቅድመ-ሁኔታዎች አሟልተው በንዑስ-ቁጥር 3 ላይ በተቀመጠው አግባብ የተመሩ ከሆነ ብቻ እንጅ ከዚህ ውጭ በሆነ መልኩ የአንድ አልያም የተወሰኑ ሠራተኞች የሥራ ውሎች በተቀመጡት ሁኔታዎች ምክንያት መቋረጣቸው ብቻውን ቅነሳ አለ የማያስብል ከመሆኑ አኳያ ሁለቱ ድንጋጌዎች የተለያዩ ናቸው በሚል የሚነሳው መከራከሪያ ሀሳብ ነው። በተጨማሪም አንቀጽ 28(4) ***<u>የሥራ መደቡ መሠረዝ</u>*** በአንቀጽ 29(1) መሠረት ***<u>የሠራተኞችን ቅነሳ</u>*** የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ የሥራ ውሉ የሚቋረጠው በአንቀጽ 29(3) መሠረት ይሆናል ሲል ከማስቀመጡ ባለፈ የሠራተኞች ቅነሳ ማለት ደግሞ ምን ማለት እንደሆነ ራሱን ችሎ ትርጉም እንዲሰጠው መደረጉ በአንድ በኩል አንቀጽ 28(4) የሥራ መደብ መሰረዝን ***<u>(cancellation of a job position)</u>*** በሌላ በኩል ደግሞ አንቀጽ 29 የሠራተኞች ቅነሳን ***<u>(reduction of workforce)</u>*** የሚመለከት ነው።

ነገር ግን ይህ የሥራ መደብ መሰረዝ የሠራተኞች ቅነሳ አለ ለማለት የተቀመጡትን ቅድመ-ሁኔታዎች በሚያሟላ መልኩ የተከናወነ ከሆነ የመደብ መሰረዝ መሆኑ ቀርቶ የሠራተኞችን ቅነሳ ሊያስከትል የሚችልና ይህ ከሆነ ደግሞ ቅነሳን ማከናወን በሚቻልበት ሒደት አግባብ መመራት የሚገባው መሆኑን በሚገልጽ መልኩ መቀረጹ ሌላው ማጠናከሪያ ነው። በተጨማሪም ሁለቱም ሀሳቦች የሠራተኞችን ቅነሳ የሚመለከቱ ከነበር ከአንቀጽ 28(3) ጀምሮ ያሉትን ሀሳቦች በተመሳሳይ ሁኔታ ቅነሳን የሚመለከቱ መሆናቸውን በግልጽ በሚያመላክት ሁኔታ በተቀረጹም ነበር። እንዲህ አይነቱ ሁኔታ ደግሞ ከሕግ አወጣጥ መርህ አንጻርም ቢሆን የሚደገፍ እንጅ ተመሳሳይ የሆነን ጉዳይ በሁለት የተለያዩና ቀጣይነት/ተያያዥነት በሌላቸው ድንጋጌዎች ማስቀመጥ ተገቢም ባልሆነ ነበር። ከዚህም ባለፈ ለአብነት ያህል በአንቀጽ 28(3) መሰረት አንድ አሠሪ ለሠራተኞች ቅነሳ የተሰጠውን ትርጉም በማያሟላ ሁኔታ አንድን የሥራ

መደብ ቢሰርዝ የሥራ መደቡ መሰረዝን ተከትሎ በተሰረዘው መደብ ላይ የነበሩ አንድም ይሁን ከአንድ በላይ ሠራተኞች በቀጥታ የሥራ ውላቸው የሚቋረጥ ሲሆን በሌሎች ባልተሰረዙ የሥራ መደቦች ላይ የተሰማሩ ሠራተኞችን ግን ላይነካ ይችላል፡፡ ነገር ግን የሠራተኞች ቅነሳ ከተካሔደ ዋናው ዓላማ የድርጅቱን የሰው ኃይል መቀነስ ከመሆኑ አንጻር የትኛውንም የሥራ መደብ መሰረዝ ሳያስፈልግም እንኳ በድርጅቱ ውስጥ በሚገኙ የሥራ መደቦች ላይ ተቀጥረው ከሚሠሩት ሠራተኞች መካከል በአንቀጽ 29(3) የተቀመጠውን ቅደም-ተከተል ጠብቆ ከየሥራ መደቦች ሠራተኞችን ሊቀንስ ይችላል፡፡ በተጨማሪም ከዚህ በላይ በተቀመጠው አግባብ ለሚደረግ የሠራተኞች ቅነሳ ካልሆነ በስተቀር የአንድ የሥራ መደብ መሰረዝ በሥራ መደቡ ላይ የነበሩ ሠራተኞችን የሥራ ውል ያለልዩነት ማቋረጥ የሚችል ከመሆኑ አንጻር መጀመሪያውኑም በአንቀጽ 29(3) ላይ የተቀመጠው የሠራተኞች ቅነሳ ቅደም-ተከተልን የሚመለከት ጉዳይ ሊኖር አይችልም፡፡

በሌላ ሁኔታ ግን የአንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ የሥራ መደቦችን ሙሉ በሙሉ መሰረዝ ተከትሎ የሥራ ውላቸው የሚቋረጥባቸው ሠራተኞች ብዛት በአንቀጽ 29(1) ላይ የተቀመጠውን የሠራተኛ መጠን የሚያሟላ ቢሆን የሠራተኞችን ቅነሳ የሚያስከትል ነው በሚል ሒደቱ በአንቀጽ 29(3) አግባብ ሊመራ ይገባል ልንል እንችላለን? መልሳችን አዎ ከሆነ መጀመሪያውኑ በተሰረዙት የሥራ መደቦች ላይ ተሰማርተው የነበሩ ሠራተኞች በሙሉ የሥራ ውላቸው የሚቋረጥ ከሆነ ስለምን ቅደም-ተከተል ልናወራ እንችላለን ወይስ የሥራ መደቦች በመሰረዛቸው ምክንያት የሥራ ውላቸው በሚቋረጥባቸው ሠራተኞች ቁጥር ልክ የድርጅቱ ጠቅላላ ሠራተኞች በአንቀጽ 29(3) በተቀመጠው ቅደም-ተከተል መሰረት ተለይተው የሚወጡት ወጥተው የሚቀሩት ይቅሩ ልንል እንችላለን? ይህ ከሆነ ደግሞ በተሰረዙት የሥራ መደቦች ላይ የነበሩ ሠራተኞች ምንአልባት በቅደም-ተከተሉ መሰረት ከቅነሳው ውጭ መሆን ቢችሉና ባልተሰረዙ የሥራ መደቦች ላይ ይቀጥሉ ቢባል የትምህርት ዝግጅታቸውና የሥራ ልምዳቸው በማይጋብዟቸው የሥራ መደቦች ላይ ሁሉ ተመድበው ሊቀጥሉ ይገባል? ሠራተኞች ከሥራ ልምዳቸውም ሆነ ከትምህርት ዝግጅታቸው ውጭ በሆኑ የሥራ መደቦች/ዘርፎች የሚሰማሩ ከሆነስ የድርጅቱን ውጤታማነት ይበልጥ እንዲያቆለቁል አያደርገውም? *(በተለይ በአንቀጽ 28(3)(ሐ) መሰረት ማለትም የድርጅቱን ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሚደረግ አዲስ የመዋቅር ለውጥን ተከትሎ አዲሱ መዋቅር በሚጠይቃቸው የሥራ ልምዶችና የትምህርት ዝግጅቶች አግባብ ሁሉም የድርጅቱ*

ሠራተኞች በመመዘኛዎቹ መሰረት እርስ በእርስ ተወዳድረው ያለፉት እንዲቀጥሉ ሲደረግ የተቀሩት ደግሞ በሕጉ አግባብ የተቀመጡላቸው መብቶች ተጠብቀውላቸው ከሥራ የሚሰናበቱበት ሁኔታዎች (በቅነሳ) መኖራቸው እንደተጠበቁ ሆነው።) የሚሉ ጠንከር ያሉ ጥያቄዎችም ሊነሱ የሚችሉበት አጋጣሚ ዝግ ባለመሆኑ ጉዳዩን በጥልቀት መመልከት ያስፈልጋል። ከዚህ አንጻር የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 102512 ቅፅ 17 ላይ የሰጠው ውሳኔም ቢሆን በአግባቡ ሊፈተሽ ይገባዋል።

- ***የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ስለማቋረጥ***

ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ምክንያቶች ደግሞ በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር *የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ* የሚያስችሉ ምክንያቶች መሆናቸውን የአዋጁ አንቀጽ 27 በግልጽ አስቀምጧል። እነዚህ ምክንያቶችም፡-

*ሀ) ሠራተኛው የሥራ ሰዓት ለማክበር የማይችልባቸው ሁኔታዎች ተብለው በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውሉ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውጭ **<u>የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው፣</u> <u>በስድስት ወር ውስጥ፣</u> <u>በጠቅላላው ለስምንት ጊዜ፣</u> <u>የሥራ ሰዓት አለማክበር፤</u>***

በመጀመሪያ ደረጃ ድንጋጌው በተሻረው አዋጅ ላይ *"... **ያለበቂ ምክንያት እንዲሁም በመደጋገም** ..."* በሚል ከተቀመጡት አገላለጾች ጋር በተያያዘ በቂ የሆነና ያልሆነ ምክንያት እንዴት ሊለይ ይችላል መደጋምስ አለ የሚባለው ሠራተኛው ለምን ያህል ጊዜ ደጋግሞ ሲያረፍድ ነው የሚሉትን ጥያቄዎች ከመመለስ ጋር በተገናኘ ሲያጋጥሙ የነበሩ ችግሮችን ለመመለስ ጥረት አድርጓል። በዚህም መሰረት በመደጋገም በሚለው ምትክ ***በ6 ወራት ውስጥ በጠቅላላው ለ8 ጊዜ*** እንዲሁም በቂ ባልሆነ ምክንያት ይል የነበረውን ደግሞ ***"ሠራተኛው የሥራ ሰዓት ለማክበር የማይችልባቸው ሁኔታዎች ተብለው በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በሥራ ውሉ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውጭ"*** በማለት ለማስቀመጥ ጥረት አድርጓል። ይህንንም ተከትሎ በተለይ ሠራተኛው ያጋጠመው የማርፈድ ምክንያት በቂ ከመሆን አለመሆን ጋር በተያያዘ የሚነሳውን ችግር ለመፍታት ምክንያቱ አንድን ሠራተኛ ሊያስረፍዱ ይችላሉ በሚል ቀድሞውኑ በኅብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ ወይም በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል በሚፈጠረው የሥራ ውል ላይ ተዘርዝሮ/ተጠቅሶ በግልጽ መቀመጥ አለመቀመጡን በማዬት

ብቻ ምላሽ እንዲሰጠው በማድረግ በተለይም የዳኝነት አካላትን ጭንቀት በመጠኑም ቢሆን ለማቃለል የተወሰደው ርምጃ ከነውስንነቱም ቢሆን ይበል የሚያስብል ነው፡፡

ከዚህ አንጻር የሥራ ማርፈድን ተከትሎ ለሚመጣ የሥራ ውል መቋረጥ ሊረጋገጡ ከሚገባቸው ነገሮች መካከል አንደኛው የተሰጠ ማስጠንቀቂያ መኖሩ ነው፡፡ ማስጠንቀቂያ መሰጠቱም ብቻ ሳይሆን በፅሑፍ የተሰጠ ማስጠንቀቂያም ሊሆን ይገባዋል፡፡ እንዲህ መሆኑ በተለይ መጨረሻ ላይ ይህንን በተመለከተ የሚመጣ ክርክር ቢያጋጥም በትክክልም ማስጠንቀቂያ የተሰጠ ስለመሆኑ አለመሆኑ በግልጽ ለማረጋገጥም ዕድል ይሰጣል፡፡ ይሁንም እንጅ የማስጠንቀቂያው በፅሑፍ መሰጠት ለማስረጃነት ብቻም ሳይሆን ለሚወሰደው ርምጃ ሕጋዊነትም ጭምር የሚያገለግል ነው፡፡ ከዚህ ባሻገር ማርፈዱ በ6 ወራት ውስጥ የተከሰተን 8 ጊዜ ማርፈድን የሚመለከት እንደመሆኑ መጠን በ6 ወራት ውስጥ ይህንን ያህል ጊዜ ማርፈድ አለማርፈዱን ለማረጋገጥም ቢሆን ባረፈደ ቁጥር የተሰጠ የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ ሊኖር ይገባል፡፡ በሌላ በኩል የሚነሳው ደግሞ ድንጋጌው በምን ያህል ጊዜ ውስጥ ለስንት ጊዜ አረፈደ የሚለውን እንጅ ለምን ያህል ሰዓት/ደቂቃ/ግማሽ ቀን አረፈደ የሚለውን ስለማይመልስ ከአንድ ደቂቃ ጀምሮ ምንአልባትም የሥራ ቀኑ ሊገባደድ ሲል (አልቀረም ለመባል ብቻ) የመጣው ሰው ሁሉ እኩል አረፈደ ተብሎ ሊስተናገድ ይገባል ወይ የሚለው ነው፡፡ በተጨማሪም ድንጋጌው ማርፈድን እንጅ ከሥራ መውጫ ሰዓት ቀድሞ መውጣትን በተመለከተ በግልጽ ያስቀመጠው ነገር የለም፡፡ እነዚህ ሁኔታዎች በራሳቸው ቀላል ግምት የማይሰጣቸው ከመሆኑ አንጻር አንድ አንድ ትላልቅ ድርጅቶች እያንዳንዱ ሠራተኛ በሥራ ሰዓቱ መገኘቱን ከማረጋገጥ ባለፈ ያረፈደው ሠራተኛስ ከማርፈዱ ባሻገር ምን ያህል ደቂቃ/ሰዓት አረፈደ እንዲሁም ሥራ ቦታው ላይ ከገባስ በኋላ እስከሥራ መውጫ ሰዓት ድረስ ቆይቷል ወይ የሚለውን ለማረጋገጥ ሲሉ ጠቅላላ ሠራተኞች ሲገቡም ሆነ ሲወጡ በጣት አሻራቸው ፈርመው እንዲወጡ ለማድረግ የሚያስችሉ ዘመናዊ ማሽኖችን ሲጠቀሙም ይስተዋላል፡፡

ከዚህም ባለፈ አንድ ሠራተኛ የሚያረፍድባቸው ቀናት በራሱ ለአሠሪው ተመሳሳይ ፋይዳ ላይኖራቸው የሚችልበት አጋጣሚም ሰፊ ከመሆኑ አንጻር ለአብነት የድርጅቱ ነገረ-ፈጅ የሆነ ሠራተኛ የድርጅቱን ህልውና በሚነካ የዳኝነት ክርክር ላይ በተቀጠረበት የችሎት ሰዓት ላይ ሳይደርስ በመቅረቱ ምክንያት የድርጅቱ የመከላከያ መልስና ማስረጃ የማቅረብ መብቱ እንዲታለፍበት ቢያስደርግ እንዴት ይታያል የሚለው ነው፡፡ ተጨማሪ ምሳሌ መጥቀስ ቢያስፈልግ የድርጅቱን የገንዘብ ችግር ለመቅረፍ የሚያስችል ድጋፍ ለማግኘት ዓላማ ሲባል

የሚደረግን የመግባቢያ ሰነድ ለመፈረም ኃላፊነት የተሰጠው ሠራተኛ በማርፈዱ የተነሳ ስምምነቱ ሳይፈረም እንዲቀር ቢያደርግ ለድርጅቱ (ለአሠሪው) ካለው መጠኑ-ሰፊ ፋይዳ አኳያ ልክ አንዲት የቢሮ ፀሀፊ አርፍዳ ከምትመጣው አልያም ራሱ ይህ ሠራተኛም ቢሆን እንዲህ አይነት ወሳኝ ተግባራት በልዩ ሁኔታ ከሚከናወኑባቸው ቀናት ውጭ ባሉት የሥራ ቀናት አርፍዶ ከሚመጣው እኩል ሊታይ ይገባል ወይ የሚሉትን ጥያቄዎች በትኩረት መመልከት ያስፈልጋል፡፡

ለ) በዚህ አዋጅ ከተመለከቱ እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ ***የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው፣ በስድስት ወር ውስጥ፣ ለአምስት ቀናት፣ ከሥራ መቅረት፤***

በዚህ አግባብ የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ ለማቋረጥ ግምት ውስጥ መግባት ያለባቸው አራት ነገሮች ሲሆኑ እነሱም፡- የመጀመሪያው ሠራተኛው ከሥራ መቅረቱ፣ ከሥራ የቀረባቸው ቀናት ብዛት ደግሞ አምስትና ከዚያ በላይ ቀናት መሆናቸው፣ ይህንን ያህል ቀን የቀረው በተከታታይ ባሉ ስድስት ወራት ውስጥ መሆኑ እንዲሁም ይህንን ሁሉ ያደረገው ደግሞ በአሠሪው ከዚህ ድርጊቱ እንዲታቀብ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው መሆኑ መረጋገጥ መቻላቸው ነው፡፡

በመሆኑም አሠሪው ይህንን መብቱን ተግባራዊ ለማድረግ በቅድሚያ ለሠራተኛው መሟላት የሚገቡትን ነገሮች ሊያሟላለትና ሠራተኛው ሊያከናውነው ውል የገባበትን ሥራ በመስጠትም ሕጉ የጣለበትን ሥራ የመስጠት ግዴታውንም ሊወጣ ይገባዋል፡፡[100]

ይህንንም ጉዳይ ቢሆን ከፍ ሲል ከማርፈድ ጋር በተገናኘ ከተነሱት ሁኔታዎች አኳያ መፈተሽ ያስፈልጋል፡፡ እዚህም ላይ ተጨማሪ አብነት ማንሳት ቢያስፈልግ መደበኛ ሥራው የተለያዩ አጫጭር ስልጠናዎችን በመስጠት ገቢ የሚሰበስብ ድርጅት ሠራተኛ የሆነ ለአንድ ቀን በሚሰጥና ከፍተኛ ገንዘብ በሚያስገኝ ስልጠና ላይ ሳይገኝ በመቅረቱ የተነሳ የታሰበው ገቢ ቀርቶ ስልጠናውም ሳይሰጥ ቢቀር ከዚህ ውጭ በሆኑ ቀናት ከሚቀርባቸው ቀናት በተመሳሳይ ሁኔታ መታት አለበት ወይ የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል፡፡

---

[100] የኢፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 15፣ ሰ/መ/ቁ/ 82091፣ ገጽ 9፣ በአመልካች ኒው ጄኔሬሽን ዩኒቨርሲቲ ኮሌጅ እና በተጠሪ አቶ ለገሠ ደሣለኝ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 25/07/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

በተጨማሪም በተለይ ከመቅረት ጋር በተገናኘ የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሠራተኛውን መቅረት እንጅ የቀረባቸውን ምክንያቶች በቂ አልያም ከዐቅም በላይ መሆን አለመሆናቸውን በመመዘኛነት ያልተጠቀመ ከመሆኑ አኳያ በተለይ ለሥራ ውሉ መቋረጥ የመጨረሻ የሆነው መቅረት ምንአልባትም ከዐቅም በላይ በሆነ ድንገተኛ ምክንያት ተከስቶ ቢሆን ውጤቱ ምን ይሆናል የሚለውም መልስ የሚሻ ጉዳይ ነው፡፡ ከዚህም ባለፈ በተሻረው አዋጅ አንድ ሠራተኛ በመቅረቱ ምክንያት የሥራ ውሉ የሚቋረጠው በመደዳው 5 ቀናት፣ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ 10 ቀናት እንዲሁም በአንድ አመት ጊዜ ውስጥ ደግሞ 30 ቀናትን ከቀረ ለዛውም በቂ የሆነ ምክንያት ተጨምሮለት የነበረ ከመሆኑ አንጻር ሠራተኛው በሰበብ አስባቡ (በቂ ምክንያትም ሳይኖረውም እንኳ) ይህንን ያህል ጊዜ መቅረት የሚችል የነበረ መሆኑ አሁን ካለው በ6 ወራት ውስጥ በጠቅላላው ለ5 ቀናት ያውም በመደዳውም እንኳ ባይሆንም እንዲሁም የምክንያቱ በቂ መሆን አለመሆን ግምት ውስጥ ሳይገባ ከመሆኑ ጋር ሲነጻጸር በትክክልም ሠራተኛን ከሥራው እንዲቀር የሚያበረታታ ነበረ ለማለት ይቻላል፡፡ ይሁንም እንጅ አሠሪዎች በዚህ ረገድ ሲደርስባቸው የነበረውን ግፍና በደል ለማካካስ በሚመስል ሁኔታ አዲሱ አዋጅ ሠራተኛው በተቻለ መጠን መቅረትን እንዳያስብ ሁሉ በሚያደርግ መልኩ መሰረታዊ የሆነ ተቃራኒ ለውጥ አምጥቷል፡፡ ነገር ግን ሕጉ ሲጸድቅ በዚህ አግባብ ለምን ሊጸድቅ እንደቻለ ምክንያቱ በውል ባይታወቅም ቅሉ ሠራተኛው በዚህ መልኩ የሚቀርባቸው ምክንያቶች በቂ መሆን አለመሆናቸው የሚፈተሽበት ዕድል እንዲኖር ሕጉን ያዘጋጀው አካል ፍላጎት የነበረ ስለመሆኑ ከረቂቅ አዋጁ ማብራሪያ (ሀተታ-ዘምክንያት) ላይ መገንዘብ ይቻላል፡፡

ሐ) በሥራው ላይ የማታለል ተግባር መፈፀም፤

በዚህ አግባብ የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ማስጠንቀቂያ መስጠት አስፈላጊ ሳይሆን ለማቋረጥ በፈጸመው የማጭበርበር (የማታለል) ድርጊት ጥቅም ማግኘት አለማግኘቱም ሆነ በሌላ ሰው (በአሠሪው) ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ አለማድረሱ ግምት ውስጥ አይገባም፡፡[101] ይሁን እንጅ የተሻረው አዋጅ ማታለል ወይም ማጭበርበር በሚል በአማራጭ ከማስቀመጡም በላይ የሠራተኛው ድርጊት በዚህ አግባብ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ የጥፋቱ ክብደት ወይም ደረጃ ግምት ውስጥ መግባት ያለበት መሆኑን ይጠይቅ

[101] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 16፣ ሰ/መ/ቁ/ 95522፣ገጽ 131፣ በአመልካች የኢትዮጲያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን መሃል ሜዳ ደንበኞች አገልግሎት ፅ/ቤት እና በተጠሪ አቶ ሙሉጌታ ወ/ጊዮርጊስ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 08/07/2006 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

የነበር ቢሆንም አዲሱ አዋጅ ግን የጥፋት ደረጃውን ግምት ውስጥ ሳያስገባ እንዲሁም ማጭበርበር የሚለውንም አማራጭ በመተው እንዲሁ የማታለል ተግባር ከተፈጸመ በሚል አስፍሮታል፡፡

ይሁንም እንጅ የተፈጸመው ድርጊት መጀመሪያውኑ የማታለል ተግባርን የሚያሟላ መሆን አለመሆኑን በቀላሉ መለየት የሚቻል ባለመሆኑ በጥንቃቄ ሊታይ ይገባል፡፡ ጉዳዩን ይበልጥ ለመገንዘብ ይቻል ዘንድም የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ.102994 ቅፅ 18 ላይ አመልካች ዳሽን ባንክ አ/ማ እና በተጠሪዎች እነ አቶ ተፈሪ አሳልፈው እንዲሁም በአመልካች አቶ አየለ መንግሥቱ እና በተጠሪ የኢትዮጵያ እህል ንግድ ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር ላይ በሰ/መ/ቁ/ 101040 ቅፅ 17 ላይ የሰጣቸውን ውሳኔዎች መመልከቱ ተገቢ ይሆናል፡፡

መ) የራሱን ወይም የሌላ ሰው ብልጽግናን በመሻት በማንኛውም የአሠሪው ***ንብረት ወይም ገንዘብ*** አላግባብ መጠቀም፤

አንድ አሠሪ ይህንን ድንጋጌ መሰረት በማድረግ በአንድ ሠራተኛ ላይ ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ማቋረጥ ርምጃ ለመውሰድ ሕጉ በግልጽ ያስቀመጣቸው ሶስት መሰረታዊ ነገሮች መሟላታቸውን ማረጋገጥ ይጠበቅበታል፡፡ እነዚህም መጀመሪያውኑ በሠራተኛው አላግባብ ጥቅም ላይ የዋለ ንብረት ወይም ገንዘብ መኖር አለበት፡፡ ይህም ማለት በአንድ በኩል አላግባብ ጥቅም ላይ የዋለ ንብረት ሊኖር የሚገባ ሲሆን ንብረቱ ግን ቁሳቁስ ብቻ ሳይሆን ጥሬ ገንዘብንም የሚጨምር መሆኑን ያሳዩናል፡፡ ይሁን እንጅ ይህ ንብረት በቀጥታ የአሠሪው ንብረት የሆነውን ብቻ የሚመለከት ተደርጎ ከታሰበ ድንጋጌው ብዙም የታለመለትን ዓላማ ላይመታ ይችላል፡፡ ከዚህ አንጻር በተለያዩ ምክንያቶች በአሠሪው ቁጥጥር ስር የሚገኙትንን እንደሚያካትት ተደርጎ ትርጉም ሊሰጠው ይገባል፡፡ ለአብነት አንድ የስካባተር/ዶዘር ተሽከርካሪ ወይም ማሽን ኦፕሬተር/ሹፌር የሆነ ሰው አሠሪው በሰዓት ተከራይቶ የሚጠቀምበትን ይህንኑ ማሽን ለግል ሥራው ቢጠቀምበት በዚህ አግባብ ሊታይ የሚገባው እንጅ ማሽኑ በቀጥታ የአሠሪው ንብረት ስላልሆነ ከድንጋጌው ሽፋን ውጭ ነው ሊባል አይገባውም፡፡ በሁለተኛነት የሚመጣው ቅድመ-ሁኔታ ደግሞ ሠራተኛው የአሠሪው ንብርት በሆነው ቁሳቁስ ወይም ገንዘብ ላይ አላግባብ የተጠቀመ ሊሆን ግድ ነው፡፡ ከዚህ በተጨማሪ ሶስተኛ ሁኖ የሚመጣው መመዘኛ ሠራተኛው በአሠሪው ንብረት ላይ አላግባብ ከመጠቀሙ ባሻገር አላግባብ የተጠቀመው የራሱን ወይም የሌላ ሰው ብልጽግና በመሻት ማለትም የማይገባውን ጥቅም ለማግኘት ወይም ለሌላ

ሰው ለማስገኘት በሚል የተከናወነ መሆኑም ጭምር ሊረጋገጥ ይገባል፡፡ ከዚህ አንጻር አንድ ሠራተኛ ቢሮው ውስጥ (ሥራ ቦታው) በሚገኘው መደበኛ ስልክ በቀላሉ ሊቋጩ የሚችሉ ጉዳዮችን ሁሉ ስልክ የማውራት ሱስ ያለበት እስኪመስል ድረስ ለረጅም ሰዓት በማያቋርጥ ሁኔታ ስልኩ ላይ ተጥዶበት የሚውል በመሆኑ ምክንያት የስልክ ወርሀዊ ፍጆታው እጅግ የተጋነነ፣ አስደንጋጭ እና ያልተጠበቀ ሆኖ ቢገኝ ይህንን ሠራተኛ በዚህ ድንጋጌ ልንጠይቅ የምንችልበት ሁኔታ ስለመኖር አለመኖሩ ሕጉ በግልጽ አላስቀመጠም፡፡

ሠ) ሠራተኛው ***ሥራውን ለመሥራት ችሎታ እያለው*** የሥራ ውጤቱ ባለማቋረጥ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንቡ ወይም በሁለቱ ወገኖች መግባባት ከተወሰነው የምርት ጥራትና መጠን በታች ሲሆን፤ ***(ከሠራተኛው የመስራት ችሎታ ማጣት ጋር ሳይሆን ችሎታው እያለው ባለው ችሎታ ልክ ለመስራት ካለመፈለግ/ከመልገም ጋር የተገናኘ ምክንያት ነው፡፡)*** ይሁንም እንጅ አንድ ሠራተኛ ከዐቅም በታች የሆነ ሥራ እያከናወነ ነው በሚል ምክንያት በተለይም ደግሞ አንድ ሠራተኛ ከሌሎች ሠራተኛ ጋር ሲወዳደር ከሌሎቹ ያነሰ ሥራ መስራቱ ብቻ ከዐቅም በታች የሆነ ሥራ ሰርቷል የማያስብለውና ይልቁንስ እንዲህ አይነቱ ድምዳሜ ላይ በመድረስ የሠራተኛን የሥራ ውል ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ ለማቋረጥ በትክክልም ሠራተኛው አሁን ላይ እየሠራ ከሚገኘው የሥራ መጠን በላይ መስራት ይችል የነበረ (የሚችል) መሆን በተገቢው መንገድ ሊረጋገጥ ይገባል፡፡ ከዚህ አንጻር የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 150947 ቅፅ 22 ላይ በአመልካች ሚሮና ኢንዳስትሪ ኃ/የተ/የግ/ማ እና በተጠሪ እነጫልቱ ዓለሙ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠውን ውሳኔ መመልከቱ ጠቀሜታው የጎላ ነው፡፡

ረ) ***እንደጥፋቱ ክብደት*** በሥራው ቦታ ***አምባጓሮ ወይም ጠብ አጫሪነት*** ተጠያቂ መሆን፤
የተፈጸመው ድርጊት ጥፋት መሆኑ ብቻ ሳይሆን የጥፋቱ ክብደትና ቅለት ግምት ውስጥ መግባት የሚጠበቅበት መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ እንዲሁም ሠራ ቦታ የሚለው በራሱ በጥንቃቄ ሊተረጎም የሚገባው መሆኑ ሳይረሳ አንድ ሠራተኛ በአሠሪው/በቅርብ ኃላፊው የተሰጠውን ትዕዛዝ ካለመፈጸም አልፎ የዚህን ሰው ሞራልና ክብር በሚነካ መልኩ በመሳደብ ለጠብ መነሳሳት በራሱ በዚህ አግባብ የሥራ ውልን ሊያቋርጥ የሚችል መሆኑንም መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡[102]

[102] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 18፣ ሰ/መ/ቁ/ 110615፣ ገጽ 45፣ በአመልካች ኃብተሚካኤሌ ኃ/የተ/የግሌ/ማሔበር እና በተጠሪ አቶ ታመነ ታደሰ መካከል በነበረ ክርክር በቀን 28/09/2007 ዓ.ም የተሰጠ ውሳኔ፡፡

ሰ) በወንጀል ጥፋተኛ ሆኖ *መገኘትና በጥፋቱም ምክንያት ለያዘው ሥራ ብቁ ሆኖ አለመገኘት፤* ይህንን በሚመለከት የሠራተኛው የሥራ ውል እንዲቋረጥ የሚያደርገው በፈጸመው ወንጀል ጥፋተኛ መባሉን ተከትሎ በመታሰሩ ምክንያት በሥራ ውሉ ላይ የተጣለበትን የመሥራት ግዴታ ለመፈጸም ባለመቻሉ አይደለም። ድንጋጌው የሠራተኛውን ውል በማቋረጥ መቅጣት የፈለገው ሠራተኛው በዚህ ምክንያት ሥራ ገበታው ላይ ሊገኝ አለመቻሉን አይደለም። ከዚህ ይልቅ ሠራተኛው ጥፋተኛ የተባለበት ጉዳይ ሲታይ በእንዲህ አይነት ወንጀል ጥፋተኛ መባሉ እየሠራው የሚገኘውን ሥራ በቀጣይ በታማኝነት ስለመፈጸሙ እምነት የሚጣልበት አለመሆኑን ተከትሎ ነው። ለአብነት በገንዘብ ያዥነት የሥራ መደብ ላይ ተቀጥሮ የሚሠራ ሠራተኛ በዕምነት ማጉደል ወንጀል ጥፋተኛ መሆኑ ከተረጋገጠ እስራቱ በመገደቡ፣ በይቅርታ፣ በገደብ ምክንያት ሳይፈጸም ቢቀር እንኳ አልያም ከመጀመሪያውኑ በእስራት ባይቀጣም እንኳ ጥፋተኛ መባሉ ብቻ በነበረበት የሥራ መደብ እንዳይቀጥል ለማድረግ በቂ ነው። ከዚህም ባለፈ በሌሎች ሠራተኞችም ሆነ በአጠቃላይ ማህበረሰቡ ዘንድ ሲታይ በጣም አሳፋሪ (ለመልካም ፀባይ ተቃራኒ) የሆነ የወንጀል ድርጊት ፈጽሞ ጥፋተኛ ቢባል በተመሳሳይ ሁኔታ ይህንን ያልተለመደ ወይም ተቀብሎ ለማለፍ ከባድ የሆነውን ባህሪ ይዞ ለማስቀጠል የማይቻል ሆኖ ሲገኝ አሠሪው የሥራ ውሉን ቢያቋርጥ ሕገ-ወጥ ሊባል አይችልም።

ሸ) ***በአሠሪው ንብረት ወይም ከድርጅቱ ሥራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆን ብሎ ወይም <u>በከባድ ቸልተኝነት</u>[103]*** (ሰረዝ የተጨመረ) ጉዳት ማድረስ፤

ይህንን የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት በመጠቀም የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ለማቋረጥ ሠራተኛው በአሠሪው ንብረት ብቻም ሳይሆን ከድረጅቱ ጋር ቀጥተኛ ግንኑነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆን ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት (gross negligence) ጉዳት ማድረስን ይጠይቃል። ይሁንም እንጅ በዚህ አግባብ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያም ይሁን ማስጠንቀቂያ በመስጠት ለማቋረጥ የግድ ጉዳት መድረስ የሌለበት መሆኑና ሠራተኛው ይህንን ኃላፊነት ባለመወጣቱ ምክንያት እንዲህ አይነት ጉዳት በሌሎች ሊደርስ የሚችልበት አጋጣሚ ከተፈጠረ ጉዳቱ ባይደርስም እንኳ በአንቀጽ 14(2)(ሀ) ላይ ጭምር የተጣለበትን ግዴታ አልተወጣም በሚል አሠሪው የሠራተኛውን የሥራ ውል ቢያቋርጠው የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ

[103] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 18፣ ሰ/መ/ቁ/ 111839፣ ገጽ 41፣ በአመልካች ፒ ኤስ አይ ኢትዮጵያ እና አቶ እሸቱ ካሣ መካከል በነበረ ክርክር በቀን 28/09/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ።

መንገድ ተቋርጧል ሊባል የማይችል መሆኑን በመግለጽ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ከሰጠው ውሳኔ አንጻር መመልከቱ ተገቢ ነው፡፡[104]

ቀ) በአንቀጽ 14(2) የተመለከቱትን ሕገ-ወጥ ድርጊቶች መፈጸም፤

ይህም ማለት፡- ሕይወትና ንብረትን አደጋ ላይ የሚጥል ድርጊት ሆነ ብሎ በሥራ ቦታ መፈጸም፣ አሠሪው በግልጽ ሳይፈቅድ ከሥራ ቦታ ንብረት መውሰድ፣ በሀሰተኛ ሰነድ መገልገል ወይም ለመገልገል መሞከር፣ በሥራ ቦታ በሕግ የተከለከሉ አደንዛዥ ዕፆችን ወይም የአልኮል መጠጦችን መጠቀም ወይም ተጠቅሞ ለሥራ ብቁ ባልሆነ የአዕምሮና የአካላዊ ሁኔታ ውስጥ ሆኖ መገኘት፣ ሕግ ሲያስገድድ ወይም አሠሪው በበቂ ምክንያት ሲጠይቅ ከኤች.አይ.ቪ./ከኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤና ምርመራ ለማድረግ ፈቃደኛ አለመሆን፣ ስለደኅንነት ጥበቃና ስለአደጋ መከላከል የወጡ የሥራ ደንቦችን አለማክበርና አስፈላጊ የሆኑትን የአደጋ መከላከያ ጥንቃቄዎች ለመውሰድ ፈቃደኛ አለመሆን፣ በኅብረት ስምምነት ከተፈቀደው ውጭ ወይም አሠሪው ሳይፈቅድ በሥራ ሰዓት ስብሰባ ማካሄድ፣ በሥራ ቦታ ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም እና በሥራ ቦታ አካላዊ ጥቃት መፈጸም በሚል ተዘርዝረው የተቀመጡትን የተከለከሉ ተግባራት ክልከላውን በመተላለፍ ድርጊቶችን ፈጽሞ መገኘት ለሠራተኛው ያለማስጠንቀቂያ ከሥራ መሰናበት በቂ ምክንያቶች ናቸው፡፡

በአጠቃላይ እነዚህ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች አንድም ሠራተኛው በአንቀጽ 13 የተጣሉበትን ግዴታዎች በሙሉና በተገቢው መንገድ ለመወጣት ይችል ዘንድ እንዲሁም ድርጊቶቹ በየትኛውም ሰው ቢሆን ሊፈጸሙ የማይገባቸው መሆኑን ተከትሎ በተመሳሳይ በሠራተኛውም ቢፈጸሙ ሕገ-ወጥ መሆናቸው አስቀድሞ በአንቀጽ 14(2) ላይ እንዲቀመጥ

---

[104] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 15፣ ሰ/መ/ቁ/ 90389፣ ገጽ 38፣ በአመልካች የኢትዮጵያ ኤርፖርት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ በሪሁን በላይ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 18/02/2006 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡ የፍርድ ቤቱን ውሳኔ ይበልጥ ለመረዳት ይቻል ዘንድም በአጭሩ በቀጣይ ለማስቀመጥ ተሞክሯል፡፡
"ተጠሪ የሚሠራበት ድርጅት የጥበቃ ሥራ በከፍተኛ ጥንቃቄ መከናወን የሚገባውና ለድርጅቱም ሆነ ለተገልጋዮና ደንበኞች ደህንነት አጠባበቅ እጅግ አስፈላጊ መሆኑ ተረጋግጧል፡፡ ተጠሪ ይህንን የሥራ ተግባሩን በአግባቡና በጥንቃቄ ባለመፈፀሙ የድርጅቱን ደህንነት ለከፍተኛ ችግር ያጋለጠና ማንነታቸው ያልታወቀና ያልተፈተሹ ሠዎች ወደ ድርጅቱ ዘልቀው ገብተው በፖሊስ የተያዙ ስለመሆኑ ፍሬ ጉዳይ የማጣራትና ማስረጃ የመመዘን ስልጣን ባላቸው የበታች ፍርድ ቤቶች ተረጋግጧል፡፡ ተጠሪ የፈፀመው ጥፋት በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27 ንዑስ አንቀጽ 1(ሸ) የሚሸፈንና የተጠሪን የሥራ ውል ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚያስችል በቂ ምክንያት ሆኖ እያለ የበታች ፍርድ ቤቶች ተጠሪ የጥበቃ ተግባሩን በአግባቡ ባለማከናወኑና ሰዎቹ ሣይፈተሹ ወደ ድርጅቱ ዘልቀው በመግባታቸው በአመልካች ላይ የደረሰበት የፀጥታና ደህንነት ችግር (ጉዳት) የለም በማለት ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ሲሉ በማለት የሰጡት ውሣኔ የአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 17(1)(ሸ እና ቀ) እንዲሁም አንቀጽ 14(2)(ሀ) ድንጋጌ መሠረታዊ ይዘት መንፈስ አላማ ያላገናዘበ ሆኖ አግኝተነዋል፡፡" የሚል ነው፡፡

ተደርጓል፡፡ ይሁንም እንጅ አንቀጽ 14(2) በራሱ ክልከላን የሚያስቀምጥ እንጅ የክልከላውን መተላለፍ ውጤትን የማይናገር ከመሆኑ አንጻር እነዚህ ሕገ-ወጥ ድርጊቶች ተፈጽመው ቢገኙ ውጤቱ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ የሚያቋርጥ ስለመሆኑ በዚህ አግባብ እንዲቀመጥ ተደርጓል፡፡

በ) በሠራተኛው ላይ *ከሰላሳ ቀናት ለሚበልጥ ጊዜ የእሥራት ፍርድ ተወስኖበት* ከሥራ ሲቀር

*ይህም ማለት የአንድን ሠራተኛ በዚህ ምክንያት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ከ30 ቀናት በላይ መታሰርን ብቻ ሳይሆን እስራቱ **በፍርድ** ምክንያት ጭምር የተከሰተ መሆን አለበት፡፡ በመሆኑም ከፍርድ በፊት በጊዜ ቀጠሮም ይሁን በተለያዩ ምክንያቶች የሠራተኛው ከ30 ቀናት በላይ በእስር ላይ መቆየቱ ብቻውን በዚህ አግባብ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ በቂ አይሆንም፡፡*[105]

በዚህ ረገድ ሁለት የተለያዩ ችግሮችን ለማስታረቅ ሲባል የሚወሰደውን የመፍትሔ ርምጃ ተከትሎ የሚነሱ የተለያዩ ሀሳቦች ያሉ መሆኑን መረዳት ያስፈልጋል፡፡ የመጀመሪያው አንድ ሠራተኛ ከሥራው ጋር በተገናኘም ይሁን ከሥራው ጋር በማይገናኝ ምክንያት ወንጀል ፈጽሟል በሚል ተጠርጥሮ ከክስም ሆነ ከጥፋተኝነት ውሳኔ በፊት ለምርመራ ዓላማ ሲባል በእስር እንዲቆይ በመደረጉ ሥራ ቦታው ላይ ተገኝቶ የዘወትር ተግባሩን ለማስቀጠል በማይችልበት ሁኔታ ላይ እንዲገኝ ሊገደድ ይችላል፡፡ ይህ ደግሞ በተለይ በእንደእኛ አይነት የወንጀል ፍትሕ አስተዳደር ስርዓት ውስጥ ባሉ ሀገራት ላይ አዲስ ክስተት ካለመሆኑ ይልቅ የተለመደ ነው ቢባል ሁሉ ሊቀል ይችላል፡፡ ይህ ከሆነ ደግሞ ምንአልባትም ሠራተኛው ፈጽሞ ባልዋለበት እና ውሎ ሲያድር ነጻነቱ በአደባባይ ሊታወጅለት በሚችል ምክንያት ተጠርጥሮ በእስር እንዲቆይ በመደረጉ ብቻ በየትኛውም መመዘኛ መስፈርት ቢለካ የሠራተኛው ጥፋት ባልሆነ ይልቁንስ ምንአልባትም የሀገሪቱ የወንጀል ፍትሕ አስተዳደር ስርዓት ባስከተለው ችግር ምክንያት የሥራ ውሉን እንዲቋረጥ ማድረግ ለሕግም ለህሊናም የሚስማማ አይደለም፡፡ ከዚህም ባሻገር ሞጋችነቱ በግልጽ የታወቀን ሠራተኛ በሆነ በአንድ የወንጀል ድርጊት ጠርጥረነዋል በሚል ምክንያት ምርመራው እስኪጣራ ድረስ 30 ቀናት ስለሚያልፈው ይህንኑ አጋጣሚ ተጠቅመው የሥራ ውሉን ለማቋረጥ የሚያስቡ አሠሪዎችም ከመኖራቸው አንጻር ሲታይ ተገቢ ይመስላል፡፡ በሌላ ጎኑ ስንመለከተው ደግሞ በየትኛውም አመክንዮ ቢሆን ሕጉ

---

[105] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት የሰጠው ውሳኔ፣ ቅጽ 19፣ ሰ/መ/ቁ/ 114669፣ ገጽ 12፣ በአመልካች የኢትዮጵያ መንገዶች ኮንስትራክሽን ኮርፖሬሽን እና በተጠሪ አቶ አስማረ ፈጠነ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ 24/02/2008 ዓ.ም፡፡

ያስከተለውን ችግር አሠሪው እንዲሸከም በማድረግ ሠራተኛው በፍርድ ቤት የጥፋተኝነት ውሳኔ ስላልተሰጠበት ብቻ የትኛውንም ያህል ጊዜ በእስር ላይ ቆይቶ የመጣን ሠራተኛ እስከተመለሰ ድረስ በመጣበት ቀን ሁሉ ተቀብለህ አስቀጥለው ማለቱ ፍትሐዊነቱ ጥያቄ ውስጥ መግባቱ አይቀርም።

ከዚህ በተጨማሪ በአንቀጽ 28(1)(ሰ)፣ (በ) እንዲሁም በአንቀጽ 18(3) በተቀመጡት ድንጋጌዎች መካከል ያለውን አንድነትና ልዩነት ሕጉ ሊያሳካ ካሰበው ዓላማ አኳያ በጥንቃቄ በመገንዘብ የሚከሰቱ ጉዳዮችን እንደየአመጣጣቸው በተገቢው ሁኔታ መመርመርና ምላሽ መስጠት ያስፈልጋል።

ተ) *ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ያስችላሉ* ተብለው ***በኅብረት ስምምነት የተወሰኑ ሌሎች ጥፋቶችን መፈፀም*** የሚሉት ናቸው። *(ይህም ማለት እነዚህ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶች ብቸኛ አለመሆናቸውን እና በህብረት ስምምነት ሌሎች ጥፋቶች የማቋረጫ ምክንያቶች ሆነው ሊቀርቡ የሚችሉ መሆኑን ነው። ምን አልባት ይህንን ሁኔታ አስቸጋሪ ሊያደርገው የሚችለው ነገር ቢኖር በሕጉ በግልጽ ለተመለከቱት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች የሰፈሩትን ቅድመ-ሁኔታዎች በሚያጠብ መልኩ የህብረት ስምምነት ቢያደርጉስ የሚለው ነው።)*

አሠሪው የሠራተኛውን የሥራ ውል ማቋረጥ ከሚችልባቸው ምክንያቶች ጋር በተያያዘ ሊነሳ የሚገባው ሌላው ጉዳይ አሠሪው የሥራ ውልን ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ ለማቋረጥ የሚችልባቸው ተብለው የተገለጹት ምክንያቶች **የሠራተኛ ግዴታዎች ተብለው የተቀመጡትን ተግባራት የሚያካትት ስለመሆን አለመሆኑ ነው።** ቀደም ሲል ለማየት እንደሞከርነው አሠሪው የሠራተኛውን የሥራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ሊያቋርጥ የሚችልባቸው ምክንያቶች በአንቀጽ 14(2) ላይ ለሠራተኛው የተከለከሉ ተብለው የተዘረዘሩትን ተግባራትም የሚጨምሩ መሆኑን[106] ቀደም ሲል ለማየት ሞክረናል። ነገር ግን ከዚህ በተለዩ ሁኔታ በአዋጁ አንቀጽ 13 ስር የሠራተኛው ግዴታዎች ተብለው የተዘረዘሩት ምክንያቶችን በመጠቀም አሠሪው የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ስለመቻሉ አዋጁ በግልጽ የሚለው ነገር የለም። ይሁንም እንጅ እነዚህ ምክንያቶች በአንድም ይሁን በሌላ መንገድ አሠሪው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልገውም ይሁን ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውልን ለማቋረጥ ከሚችልባቸው ምክንያቶች ውስጥ

[106] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 27(1)(ቀ)

የማይወድቁ (የማይጠቃለሉ) ከሆነ በእነዚህ ምክንያቶችም ቢሆን የሥራ ውልን ሊያቋርጥ የሚችል መሆኑን ግምት ውስጥ ማስገባት ያስፈልጋል፡፡ ለአብነት ያህልም በአዋጁ አንቀጽ 13(2) ላይ ***በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት*** በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ ያልፈጸመ ሠራተኛ ሲያጋጥም አሠሪው ይህንኑ የሠራተኛውን እምቢተኝነት (ትዕዛዝ አለመፈጸም) የማረጋገጥ ግዴታውን መወጣት ከቻለ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል፡፡[107]

[107] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 20፣ ሰ/መ/ቁ/ 119639፣ ገጽ 2፣ በአመልካች የደብረ ዘይት ሄልሜክስ ቁራዎች ድርጅት እና በተጠሪ እነ አየለ ዲባባ (ሶስት ሰዎች) መካከል በነበረ ክርክር የተሰጠ ውሳኔ፣ 30/05/2008 ዓ.ም፡፡ ምንም እንኳ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰሚ ችሎቱ የሰጠው ውሳኔ ሠራተኞች የተሰጣቸውን ትዕዛዝ አለማክበራቸውን አሠሪው ማስረዳት ባለመቻሉ የሥራ ውል ማቋረጡ ሕገ-ወጥ ነው የሚል ይዘት ያለው ቢሆንም የውሳኔውን ይዘት ከጉዳዩ ጋር ይበልጥ ለመረዳት ይቻል ዘንድ የተሰጠውን ውሳኔ በአጭሩ ማስቀመጡ አስፈላጊ በመሆኑ ለመጥቀስ ተሞክሯል፡፡

"አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም አንቀጽ 13(2) እና (7) እንደተመለከተው ማንኛውም ሠራተኛ በሥራ ውሉ እና በሥራ ደንቡ መሰረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈጸም እንዲሁም የአዋጁን ድንጋጌዎች፣ የሕብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሰረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዛትን የማክበር ግዴታ አለበት፡፡ አመልካች በዚህ የሕጉ አግባብ ሥራውን በመምራት ለሥራው ውጤታማነትና ቅልጥፍና የሚረዱ የተለያዩ ሁኔታዎችን ግምት ውስጥ በማስገባት ሠራተኞችን ለሥራ የማስማራት ተግባር እንዲያከናውን የተፈቀደለት ቢሆንም ለስንብት የተጠቀሱት ምክንያቶች መኖራቸውን፣ የሰጠው ትዕዛዝም አለመከበሩን የማስረዳት ግዴታ ይኖርበታል፡፡ ... ተጠሪዎች የሥራ ግዴታቸውን አለመወጣታቸውን በማንሳት አመልካች ያቀረበውን ክርክር በፍሬ ነገር ረገድ ስላላስረዳ የሥራ ውሉን ማቋረጡ ሕገ-ወጥ ነው ተብሎ መወሰኑ የአዋጁን ድንጋጌዎች ይዘትና ያገናዘበ ነው፡፡"

- ዝኒ ከማሁ ቅጽ 18፣ በሰ/መ/ቁ/ 108789 ገጽ 20 ላይ በአመልካች ሴንቸሪ ጀኔራል ትሬዲንግ ኃ/የተ/የግል ማህበር እና በተጠሪ አቶ ገስጥ ንጉሴ መካከል በቀን 10/08/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡ የውሳኔውን ይዘት በአጭሩ ለመመልከት ያህልም፡-

"(...የዚህ ዓይነት የውል ግዴታ የገባ ሠራተኛ በሥራ ውሉ ላይ የተመለከተውን ሥራ ራሱ የመስራት፣ በሥራ ውሉ እና በሥራ ደንቡ መሰረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ መፈጸም እና የአዋጁን ድንጋጌዎች፣ የሕብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብን እና በሕግ መሰረት የሚተላለፉ መመሪያዎችን እና ትዕዛዞችን የማክበር ግዴታ ያለበት ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 13(1)፣ (2) እና (7) ድንጋጌዎች ስር ተመልክቷል፡፡ በተጠሪው መፈጸማቸው የተረጋገጡት ጥፋቶች ካለማስጠንቀቂያ ከሥራ የሚያሰናብቱ ናቸው ተብለው በአዋጁ አንቀጽ 27(1) ስር ከተዘረዘሩት ጥፋቶች ውስጥ በግልጽ ባይጠቀሱም በአሠሪው ንብረት ወይም ከድርጅቱ ሥራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት ባለው በማናቸውም ንብረት ላይ ሆን ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ ካለማስጠንቀቂያ ከሥራ ሊያሰናብት የሚችል ጥፋት ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 27(1)(ሸ) ስር ተመልክቷል፡፡ <u>በመሰረቱ ..."የአሰሪው ንብረት..." በሚል በዚህ ድንጋጌ ስር የተቀመጠው አገላለጽ መተርጎም የሚገባው ግዙፍነት ያለው ቁሳዊ አካል ብቻ ተደርጎ ሳይሆን ለአሠሪው ኢኮኖሚያዊ ጠቀሜታ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሌላ ነገር በሚያካትት አግባብ ነው፡፡</u> (ሰረዝ የተጨመረ) በተያዘው ጉዳይ በተጠሪው መፈጸማቸው የተረጋገጡት ጥፋቶች የአሠሪውን የሥራ እንቅስቃሴ የማስተጓጎል ውጤት ያስከተሉ መሆናቸው ተረጋግጧል፡፡ ይህ መሆኑ ደግሞ ተጠሪው ሆነ ብለው በአሠሪው ንብረት ላይ ጉዳት ማድረሳቸውን መገንዘብ የሚያስችል ነው፡፡...." የሚል ነው፡፡

- ዝኒ ከማሁ ቅጽ 18፣ ሰ/መ/ቁ/ 108933፣ ገጽ 56፣ በአመልካች ሠላም ቦሌ ሸማቾች ኃ/የተ/የህብረት ስራ ማህበር እና በተጠሪ አቶ እሸቱ አደፍርስ በቀን 30/11/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡ በተመሳሳይ ሁኔታ የውሳኔውን ይዘት በአጭሩ ለመመልከት ስንሞክር ደግሞ ሰበር ሰሚ ችሎት የሰጠው ውሳኔ የሚከተለውን ይመስላል፡፡

"የሥራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ሊቋረጥ የሚችልባቸው ምክንያቶች በአዋጁ አንቀፅ 27(1) ስር በግልጽ ተቀምጠዋል፡፡ በዚህ ድንጋጌ ስር የተከለከሉት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ግን አንድ ሠራተኛ የሥራ ግዴታውን ያለመወጣቱ ሲረጋገጥ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ማስጠንቀቂያ መስጠትን በቅድመ-ሁኔታነት የሚያስቀምጡ አይሆኑም፡፡ ስለሆነም ግልጽ ደንብ ወይም መመሪያ መኖሩ በተረጋገጠበት ሁኔታ ሠራተኛው የሥራ ግዴታውን ካልተወጣ አሠሪው ሠራተኛውን ያለማስጠንቀቂያ የማያሰናብትበት ምክንያት የለም፡፡ ከዚህ አንጻር ጉዳዩን ስንመለከተውም ተጠሪ በሥራ መዘርዝራቸው በግልጽ የተቀመጠውን ግዴታቸውን

የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የአዋጁን አንቀጽ 13(2) እና (7) በዚህ መልኩ በመተርጎም በተለይም አሠሪው ይህንኑ ድንጋጌ በመጠቀም የሚያደርገውን ያለምንም ማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ማቋረጥ ሕጋዊነት በስፋት እያረጋገጠ የሚገኝ ቢሆንም ከዚህ በተቃራኒው ግን ይህንን በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ አለመፈጸምን ጨምሮ በአንቀጽ 13 ላይ የተቀመጡትን የሠራተኛ ግዴታ አለመወጣት ውጤት በአዋጁ በግልጽ አለመቀመጥን እንዲሁም የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶች ተዘርዝረው በአዋጁ በግልጽ መቀመጣቸውን ተከትሎ የተለያዩ ሀሳቦች[108] የሚነሱ መሆኑንም መዘንጋት የለብንም፡፡ በዚህም መሰረት ሠራተኛው ያልተወጣቸው ግዴታዎች በአንቀጽ 27ም ሆነ 28 በግልጽ ሠራተኛውን ማስጠንቀቂያ በመስጠት አልያም ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውስጥ የሚጠቃለሉ እስካልሆኑ ድረስ በዘፈቀደ የአሠሪውን ትዕዛዝ አልፈጸመም (ሠራተኛው ግዴታውን አልተወጣም) በሚል የሠራተኛውን የሥራ ውል ማቋረጥ የሠራተኛውን የሥራ ዋስትና የሚነፍግ ከመሆኑ አኳያ በዚህ ረገድ የሚፈጸሙ የሥራ ውል ማቋረጥ ድርጊቶች ከመጀመሪያውም ሕገ-ወጥ ሊባሉ ይገባል የሚል ሀሳብም ይነሳል፡፡[109]

ያለመወጣታቸው ተረጋግጦ የተከናወነው ስንብት ከአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 13(2) እና (7) ድንጋጌዎች እና ከአዋጁ መሰረታዊ አላማ አንፃር ሲታይ ህጋዊ ነው ከሚባል በስተቀር ሕገ-ወጥ የሚባልበትን አግባብ አላገኘንም፡፡..."

- ዝኒ ከማሁ ቅጽ 16፣ ሰ/መ/ቁ/ 90570፣ ገጽ 73፣ በአመልካች አቶ ፍፁም አስታጥቄ ወኪል እና በተጠሪ የተቀናጀ የቤተሰብ አገልግሎት ድርጅት መካከል በነበረ ክርክር ጥር 18 ቀን 2006 ዓ.ም የተሰጠ ውሳኔ፡፡ የውሳኔውን ይዘት ይበልጥ ለመረዳት ያስችል ዘንድም ቀጥሎ በአጭሩ ለማስቀመጥ ተሞክሯል፡፡

"አመልካች እዚህ የወሲብ ተጠቂ የሆኑትን ህፃናት ጤንነት የመጠበቅ፣ የመንከባከብ፣ ከደረሰባቸው የስነ-ልቦና ቀውስ እንዲድኑ የበኩሉን እገዛ ማድረግ፣ ሚስጥራቸውንም የመጠበቅ እና እንዳይጋለጥ የማድረግ ግዴታ የተጣለበት ሆኖ ሳለ ያለድርጅቱ ፈቃድና እውቅና ውጭ ህፃናቱ ጥንቃቄ በጐደለ ሁኔታ በውጭ እንግዶች እንዲጐበኙ እና ፎቶግራፍም በእንግዶች እንዲነሱ በመፍቀድ ሚስጥራቸው እንዲጋለጥ ማድረጉ በአዋጁ አንቀጽ 13(2) እና 13(7) መሠረት በሥራ ውሉ እና በድርጅቱ የአሠራር ስርዓት መሠረት እንዲፈፅም የተጣለበትን ግዴታ አለመወጣቱንና መጣሱን የሚያሳይ ነው፡፡ ይህ ድርጊትም በመካከላቸው የተደረገውን የሥራ ውሉን መሠረታዊ ስምምነት የሚጥስ በመሆኑ ተጠሪም ይህንኑ መነሻ በማድረግ የሥራ ውሉን ማቋረጡ የአዋጁን አንቀጽ 13(2) እና 13(7) ድንጋጌዎች ይዘት፣ አላማ እና መንፈስ ያገናዘበ ነው ከሚባል በቀር የሚነቀፍ ሆኖ አላገኘንም፡፡..."

[108] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 5 ገጽ ገጽ 270-274፡፡

[109] ሳባ አበረ፣ የሥራ ዋስትናን ከማስከበር አንጻር የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች ምዘና፣ ሰኔ 2007 ዓ.ም፣ <u>የአብክመ የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት የሕግ መፅሔት</u>፣ ቅፅ 2 ቁጥር 1፣ ገጽ 228-231፡፡ እንዲሁም ከላይ በግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 106 በተጠቀሰው የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት ውሳኔ ማለትም ቅጽ 18፣ በሰ/መ/ቁ/ 108789 ገጽ 20 ላይ በአመልካች ሴንቸሪ ጄኔራል ትሬዲንግ ኃ/የተ/የግል ማህበር እና በተጠሪ አቶ ገስጥ ንጉሴ መካከል በቀን 10/08/2007 ዓ.ም በተሰጠው ውሳኔ ላይ ጉዳዩን መጀመሪያ ተቀብሎ ያየው የፌዴራሉ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት፡-

"...አንድ ሠራተኛ በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈጸም ግዴታ ያለበት ስለመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 13(2) ስር ተደንግጎ የሚገኝ መሆኑን፣ ይሁን እንጂ ከሳሽ መፈጸማቸው የተረጋገጠው ጥፋቶች በአዋጁ

አንድ አሠሪ የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚያቋረጥበትን ***ምክንያትና ቀን በመጥቀስ ለሠራተኛው በፅሑፍ መግለፅ***[110] የሚጠበቅበት ከመሆኑም በተጨማሪ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ውሉ ***የሚቋረጥበት ምክንያት መኖሩን ካወቀ ከሰላሳ የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ የሚታገድ*** (በጊዜ ማለፍ ምክንያት ቀሪ የሚሆን) ***መሆኑ ነው፡፡***[111] ይሁን እንጅ ከዚሁ ጋር በተያያዘ አሠሪው ያለውን መብት እንዲጠቀም የሠራተኛውን የሥራ ውል ለማቋረጥ የሚያስችል **ምክንያት መኖሩ ከመረጋገጡም ባሻገር** የሥራ ውሉ ሊቋረጥ የሚገባው **አሠሪው ይህንኑ ባወቀ በ30 ቀናት ውስጥ** እንደመሆኑ መጠን አሠሪው የሠራተኛውን የሥራ ውል ለማቋረጥ የሚችልበት ***ምክንያት መኖሩን መቼ ነው ያወቀው*** የሚለው ጥያቄ ትኩረት ሊደረግበት ይገባል፡፡[112]

ከዚህም ባሻገር የሠራተኛው የሥራ ውል እንዲቋረጥ ከመደረጉ በፊት ***ከ30 ቀናት ለማይበልጥ ጊዜ ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ማቆየት*** ስለሚቻልበት ሁኔታ **በኅብረት ስምምነት ሊወሰን** እንደሚችል አዋጁ በግልጽ ደንግጓል፡፡[113] እዚህ ላይ ሊነሳ የሚገባው ነገር ቢኖር በዚህ አግባብ የሚደረግ እገዳ በአዋጁ ቀደም ሲል ከተመለከትነው ከሥራ ውል የሚመነጩ መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው አግዶ ስለማቆየት በሚለው ክፍል ስር (አንቀጽ 17-22) ከተመለከተው ጋር በየትኛውም ምክንያት ቢሆን የሚገናኝ አለመሆኑን ነው፡፡

ከዚህም በተጨማሪ ከዚሁ ጋር በተያያዘ ሊነሳ የሚችለው ነገር ቢኖር ደግሞ ምንም እንኳ በአንቀጽ 27(4) መሰረት አንድን ሠራተኛ በፈጸመው የዲሲፕሊን ጥፋት ምክንያት የሥራ ውሉን ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ ማቋረጥ የሚቻል ቢሆንም ይህ ከመሆኑ በፊት ከ30 ቀን ላልበለጠ ጊዜ አግዶ ማቆየት የሚቻለው ይህንን የሚፈቅድ የሕብረት ስምምነት ካለ ብቻ ነው፡፡ ይሁን እንጅ እንዲህ አይነት የሕብረት ስምምነት ባይኖርም አሠሪው የተፈጠረውን

አንቀጽ 27 መሰረት ካለማስጠንቀቂያ ከሥራ የሚያሰናብቱ አለመሆኑን ገልጾ ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው በማለት ተከሳሽ ድርጅት ሕገ-ወጥ የሥራ ስንብት የሚያስከትላቸውን ክፍያዎች ለከሳሽ እንዲከፍል እና የሥራ ልምድ ማስረጃ እንዲሰጣቸው" ሲል ውሳኔ የሠጠ መሆኑን ከዚሁ የሰበር ውሳኔ ሀተታ የምናገኝ ከመሆኑ አንጻር ምንም እንኳ ሀሳቡ በሰበር ችሎቱ ተቀባይነት ያገኝ ባይሆንም በዚህ ረገድ የሚነሳው ሀሳብም በቀላሉ የሚታይ አለመሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

[110] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 27(2)

[111] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 27(3)

[112] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የሰጠው ውሳኔ፣ ቅጽ 9፣ ሰ/መ/ቁ/ 45746፣ ገጽ 246፣ በአመልካች ጉደር አግሮ ኢንደስትሪ ኃ/የተ/የግል/ማህበር እና በተጠሪ አቶ በለጠ ጫላ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ 6/08/2002 ዓ.ም፡፡ እንዲሁም በዚሁ ቅጽ በሰ/መ/ቁ/ 53358 በአመልካች የኢትዮጵያ ፖስታ አገልግሎት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ ጥላሁን ኩማ መካከል በነበረው ክርክር ሰኔ 18 ቀን 2002 ዓ.ም ገጽ 268 የሰጠው ውሳኔ፡፡

[113] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 27(4)

የዲሲፕሊን ጥፋት እስኪያጣራ ድረስ ለዚሁ አላማ ይመቸው ዘንድ ሠራተኛውን ለተባለው ጊዜ አግዶት ቢቆይ የአሠሪው ድርጊት ሕገ-ወጥ ነው ሊባል እንደማይችል የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ከሰጠው ውሳኔ መረዳት ይቻላል፡፡[114]

በአጠቃላይ በአሠሪው ፍላጎት ብቻ አንድ የሥራ ውል በማስጠንቀቂያም ይሁን ያለማስጠንቀቂያ እንዲቋረጥ የሚደረገው ***የሠራተኛውን ፀባይ፣ የሠራተኛውን የመስራት ችሎታ፣ የድርጅቱን ድርጅታዊ አቋም*** እንዲሁም ***የሥራ እንቅስቃሴን*** መሰረት ያደረጉ ምክንያቶችን ብቻ ግምት ውስጥ በማስገባትና ከዚሁ ጋር በተያያዙ ግልጽ ሁኔታዎች ብቻ ነው፡፡[115]

በዚህም መሰረት ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ምክንያቶች ማለትም፦

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 ሰው ክስ ተካፋይ መሆኑ፤

መ) የሠራተኛው ብሔር፣ ፆታ፣ ሐይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ዘር፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሐረግ፣ እርግዝና፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ወይም ማኅበራዊ አቋም በማስጠንቀቂያም ይሁን ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ተገቢ ምክንያቶች ሆነው ሊቆጠሩ አይችሉም፡፡[116]

---

[114] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የሰጠው ውሳኔ፣ ቅጽ 11፣ ሰ/መ/ቁ/ 53985፣ ገጽ 161-163፣ በአመልካች ዳሽን ባንክ አ.ማ እና በተጠሪ አቶ ዘነበ ድንቄሳ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ 13/03/2003 ዓ.ም፡፡
የውሳኔውን ይዘት ባጭሩ ለማስቀመጥ ብንሞክር ፍ/ቤቱ የሰጠው ውሳኔ እንዲህ ይነበባል፡፡
"... ድንጋጌው በይዘቱ ሲታይ ፈቃጅ እንጅ ክልከላ ያበጀ አይደለም፡፡ እገዳው የሚደረግበት አላማ ሲታይ እውነቱ በትክክል እንዲወጣ በሕጋዊ ምክንያት የሥራ ውል እንዲቋረጥ ለማድረግ፣ ሠራተኛውም ለአሠሪው ታማኝ በመሆን አገልግሎቱን እንዲሰጥ በማድረግ ምርትና ምርታማነትን ማሳደግ እንዲሁም የኢንዱስተሪ ሰላምን ማስፈን ነው፡፡ ሕግ ሲተረጎምም ይህንን ግንዛቤ ውስጥ ባስገባ መልኩ መሆን እንዳለበት ተቀባይነት ያላቸው የሕግ አተረጓጎም ደንቦች የሚያስገነዝቡን ሐቅ ነው፡፡ በሌላ አገላለጽ ሕግ ሊተረጎም የሚገባው የሕጉን አላማ በሚያሳካ መልኩ ስለመሆኑ የሕግ አተረጓጎም መርሆዎች ያሳያሉ፡፡ በመሆኑም አንድ የሕብረት ስምምነት የሌለው አሠሪ ሠራተኛው የዲሲፕሊን ጉድለት ፈጽሟል የሚልበትን ጉዳይ ለማጣራትና ለመመርመር ሠራተኛውን ከአንድ ወር ላልበለጠ ጊዜ ቢያግድ ዕርምጃው በአንቀጽ 27(4) የሚሸፈን አይደለም የሚባልበት ሕጋዊ ምክንያት የሌለ በመሆኑ የበታች ፍርድ ቤቶች በዚህ ረገድ የሰጡት ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ አግኝተናል፡፡"
የሚል ነው፡፡

[115] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 26(1)

[116] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 26(2)

በመጨረሻ ሊነሳ የሚገባው ነገር ቢኖር አሠሪው ማስጠንቀቂያ በመስጠትም ይሁን ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልገው የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ለማቋረጥ መብት ያለው ቢሆንም መብቱ ግን ገደብ የለሽ አይደለም። በመሆኑም በተለይ የሠራተኛውን የሥራ ዋስትና ከማረጋገጥ አንጻርም ጭምር የሠራተኛውን የሥራ ውል በማስጠንቀቂያም ይሁን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶች በትክክልም ስለመከሰት አለመከሰታቸው /መኖር አለመኖራቸው/ ለማረጋገጥ በሠራተኛው በኩል ሊቀርቡ/ሊነሱ የሚችሉ ምክንያቶችም ካሉ የሠራተኛው የመደመጥ መብቱ ሊከበርለት ይገባል። በመሆኑም አሠሪው የሠራተኛውን የሥራ ውል በቀጥታ ከመቋረጡ በፊት ጥብቅ በሆነ የዲሲፕሊን ስርዓት በእርግጥም የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ስለመኖር አለመኖራቸው የሠራተኛውን የመደመጥ/ማስረጃ የማቅረብ መብት ጭምር ባከበረ ሁኔታ ማረጋገጥ የሚጠበቅበት መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል።[117] አሠሪው ይህንን እንዲያደርግ የሚጠበቅበት ለሠራተኛው ጥቅም ብቻም ሳይሆን ለራሱም ሲል ጭምር ነው። ለምን ቢባል በዚህ ሁኔታ ሳያልፍና ሠራተኛው ሊያቀርብ የሚችለው ተቃራኒ ሀሳብ/ማስረጃ መኖር አለመኖሩን ሳያረጋግጥ የሥራ ውሉን ቢያቋርጥና ይህ የሥራ ውል መቋረጥ ሕገ-ወጥ መሆኑ በፍርድ ቤት ቢረጋገጥ በአሠሪው ላይ የሚከተለው አሉታዊ ውጤት ከፍተኛ ነው። በመሆኑም ይህንን ማድረግ መብት ብቻም ሳይሆን ግዴታም ጭምር ስለመሆኑ ከአዋጁ አንቀጽ 27(4) ዓላማ አንጻርም ሊታይ ይገባዋል።

✓ **በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውልን ስለማቋረጥ**

አሠሪው የሥራ ውሉን ከሠራተኛው ፍቃድና ፍላጎት ውጭ በራሱ ፍላጎት ብቻ አንድን የሥራ ውል ለማቋረጥ ሕጋዊ መብት እንዳለው ሁሉ ሠራተኛውም በተመሳሳይ ሁኔታ ያለአሠሪው ፍላጎት በራሱ ተነሳሽነት ማስጠንቀቂያ በመስጠትም ይሁን ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ የሚያስችል ተነጻጻሪ መብት ሕጉ አጎናጽፎታል።

➢ **የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ስለማቋረጥ**

የሥራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶች የገጠሙት ሠራተኛ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ድርጊቱ ከተፈጸመ ወይም ሁኔታው ከተወገደ ***በአሥራ አምስት የሥራ ቀናት ውስጥ***[118] የሥራ ውሉን የሚያቋረጥበትን ***ምክንያትና ቀን በጽሑፍ ለአሠሪው***

[117] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 110 ገጽ 225።
[118] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 33

በማስታወቅ[119] ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ምክንያቶች ተጠቅሞ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ይችላል፡፡ እነዚህ ምክንያቶችም፡- አሠሪው ወይም የሥራ መሪው የሠራተኛውን ***ሰብአዊ ክብርና ሞራል የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ*** ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ፣ ሠራተኛው ***በአሠሪው ወይም በሥራ መሪው ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት*** የተፈጸመበት እንደሆነ (በአዲሱ አዋጅ እንዲጨመር የተደረገ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት ነው፡፡)፣ ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ***ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩን አሠሪው እያወቀ*** ወይም አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎችን 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***[120] እንደሆነ እና በዚህ አዋጅ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሠሪው ***ለሠራተኛው መፈጸም ያለበትን ግዴታዎች በመደጋገም አለመፈጸምን*** የሚመለከቱ ሲሆን ከእነዚህ መካከል አንዱ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑት ምክንያቶች ተሟልተው ከተገኙ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይችላል፡፡[121]

ይሁንም እንጅ በዚህ ረገድም ቢሆን የሚደረገው የሥራ ውል ማቋረጥ ሙሉ በሙሉ ከክርክር ነጻ ነው ለማለት አይቻልም፡፡ ለምን ቢባል ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያቋረጠው በትክክል ከላይ የተመለከቱትን ቅድመ-ሁኔታዎች አሟልቶ በሙሉ ፍቃዱና በማያሻማ ሁኔታ ሥራውን በፈቃዱ የሚያቋርጥ መሆኑን በሚገልጽ ሁኔታ በተለይም ደግሞ የሥራ ውሉን ለመቋረጥ የሚያደርገው የፅሑፍ ማስታወቅ በትክክልም የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ መሆኑን የገለጸበት ነው ወይንስ በተቃራኒው የተፈጠሩበትን ችግሮች አሠሪው እንዲያስወግድለት ጥያቄ ያቀረበበት ነው የሚለውን ጥያቄ በመመለስ በአንድ በኩል በትክክልም የሥራ ውሉ በሠራተኛው ፈቃድ የተቋረጠ ነው ለማለት በሌላ በኩል ደግሞ የሥራ ውሉ የተቋረጠው በአሠሪው ምክንያት እንጅ በሠራተኛው አማካኝነት አይደለም የሚለው ድምዳሜ ላይ በመድረስ ረገድ የሚደረገው ክርክርም ሆነ የሚደረስበት ድምዳሜ በቀላሉ የሚገመት አይደለምና፡፡ ምክንያቱም የሥራ ውሉ የተቋረጠው በሠራተኛው ምክንያት መሆኑ ቀርቶ በአሠሪው አነሳሽነት መሆኑ ከተረጋገጠ

[119] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 32(2)

[120] የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 19፣ ሰ/መ/ቁ/ 117517፣ ገጽ 34፣ በአመልካች ሬድ ፎክስ ኢትዮጵያ ኃ/የተ/የግ/ማ/ እና በተጠሪ ወ/ሪት ጻለኔ ጌታቸው መካከል በነበረው ክርክር በቀን 30/05/2008 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[121] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 32(1)

የሥራ ስንብት ክፍያን ጨምሮ በውጤት ረገድ የሚኖረውም ልዩነት ዘርፈ ብዙ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር ከጉዳዩ ጋር በተገናኘ የፌደራሉ ጠ/ፍ/ቤት በሰ/መ/ቁ/ 44410 እንዲሁም 93511 በቅደም-ተከተል በቅፅ 9 እና 16 ላይ የሰጣቸውን ሌሎች ተዛማጅነት ያላቸውን ውሳኔዎች በመመልከት በሚነሱ ተጨማሪ ክርክሮች ላይ የተሻለ ግንዛቤ መያዝ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡

- **የሥራ ውልን በማስጠንቀቂያ ስለማቋረጥ**

አንድ ሠራተኛ ለአሠሪው ማስጠንቀቂይ በመስጠት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ከሞላ ጎደል ምንም አይነት ቅድመ-ሁኔታ ማሟላት ወይም የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሚያስችል ምክንያት መከሰት አያስፈልገውም ለማለት ይቻላል፡፡ ለምን ቢባል የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ ለአሠሪው በቅድሚያ የሠላሳ ቀናት ማስጠንቀቂያ በመስጠት በማናቸውም ምክንያት የሥራ ውሉን ማቋረጥ ይችላል፡፡ ከዚህ አንጻር ከሠራተኛው የሚጠበቀው ብቸኛ ነገር ቢኖር ለአሠሪው የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ መስጠት ብቻ ነው፡፡

ምን አልባት እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችለው ጥያቄ የሙከራ ጊዜውን ያልጨረሰ ሠራተኛስ የሥራ ውሉን ማስጠንቀቂይ በመስጠት ለማቋረጥ አይችልም ወይ? ከቻለስ የሚሰጠው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ምን ያህል ነው የሚለው ነው፡፡ ይሁን እንጅ ለሙከራ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል ቀድሞውኑ ቢበዛ ሊቆይ የሚችለው ለሁለት ወራት ከመሆኑ አንጻር ከዚህ ጊዜ ላይ ለምንም ያህል ጊዜ የሚቆይ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጥ የማይጠበቅበት ከመሆኑ አኳያ ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታም የለበትም፡፡

በአጠቃላይ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ተፈጥሮ የነበረን የሥራ ውል ግንኙት ከዚህ በላይ በተገለጹት ምክንያቶች ማቋረጥ የሚቻል ሲሆን በተለይ ግራ ቀኙ ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውላቸውን በሚያቋርጡበት ጊዜ በየድንጋጌዎቹ ከተቀመጡት ቅድመ-ሁኔታዎች ባሻገር በአዋጁ አንቀጽ 34 እና 35 ላይ የተመላከቱትን የማስጠንቀቂያ አሰጣጥ ሂደቶች በተቻለ መጠን ጠብቆ መከናወን ያለበት መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. የሠራተኛው ግዴታዎች በሚል በአዋጁ አንቀጽ 13 ላይ የተዘረዘሩትን ተግባራት አለመፈጸም የሠራተኛውን የሥራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ያስችላሉ ብለው ያምናሉ? ለምን? በተለይም ከአንቀጽ 13(2) እና (7) አንጻር የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በዚህ አግባብ የወሰናቸው ውሳኔዎች በአዋጁ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው ከተቀመጡት ምክንያቶች አንጻር እንዴት ይታያሉ?
2. የአዋጁ አንቀጽ 13(2) አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሠረት በአሠሪው የሚሰጠውን ትዕዛዝ የመፈፀም ግዴታ ያለበት መሆኑን አስቀምጧል፡፡ ይሁንም እንጅ **በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሰረት** የሚለው በአሠሪው የሚሠጡት ትዕዛዛት ሕጋዊ ተቀባይነት የሚያገኙና ለሥራ ውል ማቋረጫ በቂ ምክንያት የሚሆኑት በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ ላይ የተጠቀሱ ከሆኑ ብቻ ነው ወደሚል መደምደሚያ ያደርሳል ብለው ያምናሉ? ለምን? በአሠሪው ታዝዘው አለመፈጸማቸው የተረጋገጡት ምክንያቶች በሥራ ውሉ እና በሥራ ደንቡ ላይ ተጠቅሰው መገኘታቸውስ ብቻውን የሠራተኛውን የሥራ ውል ለማቋረጥ በቂ ነው ብለው ያምናሉ? ለምን?
3. በአንቀጽ 24(5) እና አንቀጽ 28(1)(ለ) መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው?
4. በአዋጁ አንቀጽ 17-22 ድረስ ባሉት ድንጋጌዎች ላይ በተቀመጠውና በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 27(4) መካከል ያለው የእገዳ ልዩነት ምንድን ነው?
5. በአንቀጽ 27(4) ላይ የተቀመጠውን እገዳ ተግባራዊ ለማድረግ የግድ ይህንን የሚፈቅድ የህብረት ስምምነት ሊኖር ይገባል ብለው ያምናሉ? ለምን?
6. በአንቀጽ 27 ላይ አሠሪው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት የአንድን ሠራተኛ የሥራ ውል ሊያቋርጥ ከሚችልባቸው ምክንያቶች መካከል አንዱ ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በኅብረት ስምምነት የተወሰኑ ሌሎች ጥፋቶችን መፈፀም መሆኑ በግልጽ ተቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ እነዚህ በሕብረት ስምምነት ሊወሰኑ የሚችሉ ምክንያቶች በአዋጁ አንቀጽ 134(1) ላይ ***"ማናቸውም የኅብረት ስምምነት ድንጋጌ በዚህ አዋጅ ወይም ሌሎች ሕጎች ከተመለከቱት የሥራ ሁኔታዎች ወይም ጥቅሞች ያነሰ እንደሆነ ውድቅ ይሆናል"*** በሚል ከተቀመጠው አንጻር ተጣጥመው ሊሄዱ ይችላሉ ብለው ያምናሉ? አዎ ካሉ እንዴት?
7. አንድ የገጠር መንገድ ሥራዎች ድርጅት ቅርንጫፍ ጽ/ቤት መደበኛ ሥራውን የሚያከናውንባቸው የስካቫተር፣ የዶዘር እና የግሊደር መኪኖች/ማሽኖች ባጋጠማቸው ብልሽት የተነሳ መሥራት ማቆማቸውን ተከትሎ የሥራ መደቦቹ በበቂ ምክንያት ተሰርዘዋል፤ ወደ ሌላ የሥራ መደብም አዛውሬ ለማሰራት አልቻልኩም በሚል የ3ቱንም ተሽከርካሪ/ማሽኖች ረዳት ሠራተኞች የሥራ ውል ተገቢውን ማስጠንቀቂያ በመስጠት እንዲቋረጥ ቢያደርግ የሥራ ውሉ

መቋረጡ ተገቢ/ሕጋዊ ነው ብለው ያምናሉ? በዚህ ምክንያት የሹፌሮቹ (የተሽከርካሪዎቹ አፐሬተሮች) የሥራ ውል ሳይቋረጥ የረዳቶቹ ብቻ የሥራ ውል ተነጥሎ ቢቋረጥ የሚያመጣው ለውጥ አለ ብለው ያምናሉ?

8. በዚሁ ጥያቄ በተገለጸው አግባብ የቅርንጫፍ ጽ/ቤቱ ሥራ አስኪያጁ የሰርቪስ መኪና ባጋጠማት የትራፊክ አደጋ ምክንያት ሙሉ በሙሉ መውደሟን ተከትሎ የተሽከርካሪዋ ሹፌር የሥራ ውል ቢቋረጥስ የሥራ ውሉ መቋረጥ ሕጋዊ ነው ሊባል ይችላል?
9. በአንቀጽ 27(1)(ሰ)፣ (በ) እና አንቀጽ 18(3) ላይ በተጠቀሱት የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ የማቋረጫ እና ለጊዜው ማገጃ ምክንያቶች መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው?
10. አንቀጽ 27(3) አንድ አሠሪ በዚህ አንቀጽ መሰረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መኖሩን ካወቀ ከሰላሳ የሥራ ቀናት በኋላ መብቱ በይርጋ እንደሚታገድ በግልጽ አስቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ ይህን የይርጋ ጊዜ ተግባራዊ ለማድረግ አሠሪው የሥራ ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መኖሩን አውቋል የሚባለው ከመቼ ጀምሮ ነው?
11. ከጥያቄ ቁጥር 10 ጋር በተገናኘ የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅፅ 9 በሰ/መ/ቁ/ 45746 በጉደር አግሮ ኢንደስትሪ ኃ/የተ/ የግል ማህበር እና አቶ በለጠ ጫላ መካከል በነበረው ክርክር ሚያዝያ 6 ቀን 2002 ዓ.ም ገጽ 246 እንዲሁም በዚሁ ቅፅ በሰ/መ/ቁ/ 53358 በአመልካች የኢትዮጵያ ፖስታ አገልግሎት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ ጥላሁን ኩማ መካከል በነበረው ክርክር ሰኔ 18 ቀን 2002 ዓ.ም ገጽ 268 የሰጣቸው ውሳኔዎች እንዴት ይታያሉ?
12. በአንቀጽ 27(1)(ሀ) አንድ ሠራተኛ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው በ6 ወራት ውስጥ በጠቅላላው ለስምንት ጊዜ የሥራ ሰዓት አለማክበሩ ከተረጋገጠ አሠሪው ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ እንደሚችል ተደንግጓል፡፡ ይሁን እንጅ ሠራተኛው የሥራ ሰዓት አላከበረም የሚባለው በቀን ምን ያህል ሰዓት/ደቂቃ አርፍዶ ወደ ሥራ ሲገባ (ከሥራ ቀድሞ ሲወጣ) ነው?
13. አንድ አሠሪ በአንቀጽ 28(3) የተቀመጡትን ምክንያቶችን ባሟላ እና በአንቀጽ 29 ላይ የሰፈሩትንም ቅድመ-ሁኔታዎችና ቅደም-ተከተሎች በጠበቀ መልኩ ይሁንም እንጅ ከሠራተኞች ማኅበር ወይም ተወካይ ጋር ምክክር ሳያደርግ የሠራተኞችን ቅነሳ ቢያካሂድና ይህንን አለማድረጉ ግን በውጤት ደረጃ የሚያመጣው ለውጥ ባይኖር ስርዓቱን አለመጠበቁ ብቻ ቅነሳውን ሕገ-ወጥ ሊያደርገው ይችላል?

ክፍል አራት

የሥራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች

ከዚህ በፊት በነበረው ክፍል አንድ የሥራ ውል በግራ ቀኙ ፍቃድና ይሁንታም ይሁን በተቃራኒው በተለያዩ ምክንያቶችና መንገዶች ሊቋረጥ የሚችል መሆኑን ለማየት ሞክረናል፡፡ ታዲያ ይህ በአሠሪውና በሠራተኛው መልካም ፈቃድ ላይ ተመስርቶ የነበረው የሥራ ውል ግንኙነት ከማቋረጫ ምክንያቶች መካከል በአንዱ ወይም ከአንድ በላይ በሆኑ ምክንያቶች እንዲቋረጥ ሲደረግ የሥራ ውሉ እንደተቋረጠበት ምክንያትና መንገድ የተለያዩ ውጤቶችን ያስከትላል፡፡ ምንም እንኳ የሥራ ውሉ የተቋረጠው በየትኛውም መንገድ ይሁን በየትኛውም ምክንያት የግራ ቀኙን ዋነኛ ተነጻጻሪ ግዴታዎች ማለትም የአሠሪውን ደመወዝና ተዛማጅ ክፍያዎችን የመክፈል እንዲሁም የሠራተኛውን የመሥራት ግዴታ የሚያስቀር እንደሆነ ቢታወቅም ከእነዚህ በመለስ ግን እንደዩ ሁኔታው የሚለያዩ ውጤቶችንም ያስከትላል፡፡

በዚህም መሰረት ሕጉ ባስቀመጣቸው የተለያዩ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች አንድ የሥራ ውል ሲቋረጥ እንደተቋረጠበት ምክንያት የተለያዬ ውጤትን ይዞ የሚመጣ ከመሆኑም ባሻገር ሁልጊዜም ቢሆን የሥራ ውሎች ሕጉ ባስቀመጣቸው መንገዶችና ምክንያቶች ብቻ ይቋረጣሉ ማለት ግን አይደለም፡፡ ይህም በመሆኑ ምክንያት በአንድ በኩል ሕጉ ያስቀመጣቸውን መንገዶችና ምክንያቶች ሳይከተሉ/ሳያሟሉ በሌላ በኩል ደግሞ በሕጉ አግባብ በሚቋረጡ የሥራ ውሎች መካከል የሚኖረው ውጤት መለያየቱ አይቀሬ ነው፡፡

በመሆኑም በቅድሚያ የሥራ ውሎች ሕጉ በሚፈቅደው አግባብና ምክንያቶች እንዲቋረጡ ከተደረገ ይህንኑ ተከትሎ በግራ ቀኙ መካከል ሊያስከትል የሚችለውን ውጤት ለማየት እንሞክራለን፡፡ ይሁንም እንጅ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ተፈጥሮ የነበረውን የሥራ ውል ግንኙነት ለማቋረጥ የሚያስችሉ ሕጉ በራሱ ያስቀመጣቸው በጣም በርካታ ምክንያቶች ያሉ ቢሆንም ከዚሁ ባልተናነሰ ሁኔታ ሕጉ ያስቀመጣቸውን ምክንያቶች አሟልተናል በሚል ብቻ ይሔው በአግባቡ ሳይረጋገጥ የሚቋረጡ የሥራ ውል ግንኙነቶችም ቀላል የሚባሉ አይደሉም፡፡ በዚህም የተነሳ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ምክንያት የሆኑት ነገሮች በትክክልም በበቂ ሁኔታ ተሟልተው ነበር ወይስ አልተሟሉም ነበር የሚል ጠንካራ ክርክር በግራ ቀኙ በኩል መነሳቱን አይቀሬ ያደርገዋል፡፡

ይህንኑ ተከትሎ ሕጉ በሚጠይቀው ልክ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው የተቀመጡት ምክንያቶች ወይም ቅድመ-ሁኔታዎች ሳይሟሉ የሥራ ውሉ መቋረጡ ከተረጋገጠ የሥራ ውሉ የተቋረጠው በሕገ-ወጥ መንገድ ስለሚሆን የሚያስከትለው ውጤትም በዚሁ ልክ የተለዩ ይሆናል ማለት ነው፡፡ ይሁን እንጅ በሕጋዊ መንገድ የተቋረጡት የሥራ ውል ግንኙነቶች በሙሉ ተመሳሳይ ውጤት አላቸው ማለትም አይደለም፡፡ በመሆኑም የሥራ ውል ግንኙነቱ የተቋረጠው በሕጋዊ መንገድ ቢሆንም እንደተቋረጠበት ምክንያት የሚያስከትለው ውጤትም ሊለያይ እንደሚችል መገንዘብ ይገባል፡፡

4.1 በሕጋዊ መንገድ የተቋረጡ የሥራ ውሎች የሚያስከትሏቸው ውጤቶች

4.1.1 ደመወዝና ከደመወዝ ጋር የተገናኙ ክፍያዎችን ስለመፈጸም

በአሠሪና በሠራተኛው መካከል የነበረው የሥራ ውል ግንኙነት የተቋረጠበት ምክንያት ግምት ውስጥ ሳይገባ በሕጉ አግባብ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶቹ እና ከማቋረጥ በፊት ሊተገበሩ የሚገባቸው ስነ-ስርዓቶችን አልፎ የሥራ ውሉ ከተቋረጠ አሠሪው ደመወዝና ከደመወዝ ጋር የሚገናኙ ክፍያዎችን (ለምሳሌ አበልና የተለያዩ የጥቅማጥቅም ክፍያዎች ሊሆኑ ይችላሉ፡፡) የሥራ ውሉ በተቋረጠ *በ7 የሥራ ቀናት ውስጥ* ለሠራተኛው የመፈጸም ግዴታ አለበት፡፡[122] ይሁን እንጅ በዚህ መልኩ በሚከፈሉት የደመወዝና ከደመወዝ ጋር የተገናኙ ክፍያዎች መጠን ላይ *ክርክር ከተነሳ አሠሪው ባመነው ልክም* ቢሆን በዚህ ጊዜ ውስጥ ክፍያውን የመፈጸም ግዴታ አለበት፡፡[123] ይህ ሳይሆን ቀርቶ ግን አሠሪው መፈጸም ያለበትን ክፍያ ለሠራተኛው በዚህ ጊዜ ውስጥ ሳይከፍል ከቀረ *እስከ ሶስት ወር ሊደርስ የሚችል ደመወዙን ጨምሮ* እንዲከፍል ሊወሰንበት ይችላል፡፡[124] ነገር ግን አሠሪው ይህንን ግዴታውን በተባለው ጊዜ ውስጥ ለመፈጸም ያልቻለው *ከቁጥጥሩ ውጭ የሆነ ምክንያት ገጥሞት*[125] ከሆነ ወይም *ሠራተኛው ያለበትን ንብረት የማስረከብ አልያም የሚፈለግበትን ሂሳብ የማወራረድ ግዴታ ባለመወጣት በራሱ ጥፋት ያዘገየው*[126] መሆኑ ከተረጋገጠ ከዚህ ግዴታው ነጻ ሊሆን ይችላል፡፡

---

[122] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 36
[123] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 37
[124] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 38
- እንዲሁም የኢፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 16፣ ሰ/መ/ቁ/ 98724፣ ገጽ 95፣ በአመልካች ሙኒሽ ካፌ ድርጅት (ሙኒሽ ጀርመን ቤከር እና ካፌ) እና በተጠሪ አቶ ዳዊት ፀጋው መካከል በነበረው ክርክር በቀን 14/11/2006 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[125] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 38
[126] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 36

4.1.2 የሥራ ስንብትና የካሳ ክፍያን ስለመፈጸም

አንድ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ *(ለተወሰነ ጊዜ/ሥራ የተቀጠረን ሠራተኛ ጨምሮ)* የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕጉ ባስቀመጣቸው ምክንያቶች ቢሆንም እንኳ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ *የጡረታ አበል ተጠቃሚ ካልሆነ* በስተቀር በሚከተሉት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ማለትም፡-

ሀ) ድርጅቱ በመክሰሩ ወይም በሌላ ምክንያት ለዘለቄታው በመዘጋቱ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤ *(በሕጉ አንቀጽ 24(4))*

ለ) በሕግ ከተደነገገው ምክንያት ውጭ በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፤ *(ልዩ ሁኔታ ነው። ከመጀመሪያውም የሥራ ውሉ በዚህ አግባብ የሚቋረጥ ከሆነ ሕገ-ወጥ ስለሚሆን።)*

ሐ) በዚህ አዋጅ በተመለከቱት ሁኔታዎች መሰረት ሠራተኛው ከሥራ ሲቀነስ፣ *(አንቀጽ 29)*

መ) በአሠሪ ወይም በሥራ *መሪ* ወሲባዊ ጥቃት ወይም ትንኮሳ የተፈፀመበት እንደሆነ ወይም ድርጊቱ በሌላ *ሠራተኛ* እንደተፈፀመ *ሪፖርት* ተደርጎለት አሠሪው ተገቢውን እርምጃ ባለመውሰዱ *ሠራተኛው* የሥራ ውሉን *ያቋረጠ* እንደሆነ፤ *(ያለማስጠንቀቂያ በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ አንቀጽ 32(1)(ለ))* አዲሱ አዋጅ ይዟቸው ከመጡ አዳዲስ ሀሳቦችና ውጤቶች መካከል አንዱ ነው።

ሠ) አሠሪው በሠራተኛው ላይ ሰብአዊ ክብሩንና ሞራሉን የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ *መሠረት* የሚያስቀጣ አድራጎት በመፈጸሙ የተነሣ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ያቋረጠ እንደሆነ፤ *(ያለማስጠንቀቂያ በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ አንቀጽ 32(1)(ሀ))*

ረ) አሠሪው ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋ አደጋ እንዳይደርስ ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት እርምጃ ባለመውሰዱ የተነሳ ሠራተኛው የሥራ ውሉን ሲያቋርጥ፣ *(ያለማስጠንቀቂያ በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ (አንቀጽ 32(1)(ሐ))*

ሰ) ሙሉ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት አለመቻሉ በሕክምና ተረጋግጦ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ፣ (*አንቀጽ 24(5))*

ነገር ግን የድንጋጌው እንግሊዘኛ ቅጅም ሆነ ይህንን የሚመለከተው አንቀጽ 24(5) የሚያወራው ስለ ከፊል ወይም ሙሉ ዘላቂ (partial or total disiablity) የሚል ከመሆኑ አንጻር በዚህ አግባብ በሚል ካልተስተካከለ በስተቀር እንዳለ የሚወሰድ ከሆነ ከፊል ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ምክንያት የሥራ ውሉ በሕጉ አግባብ የተቋረጠበት ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ አያገኝም ወደሚል የተሳሳተ ድምዳሜ ያደርሰናል።

ሸ) <u>ቢያንስ አምስት ዓመት በአሠሪው ዘንድ የሥራ አገልግሎት ኖሮት</u> በህመም ወይም በሞት የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ወይም <u>በሥራው ላይ የሚያስቆይ ከሥልጠና ጋር የተያያዘ ለአሠሪው የውል ግዴታ ሳይኖርበት</u> ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ሲለቅ፣ *(በሠራተኛው አነሳሽነት በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ሲቋረጥ አንቀጽ 31)*

ቀ) በኤችአይቪ/በኤድስ ህመም ምክንያት በራሱ አነሳሽነት የሥራ ውሉን ያቋረጠ እንደሆነ *(በሠራተኛው አነሳሽነት በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ሲቋረጥ አንቀጽ 31 ከላይ በፊደል "ሸ" ላይ የተቀመጡትን ቅድመ-ሁኔታዎች ማሟላት ሳይጠበቅበት)* የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት አለው፡፡[127]

ከሥራ ስንብት ክፍያ ጋር በተያያዘ አዲሱ አዋጅ በተሻረው አዋጅ ላይ የነበሩትን ክፍተቶች ለማረም ሲባል የወጣውን የመማሻሻያ አዋጅ ቁጥር 494/1998 ዓ.ም ከመሻሩም በላይ የሥራ ስንብት ክፍያን በሚመለከት በእነዚህ ሁለት አዋጆች ላይ ተበታትነው የነበሩትን ድንጋጌዎች አጠቃሎ መያዙ አንደኛው ለውጥ ሊባል ይችላል፡፡ *ነገር ግን በማሻሻያ አዋጁ አንቀጽ 2 ላይ የተሻረው አዋጅ አንቀጽ 39(1)(ሰ) ተጨማሪ እንዲሆን ተደርጎ የነበረውና የሥራ ውል በጡረታ ዕድሜ በመድረሱ ምክንያት ብቻ ከመቋረጥ ጋር በተገናኘ ይከፈል የነበረውን የስንብት ክፍያ ሆነ ብሎም ይሁን በቸልታ አልፎታል፡፡ ለምን ቢባል በአዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም እና አዋጅ ቁጥር 494/1998 ዓ.ም ጣምራ ንባብ አንድ ሠራተኛ የጡረታ ተጠቃሚ ካልሆነ ወይም የፕሮቪደንት ክፍያ የማያገኝ መሆኑ ከተረጋገጠ በጡረታ ዕድሜ ምክንያት የሥራ ውሉ በመቋረጡ ብቻ የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲያገኝ ይደረግ ነበር፡፡ ከዚህ በተቃራኒው በአዲሱ አዋጅ ግን የፕሮቪደንትም ሆነ የጡረታ ክፍያ ተጠቃሚ ባይሆንም እንኳ በጡረታ ዕድሜ ምክንያት የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ የስንብት ክፍያ የሚያገኝበትን መብት ሕጉ አላረጋገጠለትም፡፡ ይሁንም እንጅ በረቂቅ አዋጁ ማብራሪያ ሀተታ-ዘምክንያትም ላይ እንዲህ አይነት ለውጥ የተደረገ ስለመሆኑ ምንም የተባለ ነገር የለም፡፡*

---

[127] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 39(1)

አንድ ሠራተኛ ይህንን የሥራ ስንብት ክፍያ ከመቀበሉ በፊት ቢሞት (በሞት ምክንያት የሥራ ውሉ እንደተቋረጠበት ሠራተኛ ሁሉ) ክፍያው ለጥገኞቹ የሚፈጸም ይሆናል።[128] የሟቹ ጥገኞች የሚባሉት ደግሞ የሟች የትዳር ጓደኛ፣ ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ የሟች ልጆች እና በሟች ድጋፍ ይረዱ የነበሩ የሟች ወላጆች መሆናቸውን[129] እና የክፍያ ድርሻ አፈጻጸም ስርዓቱም ቢሆን በቅደም-ተከተል ለሟች የትዳር ጓደኛ 50% እንዲሆን ከተደረገ በኋላ ቀሪው 50% እስኪ.መጣ ድረስ በመጨመርና በመቀነስ ለእያንዳንዱ ልጆች እና ለእያንዳንዱ ወላጆች ደግሞ 10% እንደሚሆን[130] ሕጉ በግልጽ አመላክቷል።

ይህም የሟች ጥገኞች እነማን ናቸው የሚል ክርክር እንዳይነሳም ሆነ ለዚሁ ጥያቄ ምላሽ ለመስጠት የሚችሉ ሌሎች አማራጭ የሕግ ክፍሎችን ከመዳሰስ እንዲሁም ይሕንን ጉዳይ በተመለከተ ምንአልባትም የሕግ ግጭት ሊነሳ ቢችል እንኳ ቅድሚያ ተፈጻሚ ሊሆን የሚገባውን ሕግ ለመምረጥ የሚደረገውን የሕግ ክርክር በመቀነስ ረገድ የራሱ የሆነ ከፍተኛ ፋይዳ ይኖረዋል።

በዚህም መሰረት የሥራ ስንብት ክፍያ መጠኑም ከአንድ አመት በታች ላገለገለ ሠራተኛ እንደአገልግሎት ጊዜው (ወራት) እየተተመነ ተመጣጣኝ ክፍያ፣ አንድ አመት ላገለገለ ሠራተኛ የሠራተኛው የመጨረሻ ሳምንት አማካኝ የቀን ደመወዝ በ30 ተባዝቶ እንዲሁም ከአንድ አመት በላይ ላገለገለ ሠራተኛ ደግሞ ከ1 አመት ደመወዙ እስካልበለጠ ድረስ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት አመት ከላይ የተገለጸው የክፍያ መጠን 1/3ኛ እየተጨመረው እንዲያገኝ ይደረጋል።[131]

ከዚህም በተጨማሪ የሥራ ውሉ የተቋረጠው በአዋጁ አንቀጽ 24(4) በሕግ በተደነገገው አግባብ ከሚያቋርጡ ምክንያቶች መካከል ማለትም *በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው ሲዘጋ* እንዲሁም በአዋጁ አንቀጽ 29 መሰረት *በሠራተኞች ቅነሳ* ምክንያት ከሆነ ከዚህ በላይ በተጠቀሰው አግባብ ከሚያገኘው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ የሠራተኛው የመጨረሻ ሳምንት *አማካኝ የቀን ደመወዝ በ60 ተባዝቶ* የሚከፈለው ይሆናል።[132]

---

[128] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 39(2)
[129] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 110(2)
[130] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 110(3)
[131] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 40(2)
[132] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 40(3)

ከዚህም ባሻገር የሠራተኛው የሥራ ውል የተቋረጠው አሠሪው በፈጸማቸው ጥፋቶች የተነሳ ሠራተኛው ማስጠንቀቂያ መስጠትም ሳይጠበቅበት የሥራ ውል ግንኙነቱን እንዲያቋርጥ በአዋጁ አንቀጽ 32 መሰረት በተፈቀዱለት ምክንያቶች ማለትም አሠሪው ወይም የሥራ መሪው የሠራተኛውን ሰብአዊ ክብርና ሞራል የሚነካ ወይም በወንጀል ሕጉ መሠረት የሚያስቀጣ ሌላ አድራጎት የፈጸመበት እንደሆነ፣ ለሠራተኛው ደኅንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩን አሠሪው እያወቀ ወይም አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎችን 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 ካልወሰደ እንዲሁም በዚህ አዋጅ በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት አሠሪው ለሠራተኛው መፈጸም ያሉበትን ግዴታዎች በመደጋገም ባለመፈጸሙ የተነሳ የሥራ ውል ግንኙነቱ በሠራተኛው አነሳሽነት ያለማስጠንቀቂያ የተቋረጠ ከሆነ *ሠራተኛው በጡረታ ሕግ ተጠቃሚ ቢሆንም እንኳ የመጨረሻ ሳምንቱ አማካኝ የቀን ደመወዝ በ30 ተባዝቶ ከሚያገኘው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ካሳ እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡*[133]

ይሁን እንጅ በዚህ አግባብም ቢሆን ለተቋረጠው የሥራ ውል ምክንያቱ በአንቀጽ 32(1)(ለ) የተጠቀሰው ማለትም *ሠራተኛው በአሠሪው ወይም በሥራ መሪው ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት የተፈጸመበት* በመሆኑ ምክንያት ከሆነ በተመሳሳይ ሁኔታ የሠራተኛው የጡረታ አበል ተጠቃሚ መሆን አለመሆን ግምት ውስጥ ሳይገባ ከዚህ በላይ በተጠቀሰው አግባብ ከሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ የሚከፈለው ክፍያ የሠራተኛው የመጨረሻ ሳምንት አማካኝ የቀን ደመወዝ በ30 መባዛቱ ቀርቶ *በ90 ተባዝቶ እንዲከፈለው ይደረጋል፡፡*[134] ይህም ማለት አሠሪው የሚከፍለውን የካሳ መጠን በማሳደግ ሴት ሠራተኞች በአሠሪዎቻቸው ወይም የድርጅቱ የሥራ መሪ በሆኑ ግለሰቦች አማካኝነት በሚደርስባቸው ወሲባዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት ምክንያት ተማረው የሥራ ውላቸውን እንዳያቋርጡ ለማድረግ ትልቅ ሚና ይኖረዋል፡፡

[133] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 41(1)
[134] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 41(2)

ይሁንም እንጅ ከአንቀጽ 39 እና 41 ጋር በተያያዘ የሚስተዋለው ክፍተት አንቀጽ 39(1) የሥራ ስንብት ክፍያ የሚፈጸምባቸው የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች በሚል ከዘረዘራቸው መካከል በአንቀጽ 32(1)(ሀ፣ ለ እና ሐ) ላይ የተቀመጡትን በቅደም-ተከተል ፊደል “መ”፣ “ሠ” እና “ረ” በማድረግ የወሰደ መሆኑ ግልጽ ነው። ይህንን ተከትሎ በአንቀጽ 32(1)(መ) ላይ የተቀመጠውን ማለትም *“አሠሪው በአዋጁ መሰረት በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ወይም አግባብ ባላቸው ሌሎች ሕጎች በተወሰነው መሠረት ለሠራተኛው መፈጸም ያሉበትን ግዴታዎች በመደጋገም አለመፈጸሙን ተከትሎ ሠራተኛው የሥራ ውሉን በፍቃዱ ማቋረጡ”* ከመጀመሪያውም የሥራ ስንብት ክፍያ ከሚያስገኙት ምክንያቶች ውስጥ ሳይካተት ቀርቷል። በዚህም መሰረት ለምን ተለይቶ ቀረ የሚል ጥያቄ እንድናነሳ እንገደዳለን። በተቃራኒው ደግሞ በአንቀጽ 41(1) ድንጋጌ በአንቀጽ 32(1) ላይ በተቀመጡት ሁሉም ምክንያቶች ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውሉን በፈቃዱ ላቋረጠ ሠራተኛ ከሥራ ስንብት ክፍያ ሌላ የ30 ቀን ካሳ ይከፈለዋል። ከዚህ አንጻር በአንቀጽ 32(1) ላይ የተቀመጡት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ምንም እንኳ በሠራተኛው ላይ ሊያስከትሉ የሚችሉት አሉታዊ ተጽዕኖ ክብደቱ የተለያዩ ቢሆንም በሁሉም ምክንያቶች ለሠራተኛው መልቀቅ መንስዔው አሠሪው ከመሆኑም በላይ በአንቀጽ 41 ላይ የተቀመጠው ካሳ የሚከፈለው ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ ላያገኝ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል የሚል ድምዳሜ ላይ ለመድረስ እንኳ ቢሞከር የሥራ ስንብት እና ካሳ የሚከፈልበትን የሕጉን ዓላማ የማያሳካ ከመሆኑ አንጻር ሠራተኛው የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲያገኝ ማድረጉ የተሻለ ምክንያታዊም ሕጋዊም ይሆናል።

4.2 በሕገ-ወጥ መንገድ የተቋረጠ የሥራ ውል የሚኖረው ውጤት

በአንድ አሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚፈጠር የሥራ ውል ግንኙነት ሕጉ ባስቀመጣቸው አምስት የተለያዩ የሥራ ውል ማቋረጫ መንገዶች ስር ከተዘረዘሩ በርካታ ምክንያቶች መካከል በአንዱ ወይም ከአንድ በላይ በሆኑ ምክንያቶች ሕጋዊ በሆነ መንገድ ሊቋረጥ እንደሚችል ቀደም ሲል ለማየት ሞክረናል። ከዚህም ባሻገር በእነዚህ ሕጋዊ የሥራ ውል ማቋረጫ መንገዶች አማካኝነት የተቋረጠ የሥራ ውል ግንኙነት ሊያስከትል ስለሚችለው ውጤትም በተመሳሳይ ሁኔታ ከዚህ በፊት በነበረው ንዑስ-ክፍል ለማየት ተሞክሯል።

ይሁን እንጅ ሁሉም የሥራ ውሎች ሕጋዊ የሥራ ውል ማቋረጫ መንገዶች ናቸው ተብለው በተጠቀሱት መንገዶች ብቻ ይቋረጣሉ ማለት አይደለም፡፡ በዚህም የተነሳ ቀላል የማይባሉ የስራ ውል ግንኙነቶች ሕጉ ከፈቀዳቸው የሥራ ውል ማቋረጫ መንገዶችና ምክንያቶች ውጭ ሊቋረጡ የሚችሉበት አጋጣሚ ሰፊ ነው፡፡

በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠረው የሥራ ውል ግንኙነት በመካከላቸው ከሚያስከትለው መብትና ግዴታ ባሻገር በሀገሪቱ ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ፖለቲካዊ ሁኔታም ላይ የሚያስከትለው ራሱን የቻለ አወንታዊም ይሁን አሉታዊ ፋይዳ በቀላሉ የሚገመት አይደለም፡፡ በዚህም መሰረት የሥራ ውሉ ለዘላለም ዘልቆ ሊኖር ባይችልም እንኳ የተፈጠረው ግንኙነት በዘፈቀደ እንዳይቋረጥ ለመገደብ ሲባል ሕጉ የራሱን አማራጭ አስቀምጧል፡፡ በመሆኑም የሥራ ውል ግንኙነቱ ሊቋረጥ የሚችልባቸውን ሕጋዊ መንገዶች ዘርዝሯል፡፡ ከዚህም ባሻገር በእነዚህ ሕጋዊ የማቋረጫ መንገዶችና ምክንያችም ቢሆን የሚቋረጡ የሥራ ውል ግንኙነቶች ሊያስከትሉት ስለሚችሏቸው ተጨማሪ ውጤቶችም በግልጽ አስቀምጧል፡፡ እዚህ ላይ በቅድሚያ ከፍተኛ ጥንቃቄ ማድረግን የሚሻው ጉዳይ ቢኖር በተቻለ መጠን የሥራ ውል ግንኙነቱን ሊያቋርጡ የሚችሉ ከአቅም በላይ የሆኑ ምክንያቶች እስካላጋጠሙ ድረስ በመካከላቸው የተፈጠረው ግንኙነት ቀጣይነት ያለው እንዲሆን ሕጉ የሚሻ መሆኑን ነው፡፡

በመሆኑም በአሠሪና በሠራተኛ መካከል የሚፈጠሩ ግንኙነቶች ከተቻለ ቀጣይነት እንዲኖራቸው ካልተቻለ ግን ቢያንስ ቢያንስ ግንኙነቱን ለማቋረጥ ያስችላሉ ተብለው በግልጽ በሕጉ በተቀመጡ መንገዶችና ምክንያቶች ሊቋጩ ይገባል፡፡ ከዚህም ባሻገር የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕጉ ባስቀመጣቸው መንገዶችና ምክንያቶች ቢሆንም መከተል ያለባቸውን ስነ-ስርዓት ሳያሟሉ ከተቋረጡም የሥራ ውሉ የተቋረጠበትን ምክንያት ሕገ-ወጥ ከማድረግ አያግደውም፡፡

ይህንኑ ተከትሎ የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕጉ ካስቀመጣቸው መንገዶችም ሆነ ምክንያቶች ውጭ ከሆነ የሥራ ውል ማቋረጡ ሕገ-ወጥ ከመሆኑም ባሻገር ውጤቱም በዚሁ ልክ የከፋ ይሆናል፡፡ ስለሆነም በሕገ-ወጥ መንገድ የሥራ ውሉን እንዲቋረጥ ምክንያት የሆነው አሠሪ ግዴታ የበዛ ይሆናል ማለት ነው፡፡ በመሆኑም በዚህ አግባብ በሕገ-ወጥ መንገድ የሚቋረጡ የሥራ ውሎች የሚያስከትሉትን ውጤት ማየቱ ተገቢ ይሆናል፡፡

4.2.1 ሠራተኛውን ወደ ሥራው የመመለስ ግዴታ

አንድ የተቋረጠ የሥራ ውል ሕገ-ወጥ በመሆኑ ምክንያት የሥራ ውሉ የተቋረጠበትን ሠራተኛ ወደሥራው እንዲመልሰው በአሠሪው ላይ ግዴታን ከሚጥሉ ሁኔታዎች መካከል አንዱና ቀዳሚው ለሥራ ውሉ መቋረጥ መሰረቱ በአዋጁ አንቀጽ 26(2) ላይ የተዘረዘሩት ምክንያቶች ከሆኑ ነው፡፡[135] ይህም ማለት፡- ሠራተኛው በሠራተኞች ማኅበር አባል መሆኑ ወይም በማኅበሩ ሕጋዊ ተግባሮች ተካፋይ መሆኑ፣ ሠራተኛው የሠራተኞች ተጠሪ ሆኖ ለመሥራት መፈለጉ ወይም መሥራቱ፣ ሠራተኛው በአሠሪው ላይ ቅሬታ ማቅረቡ ወይም በፍርድ ቤት በቀረበ ክስ ወይም በሌላ ሰው ክስ ተካፋይ መሆኑ እንዲሁም የሠራተኛው ብሔር፣ ፆታ፣ ሐይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ዘር፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሐረግ፣ እርግዝና፣ አካል ጉዳተኝነት፣ ወይም ማኅበራዊ አቋም ምክንያት ከሆነ ማለት ነው፡፡[136] ለምን ቢባል በግልጽ በሕጉ እንደተገለጸው እነዚህ ምክንያቶች በየትኛውም የሥራ ውል ማቋረጫ መንገድ ቢሆን የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶች አይደሉምና፡፡[137]

በዚህም ምክንያት ለአንድ ሠራተኛ የሥራ ውል መቋረጥ ከዚህ በላይ የተጠቀሱት ምክንያቶች ከሆኑ መጀመሪያውኑ እነዚህን ምክንያቶች መሰረት በማድረግ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ስለማይቻል አሠሪው በዚህ አግባብ የሥራ ውሉ የተቋረጠበትን ሠራተኛ ወደቀድሞ ሥራ ገበታው የመመለስ ሕጋዊ ግዴታ ተጥሎበታል፡፡ በመሆኑም ይህ አይነቱ ሠራተኛ ወደ ሥራው ሊመለስ የማይችልበት ብቸኛው አጋጣሚ ራሱ ሠራተኛው ወደ ሥራው ለመመለስ አለመፈለጉ ብቻ ነው፡፡[138] እንዲህ በሚሆንበት ጊዜ ወደሥራው የመመለስ አለመመለስ መብቱ የሠራተኛው ብቻ እንደመሆኑ መጠን የተሰጠው ውሳኔ ሠራተኛው ወደሥራው እንዲመለስ የሚል የነበር ቢሆን እንኳ ሠራተኛው በሚያቀርበው የአፈጻጸም ክስ ላይ ወደሥራ መመለሱ ቀርቶበት ተገቢው ካሳ ተከፍሎት ከሥራው እንዲሰናበት ከጠየቀ አፈጻጸሙን በማየት ላይ የሚገኘው የዳኝነት አካል በዚህ አግባብ የቀረበውን ጥያቄ ተቀብሎ ምላሽ ሊሰጥበት ይገባል፡፡ *(የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 53064 ቅፅ 9 ላይ በአመልካች አቶ ደሬሳ ኮቱ እና በተጠሪ የአምቦ ገበሬዎች የህብረት ሥራ ዩኒየን መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፡፡)*

---

[135] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 43(1)
[136] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 26(2)
[137] ዝኒ ከማሁ
[138] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 43(1)

ይሁንም እንጅ ከዚህ በተቃራኒ ውዝፍ ደመወዝም ተከፍሎት ወደሥራው እንዲመለስ የተወሰነለት ሠራተኛ ይህንን ውዝፍ ደመወዝ ከተቀበለ/መቀበል ከጀመረ በኋላ ወደሥራ መመለሴ ቀርቶብኝ ተገቢው ካሳ ተከፍሎኝ ብሰናበት ይሻለኛል የሚል ጥያቀ ቢያነሳ ጥያቀው ተቀባይነት ሊያገኝ የሚችል መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል። (የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 38255 ቅፅ 8 ላይ አመልካች አበባ ትራንስፖርት ኃ/የተ/የግል ማህበር እና በተጠሪ አለምሰገድ ሀይሉ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ።)

በተመሳሳይ ሁኔታ በአሠሪው ላይ እንዲህ አይነቱን ሠራተኛ ወደ ሥራው የመመለስ ግዴታን የሚያስከትልበት ሌላኛው ሁኔታ የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕጉ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላሉ በሚል በአዋጁ አንቀጽ 24 እና 25 እንዲሁም ከአንቀጽ 27-29 ድረስ ካስቀመጣቸው መንገዶችና ምክንያቶች ውጭ በሚሆንበት ጊዜ ነው።[139]

ይሁን እንጅ በዚህ አግባብ የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ ወደ ሥራው የመመለስ ዕድሉ በአዋጁ አንቀጽ 26(2) መሰረት የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ሠራተኛ በተለዩ ሁኔታ በራሱ ፍላጎት ብቻም ሳይሆን ውሳኔ በሚሰጠው የሥራ ክርክር ችሎትም ይሁንታ ላይ ጭምር የተንጠለጠለ ነው። ምክንያቱም በእንዲህ አይነት አጋጣሚዎች ክርክሩን የሚሰማው አካል ከሥራ ግንኙነቱ ጠባይ የተነሳ ወይም ከክርክሩ ሂደት ከወሰደው ግንዛቤ የሥራ ውሉ ቢቀጥል ከፍተኛ ችግር ያስከትላል ብሎ ካመነ ሠራተኛው ወደ ሥራው መመለስ ቢፈልግ እንኳን እንዲሰናበት ለማድረግ ሕጉ ይፈቅድለታልና ነው።[140] ነገር ግን ፍ/ቤቱ ሠራተኛው ወደሥራው ከሚመለስ ይልቅ የሥራ ውሉ ቢቋረጥ ይሻላል የሚል ውሳኔ ከመስጠቱ በፊት በእርግጥም ለሥራ ውሉ መቋረጥ ምክንያት የሆነው ነገር በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል የነበረውን ግንኙነት በእጅጉ የሚጎዳና ጤናማ በሆነ መንገድ ለማስቀጠል የማያስችል መሆን አለመሆኑን የተፈጠረውን ምክንያት እንደየሥራ ባህሪው በጥንቃቄ መመርመር ይጠበቅበታል።[141] ለምሳሌ አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉ የተቋረጠው የመስራት ብቃቱ ቀንሷል ወይም የጤና ችግር አጋጥሞታል በሚል ከሆነና ፍ/ቤቱ ግን ካልተቀበለው የጤና መታወኩ/የአካል ጉዳቱ ከነአካቴው ለመስራት የማያበቃው ካልሆነ በስተቀር ሠራተኛው ካሳ ተከፍሎት ሊሰናበት አይገባም።

---

[139] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 43(2)

[140] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 43(3)

[141] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 82336፣ ገጽ፣ በአመልከች የአብጃታ ሶዳ አሽ አክሲዮን ማህበር እና በተጠሪ ማርታ አበበ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 02/05/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ።

እዚህ ላይ ሌላው መረሳት የሌለበት ነገር ቢኖር በእንዲህ አይነት ሁኔታም ይሁን በዝውውር ምክንያት በቀረበ ክርክር ስልጣን ያለው አካል የሠራተኛው የሥራ ውል የተቋረጠውም ሆነ ዝውውሩ የተፈጸመበት አግባብ ሕጉ ከሚፈቅደው ውጭ በመሆኑ ምክንያት ክርክሩ ከመጀመሩ በፊት ወደነበረበት ሥራ ሠራተኛውን እንዲመልሰው ከወሰነና አሠሪው ይህንኑ ለመፈጸም የማይችልበት ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በስተቀር ሠራተኛውን ወደ ሥራው መመለስ የሚገባው ቀድሞ በነበረበት የሥራ ቦታና መደብ ጭምር መሆኑን ነው፡፡[142]

4.2.2 ካሳ የመክፈል ግዴታ

- ✓ **አሠሪው ስለሚከፍለው ካሳ**

አንድ የሥራ ውል የተቋረጠው በሕገ-ወጥ መሆኑ ከተረጋገጠ ቀደም ሲል ለማየት እንደሞከርነው ሠራተኛው ወደ ሥራው የመመለስ ዕድሉ ሰፊ ነው፡፡ ይሁንም እንጅ አንድም በራሱ ፍላጎት አልያም የሥራ ክርክሩን በሚመራው የሥራ ክርክር ችሎት ክልከላ የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ መንገድ የተቋረጠበት ሠራተኛ ሁሉ ወደ ሥራው ላይመለስ የሚችልበት አጋጣሚም ይኖራል፡፡ በመሆኑም በሕጉ አስገዳጅነትም ሆነ ጉዳዩን ለማከራከር ስልጣን ባለው አካል መልካም ፈቃደኝነት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚችል አንድ ሠራተኛ ወደ ሥራው ለመመለስ ላይፈልግ ይችላል፡፡

በዚህም መሰረት የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ መንገድ ቢቋረጥበትም ወደ ሥራው ለመመለስ ያልፈለገ አልያም እንዲመለስ ያልተፈቀደለት ሠራተኛ የጡረታ አበል ተጠቃሚ መሆን አለመሆኑ ግምት ውስጥ ሳይገባ በአዋጁ አንቀጽ 40 ከሚከፈለው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ተገቢው ካሳ ተከፍሎት የሥራ ውሉ መቋጫ ሊያገኝ ይችላል፡፡[143] በዚህ አግባብ ሊያገኝ የሚችለው የካሳ መጠንም ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል የሠራተኛው አማካይ የቀን ደመወዙ በ180 ተባዝቶ እና በአንቀጽ 44 መሠረት ሊሰጠው ይገባ ስለነበረው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ለዚሁ ጊዜ የሚከፈለውን ደመወዝ የሚያህል ክፍያ ይፈጸምለታል፡፡

---

[142] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 78536፣ ገጽ 2፣ በአመልካች በደሌ ቢራ አክሲዮን ማህበር እና በተጠሪ አቶ አልማው ቤዛ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 5/04/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[143] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 43(4)

እንዲሁም ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውል ከሆነ ደግሞ ሠራተኛው የውሉ ጊዜ ወይም ስራ እስኪያልቅ ቢቆይ ኖሮ ያገኝ የነበረውን ደመወዝ የሚያህል ገንዘብ ይከፈለዋል፤ ሆኖም ካሣው የሠራተኛው ማዕከላዊ የቀን ደመወዙ በ180 ተባዝቶ ሊያገኝ ከሚችለው መጠን መብለጥ የለበትም፡፡[144]

✓ ***ሠራተኛው የሚከፍለው ካሳ***

የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ መንገድ ለተቋረጠበት እና ወደ ሥራው ለመመለስ ላልፈለገ ወይም ላልቻለ ሠራተኛ አሠሪው ሊከፍለው የሚገባው ካሳ የመኖሩን ያህል ሠራተኛውም ለአሠሪው ካሳ ሊከፍል የሚችልበት አጋጣሚ ዝግ አይደለም፡፡ ለምን ቢባል አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ከአሠሪው በእጅጉ የሰፋ መብት ያለው መሆኑን ቀደም ሲል ለማዬት የተሞከረ ቢሆንም ይህ ሰፊ መብት ቢያንስ ቢያንስ ለአሠሪው ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታን የሚጥል ከመሆኑ አንጻር እንዲህ አይነት ግዴታ የተጣለበት ሠራተኛ ይህንኑ ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታውን ሊወጣ ይገባዋል፡፡ በመሆኑም ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ከሚያበቁት ምክንያቶች ውጭ የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ ይህንን የማስጠንቀቂያ ጊዜ የመስጠት ግዴታውን ሳይወጣ የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ ካለ የሥራ ውሉን ያቋረጠበት መንገድ ሕገ-ወጥ እንዲሆን ያደርገዋል፡፡ በመሆኑ ለዚህ ሕገ-ወጥ ተግባሩ ***ከአንድ ወር ደመወዙ ያልበለጠ*** *(በአዋጁ አንቀጽ 31 መሰረት ቀድሞውኑም ከአንድ ወር የበለጠ የማስጠንቀቂያ ጊዜ እንዲሰጥ አይጠበቅበትምና፡፡)* ገንዘብ ለአሠሪው ካሳ የመክፈል ግዴታ ተጥሎበታል፡፡[145]

ይሁንም እንጅ በዚህ ሁኔታ የሥራ ውል ቢቋረጥም እንኳ ሠራተኛው በሕገ-ወጥ መንገድ የሥራ ውሉን በማቋረጡ ምክንያት ለአሠሪው ሊከፍለው የሚችለውን ይህንን የአንድ ወር ደመወዝ አሠሪው ራሱ ለሠራተኛው ሊከፍለው ከሚችለው ክፍያ ላይ ቆርጦ የማስቀረት ***መብት አይኖረውም፡፡***[146]

---

[144] ዝኒ ከማሁ

[145] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 45

[146] የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በአመልካች አዲስ ጋዝ ፕላስቲክ ፋብሪካ ሀ/የተ/የግ/ማ/ እና በተጠሪ አቶ ሰለሞን ሀይሌ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ ቅጽ 21፣ ሰ/መ/ቁ/ 119448፣ ገጽ 6፣ 06/04/2009 ዓ.ም፡፡

4.3 ደመወዝ የመክፈል ግዴታ

አንድን የሥራ ውል በሕገ-ወጥ መንገድ እንዲቋረጥ ያደረገ አሠሪ የሥራ ውሉ ለተቋረጠበትና ወደ ሥራው ላልተመለሰ ሠራተኛ ሊከፍል ከሚችለው የሥራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ካሳ የመክፈል ግዴታ ያለበት መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ይሁን እንጅ የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕገ-ወጥ ያደረገው የሥራ ውሉ ሕጉ ባስቀመጣቸው የሥራ ውል ማቋረጫ መንገዶችና ምክንያቶች ውጭ በመሆኑ ምክንያት ሳይሆን አሠሪው በአዋጁ አንቀጽ 35 መሰረት የተጣለበትን የማስጠንቀቂያ ጊዜ የመስጠት ግዴታ ባለመወጣት ከሆነ የሚያስከትለው ውጤት ካሳ ከመክፈል የተለዩ ነው፡፡ ***(የካሳ ልዩ ሁኔታ ነው፡፡)*** በዚህም መሰረት የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕገ-ወጥ ያሰኘው ይሔው የማስጠንቀቂያ ጊዜ የመስጠት ግዴታ አለመሟላት ብቻ ከሆነ በአሠሪው ላይ የሚያስከትለው ግዴታ በማስጠንቀቂያ ጊዜው ለሠራተኛው ሊከፈለው የሚችለውን ደመወዝ የመክፈል ግዴታን ብቻ ነው፡፡[147]

4.4 ውዝፍ ደመወዝ የመክፈል ግዴታ

የአንድ የሥራ ውል በሕገ-ወጥ መንገድ የመቋረጥ ውጤትን ተከትሎ ከሠራተኛው በተለዩ ሁኔታ በአሠሪው ላይ ከሚያስከትላቸው ግዴታዎች መካከል ሌላው ውዝፍ ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ነው፡፡ በዚህም መሰረት የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ በመቋረጡ ምክንያት ሕጉ አስገድዶም ይሁን የሥራ ክርክር ችሎቱ የሰጠውን ውሳኔ ተከትሎ ***<u>ወደ ሥራው የተመለሰ ሠራተኛ</u>*** ወደ ሥራው ከመመለሱ በተጨማሪ ውዝፍ ደመወዝም የማግኘት መብት አለው፡፡ በመሆኑም ወደ ሥራው የተመለሰው በመጀመሪያ ደረጃ የሥራ ክርክር ችሎት በተሰጠ ውሳኔ መሰረት ከሆነ ***ከስድስት ወር ደመወዙ ያልበለጠ*** እንዲሁም ወደ ሥራ እንዲመለስ ያደረገው ይሔው ውሳኔ በይግባኝ ሰሚው አካል ታይቶ ከጸና ደግሞ ***ከአንድ አመት ያልበለጠ*** ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ውሳኔውን የሰጠው የሥራ ክርክር ችሎት እንዲወስንለት ሕጉ ያስገድዳል፡፡[148] በድንጋጌው ላይ በግልጽ እንደተቀመጠው ውዝፍ ደመወዝ የሚከፈለው ወደሥራው ለሚመለስ ሠራተኛ እንጅ የተለያዩ ክፍያዎችን ወስዶ ከሥራው የሚሰናበትን ሠራተኛ የማይመለከት መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

---

[147] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 44

[148] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 43(5)

- የኢፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 14፣ ሰ/መ/ቁ/ 83012፣ ገጽ 13፣ በአመልካች ዝዋይ ሮዝ ድርጅት እና በተጠሪ ወ/ሮ ፋንቱ ያሲን መካከል በነበረው ክርክር በቀን 14/05/2005 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. በአዋጁ አንቀጽ 39(1)(ሐ) መሰረት የሚከፈለው የሥራ ስንብት ክፍያ በአዋጁ አንቀጽ 30 ላይ በተቀመጠው የሠራተኞች መቀነስ ምክንያት የሚቋረጥን የሥራ ውልም ይጨምራል ብለው ያምናሉ? ለምን?
2. የሥራ ውሉ በሕገ-ወጥ መንገድ የተቋረጠ መሆኑ ተረጋግጦ ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ ወደ ሥራው እንዲመለስ የተወሰነለት ሠራተኛ (ወደ ሥራው እንዲመለስ የተሰጠው ውሳኔ ውሳኔው ከተሰጠበት ጊዜ ወደኂላ በመሄድ/በመመለስ የተሰጠ ባይሆን) በአንቀጽ 43(5) ላይ የተቀመጠው ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈለው የሚችልበት አግባብ አለ ብለው ያምናሉ? ለምን?
3. በዚህ መልኩ ወደሥራው እንዲመለስ ለተወሰነለት ሠራተኛ ውዝፍ ደመወዝ ላይከፈል የሚችልበት አግባብ አለ ብለው የሚያምኑ ከሆነ የአዋጁን አንቀጽ 43(5) ድንጋጌ ይዘት ከፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ (ቅጽ 14 ሰ/መ/ቁ/ 83102) ጋር እንዴት ያዩታል?

   ("... በዚህ በተያዘው ጉዳይም በዋናው ፍርድ አመልካች ወደ ሥራ ተጠሪዋን እንዲመልሳቸው ከመወሰኑ በተጨማሪ ውዝፍ ደመወዛቸውን እንዲከፍል የተወሰነ መሆን ስላለመሆኑ መመርመር የሚገባ ሆኖ ተገኝቷል፡፡ በመ/ቁ 28527 በቀን 24/01/2004 ዓ.ም በተሰጠው ፍርድ ተጠሪዋ ወደ ሥራ እንዲመለሱ የተወሰነው ከ17/09/2003 ጀምሮ ነው፡፡ ፍርድ ቤቱ ፍርዱ ከተሰጠበት ከ24/01/2004 ዓ.ም ጀምሮ ተጠሪዋ ወደ ሥራ እንዲመለሱ መወሰን የሚችል ቢሆንም ወደ ኂላ ያለውን ጊዜ ወስዶ ከ17/09/2003 ዓ.ም ጀምሮ ወደ ሥራ እንዲመለሱ የወሰነው በዚህ ችሎት እምነት ለተጠሪዋ ከዚሁ ከ17/09/2003 ዓ.ም ጀምሮ ያለው ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈላቸው በሚል ነው፡፡ ምክንያቱም ፍርድ ቤቱ ውዝፍ ደመወዝ ለተጠሪዋ እንዲከፈላቸው ለመወሰን የማይገባ መሆኑን ቢያምን ኖሮ በ24/01/2004 በተሰጠ ፍርድ ከ17/09/2003 ዓ.ም ጀምሮ ወደ ሥራ እንዲመለሱ የሚልበት ምክንያት ስለማይኖር ነው፡፡ በዚህ መልኩ የተሰጠውን ፍርድ ደግሞ አመልካች ውዝፍ ደመወዙን ለመከፈል በቂ ምክንያት የለም የሚል ከሆነ በይግባኝ አቅርቦ ሳያስለውጥ ከቀረ በኂላ በአፈጻጸም ወቅት ውዝፍ ደመወዝ በዋና ፍርድ ላይ አልተወሰነም ሲል መከራከሩ የፍርዱን ይዘት መሰረት ያደረገ ሆኖ አልተገኘም፡፡ ... ሲል ካተተበት ውሳኔ አንጻር፡፡*)*

ክፍል አምስት

የሥራ ሰዓት፣ የሳምንት ዕረፍት፣ የህዝብ በዓላትና ልዩ ልዩ የፈቃድ አይነቶች

5.1 የሥራ ሰዓት

በአንድ አሠሪና ሠራተኛ መካከል የተፈጠረ የሥራ ውል ግንኙነት በዋነኛነት በሠራተኛው ላይ በውሉ መሰረት ሊሰራው የተስማማበትን ሥራ የመስራት ግዴታን የሚጥል መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ይሁንም እንጅ ይህ የሠራተኛው ሥራ የመስራት አይነተኛ ግዴታ ገደብ አልባ ባለመሆኑ የራሱ የሆኑ ገደቦችም ተቀምጠውለታል፡፡ ከእነዚህ በሕጉ በራሱ ከተቀመጡት ገደቦች መካከል ደግሞ አንደኛው ሠራተኛው በውል ግዴታ የገባባትን የሥራ አይነትም ቢሆን ሊሠራ የሚችልበት የሠዓትና የቀናት ገደብ ነው፡፡ በዚህም መሰረት የአንድ ሠራተኛ መደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ8 በሳምንት ከ48 ሰዓታት ሊበልጥ የማይችል መሆኑን ሕጉ በራሱ በመርህ ደረጃ አስቀምጧል፡፡[149] ***(የወጣት ሠራተኞች የሥራ ሰዓት ግን በቀን ከ7 ሰዓት ሊበልጥ አይችልም፡፡)[150]*** ይሁንም እንጅ ሚኒስቴሩ የተለየ የሥራ ሁኔታዎች ያሉበትን ክፍለ ኢኮኖሚ፣ ኢንዱስትሪ ወይም ሙያ ግምት ውስጥ በማስገባት መደበኛ የሥራ ሰዓት ለመቀነስ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል፡፡ ነገር ግን በዚህ መሠረት መደበኛ የሥራ ሰዓትን መቀነስ የሠራተኛውን ደመወዝ አያስቀንስም፡፡[151] በመሆኑም ሠራተኛው ሊሠራው የውል ግዴታ የገባበትን የሥራ አይነትም ቢሆን ከዚህ ጊዜ በላይ እንዲሰራ አይጠበቅበትም፡፡ ያም ሆኖ ግን ማንኛውም ሠራተኛ የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሰራ በመርህ ደረጃ የሚገደድ ባይሆንም አሠሪው ሌላ አማራጭ መንገድ ሊኖረው አይችልም ተብሎ ሲገመት እና አደጋ ሲደርስ/የሚደርስ መሆኑ ሲያሰጋ፣ ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም፣ በአስቸኳይ የሚሰራ ሥራ ሲያጋጥም ***(በቀን ከ4 በሳምንት ከ12 ሰዓት ሳይበልጥ[152])*** እንዲሁም በማያቋርጥና ተከታታይ ሥራ ላይ ከሥራ የቀሩ ሠራተኞችን ለመተካት ሲባል የትርፍ ሰዓት ሥራ ሊሰራ ይችላል፡፡[153]

---

[149] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 61(2)
[150] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 90
[151] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 62
[152] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 67(2)
[153] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 67

እንዲህ አይነት ሁኔታዎች በሚገጥሙበት ጊዜ አሠሪው ለተወሰነ ጊዜና ሥራም ቢሆን አዲስ ሠራተኞችን ቀጥሮ ሊያሰራ የሚችልበት ዕድል ጠባብ ከመሆኑም ባሻገር ዕድል አለው ቢባል እንኳ የቅጥር ሂደቱን አልፎ ሠራተኛው ሥራ እስኪጀምር ድረስ ጊዜ የሚወስድና ችግሩ ደግሞ እንዲህ አይነቱን አማራጭ ለመውሰድ የማያስችል ከመሆኑ አንጻር በዚህ አይነት አጋጣሚዎች በጠባብ እና በልዩ ሁኔታ ሠራተኛው የትርፍ ሰዓት እንዲሰራ ሊደረግ ይችላል፡፡ በተለይ ወቅቱ ከሚጠይቀው ዓለምአቀፍ የገበያ ውድድር ውስጥ ገብቶ በአትራፊነትና በውጤታማነት ጎዳና በመጓዝ ከራስ አልፎ ለሀገርም ለመትረፍ ከተፈለገ ከመደበኛው የስራ ሰዓት ባሻገር ጭምር ጠንክሮ ማምረት/መስራት የግድ ይላል፡፡ ለዚህም ሲባል የትርፍ ሰዓት ሥራው መጠን ከነበረበት በቀን 2 ሰዓት ወደ 4 ሰዓት ከፍ እንዲል የተደረገ መሆኑን ልብ ማለት ያስፈልጋል፡፡

በተቃራኒው ደግሞ እንዲህ አይነት የትርፍ ሰዓት ሥራዎች የሚያስገኙት ክፍያ በዚያው ልክ የተሻለ ሊሆን ይገባል፡፡ በዚህም መሰረት አሠሪው በዚህ አግባብ ያሉበትን ችግሮች ለመቅረፍ ሲባል ሠራተኞች የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሰሩ ሲደረግ በተነጻጻሪው ደግሞ ለዚህ በትርፍ ሰዓት ለተሰራው ሥራ ሥራው የተሰራበትን የጊዜ ሁኔታ ግምት ውስጥ በማስገባት አሠሪው ሥራው በመደበኛ የሥራ ሁኔታ ሲሰራ ሊከፍለው ከሚችለው የደሞዝ/የክፍያ መጠን በተሻለ ሁኔታ ክፍያ የመፈጸም ግዴታ ተጥሎበታል፡፡ በመሆኑም ለተሠራው የትርፍ ሰዓት ሥራ ከንጋቱ 12፡00 እስከ ምሽቱ 4፡00 ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራ በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በአንድ ተኩል ተባዝቶ (ሥራው የፈጀው ሰዓት x 1.5)፣ ከምሽቱ 4፡00 እስከ ንጋቱ 12፡00 ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በአንድ ሦስት አራተኛ (በአንድ ነጥብ ሰባ አምስት) ተባዝቶ (ሥራው የፈጀው ሰዓት x 1.75)፣ በሳምንት የዕረፍት ቀን የሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለመደበኛው ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በሁለት ተባዝቶ (ሥራው የፈጀው ሰዓት x 2) እንዲሁም በሕዝብ በዓላት ቀን ለሚሠራ የትርፍ ሰዓት ሥራ ደግሞ ለመደበኛ ሥራው በሰዓት የሚከፈለው ደመወዝ በሁለት ተኩል (ሥራው የፈጀው ሰዓት x 2.5) ተባዝቶ እንዲከፈል ይደረጋል፡፡[154] የክፍያ ጊዜውም ደመወዝ በሚከፈልበት ቀን/ወቅት ከደመወዝ ጋር ተደምሮ የሚከፈል ይሆናል፡፡[155]

---

[154] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 68(1)
[155] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 68(2)

ይሁንም እንጅ ከዚህ በላይ የተጠቀሰው ቢኖርም ካለባቸው ተፈጥሯዊና አካላዊ ሁኔታ ምክንያት የተነሳ በልዩ ሁኔታ ነፍሰ-ጡር ሴት ሠራተኛን ከምሽቱ 4፡00 እስከ ንጋቱ 12፡00 ባለው ጊዜ ውስጥ እና በየትኛውም ምክንያት ቢሆን የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሁም ወጣት ሠራተኞችን ደግሞ (ከ15-18 አመት ድረስ ያሉትን) የሳምንት የዕረፍት ቀናትን እና የሕዝብ በዓላት ቀናትን ጨምሮ ማሰራት አይቻልም፡፡[156]

5.2 የሳምንት የዕረፍት ጊዜ

አንድ ሠራተኛ ደሞዝ ለማግኘት በሥራ ውሉ ግዴታ የገባበትን ሥራ በሚገባ ማከናወን ያለበት መሆኑ ሳይታለም የተፈታና ከሥራ ውሉ መሰረታዊ ባህሪም የሚመነጭ ነው፡፡ በዚህም መሰረት ይህንኑ መሰረታዊ ግዴታውን ለመወጣት በሚያስችለው አካላዊና ስነ-አዕምሯዊ ብቃት ላይ መገኘት ይኖርበታል፡፡ ይሁን እንጅ ሠራተኛው ይህንን ግዴታውን በተገቢው መንገድ እንዲወጣ ለማስቻል ሕጉ በሠራተኛውም በአሠሪውም ላይ ተነጻጻሪ የሚመስል ተጨማሪ መብትና ግዴታን ጥሏል፡፡

በመሆኑም ሠራተኛው ይህንን ግዴታ እንዲወጣ ይቻለው ዘንድ በሕብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር ለሠራተኞች በአንድ ላይ እሁድ ቀን ሊሰጥ የሚችል በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ ከጠዋቱ 12፡00 እስከ ቀጣዩ ጠዋት 12፡00 ድረስ የሚቆይ የ24 ሰዓት የሳምንት የዕረፍት ጊዜ የማግኘት መብት አለው፡፡[157] ይሁን እንጅ በሥራው ባህሪ ምክንያት ሠራተኛው የሳምንት ዕረፍቱን ለመጠቀም የማይችል እንደሆነ በልዩ ሁኔታ አሠሪው ለሠራተኛው በወር ውስጥ ለአራት ቀናት ዕረፍት እንዲያገኝ ለማድረግ ይችላል፡፡[158] ከዚህም ባሻገር አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ በማስጋቱ፣ ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ በማጋጠሙ እንዲሁም በአስቸኳይ የሚሰራ ሥራ በመከሰቱ ምክንያት የድርጅቱን መደበኛ ተግባራት የሚያደናቅፉ ሁኔታዎችን ለማስወገድ ሲባል በሌላ ጊዜ የማካካሻ ዕረፍት እንዲሰጠው ተደርጎ በሳምንት የዕረፍት ቀን ሠራተኛው እንዲሰራ ለማድረግ የሚቻልበት አጋጣሚም ለአሠሪው ዝግ አይደለም፡፡[159]

[156] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 86(4) እና አንቀጽ 94
[157] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 69
[158] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 69(4)
[159] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 71

በተጨማሪም ከድርጅቱ ነባራዊ ሁኔታ የተነሳ ለአብነት ያህልም ለጠቅላላው ሕዝብ ኑሮ አስፈላጊ የሆኑ ሥራዎች ወይም ለጤንነት፣ ለመዝናኛ ወይም ለባህላዊ ጉዳይ የሚከናወኑ ሥራዎች፤ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 137(2) የተመለከቱት ለሕዝብ አስፈላጊ የሆኑ አገልግሎቶች እንዲሁም በሥራው ባሕርይ ወይም በቴክኒክ ምክንያት ቢቋረጥ ወይም ለሌላ ጊዜ ቢተላለፍ ችግር ወይም ጉዳት የሚያስከትል ሥራ … ምክንያት እሁድ ዕለት የሚሰጠው የሳምንት የዕረፍት ቀን በሌላ ቀን ሊቀየር ይችላል፡፡[160]

5.3 የሕዝብ በዓላት

አንድ ሠራተኛ ከላይ የተጠቀሰውን አላማ ለማሳካት ሲባል አስቀድሞ በሚታወቅና በተወሰነ ቀን ሊሰጥ የሚችል የሳምንት የዕረፍት ቀን እንዲኖረው የሚደረግበትን ሁኔታ ለማየት ሞክረናል፡፡ ከዚህ አላማ በተለዬ ሁኔታ ደግሞ ለሠራተኛው ዕረፍት ለመስጥ ሲባል ሳይሆን ሀገራት ማህበራዊ፣ ፖለቲካዊ እና ኢኮኖሚያዊ ነባራዊ ሁኔታ ካሳለፉት የኋላ ታሪክ እንዲሁም የሀገሪቱ አብዛኛው የማህበረሰብ ክፍል ከሚከተለው ሀይማኖታዊ እምነት አንጻር በመነሳት የአሠሪውም ሆነ የሠራተኛው ፍላጎት ግምት ውስጥ ሳይገባ በአመት የተወሰኑ ቀናት የሕዝብ በዓላት ቀን በመሆናቸው ምክንያት ሥራ እንዳይሰራ በሕግ ሊከለከል ይችላል፡፡

በዚህም ምክንያት በሀገሪቱ የጊዜ መቁጠሪያ ሰሌዳ/ካላንደር አማካኝነት የሕዝብ በዓላት ሆነው አስቀድመው በታወቁ ቀናት ሥራ የማይሰራ መሆኑን አዋጁ በግልጽ አስቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ እነዚህ የህዝብ በዓላት ቀናት ትልቁን ተፅዕኖ የሚያሳድሩት ከሠራተኛው ይልቅ በአሠሪው ላይ መሆኑን በቀላሉ ለመገንዘብ ይቻላል፡፡ ለምን ቢባል በእነዚህ ቀናት ሠራተኛው ሥራ የማይሠራ ቢሆንም ደመወዝ የሚከፈለው በየወሩ እስከሆነ ድረስ ለእነዚህ ቀናት ሊከፈለው የሚገባውን ደመወዝ ከማግኘት አይታገድምና ነው፡፡[161] ነገር ግን ደመወዝ የሚከፈለው በየወሩ ሳይሆን በሌላ ሁኔታ (ለምሳሌ በየቀኑ ወይም በየሳምንቱ ቢሆን) ከሆነ በህዝብ በዓላት ቀን የሚከፈለው ይህ ክፍያ በሥራ ውል ወይም በሕብረት ስምምነት የሚወሰን ነው የሚሆነው፡፡[162]

---

[160] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 70
[161] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 73 እና 74(1)
[162] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 74(2)

በመሆኑም በእንዲህ አይነት የህዝብ በዓል ቀናት ምንአልባት ሠራተኛው ሥራ እንዲሰራ የሚያስገድዱ ሁኔታዎች ከገጠሙ ለተሰራው ሥራ በመደበኛው ቀን ሊከፈል የሚገባው ክፍያ በሁለት ተባዝቶ የሚከፈለው ይሆናል፡፡[163] ይሁንም እንጅ ይህንን ሁኔታ ከወንጀል ሕጋችን ድንጋጌ ጋር አስተሳስሮ ማየቱ ተገቢነት ይኖረዋል፡፡[164]

5.4 የፈቃድ አሰጣጥ

5.4.1 የአመት ፈቃድ

አንድ ሠራተኛ በሚሰራበት ጊዜ የተለያዩ ምክንያቶችን ግምት ውስጥ በማስገባት በሳምንት ውስጥ ገንዘብ የማይከፈልበት የአንድ ቀን ዕረፍት የሚያስፈልገው ከመሆኑም ባሻገር መብቱን በስምምነት ለማስቀረትም ሆነ በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተፈቀደ በስተቀር እንኳ በገንዘብ ለመቀየር የተከለከለ ደመወዝ የሚከፈልበትና በተቻለ መጠንም ሳይቆራረጥ በአንድ ጊዜ የሚወሰድ የአመት ፈቃድ የማግኘት መብት ያለው መሆኑንም ሕጉ በግልጽ ደንግጓል፡፡[165] ይሁን እንጅ ሠራተኛው የዓመት ፈቃዱ ተከፋፍሎ እንዲሰጠው ከጠየቀና አሠሪውም ከተስማማ ለሁለት ተከፍሎ ሊሰጠው ይችላል፡፡ ከዚህም ባሻገር የዓመት ፈቃድ ሠራተኛው ሲጠይቅና አሠሪውም ሲስማማ እንዲሁም አሠሪው የሥራ ሁኔታ ሲያስገድደው የሠራተኛውን የፈቃድ ጊዜ ለቀጣይ ሁለት አመታት ብቻ ሊያስተላልፍ ይችላል፡፡ ከዚህም አልፎ አንድ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ ላይ እያለ ቢታመምና በህክምና ተቋም ውስጥ እንዲተኛ ከተደረገ ለዚህ ጊዜ ብቻ የዓመት ፈቃዱ ተቋርጦ የህመም ፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡[166] በዚህ ረገድ መታመምን ብቻ ሳይሆን በህክምና ተቋም መተኛትን ተጨማሪ ቅድመ-ሁኔታ በማድረግ ከተሻረው አዋጅ አንጻር መጠነኛ ለውጥ ለማድረግ ሞክሯል፡፡

በዚህም መሰረት የእያንዳንዱን ሠራተኛ ፍላጎት እንዲሁም አሠሪው ሥራውን በተለመደው ሁኔታ እንዲሠራ ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን ባገናዘበ ሁኔታ አሠሪው አስቀድሞ በሚያወጣው የአመት ፈቃድ መስጫ ፕሮግራም መሰረት እያንዳንዱ ሠራተኛ ላገለገለበት የመጀመሪያው አመት በ16 የሥራ ቀናት ጀምሮ በእየሁለት የአገልግሎት አመት አንድ የሥራ ቀን ተጨማሪ እየታሰበ ለሠራተኛው የአመት ፈቃድ ዕረፍት እንዲያገኝ ይሆናል፡፡[167]

---

[163] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 75
[164] የኢፌድሪ የወንጀል ሕግ፣ አዋጅ ቁጥር 414/1996፣ አንቀጽ 817፣ ግንቦት 1 ቀን 1997 ዓ.ም፣ ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ድርጅት፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡
[165] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 76 እና 77(1)
[166] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 79
[167] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 78

ነገር ግን ቀደም ብሎ ሊታወቅ በማይችል ምክንያት ሠረተኛው በሥራ ላይ መገኘት ያለበት ሆኖ ሲገኝ ከጉዞ የተረፉትን የፈቃድ ቀናት በገንዘብ በመቀየር እና የደረሰበት የመጓጓዣ እና የውሎ አበል ወጭ ካለ አሠሪው በመሸፈን የአመት ፈቃድ ዕረፍት ላይ የሚገኝ ሠራተኛን በመጥራት ወደ ሥራ ገበታው እንዲመለስ ለማድረግ ይቻላል፡፡[168] በአጠቃላይ ከዓመት ዕረፍት ጋር በተገናኘ በተለይ በአሠሪዎች ዘንድ ይነሳ የነበረውን ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ የተለጠጠ ፈቃድ ቅሬታ ለማስተካከል ሲባል ከ14 ቀናት በመነሳት በየዓመቱ 1 ቀን እየጨመረ ይሄድ የነበረውን ከ16 ቀናት እንዲነሳ ነገር ግን በየ2 ዓመቱ 1 ቀን ብቻ እየጨመረ እንዲሄድ በማድረግ ጥያቄውን ለመመለስ ተሞክሯል፡፡

5.4.2 ልዩ ፈቃድ

ከላይ የተገለጹትና አስቀድመው የሚታወቁትን አላማዎች ለማሳካት ሲባል የተቀመጡት የዕረፍት አይነቶች እንደተጠበቁ ሆነው አንድ ሠራተኛ ታስበውም ይሁን ሳይታሰብ የሚያጋጥሙትን ማህበራዊ ሁነቶች በተቻለ መጠን በመቅረፍ ወደ ሥራው እንዲመለስ ለማድረግ የሚያስችሉ የተለያዩ የፈቃድ ስርዓቶችንም ህጉ በግልጽ አስቀምጧል፡፡ በዚህም መሰረት እንዲህ አይነት ማህበራዊ ሁነቶችን ለማስተናገድ የፈለገ አንድ ሠራተኛ አስቀድሞ ፈቃድ ለመውሰድ መፈለጉን በቅድሚያ ለአሠሪው በማስታወቅ እና አሠሪው ሲጠይቅም ማስረጃውን የማቅረብ ግዴታውን በመወጣት ደመወዝ የሚከፈልባቸውና የማይከፈልባቸው የተለያዩ ፈቃዶችን ሊጠቀም ይችላል፡፡[169] በመሆኑም ሠራተኛው ጋብቻ ለመፈጸም፣ በዘመዶቹ ሞት ምክንያት የመጣን ሀዘን ለመካፈል እና የትዳር ጓደኛው በመውለዷ ምክንያት (እንዲንከባከባት) ለሶስት ተከታታይ ቀናት ከክፍያ ጋር የሚሰጥ ፈቃድ ሊጠቀም ይችላል፡፡

በተመሳሳይ ሁኔታ ሠራተኛው የድርጅቱ የሠራተኞች ማህበር አመራር በመሆኑ የህብረት ስምምነት ለመደራደር፣ የተለያዩ ስብሰባዎችና ስልጠናዎች ላይ ለመሳተፍም ሆነ የሥራ ክርክር ችሎቶች ላይ ለመገኘት እንዲሁም እያንዳንዱ ሠራተኛም ተመሳሳይ ክርክሮችን ለማስኬድ፣ በምስክርነት ለመሳተፍም ሆነ የመምረጥ መመረጥ ህጋዊ መብቱን ለመጠቀም አላማ ሲባል ይህንኑ ተግባር ለመፈጸም ላጠፋው ጊዜ ብቻ ከክፍያ ጋር ፈቃድ የሚያገኝ ይሆናል፡፡[170]

---

[168] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 80
[169] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 84
[170] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 81(1 እና 2)፣ 82 እና 83(1 እና 2)

ከዚህ ባሻገር ትምህርት ወይም ሥልጠና ለሚከታተል ሠራተኛ የትምህርት ፈቃድና የገንዘብ ድጋፍ የሚሰጥበት ሁኔታ፣ የድጋፉ ዓይነትና መጠን በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ ሊወሰን የሚችልበት ሁኔታ እንደተጠበቀ ሆኖ በአንድ በጀት አመት ከሁለት ጊዜ በላይ ሊበልጥ የማይችል ቢሆንም ሠራተኛው ልዩና አሳሳቢ ሁኔታ ሲያጋጥመው እስከ 5 ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ ፈቃድ የማግኘት መብትንም ሕጉ በግልጽ ይፈቅዳል፡፡[171]

5.4.3 የሕመም ፈቃድ

አንድ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሠራተኛ ከሥራ ጉዳት ጋር ባልተያያዘ ሁኔታ ከታመመና ሥራ ለመስራት ካልቻለ አሠሪው ሁኔታውን ሊያውቅ የሚችል ካሆነ ወይም ሠራተኛው ለማሳወቅ የማይችልበት ሁኔታ ውስጥ ካልተገኘ በስተቀር ስለመታመሙ እጅግ ቢዘገይ በማግስቱ ለአሠሪው ***በማሳወቅ*** ከታመመበት ቀን ጀምሮ ባለው አንድ አመት ውስጥ በአንድ ጊዜ አልያም በተለያየ ጊዜ ሊወሰድ የሚችልና ከስድስት ወራት ያልበለጠ የህመም ፈቃድ ሊያገኝ ይችላል፡፡[172] እንዲህ አይነት የህመም ፈቃድ የወሰደ ሠራተኛ ደግሞ ለመጀመሪያው አንድ ወር ሙሉ ደመወዙን እንዲሁም ለቀጣዮቹ ሁለት ወራት ደግሞ የደመወዙን ግማሽ እንዲያገኝ የሚደረግ ሲሆን የቀጣይ ሶስት ወራት የህመም ፈቃዱን ግን ያለደመወዝ የሚጠቀም ይሆናል፡፡[173]

5.4.4 ሴትና ወጣት ሠራተኞችን የተመለከቱ ልዩ ሁኔታዎች

ቀደም ሲል በክፍል 4.1 ስር የተነሳው እንደተጠበቀ ሆኖ ለሴት እና ወጣት ሠራተኞች ሕጉ በርካታ ምክንያችን ግምት ውስጥ በማስገባት የተለያዩ የቅድመ-ጥንቃቄ ዕርምጃዎች በልዩ ሁኔታ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ደንግጓል፡፡ በዚህም መሰረት አንድ ሴት ሠራተኛ ነፍሰ-ጡርነቷንና እናትነቷን ግምት ውስጥ በማስገባት የ4 ወራት የቅድመ እና ድህረ-ወሊድ ፈቃድ የማግኘት መብቷን አዋጁ በግልጽ አረጋግጦላታል፡፡[174]

---

[171] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 81(3) እና 83(3)
[172] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 85
- የኢፌዴሪ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 15፣ ሰ/መ/ቁ/ 87285፣ ገጽ 34፣ በአመልካች ወ/ሮ የውብዳር ንጋቱ እና በተጠሪ ገነት ሆቴል መካከል በነበረ ክርክር በቀን 23//01/2006 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[173] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 86
[174] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 88

ይሁን እንጅ ይህንን የቅድመ እና የድህረ-ወሊድ የፈቃድ ጊዜ መጠንን በተመለከተ በአዋጁ አንጽ 88(3) እና (4) መካከል በግልፅ የሚታይ ልዩነት ይስተዋልበታል፡፡ ምክንያቱም ንዑስ-አንቀጽ 3 ተከታታይ ቀናትን ግምት ውስጥ ሲያስገባ በተቃራኒው ንዑስ-አንቀጽ 4 የወሊድ የፈቃድ ጊዜውን የሚቆጥረው የሥራ ቀናትን ብቻ ታሳቢ በማድረግ ነበር፡፡

በመሆኑም ይህ ጉልህ የሆነ ልዩነት አዋጁ ሥራ በጀመረ ማግስት አፍጥጦ በመውጣቱ ምክንያት የንዑስ-አንቀጽ 4 ድንጋጌ ተስተካክሎ የቅድመ-ወሊዱ የ30 ቀናቱ ጊዜም ሆነ የድህረ-ወሊዱ የ90 ቀናት ጊዜ ተከታታይ ቀናትን እንጅ የሥራ ቀናትን ብቻ ታሳቢ እንደማያደርግ ሆኖ ማሻሻያ የተደረገበት መሆኑን ግንዛቤ ሊያዝበት ይገባል፡፡[175]

በዚህ ጊዜ ውስጥ ከእርግዝናና ከመውለድ ጋር ባልተያያዘ በአዋጁ አንቀጽ 27(ለ-ተ) እና በአንቀጽ 29(3) መሰረት ከሥራ ልትቀነስ የምትችልበት አጋጣሚ እንዳለ ሆኖ በዚህ የአራት ወራት ጊዜ ውስጥም የሥራ ውሏ አይቋረጥም፡፡[176] ከዚህ ባሻገር በተሻረው አዋጅ ላይ *"ሴቶች በጾታቸው ምክንያት በሥራ ቅጥርና በክፍያ ልዩነት አይደረግባቸውም"* ይል የነበረውን አዲሱ አዋጅ *"ሴቶች በጾታቸው ምክንያት በማናቸውም ሁኔታ ልዩነት አይደረግባቸውም"* በሚል እንዲስተካከል ተደርጓል፡፡ ምክንያቱም ልዩነት የሚደረግባቸው ጉዳዮች በቅጥርና ክፍያ ላይ ብቻ ሳይወሰን በስልጠና፣ በደረጃ እድገት፣ በዲሲፒሊን እርምጃ አወሳሰድና በመሳሰሉት በርካታ ነገሮች የሚመለከት ስለሚሆንና ዘርዝሮ መጨረስም ስለማይቻል በዚህ መልኩ በጥቅሉ እንዲቀመጥ ተደርጓል፡፡

በሌላ በኩል ግን አንድ ሴት ሠራተኛ በቅጥር፣ በደረጃ እድገት ወይም በሌላ ማናቸውም የጥቅማጥቅም ውድድር ከወንድ ሠራተኛ ጋር ተወዳድራ እኩል ነጥብ ካስመዘገበች ለእሷ ቅድሚያ እንዲሰጣትም ይደረጋል፡፡ ይህም በቅጥር ዘርፍ ለሴቶች የሚሰጠው ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ (affirmative action) እስከአሁን ድረስ በአብዛኛው በመንግስት መስሪያ ቤቶች ውስጥ ብቻ የታጠረ ሆኖ እንደመቆየቱና የድጋፍ እርምጃው ግን ሕገ-መንግስታዊ ድንጋጌ ከመሆኑ አኳያ (አንቀጽ 35(3)) ተፈጻሚነቱም በመንግስት መስሪያ ቤቶች ብቻ ሳይሆን በግል ዘርፉም ጭምር ሊሆን የሚገባው በመሆኑ በዚህ አግባብ እንዲካተት ተደርጓል፡፡

---

[175] ማረሚያ ቁጥር 15/2012፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ ቁጥር 7፣ ታህሳስ 30 ቀን 2012 ዓ.ም

[176] የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 20፣ ሰ/መ/ቁ/ 121063፣ በአመልካች መምህርት ሙሉነሽ መለሰ እና በተጠሪ ዋሊያ አጠቃላይ 1ኛ ደረጃ ት/ቤት መካከል በነበረ ክርክር የሰጠው ውሳኔ፡፡

በተጨማሪም ለጤናዋ ተስማሚ በሆኑ ሥራዎች ላይ የመስራት፣ ለራሷም ሆነ ለጽንሷ ተስማሚ ወደሆነ የሥራ ቦታ ተዛውራ የመስራት መብት ያላት መሆኑንም መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡[177]

ነገር ግን አልፎ አልፎም ቢሆን በአዋጁ ከሚተዳደሩ የመንግስት የልማት ድርጅቶችም ባለፈ በአንድ አንድ የግል ድርጅቶችም ላይ ይህንን ዓላማ ለማሳካት በማሰብ በተለያዩ ውድድሮች ላይ ለሴቶች የተወሰነ ነጥብ በልዩነት እንዲጨመር የሚደረግ ከመሆኑ አንጻር በቅድሚያ ከአዋጁ ድንጋጌ አንጻር እንዲህ አይነቱ የነጥብ ጭማሪ ተቀባይነት አለው ወይስ የለውም አለው ከተባለስ እንዲህ ከተደረገም በኋላ ዕኩል ነጥብ በማምጣቷ ምክንያት በአዋጁ የተቀመጠውን የቅድሚያ መብትስ በተጨማሪነት ሊሰጣት ይገባል የሚሉ ጥያቄዎች ይነሳሉ፡፡ በሌላ በኩል ደግሞ አዋጁ መጀመሪያውኑ በነጥብ ዕኩል ለሆነች ሴት የቅድሚያን መብት የሚሰጥ ቢሆንም በሕገ-መንግስቱ የተቀመጠው “የተጨማሪ ድጋፍ ርምጃ” ዓላማ ከዚህም ያለፈ በመሆኑ በልዩ ሁኔታ ተጨማሪ ነጥብ እንዲሰጡ ሊገደዱ ይገባል የሚል መከራከሪያም የሚነሳ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

ከዚህም በተጨማሪ ከሥራው ጠባይ ወይም ሥራው ከሚከናወንበት ሁኔታ አንጻር ሕይወታቸውን ወይም ጤንነታቸውን ለአደጋ በሚያጋልጥ ሥራ ላይ ለአብነትም፡- 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፣ ከኤሌክትሪክ ኃይል ማመንጫ ጣቢያዎች፣ የኤሌክትሪክ ኃይል ማስተላለፊያ መስመሮችና የማከፋፈያ ጣቢያዎች ጋር ግንኙነት ያለው ሥራ፣ ከመሬት በታች በሚካሄዱ የማዕድን ሥራዎች፣ የድንጋይ ካባዎችና የመሳሰሉትን ሥራዎች፣ በቆሻሻ ማስተላለፊያ ቦዮችና የዋሻ ቁፋሮ ሥራዎችን ጨምሮ ሚኒስቴሩ በሚያወጣው ደንብ ላይ

በሚዘረዘሩ የሥራ አይነቶች ላይ ወጣት ሠራተኞችን ማሠራት የተከለከለ መሆኑን ጨምሮ የሴት እና የወጣት ሠራተኞችን የሥራ ሁኔታ ግምት ውስጥ ያስገቡ የተለያዩ የቅድመ-ጥንቃቄ ዕርምጃዎችን ሕጉ በልዩ ሁኔታ ማስቀመጡን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡[178]

---

[177] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 87 እና 88
[178] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 89

የመወያያ ጥያቄዎች

1. በአንቀጽ 75(1) እና በአንቀጽ 68(1)(ሐ) መካከል ያለው አንድነት/ልዩነት ምንድን ነው?
2. የአዋጁ አንቀጽ 68(1)(ሐ) እና አንቀጽ 75 ድንጋጌዎች ከወንጀል ሕጋችን አንቀጽ 817 አንጻር እንዴት ይታያሉ?
3. አንዲት የባንክ ቤት ሠራተኛ በድርጅቱ በተደረገ የደረጃ ዕድገት ውድድር ላይ በ1 ነጥብ ብቻ በወንድ የሥራ ባልደረባዋ በመበለጧ ምክንያት ባንኩ በሕገ-መንግስቱ አንቀጽ 35(3) የተጣለበትን ግዴታ ቢወጣ እና ለሴት ተወዳዳሪዎች በልዩ ሁኔታ ሊጨምር የሚገባውን ነጥብ ጨምሮ ቢሆን ኖሮ የደረጃ ዕድገቱን ማግኘት እችል ነበር የሚል ክርክር ብታነሳ ክርክሯ ሕጋዊ ነው ብለው ያምናሉ?

ክፍል ስድስት

በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች

6.1 በሥራ ምክንያት የሚመጡ ጉዳቶች ምንነት

ቀደም ሲል በአሠሪውና በሠራተኛው ላይ የተጣሉ ግዴታዎችን አስመልክቶ አዋጁ ያስቀመጣቸውን የአሠሪና ሠራተኛ ተነጻጻሪ ግዴታዎች በተመለከትንበት ክፍል የሙያ ደህንነት፣ ጤንነትና የሥራ አካባቢ ምቹነትን በማረጋገጥ ረገድም በግራ ቀኙ ላይ አዋጁ ያስቀመጣቸውን ድንጋጌዎችም በተጨማሪነት ለማየት የተሞከረ መሆኑ ይታወሳል፡፡ አሠሪና ሠራተኛ በመካከላቸው የተፈጠረውን የሥራ ውል ግንኙነት ተከትሎ በግልጽ የሚታዩ ተነጻጻሪ ግዴታዎችን የሚያስከትል መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ይሁን እንጅ ይህ ግንኙነት በግልጽ ከሚታዩት መብቶችና ግዴታዎች ባሻገር ያልተጠበቁና ድንገት ደራሽ ሁኔታዎችንም የሚያስከትል መሆኑ ይጠበቃል፡፡ ከእነዚህ ሳይጠበቁ ከሚከሰቱ ሁኔታዎች መካከል አንዱና ጎልቶ የሚነሳውም ሆነ ለበርካታ ውዝግቦችም መነሻ የሚሆነው በሥራ ምክንያት የሚከሰት ጉዳትን የሚመለከተው ጉዳይ ነው፡፡ የዚህ ሁኔታ መከሰት ደግሞ መሰረቱ በትክክልም በመካከላቸው የተፈጠረው የሥራ ውል መሆኑ ከተረጋገጠ አሠሪው ሠራተኛው በውሉ መሰረት ለሚያከናውነው ሥራ ተገቢውን ደመወዝ የሚከፍል ከመሆኑ ባሻገር ይህንን ጉዳትም በተቻለ መጠን የመካስ ወይም የማስተካከል ተጨማሪ ኃላፊነትን ይጥልበታል፡፡ አሠሪው ይህንን በሠራተኛው ላይ የደረሰውን ጉዳት የሚያስተካክል/የሚክስ ከመሆን ባለፈ ምንአልባትም የደረሰው ጉዳት ሠራተኛውን በሙሉም ይሁን በከፊል ከመሥራት የሚያግደው ከሆነ የዚህን ሠራተኛ ግልጋሎት የማያገኝ መሆኑም ሌላው በአሠሪው ላይ የሚደርስ አሉታዊ ተፅዕኖ ነው፡፡ ሠራተኛውም ቢሆን ሙሉ አካሉን እና ጤንነቱን ይዞ ለተሻለ ሕይወት የፈጠረው የሥራ ውል ግንኙነት በተቃራኒው ለአካሉና ጤንነቱ መጓደል ምክንያት እንዲሆን በፍጹም የሚመኝ አይሆንም፡፡

በዚህም መሰረት ይህንኑ የሥራ ላይ ጉዳት ተከትሎ በአሠሪውም ይሁን በሠራተኛው ላይ የሚከሰቱትን አሉታዊ ውጤቶች ለማስቀረት ይቻል ዘንድ ግራ ቀኙ ቀድመው እንዲፈጽሟቸው ወይም እንዳይፈጽሟቸው የተከለከሉ ድርጊቶችን አዋጁ ከአንቀጽ 92-94 ድረስ አስቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ እነዚህ ግዴታዎች ሙሉ በሙሉም ይሁን በተወሰነ ደረጃ ተፈጽመውም እንኳ የሥራ ላይ ጉዳቶች የማይቀሩ የሚሆንባቸው አጋጣሚዎች ቀላል የሚባሉ አይደሉም፡፡

በመሆኑም አሠሪው እነዚህን ግዴታዎች ሙሉ በሙሉ ተወጥቶ/ፈጽሞም ቢሆን ጉዳቶች የሚደርሱ ከሆነና ጉዳቶቹ የሥራ ላይ ጉዳት ("በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ")[179] መሆናቸው አስከተረጋገጠ ድረስ ጥፋት ባይኖርበትም[180] እንኳ በአዋጁ የተጣሉበትን ግዴታዎች/ኃላፊነቶች የሚወጣ ይሆናል፡፡ በዚህም የተነሳ አሠሪው ምንም አይነት ጥፋት ሳያጠፋም ጉዳቱ የሥራ ላይ ጉዳት መሆኑ እስከተረጋገጠ ድረስ ኃላፊነቱን የሚወጣ ቢሆንም ይህ ኃላፊነት ግን ገደብ አልባ ነው ማለት አይደለም፡፡ ለምን ቢባል ሠራተኛው በበኩሉ የተጣለበትን ተነጻጻሪ ግዴታ ባለመወጣት በተለይም ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ሆነ ብሎ በራሱ ላይ ላደረሰው ማንኛውም ጉዳት አሠሪው ኃላፊነት አይኖርበትም፡፡ በተለይም በአሠሪው አስቀድሞ በግል የተሰጡትን የደኅንነት መጠበቂያ መመሪያዎች በመጣስ ወይም የአደጋ መከላከያ ደንቦችን በመተላለፍ ወይም አካሉን ወይም አዕምሮውን በሚገባ ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ በመገኘቱ ምክንያት የሚመጣ ጉዳት ሠራተኛው በራሱ ላይ ሆነ ብሎ እንዳደረሰው ጉዳት የሚቆጠር በመሆኑ በዚህ ሁኔታ ለተከሰተው ጉዳት አሠሪው ምንም አይነት ኃላፊነት አይኖርበትም፡፡[181] ከዚህ አንጻር አንድ ሠራተኛ የሥራ ላይ ጉዳት ደርሶብኛል በሚል አሠሪው በአዋጁ ላይ የተቀመጡትን ግዴታዎች እንዲወጣለት ለመጠየቅ ይችል ዘንድ ጉዳቱ በራሱ ጥፋት ምክንያት የተከሰተ አለመሆኑ ሊረጋገጥ ይገባል፡፡

6.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ

በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ማለት "በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ" መሆኑን ቀደም ሲል ለመግለጽ የተሞከረ ቢሆንም "በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ"ም ሆነ "በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ" ማለት በራሱ ምን ማለት እንደሆነ ግልጽ ካለመሆኑ አንጻር በተቻለ መጠን አዋጁ ራሳቸውን አስችሎ ለማብራራት ሞክሯል፡፡ ከዚህ አንጻር "በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ" ማለት ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን **ላይ ሳለ** (ለአብነት በሥራው ሰዓትና በሥራው ቦታ መደበኛውን የኦፐሬተርነት ሥራ እያከናወነ ሳለ በሚሰራበት ማሽን ጉዳት ቢደርስበት)) ወይም _ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ_ _ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት_ (በሥራ ቦታው በሻይ ሰዓት በግቢው ውስጥ እሳት ቢነሳና ጉዳት

[179] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 95(1)
[180] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 96(1)
[181] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 96(2)

ቢደርስበት) ወይም *ሥራውን ለማከናወን ባደረገው ጥረት ምክንያት* (አሠሪው በመደበለት የትራንስፖርት አገልግሎት ወደ ሥራ ቦታው/ወደድርጅቱ በመጓዝ ላይ ሳለ በተሽከርካሪው ላይ የደረሰውን ድንገተኛ አደጋ ተከትሎ ጉዳት ቢደርስበት) በአካሉ ወይም በአካሉ ማንኛውም ክፍል ተፈጥሯዊ እንቅስቃሴ ላይ በድንገት የደረሰበት ጉዳት ሆኖ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ማለትም፡-

(1) ሠራተኛው ከሥራ ቦታው ወይም ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ውጭም ቢሆን የአሠሪውን ትዕዛዝ ሥራ ላይ ያውል በነበረበት ጊዜ የደረሰበት ጉዳት፣ *(ለአብነት ያህል አንድ ፖስተኛ ወይም ሌላ ሠራተኛ የአሠሪውን ትዕዛዝ ለማድረስ በወጡበት ጊዜ ጉዳት ቢደርስባቸው)*

(2) ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሳ ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራው ቦታ ወይም በድርጅቱ ግቢ ውስጥ እያለ የደረሰበት ማንኛውም ጉዳት፣ *(በኮቪድ-19 ወረርሽኝ ምክንያት ለ14 ቀናት የሥራ እንቅስቃሴ ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ ሥራ በሚጀመርበት ወቅት ለሠራተኞች እንዲታደል ታስቦ በአሠሪው የተገዛን የሕክምና ቁሳቁስ እንዲረከብ ተጠርቶ በሥራ ቦታው ላይ የነበረ የንብረት ክፍል ሠራተኛ በዚሁ ጊዜ ጉዳት ቢደርስበት)*

(3) ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው ወደ ድርጅቱ ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም ድርጅቱ ለዚሁ ተግባር በተከራየውና በግልፅ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰበት ማንኛውም ጉዳት፣

(4) ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በአሠሪው ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበት ጉዳትን የሚጨምርም ነው፡፡[182] (ጥፋት ያልሆነን የአሠሪ ድርጊትም የሚመለከት በመሆኑ/strict liability ጉዳት መድረሱ ብቻውን ከተረጋገጠ የአሠሪው ጥፋት መኖር አስፈላጊ አይደለም፡፡)[183]

---

[182] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 97

[183] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 96(3) ድንጋጌው *"የዚህ አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ (1) ድንጋጌዎች ማንኛውም ሠራተኛ በአሠሪው ጥፋት የተነሳ የሥራ ላይ ጉዳት ሲደርስበት አግባብ ባለው ሕግ መሠረት ካሳ የመጠየቅ መብቱን አይነኩበትም፡፡"* በሚል በዚህ አዋጅ የተመለከተው የአሠሪው ግዴታ በጥፋት ላይ ያልተመሰረተ እንጅ በአሠሪው ጥፋት ላይ የተከሰተ ጉዳት ከሆነ ግን በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች ሳይሆን በፍትሐብሔር ሕጉ አንቀጽ 2027 እና ተከታዮቹ ድንጋጌዎች በተመለከቱትና ውል ሳይኖር የሚደርስ ኃላፊነትን በሚመለከቱ ድንጋጌዎች የሚሸፈን እንደሆነ አስቀምጧል፡፡ በዚህም መሰረት በአሠሪው ጥፋት ምክንያት የሥራ ላይ ጉዳት ከደረሰበት የተሻለ የጉዳት ካሳ የሚያገኘው በፍ/ሔር ሕጉ መሰረት በመሆኑ ክሱን በዚህ አግባብ ማቅረብ ይችላል፡፡ ነገር ግን በአዋጁ እና

እዚህ ላይ ግምት ውስጥ መግባት ያለባቸው ነገሮች ቢኖሩ መጀመሪያውኑ አደጋው የሥራ ላይ ጉዳት እንዲሆን ሠራተኛው የሚያደርገውን የሥራ እንቅስቃሴ ተከትሎ የተከሰተ ከመሆኑ ባሻገር በውጤቱና በድርጊቱ መካከል ቅርብና ቀጥተኛ የሆነ የምክንያና ውጤት ግንኙነት ሊኖረው የሚገባው መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ (የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 68138 ቅፅ 13 ላይ ሠራተኛው ከሥራ ቦታው ውጭ ሲንቀሳቀስ የደረሰበት አደጋ በሥራ ላይ የደረሰ አደጋ ባለመሆኑ አሠሪው ኃላፊ አይደለም ሲል በአብላጫ ድምጽ በሰጠው ውሳኔ ላይ ካሳረፈው ሀተታ መመልከት ይቻላል፡፡)

6.3 በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ

በሌላ በኩል "በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ" ማለት ደግሞ ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሠራተኛው ከሚያከናውነው ሥራ አካባቢ የተነሳ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት በሠራተኛ ላይ የሚደርስ የጤና መታወክ ነው፡፡[184] *(የሥራው ባህሪ ጎጅነት ካላቸው ኬሚካሎች ጋር የሚያገናኝ መሆኑን ተከትሎ በዚሁ ምክንያት ሠራተኛው የጤና ችግር የገጠመው ከሆነ፡፡)* ይሁንም እንጅ ሥራቸው በሽታውን ማጥፋት ብቻ ለሆነ ባለሙያዎች ካልሆነ በስተቀር በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ሥራ በሚከናወንበት አካባቢ የሚዛመቱና የሚይዙ ነዋሪ ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም፡፡[185] *(ለምሳሌ ያህል በኮቪድ-19 ወረርሽኝ ጊዜ ባላቸው የሥራ ውል ምክንያት የድርጅቱን ሠራተኞች ከዚሁ ወረርሽኝ የመከላከል ኃላፊነት ያለባቸው ሠራተኞች በዚህ ወረርሽኝ ቢያዙ ከሌሎች የዚህ አይነት የሥራ ውል ግንኙነት ከሌላቸው ሠራተኞች በተለዬ ሁኔታ የሚመለከት ሲሆን ሌሎች ሠራተኞችን ግን የሚመለከት አይሆንም፡፡ ለምን ቢባል እንዲህ አይነቱን ወረርሽኝ የመከላከል ግዴታ ሠራተኛ ለሆነም ላልሆነም ግለሰብ በተመሳሳይ ሁኔታ የሚወድቅ ግዴታ/ኃላፊነት ነውና፡፡)* ከዚህም ባሻገር የአዋጁ አንቀጽ 98 ከዚሁ "በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ" ጋር በተያያዘ ቀጣይ ዝርዝር ድንጋጌዎችንም ያካተተ መሆኑንም መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

በፍትሐብሔር ሕጉ በአንድ የደረሰ ጉዳት ሁለት ጊዜ ክስ ሊያቀርብ አይችልም፡፡ (የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ቅፅ 15 ላይ በሰ/መ/ቁ/ 80343 ዋሊያ የቆዳ ማለስለሻ ፋብሪካ ኃ/የተ/የግ/ማህበር እና በተጠሪ አቶ ደረጀ ውለታው መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔም ከዚህ አንጻር የሚታይ ነው፡፡)

[184] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 98(1)

[185] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 98(2)

(3) ሚኒስቴሩ አግባብ ካለው አካል ጋር በመመካከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር የያዘ ሠንጠረዥ በመመሪያ ያወጣል፡፡ ሠንጠረዡ እጅግ ቢዘገይ በየአምስት ዓመቱ ይሻሻላል፡፡

(4) አግባብ ባለው ሠንጠረዥ የተመለከተው በሽታ በዚያው ሠንጠረዥ ውስጥ በበሽታው አንፃር ከተመለከቱት ሥራዎች መካከል ማንኛቸውንም ሥራ ይሠራ የነበረ ሠራተኛን የያዘ እንደሆነ በሽታው በሥራ ምክንያት የመጣ ለመሆኑ በቂ ማስረጃ ይሆናል፡፡

(5) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (4) ቢኖርም አግባብ ባለው ሠንጠረዥ ውስጥ ያልተመለከተ በሽታ በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ መሆኑን እንዲሁም በሠንጠረዡ ውስጥ የተዘረዘሩት በሽታዎች በአንፃራቸው ከተመለከቱት ምልክቶች በተለዩ ሁኔታዎች የሚከሰቱ መሆናቸውን ለማረጋገጥ ማስረጃ ማቅረብ ይቻላል፡፡

(6) ተቃራኒ ማስረጃ ካልቀረበ 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፡፡

(7) በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበት ቀን በሽታው በግልጽ የታወቀበት ማለትም ሠራተኛው የመሥራት ችሎታውን ያጣበት የመጀመሪያው ዕለት ወይም በሽታው በሐኪም ተመርምሮ መኖሩ የታወቀበት የመጀመሪያ ዕለት ወይም ሠራተኛው በበሽታው ምክንያት የሞተበት ዕለት እንደሆነ ይቆጠራል፡፡

(8) 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፡፡

6.4 በሥራ ምክንያት የሚመጡ የአካል ጉዳቶች የሚያስከትሏቸው ውጤቶች

በአጠቃላይ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ምንነትን በዚህ መልኩ ለማየት ከሞከርን ቀጥሎ የሚነሳው ዋናው ነገር ይህንኑ ተከትሎ የሚመጣው የአካል ጉዳት ምንነትና የሚያስከትለው ውጤት ምንድን ነው የሚለው ጥያቄ ነው፡፡ በዚህም መሰረት *““የአካል ጉዳት” ማለት የመሥራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በሥራ ላይ የሚደርስ*

ጉዳት ነው” በሚል አዋጁ ትርጉም ሰጥቶት እናገኘዋለን፡፡[186] ይህንኑ ተከትሎ በሥራ ላይ የሚደርስ የአካል ጉዳት፡- ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እንዲሁም የሞት ውጤቶችን ያስከትላል፡፡[187] የእነዚህን ውጤቶች ምንነት ለማየት ስንሞክር ደግሞ፡-

- **ጊዜያዊ የአካል ጉዳት** *ሠራተኛው ሥራውን ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል* ለማከናወን እንዳይችል የሚያደርገው የአካል ጉዳት አይነት ነው፡፡[188]
- **“ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት”** *ማለት ደግሞ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛን **የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን*** በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ሲሆን በሌላ በኩል
- **“ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት”** የሚባለው ደግሞ ጉዳት የደረሰበት *ሠራተኛን ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክለው የማይድን* በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡ (ከመሥራት አቅሙ ጉድለት አንጻር እንጅ ከጠቅላላ የሰውነት ክፍሉ ጉድለት አኳያ የሚሰላ አይደለም፡፡)

ይሁንም እንጅ ከዚህ ትርጓሜ በተለዬ *ሁኔታ ከባድ የአካል ወይም የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት* የመሥራት ችሎታ ማጣት ባያስከትልም ለጉዳት ካሣ አከፋፈልና ለሌሎች ጥቅሞች አሰጣጥ ሲባል እንደዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት የሚቆጠር መሆኑንም ድንጋጌው በግልጽ አስቀምጧል፡፡[189] ይህ መሆኑ ደግሞ በተለይም ከሠራተኛው አንጻር ሲታይ ከባድ የአካል ጉዳት ወይም የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት ቢደርስበትም የመሥራት ችሎታው ስላልቀነሰ ካሳ ልከፍል አይገባኝም ከሚል የአሠሪ ያልተገባ ክርክር ነጻ ሆኖ ሠራተኛው የመስራት ችሎታውን ባያጣም እንኳ በሥራው ምክንያት ለደረሰበት የአካል ጉዳት ማለትም በደረሰበት የአካል ጉዳት ምክንያት ላጋጠመው ከባድ የአካል ጉዳት ወይም የመልክ መበላሸት ተገቢውን ካሳ አግኝቶ መደበኛውን ሥራ ማከናወኑን እንዲቀጥል ከፍተኛ የሆነ ዕድልን ይሰጠዋል፡፡

እዚህ ላይ ሌላው ሳይነሳ ሊታለፍ የማይገባው ጉዳይ በተለይ ከዘላቂ የአካል ጉዳቶች ጋር በተገናኘ ዘላቂው ጉዳት ከፊል ነው ወይስ ሙሉ የሚለው እንዴትና በማንስ ነው የሚወሰነው የሚለው ነው፡፡ በመሆኑም የዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል የአካል ጉዳት መጠን ደረጃ ሚኒስትሩ

---

[186] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 99(1)
[187] ዝኒ ከማሁ ንዑስ-አንቀጽ (2)
[188] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 100
[189] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 101

በመመሪያ በሚያወጣው የአካል ጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ መሠረት የሚወሰን ሲሆን በዚህ ሠንጠረዥ መሠረት የአካል ጉዳት መጠን የሚወሰነው ስልጣን ባለው የሕክምና ቦርድ ይሆናል፡፡ ቦርዱም በተቻለ መጠን በሠራተኛው ላይ ጉዳት ከደረሰበት ቀን ጀምሮ በ12 ወራት ውስጥ የጉዳቱን መጠን መወሰን ይኖርበታል፡፡ ያም ሆኖ ግን የሠራተኛው ሁኔታ የተባባሰ ወይም የተሻሻለ ወይም ትክክል ያልሆነ ምርመራ ተደርጎለት የሆነ እንደሆነ አግባብ ባለው አካል አነሳሽነት ወይም ጉዳዩ የሚመለከተው ሠራተኛ ወይም አሠሪ ሲጠይቅ እንደገና ሊታይ ይችላል፡፡ 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፡፡ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ እንደገና በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ የአካል ጉዳት መጠኑ ደረጃ *ከሠራተኛው አዲስ ሁኔታ አንፃር እንደገና ይወሰናል፡፡*[190]

እንዲህ አይነት የተረጋገጡ በሥራ ላይ የሚደርሱ ጉዳቶች ባጋጠሙ ጊዜ ታዲያ አሠሪው የዚህ አይነት የሥራ ላይ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ አሠሪ በመሆኑ ብቻ የተለያዩ ግዴታዎችን እንዲወጣ አዋጁ ያስገድደዋል፡፡ የግዴታዎቹን አይነትም *ልዩ ግዴታ፣*[191] *የሕክምና አገልግሎት ወጭዎችን የመሸፈን ግዴታ*[192] እንዲሁም *ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎችን የመፈጸም ግዴታዎች*[193] በሚል ነጣጥሎ ለማየት ይቻላል፡፡ ከአሠሪው ልዩ (Imidiate obligation) ግዴታዎች መካከል ደግሞ ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ የመጀመሪያ ሕክምና ዕርዳታ በጊዜው የመስጠት፣ ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ ተስማሚ በሆነ የመጓጓዣ ዘዴ በአቅራቢያው ወደሚገኘው የሕክምና ጣቢያ የማድረስ እና በሥራ ላይ የሚመጣ ጉዳት መድረሱን አግባብ ላለው አካል ማስታወቅን ጨምሮ የሥራ ላይ ጉዳቱ በሠራተኛው ላይ ሞትን ያስከተለ ከሆነ የቀብር ሥነ-ሥርዓት ወጭ መክፈልም የአሠሪው ግዴታ ይሆናል፡፡

በሌላ በኩል የሕክምና አገልግሎት ወጭዎችን የመሸፈን ግዴታ ውስጥ ደግሞ ሠራተኛው ለደረሰበት ጉዳት የሚደረግለት የሕክምና አገልግሎት የሕክምና ቦርድ በሚሰጠው ውሳኔ መሠረት የሚቋረጥ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እና የቀዶ ሕክምና ወጪዎች፣ የሆስፒታልና የመድሃኒት ወጪዎች እንዲሁም የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ

[190] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 102
[191] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 104
[192] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 105 እና 106
[193] ዝኒ ከማሁ ከአንቀጽ 107-111

ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና አስፈላጊ የሆኑ ወጪዎችን የመሸፈን ግዴታን ያካትታል፡፡

ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች መፈጸምን በሚመለከተው ግዴታ ውስጥ ደግሞ አሠሪው ካለይ ከተጠቀሱት ግዴታዎች በተጨማሪ ወይም በተናጠል ሊፈጽማቸው የሚገቡ ከገንዘብ መክፈል ጋር የተገናኙ የተለያዩ ግዴታዎች ተጥለውበታል፡፡ ከእነዚህም መካከል፡- ጊዜያዊ የአካል ጉዳት እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ፣ ዘላቂ የአካል ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ የጉዳት ጡረታ ወይም ዳረጎት ወይም ካሣ እንዲሁም የሞተ እንደሆነ ለጥገኞች የጡረታ አበል ወይም ዳረጎት ወይም ካሣ የማግኘት መብት ይኖረዋል፡፡ ያም ሆኖ ግን በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ የጠየቀ ወይም በመቀበል ላይ ያለ ማናቸውም ሠራተኛ፡- ለሕክምና ምርመራ ለመቅረብ እምቢተኛ ከሆነ፣ ቸል ያለ እንደሆነ ወይም በማናቸውም ሁኔታ ሆነ ብሎ ምርመራውን ያደናቀፈ ወይም ያለበቂ ምክንያት ያንተተ እንደሆነ፣ ከጉዳቱ የሚድንበትን ጊዜ ለማዘግየት በማሰብ አጉል ጠባይ ያሳየ እንደሆነ ወይም አግባብ ያለው አካል ጉዳት ስለደረሰባቸው ሠራተኞች ያወጣቸውን መመሪያዎች የተላለፈ እንደሆነ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ ሊታገድ ይችላል፡፡ ለክፍያው መታገድ ምክንያት የሆኑት ሁኔታዎች እንደተወገዱ *(ለአብነት ያህል እንቢተኝነቱን ትቶ ለህክምና ምርመራ ለመቅረብ ፍቃደኛ ከሆነና ጊዜያዊ የአካል ጉዳቱም የቀጠለ/ያልተወገደ መሆኑ ከተረጋገጠ)* በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ እንደገና መክፈል ይቀጥላል፤ ሆኖም ሠራተኛው እገዳው ፀንቶ በቆየበት ጊዜ ያልተከፈለውን ክፍያ የመክፈል መብት አይኖረውም፡፡

በየጊዜው የሚደረግ ክፍያ ሠራተኛው የደረሰበት ጊዜያዊ ጉዳት የተወገደለት መሆኑ በሐኪም ከተረጋገጥ፣ ሠራተኛው የጉዳት ጡረታ ወይም ዳረጎት በሚያገኝበት ጊዜ አልያም ሠራተኛው ሥራ መሥራት ካቆመበት ዕለት ጀምሮ 12 ወር ሲሞላው ከእነዚህ አንዱ ቀድሞ እንደተከሰተ የሚቋረጥ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ በየጊዜው የሚደረገውን ይሄው ክፍያ አሠሪው ከ1 ዓመት ላልበለጠ ጊዜ የሚከፍል ይሆናል፡፡ የሚደረገው የክፍያ መጠንም ጉዳቱ ከደረሰበት ዕለት ጀምሮ ላሉት ለመጀመሪያዎቹ 3 ወራት ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ ሙሉ ደመወዝ፣ ለሚቀጥሉት 3 ወራት ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ 75%፣ ለሚቀጥሉት 6 ወራት ደግሞ ሠራተኛው ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ያገኝ ከነበረው የዓመቱ አማካይ ደመወዝ 50% የማያንስ ይሆናል፡፡ *(ይህም ማለት ቀደም ሲል ከተጠቀሱት የማቋረጫ ምክንያቶች በአንዱ መከሰት የተነሳ ቀድሞ*

ካልተቋረጠ በስተቀር በዚህ መልኩ በየጊዜው የሚከፈለው ክፍያ ከሠራተኛው የ8 ወራት እና 25%/¼ አማካኝ የአመት ደመወዙ ሊበልጥ አይችልም ማለት ነው፡፡)

የጉዳት ካሳን በተመለከተ የሚከፈለው ክፍያ ደግሞ፡- (አንቀጽ 109)

(1) በኅብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ለሚሸፈኑ ድርጅቶች ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ አሠሪው በገባበት የመድህን ዋስትና ወይም በጡረታ ሕግ መሠረት ይሆናል፡፡ ድርጅቱ መድህን ያልገባ ከሆነ በጡረታ ሕግ ለሚሸፈኑ ሠራተኞች አግባብ ያለው የጡረታ ሕግ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

(2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ (1) የተደነገገው ቢኖርም በኢንሹራንስ በኩል ለሠራተኛው የሚከፈለው የጉዳት ካሳ መጠን በማንኛውም ሁኔታ በዚህ አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ (4) ከተመለከተው መጠን ሊያንስ አይችልም፡፡ *(በመድን ሽፋን ስም ሠራተኛው የሚያገኘው የካሳ መጠን በጣም ያነሰ እንዳይሆን በማሰብ አዋጁ በአዲስ መልክ ያካተተው ንዑስ-አንቀጽ ነው፡፡ የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት በሰ/መ/ቁ/ 97512 ቅፅ 16 ላይ አመልካች አቶ ምህረት አለነ እና ተጠሪ የኢትዮጵያ ቱሪስት ንግድ ሥራ ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር ከድንጋጌው መሻሻል በፊት ሰጥቶት የነበረው ውሳኔም የዚሁ ድንጋጌ መገለጫ ነበር ለማለት ይቻላል፡፡)*

(3) በጡረታ ሕግ ሳልተሸፈኑ ሠራተኞች የሚሰጠው የጉዳት ካሣ በአንድ ጊዜ ይከፈላል፡፡

(4) በአሠሪው የሚከፈለው የጉዳት ካሣ መጠንም፡-

(ሀ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ከሆነ የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በ5 ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ፣

(ለ) በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት ከዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በታች ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ (4)(ሀ) ክፍያ መሠረት ሆኖ ከአካል ጉድለት ደረጃው ጋር *ተመጣጣኝ* የሆነ ክፍያ ይሆናል፡፡ *(አዋጁ የካሳውን መጠን በርትዕ ለመወሰን እንደሚቻል ባያመላክትም የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት በሰ/መ/ቁ/ 60464 ቅፅ 11 ላይ የሰጠው ውሳኔ ግን ይህንን የሚያሳይ ነው፡፡)*

(5) ለለማጅ ሠራተኛ የሚከፈለው የጉዳት ካሣ የሚሰላው የለማጅ ሠራተኛነቱን ሲፈጽም ሊያገኝ ይችል የነበረውን ደመወዝ መሠረት በማድረግ ይሆናል፡፡

የመጨረሻው ግዴታ ደግሞ በሥራ ላይ የደረሰ ጉዳትን ተከትሎ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ የሞተ ከሆነ በአሠሪው ላይ የሚመጣው ግዴታ ነው፡፡ እንዲህ በሚሆንበት አጋጣሚ አሠሪው

ለሟቹ ሠራተኛው ጥገኞች የተለያዩ ክፍያዎችን የመፈጸም ግዴታ ይኖርበታል፡፡ በመሆኑም፡-
(1) *ማንኛውም ሠራተኛ ወይም ለማጅ ሠራተኛ በሥራ ምክንያት በደረሰበት ጉዳት የተነሳ የሞተ እንደሆነ የሚከተሉት ክፍያዎች ለጥገኞቹ ይከፈላሉ፡-*
(*ሀ*) በዚህ *አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ* (2) እና (3) በተ*መለከቱት ሁኔታዎች መሠረት* የጥገኞች ካሳ እና (ለ) በኅብረት ስምምነት ወይም በሥራ ደንብ የሚወሰነው የገንዘብ መጠን ከፍ ያለ ካልሆነ በስተቀር ለቀብር *ሥነ-ሥርዓት* ወጪ የሚውል ከ2 ወር ደመወዝ ክፍያ ያላነሰ፣

(2) *የሟች ሠራተኛ ጥገኞች* የሚባሉትም የሟች የትዳር ጓደኛ፣ *ዕድሜያቸው* ከ18 *ዓመት* በታች የሆኑ የሟች ልጆች እና በሟች ድጋፍ ይረዱ የነበሩ የሟች ወላጆች ብቻ እንደሆኑ አዋጁ በግልጽ አስቀምጧል፡፡
(3) በጡረታ ሕግ ላልተሸፈኑ *ሠራተኞች ጥገኞች* የሚሰጠው ካሣ *መጠን* የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በ5 ተባዝቶ የሚገኘው ክፍያ ሆኖ ***(የሟች ሠራተኛው የ5 አመት ደመወዝ)*** በዚህ አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ (2) ለተመለከቱት *ማለትም፡-* ለሟች *ሠራተኛ* የትዳር ጓደኛ 50 በመቶ፣ *ዕድሜያቸው* ከ18 *ዓመት* በታች ለሆኑ የሟች ልጆች ለእያንዳንዱ 10 በመቶ እንዲሁም በሟች *ሠራተኛ* ድጋፍ ይረዱ ለነበሩ የሟች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው 10 በመቶ በአንድ ጊዜ በአሠሪው የሚከፈል ይሆናል፡፡
(4) በዚህ *አንቀጽ ንዑስ-አንቀጽ* (3) የክፍፍል *መጠን መሠረት* ተሰልቶ የክፍፍሉ *መጠን* ድምር *መቶ* በመቶ የሚበልጥ እንደሆነ *(የሟቹ ሠራተኛ ከ18 አመት በታች የሆኑት ልጆች ከ3 (30%) በላይ ከሆነ)* የሟች የትዳር ጓደኛ ድርሻ ሳይነካ የክፍፍሉ *መጠን* ድምር *መቶ* በመቶ እስኪሆን ድረስ ከእያንዳንዱ ጥገኛ ላይ በየመጠኑ ይቀነሳል፡፡ እንዲሁም የክፍፍሉ *መጠን መከፈል* ከሚገባው አጠቃላይ *መጠን* የሚያንስ የሆነ እንደሆነ *(የሟቹ ሠራተኛ ከ18 አመት በታች የሆኑት ልጆች ከሶስት (30%) በታች ወይም ከ18 አመት በታች የሆነ ልጅ የሌለው ወይም በሟች ሠራተኛ ድጋፍ ይረዱ የነበሩ የሟች ወላጆች ከሁለት (20%) ያነሱ/የሌሉ ከሆነ)* የክፍፍሉ *መጠን መቶ* በመቶ እስኪሆን ድረስ የእያንዳንዱ ጥገኛ ድርሻ እንደመጠኑ ይጨምራል፡፡ *ከዚህ ላይ ግንዛቤ ሊያዝበት የሚገባው ሌላው ነጥብ እንዲህ አይነት ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ የሟች ሠራተኛ የትዳር ጓደኛ የድርሻ መጠን በምንም ሁኔታ ከ50% የማያንስ ሲሆን የጥገኞች ቁጥር ካነሰ ግን ድርሻዋ እንደመጠኑ (proportionally) ሊጨምር የሚችል መሆኑ ነው፡፡*

ያም ሆኖ ግን ማንኛውም ሠራተኛ ጉዳት ከደረሰበት ከ12 ወራት በኋላ የሞተ እንደሆነ ጉዳቱ ሞቱን ካስከተሉት ምክንያቶች ዋናው መሆኑ ካልተረጋገጠ በስተቀር በዚህ አዋጅ አንቀጽ 110 የተመለከተው የጥገኞች ካሣ የማይከፈል ከመሆኑ አንጻር ይህንን ሁኔታ የማስረዳት ኃላፊነት በጥገኞቹ ላይ የሚያርፍ ይሆናል ማለት ነው፡፡

ከጉዳት ካሳ ክፍያ ጋር በተገናኘ መረሳት የሌለበት ሌላውና ዋናው ነገር እነዚህ ክፍያዎች ከገቢ ግብር ነፃ ከመሆናቸውም ባሻገር በዚህ መሠረት የሚገኝ ክፍያ ሊተላለፍ፣ ሊከበር ወይም በዕዳ ማቻቻያነት ሊያዝ የማይችል መሆኑን ነው፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. አለሙ የተባለ ሠራተኛ ድርጅቱ ለትራንስፖርት ዓላማ የመደበው የኪራይ መኪና /ተሽከርካሪ/ ያረጀና በዬጊዜው በተደጋጋሚ ጥገና ምክንያት የሚቆም ከመሆኑም ባለፈ አንድ ቀን ለትራፊክ አደጋ ያጋልጠኛል ከሚለው የቀን ተቀን ስጋቱ ጨርሶ ለመገላገል በማሰብ ወጭውን ራሱ በመሸፈን የራይድ ትራንስፖርት አገልግሎት ተጠቃሚ ለመሆን ተገዷል፡፡ ይሁን እንጅ ብዙም ሳይቆይ አቶ አለሙ በዚሁ የራይድ ትራንስፖርት አገልግሎት ድርጅት ተሽከርካሪ ወደ ሥራ ቦታው በመሄድ ላይ ሳለ ተሽከርካሪው ባጋጠመው ድንገተኛ የትራፊክ አደጋ ምክንያት ለከፊል ዘላቂ የአካል ጉዳት ተዳርጓል፡፡ የአቶ አለሙ አሠሪ ድርጅት በሠራተኛው ላይ ለደረሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል? ለምን?

ክፍል ሰባት

የአሠሪና ሠራተኛን ጉዳይ የሚመለከቱ ክርክሮች የሚፈቱበት አግባብ

የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነቶች ከአሠሪውና ከሠራተኛው ባሻገር በአወንታዊም ይሁን በአሉታዊ መንገድ ያላቸው ሀገራዊ ፋይዳ እጅግ ከፍተኛ ከመሆኑ አንጻር ከሌሎቹ ግንኙነቶች በተለየ ሁኔታ በልዩ አዋጅ እንዲገዙ ከመደረጉም በተጨማሪ መንግስት በራሱ ጣልቃ ገብቶ ጉዳዮች በሶስትዮሽ (Tripatrite) የሚመሩበት ሁኔታ የተዘረጋ መሆኑን ከአዋጁ መገንዘብ ይቻላል፡፡ በዚህም ምክንያት በተቻለ መጠን በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ያለው የእርስ በእርስ ግንኙነት ጤናማ በሆነ ሁኔታ እንዲመራና የኢንደስትሪ ሰላሙ እንዲጠበቅ ይፈለጋል፡፡ ይሁን እንጅ ግንኙነቶች ከአለመግባባት ሊጸዱ የማይችሉ ከመሆኑ አንጻር የሚፈጠሩ አለመግባባቶች የሚፈቱበትን ስርዓት አዋጁ አስቀምጧል፡፡ በመሆኑም በአሠሪውና በሠራተኛው የሚነሱ አለመግባባቶች በተቻለ መጠን በማህበራዊ የምክክር ስርዓት፣ በራሳቸው የግል ስምምነት፣ በአማራጭ የሙግት መፍቻ ዘዴዎች[194] ማለትም የሚመለከተው አካል በሚመድበው /በግል በሚመርጡት/ አስማሚ/በግልግል ወይም በክርክር ችሎቶች (በጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ፣ በቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ፣ በመደበኛው ፍ/ቤት) እንዲያልቁ ጥረት ይደረጋል፡፡

ጉዳዮች በግል ስምምነት/በአስማሚ ጥረት መቋጨት ካልቻሉና ወደ ሥራ ክርክር ችሎቶች መምጣታቸው የግድ ከሆነ ጉዳዮችን የሚዳኙ አካላትን ማንነት ለመወሰን ግምት ውስጥ የሚገባው የቀረበው ጉዳይ የግል አልያም የወል የሥራ ክርክር መሆኑን መሰረት በማድረግ ብቻ ነው፡፡ በዚህም መሰረት ጉዳዩ **የግል የሥራ ክርክር** (አንድ ሠራተኛ ተግባራዊ እያደረጋቸው ያሉትን መብቶች በተመለከተ ከአሠሪው ጋር የሚፈጥራቸውን አለመግባባቶችን የሚመለከት ሲሆን በዚሁ አለመግባባት በፈጠረው ጉዳይ ላይ ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞችም ራሳቸውን ችለው በግለሰብ ደረጃ የሚያነሱት ክርክር) ከሆነ መደበኛ ፍ/ቤቶች እንዲሁም ጉዳዩ **የወል የሥራ ክርክር** (ሁልግዜ ባይሆንም በአብዛኛው ሠራተኞች በጋራ አሁን ላይ ያላቸውን መብት ወይም ለወደፊት እንዲኖራቸው የሚፈልጓቸውን ጥቅሞች/መብቶች በተመለከተ በሠራተኛ ማህበራት በመወከል ከአሠሪው/ዎች ጋር የሚፈጥሯቸውን አለመግባባቶች) ከሆነ

[194] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 ከአንቀጽ 141-144፡፡ እንዲሁም Birhanu Beyene Birhanu, voluntary interest arbitration in the ethiopian labor proclamation: the problems in its design and a way to fix them, Oromia Law Journal, Vol 6, No. 1, aviliable at፡ ttps://www.ajol.info/index.php/olj

ደግሞ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች ስልጣን ይኖራቸዋል፡፡ በዚህ ረገድ ጉዳዩ የቀረበላቸውና የመዳኘት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት የቀረበው ጉዳይ በአዋጁ የሚሸፈን መሆኑን ካረጋገጡ በኋላ የመዳኘት ስልጣን ያላቸው መሆን አለመሆኑን የሚወስኑት **የግል አልያም የወል የሥራ ክርክር መሆኑን በማረጋገጥ ብቻ ይሆናል ማለት ነው፡፡**[195] ይሁን እንጅ አንድን የሥራ ክርክር ከመጀመሪያው የወል የሥራ ክርክር ነው ወይስ የግል የሥራ ክርክር የሚለውን አንድና ሁለት ብሎ በግልጽ ለመለየት እጅግ አስቸጋሪ ነው፡፡ የሥራ ክርክሮችን የግል ወይም የወል በሚል ለመክፈል በክርክሩ ውስጥ የሚሳተፉትን ሠራተኞች ቁጥርም ሆነ በእነዚህ ድንጋጌዎች በተቀመጠው ክፍፍል መሰረት መለየትም ቀላልም ተገቢም አይሆንም፡፡ ይልቁንስ የሥራ ክርክሮች ይዘውት የመጡትን ጉዳይ እንደዬ ሁኔታው በማየት መክፈሉ ተገቢና ለቀረቡት ጉዳዮች ትክክለኛ መፍትሔ ለመስጠት ያስችላል፡፡ ለምን ቢባል አንድ ሠራተኛ ይዞት የቀረበው የሥራ ክርክር ሌሎች ሠራተኞችን ሊነካ የሚችልበት ሁኔታም ሆነ በአዋጁ አንቀጽ 139(1) ከፊደል (ሀ-ረ) ድረስ የተዘረዘሩትና የግል የሥራ ክርክር ተብለው የተለዩት ጉዳዮች በሂደት ሌሎቹ ሠራተኞችንም በጥቅል የሚነኩ ሆነው በአንቀጽ 143(1) ከፊደል (ሀ-ሸ) ድረስ የወል የሥራ ክርክሮች ተብለው የተለዩትን ጉዳዮች የሚመለከቱበትን አጋጣሚ ሊፈጥሩ የሚችሉበት ሁኔታ ዝግ አይደለም፡፡ ከዚህም ባሻገር በአንቀጽ 139ም ሆነ በአንቀጽ 143 የተቀመጡት የግልም ይሁን የወል የሥራ ክርክሮች ለማሳያነት የተጠቀሱ እንጅ ብቸኛ አለመሆናቸውንም ድንጋጌዎች በግልጽ "…ከዚህ በታች የተመለከቱትንና ሌሎች ተመሳሳይ የግል/የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች…" በሚል ያስቀምጣሉ፡፡ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎትም በዚህ ረገድ ያለውን አቋም ለማየት ብንሞክር የምናገኘው ከዚህ የተለዬ አይደለም፡፡ እንደ ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ[196]፡-

> *"የወል የሚለው ቃል አገላለጽ የጋራ የሆነ ጉዳይ መኖሩን ለማመልከት ያህል የሚበቃ መሆኑም እርግጥ ነው፡፡ ይሁን እንጂ የወሉን ከግል ለመለየት የተከራካሪዎቹን ሠራተኞች ቁጥር እንደመለያ መስፈርት መውሰድ እንደምንችል የሚጠቁመን የሕግ ድንጋጌ የለም፡፡ ይህ ደግሞ ሕጉ ሁለቱን ክርክሮች ለመለየት*

[195] አበበ ካሴ፣ የቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣንና አተገባበር ዳሰሳ በምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ፣ የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት የሕግ መፅሔት፣ ቅጽ 6፣ ነሀሴ 2011 ዓ.ም፣ ገጽ 132-177፡፡
[196] የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 1፣ ሰ/መ/ቁ/ 18180፣ ገጽ 3፣ በአመልካች የኬኬ ብርድልብስ ፋብሪካ መሰረታዊ የሠራተኞች ማህበር (56 ሰዎች) ወኪል ሰይድ ሀሚድ እና በተጠሪ የኬኬ ጨርቃጨርቅ ኢንዱስትሪ መካከል በነበረው ክርክር የሰጠው ውሳኔ፣ ሀምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም፡፡

የፈለገበትን ሌላ መንገድ እንድንፈትሽ ያደርገናል። ለዚህም ሁለቱ የክርክር አይነቶች በምሣሌነት በተናጥል የተዘረዘሩበትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/ን እና 138/1/ን መሠረት ማድረጉ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ ይጠቅመናል። በማለት የድንጋጌውን ይዘት ካስቀመጠ በኋላ እንደዚሁም አብዛኛዎቹ የድንጋጌው ክፍሎች በውጤታቸው የሁሉንም ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚመለከቱ ጉዳዮችን ያቀፉ መሆናቸውን በግልጽ አመላክተውናል። ለምሣሌነት በንዑስ-አንቀጽ 1/ሀ/፣ /ለ/፣ /ሐ/፣ /ሠ/፣ /ረ/ እና /ሸ/ የተጠቀሱትን የሥራ ክርክር አይነቶች መመልከት ይቻላል። እነዚህ የድንጋጌው አብዛኛው ንዑስ አንቀጾች ክርክሩ የወል ለመባል የጋራ የሆነን የሠራተኞቹን መብትና ጥቅም የሚመለከት ሊሆን እንደሚገባ በግልጽ ካሣዩን ደግሞ በቀሪዎቹ ንዑስ አንቀጾች ላይ የተጠቀሱትንና ሌሎችንም በድንጋጌው ያልተካተቱትን ተመሳሳይ የሥራ ክርክሮችን የወልነት ፀባይ ከሠራተኞቹ የጋራ መብትና ጥቅም ጋር ካለው ግንኙነት አኳያ ልንመዝነው የሚገባን ይሆናል። ስለሆነም ጥያቄው የደመወዝም ሆነ የሥልጠና፣ የሕግ ትርጉም ነክም ሆነ ወይም ሌላ የወል የሚሰኘው ጉዳዩ የጋራ በሆነ የሠራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሊሆን ይገባዋል። በሚል አሁንም የድንጋጌውን ዝርዝር ካስቀመጠ በኋላ የዚህ ድንጋጌ ይዘት ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው ድንጋጌ የጋራ የሆነን የሠራተኞች ጉዳይ እንደሚያጠቃልል የሚገልጽ አይደለም። ስለሆነም ሥራ ክርክሩ በእነዚህ በተዘረዘሩትም ሆነ በተመሳሳይ ጉዳዮች ላይ ተመስርቶ ሲቀርብ ከግል አልፎ በጋራ መብት ላይ የሚያመጣው ለውጥ ያለመኖሩ ጉዳይ ክርክሩን የወል ሳይሆን የግል የሥራ ክርክር እንዲሆን ያደርገዋል። እንግዲህ አንድ የሥራ ክርክር በአንድ ወይም በብዙ ሠራተኞች መቅረቡ ጉዳዩ የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑን የሚያረጋግጥልን አይደለም። ይልቁንም ክርክሩ የወል መሆኑን የሚያሳየን ውጤቱ ከግል አልፎ የሠራተኞቹን የጋራ መብትና ጥቅም የሚነካ የመሆኑ ጉዳይ ሲሆን ክርክሩ የግል ነው የምንለው ደግሞ ውጤቱ በተከራካሪው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር ሆኖ ስናገኘው ነው።" በማለት ካብራሩ በኋላ ተገቢ ነው ያለውን ውሳኔ ሰጥቷል።

ከዚህም ባሻገር የግል የሥራ ክርክሮች በሂደት የወል የሥራ ክርክሮች ሆነው ሊመጡ የሚችሉበት አግባብ ከመኖሩም በተጨማሪ የወል የሥራ ክርክሮችም በሂደት የግል የሥራ ክርክር ሊሆኑ የሚችሉበት አጋጣሚ መኖሩንም ጭምር የሚደግፉ ባለሙያዎችም[197] ጭምር መኖራቸው በእርግጥም በግል እና በወል የሥራ ክርክሮች መካከል ያለውን ልዩነት በቀላሉ ላለማስቀመጥ በቂ ማሳያ ነው፡፡ ለአብነት ያህል ከቅጥርና ከደረጃ ዕድገት ጋር የተገናኙ አለመግባባቶችን (ክርክሮችን) ለመፍታት ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ የስረ-ነገር ስልጣን ያለው መሆኑን ከአዋጁ አንቀጽ 143(ሠ) ድንጋጌ በቀላሉ መረዳት ይቻላል፡፡ ይሁን እንጅ ይህ የቅጥርና የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ሂደቱ/ስርዓቱ ከተዘረጋ በኋላ እያንዳንዱ ተወዳዳሪ/ሠራተኛ በግሉ የደረጃ ዕድገት/ቅጥር ተከለከልኩኝ በሚል የሚያነሳው ጉዳይ ይህንኑ ሰው ብቻ እንጅ ሌሎችን የሚመለከት ባለመሆኑ የወል ሳይሆን የግል የሥራ ክርክር ሊሆን ይገባዋል የሚል ነው፡፡

ሆኖም ግን ክርክርሩን ያቀረበው ሠራተኛ አንድ ብቻውን ቢሆንም እንኳ ለክርክሩ ምክንያት መነሻ የሚሆነው ይሔው የወል የሥራ ክርክር የሆነው የደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ሥርዓት ከመሆኑም በላይ ለክርክሩም ቢሆን መንስዔ የሚሆነው ይሔው የደረጃና ዕድገት ሥርዓት በአንድም ይሁን በሌላ ሁኔታ ተጥሶ መብቴ ተነፍጎብኛል የሚል ይዘትን መሰረት ያደረገ ነው፡፡ ከዚህም በላይ ምንም እንኳ ክርክሩን ያነሳው አንድ ሠራተኛ ብቻ ቢሆንም የክርክሩ ዋና ማጠንጠኛ የሚሆነው የድርጅቱ የደረጃና የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ነው፡፡ እንዲህ በሚሆንበት ጊዜ ደግሞ ሠራተኛው የደረጃ ዕድገት መከልከሉ ከደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ/መመሪያው አንጻር ታይቶ እልባት የሚያገኝ እንጅ ከዚህ ተነጥሎ የሚታይም ሆነ ምላሽ የሚያገኝ አይሆንም፡፡ ይህ በሆነ ቁጥር ደግሞ የወል የሥራ ክርክር የሆነው የደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ስርዓቱ/መመሪያው የክርክር ሂደቱ ዋና ማጠንጠኛ ሆኖ መቅረቡ የማይቀርና በዚህ ረገድ በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል የሚደረገው ክርክርም ሆነ ይህንኑ ተከትሎ የሚሰጠው ውሳኔ የሌሎችን ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚነካበት አጋጣሚ ሊፈጠር መቻሉ የማይቀር ጉዳይ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር እንዲህ አይነት ክርክሮች በአንድ አልያም የተወሰነ ቁጥር ባላቸው ሠራተኞች መቅረባቸው ብቻ ከጠቅላላው የደረጃና የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ተነጥለው

[197] ፀጋዬ ወርቅአየሁ፣ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕግ፣ ለወረዳ ዳኞችና ዐቃብያነ-ሕግ ስልጠና የተዘጋጀ ማሰልጠኛ ሞጁል (ክፍል ሁለት)፣ የፌደራል የፍትሕ አካላት ማሰልጠኛ ማዕከል፣ ሰኔ 2000 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡ (ያልታተመ)

ብቻቸውን ሲቆሙና ወደ ግል የሥራ ክርክር ሲመጡ ይችላሉ ወደሚል መደምደሚያ በቀላሉ ለመድረስ የሚያበቁ ናቸው ብሎ ለመደምደም ያስቸግራል፡፡

ከዚህም ባሻገር በፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱም ቢሆን እየተሰጡ ያሉት የተለያዩ ውሳኔዎች የወል እና የግል የሥራ ክርክር ምንነትን በሰፊው በማብራራት ውሳኔ የሰጠበትን የሰ/መ/ቁ/ 18180ን መሰረት የሚያደርጉ እንጅ በዚህ አግባብ እንዲህ አይነቶችን ጉዳዮች ነጥሎ በማውጣት የግል የሥራ ክርክር በማድረግ በመደበኛ ፍርድ ቤቶች የሥራ ክርክር ችሎቶች የሚዳኙ ስለመሆናቸው አልያም በቦርዶች በዚህ ረገድ የስረ-ነገር ስልጣን አለኝ በማለት የሚሰጡ ውሳኔዎች የተሻሩበትን አጋጣሚም ቢሆን አንድ ሁለት ብሎ ለመጥቀስም እድሉ ሰፊ አይደለም፡፡ ከዚህም በላይ በተወሰነ አጋጣሚ የሰጣቸው የተወሰነ ቁጥር ያላቸው ውሳኔዎችም ቢሆኑ ከዚህ አንጻር ከችግር የጸዱ ናቸው ለማለት አያስደፍርም፡፡[198]

ከዚህ ውጭ ግን ከሌሎቹ ጉዳዮች በተለየ ሁኔታ የተከራካሪ ወገኖች ማንነት የፍ/ቤቶችን የስረ-ነገር ስልጣን የማይወስኑና ከአዋጅ ቁጥር 1234/2013 ዓ.ም አንቀጽ 5(ሸ) አንድምታ ውጭ የቀረበው ጉዳይ የፌደራል ነው ወይስ የክልል የሚለውን ጥያቄ ማንሳት ሳይጠበቅባቸው ጉዳዩን የማየት ስልጣን አላቸው፡፡ ይህም ማለት የተከራካሪ ወገኖች ማንነት የዳኝነት ስልጣኑን የክልል

---

[198] የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፣ ቅጽ 10፣ ሰ/መ/ቁ/ 48111፣ በነበረው ክርክር ሚያዝያ 13/2002 ዓ.ም፣ ከገጽ 267-269፣ በአመልካች የኢትዮጵያ ንግድ ባንክ እና በተጠሪ አቶ ቂጤሳ ገብሬ መካከል በነበረው ክርክር አመልካች *"...በአመልካች ድርጅት በጥበቃ ስራ ላይ ተመድቤ በማገልገል ላይ እያለሁ አመልካች በብረታብረት ብየዳ ስራ ሰራተኞችን አወዳድሮ ለማሳደግ የካቲት 19 ቀን 1999 ዓ.ም ባወጣው የውስጥ ማስታወቂያ የተጠየቀውን መስፈርት አሟልቼ በመስሪያ ቤቱ የውስጥ አሰራር መመዘኛ መሰረት 30% ሲቀየር 11/40/30 አምጥቻለሁ፣ ይህ ውጤት ከሌላው የስራ ምዘና ውጤት ጋር ሲደመር 54.76% በመሆኑ የሚያሳልፈኝ ሆኖ ሳለ አመልካች የተግባር ፈተና ማለፊያ ነጥብ 60% በላይ መሆን ስለሌለበትና የስራ መደቡም ከፍተኛ ችሎታና ጥንቃቄ የሚጠይቅ ስለሆነ በተግባሩ ልላላለፍክ እድገቱን ልታገኝ አይገባም በማለት ማስታወቂያ ስላወጣ ማስታወቂያ ተሰርዞ እድገቱ እንዲሰጠኝ ይወሰንልኝ"* በማለት ላቀረበው ክርክር *"... ተጠሪ የስራ መደቡ ይሰጠኝ በማለት ያቀረቡት ክስ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሲሆን የወል የስራ ክርክር ነው፡፡ በመሆኑም ጉዳዩን የማየት የስረ ነገር ስልጣን ያለው የሰራተኛ እና አሰሪ ጉዲይ ወሳኝ ቦርድ እንጂ ፍርድ ቤት አይደለም፡፡ ስለሆነም ጉዳዩን ፍርድ ቤቱ አይቶ የተሠጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝተናል፡፡"* በማለት ውሳኔ የሰጠ ሲሆን በዚሁ ተመሳሳይ ቅጽ በሰ/መ/ቁ/ 52600 በአመልካች የኢትዮጵያ ቆዳ አክሲዮን እና በተጠሪ አቶ ተስፋዬ ሀይሌ መካከል በነበረው ክርክር አመልካች *"በወጣው ክፍት በሌጦ ክረስት አዘገጃጀት ምርት ፎርማን ስራ መደብ ላይ ከሌሎች ሰራተኞች ጋር ተወዳድሬ በማሸነፌ እድገቱ እንዲሰጠኝ መደረግ ሲገባው ስለተከለከልኩ እድገቱ እንዲሰጠኝ ይወሰንኝኝ"* በሚል ላቀረበው ጥያቄ ችሎቱ *"...ተጠሪ የስራ መደቡ ይሰጠኝ በማለት ያቀረቡት ክስ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ባለመሆኑ የወል የስራ ክርክር አይደለም፡፡ በመሆኑም ጉዳዩን ለማየት የስረ-ነገር ስልጣን ያለው ፍርድ ቤት እንጂ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አይደለም፡፡ ስለሆነም ጉዳዩን ቦርዱ ለማየት ስልጣን አለው ተብሎ የተሠጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝተናል፡፡"* ሲል ሚያዚያ 12 ቀን 2002 ዓ.ም ከገጽ 269-270 ድረስ የሰጠውን ውሳኔ በመመልከት ብቻ በጉዳዩ ላይ በሰበር ችሎቱም ቢሆን የጠራ አቋም አለ ብሎ ለማለት አያስደፍርም፡፡

ወይም የፌደራል በሚል ለመከፋፈል መሰረት ሊሆን አይችልም ማለት ነው፡፡[199] ይሁን እንጅ ጉዳዩ የፌደራል ነው ወይስ የክልል ፍ/ቤቶች ስልጣን ከሚለው ባለፈ ለጥያቄው መነሻ የሆነው ጉዳይ ከተከራካሪ ወገኖች በፌደራል አልያም በክልል መኖር ወይም መመዝገብ ከሚለው ባለፈ የሁለት የተለያዩ ሀገራትን ሕጎች አተገባበር/አፈጻጸም መሰረት ያደረገ ይህም ማለት የአለም አቀፍ የግለሰብ ሕግን ጥያቄ የሚያስነሳ ከሆነ ግን ከዚህ በተለዬ ሁኔታ ሊስተናግ የሚችል መሆኑን ግምት ውስጥ ማስገባት ይገባል፡፡[200]

በዚህም መሰረት የመደበኛ ፍ/ቤት የስራ ክርክር ችሎቶች እንዲሁም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚከተለው የዳኝነት ስልጣን ተሰጥቷቸዋል፡፡

7.1 በመደበኛ ፍ/ቤቶች የሚዳኙ ጉዳዮች

7.1.1 የመጀመሪያ ደረጃ/የወረዳ ፍ/ቤት የዳኝነት ስልጣን[201]

- የክልል ወረዳ ፍ/ቤቶች የደሞዝና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችን፣
- ስንብትን ጨምሮ ሌሎች የዲሲፐሊን እርምጃዎች፣
- የሥራ ውል መቋረጥ/መሰረዝ፣
- የሥራ ሰዓትን፣ የተከፋይ ሂሳብን፣ ፈቃድንና ዕረፍትን፣
- የአገልግሎትና የስንብት ማስረጃ ሰርተፍኬት መስጠትን፣
- የጉዳት ካሳን፣ የደረጃ ዕድገት፣ ዝውውር፣ ስልጠናና የመሳሰሉትን እንዲሁም
- በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በዚህ አዋጅ መሰረት የሚቀርብ ማናቸውንም የጥፋትና ደንብ መተላለፍ ክሶችን የመዳኘት ስልጣን ተሰጥቷቸዋል፡፡

7.1.2 የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች የዳኝነት ስልጣን[202]

ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ጋር በተያያዘ የሚቀርቡ ጉዳዮችን በተመለከተ የክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች የይግባኝ ስልጣን ብቻ ነው ያላቸው፡፡ በዚህም መሰረት፡-

---

[199] የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 17 ሰ/መ/ቁ/ 95638 በአመልካች ኢስት ሲምንት አ/ማ እና በተጠሪ አቶ ዘላለም ታደሰ መካከል በነበረው ጉዳይ የሰጠው ውሳኔ፡፡
[200] ዝኒ ከማሁ ቅጽ 11፣ ሰ/መ/ቁ/ 60685፣ ገጽ 174፣ በአመልካች አቶ በዛብህ እሸቴ እና በተጠሪ ሳሊኒ ኮንስትራክሽን ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር በቀን 21/06/2003 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡
- እንዲሁም የፌደራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 1234/2013 ዓ.ም፣ አንቀጽ 5(1)(ሠ)፣ ሀያ ሰባተኛ ዓመት ቁጥር 26፣ አዲስ አበባ ሚያዚያ 18 ቀን 2013 ዓ.ም፡፡
[201] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 139(1)፡፡
[202] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 140፡፡

- የመጀመሪያ ደረጃ/የወረዳ ፍ/ቤት የሰጠውን ውሳኔ በመቃወም፣
- የሥራ ክርክር ስልጣንን በመቃወም፣
- የማህበር ምዝገባን/ስረዛን በመቃወም ምኒስቴሩ የሚሰጠውን ውሳኔ በመቃወም፣
- የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የሚሰጠውን ትዕዛዝ በመቃወም፣
- በአንቀጽ 20(3) መሰረት /መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው ማገድን ተከትሎ/ ምኒስቴሩ (በክልል ደረጃ ደግሞ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ) የሚሰጠውን ውሳኔ በመቃወም እንዲሁም በአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ በተሰጠው ውሳኔ <u>**የሕግ ነጥብ**</u> ላይ የሚቀርቡ ይግባኞችን የማየት ስልጣን አላቸው።

ከዚህም በተጨማሪ የክልሉ ከፍተኛ ፍ/ቤት በይግባኝ አይቶ የሚሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ በሰበር የሚቀርብ ካልሆነ በስተቀር በፍሬ ነገር ረገድ የመጨረሻ ነው።[203]

7.2 በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚታዩ ጉዳዮች

7.2.1 የጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን[204]

ጊዜያዊ ቦርዱ በሥራ ደንብ ወይም በኅብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰንን በተመለከተ

- የአየር መንገድ አገልግሎት፣
- የኤሌክትሪክ/መብራት ሀይል አገልግሎት፣
- የውሃና የከተማ ጽዳት አገልግሎት የሚሰጡ ተቋማት፣
- የከተማ ቀላል ባቡር ትራንስፖርት፣
- የከተማ አውቶብስ አገልግሎት፣
- ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድሀኒት ማከፋፈያ ድርጅቶችና የመድሀኒት መሸጫ ቤቶች፣ የእሳት አደጋ አገልግሎትና
- የቴሌ ኮሙኒኬሽን አገልግሎት ድርጅቶች ጋር በተገናኘ የሚቀርቡ ጉዳዮችን የማየት (ተከራካሪዎችን የማስታረቅ፣ ትዕዛዝ እና ውሳኔ የመስጠት) ስልጣን አለው።

[203] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 140(2)
[204] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 137፣ 143(3)፣ 148(2) እንዲሁም አንቀጽ 145(2፣ 3 እና 4)።

7.2.2 የቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን፡-[205]

ጉዳዮች በቅድሚያ በአስማሚው አካል ታይተው ካልተፈቱ በአንቀጽ 137(2) የተመለከቱትን (ህዝባዊ አገልግሎት የሚሰጡ) ድርጅቶች ጨምሮ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ የሚከተሉትን ጉዳዮች ተቀብሎ የማከራከርና የመወሰን (ተከራካሪዎችን የማስታረቅ፣ ትዕዛዝ እና ውሳኔ የመስጠት) ስልጣን ተሰጥቶታል፡፡

- አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን መመስረት፣
- የሕብረት ስምምነት መዋዋልን፣ ማሻሻልን፣ ፀንቶ የሚቆይበትንና የሚፈርስበትን፣
- በሕብረት ስምምነት/በሥራ ደንብ ድንጋጌዎች ላይ የሚነሱ የትርጉም ክርክሮች፣
- የሠራተኞች አቀጣጠርና የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ስርዓት፣
- አጠቃላይ የሠራተኞችንና የድርጅቱን ህልውና የሚነኩ ጉዳዮች፣
- ዕድገትን፣ ዝውውርንና ስልጠናን በተመለከተ አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶች ላይ፣
- የሠራተኞችን ቅነሳ እንዲሁም

በአንቀጽ 161 ላይ የተመለከቱትን ሕገ-ወጥ ተግባራት (ከውሳኔ በፊት የሚደረግን የሥራ ማቆም/መዝጋትን፣ የተሰጠን ውሳኔ ላለመፈጸም የሚደረግ እምቢተኝነትን/የሥራ ማቆምን) በተመለከተ የሚቀርቡ ጉዳዮችን ቋሚ ቦርዱ ያያል፡፡

በተሻረው አዋጅ አንቀጽ 142(1)(ሀ) ላይ ***"ስለደመወዝና ጥቅማጥቅም አወሳሰን"*** በሚል ተቀምጦ የነበረው በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 143(1)(ሀ) ላይ ***"በሥራ ደንብ ወይም በኅብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን"*** በሚል የተቀመጠ ከመሆኑ አንጻር ለክርክር መነሻ ሆኖ የቀረበው ደመወዝና ጥቅማ-ጥቅም በሥራ ደንብ ወይም በህብረት ስምምነት ተወስኖ ያለቀለት/ያደረ ከሆነ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ይህንን ተከትሎ ለሚቀርብለት ጥያቄ ትዕዛዝና ውሳኔ ሊሰጥበት እንዲችል አድርጎታል፡፡ ይህ ደግሞ ከዚህ በፊት ቋሚ ቦርዱ ከሚያያቸው ጉዳዮች ውጭ ሆኖ የነበረው ጥቅል የደመወዝና ጥቅማ-ጥቅም አወሳሰን ጥያቄ አሁን ላይ ጠቦ በሥራ ደንብ ወይም በኅብረት ስምምነት ያልተወሰኑ የደመወዝና ሌሎች ጥቅማ-ጥቅሞች ብቻ እንዲሆኑ ተደርጓል፡፡ ይህንን ተከትሎ በድንጋጌው እና ከቦርዱ ስልጣን ጋር በተያያዘ ሲነሳ የነበረውን ጥያቄ ምላሽ ለመስጠት ተችሏል፡፡

[205] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 143(1) እና አንቀጽ 148(1)፡፡

ይሁን እንጅ ከአዋጅ አንቀጽ 139(1)(ሠ) እና 143(1)(ሠ እና ሰ) አንጻር ከላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው **ከዝውውር፣ ከደረጃና ዕድገት እንዲሁም ከስልጠና ጋር የተገናኙ ጉዳዮችን ተከትለው የሚቀርቡ ክርክሮችን የማየት ስልጣኑ ለመደበኛ ፍ/ቤት የሥራ ክርክር ችሎትም ለቦርድም የተሰጠ** ከመሆኑ አንጻርና ከድንጋጌዎቹ አቀራረጽ አኳያ በዚህ ዙሪያ የሚነሱ ክርክሮችን **የግል** እና **የወል** በማለት ከፋፍሎ ለማስተናገድ ያለመ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል፡፡ የክፍፍሉ መሰረትም ሊሆን የሚችለው ከዝውውር፣ ከደረጃ ዕድገት እንዲሁም ከስልጠና ጋር በተያያዘ የሚነሱ ክሶችን የግል የሥራ ክርክር በማድረግ አከራክሮ የመዳኘት ሥልጣኑን ለመደበኛ ፍርድ ቤት እንዲሁም በእነዚህ ዙሪያ አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶችን የሚመለከቱ ክሶችን ደግሞ የወል የሥራ ክርክር በማድረግ ቦርዱ አከራክሮ እንዲወስን ስልጣን የተሰጠው መሆኑን ነው፡፡ ለምን ቢባል ከድንጋጌዎቹ በግልጽ ለመረዳት እንደሚቻለው በጉዳዮቹ ዙሪያ ቦርዱ ስልጣን እንዲኖረው የተፈለገው እያንዳንዱ ሠራተኛ ያለአግባብ ተዛወርኩኝ፣ የደረጃ ዕድገትም ሆነ የስልጠና ዕድል አጣሁኝ/ተከለከልኩኝ በሚል የሚቀርቡ ክሶችን ሳይሆን አጠቃላይ ሥርዓቱን በሚመለከት የሚቀርቡ ክሶችን በሚመለከት ነው ለማለት ይቻላል፡፡ የአንቀጹን ፊደል (ሰ)ም በዚሁ አግባብ እንዲስተካከል ታስቦ መጠነኛ የቃላት ለውጥ የተደረገበት መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

ይሁን እንጅ ይህንን አቋም በሁለት ምክንያቶች በተቃራኒው ለመሞገት በሩ ክፍት ነው፡፡ የመጀመሪያውና ዋናው ምክንያት ቀደም ሲል ለመግለጽ እንደተሞከረው እያንዳንዱ ሠራተኛ ያለአግባብ ተዛወርኩኝ፣ የደረጃ ዕድገትም ሆነ የስልጠና ዕድል አጣሁኝ/ተከለከልኩኝ በሚል የሚያቀርባቸው ክሶችም ቢሆኑ በእያንዳንዱ ሠራተኛ በተናጠል የሚቀርቡ ከመሆናቸው ውጭ ለሚቀርቡ ክሶችም ሆነ ለፍ/ቤቱ ክርክር ጭብጥ መሰረት የሚሆነው ከጉዳዮቹ ጋር በተያያዘ በድርጅቱ/በአሠሪው በኩል ያለው ያለው የዝውውር፣ የደረጃ ዕድገት እንዲሁም የስልጠና ስርዓት ምን ይመስላ የሚለው ጥያቄ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር ለተነሳው ጉዳይ ተገቢውን ምላሽ ለመስጠት የግድ ይህንን ስርዓት መፈተሽ ይገባል፡፡ ይህ ከሆነ ደግሞ የክሱ አቀራረብ ስርዓትና የክስ አቅራቢው ማንነት ይለይ ካሆነ በስተቀር በተጨባጭ ለመደበኛው ፍ/ቤትና ለቦርዱ ከዚህ አንጻር በተሰጠው የዳኝነት ስልጣን ላይ በግልጽ የሚታይ ልዩነት አለ ለማለት አያስደፍርም፡፡

ከዚህም ባሻገር አሠሪው የሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶችም ቢሆኑ በተግባር ጥያቄ ውስጥ የሚወድቁት እንዲህ አይነት ክስ በሚቀርብበት ጊዜ ካልሆነ በስተቀር ራሳቸውን ችለው የክስ አጀንዳ የሚሆኑበት አጋጣሚ ብዙም የተለመደ ካለመሆኑ አኳያ ችግሩን ውስብስብ

የሚያደርገው መሆኑ አይቀርም፡፡ ከዚህ በተለዬ ሁኔታ ምን አልባት ከጉዳዮቹ ጋር በተያያዘ አሠሪው የሚያወጣቸውን የአፈጻጸም ስርዓቶች ተከትሎ ክርክር ይነሳል ቢባል እንኳ ሊነሳ የሚችለው የሕብረት ስምምነት በሚታደስበት ጊዜ አልያም በየትኛውም አጋጣሚና ጊዜ የሕብረት ስምምነት ጥሰት ተፈጽሟል በሚባልበት ጊዜ ሁሉ ነው፡፡ በእንዲህ አይነት ሁኔታ ደግሞ የሕብረት ስምምነቱን ተከትሎ በሚነሳው ጥያቄ ላይ እነዚህ ሁኔታዎችም የክርክሩ አካል ሊሆኑ የሚችሉበት አጋጣሚ ያለ ከመሆኑ አንጻር አሠሪው ስለሚወስዳቸው የአፈጻጸም ስርዓቶች በተለዬ ሁኔታ መደንገግም አስፈላጊ ላይሆን ይችላል፡፡

በሁለተኛ ደረጃ ቀደም ሲል ያነሳነው ሀሳብ ድንጋጌዎቹ *"ክስ"* እና *"አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓት"* በሚል ካስቀመጡት ልዩነት በመነሳት የሚመነጭ ቢሆንም የቦርዱ ብቻ ስልጣን ከሆኑት መካከል አንዱ የሆነውንና ቅጥርን የሚመለከተውን ጉዳይ ብናይ ደግሞ *"ስለሠራተኛ አቀጣጠርና ደረጃ እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤"* *("procedure of employment and promotion of workers;"*[206] (ሰረዝ የተጨመረ) በሚል የተቀመጠ ከመሆኑ አንጻር አዋጁ ክስ እና የአፈጻጸም ስርዓት በሚል ለመለየት የሞከረበት አግባብም ቢሆን በትክክል ያን ያህል የታሰበበት ነው ለማለት አይቻልም፡፡ ለምን ቢባል ቦርዱ የአፈጻጸም ስርዓትን የሚመለከቱ አጠቃላይ ሁኔታዎችን እንዲመለከት ተፈልጎ የተቀረጸ ቢሆን ኖሮ የሠራተኛ ቅጥርን የሚመለከቱ ክሶችን ደግሞ መደበኛ ፍ/ቤቶች እዲያዩ ተመሳሳይ በሆነ ሁኔታ ስልጣን ሊሰጣቸው በተገባም ነበር፡፡ ከዚህ ጋር በተያያዘ ያለው ችግር በዚህም ሳያበቃ ከላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው ከጉዳዮቹ ጋር በተያያዘ የሚነሱ ክርክሮችን ቀደም ሲል በተኬደበት አግባብ ለማስተናገድ ቢሞከር እንኳን የቦርዱ ብቸኛ ስልጣን በሆነው አንቀጽ 143(1)(ሠ) ላይ በግልጽ እንደተጠቀሰው ድንጋጌው ከሠራተኛ ቅጥር ባሻገር የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ስርዓትንም ጭምር የሚመለከት ከመሆኑ አንጻር በተለይ **የደረጃ ዕድገትን** ተከትለው የሚነሱ ክርክሮችን በተመለከተ አሁንም ቢሆን የሚነሳው ጥያቄ እንዳለ መቀጠሉን የማይቀር ያደርገዋል፡፡

ሌላው መረሳት የሌለበት ነገር ቢኖር በእነዚህ ቦርዶች ማለትም በቋሚም ይሁን በጊዜያዊ ቦርዶች በክርክር ሂደት የተረጋገጡ ፍሬ ነገሮች ሁሉ የመጨረሻ በመሆናቸው በይግባኝ ችሎቱ ክርክር የማይነሳባቸው መሆኑ ነው፡፡[207]

---

[206] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 143(1)(ሠ)
[207] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 154፡፡

7.3 የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚሰጧቸውን ውሳኔዎች በይግባኝ የማየት ስልጣን[208]

የፌደራሉም ሆነ የክልሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች በስር ፍርድ ቤቶች የተሰጡ ውሳኔዎችን በይግባኝ ከሚያዩበት መደበኛ የይግባኝ ስልጣናቸው ውጭ በቋሚ ወይም ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ በተሰጠ ውሳኔ ላይ **በሕግ ነጥብ** ላይ (በሕግ በኩል ስህተት ተሰርቶ ውሳኔው ተዛብቷል በሚል) የሚቀርብ ይግባኝን የማየት ስልጣን አላቸው፡፡ ይሁን እንጅ በዚህ አግባብ በይግባኝ የሚሰጡ ውሳኔዎች ልክ ከመደበኛ ፍርድ ቤቶች ተነስተው በይግባኝ ለከፍተኛ ፍርድ ቤት ቀርበው እንደሚወሰኑ ውሳኔዎች ሁሉ የመጨረሻ መሆን አለመሆናቸው በአዋጁ ላይ በግልጽ አልተቀመጠም፡፡ በዚህም ምክንያት እንደ መደበኛ ፍርድ ቤቶች ውሳኔዎች ሁሉ በመሰረታዊ የሕግ ስህተት በሰበር ካልቀረበ በስተቀር በዚህ አግባብ በይግባኝ የሚሰጥ ውሳኔ የመጨረሻ ነው በሚል በተመሳሳይ መልኩ ለማስኬድም ይሁን በተቃራኒው ሕጉ በግልጽ እስካልከለከለ ድረስ ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች በይግባኝ አይተው በሚሰጡት ውሳኔ ላይ ቅሬታ ያለው ወገን ለጠቅላይ ፍ/ቤቶች ይግባኝ መጠየቅ ይችላል ወይ የሚለው ጥያቄ አከራካሪ ነው፡፡

[208] -ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 141 እና 155፡፡
-እንዲሁም በአጠቃላይ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ጋር በተያያዘ የሚነሱ የሥራ ክርክሮች አፈታት ሂደትን በተመለከተ ከላይ በግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 195ን ይመልከቷል፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. ከአዋጁ አንቀጽ 139(1)(ሠ) እና 143(1)(ሠ እና ሰ) አንጻር ከዝውውር፣ ከደረጃና ዕድገት እንዲሁም ከስልጠና ጋር የተገናኙ ጉዳዮችን ተከትለው የሚቀርቡ ክርክሮችን የማየት ስልጣን የተሰጠው ለፍ/ቤት ነው ወይስ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ነው?
2. በአዋጁ አንቀጽ 140(2) መሰረት በይግባኝ የሚሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ በሰበር የሚቀርብ ካልሆነ በስተቀር በፍሬ-ነገር ረገድ የመጨረሻ መሆኑ ከዜጎች የይግባኝ መብት አንጻር እንዴት ይታያል?
3. የሥራ ክርክሮችን የግል/የወል በሚል ለመለየት የሚያስችሉት ሁኔታዎች ምንድን ናቸው?
4. ወደ ሥራችን እንመለስ በሚል በተጠየቀ ዳኝነት ፍ/ቤቱ ወደሥራው መመለሳቸው ቀርቶ ተገቢው ካሳ ተከፍሎ ከሥራ ሊሰናበቱ ይገባል በሚል የሚሰጠው ውሳኔ ከመጀመሪያውም ያልተጠዬቀ ዳኝነት ነው ያስብለዋል?
5. ጉዳዩ የቀረበለት የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ የሥራ ቅነሳን በተመለከተ የቀረበውን ጉዳይ አይቶ የተደረገው ቅነሳ ሕገ-ወጥ ነው በሚል ወደ ሥራቸው እንዲመለሱ ቢወስንም ሠራተኞች ወደ ሥራችን መመለስ ስለማንፈልግ ተገቢው ክፍያ ተፈጽሞልን እንሰናበት የሚል ጥያቄ ቢያቀርቡ ይህንን የክፍያ ጥያቄ ቦርዱ ማየት ይችላል?
6. በአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ የተሰጡ ውሳኔዎችን በይግባኝ ከማየት አንጻር በአዲሱ እና በተሻረው አዋጅ መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው?

ክፍል ስምንት

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የይርጋ ጊዜ

የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁን ተከትለው የሚመሰረቱ የቅጥር ግንኙነቶችን መሰረት አድርገው የሚፈጠሩ መብትና ግዴታዎች ተግባራዊ ከመደረግ ቀሪ ሊደረጉ ከሚችሉባቸው መንገዶች መካከል አንዱ አዋጁ ራሱ ያስቀመጠው የይርጋ ጊዜ (የጊዜ ገደብ ማለፍ) ነው፡፡ በዚህም መሰረት በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠሩ መብትና ግዴታዎች እንደሌሎቹ በይርጋ ጊዜ ምክንያት እንደሚታገዱ ጥያቄዎች ሁሉ ከተወሰነ ጊዜ ማለፍ በኋላ መጠየቅ የማይቻሉ ሊሆኑ እንደሚችሉ አዋጁ ራሱ በግልጽ አመላክቷል፡፡[209]

የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትን ተከትለው ሊነሱ የሚችሉ ማናቸውም ጥያቄዎች በአምስት የተለያዩ የጊዜ ገደቦች በይርጋ ሊታገዱ የሚችሉ መሆኑን ስለዚሁ ጉዳይ ከሚያወራው ከአዋጁ የይርጋ ክፍል በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል፡፡ በዚህም መሰረት በመጀመሪያ ደረጃ አንድ የስራ ውሉ የተቋረጠበት ሰራተኛ የስራ ውሉ የተቋረጠው በህገ-ወጥ መንገድ ነው በሚል የስራ ውሉ መቋረጥ ህገ-ወጥ ነው ተብሎለት ወደ ስራው እንዲመለስ የሚያቀርበው ጥያቄ በሶስት ወር የይርጋ ጊዜ ሊታገድ የሚችልበት ሁኔታ አንዱ ነው፡፡[210] የሥራ ውሉ ፀንቶ በሚቆይበት ወቅት የሚጠየቁ የደሞዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄዎች መጠየቅ ካለባቸው ጊዜ ጀምሮ በስድስት ወር መቅረብ አለባቸው፡፡[211] በሌላ በኩል የሥራ ውሉ መቋረጡን ተከትሎ ሊጠየቁ የሚችሉ ክፍያዎች ደግሞ በተመሳሳይ የጊዜ ገደብ በስድስት ወራት ውስጥ መቅረብ ካልቻሉ በይርጋ ምክንያት ቀሪ ይሆናሉ፡፡[212]

ምን አልባት ከላይ ባየናቸው ሁለት የመብት ጥያቄዎች መካከል ያለው ብቸኛ ልዩነት የሚቀርቡት ጥያቄዎች የሥራ ውሉ ፀንቶ ባለበትና በተቋረጠበት ጊዜ በሚል የተከፋፈሉ መሆናቸው ካልሆነ በስተቀር የይርጋ ጊዜ ገደቡን (የጊዜውን መጠን) በተመለከተ ግን አንዳችም ልዩነት የለባቸውም፡፡ ለምን ቢባል በሁለቱም ምክንያቶች የሚቀርቡት ጥያቄዎች መቅረብ ካለባቸው ጊዜ ጀምሮ ባሉት ስድስት ወራት ውስጥ ካልቀረቡ በስተቀር በተመሳሳይ ሁኔታ በይርጋ ምክንያት ቀሪ ይሆናሉ፡፡ ከዚህ በላይ የተጠቀሱት ሶስቱም የጊዜ ገደቦች መሰረት

[209] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 163፡፡
[210] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 163(2)፡፡
[211] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 163(3)፡፡
[212] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 163(4)፡፡

የሚያደርጉት የሚቀርቡት ጥቂዎች በአዋጁ በግልጽ ተለይተው የተቀመጡ ጉዳዮችን ነው፡፡ (የፌደራሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት በተለያዩ የሰበር ውሳኔዎች በትርጉም ያካተታቸው ጉዳዮች እንደተጠበቁ ሆነው፡፡)[213]

በሌላ በኩል በአዋጁ መሰረት የሚፈጠርን የአሠሪና ሠራተኛ በቅጥር ላይ የተመሰረተ ግንኙነት ተከትሎ በሚፈጠሩ አለመግባባቶች ምክንያት ከዚህ በላይ ራሱን የቻለና የተወሰነ የጊዜ ገደብ ከተቀመጠላቸውና ተለይተው ከተጠቀሱት ውጭ የሆኑ ጉዳዮች እንደዬ ጉዳዮቹ አይነት በአዋጁ የተለያዩ ድንጋጌዎች የታወቀ የጊዜ ገደብ ያልተቀመጠላቸው ከሆነ ወይም በሌሎች ህጎች ግልጽ የሆነ የጊዜ ገደብ ያልተቀመጠላቸው ከሆኑ በአንድ አመት የይርጋ ጊዜ ጥያቄዎችን የማቅረብ መብት ቀሪ የሚሆን መሆኑንም አዋጁ በግልጽ ደንግጓል፡፡[214]

በዚህ የጊዜ ገደብ ውስጥ ሊሸፈኑ ከሚችሉ የመብት ጥያቄዎች መካከል ለአብነት ለመጥቀስ ያህል አንድ ሰራተኛ በደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ቢሞት ወራሾች የሚያቀርቡት የካሳ ጥያቄ የሚስተናገደው በዚሁ የአንድ አመት የጊዜ ገደብ ነው፡፡[215] ከዚህም በተጨማሪ የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትን መሰረት አድርገው የተሰጡ ውሳኔዎችን በተመለከተ የሚቀርቡ የአፈጻጸም ጥያቄዎች የጊዜ ገደብ በፍ/ሔር ሥነ-ሥርዓት ሕጉ በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ሳይሆን በአንድ አመት የይርጋ ጊዜ ብቻ የተወሰኑ ናቸው፡፡[216] ከዚህ አንጻር በአዋጁ አንቀጽ 163(2)፣ (3) እና (4) መሰረት ከተጠቀሱት ውጭ የሆኑ፣ በአዋጁ ወይም በሌላ ሕግ ግልጽ የይርጋ ጊዜ ያልተቀመጠላቸው ከአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት የሚመነጩ የመብት ጥያቄዎች በአንድ አመት የጊዜ ገደብ ውስጥ መቅረብ አለባቸው ማለት ነው፡፡

ሌላውና በዚሁ አንቀጽ የተመላከተው ነገር በዚህ አዋጅ የተቀመጡት የጊዜ ገደቦች የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትን በተመለከተ ብቸኛ የጊዜ ገደቦች ባለመሆናቸው በአዋጁ ባልተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ በሌሎች ሕጎች የተቀመጡ የይርጋ ድንጋጌዎች እንደዬ አግባብነታቸው ተፈጻሚ የሚደረጉ

---

213 የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 6 በሰ/መ/ቁ/ 31217 በአመልካች የቴሌ ኮምኒኬሽን ኮርፖሬሽን እና በተጠሪ አቶ ጫሊ ሐሰን መካከል በነበረው ክርክር በአንቀጽ 162(3) መሰረት የሚቀርብን ጥያቄ የይርጋ ጊዜ የደሞዝ ጭማሪና የቦነስ ጥያቄዎችን ጭምር በሚያካትት መልኩ በቀን 14/09/2000 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

214 የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 163(1)፡፡

215 የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 18 በሰ/መ/ቁ/ 108785 በአመልካች ዩሴፌ ተክላ ህንፃ ስራ ተቋራጭ እና በተጠሪ ወ/ሮ ወርቅነሽ ጌታቸው መካከል በነበረው ክርክር በቀን 21/11/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

216 ዝኒ ከማሁ በቅጽ 11 በሰ/መ/ቁ/ 53527 በአመልካች የኢትዮጵያ ፖስታ አገልግሎት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ በዳሶ መልካቶ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 27/01/2003 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

መሆኑን ነው፡፡[217] በዚህ ረገድ ለምሳሌ የፕሮቪደንት ክፍያ ጥያቄ ቀሪ የሚሆነው በፍ/ሔር ህጉ ድንጋጌዎች መሰረት በአስር አመት የይርጋ ጊዜ ነው፡፡[218]

የይርጋ የጊዜ ገደብን በተመለከተ አንቀጽ 163 ዋነኛ ተጠቃሽ ቢሆንም ሌሎች የተለያዩ የመብት ጥያቄዎችን በጊዜ ገደብ ሊያስቀሩ የሚችሉ የይርጋ ድንጋጌዎች በተበታተነ ሁኔታም ቢሆን በአዋጁ ውስጥ የሚገኙ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡ ከነዚህ መካከልም በአዋጁ አንቀጽ 27(3) መሰረት አሰሪው የሥራ ውሉን ለማቋረጥ የሚችልበት መብት ምክንያቱን ካወቀበት ከ30 የሥራ ቀናት በኋላ፣ ሠራተኛው ደግሞ በአንቀጽ 33 መሰረት ከ15 የሥራ ቀናት በኋላ ሊጠቀምበት አለመቻሉ፤ በአንቀጽ 79(4) መሰረት ደግሞ የአመት ፈቃድ ከሁለት አመት በላይ ሊተላለፍና ሊጠየቅ የማይቻል መሆኑ እንዲሁም በአንቀጽ 189 መሰረት በዚህ አዋጅ የተጠቀሰ ጥፋት ከተፈጸመ ከአንድ አመት በኋላ የወንጀል ክስ ማቅረብ አለመቻሉን የሚገልጹ ድንጋጌዎችን ለአብነት መጥቀስ ይቻላል፡፡

ቀደም ሲል እንደተጠቀሰው በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ መሰረት የተቋቋሙ መብትና ግዴታዎች በዚህ አግባብ በጊዜ ገደብ ቀሪ ሊሆኑ የሚችሉ መሆኑ ቢታወቅም እነዚህ የጊዜ ገደቦች ግን መቆጠር የሚጀምሩት ከመቼ ጀምሮ ነው? የሚለውን ጥያቄም አዋጁ በግልጽ ምላሽ ይሰጣል፡፡ በዚህም መሰረት በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተወሰነ በስተቀር መብትና ግቴታው እንዲፈጸም ለመጠየቅ የሚችለው አካል ይህንን ጥያቄ ማቅረብ ከሚችልበት ቀን የሚቀጥለው ቀን ጀምሮ የይርጋ ጊዜው አንድ ብሎ መቆጠር ይጀምራል፡፡ ከዚህም በተጨማሪ የይርጋ ጊዜው ማብቂያ ቀን በዝግ ዕለት (ከሥራ ቀን ውጭ) የሚሆን ከሆነ የይርጋው ጊዜ በቀጣይ ባለው የስራ ቀን የሚያልቅ መሆኑንም አዋጁ በግልጽ አስቀምጧል፡፡[219]

የሚቀርቡ መብትና ግዴታዎችን ለማስቀረት የተቀመጡ የጊዜ ገደቦች በተለያዩ ምክንያቶች ተቋርጠው ሊቆዩ የሚችሉ መሆኑም መረሳት የለበትም፡፡ የይርጋ ጊዜ መቆጠርን የሚያቋርጡ ምክንያቶች ደግሞ የስራ ክርክርን ለሚወስን አካል ክስ ከቀረበ ይሔው አካል የመጨረሻ ውሳኔ እስከሚሰጥበት ድረስ ያለው ጊዜ፣[220] አዋጁን በሥራ ላይ ለማዋል ስልጣን ለተሰጠው አካል

---

[217] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 163(5)፡፡

[218] የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 6 ሰ/መ/ቁ/ 32545 በአመልካች አቶ ግርማ ሽፈራው እና በተጠሪ የክርስቲያን በጐ አድራጐት ልማት ድርጅት መካከል በነበረው ክርክር በቀን 14/09/2000 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[219] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 164፡፡

[220] የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 9 በሰ/መ/ቁ/ 36730 በአመልካች የኢትዮጵያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን እና በተጠሪ አቶ አማረ ገላው መካከል በነበረው ክርክር ከዚህ በፊት የሰጠውን ውሳኔ በመሻር

የቀረበ አቤቱታ ካለ ይሔው አካል ለቀረበው አቤቱታ በጽሁፍ ምላሽ እስከሚሰጥበት ጊዜ ድረስ እንዲሁም በልዩ ሁኔታ ከሶስት ጊዜ በላይ የማይቋረጥ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ተጠያቂው አካል ለጥያቄ አቅራቢው በከፊል ከፈጸመለት ወይም ጥያቄውን በጽሁፍ ያመነለት ከሆነ በእነዚህ ምክንያቶች አንድ የይርጋ ጊዜ መቆጠር ይቋረጣል፡፡[221]

ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ ከእነዚህ በአዋጁ በግልጽ ከተቀመጡት የይርጋ ጊዜ ማቋረጫ ምክንያቶች ባሻገር የስራ ክርክርን የማየት ስልጣን ያለው አካል የቀረበው ክስ በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ ያልቀረበው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት መሆኑን ካመነ የይርጋ ጊዜው ቢያልፍም እንኳ ከአቅም በላይ የሆነው ምክንያት ከተወገደ በአስር ቀናት ውስጥ የቀረበ ክስ ከሆነ ሊቀበለው የሚችልበትን መብትም አዋጁ ይፈቅዳል፡፡ በተለይም የሰራተኛው መታመም፣ በትዕዛዝ የሰራተኛው ከመደበኛው መኖሪያ ቦታው ውጭ መዛወር እንዲሁም የሰራተኛው ብሄራዊ ጥሪ ላይ መገኘት የሚሉት ምክንያቶች መኖራቸው ከተረጋገጠ የይርጋ ጊዜው ቢያልፍም እነዚህ ምክንያቶች በተወገዱ በአስር ቀናት ውስጥ የሚቀርቡ ክሶች ተቀባይነት አላቸው፡፡[222]

በአጠቃላይ የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነትን ተከትለው የሚፈጠሩ መብትና ግዴታዎችን አስመልክቶ የሚቀርቡ ጥያቄዎች ከላይ በተገለጸው መልኩ በጊዜ ገደብ ማለፍ ምክንያት ብቻ ቀሪ ሊሆኑ እንደሚችሉ ቢቀመጥም ይህ ሊሆን የሚችለው ግን ይህንን የይርጋ ጊዜ መጠቀም የሚፈልገው አካል የይርጋ ጊዜውን ማለፍ እንደመቃወሚያ ካነሳው ብቻ ነው፡፡ ይህ እንዲሆን ካልፈለገ ግን የይርጋ ጊዜ መቃወሚያውን አለማንሳት ወይም መተው ይችላል፡፡ ይሁን እንጅ የጊዜ ገደቡ ከማለቁ በፊት ይህንን መብቱን ለመተው የሚደረግ መስማማት ምንም አይነት ህጋዊ ውጤት አይኖረውም፡፡[223]

በዚህም ምክንያት የሥራ ክርክርን የማየት ስልጣን ያላቸው አካላት በመሰረታዊ ሕጎች[224] ላይ የተቀመጡ የይርጋ ጊዜ መቃወሚያን በራሳቸው የሚያነሱበት የሕግ መሰረት

ስልጣን ለሌለው አካልም ቢሆን የቀረበ ክርክር የይርጋ ጊዜ መቆጠርን ያቋርጣል በሚል በቀን 30/11/2002 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

221 የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 165፡፡

222 ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 167፡፡

223 ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 166፡፡

224 የፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 1856(2)፡፡

አይኖራቸውም፡፡[225] ይሁን እንጅ ዳኞች ወይም የስራ ክርክርን የማየት ስልጣን ያላቸው አካላት የይርጋ መቃወሚያን በራሳቸው ማንሳት የማይችሉት የይርጋ ጊዜ ገደቡ ስነ-ስርዓታዊ /የስነ-ስርዓት ህግን የሚመለከት/ (procedural period of limitation) ካልሆነ ብቻ ነው፡፡ ለምሳሌ አንድ ይግባኝ ማቅረብ የሚፈልግ አካል ይግባኙን ማቅረብ በሚችልበት ጊዜ ውስጥ ይግባኙን ሳያቀርብ ቀርቶ ጊዜው ካለፈ በኋላ ቢያቀርብና ሌላኛው ወገን ባይቃወም ስላልተቃወመ ብቻ ክርክሩ ሊቀጥል አይችልም፡፡ በመሆኑም በእንዲህ አይነት ሁኔታ ዳኞች ወይም ክርክሩን የማየት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት በራሳቸው መቃወሚያውን የማንሳት ግዴታ አለባቸው፡፡[226]

[225] የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 8 በሰ/መ/ቁ/ 37573 በአመልካች የውሃ ሥራዎች ኮንስትራክሽን ድርጅት እና በተጠሪ አቶ መሐመድ አደም መካከል በነበረው ክርክር በቀን 16/03/2001 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

[226] የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 1 በሰ/መ/ቁ/ 17361 በአመልካች ወ/ሮ ጋዲሴ ኢርጌ እና በተጠሪ ወ/ሮ ወርቅአንጥፉ በቀለ መካከል በነበረ ክርክር በቀን 25/11/1997 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

የመወያያ ጥያቄዎች

1. የአመት እረፍት ክፍያ በይርጋ ጊዜ ቀሪ ሊሆን የሚችለው በምን ያህል ጊዜ ነው?
2. በይርጋ አቆጣጠር ጊዜ የጳጉሜ ወር ትቆጠራለች ወይስ አትቆጠርም፡፡ በተለይ ከፍትሐብሔር ሕጉ አንቀጽ 1860(3) አንጻር?
3. አንድ ሠራተኛ ከታህሳስ-ነሀሴ 2012 ዓ.ም ድረስ ይከፈለኝ የነበረው የደመወዝ ልዩነት በየወሩ 3,000.00 ብር በዘጠኝ ወራት ተባዝቶ በድምሩ ብር 27,000.00 አሠሪው ሊከፍለኝ ይገባል በማለት ታህሳስ 1 ቀን 2013 ዓ.ም ክስ ቢያቀርብ የጠየቀው ቀሪ ክፍያ ሊከፈለው ይገባል ይላሉ? ይገባል ካሉ ለምንና እንዴት?
4. የክፍያ ጥያቄ ማቅረቢያ ጊዜው ካለፈ በኋላ ወደ ሥራ መመለስ የይርጋ ጊዜውን ቀሪ ሊያደርገው ይችላል?
5. የይርጋ ጊዜው መቆጠር የሚጀምረው የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ ነው ወይስ ሠራተኛው ይህንኑ ካወቀበት ጊዜ ጀምሮ?

ዋቢዎች

❖ ሕግጋት፡-

1. የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐፐሊክ ሕገ-መንግስት፣ አዋጅ ቁጥር 1/1987 ዓ.ም፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1፣ ነሀሴ 15 ቀን 1987 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ
2. የኢትዮጵያ ንጉሰ-ነገስት መንግስት የፍትሐብሔር ሕግ፣ ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1/1952 ዓ.ም፣ 1952 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ
3. የፌደራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 1234/2013 ዓ.ም
4. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ 25ኛ አመት ቁጥር 89፣ ነሀሴ 30 ቀን 2011 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ
5. ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ የወጣ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ 10 አመት ቁጥር 12፣ አዲስ አበባ የካቲት 18 ቀን 1996 ዓ.ም (ከነማሻሻያዎቹ (አዋጅ ቁጥር 466/1997 ዓ.ም እና አዋጅ ቁጥር 494/1998 ዓ.ም))
6. የኢትዮጵያ የውጭ ሀገር ሥራ ስምሪት አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 923/2008 ዓ.ም፣ ሀያ ሁለተኛ አመት ቁጥር 44፣ አዲስ አበባ የካቲት 11 ቀን 2008 ዓ.ም፣ (በአዋጅ ቁጥር 1046/2013 ዓ.ም እንደተሻሻለ)
7. የፌዴራሉ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 ዓ.ም፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ 24ኛ አመት ቁጥር 12፣ አዲስ አበባ ታህሳስ 6 ቀን 2010 ዓ.ም
8. የአብክመ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 253/2010 ዓ.ም፣ ዝክረ-ሕግ ጋዜጣ፣ ባህር ዳር 2010 ዓ.ም
9. የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 1233/2013 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ 27ኛ አመት ቁጥር 18፣ አዲስ አበባ ግንቦት 12 ቀን 2013 ዓ.ም
10. የአብክመ ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅን እንደገና ለማሻሻል የወጣ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 209/2006 ዓ.ም፣ ዝክረ-ሕግ ጋዜጣ፣ ባህር ዳር መጋቢት 1 ቀን 2008 ዓ.ም
11. የተሻሻለው የአማራ ብሐራዊ ክልላዊ መንግስት ዳኞች የሥነ-ምግባርና የዲሲፐሊን ደንብ፣ ደንብ ቁጥር 14/2007 ዓ.ም፣ ዝክረ-ሕግ ጋዜጣ፣ ሰኔ 5 ቀን 2007 ዓ.ም

12. የፌደራል ዐ/ያነ ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 44/1999 ዓ.ም እንዲሁም የአብክመ ዐ/ያነ-ሕግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 52/1999 ዓ.ም፡፡
13. የሀይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የሥራ ግንኙነቶች የምኒስትሮች ም/ቤት ደንብ ቁጥር 342/2007 ዓ.ም፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ ሀያ አንደኛ አመት ቁጥር 35፣ አዲስ አበባ የካቲት 22/2007 ዓ.ም
14. የኢፌድሪ የወንጀል ሕግ፣ አዋጅ ቁጥር 414/1996፣ ግንቦት 1 ቀን 1997 ዓ.ም፣ ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ድርጅት፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ
15. ማረሚያ ቁጥር 15/2012፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ ቁጥር 7፣ ታህሳስ 30 ቀን 2012 ዓ.ም

❖ **መፅሐፍት፡-**

1. አብርሃም ዮሐንስ፣ አሠሪና ሠራተኛ ሕግ፣ 2009 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡
2. አብርሃም ዮሐንስ፣ አሠሪና ሠራተኛ ሕግ የግል የሥራ ግንኙነት፣ 2ኛ የተሻሻለ ዕትም፣ 2013 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፣ አንከቡት አሳታሚ፡፡
3. በላቸው መኩሪያ፣ የኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ሕግ መሰረታዊ ነጥቦች፣ 2004 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡

❖ **የማሰልጠኛ/ማስተማሪያ ፅሑፎች**

1. Mahari Redae, Employment and Labor Law, Teaching Material, Prepared under the Sponsorship of the Justice and Legal System Research Institute, 2009 (Unpuplished)
2. ፀጋዬ ወርቅአየሁ፣ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕግ፣ ለወረዳ ዳኞችና ዐቃቤያነ-ሕግ ስልጠና የተዘጋጀ ማሰልጠኛ ሞጁል (ክፍል ሁለት)፣ የፌደራል የፍትሕ አካላት ማሰልጠኛ ማዕከል (የፌደራል የሕግና ፍትሕ ኢንስቲትዩት)፣ ሰኔ 2000 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡ (ያልታተመ)

❖ **መጽሔቶች/journals፡-**

1. የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት የሕግ መፅሔት፣ ቅጽ 6፣ ነሀሴ 2011 ዓ.ም
2. የአብክመ የፍትሕ ባለሙያዎች ማሰልጠኛና የሕግ ምርምር ኢንስቲትዩት የሕግ መፅሔት፣ ቅፅ 2 ቁጥር 1፣ ሰኔ 2007 ዓ.ም
3. Oromia Law Journal, Vol 6, No. 1, aviliable at፡ ttps://www.ajol.info/index.php/olj

❖ አለም አቀፍ ስምምነቶች፡-

1. Slavery Convention of the 1926 and the supplementary convention on the abolition of slavery, the slave trade, and institutions and practices similar to slavery ECOS Council resolution 608(XXI) of 30 April 1956, Geneva
2. Convention to abolish forced or compulsory labor No. 29/1930
3. Convention to Abolish Forced Labor, No.105/1957
4. The European Convention on Human Rights, Rome, 4th November 1950.
5. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966, entry into force 3 January 1976, Aviaable at https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf

❖ ልዩ ልዩ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች