



# የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ህግና ህገመንግስቱ

(ጥቅል 1)

አዘጋጅ:-

አህመድ ጀማል

ለዳኞችና ዓቃቢያነ ሕግ ስልጠና የተዘጋጀ

ሰኔ 2000 ዓ/ም

## ማውጫ

የሞጁሉ መግቢያ-----	2
ክፍል 1. የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ትርጉምና አስፈላጊነት-----	3
1.1. ትርጉም-----	4
1.1.1. የስራ ውል-----	4
1.1.2. የአሰሪና ሰራተኛ ማንነት-----	6
1.1.3. የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን -----	7
የመወያያ ጥያቄዎች-----	9
1.2. የአሰሪና ሰራተኛ ህግ አስፈላጊነት-----	10
1.2.1. የሰራተኛ ጥቅሞችን ማስከበር-----	11
1.2.2. የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ከኢንቨስትመንት አንጻር -----	13
የመወያያ ጥያቄዎች-----	16
1.2.3. የአሰሪና ሰራተኛ ህግና ህገመንግስት-----	16
ክፍል 2. የአሰሪና ሰራተኛ መብትና ግዴታዎች-----	19
2.1. የአሰሪና ሰራተኛ ግዴታዎች-----	20
2.1.1. የአሰሪው ግዴታዎች-----	20
2.1.2. የሰራተኛው ግዴታዎች-----	22
የመወያያ ጥያቄዎች-----	24
2.2. የስራ ውልን ስለማግድ-----	24
የመወያያ ጥያቄዎች-----	26
2.3. የስራ ውልን ስለማቋረጥ-----	27
2.3.1. የስራ ውል የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች-----	27
2.3.2. የስራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች-----	29
የመወያያ ጥያቄዎች-----	35
2.4. የስራ እረፍትና ፈቃድ-----	38
ዋቢ ጽሁፎችና ሰነዶች-----	42

## የሞጁሉ መግቢያ

የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ከሌሎች እንደ የወንጀል፣ የቤተሰብ፣ እና የንብረት ህግን ከተመለከቱ የህግ ዘርፎች አንጻር ሲታይ የቅርብ ዘመን ታሪክ አላቸው ከሚባሉ ህጎች የሚመደብ ነው። በኋላ ላይ በስፋት እንደምናየው ከመነሻው የካፒታሊስቱን ስርአት ተከትሎ በሰራተኞች ላይ ይደርስ የነበረውን አስከፊ ብዝበዛ እና የስራ ሁኔታ ለማስቀረት ሲባል የተመሰረተ የህግ ክፍል ነው። ይህ የህግ ዘርፍ በሂደት የሶሻሊስት ርእዮት በሚከተሉ ሀገሮች በሰራተኞች መብቶች ላይ ብቻ ያተኮረ እንዲሆን የተደረገ ቢሆንም አሁን ሁን ግን የኢንቨስትመንት መስፋፋትን ከመሻት አንጻር በአብዛኛው የአለማችን ክፍል ሁለቱንም የስራ ግንኙነቱ ወገኖች ማለትም የሰራተኛውን መብቶች እና የአሰሪውን ጥቅሞች በሚያስከብር መልኩ እየተቀረጸ የሚገኝ ነው።

አገራችንም ብትሆን ተመሳሳይ ሂደት ውስጥ ያለፈች ሲሆን አሁን በስራ ላይ ያለው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996ም ከመግቢያውም ሆነ ከዝርዝር ይዘቱ ህጉ የስራ ግንኙነቱ በህጉ በተቀመጡ የሁለቱም ወገኖች መብትና ግዴታዎች ላይ ተመስርቶ በመሀከላቸው ኢንዱስትሪያዊ ሰላምን በማስፈን እና በዚህም በአገሪቱ የልማት እንቅስቃሴ ውስጥ የድርሻቸውን መወጣት እንዲችሉ ማስቻልን ያለመ እንደ ሆነ መገንዘብ ይቻላል።

ይህ ህግ ያለመው ግብ ይሳካ ዘንድ አዋጁ አስፈላጊ የሆኑ መብትና ግዴታዎችን የያዘ መሆኑ ብቻ ሳይሆን እንደ ፍርድ ቤት ባሉና በሌሎች ተቋማት የሚኖረው ተፈጻሚነት ወሳኝነት ይኖረዋል። ይህ ስልጠናም ሰልጣኞች ወደፊት በስራ ላይ ሲሰማሩ ለአፈጻጸሙ ውጤታማነት ይረዳቸው ዘንድ የታለመ ነው። ስለሆነም ሰልጣኞች ወደፊት በስራ ላይ ሊያጋጥሟቸው በሚችሉ ዋና ዋና ርእሰ ጉዳዮች ላይ በማተኮር በተለይም ስለ ህጉ ትረጉም፣ የተፈጻሚነት ወሰን፣ አስፈላጊነት፣ እና በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ስለ ሚኖሩ የግል መብትና ግዴታዎችን በዚህ ሞጁል የምንመለከት ይሆናል።

በመሆኑም ሰልጣኞች ይህ ክፍለ ትምህርት ሲጠናቀቅ:-

- የአሰሪ እና ሰራተኛ ማንነትን ይለያሉ
- የስራ ውል አመሰራረትን ያበራራሉ
- የአሰሪ እና ሰራተኛ የስራ ግንኙነት ምንነትን ይረዳሉ
- የህጉን ታሪካዊ እድገት ይዘረዝራሉ
- ሕጉ ከህገመንግስት ጋር ስላለው ግንኙነት ይረዳሉ
- ሕጉ ከኢንቨስትመንት አንጻር የሚኖረውን ጠቀሜታ ይለያሉ
- ከአሰሪና ሰራተኛ የግል መብትና ግዴታዎች ውስጥ የተወሰኑትን መብትና ግዴታዎች አጠቃቀምን ይረዳሉ

## **ክፍል 1**

### **የአሰሪና ሠራተኛ ሕግ ትርጉምና አስፈላጊነት**

ይህ ክፍል ትምህርት የሚመለከተው የአሰሪና ሠራተኛ ህግ አዋጅ ቁጥር 377/96 ነው። ወደ ህጉ ሌሎች ዝርዝር ጉዳዮች ከመግባታችን በፊት ህጉ የሚመራቸውን የስራ ግንኙነቶች ምንነት እና አስፈላጊነት በቅድሚያ መመልከቱ ተገቢ ነው። በመሆኑም ይህ ክፍል ሲጠናቀቅ ሰልጣኞች፡

- የህጉን ምንነት፡
- ህጉ የሚመራው የስራ ግንኙነት የትኞቹን እንደሆነ ፣
- ይህ ግንኙነት የሚመሠረትበትን የስራ ውል ምንነት
- በአዋጁ መሰረት አሠሪ እና ሠራተኛ ሊባሉ የሚችሉት የትኞቹ እንደሆኑ
- የአዋጁን የተፈጻሚነት ወሰን እና
- የህጉን አስፈላጊነት እና ከኢንቨስትመንትና ከህገመንግስት ጋር ያለውን ግንኙነት ይለያሉ።

## 1.1. ትርጉም

የአሰሪና ሠራተኛ ህግ በመሰረቱ በአሰሪና በሰራተኛ መካከል በሚደረግ የስራ ውል ላይ ተመስርቶ የሚፈጠሩ ግንኙነቶችን የሚመራ፣ የሚቆጣጠር ህግ ነው ተብሎ ሊገለጽ ይችላል። አሰሪ እና ሠራተኛ የሚሉት ስያሜዎች ሲታዩ ጠቅለል ያሉ ስያሜዎች ስለሆኑ እንደየሁኔታው የተለያዩ ሕጎችን የሚጠቁሙ ሊሆኑ ይችላሉ።

አንድ ወገን አሠሪ ሌላኛው ወገን ደግሞ ሠራተኛ ሊሆኑበት የሚችሉ በርካታ ዘርፎች ሲኖሩ እነዚህን ግንኙነቶች የሚመሩ የተለያዩ ህጎች ይኖራሉ። ለምሳሌ ያህል በፍትህብሔር ሕጉ የተመለከቱትን የስራ ግንኙነቶች በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የማይሸፈኑ እስከሆነ ድረስ ይህው ህግ ሲመራ የመንግስት አስተዳደር ሠራተኞችን (civil servants) የመንግስት አስተዳደር ሰራተኞች ሕግ ይመራል። በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 የሚመራው የአሰሪና ሠራተኛ ግንኙነት ይገኛል። ስለዚህም ይህ አዋጅ የትኞቹን አይነት የስራ ግንኙነቶች እንደ ሚመለከት ለመለየት በተፍታታ ሁኔታ ማየቱ አግባብነት ይኖረዋል።

### 1.1.1. የስራ ውል

የስራ ውል ትርጉም በ1952ቱ የፍታብሔር ሕግም በአዋጅ ቁጥር 377/96 ስርም ተደንግጎ ይገኛል። የፍታብሔር ሕጉ ቁጥር 2512፡-

*“የስራ ውል ማለት ከተዋዋሪዎቹ ወገን አንዱ፡ ሰራተኛው፤ ለሌላው ወገን ለአሰሪው አንድ ጉዝፍነት ያለው ወይም የአእምሮ ስራ በተወሰነ ወይም ባልተወሰነ ጊዜ ውስጥ አሰሪው ሊከፍለው በተገደበት አንድ ደሞዝ በርሱ አገልግሎትና በርሱ መሪነት ስራውን ለማከናወን ግዴታ የሚገባበት ውል ነው።”*

በማለት ያስቀምጠዋል። ከዚህ ትርጉም የስራ ውል ሁለት ወገኖች አንዱ አሰሪ ሌላኛው ሠራተኛ ሆነው አሠሪው ቁጥጥር እያደረገ ሠራተኛው ለሚሰራለት የጉልበት ወይም የዕውቅነት ስራ ደሞዝ የሚከፍልበት የስራ ግንኙነት የሚፈጥር ስምምነት እንደሆነ እንረዳለን። በተመሳሳይ ሁኔታ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ሕጉ አዋጁ ቁጥር 377/96 በአንቀጥ 4/1/ ስር የስራ ውል አመሰራረትን ሲያትት፡

*“ማንኛውም ሰው ደመወዝ እየተከፈለው በአሰሪ መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ስራ ለአሰሪው ለመስራት ቢሰማማ በሁለቱ መካከል የስራ ውል ይመሠረታል።”*

በማለት የስራ ውልን ትርጉም ይሰጣል። እንደሚታየው ሁለቱም ህጎች በተመሳሳይ ሁኔታ የስራ ውል ትርጉምን ያቀርባሉ።

የዘርፉ ባለሞያዎች እንደሚያቀርቡት የስራ ውልን ከሌሎች ውሎች ለመለየት አምስት ሁኔታዎች መሟላታቸው ሊረጋገጥ ይገባል። እነዚህም ከሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች አንዱ በሕጉ መሰረት አሠሪ ነው ተብሎ የሚወሰድ ሲሆን ይህ ወገን ለሚያገኘው አገልግሎት ተገቢውን ደሞዝ የሚከፍልና አገልግሎቱም በእርሱ ቁጥጥር የሚመራ ነው። ሁለተኛው ወገን አገልግሎት የሚሰጠው ሠራተኛ ሲሆን በአሠሪው ቁጥጥር መሠረት አገልግሎት ይሰጣል። በመሆኑም አንደኛው ወገን አሠሪ፣ ሁለተኛው ወገን ሠራተኛ ሲሆን አሰሪው በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ ቁጥጥር ማድረግ መቻሉ፣ እና ደሞዝ የመክፈል ግዴታው እንዲሁም ሠራተኛው በራሱ አገልግሎት መስጠቱ የስራ ውልን ከሌሎች ውሎች በአጠቃላይ መለየት የሚያስችሉ ሁኔታዎች ሲሆኑ በተለይ የአሰሪው ቀጥታ ቁጥጥር ማድረግ እንደ ውክልና ከመሳሰሉ ሌሎች የውል ግንኙነቶች የሚለየው ነው።

**1.1.2. የአሰሪና ሠራተኛ ማንነት**

ስለ ስራ ውል የተሰጠው ትርጉም አዋጅ ቁጥር 377/96 የሚመለከተው የትኞቹን የስራ ውሎች ለመሆኑ የተሟላ መልስ አይሰጥም። በመሆኑም በአዋጁ የሚገዙት የትኞቹ

አሰሪዎች እና ሰራተኞች ናቸው ከሚል አቅጣጫ የአሰሪና የሰራተኛውን ማንነት መፈተሽ ያስፈልጋል።

አዋጁ አንቀጽ 2/3/ ስር “ሰራተኛ ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሰረት ከአሰሪ ጋር በቅጥር ላይ የተመሰረተ የስራ ግንኙነት ያለው ግለሰብ ነው” በማለት አዋጁ ስለሚገዛው ሰራተኛ ማንነት ያስቀምጣል። በመሆኑም ይህ ሰራተኛ ለአሰሪው በአሰሪው ቁጥጥር ስር አሰሪው ለሚከፈለው ደሞዝ በራሱ የጉልበት ወይም የዕውቀት አገልግሎት ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ የሚሰጥ ነው። ይህ ትርጉም እላይ ስለሰራውል ባየነው ትርጉም ላይ የተመሰረተ በመሆኑ የሚጨምረው አዲስ ነገር አይታየም። በመሆኑም አዋጁ የሚመለከተው የትኛውን ሰራተኛ ነው ለሚለው ጥያቄ መፍቻነት እምብዛም አያገለግልም።

በመሆኑም ጥያቄውን ከአሰሪው ማንነት አቅጣጫ ለማየት እንሞክራለን። አዋጁ በአንቀጽ 2/1/ ስር “ አሰሪ ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆነ ሰዎችን በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 በተመለከተው መሰረት ቀጥሮ የሚያሰራ ግለሰብ ወይም ድርጅት ነው።” በማለት የአሰሪን ማንነት ደንግጎ ይገኛል። ይህም ትርጉም ምንም እንኳ ወደ የስራ ውል ትርጉም የሚመራን ቢሆንም በአዋጁ የሚሸፈነው የስራ ውል የውሉ አንደኛው ወገን የሆነው አሰሪው ግለሰብ ወይም ድርጅት ሊሆን እንደሚችል በመግለጽ ድርጅት የሆነውን አሰሪ በማየት ጥያቄውን ሊፈታ የሚችል ተጨማሪ ነጥብ ሆኖ ይገኛል። በመሆኑም አሰሪው ግለሰብ ወይም ድርጅት ሲሆን የስራ ውሉ ግንኙነት በአዋጁ የሚገዛ መሆኑን አሰሪው ከነዚህ ውጭ ከሆነ እንደሁኔታው የሌሎች ህጎች ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት የሚኖራቸው ይሆናል ሊባል ይችላል።

አሰሪው ግለሰብ በሚሆንበት ጊዜ የስራ ውል ስር ከተመለከትነው ትርጉም የተለየ የሚጨመረው ነገር ባለመኖሩ በዚሁ እናልፍና በአዋጁ መሰረት አሰሪ ሊባል የሚችል “ድርጅት” ምን ዓይነት እንደሆነ ቀጥለን እናያለን። በአዋጁ አንቀጽ 2/2/ ስር እንደተተረጎመው “ድርጅት ማለት ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን ወይም ለሌላ ህጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሄድ ተቋም ነው።”



በዚህ ትረጉም ስር አሰሪ ድርጅት ሊሆኑ ከሚችሉ ተቋማት ውስጥ የንግድ፣ የኢንዱስትሪ፣ የእርሻ፣ የኮንስትራክሽን ተቋማት በስም ተጠቅሰው ተቀምጠዋል። እነዚህ ተቋማት በአብዛኛው ትርፋማ ለመሆን የሚቋቋሙ ናቸው። ከዚህ በመነሳት በአዋጁ መሰረት አሰሪ ሊሆን የሚችል ድርጅት ትርፍ ለሚያስገኝ ስራ የተቋቋመ ሲሆን ነው። በመሆኑም በአዋጁ መሰረት የሚገዛ የስራ ውል አንደኛው ወገን የሆነው አሰሪው ትርፍ በሚያስገኝ ስራ የተሰማራ ሊሆን ይገባል የሚል ክርክር ሊነሳ ይችላል።

በሌላ በኩል ደግሞ አሰሪ ሊሆኑ የሚችሉት ድርጅቶች በስም የተጠቀሱት ብቻ ሳይሆኑ “ ... ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ...” የተቋቋሙትንም የሚመለከት በመሆኑ አሰሪ ድርጅት ለትርፍ ስራ የተቋቋመ ብቻ ነው ብሎ መውሰድ ይህንን የድንጋጌውን ሓረግ “...ለሌላ ሕጋዊ የትርፍ ዓላማ...” ወደሚል መቀየር ስለሚሆን አግባብ ያልሆነ ፍቺ ነው ሊባል ይችላል። ሌሎች ተቋማት እንዲሁም በስም የተጠቀሱት የንግድ፣ የኢንዱስትሪ፣ የእርሻ፣ የኮንስትራክሽን ተቋማት ሆነውም ትርፍ ከማግኘት አላማ ውጭ ለሌላ ሕጋዊ አላማ ለምሳሌ ለምርምርና ልማት ( Research and Development ) ሊቋቋሙ የሚችሉበት ሁኔታ ይኖራል። ሥለዚህም አሰሪው ለትርፍ የቆመ መሆን አለበት የሚለው አቋም አግባብ አይደለም የሚል አቋም ይታያል።

### 1.1.3 የአዋጁ የተፈጻሚነት ወሰን

ከላይ እንደተገለጸው የተለያዩ ዓይነት በቅጥር ላይ የተመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች ይኖራሉ። ከነዚህ ውስጥ ይህ አዋጅ በየትኞቹ ላይ ተፈጻሚነት ሊኖረው እንደሚችል በዋነኝነት የሚመራው የአዋጁን የተፈጻሚነት ወሰን የደነገገው አነቀጽ 3 ነው። ይህ ድንጋጌ ሶስት ቁምነገሮችን ያቀፈ ሲሆን እነሱም በሶስቱ ንዑሳን አንቀጾች ስር በተናጠል ስፍረው እናገኛቸዋለን ።

የመጀመሪያው ንዑስ አንቀጽ፡ በንዑስ አንቀጽ 2 ስር በበስተቀርነት የተደነገጉት እንደተጠበቁ ሆነው ይህ አዋጅ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሰረተ የስራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ያመለክታል። ስለዚህም በቅጥር ላይ የተመሰረተው ግንኙነት በአንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ስር ከተዘረዘሩት ውስጥ የሚወድቅ ከሆነ የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች የማይፋጸሙባቸው መሆኑን በአንድ መልኩ ከዚህ ድንጋጌ ስንረዳ በሌላ መልኩ ደግሞ ከነዚህ ውጭ ባሉ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በሚፈጠሩ ማንኛውም ግንኙነት ላይ አዋጁ ተፈጻሚነት እንደሚኖረው እንረዳለን።

ሁለተኛው የአንቀጽ ዋና ፍሬ ነገር በንኡስ 2 ስር የተደነገገው ሲሆን ይህም ምንም እንኳን ግንኙነታቸው በቅጥር ላይ የተመሰረተ ቢሆንም በዝርዝር በሚያስቀምጣቸው የስራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ የማይፈጸም መሆኑን የሚያመለክት ነው። እነዚህም ለአስተዳደግ ሲባል፡ ከህመም ለመዳን፡ ወይም እንደገና ለመቋቋም፤ ለትምህርትና ለስልጠና (የሙያ መልምጃ ትምህርትን ሳይጨምር) የሚደረጉ የስራ ውሎችን፡ የስራ መሪን ፣ ለትርፍ በሚካሄድ ስራ ላይ ያልተመሰረተ የግል አገልግሎት ቅጥርን ፤ በልዩ ሕግ የሚተዳደሩ እንደ የጦር ኀይል ባልደረቦችን፡ የመንግስት አስተዳደር ሰራተኞችን፡ ዳኞችን፡ ዐ/ሕጎችን፡ ፖሊሶችን እና ሌሎችንም እንዲሁም በራሱ የንግድ ስራ ወይም በራሱ የሙያ ኀላፊነት የሚሰራ ስራ የሚያከናውን ተዋዋይ ያለበት ግንኙነቶች ናቸው። በመሆኑም አዋጁ በነዚህ ግንኙነቶች ላይ የማይፈጸም ሙሉን ያመለክታል።

ሦስተኛው የአንቀጽ ፍሬ ነገር የስራ ግንኙነቱ በንዑስ አንቀጽ ሁለት ስር የሚወድቁ ባለመሆናቸው በአዋጁ አንቀጽ 1 መሰረት በቀጥታ ሊፈጸምባቸው የሚችል ቢኖንም በንኡስ አንቀጽ 3 ስር በተገለጹት ሁኔታዎች መሰረት ከአዋጁ ሽፋን ውጭ ሊደረጉ የሚችሉ የስራ ግንኙነቶችን የሚመለከት ነው። በዚህ መሰረት ኢትዮጵያ ውስጥ የሚሰሩ የድፒሎማትክ ሚሲዮኖች ወይም አለምአቀፍ ድርጅቶች ከኢትዮጵያውያን ጋር የሚመሰርቱት የስራ ግንኙነት የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ መሰረት ወይም ኢትዮጵያ በምትፈርማቸው አለም አቀፍ ስምምነቶች መሰረት በአዋጁ ላይሸፋኑ ይችላሉ። በተጨማሪም የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ መሰረት በሃይማኖት ወይም በበጎ አድራጎት ድርጅቶች የሚመሰረቱ ግንኙነቶች ፤ እንዲሁም በግል አገልግሎት የስራ

ሁኔታ የሚመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ ተፈጻሚነት እንዳይኖረው ሊያደርግ ይችላል።

ስለዚህም በአጭሩ ሲገለጽ አዋጁ በአጠቃላይ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በሚቋቋም በቅጥር ላይ በተመሰረተ የስራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚነት የሚኖረው ቢሆንም በአዋጁ በግልጽ በተደነገጉ ሌላ ህግ በሚገዛቸው ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም። በተጨማሪም አሁንም አዋጁ የሚሸፍናቸው የስራ ግንኙነቶች ሊሆኑ ቢችሉም ነገር ግን የሚንስትሮች ምክር ቤት ወይም ኢትዮጵያ የምትፈርማቸው አለም አቀፍ ስምምነቶች በሚወስኑት መሰረት ከአዋጁ ሽፋን ውጭ ሊደረጉ የሚችሉ መሆኑን ተመልክቷል።

#### **የመወያያ ጥያቄዎች:**

1. አዋጅ ቁጥር 377/96 እና የፍትህብሔር ሕጉ ድንጋጌዎች የሚመሩዋቸው የስራ ውሎች በምን ይለያሉ?
2. በአንድ በኩል በአዋጁ መሰረት ድርጅት ሊባል የሚችለው ለትርፍ የቆመ ሲሆን ነው ከሚለውና በሌላ በኩል ደግሞ ለትርፍ ባይቆምም ድርጅት ሊባል ይችላል ከሚሉት የትኛውን አቋም ይደግፋሉ?
3. በጥያቄ ቁጥር 2 ስር ሁለተኛውን አቋም የሚደግፉ ከሆነ ድርጅት የሚለው ቃል የህዝብ አስተዳደር ስራ የሚያከናውኑ አካላትን ይጨምራል?
4. የአዋጁን የተፈጻሚነት ወሰን የሚደነግገው አንቀጽ እያለ ስለ አሰሪና ሰራተኛ የተሰጠውን ትርጉም መመልከቱ በአዋጁ የሚሸፈኑ የስራ ግንኙነቶችን ከሌሎች ለመለየት ምን ፋይዳ አለው?
5. የፌደራል ሰበር ችሎት አንዲት በመንግስት ሰራተኛነት ያልታቀፈች የግምቢ ከተማ አስተዳደር ጽ/ቤት ሠራተኛ በአዋጁ መሰረት ያቀረበችውን ክስ በሰበር ተመልከቶ አሠሪው በአዋጁ መሰረት ድርጅት ሊባል አይችልም፤ እንዲሁም የሰራተኛዋ በመንግስት ሰራተኛነት አለመታቀፍ በአዋጁ መሰረት ሰራተኛ ሊያስብላት አይችልም በማለት ጥያቄዋን ውድቅ አድርጓል (የሰበር መ/ቁ.

14414)። ይህን ውሳኔ ከአንቀጽ 3/1/ አንጻር እንዴት ይመለከቱታል?  
በየትኛው ሕግ መጠየቅ ነበረባት?

6. የመንግስት አስተዳደር መ/ቤቱ በስሩ የተቋቋመ በአዋጁ መሰረት ድርጅት ሊያስብሉ ከሚያስችሉ ስራዎች ውስጥ አንዱን ለማከናወን የተቋቋመ አካል ቢኖረውስ የሰራተኛው ጥያቄ በአዋጁ ሊዳኝ ይችላል?
7. በአዋጁ መሰረት የስራ መሪ ሊባል የሚችለው ማነው ? የስራ መሪ የሚለው በርካታ ቅርንጫፎች ያለው ድርጅት ውስጥ የአንድ ቅርንጫፍ ስራአስኪያጅን ሊጨምር ይችላል ወይ?

## 1.2. የአሰሪና ሰራተኛ ህግ አስፈላጊነት

አሰሪና ሰራተኛ ህግ በርካታ ጥቅሞች የሚኖሩት ሲሆን ጠቅለል ተደርገው በሶስት ዋና ዋና ርዕሶች ስር ተከፍለው ሊታዩ ይችላሉ። ከነዚህም ውስጥ የሰራተኛውን ጥቅም ማስከበር ወይም ሰራተኛውን ከአሰሪው አግባብ ያልሆነ ጥቃቶች እና ብዝበዛ መከላከል ቀዳሚው የህጉ ፋይዳ ሲሆን የስራ ግንኙነቱን የሚመለከቱ ህገመንግስታዊ ድንጋጌዎች በተግባር እንዲውሉ ማድረግ እና ኢንቨስትመንትን በማሳለጥ ለኢኮኖሚያዊ እድገት እና ልማት አስተዋጽኦ ማድረግ ሌሎች የህጉን መኖር አስፈላጊ የሚያደርጉ ሁኔታዎች ናቸው።

### 1.2.1. የሰራተኛን ጥቅሞች ማስከበር

ከካፒታሊስታዊው የኢኮኖሚ ስርዓት ቀደም ብሎ በነበሩት የኢኮኖሚ ስርዓቶች አብዛኛው አገልግሎት ሰጭ ህዝብ በግብርና ስራ ላይ እንደ ጭሰኝነት እያገለገለ ወይም ሌሎች የጉልበት ስራዎች በባሮች ( Slaves ) እየተሰሩ የሚኖርበት ነበር። ጭሰኞች ከሚያመርቱት ምርት የተወሰነውን እንደ የጉልበት አገልግሎታቸው ዋጋ እያስቀሩ

አብዛኛውን ምርት ለባለመሬቱ በመስጠት ይኖርበት የነበረ ነው። በባሪያ አሳዳሪው ስርዓት ደግሞ ለጉልበት አገልግሎቱ ምግብና መጠለያ ከአሳዳሪው ያገኝ ከሆነ ነው እንጂ ይከፈለው የነበረ ሌላ ክፍያ አልነበረውም። ይሁን እንጂ በነዚህ ስርዓቶች ከባለመሬቱም ሆነ ከባሪያ አሳዳሪው አንጻር የጎላ የሀብት ክምችት ያልነበረ በመሆኑና አገልግሎት ሰጪው ክፍልም የተበታተነ ስለነበረ በተደራጀ መልኩ የአገልግሎት ሰጭውን ክፍያና ሌሎች ጥቅሞች በሕግ ለማስከበር የተደረጉ የጎሉ ጥረቶች አልታዩም።

በመሆኑም ምንም እንኳ አንዳንድ ጥናቶች እንደሚያሳዩት የሰራተኛውን የክፍያ መብት ለማስከበር የጣሩ ሕጎች ከጥንት ጊዜ ጀምሮ ለምሳሌ በሀሙሳቢ ዘመን ሳይቀር የነበሩ መሆኑ ቢጠቆምም የሰራተኛውን መብት በህግ ማስከበር ጎልቶ የወጣው በአዉሮፓ አህጉር ውስጥ የካፒታሊስት ስርዓት ማቆጣቆጥን ተከትሎ ነው።

ይህ የኢኮኖሚ ስርዓት የ12ኛውን ክፍለ ዘመን የኢንዱስትሪ አብዮት ተከትሎ የመጣ ነው። ከዚህ ጊዜ ጀምሮ የፋብሪካዎች እና ኢንዱስትሪዎች መስፋፋት በአንጻራዊነት በወቅቱ ከነበሩ ሌሎች ስራዎች በሚያስገኘው ከፍ ያለ ክፍያ ምክንያት ከፍተኛ ቁጥር ያለው የሰራተኛ ሃይል ከገጠር ፋብሪካዎች ተሰባስበው ወደሚገኙበት የከተማ አካባቢዎች እንዲከበልሉ ምክንያት ሆኗል። በወቅቱ በሰራተኛው እና በካፒታሊስቱ መካከል የነበረውን የስራ ግንኙነት በአግባቡ የሚመራ ሕግ ባለመኖሩ እና ከቀድሞ ስርአቶች በተለየ ሁኔታ ካፒታሊስቱ ሀብት በማከማቸት ላይ ብቻ በማተኮር ሰራተኛውን እንደ ያለፈበት ለረጅም ሰዓት የማሰራት፣ ጉዳት በሚያስከትሉና ለጤና አስጊ በሆኑ አደገኛ ሁኔታዎች በማሰራት የካፒታሊስቱን ሀብት በማደራጀት ሰራተኛው ለከፍተኛ ብዝሃነት ጉዳቶች የተጋለጠበት ሁኔታ እንዲከሰት አድርጓል።

ይሁንና በአንድ በኩል የሰራተኛው ክፍል የነበረበት አስከፊ ሁኔታ እየተባባሰ መሄድና በሌላ በኩል ደግሞ የሰራተኛው ሀይል በአንድ አካባቢ (በከተሞች አካባቢ) በከፍተኛ ቁጥር ተሰባስቦ መገኘት ሰራተኛው ራሱ ለመብቱ መከበር ትግል እንዲያደርግ ምክንያት ሊሆን ችሏል። ይህም ትግል ቀስ በቀስ እንዲስተራፈጥ ሰላምን በማድፍረሱ በየሀገራቱ ያሉ ህግ አውጭዎች ለሰራተኛው ክፍል ጥብቃ የማድረግን አስፈላጊነት በሂደት እንዲገነዘቡ

በማድረጉ ከአመታት ትግል በኋላ በ20ኛው ክፍለ ዘመን ውስጥ መሰረታዊ ሕጎቻቸውን እንዲያሻሽሉ ምክንያት ሊሆን ችሏል። በመሆኑም ከረጅም ጊዜ ሂደት በኋላ በአሁኑ ወቅት በአለማችን ላይ ሰራተኛውን አግባብ ካልሆነ ብዝበዛ የሚከላከል፣ ሰራተኛው ከስርአት ውጭ እንዳይባረር በማድረግ የስራ ዋስትናውን የሚያስከብሩ፣ የስራ ስንብት ክፍያ የሚገኝበትን ሁኔታዎች በግልፅ የሚያስቀምጡ፣ የስራ ሰዓት መጠንን፣ የዕረፍት ሁኔታዎችን እና ሌሎችንም ዝቅተኛ የስራ ሁኔታ መመዘኛዎችን የሚወስኑ የአሰሪና ሰራተኛ ህጎች ሊኖሩ ችሏል።

ከዚህም በተጨማሪ የሰራተኛው መብት አከባበር አለማቀፋዊ ሽፋን እንዲኖረው ሊያደርግ በሚችል መልኩ ከሰራተኛው መብት ጋር የተያያዘ በርካታ አለም አቀፍ ስምምነቶች በበርካታ አገሮች ፀድቀው በተግባር በስራ ላይ እየዋሉ ነው።

በአገራችንም በዋነኛነት በአጠቃላይ የአገሪቱን ሕጎች በዘመናዊ መንገድ በማዋቀር ሂደት ውስጥ በቀዳማዊ ኃ/ስላሴ ዘመነ መንግስት በስራ ላይ የዋለው የፍትሀብሄር ሕጉ የስራ ግንኙነትን የሚመለከቱ ድንጋጌዎችን ያቀፈ ቢሆንም እነዚህ ድንጋጌዎች በቂ ሆነው ባለመገኘታቸው የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 216/56 እና የስራ ሁኔታዎች ደረጃን ለመወሰን የወጣው አዋጅ ቁጥር 232/58 በስራ ላይ ውለው ነበር። በመቀጠልም ዘውዳዊውን ስርዓት በመገልበጥ የዕዝ ኢኮኖሚያዊ ስርአት እንደሚከተል ያወጀው ወታደራዊ መንግስት በሰራተኛው መብት ላይ ያተኮረ የአሰሪውን ፍላጎት ከግንዛቤ ያልስገባ ሊባል የሚችል የሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 64/68 እና ቦኒላ ላይ ደግሞ የሰራተኛ ማህበር አዋጅ ቁጥር 222/74 በስራ ላይ አዋለ። ይሁንና ኢሕአዴግ ወታደራዊውን መንግስት ከስልጣን ካስወገደ በኋላ አገራችን ካፒታልስታዊ ምጣኔ ሀብት ስርዓትን መገንባት በመጀመሯ በአንድ በኩል የአሰሪውን የንብረት ባለቤትነት መብት ያከበሩ በሌላ በኩል ደግሞ ከላይ ያየናቸውን ሰራተኛው በአለም አቀፍ ደረጃ በትግሉ የተጎናጸፈውን መብቶች ያከበሩ ሕገመንግስታዊ ድንጋጌዎችን እና በቅድሚያ አዋጅ ቁጥር 42/85 በኋላም አዋጅ ቁጥር 377/96 ስራ ላይ እንዲውሉ ተደርጓል።

በአጠቃላይ የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ ታሪካዊ ዕድገት ሲቃኝ ዋነኛ እና መነሻ አላማው ኢንዱስትሪያዊ ሰላምን ማምጣት በሚያስችል መልኩ ለሰራተኛው ክፍል ተገቢውን ጥበቃ ማድረግ ሆኖ ይገኛል። ከነባራዊ ሁኔታዎች በመነሳት የአሰሪውን እና የሰራተኛውን ግንኙነት ሙሉ በሙሉ ለሁለቱ ወገኖች ስምምነት ብቻ መተው ሰራተኛውን በአንጻራዊነት የኢኮኖሚ አቅሙ ጠንካራ ለሆነው ለአሰሪው ጥቃቶች ሊያጋልጠው እንደሚችል እንረዳለን። ስለዚህም መንግስት እንደ የግንኙነቱ ሶስተኛ ወገን ሆኖ በግንኙነቱ ውስጥ እየገባ የሰራተኛውን መብት ለማስከበር እና ከአሰሪው አግባብ ያልሆነ ጥቃቶች መከላከል ይኖርበታል።

**ጥያቄ፡-**

የሰራተኛውን መብት ከማስከበር አንጻር በግንኙነቱ ውስጥ መንግስት ጣልቃ ሊገባ የሚችልባቸውን ሁኔታዎችን በማብራራት ተወያዩባቸው።

**1.2.2. የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ ከኢንቨስትመንት አንጻር**

የሰራተኛውን መብት ማስከበር ማለት ሌላኛውን የግንኙነቱ አካል የሆነውን ሌላኛውን ወገን (አሰሪውን) የግድ መዘንጋት የሚፈልግ አይደለም። በተለይም በካፒታሊስት የኢኮኖሚ ስርዓት ውስጥ የአሰሪና ሰራተኛ ህግ አላማ በአንድ በኩል ሰራተኛውን ክፍል አግባብ ካልሆነ ብዝሃ እና ጥቃቶች መከላከል በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪውን የንብረት ባለቤትነት መብት በማክበር ሁለቱም ወገኖች በመተባበር የኢንዱስትሪ ሰላምን በመፍጠር ሁለንተናዊ ዕድገት እና ልማት ለማምጣት እንዲሰሩ ማድረግ ነው። ለዚህም ነው አዋጅ ቁጥር 377/96 የአዋጁን መግቢያ ይህንኑ ሃሳብ በመግለጽ የሚጀምረው።

የኢንዱስትሪያዊ ሰላም መስፈን በራሱ የሰራተኛውን ምርታማነት የሚጨምር መሆኑ የተረጋገጠ ዕውነታ ሲኖረው ይህ የምርታማነት መጨመር የአሰሪውን የንብረት ባለቤትነት መብት መከበር የሚያረጋግጥ እና ይህም የኢንቨስትመንት መስፋፋትን እንደሚያመጣ

ይታመናል። የኢንቨስትመንት መስፋፋት ደግሞ ሰፊ ተደርጎና ከረጅም ጊዜ አንጻር ሲታይ የሰራተኛውን የስራ ዋስትና ሊያረጋግጥ እንደሚችል በኢኮኖሚክስ ባለሙያዎች ይታመናል።

በአንድ አገር ውስጥ ኢንቨስትመንት እንዲስፋፋና የኢኮኖሚ ልማት እንዲኖር አገሪቷ የምትከተለው የኢኮኖሚ ፖሊሲ ትክክለኛነት ወሳኝነት አለው። የኢኮኖሚክስ ባለሙያዎች ይህንን ከንግድ ፖሊሲ አንጻር እንደሚያስረዱት የአንዲት አገር የኢኮኖሚ ልማት የበለጠ እንዲፋጠን አገሪቷ አለም አቀፍ የንግድ አንቅስቃሴ ውስጥ ያላትን ተሳትፎ ማሳደግ ይኖርባታል። ይህም አገሪቷ እራሴን ችዬ እኖራለሁ ከምትል ይልቅ አንጻራዊ የተሻለ የማምረት ብቃት (Comparative advantage) በሚኖራት ምርቶች ላይ አትኩራ በማምረት እነዚህን ወደውጭ የመላክ እና ሌሎች ምርቶችን ወደ አገር የማስገባት የአለም አቀፍ የንግድ አንቅስቃሴ ተሳታፊነትን የሚመለከት ነው። ይህ ሀሳብ በተለይም ከድሃ አገሮች አንጻር ሲፈተሽ በአንድ በኩል እድገትን የሚያፋጥን ነው የሚል በሌላ በኩል ደግሞ ድሀ አገሮች የበለጠ እንዲደክዩ የሚያደርግ ነው የሚል ክርክር በባለሙያዎች ዘንድ ያለ ቢሆንም ከቦታም ከጊዜም አንጻር ሲታይ ክረክሩ ውስጥ በዝርዝር መግባት አስፈላጊ ባለመሆኑ እናልፈዋለን። ይሁን እነጂ በርካታ የዘርፉ ባለሙያዎች ቀደም ብሎ ያልነበረ አንጻራዊ የተሻለ የማምረት ብቃት (Comparative advantage) አንዲት አገር እንዲኖራት ማድረግ የሚቻል መሆኑን ያስረዳሉ። ስለዚህም ይህን የተሻለ የማምረት ብቃት በማሳደግ አገሮች በውጭ ንግድ ውስጥ ያላቸውን እንቅስቃሴ ማሳደግ በዚህም መሰረት የኢኮኖሚ ልማታቸውን ማፋጠን እንደሚቻል የተለያዩ አገሮችን ተመኩሮ እያነሱ ያስረዳሉ። ይህንኑ አቋም መሰረት በማድረግ የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ የተሻለ አንጻራዊ የማምረት ብቃትን ከማምጣትና ከማጎልበት አንጻር የሚኖረውን ሚና ቀጥለን እናያለን።

አንዲት አገር አንድን ምርት ከሌሎች ይልቅ የተሻለ የማምረት ብቃት (Comparative advantage) እንዲኖራት ከሚያደርጉ ሁኔታዎች ውስጥ ጥሬ ዕቃ፣ የሰለጠነ የሰው ኀይል፣ ካፒታል፣ ተቋማዊ ብቃት (Comparative institutional advantage) እና የመሳሰሉት እንደየሁኔታው ሊጠቀሱ የሚችሉ ናቸው። ከነዚህ ውስጥ ክርዕስ ጉዳዮችን ጋር የተያያዘው ተቋማዊ ብቃት በመሆኑ ትኩረታችን በዚሁ ላይ ይሆናል።



ተቋማዊ ብቃት ለአንዲት አገር የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ ወሳኝ ከሆኑ ግብአቶች ውስጥ አንዱ እንደሆነ በተለያዩ የማህበረሰብ ጥናቶች ውስጥ እያደገ የመጣ አመለካከት ነው። እነዚህ ጥናቶች ተቋም (Institution) ማለት የገበያ ልውውጡ ሂደት የሚፈልገውን ወይም የሚያስከትለውን ወጭ የሚወስኑ “የጨዋታው ደንቦች” እንደሆኑ ያስረዳሉ። እነዚህ “የጨዋታ ደንቦች” በአንድ በኩል የሚመለከታቸውን ወገኖች መሰረታዊ መብትና ግዴታዎችን ያካተቱ ሕጎችን በሌላ በኩል ደግሞ በሕጎቹ አፈጻጸም ውስጥ ድርሻ የሚኖራቸውን ለምሳሌ እንደ ፍርድ ቤቶች እና ሌሎች ተቋማትን የሚመለከቱ ናቸው።

ከዚህ በመነሳት እነዚህ “የጨዋታ ደንቦች” በሚመለከታቸው ወገኖች መካከል የሚፈጠረው ግንኙነት የሚያስከትለውን ወጭ በቀነሱ ቁጥር አገሪቷ ከሌሎች አገሮች አንጻር የሚኖራት ተቋማዊ አንጻራዊ ብቃት (Institutional Comparative advantage) መጨመሩ እንደማይቀር ይታመንበታል። ስለዚህም ወደ ርዕሰ ጉዳያችን በመመለስ አንድ የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ መሰረታዊ መብትና ግዴታዎችን አካቶ ከያዘና በአግባቡና በቅልጥፍና የሚያስፈጽሙት ፍ/ቤቶችና ሌሎች የሚመለከታቸው ተቋማት ካሉ አገሪቱ ውጤታማ የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ የሚኖራት ሲሆን ይህም በአሰሪውና ሰራተኛው መካከል የሚኖረውን የስራ ግንኙነት ገበያውን ወጭ በመቀነስ በአነስተኛ ወጭ ምርታማነት እንዲጨምር ሊያደርግ የሚችል ነው። በዚህ መሰረት አንድን ምርት ቀደም ብሎ ህጉ ውጤታማ ከመሆኑ በፊት ከነበረው በአነስተኛ ወጭ ማምረት ስለሚቻል የአገሪቷን ከሌሎች የተሻለ የማምረት ብቃት (Comparative advantage) ማሳደግ ይቻላል ተብሎ ይታመናል። ይህም ለአገርቷ በተሻለ ሁኔታ ኢንቨስተሮችን የመሳብ እድል ይሰጣታል። ኢኮኖሚስቶች እንደሚያስረዱት የዚህ አይነቱ ተቋማዊ ብቃት ከሌሎች አንጻራዊ የመምረት ብቃትን ከሚያስከትሉ ሁኔታዎች ጋር ከተቀናጀ አዳዲስ ኢንቨስተሮችን በመሳብ አዲስ ሀብት በስራ ላይ እንዲውል ከማድረጉም በላይ በሌሎች አካባቢ ያላቸውን ሀብት ወደዚህኛው አገር እንዲያዛውሩ የማድረግ አቅምም ይኖረዋል።

የመወያያ ጥያቄዎች

1. አንድ የአሰሪና ሰራተኛ ሕግ ውጤታማ ሆኖ ኢንቨስትመንትን መሳብ እንዲችል ምን አይነት ይዘት ሊኖረው የገባል?
2. የአሰሪና ሰራተኛ ሕግን ውጤታማ ከማድረግ አንጻር በአፈጻጸሙ ሺደት ድርሻ ያላቸው ተቋማት ለምሳሌ ፍ/ቤት ምን ሚና ይጠበቅባቸዋል?

### 1.2.3. የአሰሪና ሰራተኛ ሕግና ሕገመንግስቱ

የሰራተኞች መብት ረዘም ያለ ጊዜ በፈጀ ትግል የተከበረ መሆኑን ተመልክተናል። በአሁኑ ወቅት በአለማችን የሚገኙ ብዙ አገሮች የሰራተኛውን መብት በዝርዝር ሕጎች ማካተት ብቻ ሳይሆን እነዚህ ህጎች በሚመነጩባቸው ህገመንግስቶቻቸው ውስጥ መሰራታቸውን የዜጎች መብቶች በሚዘረዝር ክፍሎቻቸው ስር አካተው ይገኛሉ።

የኛም ሕገመንግስት መሰረታዊ መብቶችና ነፃነቶች በሚለው በምዕራፍ ሶስት ስር ከሌሎች የዜጎች መብቶች ጋር ሰራተኞችን የሚመለከቱ መብቶችን አካቶ ይገኛል። ከነዚህ መብቶች ውስጥ ከፈሎቹ ከኢኮኖሚ መብት ጋር በመያያዝ ጠቅላላ የአገሪቷን ዜጎች የሚመለከቱ ሲሆኑ ሌሎቹ ደግሞ በቀጥታ ሰራተኛውን ብቻ የሚመለከቱ ናቸው።

በዚሁ መሰረት በቅድምት በህገመንግስቱ አንቀጽ 41 ስር በሰፈረው የኢኮኖሚ ማህበራዊና የባህል መብቶች ስር ያለውን ብናይ ንዑስ አንቀጽ 1 እንደሚያስቀምጠው “ማንኛውም ኢትዮጵያዊ በሀገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ የመሰማራትና ለመተዳደሪያው የመረጠውን ሥራ የመስራት መብት አለው” ሲል ንዑስ አንቀጽ 2 ደግሞ “ሁሉም ኢትዮጵያዊ መተዳደሪያውን ሥራውንና መያወን የመምረጥ መብት አለው” በማለት ይደነግጋሉ። እነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች ከስራ ውል አቅጣጫ ሲታዩ ሁለት መሰረታዊ የሆኑ የሰራተኛውን መብት የሚያሳዩ ናቸው። በመጀመሪያ ደረጃ አንድ ሰራተኛ የመረጠውን የስራ አይነት የመስራት መብት ያለው መሆኑን የሚያረጋግጡ በመሆኑ የማይፈልገውን የስራ አይነት በማስገደድ ማሰራት የማይቻል መሆኑን ያስገነዝቡናል።

የአዋጁ አንቀጽ 4/1/ም ይህን ህገመንግስታዊ መብት በሚያረጋግጥ መልኩ የስራ ውል የሚመሰረተው የሰራተኛው ፈቃደኝነት ሲኖር እንደሆነ በመግለጽ ያስቀምጣል።

ይህ ስራን የመምረጥ መብት በሁለተኛነት የሚያመለክተን ቁምነገር አነድ ሰራተኛ እየሰራ ባለው ስራ መቀጠል ባይፈልግ ስራውን የማቆም ወይም የስራ ውሉን የማቋረጥ መብት ያለው መሆኑን ነው። ስለዚህም ሰራተኛው በራሱ ፈቃድ የገባበት የስራ ውል ያልተስማማው ከሆነ አሁንም በራሱ ፈቃድ ሊያበቃው እንደሚችልና መቀጠል በማይፈልገው የስራ ውል እንዲቀጥልበት ሊገደድ የማይችል መሆኑን ያሳየናል። ይህንን የህገመንግስታዊ መብት ድንጋጌ በማንፀባረቅም የአዋጁ አንቀጽ 31 ሰራተኛው የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ በመስጠት በማናኛውም ምክንያት ውሉን ማቋረጥ እንደሚችል ሲደነግግ አንቀጽ 32 ደግሞ ውሉን የሚያቋርጠው በአንቀጹ ስር በተደነገጉት ምንጮች ከሆነ ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታ እንዳይኖርነት አድርጎ ይገኛል።

በቀጥታ ሰራተኛውን ብቻ የሚመለከቱ የሕገመንግስቱን ድንጋጌዎች ወደማየት ስናልፍ ድንጋጌዎቹ የሚገኙት የሰራተኞች መብት በሚል ርዕስ የተቀመጠው የሕገመንግስቱ አንቀጽ 42 ስር ነው። እነዚህ መብቶች የሰራተኛውን በማህበራት መደራጀት፤ ሰራተኞች በሕብረት መብቶቻቸውን የሚያስከብሩበትን ሁኔታዎች እና መሰረታዊ የስራ ሁኔታዎችን የሚመለከቱ ናቸው።

ከሰራተኛው የመደራጀት መብት አንጻር አንቀጽ 42/1/ሀ/ ሰራተኞች ከሌሎች እንደ የአሰሪዎች ማህበራት ካሉ አካላት ጋር የመደራደርና ለድርድሩም ብቃት እንዲኖራቸው በሚያስችል መልኩ በማህበራት የመደራጀት መብት አጎናጽፏቸው ይገኛል። ይህም ብቻ ሳይሆን ሰራተኛው ቅሬታዎችን የማስማት መብት ያለው መሆኑና ይህም ስራ እስከማቆም ባለ ድርጊት ሊፈጸም እንደሚችል በዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /ለ/ ስር ተደንግጎ ይገኛል።

የስራ ሁኔታዎችን በተመለከተ ለሰራተኞች በአግባቡ የተወሰነ የስራ ሰዓት ዕረፍት፣ የመዝናኛ ጊዜ፣ በየጊዜው ከክፍያ ጋር የሚሰጡ የዕረፍት ቀኖች፣ ደሞዝ የሚከፈልባቸው የሕዝብ በአላት፤ እንዲሁም ጤናማ እና አደጋ የማያደርስ የስራ አካባቢ የማግኘት መብቶች

ተከብሮላቸው ይገኛል (በአንቀጽ 42/2/)። በተጨማሪም ሴት ሰራተኞች ከወንዶች ጋር በተመሳሳይ ስራ ተመሳሳይ ክፍያ የማግኘት መብት እንዳላቸው በአንቀጽ 42/1/መ/ ስር ሰፍሯል።

በአጣቃላይ ከነዚህ ድንጋጌዎች የምንረዳው ለረጅም ዘመናት ሰራተኛውን ሲያታግሉ የነበሩ መብቶች በሕገመንግስቱ የተከበሩ መሆኑንና ሕገመንግስቱ ሰራተኞች ተደራጅተው መብታቸውን ማስከበር እንዲችሉ ያመቻቸ እንዲሁም ለጥቃት ለብዝበዛና ለአደጋ ሊያጋልጣቸው የሚችሉ የስራ ሁኔታዎች እንዳይኖሩ የሚሻ መሆኑን ነው። እነዚህን መብቶች በአግባብ በስራ ላይ እንዲውሉ ለማድረግ ዝርዝር ጉዳዮችን የሚይዘው አዋጅ ከህገመንግስቱ ድንጋጌዎች ምንም ሳይቀንስ አካቶ መያዝ የሚገባው ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ ህጉን በስራ ላይ የሚያውሉ አካላት ኃላፊነታቸውን በሚወጡበት ወቅት እነዚህን የህገመንግስት ድንጋጌዎች ከግንዛቤ ማስገባት ይጠበቅባቸዋል።

እስካሁን ያየነው ከሰራተኛው አንጻር ያሉትን ህገመንግስታዊ መብቶች ነው። ህገመንግስቱ ግን አጠቃላይ የዜጎችን መብት የሚያስከብር በመሆኑ በተጓዳኝ የአሰሪውም መብት ሊዘነጋ የሚገባ አይደለም። ስለዚህም አሰሪዎች እንደማንኛውም ዜጋ አንቀጽ 31 እንደሚደነግገው ለማንኛውም አላማ በማህበር የመደራጀት መብት ያላቸው ሲሆን በጉልበታቸው በዕውቀታቸው ወይም በካፒታላቸው የግል ንብረት የማፍራትና ባለቤት የመሆን መብት እንዳላቸው አንቀጽ 40 ስር ተደንግጓል። በመሆኑም የሰራተኛን መብት ለማስከበር ሲታሰብ በተጓዳኝ ሰራተኛውም ለአሰሪው ግዴታ የሚኖርበት መሆኑ ሊዘነጋ አይገባም። ለዚህም ነው አዋጁ በመግቢያው ስር ለአገራችን ኢንዱስትሪያዊ ሰላምን በመፍጠር እድገትና ልማትን ለማምጣት ሲባል የአሰሪና ሰራተኛ የስራ ግንኙነት መሰረታዊ በሆነ መብትና ግዴታዎች ላይ የሚመሰረት መሆኑን እውቅና ሚሰጠው። በተጨማሪም ይኸው መግቢያ አሰሪዎችም ሰራተኛውም ውጤታማ የሆነ ድርድር ማድረግ የሚችሉት በየራሳቸው ማህበራት ተደራጅተው ሲገኙ እንደሆነ ያምናል። የአዋጁ ዝርዝር ጉዳዮችም ሲታዩ በአንድ በኩል የሰራተኛውን መብቶች ያስከበሩ ሲሆኑ በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪውንም መብቶች ያስከበሩ ሆነው የሚታዩት። እዚህ ላይ ከላይ ከሰራተኛው አንጻር የተነሳውን በማንኛውም ምክንያት ስራ የመልቀቅ መብት ከሰራተኛው የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታ

ጋር መታጀቡን እንደምሳሌ ማንሳቱ በቂ ይሆናል። ሰራተኛው ስራውን የማቋረጥ መብት እንዳለው ሁሉ ሰራተኛው ስራውን የሚያቋርጠው በአንቀጽ 32 ስር በተገለጹት የአሰሪው በሆኑ ምክንያቶች ሳይሆን በራሱ ሌሎች ምክንያቶች ከሆነ በሰራተኛው መልቀቅ ምክንያት አሰሪው ጉዳት እንዳይደርስበት ለምሳሌ ተተኪ ሰራተኛን የማዘጋጀት አይነት የራሱን ዝግጅት ማድረግ እንዲችል ሰራተኛው የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ እንዲሰጥ መደረጉ አግባብ ሆኖ ይታያል።

## ክፍል 2

### የአሰሪና ሰራተኛ መብትና ግዴታዎች

በስራ ውል መሰረት የሚመሰረተው የስራ ግንኙነት በአሰሪው እና ሰራተኛው ላይ የሚፈጥርባቸው መብትና ግዴታዎች በሕግ በተለያዩ ሁኔታዎችና ክፍሎች ተካተው ይገኛሉ። ከጊዜም ቦታም አንጻር ሁሉንም በዚህ ሞጁል ማካተት የማይቻል በመሆኑ በዚህ ክፍል ከነዚህ ውስጥ የተወሰኑትን መርጠን የምንቃኝ ይሆናል። በመሆኑም ስልጣኞች በዚህ ክፍል ማብቂያ ላይ

- ከአሰሪው እና ከሰራተኛው የሚጠበቁ አመቃላይ ግዴታዎችን ይለያሉ
- የስራ ውል የሚቋረጥባቸውን እና የሚታገድባቸውን ሁኔታዎች የብራራሉ
- የስራ ውል መቋረጥና መታገድ የሚያስከተሉዋቸውን ውጤቶች ይለያሉ
- የሥራ ዕረፍትና ፈቃድ ዓይነቶችና ምንነትን ይረዳሉ

#### 2.1. የአሰሪና ሰራተኛ ግዴታዎች

በአዋጁ መሠረት የአሰሪው እና የሰራተኛው ጠቅላላ ግዴታዎች በሁለት አንቀጾች ስር ተካተው ይገኛሉ። በዚህም መሰረት አንቀጽ 12 የአሰሪውን አንቀጽ 13 ደግሞ የሰራተኛውን

ግዴታዎች ይዘረዝራሉ። ከነዚህም በተጨማሪ ከአዋጁ አንቀጽ 12/8/ እና 13/7/ መረዳት እንደሚቻለው ሰራተኛው በህግ የሚኖረውን መብት እስካላጠበቡ ድረስ የስራ ውል፣ የሕብረት ስምምነትና የስራ ደንብ እንደ ሁኔታው የአሠሪን እና የሠራተኛን ግዴታዎች ሊወስኑ የሚችሉ ናቸው። ጠቅለል ባለ መልኩ ይህ ከተባለ በአንቀጾቹ ስር ያሉትን የሁለቱን ወገኖች ግዴታዎች በተናጠልና በዝርዝር እንመለከታለን።

### 2.1.1. የአሠሪው ግዴታዎች

የአዋጁ አንቀጽ 12 በዘጠኝ ንዑስ አንቀጾች ስር የአሠሪውን ግዴታዎች የሚዘረዝር ሲሆን ጠቅለል ተደርገው ሲገለጹ፦

- ሥራ የመስጠትና ውሉ በሌላ ሁኔታ ካልገለጸ በስተቀር መሣሪያና ጥሬ ዕቃ የማቅረብ ግዴታ
- ደሞዝና ሌሎች ክፍያዎችን የመፈጸም ግዴታ
- የሰራተኛውን ሰብአዊ ክብር፣ ከስራ ጋር የተያያዘ ጤንነትና ደህንነት የመጠበቅ ግዴታ
- ሕጉ በሚያዘው መሰረት የተለያዩ ሁኔታዎችን በመዝገብ የመያዝ እና አግባብ ባለው አካል ሲጠየቅ መዝገብ የማቅረብ ግዴታ
- የስራ ዓይነቱን ዘመንና ሲከፈለው የነበረውን ደሞዝ የሚያሳይ የምስክር ወረቀት ለሰራተኛው የመስጠት ግዴታ እና
- የአዋጁን፣ የህብረት ስምምነቱን፣ የስራ ውሉን ደንቦች እና በሕግ የሚተላለፉ መመሪያዎችን እና ትዕዛዞችን የማክበር ግዴታዎች ተብለው ሊጠቀሱ ይችላሉ።

እነዚህ ግዴታዎች በአብዛኛው ግልጽ ቢሆኑም ስራ የመስጠትና ደሞዝ የመክፈል ግዴታዎች ጋር ተያይዞ አሰሪው እና ሰራተኛው መካከል ያለው የስራ ውል ግንኙነት መቼ እንደጀመረ ክርክር ቢነሳ ሰራተኛው ከማስረዳት አንጻር ችግር ሊገጥመው የሚችልበት ሁኔታ ይፈጠራል። እንደሚታወቀው የስራ ውል ከጅምሮው የተደረገው በጽሁፍ ላይሆን የሚችልበት ጊዜ ይኖራል። ውሉን ወደ የጽሁፍ ዶክመንት መቀየር የአሰሪው ሀላፊነት ነው

(አንቀጽ 7)። ይሁንና አሰሪው ውሉን በጽሁፍ ይክመንት ባይቀይረው እና ለሰራተኛው ስራ ባያቀርብለት እና በዚህም መካከል የደሞዝ ክፍያ ወቅት ቢደርስ አሰሪው ደሞዝ የመክፈል ግዴታ ይኖርበታል ወይ የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል።

በተለያዩ አገሮች ያለው ሁኔታ ውሉ በጽሁፍ መደረጉ ለስራ ግንኙነቱ መኖር እንደ አንድ ማስረጃ ማገልገል እንጂ በጽሁፍ ያለመኖር የስራ ግንኙነቱ የለም ተብሎ እንዲደመደም የሚያደርግ አይደለም። ስቲቨን ዲ አንደርማን የተባለ ባለሙያ ይህን ሲያስረዳ፦

“The written statements, it is true, are not technically contracts themselves. They only constitute very strong prima facie evidence of the contract and can be refuted by evidence submitted by the employee, even some times after receiving a written statement”

ይህም ውሉ ወደ ጽሁፍ ባይቀየርም ሰራተኛው ውሉ ስለመኖሩ እና ስለይዘቱ በሌላ ማስረጃ ማረጋገጥ ከቻለ ደሞዙን እና ሌሎች ጥቅሞችንም የማግኘት መብት እንዳለው እንረዳለን። የኛም ሕግ በአንቀጽ 8 ስር በዚሁ መልኩ ደንግጎት ይገኛል።

ይሁን እንጂ አሰሪው ስራ ባለማቅረቡ ምክንያት ሰራተኛው ስራ ያልጀመረ መሆኑ የውሉን መኖር ማስረዳት የሚያስችግረው ሊሆን ይችላል። ሰራተኛው ስራ ጀምሮ ቢሆን ኖሮ በተወሰነ ደረጃ የተሻለ የማስረዳት አቅም ሊኖረው ይችላል ነበር። አንቀጽ 54/2/ እንደሚደነግገው ሠራተኛው ለመስራት ዝግጁ ሆኖ ሳለ ለስራው የሚያስፈልገው መሳሪያና ጥሬ ዕቃ ሳይቀርብለት በመቅረቱ ወይም በሰራተኛው ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ስራ ባይሰራም ደሞዝ የማግኘት መብት አለው። ይሁንና እዚህ ላይ ሰራተኛው ስራ ያልጀመረበት ምክንያት የእርሱ ጉድለት አለመሆኑን ከማስረዳት በተጨማሪ የውሉንም መኖር ማስረዳት የሚጠበቅበት በመሆኑ የውሉ ወደ ጽሁፍ ያለመቀየር ለሰራተኛው አስቸጋሪ ሁኔታን ሊፈጥር እንደሚችል ያመለክታል። ስለዚህም የዚህ ዓይነት ሁኔታዎች ሲከሰቱ ፍርድ ቤቶች ጉዳዮችን በትዕግስት በማጣራት እውነታው ላይ ለመድረስ ጥረት ማድረግ ይጠበቅባቸዋል።

### 2.1.2. የሠራተኛው ግዴታዎች

የሰራተኛው ግዴታዎች በአንቀጽ 13 ስር የተዘረዘሩ ሲሆን ጠቅለል ባለ መልኩ በአራት ተመድበው ሊታዩ ይችላሉ። እነርሱም፦

- ሥራውን እራሱ የመስራት፣ በአካልና በአዕምሮ ሁኔታ በስራ ቦታ ብቁ ሆኖ መገኘትና ትዕዛዝን የመፈጸም
- መሣሪያዎችና ዕቃዎችን ሁሉ በጥንቃቄ የመጠበቅ
- የንብረትና የህይወት አደጋ እንዳይደርስ ወይም አስጊ ሁኔታ ሲፈጠር ተገቢውን ዕርዳታ የመስጠትና እነዚህ እና የድርጅቱን ጥቅም የሚነኩ ሌሎች ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ ወዲያውኑ ለአሠሪው የማስታወቅና
- የአዋጁን፣ የህብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን የማክበር ግዴታዎች ናቸው።

የስራ ውልን ከሌሎች ከሚለዩት ባህሪያት አንዱ ሠራተኛው ውሉን ለሌላ ሰው ማስተላለፍ አለመቻሉ በመሆኑ ሰራተኛው እራሱ ነው በስራ ቦታው ተገኝቶ መስራት ያለበት። ይህም ብቻ ሳይሆን ሠራተኛው ለስራው ብቁ ሆኖ የመገኘት ግዴታ አለበት። በአእምሮውም ሆነ አካሉ ብቁ ሳይሆን በስራ ቦታው ቢገኝ አሰሪው ለሚከፍለው ደመወዝ የሚጠበቅበትን አገልግሎት በአግባቡ ማከናወን ካለመቻሉም በተጨማሪ ሌሎች ሰራተኞችን በማወክ ምርታማነት እንዲቀንስና በዚህም የአሰሪው ጥቅም እንዲጎዳ ሊያደርግ ይችላል። የስራ ውል በአሠሪው ቁጥጥር የሚፈጸም በመሆኑ ሰራተኛው የአሠሪውን ትዕዛዛት የማክበርና የመፈጸም ግዴታም አለበት። አሠሪው የሚሰጣቸው ትዕዛዛት ግን ሁልጊዜም በስራ ውሉና በስራ ደንቡ መሠረት የተሰጡ መሆን አለባቸው። ከዚህ ውጭ ያሉ ትዕዛዛትን ሠራተኛው የመፈጸም ግዴታ የለበትም።

የስራ ውል የሁለቱንም ወገኖች ጥቅም በረጅም ሂደት የሚያስከብር ነው። የአሰሪው ወይም የድርጅቱ ትርፋማነት ከረጅም ጊዜ አንጻር ሲታይ የሰራተኛውን የስራ ዋስትና በዋነኛነት ሊያሰከብር እንደሚችል ይታመናል። ስለዚህም የአሰሪው ወይም የድርጅቱ ሕልውና



ለሰራተኛውም ጥቅም የሚያስፈልግ በመሆኑ ለጋራ ጥቅም በሚያገለግል መልኩ ከድርጅቱ የዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ያለው ሰራተኛው የንብረትም ሆነ የህይወት አደጋ ሲደርስ እርዳታ የመስጠት መሳሪዎችን እና እቃዎችን በጥንቃቄ የመጠበቅና አሰራር አስፈላጊውን የማስተካከያ ዕርምጃ መውሰድ እንዲችል የድርጅቱን ጥቅም የሚነኩና ጉዳት የሚያደርሱ ሁኔታዎች ሲከሰቱ ሰራተኛው ለአሰሪው የማሳወቅ ግዴታዎች ይኖርበታል።

እነዚህን ግዴታዎች አለመወጣት እንደሁኔታው ከስራ እስክማባረር የሚያደርስ ውጤት ሊኖራቸው ይችላል። ለምሳሌ ያህል አንድ ሰራተኛ የአሰሪውን ንብረት ከአደጋ መከላከል የሚገባው ሆኖ ሳለ በተቃራኒው በአሰሪው ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ ያለማስጠንቀቅያ ከስራ የሚያስባርር ድርጊት ነው። (አንቀጽ 27/1/ሸ/) ከዚህ ጋር ተያይዞ በአንድ እስከ ፌደራል ሰበር ችሎት የደረሰ በችሎቱ የሀሳብ ልዩነት የፈጠረ ጉዳይን እንመልከት።

የአሰሪው አንድ ቅርንጫፍ ስራአስኪያጅ በስሩ ያለ ገንዘብ ያዥ ላደረሰው የገንዘብ ጉድለት የቅርንጫፍ ስራ አስኪያጁ ተገቢውን ቁጥጥር ባለማድረጉ ገንዘብ ሊጎድል ችሏል። ስለዚህም ያአሰሪው ንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ የማድረግ ግዴታውን ሳይወጣ በመቅረቱ እና ገንዘቡ በመጉደሉ በቁጥር 27/1/ሸ/ መሰረት ከስራ መባረሩ አግባብ ነው ሲል አብላጫው ወስኗል። አናሳው ሀሳቡን ሲሰጥ ገንዘብ ያዥን በአግባቡ አለመቆጣጠር 27/1/ሸ/ እንደሚደነገግው ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት በአሰሪው ወይም በድርጅቱ ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ ተብሎ ሊወሰድ አይቻልም። ይህ የሚመለከተው በማምረት ተግባር ቀጥተኛ ግንኙነት የሚኖራቸውን ንብረቶች መጉዳትን ነው እንጂ የስራ ተግባርን በመጣስ የሚፈጸሙ የገንዘብ ብክነቶችን አይደለም ብሏል። (የሰበር መዝገብ ቁ. 17189)

### **የመወያያ ጥያቄ**

1. በአዋጁ አንቀጽ 27/1/ሸ/ ስር “ንብረት” የተባለው ገንዘብን ይጨምራል ወይ ?

2. ከአብላጫው እና አናሳው ሀሳብ የቱን ይጋራሉ ? በአሰሪው ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ የሚለው ሊቆጣጠረው የሚገባውን ሰራተኛ ባለመቆጣጠሩ ምክንያት ይህ ሰራተኛ ያደረገውን የገንዘብ ማጉደል ሊጨምር ይችላል?

በአጠቃላይ ሲታይ ሁለቱንም ወገን የሚመለከቱ ግዴታዎች ከላይ እንደተገለጸው የተቀመጠ ሲሆን እነዚህ ግዴታዎችና ግዴታዎቹን አለመወጣት የሚያስከትሉዋቸው ውጤቶች በአዋጁ ስር በዝርዝር ተቀምጠዋል። በተጨማሪም በአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥ ሁለቱም ወገኖች የሚኖራቸው የተለያዩ መብቶች በአዋጁ ተካተዋል። ሁሉንም መብቶችና ግዴታዎችን እዚህ መዘርዘሩና ማብራራቱ የሚቻል ባለመሆኑ በዋነኛነት ፍ/ቤት ላይ ክርክር የሚነሳባቸው ጉዳዮች ላይ በማተኮር ቀጥለን የምንመለከት ሲሆን ቀሪዎችን በግል ምባባችን ግንዛቤያችንን የምናዳብረባቸው የሆናል።

## 2.2. የስራ ውልን ስለማገድ

በስራ ውል የተፈጠረው የአሰሪና ሰራተኛ የስራ ግንኙነት በሚቀጥለው ክፍል ውስጥ እንደምንመለከተው ለዘለቄታው ሊቋረጥ እንደሚችል ሁሉ ለጊዜውም ሊታገድ ይችላል። የውሉ መታገድ ከስራ ውል መቋረጥ በመለስ ለጊዜያዊ አገልግሎት የሚደረግ የመብትና ግዴታዎች መታገድ ቢሆንም እገዳው እስከቆየበት ጊዜ ድረስ ሰራተኛው ስራውን የመስራት ግዴታ አሰሪው ደግሞ በህብረት ስምምነት መሰረት በሌላ አካሄድ ካልተወሰነ በስተቀር ደሞዝና ሌሎች ጥቅማጥቅሞችን የመክፈል ግዴታ እንደማይኖርባቸው አንቀጽ 17/2/ ስር ተደንግጎ ይገኛል።

በመሆኑም የስራ ውልን ማገድ ለጊዜውም ቢሆን መብትን የሚያግድ በመሆኑ በአግባቡ ስራ ላይ ካልዋለ በተለይም ከሰራተኛው አንጻር ሲታይ አግባብ ያልሆነ ጉዳት ሊያስከትል ስለሚችል በዘፈቀደ እንዳይፈጸም ገደብ ሊኖረው የሚገባ ነው። በዚህ ላይ ህጉ እገዳ ሊያስከትሉ የሚችሉ ምክንያቶችን በአንቀጽ 18 ስር ዘርዘሮ ይገኛል። ከምክንያቶቹ ውስጥ ከፊሎቹ (በሰራተኛው ጥያቄ መሰረት ያለ ክፍያ በአሰሪው የሚሰጥ ፈቃድና ሰራተኛው

የሰራተኛ ማህበር ውስጥ ወይም ለሌላ ህዝባዊ አገልግሎት በመመረጡ ምክንያት የሚሰጥ ፈቃድን የተመለከቱት) በሰራተኛው ፍላጎት ላይ የሚመሰረቱ ሲሆን ሌሎች እንደ የሰራተኛው ከ30 ቀናት ላልበለጠ ጊዜ መታሰር፣ የብሄራዊ ጥሪ መኖር፣ ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ስራ በሙሉም ሆነ በከፊል የሚያቋርጥ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት መፈጠር እንዲሁም ያልተጠበቀ እና በአሰሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ስራ ማቋረጥ የሚችል የገንዘብ ችግር መከሰት ከሰራተኛው ፍላጎት ውጭ የሆኑ ምክንያቶች ናቸው። በተጨማሪም በቀድሞው ሕግ ስር አከራካሪ የነበረ አሁን ግን በአዋጁ አንቀጽ 27/4/ ስር እንደ ተቀመጠው በህብረት ስምምነት የተወሰነ ከሆነ የዲሲፕሊን ጥፋትን ለመመርመር ሲባል እስከ 1 ወር ድረስ የስራ ውልን ማገድ እንደሚቻል ተካቷል።

ስለዚህም የምክንያቶቹ በህጉ መቀመጥ አሰሪ ውሉን ሊያግድ የሚችለው የምክንያቶቹን መከሰት ካረጋገጠ ቦኒሳ ስለሚሆን የስራ ውል በዘፈቀደ እንዳይታገድ የሚያገለግል አንድ መሳሪያ ነው ሊባል ይችላል። በተጨማሪም ውሉ የሚታገድበት ምክንያት ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ስራ በሙሉም ሆነ በከፊል የሚያቋርጥ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት መፈጠር እንዲሁም ያልተጠበቀ እና በአሰሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ስራ ማቋረጥ የሚችል የገንዘብ ችግር መከሰት ከሆነ አሰሪው በሶስት ቀናት ውስጥ የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርን የማስታወቅ ግዴታ ሲኖርበት ሚኒስቴሩም የእገዳውን አግባብነት መርምሮ ሊያጸድቀውና የእገዳውን ጊዜ መጠን ሊወስን ወይም እገዳውን ሽሮ ስራ እንዲጀምር እና በእገዳ ለቆየውም ጊዜ የሰራተኛው ደሞዝ እንዲከፈል ማዘዝ ይችላል። እንዲሁም ሚኒስቴሩ እገዳውን ቢያጸድቀው እንኳን የእገዳው ጊዜ ከሶስት ወራት ሊበልጥ እንደማይችል ህጉ ደንግጎ የገኛል (አንቀጽ 19፣ 20፣ 21)። እነዚህ ሁሉ ስታዩ እገዳው በበቂ ምክንያትና አግባብ ባለው ሁኔታ ብቻ ሊደረግ እንደሚገባ የሚያረጋግጡ ናቸው።

### **የመወያያ ጥያቄዎች**

1. በአንቀጽ 18 እና 27/4/ ስር ካሉት ምክንያቶች ውጭ የስራ ውልን ለማገድ የሚያስችሉ ሌሎች ምክንያቶች አሉ?
2. አንድ ሰራተኛ ከ30 ቀናት በላይ ያለ ፍርድ በእስር ቆይቶ መፈታት የስራ ውልን ለማገድ የሚያበቃ ምክንያት ነው ወይስ በአሰሪዊ አነሳሽነት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚያበቃ?(አንቀጽ 18ና 27 አንድ ላይ ይመልከቱ)

## የስራ ውልን ስለማቋረጥ

### 2.3.1. የስራ ውል የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች

የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ሙሉ በሙሉ ለተዋዋይ ወገኖች ፈቃድ ብቻ እንዳይተውና ህግ ጣልቃ እንዲገባ ከሚያደርጉ ሁኔታዎች ውስጥ አንዱ ከስራ ውል መቋረጥ ጋር የተያያዘ ምክንያት ነው። ሥለዚህም የስራ ውል በዘፈቀደ ሳይሆን በበቂ ምክንያቶች ላይ ተመስርቶ የተቋረጠ መሆኑን ለማረጋገጥ ሕግ አስፈላጊውን ጥበቃ ያደርጋል። ይህን የሕግ ጥበቃ ተግባራዊ ለማድረግ በተለያዩ አገሮች ካለው ልምድ አንጻር ሶስት አይነት መንገድ የሚከተሉ መሆኑን እንገነዘባለን። አንደኛው አቅጣጫ በህጉ ያለበቂ ምክንያት ሰራተኛን ከስራ ማሰናበት የማይቻል መሆኑን ብቻ የሚደነግግ ሲሆን ውሉ የተቋረጠው በበቂ ምክንያት መሆን አለመሆኑ ጉዳዩን ለመዳኘት በህግ ስልጣን በተሰጠው አካል የሚወሰን ይሆናል።

ሌሎች ሕጎች ደግሞ የስራ ውል መቋረጥን ሊያስከትሉ የሚችሉ ምክንያቶችን በዝርዝር ደንግገው ያስቀምጣሉ። በመሆኑም ከውሉ መቋረጥ ጋር ተያይዞ ክርክር ከተነሳ የሚገኘው አካል የሚያጣራው የምክንያቱን መፈፀም ወይም አለመፈጸም ነው እንጂ የምክንያቱን ከስራ ለማስባረር ብቁ መኖሩን አለመኖሩን አይደለም። የዚህ አይነቶቹ ሕጎች ከዚህ በተጨማሪም ውሉ ተቋርጧል የተባለው በሕጉ ስር ከተዘረዘሩት ውጪ ባሉ ምክንያቶች ከሆነ የስራ ውሉን የማቋረጥ እርምጃ ውድቅ እንደሆነና የስራ ውሉ እንደተቋረጠ አይቆጠርም በማለት በህግ ይደመድማሉ። በውጤቱም በዚህ ሁኔታ ውሉ የተቋረጠበት ሰራተኛ ወደስራው

ተመልሶ ውዝፍ ደሞዙ በሙሉ እንዲከፈለው ይደረጋል። ለዚህ አዋጅ ቁጥር 64/68ን በምሳሌነት ማንሳት ይቻላል።

ሦስተኛው አቅጣጫ ደግሞ ሕጉ ልክ እንደ ሁለተኛው መንገድ ዓይነት ምክንያቶችን ዘርዘሮ ያስቀምጥና ከነዚህ ውጭ ባሉ ምክንያቶች የሚደረግ የስራ ውል ማቋረጥን አስመልክቶ የሚኖረው ውጤት ላይ ለየት ብሎ ሕገወጥ እንደሆነ በመደንገግ ያልፈዋል። የሕገወጥ እርምጃው ውጤት ደግሞ የግድ የሰራተኛው ውዝፍ ተከፍሎት ወደስራ መመለስ ላይሆን ይችላል። በመሆኑም እንደሁኔታው ሰራተኛው ወደስራ የሚመለስበት ወይም ድርጊቱ ሕገወጥ ቢሆንም ሰራተኛው ካሳ ተከፍሎት የውሉ መቋረጥ የሚጸናበት እድል ሊኖር ይችላል።

አሁን በስራ ላይ ወዳለው ሕጎችን እንመለስና የስራ ውል ስለሚቋረጥበት ምክንያቶችና ሁኔታዎችን እንመለከት። አንቀጽ 23 አምስት ጠቅላላ የስራ ውል ሊቋረጥ የሚችልባቸውን ሁኔታዎችን ያስቀምጣል። እነርሱም፡፡

- በአሰሪው አነሳሽነት የሚደረግ
- በሰራተኛው አነሳሽነት የሚደረግ
- በሕግ በተደነገገው መሰረት
- በህብረት ስምምነት መሰረት እና
- በተዋዋይ ወገኖች ስምምነት የሚደረግ የውል ማቋረጥ ናቸው።

ዝርዝር ምክንያቶቻቸውና ሁኔታዎቻቸው ደግሞ ከዚህ አንቀጽ ቀጥለው በሚገኙት አንቀጾች ተደንግገዋል። በአሰሪው አነሳሽነት የሚደረግ የስራ ውል መቋረጥ እንደየሁኔታው በማስጠንቀቂያ ወይም ያለማስጠንቀቂያ ሊደረግ የሚችል ሆኖ የምክንያቶቹ ዝርዝር እና አፈጻጸሙ ከአንቀጽ 26 እስከ 30 ተደንግገው ይገኛሉ። በተጨማሪም በሕብረት ስምምነት መሰረት ያለማስጠንቀቂያ ውሉን ለማቋረጥ የሚያበቃ ምክንያት ተደርጎ የተወሰደ ጉዳይም በአሰሪው አነሳሽነት ያለማስጠንቀቂያ ውሉን ሊያቋርጥ የሚችል መሆኑ በአንቀጽ 27/1/ተ/ስር ተደንግጎ ይገኛል። በሰራተኛው አነሳሽነት የሚደረጉት ደግሞ ልክ በአሰሪው አነሳሽነት ሊደረግ እንደሚችለው በማስጠንቀቂያ እና ያለማስጠንቀቂያ ውሉን የሚያቋርጥበት መንገድ

ሲሆን ሁኔታዎቹና ምክንያቶቹ ከአንቀጽ 31 እስከ 33 ተደንግገው ይገኛሉ። ውሉ በሕግ የሚቋረጥበት ምክንያቶች በአብዛኛው ከሁለቱም ወገን ቁጥጥር ውጭ ያሉ ሲሆን ( አንቀጽ 24)፤ የስራ ውል ሁለቱም በፈቃደኝነት የሚገቡበት እንደመሆኑ ሁሉ ሁለቱም በፈቃደኝነት ከተስማሙ ውሉን ሊያቋርጡ የሚችሉበት ሁኔታም በአንቀጽ 25 ስር ሰፍሮ ይገኛል።

ስለዚህ ከላይ በተገለጹት ቁጥሮች በተደነገጉት ምክንያቶችና ሁኔታዎች የሚፈጸም የስራ ውል መቋረጥ ሕጋዊ የስራ ውል መቋረጥ ሲሆን ከነዚህ ውጭ የሚደረጉ የስራ ውል መቋረጥ በሕገወጥነት የሚፈርዱ ናቸው (አንቀጽ 42)። በዚህም ላይ በመመስረት የሚያስከተሉት ውጤቶች የሚለያዩ በመሆኑ በተናጥል የሚያስከትሉትን ውጤት በመቀጠል እንመለከታለን።

## **2.3.2. የስራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች**

### **2.3.2.1 ህጋዊ የስራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች**

የስራ ውል በህጋዊ መንገድ መቋረጥ ከሚያስከትላቸው የተለያዩ ውጤቶች ውስጥ አንዱ ሠራተኛው ከስራ በመሰናበቱ ምክንያት ከአሠሪው ሊደረግለት የሚገቡ የተለያዩ ክፍያዎች ናቸው። ከነዚህ ክፍያዎች ውስጥም አንዱና ዋነኛው በአዋጁ አንቀጽ 39 ስር የተመለከተው የስራ ስንብት ክፍያ ነው።

ከዚህ አዋጅ በፊት የነበረው አዋጅ ቁጥር 42/85 በተመሣሳይ አንቀጽ ስር ይህን የክፍያ መብት ለማንኛውም በሕጋዊ ምክንያት ለተሰናበተ የሙከራ ጊዜውን ለጨረሰ ሠራተኛ ይሰጥ ነበረ። የአሁኑ አዋጅ ግን ከቀድሞው ህግ በመለየት የስራ ስንብት ክፍያ የሚያስገኙ የስራ ስንብት ምክንያቶችን በአንቀጽ 39/1/ (ይህን አዋጅ ለማሻሻል በወጣው አዋጅ ቁጥር 494/98 ስር የተደረገው ማሻሻያ እንደተጠበቀ ሆኖ) ስር ዘርዘሮ አስፍሯል። ከነዚህ ዝርዝር ውስጥ ህጋዊ የስራ ውል መቋረጥን የሚመለከቱት

- ድርጅቱ በመክሰሩ ወይም በሌላ ምክንያት ለዘለቂትው በመዘጋቱ ውሉ ሲቋረጥ
- በህጉ መሠረት ሰራተኛው ከስራ በመቀነሱ ምክንያት ውሉ ሲቋረጥ
- አሰሪው በሠራተኛው ላይ ሰብአዊ ክብሩንና ሞራሉን የሚነካ ወይም በወንጀል የሚያስቀጣ አድራጎት በመፈጸሙ ሠራተኛው ውሉን ሲያቋርጥ
- አሠሪው ለሠራተኛው ደህንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋ አደጋ እንዳይደርስ ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት እርምጃ ባለመውሰዱ የተነሳ ሠራተኛው የስራ ውሉን ሲያቋርጥ እና
- ሠራተኛው በደረሰበት የአካል ጉዳት ምክንያት ስራ ለመስራት አለመቻሉ በሕክምና ተረጋግጦ ውሉ ሲቋረጥ የሚሉት ናቸው፡፡

የስራ ስንብት ክፍያ መጠን በአንቀጽ 40 ስር የተደነገገ ሲሆን እንደየስራተኛው የስራ ዘመን ርዝማኔ የሚለያይ ሆኖ በአጠቃላይ ግን ከሠራተኛው የአስራ ሁለት ወራት ደሞዝ መብለጥ የለበትም፡፡ ከዚህ በተጨማሪ ውሉ የተቋረጠው ድርጅቱ በመክሰሩ ወይም በሌላ ምክንያት ለዘለቂታው በመዘጋቱ ከሆነ እና በሠራተኛው ቅንሳ ከሆነ /አንቀጽ 40/3/ እንዲሁም በአንቀጽ 32/1/ ስር የተደነገጉትን ጥፋቶች አሰሪው በሠራተኛው ላይ በመፈጸሙ ምክንያት ውሉ የተቋረጠ ከሆነ /አንቀጽ 41/ ሰራተኛው ሊያገኝ የሚገባው ተጨማሪ ክፍያና ካሳ ስሌት ተደንግጓል፡፡

ከስራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ ውሉ በህጋዊ መንገድ የተቋረጠ ሰራተኛ ያልተጠቀመበት የአመት ፈቃድ በገንዘብ ተሰልቶ የሚሰጠው ሲሆን /አንቀጽ 77/3/ የስራ ዓይነቱን፤ የአገልግሎት ዘመኑን እና ሲከፈለው የነበረውን ደሞዝ የሚያሳይ ምስክር ወረቀት ከአሰሪው የማግኘት መብት አለው (አንቀጽ 12/7)፡፡

### 2.3.2.2 ሕገወጥ የስራ ውል መቋረጥ የሚያስከትላቸው ውጤቶች፡-

የአሰሪና ሠራተኛ ሕግ ዋነኛ ግብ በሁለቱ ወገኖች መካከል ያለውን የስራ ግንኙነት በሕግ በመቆጣጠር እና በዚህም ኢንዱስትሪያዊ ሰላምን በመፍጠር ምርታማነትን ማሳደግ እንደሆነ በዚህ ጽሑፍ መግቢያ ላይ ተመልክቷል። የአዋጁ መግቢያም አሠሪና ሠራተኛ የሥራ ግንኙነታቸውን መሠረታዊ በሆነ መብቶችና ግዴታዎች ላይ መስርተው የኢንዱስትሪ ሰላምን በመፍጠር ለአገራችን ሁለንተናዊ እድገትና ልማት በመተባበር በጋራ እንዲሰሩ ማድረግ ሕጉ ያስፈለገበት ምክንያት መሆኑን በመግለጽ ይጀምራል።

በመሆኑም ሕጉ በቅድሚያ የአሠሪና ሠራተኛው የስራ ግንኙነት መሠረታዊ በሆኑ መብቶችና ግዴታዎች ላይ እንዲመሠረት የሚፈልግ ሲሆን ይህ መብቶችንና ግዴታዎችን በማክበር የሚደረግ ግንኙነት ኢንዱስትሪያዊ ሰላም የሚያመጣ እንዲሆን የታሰበበት ነው። በተጨማሪም የስራ ግንኙነቱ በቀጠለበት ወቅት የአንዱ መብት በሌላኛው ወገን መጣስ እንደሌለበት እና ግዴታዎቻቸውንም በአግባቡ መወጣታቸውን እንደሚቆጣጠረው ሁሉ ውሉ ሲቋረጥም በሕገወጥ መንገድ እንዳይሆን አስፈላጊውን ቁጥጥር ሕጉ ያካሂዳል። አሠሪውም ሆነ ሠራተኛው ውሉን ሲያቋርጡ ህጋዊውን መንገድ መከተል የሚኖርባቸው ሲሆን በዚህ አዋጅ ወይም አግባብ ባለው ሌላ ሕግ የተወሰኑትን አስፈላጊ ሁኔታዎች ያላሟሉ እንደሆነ የስራ ውሉ መቋረጥ በሕገ ወጥነት ይፈረጃል( አንቀጽ 42)።

ይሁንና ሕጋዊ የሆኑ ሁኔታዎችን መዘርዘርና ከዝርዝሩ ውጭ ያሉትን ሁኔታዎች ሕገወጥ ነው ብሎ መፈረጁ ብቸውን የነገሩን ህጋዊነት ለመቆጣጠር በቂ አይሆንም። ሕገወጥ ድርጊት የፈጸመው አካል የሚቀጣበት ድርጊቱ የተፈጸመበት ወገን ደግሞ የሚካሰበት ስርዓት አብሮ የመዘርጋቱ አስፈላጊነት ግልጽ ነው።

በሠራተኛው አነሳሽነት የሚፈጸም የስራ ውል መቋረጥ ሕገወጥ ሊሆን የሚችለው ሠራተኛው ያለማስተንቀቂያ ማቋረጥ ከሚችልባቸው በአንቀጽ 32 ስር ከተደነገጉት ውጪ ባሉ ሌሎች ምክንያቶች ሆኖ ነገር ግን ሕጉ በሚፈቅደው መሠረት ማስተንቀቂያ ለአሰሪው ሳይሰጥ ውሉን ያቋረጠ ከሆነ ነው። በዚህ መልኩ የስራ ውሉን ያቋረጠ ሠራተኛ ለአሠሪው አሰሪው ለሱ ከሚከፍለው ቀሪ ክፍያ ውስጥ ከሠላሳ ቀናት ያልበለጠ ክፍያን በካሳ መልክ መክፈል ይኖርበታል (አንቀጽ 45)።



ይህ ሠራተኛው ውሉን በሕገወጥ መንገድ ሲቋቋም የሚያስከትልበት ውጤት እምብዛም ጠንካራ እነዳልሆነ እንረዳለን። ውሉ በአሰሪው አነሳሽነት በሕገወጥ መንገድ ሲቋቋም የሚኖረው ውጤት ግን በተለየ መልኩ ጠንክር ይላል። የስራ ግንኙነት በዘፈቀደ እንዳይቋረጥ የሚደረግበት አንዱና ዋነኛ ምክንያት የሠራተኛውን የስራ ዋስትና ለማስከበር በማሰብ ነው። በመሆኑም ይህን የስራ ዋስትና ለማረጋገጥ ይረዳል ከሚል እሳቤ በመነጨ አሰሪው በሕገወጥነት ውሉን ሲቋቋም

- ሠራተኛውን ወደስራው እንዲመለስ የሚያደርግ ወይም
- ሠራተኛውን በአንጻራዊነት ጠቀም ያለ ካሳ ተከፍሎት የስራ ውሉ መቋረጥ እንዲፀና የሚያደርግ ውጤት ሊኖረው ይችላል።

**ሀ/ ሠራተኛውን ወደስራው እንዲመለስ ማድረግ።**

ይህን በተመለከተ ሁለት አይነት አማራጮች በስራ ላይ ውለው ታይቷል። አንደኛው ሁል ጊዜ ሠራተኛው ወደስራው መመለስ እንዲችል የሚያደርግ ነው። በተለይ ሶሻሊስታዊ ርዕዮትን በመከተል የዕዝ ኢኮኖሚን የሚተገብሩ ሕጎች ይህን የሚከተሉ ሲሆን ከላይ ከፍ ብሎ እንደተገለጸው አገራችን የዕዝ ኢኮኖሚ ስርዓትን በምትከተልበት ወቅት በስራ ላይ የነበረው አዋጅ ቁጥር 64/68/ ውሉ እንዳልተቋረጠ በመቁጠር ሠራተኛው ሁልጊዜ ወደስራው እንዲመለስ የሚያደርግ ነበር።

ሌሎች ሀገሮች ደግሞ ከግንዛቤ መግባት ያለበት የሠራተኛው ፍላጎት ብቻ ሳይሆን የአሠሪው ፍላጎትም ከሚዛን ሊገባ ይገባል የሚል አቋም ያራምዳሉ። ለዚህ አቋም መሰረት የሚያደርጉት ርትዕን ሲሆን ርትዕ ደግሞ የሠራተኛውን ፍላጎት ብቻ ሳይሆን አሰሪው ከሰራተኛው ተገቢውን ግልጋሎት ማግኘት ይችላል ወይ የሚለውን በተጨማሪ መመዘን ይፈልጋል በማለት ያስረዳሉ። ይህን መንገድ ከሚከተሉት አገሮች አንዷ የሆነችው የአሜሪካ ፍርድ ቤት ወደስራ መመለስ እንዲታዘዝለት የጠየቀ ሰራተኛን ጥያቄ ውድቅ ያደረገው

*“equity would not force the acceptance of unwanted services. Court ordered working relationships would require constant court supervision and would not result in a productive endeavor”*

በማለት ነበር። ይህ አባባል በግርድፉ ሲፈታ ርትዕ የማይፈለግ ግልጋሎትን በአሰሪው ላይ አስገድዶ መጫንን አይጨምርም በፍ/ቤት ትዕዛዝ /ብቻ/ የስራ ግንኙነት እንዲቀጥል ማድረግ በቀጣይነት ፍ/ቤት ግንኙነቱን እንዲቆጣጠር የሚፈልግ በመሆኑ ምርታማነትን የሚያመጣ አይደለም የሚል መልዕክት እሚያስተላልፍ ነው።

የስራ ውል እንደሌሎች ውሎች ለምሳሌ የሽያጭ ውል፣ በተዋዋይ ወገኖች መካከል የሚፈጥረው ግንኙነት የአጭር ጊዜ አይደለም። በሽያጭ ውል ሻጭ ዕቃውን ለገዢ እንዲያስረክብ በፍ/ቤት ቢታዘዝ ከርክክቡ በኋላ ግንኙነቱ ቀጣይነት ስለሌለው በግድ ማስፈጸሙ ሊያስከትል የሚችለው የጎላ ችግር አይኖረውም። በአሰሪና ሠራተኛ ግንኙነት ውስጥ ግን ሠራተኛውን ወደስራው መመለስ በቀጣይነት ግንኙነቱ ችግር ሊገጥመው የሚችልበት የሰፋ ዕድል ይኖረዋል። በዚህም ምክንያት ይመስላል የአሠሪና ሠራተኛ ውልን የሚመራው ህግ የሁለቱን ወገኖች ግንኙነት በመብትና ግዴታዎቻቸው ላይ የተመሠረተ ከማድረግ በተጨማሪ ግንኙነቱ ኢንዱስትሪዊ ሰላምን ማስፈንንም ግቡ የሚያደርገው። ስለዚህም የሠራተኛው ወደ ስራ ልመለስ ጥያቄ ሲቀርብለት ፍ/ቤት ጥቂውን ተቀብሎ ማስተናገድ የሚገባው በብርቱ ጥንቃቄ መሆን ያለበት። ፍ/ቤት የሁለቱን ወገን የአለት ተዕለት ግንኙነት ሊቆጣጠር የሚችልበት ሆኔታ ሊኖር አይችልም። ልቆጣጠር ቢል እንኳን መተግበሩ የሚስቸግር ከመሆኑም በላይ ከላይ በአሜሪካው ፍ/ቤት እንደተገለጸው በምርታማነት ሒደቱ ላይ አሉታዊ ተጽእኖ እንደሚኖረው ግልጽ ነው። ስለዚህም ሠራተኛውን ወደ ስራው እንዲመለስ ማድረግ የኢንዱስትሪውን ሰላም የሚያናጋ ከሆነ ሠራተኛው ለአሠሪው ህገወጥ ድርጊት በአንጻራዊነት ጠቀም ያለ ካላ ተከፍሎት ከስራ ማስናበቱ አግባብ ነው የሚባለው።

የኛ ህግም የተከተለው ይህን ሁለተኛውን መንገድ ነው። ይሁንና እንደ አሜሪካው ፍ/ቤት ውሣኔ ያልተፈለገ አገልግሎት እስከሚለው ድረስ በመሔድ በዚሁ ዓይነት ምክንያት ሠራተኛው ከስራ እንዲሰናበት ማደርግን ሕጎችን የሚደግፍ አይደለም። በመሆኑም በኛ

ህግ ስር ያሉትን ድንጋጌዎች ብንመለከት፡ ውጤቱ የስራ ውሉ እንደተቋረጠበት ሁኔታ እና ምክንያት የሚለያይ ነው። አሠሪው ውሉን ያቋረጠው በአንቀጽ 26/2 ስር በተጠቀሱት የሠራተኛው በሠራተኛ ማህበር አባል መሆንን በመሣሰሉ ምክንያቶች ከሆነ ሠራተኛው እስከፈለገ ድረስ አሠሪው ሠራተኛውን ወደ ስራ የመመለስ ግዴታ አለበት (እንቀጽ 43/1/)

የስራ ውሉ የተቋረጠው በሌሎች ሕገወጥ ምክንያቶች ከሆነ እንደሁኔታው ሠራተኛው ወደስራ እንዲመለስ ወይም ካሳ ተከፍሎት እንዲሰናበት የስራ ክርክር ሰሚ አካል ሊወስን ይችላል /43(2)/። ስለዚህም ሰራተኛው ቢፈልግም እንኳ ካሳ ተከፍሎት ሊሰናበት የሚችልበት ሁኔታ ያለ ሲሆን ምን ዓይነት ሁኔታዎች ናቸው ይህን የሚያስከትሉት የሚለው በአንቀጽ 43/3/ ስር ተመልክቷል። ከእነዚህም ሁኔታዎች የመጀመሪያው የሰራተኛው ወደ ስራ የመመለስ ፍላጎት ሲሆን ሁለተኛው ሠራተኛው ወደ ስራ እንዲመለስ ቢደረግ ከስራ ግንኙነቱ ጠባይ የተነሳ ከፍተኛ ችግር ያስከትላል ብሎ ፍ/ቤቱ እንዲያምን ሊያደርጉ የሚችሉ ሁኔታዎች ሲኖሩ ነው።

ሠራተኛው ወደ ስራው መመለስ የማይፈልግ ከሆነ ምንም እንኳ ውሉ የተቋረጠው ከህግ ውጭ ቢሆንም በዋነኝነት የሠራተኛውን ፍላጎት መጠበቅ አግባብ በመሆኑ ካሳ ተከፍሎት የውሉ መቋረጥ እንዲጸና የማድረግ አግባብነት የሚያከራክር አይሆንም። ሠራተኛው እየፈለገ የውሉን መቋረጥ ማጽናት ግን አከራካሪ ሁኔታዎችን ያስነሳል። በእርግጥ እንዲስትረያዊ ሰላምን በሚያናጋ መልኩ የስራ ውሉ እንዲቀጥል ማድረግ ከላይ እንዳየነው አግባብ የሆነ እርምጃ ባይሆንም ምን ዓይነት ሁኔታዎች ናቸው የኢንዱስትሪውን ሰላም ሊያናጉ የሚችሉት የሚለው አከራካሪ ይሆናል።

የኛ ህግ ለዚህ የተጠቀመው መመዘኛ የሰራተኛው ወደ ስራ መመለስ ከፍተኛ ችግር የሚያስከትል መሆን አለመሆኑ እንዲመዘን የሚያደርግ ነው። ስለዚህም ምን ዓይነት ሁኔታዎች ናቸው ከፍተኛ ችግር ሊያስከትሉ የሚችሉት?

በዚህ ጭበጥ ላይ የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት በሐሳብ ልዩነት ውሳኔ የሰጠበትን ጉዳይ እንመልከት አሰሪ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ያወጣውን መልቀቂያ ያላሟላ ሠራተኛ

እንዳይቀጠር ክልከላ የሚያደርግን መመሪያ በመተላለፉ የቀጠራትን ሰራተኛ ይህንኑ መመሪያ መሠረት በማድረግ ውሉን ያቋርጣል። ጉዳዩን በመጨረሻ ደረጃ ያየው የፌዴራል ሰበር ችሎት ውሉ የተቋረጠው በአዋጁ በግልጽ ከተቀመጡት ምክንያቶች ውጭ በመሆኑ በህገወጥ መንገድ የተቋረጠ መሆኑን ተቀብሎ ነገር ግን በአብላጫ ድምጽ የአሰሪ ክሊኒክ የጤና ጥበቃን መመሪያ ወደጎን በመተው የስራ ውሉ እንዲቀጥል ቢያደረግ የክልሉ ጤና ቢሮ መመሪያውን መሰረት በማድረግ ክሊኒኩን ከናካቴው ሊዘጋው እንደሚችል በክርክሩ የታየ ስለሆነና የክሊኒኩን መዘጋት ማስከተል ከሚችል ሰራተኛ ጋር ግንኙነቱ እንዲቀጥል ማድረግ ደግሞ ከፍተኛ ችግር ስለሚሆን የውሉ መፍረስ ጸንቶ ሠራተኛዋ ካላ ተከፍሏት እንድትሰናበት ወስኗል። በሌላ በኩል ደግሞ አናሳው ድምጽ ችግር የተፈጠረው በአሰሪው እና በጤና ጥበቃ ሚኒስቴር መካከል እንጂ በሠራተኛዋ እና በአሰሪው መካከል አይደለም። ጤና ጥበቃ በአሰሪው ላይ በስራ ውሉ መቀጠል ምክንያት እርምጃ ሊወስድ ይችላል ለሚለው ይህን እርምጃ በሕጉ መሠረት መከላከል የአሰሪው ኅላፊነት ነው። በመሆኑም የአዋጁ አንቀጽ 43/3/ ከሚለው ውጭ ሰራተኛዋ ወደ ስራዋ እንዳትመለስ መወሰን አግባብ አይደለም በማለት በኃሳብ ተለይቷል።(የሰበር መ/ቁ. 18581)

### የመወያያ ጥያቄዎች

1. በአዋጁ አንቀጽ 43/3/ ስር ከፍተኛ ችግር የሚለው ምን ዓይነት ችግሮችን ይመለከታል?
2. ለቀረበው ጉዳይ የትኛው አፈታት የበለጠ የሕጉን ሃሳብ ይገልጻል?

### ለ. ውሉ በሕገወጥ መንገድ ሲቋረጥ ለሰራተኛው የሚከፈል ካላ

ከህግ አግባብ ውጭ በአሠሪው አነሳሽነት ከስራ እንዲሰናበት ሲደረግና ከላይ በተገጸው ሁኔታ ወደ ስራው እንዲመለስ ማድረግ ያልተቻለ ወይም መመለስ ያልፈለገ ሰራተኛ ካላ ተከፍሎት የስራ ውሉ መቋረጥ የሚጸና ይሆናል። በዚሁ መሰረት ሰራተኛው ሁለት አይነት ክፍያ የማግኘት መብት አለው። ከነዚህ ውስጥ የመጀመሪያው የስራ ሰንበት ክፍ ሲሆን በአሰሪው አነሳሽነት ውሉ በህገወጥ መንገድ የተቋረጠበት ሰራተኛ ይህን ክፍያ የማግኘት መብት እንዳለው በአንቀጽ 39/1/ለ/ ሰፍሮ ይገኛል።

ይሁንና ቀደም ባለው ክፍል ውስጥ እንደተመለከትነው ከሕግ አግባብ ውጭ የሚባረር ሠራተኛ ወደስራ የማይመለስ ከሆነ በህጋዊ መንገድ ውሉ ከተቋረጠመት ሰራተኛ በተለየ መልኩ ተጨማሪ ካሳ እንዲያገኝ ማድረጉ አግባብነት ያለው ነው። ሠራተኛው ከህግ አግባብ ውጭ ከስራ እንዳይሰናበት የሚደረግበት ዋነኛ ምክንያት የስራ ዋስትናን ለማረጋገጥ ነው። ለዚህ የበለጠው ውጤታማ መፍትሔ ሠራተኛው ወደ ስራ እንዲመለስ ማድረግ ሊሆን ይችላል። ይሁንና ወደስራ እንዲመለስ ማድረግ ከላይ እንደተመለከተው በሁለት ምክንያቶች ላይቻል ይችላል። እነዚህም ምክንያቶች የሠራተኛው ወደ ስራ ለመመለስ አለመፈለግ ወይም እንደሁኔታው ሠራተኛው መመለስ ቢፈልግም እንኳ የግንኙነቱ መቀጠል ከፍተኛ ችግር ያስከትላል ተብሎ ሲታመንበት ነው።

ሠራተኛው የመመለስ ፍላጎት በሌለው ጊዜ አስገድዶ እንዲመለስ ማድረጉ አግባብ ካለመሁኑም በተጨማሪ በመጨረሻ ገዥ የሚሆነው የገዛ ራሱ ፍላጎት ስለሆነ ከስራ ዋስትና አንጻር የሚያስነሳው ክርክር እምብዛም አይኖርም። የሠራተኛው ፍላጎት ግን ወደ ስራ መመለስ ከሆነ የስራ ዋስትናው አደጋ ውስጥ ሊገባ ይችላል የሚል ክርክር ሊነሳ ይችላል። የዚህን ክርክር በአወንታዊነት የሚቀበሉ ሠራተኛው ሁልጊዜ ወደ ስራ መመለስ አስፈላጊ ነው ብለው አቋም ሊይዙ ይችላሉ። በሌላ በኩል ግን ጉዳዩን ከአጠቃላይ አቅጣጫ በመመልከት የሠራተኛው ዘላቂ የስራ ዋስትና ሊረጋገጥ የሚችለው ኢንዱስትሪያዊ ሰላም እንዲኖር በማድረግ የድርጅቱን ምርታማነትና ዘላቂነት በማረጋገጥ ስለሚሆን የሰራተኛው ወደ ስራ መመለስ አለመመለስ መመዘን ያለበት ከዚህ አንጻር እንዲሆንና በሚዛኑ መሠረት ከስራ እንዲሰናበት ማድረጉ አስፈላጊ ከሆነ ካሳ እንዲከፈለው ማድረጉ ከስራ ዋስትና አንጻር ሊከሰት የሚችለውን ችግር ይቀርፋል የሚል አመለካከት ይንፀባረቃል ። ይህንንም የበለጠ ውጤታማ ለማድረግ ለሠራተኛው ከሚከፈለው የስራ ስንብት ክፍያ በተጨማሪ በአንፃራዊነት ጠቀም ያለ ካሳ እንዲከፈለው ማድረጉ አግባብነት ያለው ጉዳይ ነው።

### **የመወያያ ጥያቄ፡-**

ከስራ ዋስትና አንጻር ካሳ መክፈል የሚኖረው ጠቀሜታ ላይ ይወያዩ፡

የኛም ሕግ ይህንኑ መርህ በመከተል ሰራተኛው ከአግባብ ውጭ ከስራ ከተሰናበተ ከስራ ስንበት ክፍያ በተጨማሪ ካሳ ሊከፈው እንደሚገባና የሚከፈልበትንም ስርዓት ዘርግቶ ይገኛል።

በዚህም መሰረት አሰሪው ውሉን ያቋረጠው በአንቀጽ 26/2/ መሰረት ሰራተኛው በሰራተኞች ማህበር ውስጥ በሚያደርገው እንቅስቃሴ ምክንያት፤ በአሰሪው ላይ ቅሬታ ወይም ክስ በማቅረቡ ወይም በሌላ ክስ ተካፋይ በመሆኑ ምክንያት፤ የሰራተኛውን ብሔረሰብ፤ ጾታ፤ ሐይማኖት፤ ዘር ፤ የፖለቲካ አመለካከት፤ የጋብቻ ሁኔታ፤ ቀለም፤ የቤተሰብ ሐላፊነት፤ የዘር ሐረግ ፤ እርግዝና ወይም ማህበራዊ አቋም ምክንያት በማድረግ ከሆነ እና ሰራተኛው ወደ ስራ መመለስ ካልፈለገ ካሳ እንዲከፈለው ይደረጋል።(አንቀጽ 43/1/)

እንዲሁም አንቀጽ 24፤25፤27፤28፤ እና 29 ከተደነገገው ውጭ ውሉ የተቋረጠበት ሰራተኛ ወደ ስራው መመለስ ባይፈልግ ወይም ወደስራው መመለስ እየፈለገ ወደስራው እንዲመለስ ቢደረግ “ከፍተኛ ችግር ያስከትላል” ተብሎ በመታመኑ ምክንያት ወደ ስራ የመመለስ ጥያቄው ውድቅ ቢደረግ ካሳ እንዲከፈለው የሚደረግ መሆኑን በአንቀጽ 43/3/ ስር ተደንግጎ ይገኛል። እንዲሁም ወደ ስራ እንዲመለስ የተወሰነለት ሰራተኛ ሆኖ ከውሳኔው ቦኳላ ወደስራ መመለስ ባይፈልግ የስራው ጠባይና ሌሎች ሁኔታዎች ተመዝነው ሙሉ ወይም ለደረሰበት መጉላላት ተመጣጣኝ የሆነ ካሳ እንደሚከፈለው ይኀው ድንጋጌ ይገልጻል። የካሳ ስሌቱን አስመልክቶ ደግሞ በአንቀጽ 43/4/ ስር እንደተደነገገው የስራ ግንኙነቱ ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ ከሆነ የሰራተኛው አማካይ የቀን ደሞዝ በመቶ ሰማንያ ተባዝቶ የሚከፈለው ሲሆን (አንቀጽ 43/4/ሀ/) ከዚህ በተጨማሪም አሰሪው ስለማስታወቂያ ይከተል ይገባው የነበረውን ስርዓት ሳይከተል ሰራተኛውን ቢያሰናብት ሰራተኛው በማስታወቂያው ጊዜ ሊያገኝ የሚችለውን ክፍያ ያህል አሰሪው በተጨማሪነት የመክፈል ግዴታ ይኖርበታል (አንቀጽ 43/4/ሀ/ እና 44)። ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ውል ከሆነ ሰራተኛው በተጨማሪ ካሳነት የሚያገኘው የሰራተኛው አማካይ የቀን ደሞዝ በመቶ ሰማንያ ተባዝቶ ከሚያስገኘው መጠን ሳይበልጥ የውሉ ጊዜ ወይም ሥራ እስኪያልቅ ቢቆይ ኖሮ ያገኝ የነበረውን ደሞዝ

ያህል ነው (አንቀጽ 43/4/ለ/):። ይህ ካሳ ከላይኛው በሁለት ሁኔታዎች ይለያል። አንደኛው የውሉ ጊዜ ወይም ስራ እስኪያልቅ ቢቆይ ኖሮ ያገኝ የነበረው ደሞዝ የሰራተኛው የቀን አማካይ ደሞዝ በመቶ ሰማንያ ተባዝቶ ከሚሰጠው ውጤት የሚያንስ ከሆነ ሰራተኛው የሚያገኘው ክፍያ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ የሆነ ሰራተኛ ከሚያገኘው ካሳ በዚያው ልክ ሊያንስ የሚችል መሆኑ ሲሆን ሁለተኛው ደግሞ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ ሰራተኛ ማስታወቂያ ባለመደረጉ ምክንያት ሊከፈል የሚችለውን ያክል ተጨማሪ ክፍያ የሚያገኝ ሲሆን ውሉ ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ሰራተኛ ግን ይህን ተጨማሪ ክፍያ የማያገኝ መሆኑ ነው።

እስከ አሁን ያየነው የውሉን መቋረጥ ሕገወጥ ያደረገው ምክንያት ማስታወቂያ የመስጠት ግዴታን ከተመለከተ ውጭ ባሉ ሁኔታዎች ከሆነ ነው። ከህግ አግብብነት ውጭ ያደረገው ሁኔታ የተከሰተው ማስታወቂያ ከመስጠት ጋር ብቻ የተያያዘ ከሆነ ሰራተኛው ሊያገኝ የሚችለው በመስታወቂያው ጊዜ ሊያገኝ ይችል የነበረው ደሞዝ ያክል ብቻ ነው (አንቀጽ 44)።

## 2.4. የስራ እረፍትና ፈቃድ

በስራ ግንኙነት ውስጥ የአሰሪና ሰራተኛ ህግ አስፈላጊነት ከሚገልጹ ምክንያቶች ውስጥ በአንድ በኩል ሰራተኛውን አግባብ ካልሆነ ብዝበዛ መከላከል በሌላ በኩል ደግሞ ሰራተኛው የሚፈለግበትን ግዴታዎች በአግባቡ እንዲወጣ ማደረግ የሚገኙበት መሆኑን ቀደም ብለን ያየነው ነው። ለዚህም ከሌሎች በተጨማሪ ሕጉ ዝቅተኛ የስራ ሰዓትን ፣ የዕረፍት ጊዜን እና የፈቃድ ጊዜ አሰጣጥን በመወሰን ይቆጣጠራል። በዚህ መልኩ ህጉ ቁጥጥር ባያደርግ ሰራተኛው ማለቂያ በሌለው ሁኔታ በቀን ውስጥም ሆነ በረጅም ጊዜ ያለዕረፍት ለመስራት እንዲገደድና ጉልበቱ ያለአግባብ እንዲበዘበዝ ሊያደርግ የሚችል ሲሆን በሌላ መልኩ ደግሞ በነዚህ መንስኤዎች መነሻነት ሰራተኛው ሊያነሳ በሚችላቸው ተቃውሞዎች ምክንያት ሊፈጠር በሚችል ጭቅጭቅና ሁከት የግንኙነቱ ሰላማዊ አለመሆን በሚፈጥረው የምረታማነት መቀነስ የሰራተኛውም ሆነ የአሰሪው ጥቅሞችን በዘላቂነት የሚጎዳ ይሆናል።

ለዚህም ሲባል ህጉ በቅድሚያ ዝቅተኛ የስራ ሰዓትን በመደንገግ ችግሩን ለመቆጣጠር መሞከሩ አግባብ ሆኖ ይታያል። የኛ አዋጅም መደበኛ የስራ ሰዓት በህግ ፣ በህብረት ስምምነት ወይም በስራ ደንብ መሰረት የሚወሰን መሆኑን ይገልጽና እርዝማኔውም በቀን ከስምንት ሰዓት ወይም በሳምንት ከአርባ ሰዓት ሰዓት ሊበልጥ እንደማይችል ያመለክታል (አንቀጽ 61) ። ስለዚህ መደበኛ የስራ ሰዓት በሳምንት ውስጥ የሚኖረው አደላደል በተመለከተም ከዚያው በተከታታይ ያሉ አንቀጾች ይደነግጋሉ። ከመደበኛው የስራ ሰዓት ውጭ የሚደረግ የስራ ሰዓት እንደ አስፈላጊነቱ ስራ ሊሰራበት የሚችል ቢሆንም ይህ ስራ የሚፈቀድበት ሁኔታዎች እና ከመደበኛው ክፍያ ክፍ ባለ መጠን ስራው እንደተሰራበት የጊዜ ሁኔታ በሚለይ መልኩ ክፍያ እንደሚፈጸም ተደንግጓል። ( አንቀጽ 66-68 )

በተመሳሳይ ሁኔታም የሰራተኛው የእረፍት ጊዜና ፈቃድ የማግኘት መብት በተለያዩ ሁኔታዎች ተደንግጓል። እነዚህም የእረፍት ጊዜዎች የሳምንት የእረፍት ጊዜን የህዝብ በዓላት እረፍትን፣ የአመት ፈቃድን፣ ልዩ ፈቃድ እና የህመም ፈቃድን የተመለከቱ ናቸው። የሳምንት የእረፍት ጊዜ የ24 ሰዓት እረፍት ሲሆን ሊቆራረጥ የማይገባው በሰዓት ቀን ጊዜ ውስጥ ለአነድ ቀን የሚሰጥና በህብረት ስምምነቱ በሌላ ሁኔታ ካልተገለጸ በስተቀር እሁድ ላይ ሊውልና ለሁሉም ሰራተኛ አንዴ መሰጠት የሚገባው ነው።

ይሁን እንጂ በአንቀጽ 70 ስር በተገለጹት ሁኔታዎች መሰረት የድርጅቱ ስራ ወይም የሚሰጠው አገልግሎት የሚያስገድድ ከሆነ የሳምንት እረፍት ቀን ከእሁድ በሌላ ቀን ላይ ሊውል የሚችል ሲሆን በተጨማሪም አንቀጽ 71 ስር በተገለጹት ምክንያቶች በሳምንት የእረፍት ቀን ስራ ሊሰራ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል። በዚህ የእረፍት ቀን፣ ስራ የሰራ ሰው ሌላ የእረፍት ቀን ከማግኘት በተጨማሪ ለሰራው ስራ ለመደበኛ ስራ ይከፈለው የነበረ ደሞዝ በሁለት ተባዝቶ ሲከፈለው ተለዋጩን እረፍት ሳይወስድ ከስራ ቢሰናበት ተጨማሪ የማካካሻ ክፍያ የማግኘት መብት አለው (አንቀጽ 71/2/ እና 68/1/ሐ/)

ሌላው እረፍት የህዝብ በአላትን የሚመለከተው ሲሆን በዚህ የእረፍት ቀንም ሰራተኛው ሙሉ ደሞዙን የማግኘት መብት አለው። እንዲሁም እንደ ሌሎቹ የእረፍት ጊዜዎች ስራ



ሊሰራ የሚችልበት ሁኔታ ሊኖር የሚችል ሲሆን ለዚህ ስራም ሰራተኛው ደሞድ በሁለት ተባዝቶ የሚከፈለው ይሆናል። ይሁንና በእለቱ ሌላ ተደራቢ የህዝብ በአል ቢኖር ወይም የህዝብ በአሉ ከሌላ የእረፍት ቀን ጋር ተደርቦ ቢገኝ በዚህ በተጠቀሰው ክፍያ ላይ የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። (አንቀጽ 73 - 75)።

ፈቃድን በተመለከተ የመጀመሪያው እና ህጉ ልዩ ትኩረት የሰጠበት የአመት ፈቃድን የተመለከቱት ድንጋጌዎች ናቸው። በዚሁ መሰረት ህጉ ይህንን ፈቃድ ሰራተኛው እንዳይተው ለማድረግ ሲል ሰራተኛው የሚያደርጋቸው ስምምነቶች ተቀባይነት እንደማይኖራቸውና በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተፈቀደ በስተቀርም በክፍያ መተካትም እንደማይቻል በአንቀጽ 76 ስር በመደንገግ ይጀምራል። ከዚያም በተከታታይ አንቀጾች ስር የፈቃዱን መጠንን ከሰራተኛው የስራ ዘመን ርዝማኔ አንጻር፣ ስለፈቃዱ አሰጣጥ ሁኔታዎች፣ ፈቃዱ ተከፋፍሎ ሊሰጥ ስለሚችልባቸውና ለሌላ ጊዜ ሊተላለፍ ስለሚችልባቸው ሁኔታዎች በዝርዝር ተመልክተዋል። (አንቀጽ 77 - 79)። ይሁንና በዚህ ፈቃድ ላይ ያለ ሰራተኛው ቀደም ብሎ ሊታወቅ የማይችል ምክንያት ካጋጠመና በዚሁ ምክንያት በስራ ላይ መገኘቱ አስፈላጊ ከሆነ ከፈቃዱ ወደ ስራ ሊጠራ የሚችል ሲሆን ሰራተኛው በዚህ ምክንያት የሚደርስበት የመጓጓዣና የውሎ አበል ወጭ በአስሪው ከመሸፈኑም በላይ ወደ ስራ በመጠራቱ ምክንያት ለሚቀረው የፈቃድ ጊዜ በገንዘብ ተተምኖ የሚከፈለው ይሆናል። በተጨማሪም ስለ የስራ ውል መቋረጥ የሚመለከተው ክፍል ስር እንደተመለከትነው አንድ ሰራተኛ የዐመት ፈቃዱን ሳይጠቀምበት ከስራ ቢሰናበት በገንዘብ ተለውጦ ይከፈለዋል። (አንቀጽ 77/5/)

ሌላው ፈቃድ ልዩ ልዩ ሁኔታዎችን የሚመለከት ነው። ከነዚህ ውስጥ የመጀመሪያው ለቤተሰብ ጉዳይ የሚሰጠው ሲሆን አንድ ሰራተኛ ህጋዊ ጋብቻ ሲፈጽም፣ ወይም የትዳር ጓደኛ፣ ወይም እስከ ሁለተኛ ደረጃ የሚቆጠር የስጋ ወይም የጋብቻ ዘመድ ቢሞትበት ከክፍያ ጋር ለሶስት የስራ ቀናት ፈቃድ የማግኘት መብት አለው(አንቀጽ 81/1/)<። ከዚህም ሌላ ሰራተኛው ልዩና አሳሳቢ ሁኔታ ሲያጋጥመው እስከ አምስት ተከታታይ ቀናት ያለክፍያ ፈቃድ ማግኘት ይችላል (አንቀጽ 81/2/)<። ሌሎቹ በዚህ የፈቃድ አይነት ስር የሚገኙት ሁኔታዎች በአብዛኛው ሰራተኛው መበቶቹን ለማስከበር ከሚያደርጋቸው እንቅስቃሴዎች

ጋር የሚያያዙ ናቸው። በመሆኑም ሰራተኛው የስራ ክርክርን ለማሰማትና የሲቪል መብቱን ለማስከበር እንዲችል፣ የሰራተኛ ማህበር መሪም ከሆነ የስራ ክርክርን ለማቅረብ፣ በህብረት ድርድር፣ በማህበር ስብሰባ ለመገኘት፣ በሴሚናሮችና ስልጠናዎች ለመካፈል እንዲችል ከአንቀጽ 82 - 84 በተደነገጉት ሁኔታዎች መሰረት ከክፍያ ጋር የሚሰጥ ፈቃድ ሊያገኙ ይችላሉ።

በስተመጨረሻ የሚገኘው ሰራተኛው በመታመሙ ምክንያት የሚሰጥ ፈቃድ ነው። አንድ ሰራተኛ በስራ ላይ ከሚደርስ ጉዳት ውጭ ባለ ምክንያት ቢታመምና በዚሁ ምክንያት የመስራት ግዴታውን መወጣት የማይችል ቢሆን ለመጀመሪያ ከታመመበት ቀን አንስቶ በሚታሰብ በአንድ አመት ውስጥ ከስድስት ወራት ላልበለጠ ጊዜ ፈቃድ ሊያገኝ ይችላል። ይህ የስድስት ወር ጊዜ በተከታታይ ወይም በተለያዩ ጊዜ ሊሆን እንደሚችል በህጉ ተመልክቷል። ይህ ፈቃድ ለመጀመሪያው አንድ ወር ከሙሉ ደሞዝ ጋር ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ከደሞዙ ሃምሳ በመቶ ክፍያ ጋር እና ለመጨረሻዎቹ ሶስት ወራት ያለ ክፍያ እንደሚሆን ተደንግጓል። በአጠቃላይ ግን ይህን ፈቃድ ለማግኘት የሚቻለው በመንግስት ከታወቀ የሕክምና ድርጅት ተገቢ የሆነ የሕክምና የምስክር ወረቀት የቀረበ ሲሆን ብቻ ነው። (አንቀጽ 85 እና 86)።

#### **የመወያያ ጥያቄ**

ከስራ የተሰናበተ ሰራተኛ ለምሳሌ ለ4 ዓመት ያልተጠቀመበት የዐመት ፈቃድ ቢኖረው ሁሉም በገንዘብ ሊከፈለው ይችላል ወይ? ሁሉም የሚከፈለው ካልሆነ የምን ያክል ጊዜው ነው በገንዘብ ሊከፈለው የሚችለው?

## ዋቢ ጽሑፎች እና ሰነዶች

1. Ahlering, B. and Deakin, S. (2005) *Labour Regulations, Corporate Governance and Legal Origins: A Case of Institutional Complementarity*. Working Paper No. 312, University of Cambridge.
2. Blackett, A. (2007) *Trade Liberalization, Labour Law, and Development: A Contextualization*. Available at <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp17907.pdf>
3. መሀሪ ረዳኢ “የስራ ውል ማገድና ማቋረጥ ከነውጤታቸው በኢትዮጵያ አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ”
4. አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96
5. አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 42/85
6. የሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 64/68

7. የ1952 የኢትዮጵያ የፍትሐብሔር ሕግ
8. የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የተለያዩ ውሳኔዎች

# **የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ህግ**

## **ለወረዳ ዳኞችና ዓቃብያነ ሕግ ስልጠና የተዘጋጀ**

**(ክፍል ሁለት)**

**አዘጋጅ፡-**

**ፀጋዬ ወርቅአየሁ**

**(የፍትህ አካላት ማሠልጠኛ ተቋም አሠልጣኝ  
በአ.ብ.ክ.መ. የጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ)**

**ሰኔ 2000 ዓ/ም**

**አዲስ አበባ**

## መግቢያ

<b>መግቢያ .....</b>	<b>1</b>
<b>1. በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች (Occupational Injuries).....</b>	<b>2</b>
1.1 በሥራ ምክንያት ስለሚመጣ አደጋ (Occupational accident) .....	2
1.1.1 መግቢያ.....	2
1.1.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ (during the performance of the Work) .....	3
1.1.2.1 ከሥራው ጋር ስለሚኖረው ግንኙነት .....	6
1.1.2.2 ከተጎዷው አድራጎት ውጪ በሆነ ምክንያት መከሰት .....	7
1.1.2.3 ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ የደረሰ ጉዳት .....	8
<b>መልመጃ .....</b>	<b>9</b>
1.2. በስራ ምክንያት ስለሚመጣ በሽታ .....	11
1.2.1 ትርጉም .....	11
1.2.2 የስራ ላይ በሽታ የደረሰበትን ጊዜ ስለመወሰን .....	13
<b>መልመጃ .....</b>	<b>15</b>
1.3 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎችና አወሳሰናቸው .....	16
1.3.1 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች .....	16
1.3.2 የጉዳት መጠን አወሳሰን .....	18
1.4 በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎች .....	19
1.4.1 በልዩ ግዴታ ምክንያት የሚሰጡ አገልግሎቶች .....	19
1.4.2 የሕክምና አገልግሎቶች .....	19
1.4.3 ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች .....	20
<b>መልመጃ .....</b>	<b>23</b>
<b>2. የወል መብቶች አጠቃቀም .....</b>	<b>24</b>
2.1 የስራ ማቆም እና የስራ መዘጋት እርምጃዎች .....	24
2.1.1. መግቢያ .....	24
2.1.2 የሥራ ማቆም ርምጃ .....	25
2.1.2.1 ትርጉም .....	25
2.1.2.2 የስራ ማቆም ርምጃ የሚገለጥባቸው መንገዶች [አንቀጽ 158 (1)] .....	26

2.1.2.3 ቅድመ-ሁኔታዎችና ገደቦች .....	27
2.1.3 የሥራ መዝጋት ዕርምጃ .....	29
2.1.3.1 ትርጓሜ:- .....	29
2.1.3.2 ቅድመ ሁኔታዎች .....	31
2.1.4 የተከለከሉ ድርጊቶች .....	31
<b>መልመጃ .....</b>	<b>32</b>
2.2.የኅብረት ድርድር .....	33
2.1.1 መግቢያ .....	33
2.2.2 ትርጉም .....	34
2.2.3 የተደራዳሪዎች ማንነት .....	34
2.2.4 የድርድሩ ፍሬ ጉዳዮች .....	35
2.2.5 የኅብረት ድርድር ሥነ-ሥርዓት .....	37
2.2.6 የኅብረት ድርድር ወሰን .....	38
<b>መልመጃ .....</b>	<b>39</b>
<b>3. የሥራ ክርክር .....</b>	<b>40</b>
3.1 ትርጉም .....	40
3.2 የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች .....	41
3.2.1 አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች .....	42
3.2.2 መደበኛ የሆኑ የክርክር መፍቻ መድረኮች .....	42
<b>መልመጃ .....</b>	<b>47</b>
<b>4.የይርጋ ደንብ .....</b>	<b>48</b>
4.1የመብት ጥያቄ የሚቀርብበት ጊዜና ዓላማው .....	48
4.2 የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር .....	49
4.3 የይርጋ ጊዜ መቆጠር ስለሚቋረጥበት ሁኔታ .....	50
4.4የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት .....	54
<b>መልመጃ .....</b>	<b>55</b>
<b>ዋቢ መጻሕፍት .....</b>	<b>56</b>

## መግቢያ

ቀደም ሲል በክፍል አንድ የአሠሪና ሠራተኛ ህጉን ትርጉምና አስፈላጊነት፣ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ስለሚኖሩ የግል ግንኙነቶች አይታችኋል። አሁን ደግሞ በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳዮች፣ ስለወል መብትና ግዴታዎች አጠቃቀም፣ ስለሥራ ክርክር አወሳሰን ስርዓቶች እንዲሁም ስለ ይርጋ ደምብ አፈፃፀም እንነጋገራለን።

በመሆኑም ስልጣኞች ይህን ክፍለ ትምህርት ሲያጠናቅቁ፡-

- የሥራ ላይ ጉዳዮችን ከሌሎች ጉዳዮች ይለያሉ፤
- የአሰሪና ሰራተኛ የግል መብትና ግዴታዎችን እንዲሁም የሰራተኞች የወል መብት አጠቃቀምን ይረዳሉ፤
- የወል እና የግል የስራ ክርክር ስርዓቶችን ይለያሉ፤
- ስለ ይርጋ ደንብ አፈፃፀም ይገነዘባሉ።



# 1. በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች (Occupational Injuries)

## 1.1 በሥራ ምክንያት ስለሚመጣ አደጋ (Occupational accident)

### 1.1.1 መግቢያ

በሥራ ሂደት ወይም ከሥራ ጋር በተያያዘ ሁኔታ በማናቸውም ጊዜ ያልታሰቡ አደጋዎች ሊከሰቱ ይችላሉ። በተለይም ዘመናዊው የኢንዱስትሪ አሠራር ሂደት እያደገና እያተወሳሰበ መምጣቱ ከመስሪያዎቹ አጠቃቀም ጋር በተያያዘ አደጋ የመፈጠር ዕድሉን ሰፊ ያደርገዋል። ከድኅነት ጋር ተያይዞም ችግሩ ይከፋል። ጉዳቱም ከተጎጂው ዘልቆ በሥሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦችን የሚነካ በመሆኑ ከፍተኛ ቀውስን በህብረተሰቡ ውስጥ የሚፈጥር ነው።

ስለሆነም በአንድ በኩል የማኅበራዊ ዋስትናን ማረጋገጥ ተገቢ በመሆኑ፤ በሌላም በኩል ሠራተኛው ሊከሰት ከሚችለው አደጋ በስተጀርባ በርሱና በቤተሰቡ ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር እያሰበ በጭንቀት መስራቱ በምርታማነት ላይ የራሱን ተፅዕኖ ስለሚያሰድር፤ ሠራተኛው ለሚደርስበት ጉዳት የሚገባውን ካላ የሚያገኝበትን የህግ ማዕቀፍ ማኖሩ ተገቢ ነው። በመሆኑም በተለያዩ አገሮች ቀደም ሲል አደገኛ ተብለው በሚታወቁ (እንደ ማዕድን ማውጣት) ሥራዎች ላይ ተሰማርተው ለሚሰሩት ብቻ ይፈፀም የነበረው ካላ የማግኘት መብት አሁን ሌሎችንም ሁሉ እንዲያቅፍ ተደርጓል።

በዚህ የተነሳ በኛም አገር "ሠራተኛ" በሚለው ትርጉም ውስጥ የሚሸፈን ማናቸውም ሰው በሥራ ሂደት ወይም ከሥራ ጋር በተያያዘ ሁኔታ አደጋ የደረሰበት እንደሁ የካላ ክፍያ የሚፈጸምበት የህግ ማዕቀፍ ቀደም ሲሉ በነበሩት በአዋጅ ቁጥር 64/68፤ 42/85 እና አሁን ባለው አዋጅ ቁጥር 377/96'ም ተሸፍኗል።

አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 95/2 ላይ እንደተገለጸው በስራ ምክንያት የሚመጡ ጉዳቶች በሚለው ርዕስ ሥር ሁለት መሰረታዊ ሀሳቦች ተካተውበት ይገኛል። እነዚህም በሥራ ላይ የሚደርሱ ጉዳቶች እና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎች ናቸው። የትኛውም ጉዳይ ቢሆን ሰራተኛው የደረሰበት ጉዳት ከሥራው ጋር

የተያያዘ መሆን አለበት። ከሥራው ጋር የተያያዘ የመሆን አለመሆኑ ነገር ተጎጂውን ሠራተኛ ካሳ ለማስገኘትም ሆነ ለመንሳት ወሳኝ የሆነ መረጋገጥ ያለበት ጉዳይ ነው። አሊያ ግን ለማንኛውም ጉዳት ሁሉ የአሠሪውን ኃላፊነት በማስከተል አንድ አሠሪ ኢንቨስት ለማድረግ የሚኖረውን ፍላጎት ይገድባል፤ በዚህ ደረጃም ዕድገት ይቀዘቅዛል። ስለሆነም አሠሪው ኃላፊ ሊሆንበት የሚገባውን በሥራ ምክንያት የሚመጣ አደጋ እና በሽታ መለየት ተገቢ ነገር ነው። ይህን ስንል የአሠሪው የኃላፊነት አድማስ እምን ድረስ ነው ማለታችን ነው። የመጠየቁን ያህል አፋጣኝ እና ቀጥታ መልስ ማግኘት ቀላል አይሆንም። በሥራ ሂደትም ለተለያዩ አሰራሮች መፈጠር ምክንያት በመሆን የአፈፃፀም ወጥነት እንዳይኖር ያደርጋል።

ስለሆነም በሥራ ምክንያት የሚመጡ አደጋዎችና በሽታዎችን የተሻለ ለመረዳት እንደቅደም ተከተላቸው በሚከተለው መንገድ ለመወያየት እንሞክራለን።

### 1.1.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ (during the performance of the Work)

'በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ' የሚለው ሐረግ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 97 እንደተገለፀው “ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም ሥራውን ለማከናወን ባደረገው ጥረት ምክንያት በአካሉ ላይ በድንገት የደረሰበት ጉዳት” ማለት ነው። በዚህ ትርጉም የሚከተሉት ዋና ነጥቦች ናቸው።

አደጋው የደረሰው፤

- a) ስራን በማከናወን ላይ፤
- b) ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም፤
- c) ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ መሆኑ ናቸው ።

የሥራ ላይ አደጋ የሚባለውና የካሳ ሽፋን የሚሰጠው እነዚህ ሁኔታዎች ሲሟሉ ነው። ለበለጠ መረዳት እያንዳንዱን ነጥብ በተናጥል ማየት አስፈላጊ በመሆኑ እንደሚከተለው እናያቸዋለን።

ስራን በማከናወን ላይ የሚለው ሃረግ አደጋው የደረሰው፤

- ስራው የሚከናወንበት ጊዜ፤
- ሥራው የሚከናወንበት ቦታ እና፤
- ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታ የሚያሳይ ነው። ይህ ማለት 'ሥራን በማከናወን ላይ' የሚለው አደጋው ከደረሰበት ጊዜ ቦታ እና ሁኔታ ጋር የተሳሰረ ነው ማለት ነው።

### **ስራው የሚከናወንበት ጊዜ**

ስራው የሚከናወንበት ጊዜ የሚለው በመደበኛው ሁኔታ ሥራ የሚሰራባቸውን ከ2:30 – 6:30 እና ከ 7:30 –11:30 እና በአንዳንድ መሥሪያ ቤቶች ከ 2–30 6:00 እና ከ 8:00–11:00 እንዲሁም ቅዳሜን ግማሽ ቀን የሚሸፍን ነው። ከዚህ ውጭ ያሉት ሰዓታት ከካላው ሽፋን ውጭ ይሆናሉ። ይህም ሲባል ከሥራው አካባቢ ጠቅላላ ሁኔታ ፣ ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ባህሪ እና ሥራው ከሚጠይቀው ወይም በልማድ ከሚከናወንበት ሁኔታ አንፃር ወይም ለሥራው ተቀዳሚ ወይም ተከታይ የሆኑ (incidental) ተግባሮችን ሲፈጽም በነበረበት ጊዜ አንድ ሰራተኛ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ አደጋው ሥራው ከሚሰራበት ሰዓት ውጪም ቢሆን ሥራ በሚከናወንበት ጊዜ የደረሰ አደጋ እንደሆነ ይታሰባል። ለምሳሌ አንድ ሠራተኛ ከመደበኛው የሥራ ሰዓት ውጪ ነገር ግን የአሰሪውን ትዕዛዝ በመፈፀም ላይ ባለበት ጊዜ አደጋ ቢደርስበት፣ በእረፍት ጊዜ ምሳ በመብላት ላይ እያለ አደጋ ቢደርስበት በሥራ ጊዜ ውስጥ የደረሰ አደጋ ይሆናል። በመጀመሪያው ነጥብ የአሰሪውን ጥቅም ለማስፈፀም ሲል በዚያ ቦታ የተገኘ መሆኑ ብቻ የሥራውን የጊዜ አድማስ ያሰፋዋል፤ በኋለኛውም ቢሆን ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ባህሪ ስንኳን ሳይበላ ስራውን ለመስራት ይቸገራል፤ ቢሰራም እንኳን ውጤታማ ይሆናል ተብሎ አይታሰብም። ስለሆነም ምሳ በሚበላበት፣ ሻይ በሚጠጣበት ጊዜ አደጋ ቢደርስበት፣ በቀጥታ ሆነ በተዘዋዋሪ የሰራተኛው በአዲስ ጉልበት ስራውን መጀመር አሰሪውን የሚጠቅመው በመሆኑ በሥራ ጊዜ ላይ የደረሰ አደጋ እንደሆነ ይታሰባል። ለአንድ አፍታ እረፍት በመውሰድ ላይ እያለም ጉዳቱ ቢደርስ በተመሳሳይ ሁኔታ በሥራው ጊዜ ውስጥ የደረሰ አደጋ ይሆናል። እንዲህ ያሉ አጋጣሚዎችን ከካላ ሽፋን ውጭ ማድረግ የመደበኛ ሕይወት አኗኗር ትርጉምን ማሳጣት ይሆናል።

**ሥራ የሚከናወንበት ቦታ፤**

አንድ ሥራ የሚሰራው ሥራውን በሚያሰራው ድርጅት ውስጥ እንደሆነ ይታሰባል። በዚህ ቦታ ላይ እያለ አንድ ሠራተኛ አደጋ ቢደርስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ መሆኑ አያጠያይቅም። ሥራ የሚሠራው ግን ድርጅቱ ያለበት ቦታ ላይ ብቻ አይደለም፤ የሥራው ባህሪ ሠራተኛው ከመደበኛው የሥራ ቦታ ላይ ተነጥሎ ወደሌላ ቦታ እንዲሄድ ሊያስገድደው ይችላል። አንድ የኤሌትሪክ ወይም የቴሌኮሙኒኬሽን ሠራተኛ የመስመር ላይ ስራዎችን ለመሥራት ከድርጅቱ ውጭ መገኘት ሊኖርበት ይችላል ለእርሱ የሥራ ቦታው ሥራው የእርሱን መገኘት የሚጠይቅበት ቦታ ነው። በዚህ ቦታ አደጋ ቢደረስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ ይሆናል።

**ሥራው የሚከናወንበት ሁኔታ፤**

አደጋው ሠራተኛው ሲሰራ የተከሰተ መሆን አለበት። ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የደረሰ አደጋ ነው የሚባለው በሥራ ዝርዝር መግለጫው ሊሠራ የሚገባው ሥራ ብቻ ሳይሆን የሥራው ባህሪ የነገሮች አካባቢያዊ ሁኔታ፤ ሥራውን ተከትለው በሚመጡ አጋጣሚዎች ምክንያት፤ ከሥራ ዝርዝሩ ውጭ ያለን ሥራ እንዲሰራ ቢሆን ወይም ሥራውን ተቋርጦ ቢሆን በዚህ ሁኔታ ላይ እያለ አደጋ ቢደርስ ሥራውን በመሥራት ላይ የተከሰተ አደጋ ይሆናል። ለምሳሌ አድካሚ ከሆነ ሥራ ለአንድ አፍታ አረፍ እንዳለ አደጋ ቢደርስ፤ የውሃ ጥማቱን ለማርካት ድርጅቱ ውስጥ ወደሚገኘው ሻይ ቤት ሲሄድ፤ በምሳ የአረፍት ጊዜው ውስጥ እያለ አደጋ ቢደርስ ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የተከሰተ አደጋ ይሆናል። ሥራውን በአዲስ መንፈስ እና ጉልበት ለመቀጠል አረፍ ማለቱ፤ ምሳ መብላቱ ወይም የሥራ ባልደረባውን መርዳቱ በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ መንገድ አሰራውን የሚጠቅም ነው። የሚጠቅም ባይሆን እንኳን ከሥራው ጠቅላላ ባሕሪም ሆነ ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ሁኔታ አንፃር ሥራው ለአንድ አፍታ ሥራው የመቋረጡ አጋጣሚ ሥራው ሲሰራ የደረሰ አደጋ አይደለም አያሰኘውም። ረዘም ላለ ጊዜ ሥራው ተቋርጦ ቢሆን ለምሳሌ የሥራው ሰዕት አብቅቶ ወደ ቤቱ ለመሄድ ተነስቶ ከድርጅቱ ውስጥ ወይም ከሥራው ቦታ ላይ እንዳለ አደጋ ቢደርስ እንኳ በሥራ ላይ የደረሰ አደጋ ነው መባሉን አያስቀረውም።

በአጠቃላይ ሥራውን ሲሰራ የተከሰተ አደጋ ነው የሚባለው ሠራተኛው ሥራውን በተግባር እያከናወነ መሆኑን፤ በተግባር እያከናወነ ባይሆን እንኳን ሥራውን ከፍ ሲል በተገለፁት ምክንያቶች ለጊዜው ሥራውን አቋርጦ ባለበት ጊዜ፤ የሥራ ባልደረባውን በመርዳት ላይ የአሰሪውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ ሥራውን አቁሞትም ቢሆን ወደ ቤቱ ለመሄድ ነገር ግን በሥራ ቦታ ወይም በድርጅቱ ውስጥ እንዳለ አደጋ ሲደርስበት ነው።

### 1.1.2.1 ከሥራው ጋር ስለሚኖረው ግንኙነት

ሁለተኛው ነጥብ አደጋው ከሰራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ ነው። አንድ አደጋ ተገቢውን የካሳ ክፍያ እንዲያስገኝ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ መረጋገጥ አለበት። የመሥሪያ መሣሪያዎቹ በአግባቡ ባለመስራታቸው ምክንያት፤ እየሰሩም ቢሆን በሥራው ላይ ያለውን ሠራተኛ ጉዳት ካደረሱበት ወይም ሠራተኞቹን አደገኛ ለሆነ ሁኔታ በማጋለጡ ምክንያት የተፈጠረ አደጋ ከሰራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ ስለመሆኑ መረዳት ብዙም የሚከብድ አይሆንም።

አንዳንድ ጊዜ ግን ጉዳቶቹ የሚመጡት ከሥራው ጋር በተያያዘ ሁኔታ መሆኑን መለየት ያስቸግራል። ለምሳሌ በሥራ ላይ ያለ ሠራተኛ በመብረቅ ሊመታ ወይም በሥራ ላይ እያለ በደረሰ የመሬት መንቀጥቀጥ አደጋ ምክንያት ጉዳት ሊደርስበት ይችላል። በነበረበት የልብ ድካም፤ የደም ብዛት ምክንያትም ሕይወቱ ሊያልፍ ወይም የአካል ጉዳተኛ ሊሆን ይችላል። እነዚህ ጉዳቶች በቁማቸው ሲታዩ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ያላቸው ናቸው ለማለት አያስደፍርም።

ነገር ግን አደጋው ሁልጊዜ ከሥራው የመነጨ እንዲሆንም አይጠበቅም። የሥራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት የሚያበረክተው አስተዋጽኦ አለ እንደሁ ይኸው ብቻም በቂ ይሆናል። በምሳሌ ለመግለጽ ያህል ቀደም ሲል የተነሳው የመብረቅ አደጋ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ነበረው ማለት አይቻልም። ሌላው የህብረተሰብ ክፍልም ለዚሁ ተመሳሳይ አደጋ ተጋልጧል። የጉዳቱ ሠለባ የሆነው ሰራተኛ ሥራው ላይ የነበረ በመሆኑ ብቻ አደጋው ከሥራው ጋር (ጠንካራ) የሚያስተሳስረው ነገር አለ ማለት አይቻልም። ይሁንና የመብረቁ አደጋ በተከሰተ ጊዜ ሠራተኞቹ በመብረቁ አደጋ

እንዲመቱ ያደረጋቸው ከፍ ያለ ቦታ ላይ እንዲሰሩ የሥራቸው ሁኔታ ያስገደዳቸው በመሆኑ የተነሳ ከሆነ ይህ አደጋውን ከሥራው ክንውን ጋር የሚያስተሳስረው አንድ ምክንያት ይሆናል። ስለሆነም እንዲህ ባለ አጋጣሚ የመብረቁ አደጋ ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ ነው ማለት ይቻላል።

በአንዳንድ አገሮች ደግሞ የሥራው ሁኔታ እና ግዴታ ሠራተኛውን አደጋው እደረሰበት ቦታ ባያመጣው ኖሮ በአደጋው ሊጎዳ ባልቻለም ነበር (positional risk) በማለት በአደጋው የተጎዳውን ሰው እንዲካስ ያደርጉታል። በዚህ አስተሳሰብ መሠረት ተጎጂው ካሳ የሚያገኘው በሥራ ላይ እያለ ጉዳት የደረሰበት በመሆኑ ብቻ ነው። አደጋውን ከሥራው ጋር የሚያስተሳስረው ይኸው ብቻ ነው።

በአጠቃላይ አደጋው በህጉ ጥበቃ የተሸፈነ ነው ለማለት ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት እንዲኖረው አይጠበቅም። በአንድ ዓይነት ምክንያት ከሥራው ባህሪ ጋር ትስስር ያለው መሆኑ ከታወቀ ወይም የስራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት እንኳ ባይሆን አደጋው ሲከሰት ለደረሰብን/ለሚደርስብን ጉዳት የራሱ አስተዋጽኦ ያለው/የሚኖረው ከሆነ ከስራ ጋር ግንኙነት አለው ብሎ መደምደም ይቻላል።

#### 1.1.2.2 ከተጎጂው አድራጎት ውጪ በሆነ ምክንያት መከሰት

ከፍ ሲል የተገለፁት ጉዳቶች የሥራ ላይ አደጋ እንዲሆኑ አደጋው ከተጎጂው ውጪ በሆነ ምክንያት የደረሰ መሆን አለበት። የሰው ሚስት በመድፈሩ ምክንያት በቂም ይፈልገው የነበረው ባል ተጎጂውን ሥራ ቦታ ድረስ በመሄድ ቢገድለው ይህ የግድያ አደጋ የደረሰበት ከግል ግንኙነቱ የተነሳ የመጣ እንጂ ከሥራው ባህሪ ጋር ምንም ዓይነት ግንኙነት ወይም ትስስር ያለው ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም።

ስለሆነም የሥራ ላይ አደጋዎች ከተጎጂዎቹ የግል ህይወት አመራር ወይም ግንኙነት ውጪ በሆነ ምክንያት እነርሱ የተፈለገውን ያህል ጥረት ቢያደርጉም ሊቆጣጠሩዋቸው የማይችሉ ሲሆኑ ብቻ 'የሥራ ላይ አደጋ' ተደርገው ይወሰዳሉ።

### 1.1.2.3 ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ የደረሰ ጉዳት

ይህ ሶስተኛው ሥራን በማከናወን ሂደት የሚደርስ የስራ ላይ አደጋ ነው። አንድ ሰራተኛ ሥራውን ለመስራት ጥረት በማድረግ ላይ እያለ ጉዳት ቢደርስበት የሥራ ላይ አደጋ ይሆናል። ዋናው ነገር ሥራውን ለማከናወን ጥረት በሚያደርግበት ሁኔታ ላይ ጉዳት የደረሰበት መሆኑ ነው። ይህም ሲባል ሠራተኛው በነበረበት የልብ ድካም፣ የደም ብዛት ምክንያት ጉዳት ቢደርስበት ወይም በሌላ ሰው በደረሰበት ጥቃት ምክንያት ቢጎዳ ጉዳቱ ከስራው ጋር ያልተያያዘ ከሆነ የሥራ ላይ አደጋ ደርሶበታል ለማለት ያስቸግራል። ይህንንም ለመረዳት ሥራው ከደረሰበት ጉዳት ጋር ያለውን ትስስር መመርመር ይጠይቃል።

## መልመጃ

1. አበበ የቃጫ ፋብሪካ ሠራተኛ ነው። ለስራ ጉዳይ ወደ ጂጂጋ ለአንድ ወር ተልኮ በነበረበት ጊዜ ከምሽቱ በሁለት ሰዓት ላይ ህብረት ፋና ቡና ቤት ሲዝናና በድንገት በደረሰ የፈንጂ አደጋ ምክንያት ህይወቱ አልፏል። የደረሰበት የስራ ላይ አደጋ ነው ማለት ይቻላል?
2. ሰራዊት ለስራ ጉዳይ ወደ ባህር ዳር ተልኮ በመጓዝ ላይ እያለ መኪና በመገልበጡ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?
3. ጤናዬ የሂሳብ ሰራተኛ ናት ገንዘብ ወደ ባንክ ለማስገባት ስትሄድ በመኪና አደጋ ምክንያት በእግሯ ላይ ክፍ ያለ ጉዳት ደረሰባት። ይህ የስራ ላይ ጉዳት ሊባል ይችላል?
4. ሂሩት በአዲስ ጫማ ፋብሪካ በስራዋ ላይ እያለች ተባራሪ ጥይት የቀኝ እጇን መታት። በዚህ የተነሳም የቀኝ እጇ መንቀሳቀስ አይችልም። ይህ የስራ ላይ ጉዳት ነው?
5. ኮምቦልቻ ፋብሪካ ይሰራ የነበረው ሰለሞን ከቤተሰብ መልእክት እንዳለው ተነግሮት አስፈቅዶ ለአንድ አፍታ መልዕክት ለመቀበል ከፋብሪካው ግቢ ወጣ እንዳለ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?
6. አለማየሁ የባህር ዳር ጨርቃ ጨርቅ ሰራተኛ ነው በስራ ላይ እያለ ከፍተኛ ሙቀት ስለነበር በግቢው ውስጥ ወዳለው መዋኛ ቦታ በመሄድ በመዋኘት ላይ እያለ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?
7. የነዳጅ ማጠራቀሚያ በነበረ ታንክር ውስጥ ለተወሰነ ጊዜ ውሃ ተደርጎበት ቆይቷል። በኋላም ባዶውን እንደቆየ ማስረጃዎች ያሳያሉ። በሌላ ጊዜ ውሃ ለመሙላት ስለተፈለገ የማያፈስ መሆኑን ለማረጋገጥ ቸርነት የተባለው የቃጫ ፋብሪካ ሠራተኛ ወደ ታንክሩ ውስጥ ይገባል። የቆመበት ቦታ አካባቢ በእግሩ



የረገጠው ምን እንደሆነ ለማየት ላይተር ሲለኩስ የቃጠሎ አደጋ ደረሰበት። የሥራ ላይ ጉዳት ስለሆነ ካሣ ይገባኛል አለ አሰራው በበኩሉ የነዳጅ ታንክር ውስጥ መግባቱን እያወቀ ባትሪ መጠቀም ሲገባው ላይተር መለኮሱ ጥፋት ነው። ስለሆነም የሥራ ላይ አደጋ ነው ማለት አይቻልም በማለት ይከራከራል። እርስዎስ ምን ይላሉ?

8. ሰይፍ ለሥራ ደህንነት ሲባል የተሰጠውን ሄልሜት አድርጎ ይሠራል። ከዚህ ቀደምም ይህንን ደንብ ተከትሎ ይሠራ እንደነበር ማስረጃዎቹ ያሳያሉ። ይሁንና አደጋ በደረሰበት ዕለት ጭንቅላቱን በጣም ስላላበደ ለአንድ አፍታ ያወልቃል። በዚህ አጋጣሚ ከተቀመጠበት ለመነሳት ብድግ ሲል የሚሰራበት ማሽኑ ብረት ጭንቅላቱን መታው። ክፍ ያለ ጉዳትም ደረሰበት። ካሳ የሚያሰጥ የሥራ ላይ አደጋ ነው ማለት ይቻላል?

## 1.2. በስራ ምክንያት ስለሚመጣ በሽታ

### 1.2.1 ትርጉም

በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታን ትርጉም ማወቅ አስፈላጊ ነገር ነው። ከበሽታዎች ውስጥ የትኛው በስራ ምክንያት እንደሚመጣ የትኞቹ ደግሞ በተለመደው ሁኔታ የሰውን ልጅ የሚያጠቁ ከሥራ ጋር ያልተያያዙ እንደሆኑ ለመለየት ይረዳል። በኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ህግ መሠረት በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ማለት

ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሠራተኛው ከሚያከናውነው ሥራ አካባቢ የተነሣ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት በሠራተኛው ላይ የሚደርስ የጤና መታወክ ነው [አንቀጽ 98(1)]

በዚህ ትርጉም የሥራ ላይ በሽታው ምክንያት

- የሥራው ዓይነት ነው
- የሥራው አካባቢ ሁኔታም ነው።

በሁለቱም መንገዶች ቢሆን በሽታው ከሥራው ጋር ግንኙነት አለው። ከሌሎች በሽታዎች የሚለየውም በሽታው ለሥራው የተለመደ ወይም የሚታወቅ ውጤትን የሚያስከትል መሆኑ ነው። አስም ማንኛውንም የህብረተሰብ ክፍል የሚያጠቃ ቢሆንም ጨርቃጨርቅ ፋብሪካ ለረጅም ጊዜ የሠራ ሰው ለዚህ በሽታ የተጋለጠ ነው። ይህ የሆነውም በሥራው ዓይነት ምክንያት ነው። በተመሳሳይ ሁኔታም ከፍተኛ ድምጽ ያለበት ቦታ የሚሰራ ሰው የመስማት ሀይሉ ሊቀንስ ወይም ላይኖር ይችላል። ስለሆነም በእንዲህ ያሉ ሁኔታዎች የሚመጣው በሽታ “የሥራ ላይ በሽታ” ሲባል ተጠቂ ለመሆን ያበቃው ምክንያትም የሥራው ዓይነት ነው ማለት ይቻላል።

የሥራው አካባቢ ሁኔታ ስንልም በሽታው ከሥራው ጠቅላላ ባህሪ የሚመነጭ ወይም በሥራው ባህሪ ምክንያት የሚመጣ ሳይሆን ሠራተኛው እንዲሠራ የሚጠበቅበትን የሥራ ተግባር ተደጋጋሚ በሆነ የማከናወን ሂደት ሲፈጽም ለአንድ ወይም ለሌላው በሽታ የሚጋለጥበት አጋጣሚ ማለት ነው። በምሳሌ ለመግለጽ ያህል አንድ የቀበሌ

የህብረት ሱቅ ሠራተኛ ቆሻሻ የሚቃጠልበት ቦታ አካባቢ ለረጅም ጊዜ በመስራቱ የአስም በሽተኛ ሆኗል። የህብረት ሱቅ ዕቃዎች መሸጥ በመደበኛ ሁኔታ የአስም በሽታን አያስከትልም። ሠራተኛው ለዚህ ችግር የተጋለጠው እንዲሠራ የተመደበበት የሥራ አካባቢ ሁኔታ በበሽታው ለመጠቃት ምክንያት ስለሆነው ወይም ተጋለጭነቱን ስላሳፋው ነው። ስለሆነም በተመሳሳይ ሁኔታ የሥራ አካባቢ ሁኔታዎች በመደበኛ ሁኔታ ችግሩን ያስከትላሉ ባይባልም እንደተጠቀሰው ባለ ልዩ አጋጣሚዎች በሥራ ምክንያት ለሚመጣ በሽታ ምክንያት ሊሆኑ ይችላሉ ማለት ነው።

የሥራ ላይ በሽታዎችን በተመለከተ የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ሚኒስቴር አግባብ ካለው ባለሥልጣን ጋር በመምከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር በመመሪያ እንዲያወጣ ሥልጣን ተሰጥቶታል። ይህ ዝርዝር በየአምስት ዓመቱ ሊሻሻል የሚችል ነው። ዝርዝሩ በጅምላ የሚወጣ ሳይሆን እንደየሥራ ባህሪው እየተለየ የሚገለፅ ነው። ለአንዱ የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ የሚባለው ለሌላው የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ ላይባል ይችላል። ስለሆነም ዝርዝሩ ከየሥራ መስኮቹ ባህሪ አንፃር እየታየ የሚዘጋጅ ነው።

ዝርዝሩ ከተዘጋጀ በኋላ በዝርዝሩ ውስጥ ካሉት ባንዱ በሽታ የተጠቃ ሰው በሽታው እንዳለበት ሲረጋገጥ የሥራ ላይ በሽታ እንደያዘው ማስረጃ ሊሆነው ይችላል። ከተገለፁት ውጪ በሆነ በሽታ የተጠቃ ሰው ግን

- የተጠቃው በሥራ ላይ በሽታ ስለመሆኑ
- ለተገለፁት በሽታዎችም ቢሆን መንስኤ ናቸው የተባሉት ችግሮች ሌላ መገለጫ ያላቸው ስለመሆኑ ማስረጃ በማቅረብ የሥራ ላይ በሽታ ተጠቂ መሆኑን የማስረዳት ዕድል አለው።

ይህ ብቻም አይደለም። በዝርዝሩ ውስጥ የተካተተ ባይሆን እንኳን ተቃራኒ ማስረጃ ካልቀረበ በአንድ የተወሰነ ስራ ላይ የተሰማሩ ሰዎችን ብቻ በተደጋጋሚ የሚይዝ በሽታ አንድን ሰራተኛ የያዘው መሆኑ ሲታወቅ የተጠቃው በስራ ላይ በሽታ እንደሆነ ይቆጠርለታል። ይህ በራሱ (prima facie) በሽታው ከሰራው ጋር አንድ አይነት ትስስር እንዳለው ማስረጃ ነው፤ በስራው እና በበሽታው መካከል ያለውን ግንኙነት በጊዜው

የቴክኖሎጂ ደካማነት የተነሳ መረዳት በማይቻልበት ሁኔታ በሰራተኛው ላይ የሚደርሰው ጉዳት ሳይካሄድ እንዳይቀር ለማድረግ ይህ ጥሩ መንገድ ነው።

የቴክኖሎጂው ዕድገት የሳይንስን ምጥቀት እየተከተለ ዝርዝሩ በየአምስት ዓመቱ እንዲዘጋጅ መደረጉም ከማስረጃ አቀራረብ አንፃር ሰራተኛው በቀድሞው ዝርዝር ውስጥ ያልነበሩትን የስራ ላይ በሽታዎች ለማስረዳት የሚኖርበትን ችግር የሚያቃልልለት እንደሆነ ይታመናል።

### 1.2.2 የስራ ላይ በሽታ የደረሰበትን ጊዜ ስለመወሰን

ስለበሽታው ከፍ ሲል በተገለፀው መንገድ ከተነጋገርን አሁን ደግሞ የስራ ላይ በሽታው መቼ እንደደረሰ መነጋገሩ ጠቃሚ ይሆናል። በጉዳቱ ምክንያት የሚገኘውን የካሳ ጥያቄ ለማቅረብ የሚቻል መሆን አለመሆኑን ለመወሰን፤ መጠየቅ የሚቻል ሲሆን እንኳን የካሳው ተጠቃሚ ለመሆን ጥያቄው በምን ያህል ጊዜ መቅረብ እንዳለበት ለመወሰን ይረዳል።

ስለሆነም በስራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበት ዕለት በሽታው በግልጽ የታወቀበት ቀን ይሆናል። በሽታው በግልጽ ታውቋል የሚባለውም

- ሰራተኛው የመስራት ችሎታውን ያጣበት ቀን
- በሽታው በሐኪም ተመርመሮ መኖሩ የታወቀበት የመጀመሪያው ዕለት
- ሰራተኛው በበሽታው ምክንያት የሞተበት ዕለት ነው።

እነዚህ ሁኔታዎች ሰራተኛው በበሽታው የተያዘበት ጊዜያት እንደሆኑ ይቆጠራል። “እንደሆነ ይቆጠራል” መባሉም በሽታው በአንድ ጊዜ የሚከሰት ሳይሆን በሂደት የሚገለጥ በመሆኑ ትክክለኛውን በበሽታው የተለከፈበትን ዕለት ማወቅ አስቸጋሪ በመሆኑ ነው።

በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበትን ዕለት ስንወስን ይህን ተከትሎ የሚመጣው የመጀመሪያው ጥያቄ ሠራተኛውን በሽታ ለማድረግ ያበቃው ሰብ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በምን ያህል ጊዜ ውስጥ የተፈጠረ መሆን አለበት

የሚለው ነው። ይህን ለመመለስ ወደ ትርጓሜው መለስ ስንል በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት የሚደርስ የጤና መታወክ ሲል ይገልፀዋል የተወሰነ ጊዜ ውስጥ የሚለው እንደየበሽታው ጠባይ ሊለያይ የሚችል በመሆኑ ወጥ የሆነ ጊዜ ማስቀመጥ አይቻልም፤ ግን ደግሞ ይህን የተወሰነ ጊዜ ልክ ማን ይወስናል? ሚኒስትሩ መመሪያ እንደሚያወጣ የተነገረው በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር ነው። እነኚህ የተዘረዘሩ በሽታዎች በምን ያህል ጊዜ ሲከሰቱ የስራ ላይ በሽታ እንደሚሆኑ ሊወሰን እንደሚችል የተገለፀ ነገር የለም። ስለሆነም ይህ ጊዜ በሐኪሞች እንዲረጋገጥ የተተወ ነው? ወይስ የማሕበራዊና ሠራተኛ ጉዳይ ሚኒስትር የስራ ላይ በሽታን ዝርዝር ሲያወጣ በሽታው በስራ ምክንያት የመጣ ነው ለማሰኘት አንዱ አስፈላጊ ነገር የበሽታው በተወሰነ ጊዜ ውስጥ መገለጥ ጭምር በመሆኑ ሚኒስትሩ ይህን ጊዜ ከሚመለከተው አካል ጋር በመነጋገር ከዝርዝሩ ጋር አብሮ ያወጣዋል? ክርክር በተፈጠረ ቁጥር ሐኪሞች በየጊዜው እየተጠየቁ የሚሰጡት ማረጋገጫ ሳይሆን በኃላፊው መንገድ የሰራተኛ እና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር የሥራ በሽታ ዝርዝርን ሲያወጣ አብሮ ጊዜውን የሚወስን እንደሆነ ማሰቡ ትክክለኛው መስመር ይመስላል።

ሌላው ከዚሁ ጋር ተያይዞ የሚነሳው ጥያቄ ሰራተኛው በአንድ በሽታ የተለከፈው ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት የሚሆንበት አጋጣሚ ነው። ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት የተለከፈ ሰው ሰራተኛ ከሆነ በኃላ የሚሰራው ስራ ለበሽታው መባባስ ምክንያት በሚሆንበት ጊዜ በሽታው የሥራ ላይ በሽታ ሊባል ይችላል ወይ? የሚለው ነው። በዚህ ሁኔታ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ የሚለው የተለከፈበትን ወይስ የተባባሰበትን ዕለት ማለት ነው? አንድ ምሳሌ ለመጨመር ያህል ለሶስት ዓመት በጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ ውስጥ የሰራ ሰው የአስም በሽታ ሊይዘው እንደሚችል ቢገለጽና አንድ ሰራተኛ በሁለተኛ ዓመቱ ለዚሁ በሽታ በተፈጥሮው በቀላሉ የሚጠቃ በመሆኑ በሁለተኛ ዓመቱ በአስም ቢያዝና ይህም ሦስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት ቢታወቅ የሥራ ላይ በሽታ አይባልም። በሽታው እየተባባሰ በመሄዱ ግን በአራተኛ ወይም በአምስተኛ ዓመቱ የተመደበበትን ሥራ ለመሥራት እንዳይችል ቢሆን የተባባሰው በዝርዝሩ ከተወሰነው ጊዜ በፊት በመሆኑ ብቻ የተባባሰበትን ጊዜ ከግምት ሳናገባ በጉዳቱ ምክንያት የሚያገኘውን ክፍያ ማሳጣት ተገቢ ይሆናል?

## መልመጃ

1. አንድ የኤሌክትሪክ መስመር ጠጋኝ የሆነ ሰው በአንድ ወቅት በአንድ የኒውክሊየር ጣቢያ ላይ የኤሌክትሪክ መስመር ሲጠግን ለጨረር ተጋልጧል። ከተወሰነ ጊዜ በኋላ በዚሁ ጉዳት ምክንያት እጆቹ ፈዘዙ እግሩም በከፊል ተጎድቷል። የሥራ ላይ በሽታ ነው ማለት ይቻላል?
2. ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት በአንድ በሽታ የተለከፈ ሰው ሰራተኛ ከሆነ በኋላ የሚሰራው ስራ ለበሽታው መባባስ ምክንያት ቢሆን በሽታው የሥራ ላይ በሽታ ሊባል ይችላል ወይ?
3. በቃሉ ብረታ ብረት ፋብሪካ ሲሰራ እጁ በብረት ተልጧል። ይህ በእንዲህ እንዳለ በፋብሪካው ውስጥ ባልታወቀ ምክንያት ወድቆ የተገኘ አስከሬን ከሌሎች ጋር አንስቷል። ነገር ግን ከሚች አስከሬን ደም ጋር ንክኪ ነበረው። ከጊዜ በኋላ በጋንግሪን በሽታ መጠቃቱን ተረድቷል። የሥራ ላይ በሽታ ደርሶብኛል ማለት ይችላል?
4. በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ በአንቀጽ 98(1) (ለ) ላይ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ የሚለው የተለከፈበትን ወይስ የተባባሰበትን ዕለት ማለት ነው?
5. ለሶስት ዓመት በጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ ውስጥ የሰራ ሰው የአስም በሽታ ሊይዘው እንደሚችል ቢገለጽና አንድ ሰራተኛ በሁለተኛ ዓመቱ ለዚሁ በሽታ በተፈጥሮው በቀላሉ የሚጠቃ በመሆኑ በሁለተኛ አመቱ በአስም ቢያዝና ይህም ሦስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት ቢታወቅ የሥራ ላይ በሽታ ይሆናል?
6. ዓለማየሁ በቃጫ ፋብሪካ ለሃያ ዓመት ሠርቷል። የሥራው ባህሪ ለረጅም ሰዓታት እንዲቆም ያሰገድደው ነበር። በሃያ ዓመቱ መጨረሻ ላይ በገዛ ፈቃዱ ሥራውን ለቋል። እንደለቀቀም በጫማ ፋብሪካ ተቀጥሮ በመስራት ላይ ይገኛል።አሁን ግን እግሮቹ በቫሪኮስ ቪይን በሽታ ምክንያት በመስቃየት ላይ ይገኛል። የቀድሞ መስሪያ ቤቱን በሥራ ላይ በሽታ ምክንያት ካሳ ሊከፍለኝ ይገባል ብሎ መጠየቅ ይፈልጋል? እርስዎ ምን ይመክሩታል?

### 1.3 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎችና አወሳሰናቸው

#### 1.3.1 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች

የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች በአራት ይከፈላሉ። ይኸውም

- ጊዜያዊ የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እና
- ሞት ናቸው። እንደየቅደም ተከተላቸው በሚከተለው ሁኔታ እናያቸዋለን።

#### ሀ. ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፡-

የዚህ ጉዳት ስለባ የሆነ ሠራተኛ የተመደበበትን ሥራ ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል ይሆናል አንቀጽ (100)። የመሥራት ችሎታው መቀነስ ወይ መጥፋት ጉዳቱን ለመጠገን በሚወስደው ጊዜ ይገደባል። ከዚያ በኋላ የመሥራት ችሎታው ይመለሳል። በአብዛኛው የጊዜው ርዝማኔ ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም። ለዚህ መነሻ የሚሆነው በአንቀጽ 107(1) cum 108(1) እና 108(3)(ሐ) ላይ የተገለፀው ነው። ጊዜያዊ የአካል ጉዳት እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ ተገቢው ክፍያ ሲፈፀም ቢቆይም ይህ በየጊዜው የሚሰጠው ክፍያ ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም [አንቀጽ 108(1)]። ይህ ማለት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት ከአንድ ዓመት ያለፈ የመሥራት ችሎታን የሚያሳጣ አይደለም የሚለውን ሐሳብ የሚያመጣ ነው።

#### ለ. ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ፡-

ይህ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ የማይድን እና የመሥራት ችሎታውን የሚጎዳ ችግር ይገጥመዋል [አንቀጽ 101(1)] ። የመሥራት ችሎታው መቀነስ ለተመደበበት ሥራ ብቻ ሳይሆን በተመሳሳይ ሥራ ላይ ያለውን የመሠራት ችሎታ ጭምር የሚመለከት ነው። በያዘው የሥራ መደብ ላይ መሥራቱን ቢቀጥልም ባይቀጥልም የመሥራት ችሎታው አንድ ጊዜ የቀነሰ እና አብሮት የሚዘልቅ በመሆኑ መለኪያው ይሠራ የነበረው ሥራ ብቻ አይሆንም። በሌላ ቦታ በሌላ ጊዜና ሁኔታ ሊሠራ ይችል ለነበረው ለዚያው ሥራ ያለውን አቅም የሚያዳክም በመሆኑ ይኸው ግምት ውስጥ የሚገባ ይሆናል።

#### ሐ. ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት

ይህ ጉዳት ደግሞ ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመስራት የሚከለክል የማይድን ጉዳት ነው [አንቀጽ 101 (2)] ፡፡ ከፍ ብሎ ከተገለፀው ዘላቂ ክፍል የአካል ጉዳት ይህ በሁለት ዐቢይ ነጥቦች የሚለይበትን ሀሳብ ይዞ ቀርቧል፡፡ የመጀመሪያው የጉዳቱ መጠን መለኪያ ሆኖ የቀረበው ገቢ የማግኘት እንጂ የመስራት ችሎታው አቅም አለመሆኑ ነው፡፡ በከፊል ዘላቂ የአካል ጉዳት የመስራት ችሎታ መቀነስ የገቢ መቀነስን የሚያስከትል ቢሆንም ሁል ጊዜ ይህ ይሆናል ማለት አይቻልም፡፡ የመስራት ችሎታው ቀንሶ እያለ በዚያው ደመወዝ ወይም ሻል ባለ ደመወዝ ሊሠራ የሚችልበት አጋጣሚ ሊኖር ይችላል፡፡ ይህ ግን ሁኔታውን አይለውጠውም፡፡ ዋናው መለኪያ የገቢው አለመነካት ወይም ከፍ ማለት ሳይሆን የመስራት አቅሙ (Potential) መቀነስ ነው በዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ግን መሠረታዊው ጉዳይ ገቢ የማግኘት አቅምን ማሳጣት ነው፡፡

ሌላው ደግሞ በዘላቂ ክፍል የአካል ጉዳት የመስራት ችሎታው መቀነስ በመደበኛ ሁኔታ የገቢ ሁኔታን የሚቀንስ ሲሆን ይህ የገቢ መቀነስ የሚታየው ሠራተኛው ይሠራ ከነበረው ወይም በተመሳሳይ ሁኔታ ሊሠራ ይችል ከነበረው ሥራ አንፃር ነው፡፡ ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መሠረት የሚሆነው ግን ሠራተኛው ማናቸውንም ገቢ የሚያስገኝ ሥራ ለማግኘት የሚከለክለው መሆኑ ነው፡፡ እዚህ ላይ **ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ** የሚለው ምን ማለት ነው? የሚለውን ማየት ይገባል፡፡ “ማናቸውንም” የሚለው ቃል ሰፋ ባለ መንገድ ታይቶ ሠራተኛው ከጉዳቱ በፊት ከነበረው ሙያ ውጪ ያሉ ሥራዎችንም እንደሚሸፍን ለምሳሌ አንድ ማሽኒስት የነበረ ሰው “በተሸካሚነት” ወይም “በሊስትሮነት” ሥራ ላይ ተሠማርቶ መስራት ከቻለ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳተኛ ሊባል አይችልም የሚል ትርጉም እንደሚሰጥ ማንበብ አለብን ወይስ ጉዳቱ በደረሰ ጊዜ ተጉጂው በቀጥታ ወይም በተለዋዋጭ ሊሠራ ይችል ከነበረው የሠለጠነበት ወይ የተማረበት አማራጭ የሥራ መስኮች አንፃር መታየት አለበት? የፊተኛው ትርጓሜ እጅግ ሰፊ ከመሆኑ የተነሣ ተጉጂዎች ሁሉ ከፍ ሲል ከተጠቀሱት ዓይነት ሙያዎች በአንዱ ሊሠማሩ የሚችሉ መሆናቸው ብቻ ከዘላቂ ሙሉ የአካል ተጉጂነት ሽፋን በርካታዎችን የሚያወጣ ይሆናል፡፡ ስለሆነም ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳተኛ አይኖርም ወይም ቁጥራቸው ያንሳል፡፡ ይህ ግን በጉዳቱ ከፍተኛነት የተነሣ በዘላቂ ሙሉ የአካል



ተጉዲነት መደብ ሊያገኙ የሚገባውን ክፍያ እንዳያገኙ የሚያደርግ ነው። በዚህ ረገድ ይልቁንም የሠራተውኛው ጉልበት ለዕድገት መሠረት መሆኑን ከግምት የሚያስገባውና ተገቢውን ክብር የሚሰጠው፣ ተመዛዛኝ (efficient) እና ተግባራዊ (Pragmatic) የሆነው አተረጓጎም ጉዳቱ በደረሰ ጊዜ ሠራተኛው በቀጥታ ወይም በተለዋዋጭ ሊሠራ ይችል ከነበረው የሠለጠነበት ወይም የተማረበት አማራጭ የሥራ መስኮች አንፃር ማየቱ ሳይሆን አይቀርም።

**መ. ሞት፡-**

ይህ ጉዳት ደግሞ በአንድ ሠራተኛ ላይ ሊደርስ የሚችለው አስከፊው እና የመጨረሻው ደረጃ ነው። ጉዳቱ ራሱን የሚገልጽ በመሆኑ ማብራራያ የሚያስፈልገው አይደለም።

### 1.3.2 የጉዳት መጠን አወሳሰን

በአንድ ሠራተኛ ላይ የሚደርሱት የጉዳት መጠን ደረጃዎች ከፍ ብለው የተገለፁት ናቸው። ይህን ደረጃ በመመሪያ በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ የሚያወጣው የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ነው ። ደረጃ የሚያወጣው ለዘላቂ ክፍል እና ሙሉ የአካል ጉዳት ብቻ ነው። አንቀፅ 102 1። በጊዜያዊ የአካል ጉዳት ሠራተኛው ቀድሞ የነበረውን የመሥራት ችሎታ መልሶ ስለሚያገኝ፤ ሞትም ቢሆን የጉዳቱ መጠን በራሱ የተገለጠ በመሆኑ ሚኒስትሩ ለነዚህ ጉዳቶች ደረጃን አይወስንም።

ደረጃቸውን ለሚወስንላቸው ዘላቂ ሙሉ ወይም ክፍል ጉዳቶች ግን የጉዳቶቹ መጠን ደረጃ ከመወሰኑ በፊት ጉዳቱ በደረሰ በአስራ ሁለት ወራት ውስጥ በተቻለ መጠን የጉዳቱን መጠን መወሰን ከሚኖርበት የህክምና ቦርድ ማስረጃ ማግኘት ይጠይቃል [አንቀጽ 102 (2)] ።

በዚህ መንገድ የጉዳቱ መጠን እና ደረጃ ከተወሰነ በኋላ ውሳኔው ቋሚ ሆኖ የሚቀጥል ሳይሆን ይችላል። የጉዳቱ መጠን ከውሳኔው በኋላ ከፍ ሊል ወይም ሊሻሻል ይችላል። ይህን ለማድረግ የሚያበቃ ምክንያት አለ ወይም ቀድሞ የተደረገው ምርመራ ሥህተት አለበት የሚል ወገን ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሲጠይቅ በዚሁ መነሻነት

በድጋሚ ምርመራ ሊደረግ ይችላል። አንቀጽ 102 (3) በድጋሚ ምርመራው የጉዳቱ መጠን ከተለወጠ ደረጃው በዚያው መጠን ታርሞ በጉዳቱ ምክንያት የሚገኘው ክፍያ እንዲቀጥል፣ እንዲጨምር ወይም እንዲቀንስ ይደረጋል [አንቀጽ 102 (4)(5)] ። ለምሳሌ ያህል ጊዜያዊ የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ከአንድ ዓመት የሚዘልቅ የመሥራት ችሎታን የሚቀንስ ጉዳት ያገኘው እንደሁ ተጉዳው በሚያቀርበው ጥያቄ መነሻነት በድጋሚ ተመርምሮ ወደሚቀጥለው ደረጃ ሊሻገር ይችላል። የሚፈፀመው ክፍያም በዚህ መጠን የሚስተካከልለት ይሆናል።

## 1.4 በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎች

### 1.4.1 በልዩ ግዴታ ምክንያት የሚሰጡ አገልግሎቶች

የስራ ጉዳት በደረሰ ጊዜ አሠሪው ልዩ ግዴታዎች አሉበት። ይኸውም በጊዜው

- የህክምና ዕርዳታ መስጠት
- ተስማሚ በሆነ የመጓጓዣ ዘዴ በአቅራቢያው ወደሚገኘው የህክምና ጣቢያ ማድረስ እና የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር በሚያወጣው መመሪያ መሠረት የሥራ ላይ ጉዳት መድረሱን ማሳወቅ እንዲሁም ጉዳቱ
- እንዲሁም ጉዳቱ ሞትን ባስከተለ ጊዜ የቀብር ሥነ ሥርዓት ወጪውን መሸፈን ናቸው።

### 1.4.2 የሕክምና አገልግሎቶች

- ከፍ ሲል ከተገለፁት ክፍያዎች በተጨማሪ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ የሚያስፈልገው የጠቅላላ እና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ህክምና ወጪዎች፣ የሆስፒታል እና የመድኃኒት ወጪዎች፣ የማናቸውም ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች በሙሉ በአሰሪው ይሸፈናሉ። ይህ ሲሆን የህክምና አገልግሎቱ ቦርድ በሚሰጠው ውሳኔ መሰረት ካልሆነ በቀር አገልግሎት መስጠቱ የሚቋረጥ አይሆንም።

### 1.4.3 ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች

#### ሀ. ለጊዜያዊ የአካል ጉዳት የሚፈፀም ክፍያ

ጊዜያዊ የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ጉዳቱ እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ በየጊዜው የሚፈፀምለት ክፍያ አለ። “ጉዳቱ እስከሚወገድበት ድረስ” የሚለው ሐረግ በየጊዜው የሚፈፀመው ክፍያ ከአንድ ዓመት የበለጠ እንደማይሆን በአንቀጽ 108(1) እና 108(3)(ሐ) ከተገለፀው አንፃር እንድምታው ምን ይሆናል የሚል ጥያቄ ሊያስነሳ ይችላል። ተገቢም ነው። “ጉዳቱ እስከሚወገድበት ድረስ” የሚለው ጊዜያዊ የአካል ጉዳት በባህሪው ጉዳቱ ለአጭር ጊዜ ብቻ የሚዘልቅና ሠራተኛው የመሥራት ችሎታውን መልሶ የሚያገኝ ስለመሆኑ ግምት መወሰዱን፤ ከዚህ በላይ የተራዘመ እንደሆነ ግን አግባብ ባለው ባለሥልጣን ወይም በአንዱ ወገን ጠያቂነት በድጋሚ በሚደረገው ምርመራ ውጤቱ ታይቶ የተጉጂ የጉዳት መጠን ደረጃ ወደ ሌላው ደረጃ በመሻገርም ቢሆን ክፍያው በዚያው አግባብ ሊፈፀምለት እንደሚችል ወይም እንደሚፈፀምለት የሚያመለክት ነው ብሎ ማሰብ ትክክል ሳይሆን አይቀርም። በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ የተባለውም

- ጉዳቱ ከደረሰ ጀምሮ ላሉት የመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ሠራተኛው ያገኘ የነበረውን የአመቱ አማካይ ደመወዝ ሙሉ ደመወዝ
- ከዚህ በኋላ ላሉት ሦስት ወራት ደግሞ ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ሠራተኛው ያገኘ የነበረውን የአመቱን አማካዩ ደመወዝ 75% እና
- ለቀሪዎቹ ስድስት ወራት ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ሠራተኛው ያገኘ የነበረው የአመቱ አማካይ ደመወዝ 50% ነው።

ይህ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ የሚያቆመው

- ሠራተኛው የደረሰበት ጉዳት የተወገደለት መሆኑን ሐኪም ሲያረጋግጥ
- ሠራተኛው የጉዳት ጡረታ ወይም ዳርጐት በሚያገኝበት ቀን
- ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት ካቆመበት ዕለት ጀምሮ አሥራ ሁለት ወር ሲሞላው ነው።

የተገለፁት ሁኔታዎች ከመድረሳቸው አስቀድሞ ተጉጂው በማናቸውም ጊዜ ምርመራ እንዲደረግለት ሲጠይቅ እምቢተኛ ከሆነ፤ ቸል ያለና ምርመራውን ያደናቀፈ፤ ያለበቂ

ምክንያት እንዲጓተት ያደረገ፤ ከጉዳቱ የሚድንበትን ጊዜ ለማራዘም በማሰብ አጉልጠባይ ያሳየ ወይም ጉዳት ስለደረሰባቸው ሰራተኞች የወጣውን መመሪያ የተላለፈ እንደሆነ በየጊዜው የሚደረግለት ክፍያ ይቋረጣል። ለጥያቄው ተገቢ መልስ እስኪሰጥም ይኸው ይቀጥላል። በዚሁ ግፊት ምክንያትም ፍቃደኛ ሲሆን በተቋረጠበት ጊዜ ያልተከፈለውን ክፍያ መልሶ አያገኝም። [አንቀጽ 107 (2) (3)]

### **ለዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል የአካል ጉዳት የሚፈፀም ክፍያ**

ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት የሚፈፀመው ክፍያ በሕብረት ሥምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር በአሠሪና ሠራተኛው አዋጅ መሰረት ለሚሸፈኑ የመንግሥት ድርጅት ሠራተኞች አሠሪው የገባው የመድኅን ዋስትና ካለ በዚሁ መሰረት ክፍያው ይፈፀማል። ድርጅቱ መድኅን ያልገባ እንደሆነ ደግሞ በመንግሥት የጡረታ ሕግ መሠረት ክፍያው ይፈፀማል። ይህ አከፋፈል በመንግሥት የጡረታ ህግ ለማይሸፈኑ ሠራተኞችም ተፈጻሚ ነው 109 ። ልዩነቱ በመንግሥት የጡረታ ህግ የማይሸፈኑት ተጉዲ ሠራተኞች ክፍያው የሚፈፀምላቸው በአንድ ጊዜ (in lump sum) መሆኑ ብቻ ነው። ክፍያው በተገለፀው ሁኔታ በአንድ ጊዜ የሚከፈል በሚሆንበት አጋጣሚ የጉዳቱ ካሳ መጠን ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ፤ ጉዳቱ ከዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በታች እንደሆነም በተመሳሳይ ሁኔታ ነገር ግን ከአካል ጉዳቱ ደረጃ ጋር የተመጣጠነ ክፍያ ይሆናል። በቀኝ እጅ ላይ የደረሰው ጉዳት 70% ቢሆን ለዚሁ ጉዳት መጠን ተመጣጣኝ የሆነ ክፍያ እንደማለት ነው።

### **በሞት ምክንያት ለጥገኞች የሚፈፀም ክፍያ**

በደረሰው ጉዳት ምክንያት አንድ ሠራተኛ ወይም ለማጅ ሠራተኛ የሞት አደጋ የደረሰበት እንደሆነ በዚሁ ምክንያት በሚቹ ጥገኝነት ሥር የሚተዳደሩ ሰዎች የጉዳት ካሳ ክፍያ ይፈፀምላቸዋል። በሚቹ ሥር የሚተዳደሩ የሚባሉትም

- የሚቹ ባል ወይም ሚስት
- ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ልጆች
- በሚቹ ድጋፍ ይተዳደሩ የነበሩ የሚቹ ወላጆች ናቸው

ሚቹ ሠራተኛ በመንግሥት የጡረታ ህግ የማይሸፈን በሆነ ጊዜ ለጥገኞቹ ለሚፈፀመው ክፍያ መሠረት የሚሆነው የሚቹ ሠራተኛ የአመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ የሚገኘው የገንዘብ መጠን ነው። ታዲያ ይህ ሲሆን ለሚስት ወይም ለባል የዚህ ደመወዝ 50%፣ ዕድሜያቸው 18 ዓመት ላልሞላቸው ልጆች ለእያንዳንዳቸው 10% ፣ ለሚች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው 10% የበለጠ ወይም ያነሰ መሆን የለበትም። አንድ ልጅ ያለው ባል ቢሞት ለሚስቱ 50% ለልጁ 10% ሲሰጥ በድምሩ 60% ማለት ነው።

መጠኑ 100% መሆን ስላለበት በያንዳንዱ ድርሻ ላይ እንደድርሻቸው መጠን ቀሪውን 40% ማደላደል አለብን ወይም ይኖርብናል። በተመሳሳይ ሁኔታም ልጆቹ በዝተው መጠኑ ከ100% ያለፈ እንደሆነም ክፍ ሲል የተገለፀውን ዘዴ በመጠቀም መጠኑን ወደ 100% ዝቅ እንድናደርግ ይጠበቅብናል።

ከዚህ በተረፈ በጉዳት ምክንያት የሚገኙ ክፍያዎች ከገቢ ግብር ነፃ ናቸው። ለሌላ የሚተላለፉ ሊከበሩ ወይም በዕዳ ማቻቻያነት ሊያዙ የማይችሉ ናቸው።

## **መልመጃ**

**የሥራ ላይ ጉዳቶች ከውል ውጪ ሃላፊነት ከሚመጣው ጉዳት የሚለይበት ሁኔታ አለ?  
ካለ የሚለይባቸውን ነጥቦች ይዘርዝሩ።**

## 2. የወል መብቶች አጠቃቀም

### 2.1 የስራ ማቆም እና የስራ መዝጋት እርምጃዎች

#### 2.1.1. መግቢያ

አንድ አሠሪ በየትኛውም ሁኔታና ዋጋ ቢሆን ከፍተኛ ያለ ትርፍ የማግኘት ፍላጎት አለው። ሠራተኛው በሌላ በኩል ሰብዓዊ ክብሩና የሥራ ደህንነቱ ተጠብቆ የሚሠራበት ጊዜና ሁኔታ ተመቻችቶለት ለጉልበቱ ተገቢ የሆነ ክፍያ እንዲያገኝ ይፈልጋል። እኒህ ተቃራኒ የሆኑ ፍላጎቶች በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል አለመግባባትን የመፍጠር ኃይል አላቸው። በሂደቱም ችግሩን በቀና መንገድ ለመፈጸም አልተቻለም የሚለው ወገን ሥራማቆም ወይም የሥራ መዝጋት ዕርምጃ ለመውሰድ ሊገፈፋ ይችላል። አንዱ ወገን በሌላው ላይ የኢኮኖሚ ጫናን በማሳደር ሌላውን ለጥያቄው ተገዢ እንዲሆን ለማስገደድ የሚያደርጉት ፍልሚያ መሆኑ ነው። ይህ ደግሞ ለአሠሪው ሆነ ለሠራተኛው በራሱ አስቸጋሪ መሆኑ አይቀርም። ከዚያም አልፎ ህብረተሰቡን የሚጎዳ ይሆናል። ስለዚህ ችግሩን በመፍታት ረገድ ሁሉም ወገን ያሻውን እንዲያደርግ መፍቀድ የኢንዱስትሪ ሰላምን የሚያናጋ፣ ቀና የሆነ የኢኮኖሚ ሂደትንም የሚያደናቅፍ ይሆናል። ስለሆነም አለመግባባቶቹ ሥርዓት ባለው መንገድ የሚፈቱበትን የህግ መንገድ ማዘጋጀት ይገባል። ይህ ማለት የህብረተሰቡን ሰላምንና ደህንነት ለመጠበቅና የኢኮኖሚ ሂደቱን ቀና ለማድረግ በሁለቱም ወገኖች ሊወሰዱ ስለሚገባቸው ዕርምጃዎች፣ ስለዕርምጃዎቹ ማዕቀፍ፣ መቼ፣ ማን እና እንዴት በየትኞቹ ሥራዎች ላይ መፈፀም እንዳለባቸው የህግ ቁጥጥር የሚያስፈልገው ጉዳይ ነው ማለት ነው። ለዚህ ነው በአሠ.ሠ.ጉ.አ.ቁ. 377/96 በአንቀጽ 157 እና ተከታዮቹ ድንጋጌዎች ዝርዝር አፈፃፀሙን ለማስቀመጥ የተሞከረው።

እያንዳንዳቸውንም እንደሚከተለው ለማየት እንሞክራለን።

## 2.1.2 የሥራ ማቆም ርምጃ

### 2.1.2.1 ትርጉም

የስራ ማቆም ርምጃ ሠራተኞች የሥራ ሁኔታን በተመለከተ ከአሠሪው ጋር በሚኖራቸው አለመግባባት በአሠሪው ላይ የሥራ ማቀዝቀዝ ዘዴን በመጠቀም ወይም ሥራ በማቆም በሥራ ውጤታቸው በሚጠቀመው አሠሪ ላይ የኢኮኖሚ ጫናን በማሳደር የመደራደር አቅማቸውን የሚያጎለብቱበት መሣሪያ ነው። በራሱ ግብ አይደለም። ይህ የሥራ ማቆም መብት በዚህ ሞጁል መጀመሪያው ክፍል እንዳየነው ሠራተኞች ከአሰሪው ጋር ላላቸው ውዝግብ እንደመፍትሄ ማምጫ የሚጠቀሙበት መሳሪያ ሲሆን ሕገ-መንግስታዊ መሠረት ያለው መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል።

ትርጓሜውም ቁጥራቸው ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በኅብረት በመሆን የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ አሠሪያቸው ማናቸውንም ዓይነት የስራ ሁኔታን እንዲቀበል በግድ ጥቅምን ወይም የሚፈልጉትን ውጤት ለማግኘት ተጽዕኖ በማድረግ ከአሠሪው ፍለጎት ውጪ ለጊዜው ከመደበኛው የሥራ መጠን እና መደበኛው የሥራ ውጤት እንዲቀንስ ሥራቸውን በማቀዝቀዝ ወይም ባለመስራት የሚወስዱት ርምጃ ነው [አንቀጽ136] ።

በዚህ ትርጓሜ ውስጥ የሚከተሉትን ማስተዋል ይገባል። የሥራ ማቆም በአሰሪና በሠራተኛ መካከል በሚፈጠር አለመግባባት ሠራተኞች ፍላጎታቸውን ለማስፈጸም እንደመፍትሄ መሣሪያነት የሚጠቀሙበት መንገድ መሆኑን፤ ለርምጃው መሠረት የሚሆኑት እንደ የትርፍ ሰዓት ክፍያ፣ የዕረፍት ሰዓት፣ ቦነስና የመሣሰሉት ዓይነት የሥራ ሁኔታዎች መሆናቸውን፤ ርምጃው በየግል አቋም የሚወሰድበት ሣይሆን በሕብረት ያለመግባባት ምክንያት በሆኑት ነጥቦች ላይ ምን፣ መቼ እና እንዴት ማድረግ እንዳለባቸው ሠራተኞች አቋም የሚወስዱበት እንደሆነ፤ በተገለፀው መንገድ በህብረት አቋም የተያዘበት ውሳኔ ቀጥተኛ ውጤቱ ሥራን በማቀዝቀዝ ወይም በማቆም ላይ



መሆን እንዳለበት እና ይህም ከአሠሪው ፍለጎት ውጪ እንደሚፈፀም የመጨረሻ ግቡም የኢኮኖሚ ጫናን በአሠሪው ላይ በማሳደር ጥያቄያቸውን ወይም የመደራደሪያ ነጥባቸውን እንዲቀበል ማስገደድ እንደሆነ ማጤን ሊነሱ የሚችሉትን ውዝግቦች ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመፍታት ይረዳል።

#### 2.1.2.2 የስራ ማቆም ርምጃ የሚገለጥባቸው መንገዶች [አንቀጽ 158 (1)]

የሥራ ማቀዝቀዝ ማለት በመደበኛው ሁኔታ ሥራው ቢከናወን ሊገኝ የሚችለው ውጤት እንዳይኖር ማድረግ ነው። ሠራተኞች ሥራቸውን ይሠራሉ ነገር ግን በሚፈለገው ፍጥነት እና የመሥራት አቅም አይደለም። እንዲህ ያለው ዕርምጃ በኢኮኖሚ ላይ የሚያሳድረው ጫና ቀላል የሚባል አይደለም። የተወሰነ ውጤትን ለማግኘት የሚጠይቀውን የማምረቻ ዋጋ ከፍ ያደርጋል፤ ጥሬ ዕቃዎችና ማሽኖች ከአቅማቸው በታች እንዲሠሩ በማድረግም ጥቅም የመስጠት አቅማቸውን ይቀንሳል።

ይህ የስራ ማቀዝቀዝ እርምጃ እንደ አንድ አማራጭ በሥራ ማቆም ርምጃ ሥር መገኘቱ ግር የሚያሰኝ ሊሆን ይችላል። ይሁንና በአንቀጽ 158 ላይ እንደተገለፀው ሥራ ማቆም በከፊል ሊሆን እንደሚችል ከመገለፁ አንፃር ይህ የሥራ ማቀዝቀዝን ይመለከታል ማለት ይቻላል። ምክንያቱም የሥራ ማቀዝቀዝ ግብ የታለመውን መደበኛ ውጤት እንዳይኖር ማድረግ በመሆኑ በከፊል ሥራውን የማቆም ያህል ኃይል አለው። በዚህ የተነሣ የሥራ ማቀዝቀዝ በሥራ ማቆም ርምጃ ሥር መምጣቱ ተገቢ ይመስላል።

የሥራ ማቆም ይህ ሠራተኞች ሥራቸውን ላለመሥራት በመወሰን ሥራ የሚያቆሙበት ሁኔታ ነው። በዚህ ውሣኔ መሠረት ወደ ሥራ ቦታቸው ላይሄዱ ይችላሉ፤ ቢሄዱም ሥራቸውን ሳይሠሩ፤ በመስሪያ ቤቱ ቅጥር ግቢ ወይም በአካባቢው ሊቆዩ ይችላሉ። በየትኛውም መንገድ ግን ለጥያቄያቸው አሠሪው ተገቢውን መልስ እንዲሰጥ ድረስ ሥራቸውን እንደተቋረጠ የሚቀጥል ነው።

### 2.1.2.3 ቅድመ-ሁኔታዎችና ገደቦች

#### ቅድመ-ሁኔታዎች

የስራ ማቆም ርምጃ ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው በኢንዱስትሪ ሰላምና በኢኮኖሚ ላይ ጫናን የሚያደርስ ነው። በመሆኑም በቂ ዝግጅት እንዲደረግበትና መፍትሔ እንዲገኝለት ውጤታማ መንገድ ለማፈላለግ እንዲቻል ርምጃው ተግባራዊ ከመሆኑ በፊት ሊከተላቸው የሚገባ ሥርዓቶች አሉ። የመጀመሪያው ርምጃው የጋራ መብትን የሚመለከት በመሆኑ ጉዳዩ የሚመለከታቸው የሠራተኛ ማኅበር አባላት ቢያንስ በ2/3ኛው በተገኙበት በአብዛኛው የተደገፈ መሆን አለበት። “2/3ኛ” የተባለው ከአጠቃላይ የሠራተኛው ማኅበር አባል ውስጥ ውሳኔውን ለማሳለፍ በአካል የሚገኙት አባላት ቁጥርን የሚመለከት እንጂ ሳይሳተፉም ድጋፋቸውን ሊሠጡ በሚችሉት በሁለት ሶስተኛው የማኅበር አባላት የተደገፈ ማለት አይደለም። በአካል ከሚገኙት 2/3ኛው ውስጥ ደግሞ በአብዛኛው የሥራ ማቆም ርምጃውን ከደገፉት በቂ ይሆናል።

በአብላጫው ድምፅ የተደገፈው የሥራ ማቆም ውሳኔ ለሥራ ማቆሙ ምክንያት ከሆኑት ሁኔታዎች ጋር በግልጽ ተጽፎ ርምጃው ከመወሰዱ ከ10 ቀን በፊት ለአሠሪው እና በአካባቢው ለሚገኘው የሠራተኛ እና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት ይሰጣል። ይህ ሲሆንም ሁለቱም ወገኖች በመካከላቸው ያለውን ልዩነት በስምምነት ለመጨረስ ጥረት ማድረግ ይገባቸዋል። የድርጅቱ የደህንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች በሠራተኛው መጠበቅ አለባቸው።

እኒህ ሁኔታዎች የተሟሉ ቢሆንም፤ ክርክሩ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም ለፍርድ ቤት ቀርቦ ውሳኔ ሳይሰጥበት 30 ቀን ከማለፉ በፊት ወይም ፍ/ቤት ውሳኔ ሳይሰጥበት በሕግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ከማለፉ በፊት የስራ ማቆም ርምጃ መውሰድ ህገ-ወጥ ነው። ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤቱ የሥራ ክርክርን ጉዳይ በሙሉ ወይም በከፊል ለመጨረስ ያሳለፈውን ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ አለመቀበል፤ ወይም ለውሳኔው በሚፃረር አኳኋን የሥራ ማቆም ርምጃ መውሰድ ወይም የፍርድ ቤቱን ወይም የቦርዱን ትዕዛዝ ሳይፈጽሙ ማዘግየት ህገ-ወጥ ይሆናሉ። ይህም ሲባል ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሳኔ በሥራ ላይ እንዲውል ለማስገደድ የሚወሰደው ሥራ ማቆም ህገ-ወጥ አይሆንም። ሌላው የሥራ ማቆሙ ርምጃ ከአመጽ፤ ከግዙፋዊ

ኃይል ወይም ዛቻ ወይም በግልጽና በይፋ ሕገ-ወጥ አድራጎች ጋር የተፈፀመ እንደሆነ ህገ-ወጥ ይሆናል።

እነዚህ እንግዲህ የሥራ ማቆም ርምጃ ቅድመ-ሁኔታዎች ሲሆኑ በአንዳንድ አገሮች እንደሚታየው ሠራተኞች የሚወስዱትን ይህን ዕርምጃ ተከትሎ አሠሪዎች በሂደቱ ውስጥ የተሳተፉትን ሠራተኞችን ከሥራ የሚያባርሩበት ሁኔታ እንዳለ ማየት ይቻላል።

**ገደቦች**

የሥራ ማቆም ርምጃ የሚያስከትለው ውጤት በተዋዋይ ወገኖች ላይ የኢኮኖሚ ጫና በማሳደር ብቻ የሚገታ አይደለም። ዳፋው በሥራው መቀጠል ምክንያት የሚጠቀመውን ህዝብ በጠቅላላው የሚያውክ ይሆናል። በተለይም እጅግ አስፈላጊ የሕዝብ አገልግሎት በሚሰጡ ተቋማት ላይ የሥራ ማቆም ርምጃ ቢወሰድ ከፍተኛ ያለ ጉዳትን የሚያመጣ ነው። ለምሳሌ ያህል በሆስፒታል የሚሠሩ ሠራተኞች የሥራ ማቆም ርምጃ ቢወስዱ በህዝብ ጤንነት ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር የሚያስከትለውን ውስብስብ ተፅዕኖ መረዳት የሚያስቸግር አይሆንም። ስለሆነም መንግሥታት በዚህ መብት አጠቃቀም ላይ ገደብ ያበጃሉ። ይህ ማለት መብቱ ፍጹም አይደለም ማለት ነው። በመሆኑም የሥራ ማቆም ርምጃ መንግሥት አጠቃላይ በሆነ መንገድ የተፈጠረን አንድ ቀውስ ተከትሎ የአስቸኳይ ጊዜ አዋጅ በሚያውጅበት ሰዓት ወይም የአሰሪና ሰራተኛን ግንኙነት ለመምራት (regulate ለማድረግ) የሥራውን ባህሪ እና የሥራ ማቆም ርምጃ ሊወስዱ በሚገባቸው ሠራተኞች ማንነት ላይ መሰረት ያደረገ ህግ በሚያወጣበት ጊዜ የሥራ ማቆም ርምጃ ተግባራዊ አይሆንም ማለት ነው።

በአንዳንድ አገሮች የሥራ ማቆም ርምጃ ፈጽሞ የተከለከለ ተግባር ነው። በአንዳንድ አገሮች ደግሞ ይህን መብት መገልገል የማይችሉት በህዝብ አገልግሎት ሰጪ ድርጅቶች የሚሰሩት ብቻ ናቸው። በሌሎች አገሮች የሚታየው አሠራር የሚመሰክረው ደግሞ እጅግ አስፈላጊ ናቸው በተባሉት አገልግሎቶች ላይ የተሠማሩት ሠራተኞች የሥራ ማቆም ርምጃ ለመውሰድ የማይችሉ መሆኑን ነው። በዚህ ረገድ የኛ ህግ የመጨረሻውን መንገድ የተከተለ ይመስላል። እጅግ አስፈላጊ አገልግሎቶች ማለት የትኞቹ ናቸው የሚለውን በተመለከተ ትርጓሜው ከአገር አገር ፣ በአንድ አገር ውስጥም ቢሆን ከጊዜ ወደ ጊዜ የተለያየ ማዕቀፍ የሚኖረው/ሊኖረው የሚችል ጉዳይ ነው። የሆነ ሆኖ

ክልላዊው በመርህ ደረጃ ህገ-መንግሥታዊ ከሆነው መብት አንፃር ሲታይ ልዩ ሁኔታ በመሆኑ በጠባቡ መተርጎም የሚኖርበት ጉዳይ መሆኑን ማስተዋል ይገባል።

ለማንኛውም በእኛ ህግ እጅግ አስፈላጊ ናቸው የተባሉ የሕዝብ አገልግሎት የተወሰኑ ናቸው። እነዚህም እጅግ አስፈላጊ አገልግሎቶች በሚሰጡ ተቋማት ላይ የሥራ ማቆም እርምጃ መውሰድ በኢኮኖሚ፣ በጤና፣ በደህንነት ላይ የሚደርሰውን ክፍ ያለ ጉዳት ለማስቀረት በማሰብ በአንቀጽ 136/2/ ላይ ሥራ ማቆም የማይፈቀደባቸው ድርጅቶች ተዘርዝረዋል። እነዚህም

- የአየር መንገድ አገልግሎት
- የኤሌክትሪክ መብራትና ኃይል አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶች
- የውሃ አገልግሎት የሚሰጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶች
- የከተማ አውቶብስ አገልግሎት
- ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድኃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶችና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች
- የእሣት አደጋ አገልግሎት እና
- የቴሌኮሚኒኬሽን አገልግሎት ናቸው።

### 2.1.3 የሥራ መዝጋት ዕርምጃ

#### 2.1.3.1 ትርጓሜ፡-

የሥራ መዝጋት ዕርምጃ የኢኮኖሚ ጫና በመፍጠር ፍላጎታችንን የምናስፈጽምበት መሳሪያ ነው። ሥራ መዝጋት ማለት

"የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ ሠራተኞች አንድ ዓይነት የሥራ ሁኔታን እንዲቀበሉ ለማስገደድ ወይም በግድ ለማግባባት፣ ጥቅምን ወይም የሚፈለገውን ውጤት ለማግኘት የሥራ ቦታን በመዝጋት የሚፈፀም የኢኮኖሚ ተፅዕኖ ነው"

በዚህ ትርጉም ሥራ የመዝጋት ዕርምጃን የሚያቋቁሙት

- በአሠሪና በሠራተኛው መሃል ያለመግባባት መኖር፤ የስራ ቦታን በመዝጋት የኢኮኖሚ ጫና የመፍጠር ኃይል ያለው አሰሪው ሲሆን ይህን የሚያደርገውም በሠራተኞች ላይ ነው። ስለሆነም አለመግባባቱ ተቃዋሚ ፍላጎት ባላቸው ሁለቱ ክፍሎች ነው ማለት ነው።
- አለመግባባቱ የሠራ ሁኔታን የሚመለከት መሆኑ፡- አሠሪና ሠራተኛውን የሚያነታርከው ማናቸውም ጉዳይ ሳይሆን እንደ ‘የሠራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሠራተኞች ከሥራ በሚሰናበቱበት ጊዜ የሚገባቸውን ክፍያዎች፣ ጤንነትና ደህንነትን፣ በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰባቸው ሠራተኞች የሚከፈለውን ካሳ፣ ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበትን ሁኔታ፣ የቅሬታ አቅራቢ ሥርዓቶችንና የመሳሰሉትን የሥራ ሁኔታን’ የሚመለከቱ ነጥቦች ናቸው።
- አሠሪው ሠራተኞችን የማስገደድ ወይም በግድ እንዲቀበሉት የማድረግ ፍላጎት ያለው መሆኑ፤ እዚህ ላይ የአሰሪው ፍላጎት ጫናን በማሳደር ፍላጎቱን ማስፈፀም ወይም እንዲቀበሉት ማድረግ በመሆኑ ርምጃው በጊዜያዊነት የሚፈጸም እንደሆነ መረዳት ይቻላል። በሌላ አባባል ከሠራተኞች ጋር ያለውን ግንኙነት ለአንዴና ለመጨረሻ ጊዜ የሚቆርጥ እንደማባረር ያለ ዕርምጃ አይደለም ማለት ነው። በጊዜያዊነት ከሚወሰዱት እንደማገድ ያሉ ዕርምጃዎች አንፃር ሲታይም ይህ የብዙሃኑን ጥቅም የሚመለከት እና የጋራ በሆኑት የሠራተኞች ጉዳዮች ላይ ቀድሞውኑም ያለተግባቡበት ነጥብ መኖሩን የሚያሳይ ነው።
- ርምጃው የሥራ ቦታን በመዝጋት በሠራተኞች ላይ የኢኮኖሚ ጫና ለማሳደር የሚፈፀም መሆኑ ሌላው ነጥብ ነው፤ የሥራ ቦታው የሚዘጋው በሙሉ ነው። በሙሉ መዝጋት ድርጅቱን በጠቅላላው የሥራ እንቅስቃሴ እንዳይኖረው ማድረግ ነው።

### 2.1.3.2 ቅድመ ሁኔታዎች

አንድ አሠሪ የሥራ መዝጋት ዕርምጃ ከመውሰዱ በፊት ሊከተላቸው የሚገቡ ሥርዓቶች አሉ። ከነዚህ ውስጥ የመጀመሪያው ላለመግባባት ምክንያት በሆኑት ጉዳዮች ላይ በታችለ መጠን ስምምነት እንዲፈጠር ለማድረግ ጥረት ማድረግ ይገባቸዋል። ሳይቻል የቀረ እንደሆነ ሥራ ለመዝጋት አሰሪው ሲወስን ምክንያቱን በመዘርዘር ለሰራተኞች ማኅበር እና በአካባቢው ለሚገኘው ለሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት ሥራ ለመዝጋት መወሰኑን ሥራውን ከመዝጋቱ አስር ቀን ቀደም ብሎ መስጠት አለበት። ይህ ሲሆንም በአሰሪውም ሆነ በሠራተኞች የድርጅቱ የደኅንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች እንዲጠበቁ ያስፈልጋል።

### 2.1.4 የተከለከለ ድርጊቶች

የሥራ ማቆምም ሆነ የሥራ መዝጋት እርምጃ የሚወስድ ወገን ጉዳዩ ለሚመለከተው ሌላው ወገን እና በአካባቢው ለሚገኘው ለሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት እርምጃው ከመውሰዱ ከ10ቀን በፊት መስጠት አለበት። ይህ ሳይፈጸም እርምጃ መውሰድ የተከለከለ ነው። [159 cum 160(1)] ። እንዲሁም የሥራ ክርክር ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዱ ወይም ለፍርድ ቤት ከቀረበ በኋላ

- ቦርዱ ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ሳይሰጥበት 30 ቀን ካላለፈ በቀር
- ፍርድ ቤቱ ውሳኔ ሳይሰጥበት በህግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ካላለፈ በቀር ዕርምጃውን መውሰድ የተከለከለ ነው። ‘ውሳኔ ሳይሰጥበት በህግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ’ ማለቱ ፍርድ ቤት ጉዳዩ ከቀረበለት በኋላ በስልሳ ቀን ውስጥ እንዲወስን በህግ ግዴታ አለበት። ነገር ግን በተለያዩ ምክንያቶች በዚህ ጊዜ ውስጥ መወሰን የማይችልበት ሁኔታ ቢፈጠር የትኛውም ወገን ዕርምጃውን ለመውሰድ የሚችለው ከዚህ ጊዜ በኋላ ብቻ ይሆናል።
- ቦርድ ወይም ፍርድ ቤት ያሳለፈው ውሳኔ ካለም ይህንኑ ማክበር ይጠበቅባቸዋል። ውሳኔውን አልቀበልም ማለት፣ ባለመቀበልም የስራ

ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት ዕርምጃ መውሰድ፤ ወይም ትዕዛዙን ወይም ውሳኔውን ሳይፈፅሙ ማዘግየት የተከለከለ ተግባር ነው። ነገር ግን ትዕዛዙን ሳይባረሩ የተፈረደበት ወገን ትዕዛዙን ወይም ውሳኔውን ዕንዲፈፅም ለማስገደድ ከሆነ ህገ ወጥ ተግባር አይሆንም።

ከዚህ በተረፈም ዕርምጃዎቹ ከግዙፋዊ ኃይል ወይም ዛቻ ወይም በግልፅና በይፋ ሕገ-ወጥ ከሆነ አድራጎት ጋር መፈጸም የተከለከለ ነው።

## መልመጃ

1. እጅግ አስፈላጊ ናቸው በተባሉ የህዝብ ተቀማት ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች የሥራ ማቆም እንዳያደርጉ መከልከላቸው ህገ መንግስታዊ ነው ይላሉ? መብቶቻቸውንስ ለማስከበር ሌላ ምን አማራጭ አላቸው?
2. ሠራተኞቹ የሥራ ማቆም አድማውን ያደረጉት የሚሰሩባቸው መስሪያ መሳሪያዎች ላይ እንደተቀመጡ ቢሆን አድማው ህገ-ወጥ ይሆናል?
3. አሠሪው የሥራ ማቆም ዕርምጃውን ተከትሎ ሠራተኞችን ማባረር ይችላል?
4. የሥራ ማቆም ዕርምጃን ተከትሎ ከሥራ የተባረረ፤ ከደረጃው ዝቅ ያለ ፣ የተዛወረ ወይም የዲሲፕሊን ዕርምጃ የተወሰደበት ሠራተኛ ቢኖር ይህ የአሠሪው ዕርምጃ በሥራ ማቆም ተሳትፎው ምክንያት መሆኑን መግለጽ ብቻ ይበቃዋል? ወይስ ይህንኑ በማስረጃ ማረጋገጥ የይጠበቅበታል?

## 2.2. የጎብኢት ድርድር

### 2.1.1 መግቢያ

የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች አቅዋም ሲመዘን አንድ ዓይነት የድርድር አቅም ሊኖራቸው እንደማይችል መገመት ይቻላል። አሠሪው ከሠራተኛው የኢኮኖሚ አቅም ይልቅ በተሻለ ሁኔታ ላይ ይገኛል። ይኸው ጥንካሬም በውሉ ስምምነት ጊዜ ሊንፀባረቅ ይችላል። ይህ እንዳለ ሆኖ አሠሪው ሠራተኛውን ከሚፈልገው በላይ ሠራተኛው ሥራውን ይፈልጋል። በዚህ የተነሣም ተቀጣሪው ሠራተኛ በአሠሪው ፈቃድ ስር እንዲሆን ሁኔታዎች ግድ ይላሉ። እንዲህ ያሉ ነባራዊ ሁኔታዎች አሠሪው የሠራተኛውን ጉልበት በመበዝበዝ ራሱን እንዲያፈረጥም ዕድል ሲሰጡ ሠራተኛው ለድካሙ ተገቢውን ክፍያ ሳያገኝ እና ደህንነቱም ሳይጠበቅለት ህይወቱን እንዲመራ ያስገድዳታል። እንዲህ ያለው የተዛባ ግንኙነት የኋላ ኋላ ማኅበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ቀውስን መፍጠሩ የማይቀር ነው።

በመሆኑም ሠራተኞች የመደራደር አቅማቸውን ለማግለልበት በማኅበር መደራጀትና ጥቅማቸውን ማስከበር ያስፈልጋቸዋል። ህገ መንግሥታዊ መብትም ነው። አሠሪው ለአንድ ሠራተኛ ፍላጎት/ጥቅም መከበር እምብዛም ግድ ላይኖረው ቢችል በሕብረት ተደራጅተው ጥቅማቸውን ለማስከበር የሚመጡትን ሠራተኞች ቸል ማለት ግን በኢኮኖሚው ላይ ሊያስከትል የሚችለውን ተፅዕኖ በማሰብ ነገሩን በትኩረት እንዲያይ/እንዲያጤን ያደርገዋል። ስለሆነም የሠራተኞች በማኅበር መደራጀት በአሠሪው ላይ በቂ ጫና በመፍጠር ጥቅማቸውን ለማስከበር ጉልበት ይሆናቸዋል ማለት ነው።

በማኅበር መደራጀት ይህ ጥቅም ቢኖረውም በተደራዳሪ ወገኖች መካከል የሚኖረውን የመደራደር አቅም ለማስተካከል ትክክለኛው ሚዛን ነው ማለት ግን አይደለም። ነባራዊ ሁኔታዎች ለዚህ የአቅም ልዩነት የራሳቸውን አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። የሥራ ፈቱ ቁጥር በበዛበት አገር የሠራተኛውን ሀይል በቀላሉ መተካት መቻል፣ በቋሚነት የሚቀጥል የሠራተኛ ማኅበር አመራር አለመኖር በማኅበሩ ጥንካሬ ላይ የሚያሳድረው ተፅዕኖ፣ የሠራተኞች ቁጥር ማነስ የተደራዳሪዎችን የመደራደር አቅም ይፈትናል።



የሆነ ሆኖ ግን የሠራተኞች በማኅበር መደራጀት ምንጊዜም ቢሆን በግል ከሚደረጉት እንቅስቃሴዎች ሁሉ የተሻለ ስለመሆኑ አያከራክርም። ስለሆነም በሚከተሉት ክፍሎች የህብረት ድርድር ምንድን ነው? ድርድሩ በምን ጉዳዮች ላይ ይካሄዳል? ማን ይደራደራል? በምን ሥርዓት መሠረት የሚሉትንና ሌሎችንም ጥያቄዎች እያነሳን እንወያያለን።

### 2.2.2 ትርጉም

የኅብረት ድርድር ማለት “ሥለ ሥራ ሁኔታዎች ወይም ስለህብረት ስምምነት ወይም የኅብረት ስምምነትን ለማደስና ለማሻሻል በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበር ወይም በህጋዊ ወኪሎቻቸው የሚደረግ ክርክር ነው።” [አንቀጽ124 (2)] በዚህ ትርጉም ሁለት ዋና ጉዳዮች ታቅፈዋል። የተደራዳሪዎች ማንነት እና የመደራደሪያው ነጥብ።

### 2.2.3 የተደራዳሪዎች ማንነት

የኅብረት ድርድር ከሠራተኞች ማኅበር መኖር ጋር የተቆራኘ ነው። ማኅበሩ ደግሞ ህጋዊ ሰው በመሆኑ ድርድር ለማካሄድ በሰዎች መወከል ይኖርበታል። ወኪል በመሆን በሠራተኞች በኩል ማነጋገር የሚችሉት የሠራተኛ ማኅበር መሪዎች፣ ሠራተኞቹ የጠቅላላ ሠራተኞች ማህበር አባል የሆኑ እንደሆነም ስልጣን የተሰጣቸው የማኅበሩ መሪዎች ናቸው [አንቀጽ126(ሀ) (ለ)] ። እዚህ ላይ ሠራተኞች ሁለት መሪዎች ያገኙ ይመስላል። ይሁን እንጂ የመጀመሪያው የሠራተኛ ማኅበር ባለበት መሪው ወኪል ስለመሆኑ የሚናገር በኋለኛው ግን የሠራተኛ ማኅበር መመስረት በማይቻልበት ወይም በሌለበት ሁኔታ ሠራተኞች የጠቅላላ ሠራተኞች ማኅበር ሊመሠረቱ የጠቅላላው ማኅበር መሪዎች የሠራተኛው ወኪል ስለሚሆኑበት ሁኔታ የሚገልጽ ነው። “በሠራተኛ ማኅበር ወይም በህጋዊ ወኪሎቻቸው...” አማካኝነት ድርድር ሊደረግ እንደሚችል በአንቀጽ 124 (2) ውስጥ መጠቀሱ ሠራተኞች በፌዴሬሽን ወይም በኮንፌዴሬሽን ሊወክሉ እንደሚችሉም ጠቁሟል ነው። ምክንያቱም የሠራተኛ ማኅበሩ በየደረጃው አባል እስከሆነ ድረስ ፌዴሬሽን የሠራተኛ ማኅበሩ ወኪል እና ኮንፌዴሬሽኑም የፌዴሬሽኑ ወኪል በመሆን በነጻ ተቋሚት ሊወክል ስለሚችል ነው። ርግጥ በአብዛኛው ድርድሮች

በድርጅት ደረጃ ይካሄድ እንጂ ሰፋ ባለ እና ጠቅላላ በሆነ ሁኔታ በፌዴሬሽን/ኮንፌዴሬሽን ደረጃም ሊካሄድ ይችላል።

በአሠሪዎች በኩልም ማንኛውም አሠሪ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ የአሠሪዎች ማኅበር ባለበት ጊዜ ውክልና የተሰጣቸው የማኅበሩ መሪዎች በማኅበር ከተደራጁት ሠራተኞች ጋር በተደራዳሪነት የሚቀርቡ ሰዎች ናቸው።

ግራቶኑ ከፍ ሲል በተገለፀው መልኩ ለድርድር ሲቀርቡ ድርድሩ ሚዛናዊ እንዲሆንና አንዱ ወገን በሌላው ጉደለት እንዳይጎዳ ለማድረግ የየበኩላቸውን የባለሙያ አስተያየት የሚሰጡ፣ በአማካሪ ደረጃ የሚያገለግሉ ሰዎችን ይዘው ሊቀርቡ እንደሚችሉ ተደንግጓል።

#### 2.2.4 የድርድሩ ፍሬ ጉዳዮች

በአሠሪና በሠራተኞች መካከል የሚደረጉ ድርድሮች በአንድ ወይም በሌላ መንገድ የሠራተኛውን የሥራ ደህንነት የሚነኩ በማናቸውም ጉዳዮች ላይ መደረግ እንደሚኖርበት አንዳንድ ወገኖች ያምናሉ። በዚህ አቋም ማኔጅመንቱ ለድርድር የማያቀርባቸው፣ የማይደፈሩ ጉዳዮች የሚባል ወሰን ሊኖረው አይገባም። የሠራተኛውን መብት በሚነኩ በማናቸውም ጉዳዮች ላይ ለመደራደር ወደ ጠረጴዛ ዙሪያ የመቅረብ ግዴታ አለበት።

በሌላ በኩል አሠሪው በማናቸውም ጉዳዮች ላይ እንዲደራደር ግዴታ መጣል የሠራተኛ ማኅበራቱ/ሠራተኛው ባለሀብት ያልሆነበትን ድርጅት ባሻው መንገድ እንዲመራው የማድረግ ያህል ይሆናል በማለት ድርድሩ ገደብ ሊበጅለትና ወሰኑ ሊታወቅ ይገባል ይላሉ።

ድርጅቱ ምን ማምረት አለበት፣ በምን ሂደት እና እንዴት ውጤታማና ተወዳዳሪ ማድረግ ይቻላል በሚለው ዙሪያ ማኔጅመንቱ ነባራዊ ሁኔታዎችን እያመዘዘነ ራሱን እንዲያስተካክል ዕድል ካላገኘ፣ ነፃነት ካጣ፣ የድርጅቱ ዕጣ ፈንታ ውድቀት ይሆናል። ይህ ሲሆን ሠራተኛውንም ቢሆን በመጨረሻ የሚጎዳው እና ኢንቨስትመንትም

የሚያዳክም በመሆኑ ለድርድር መቅረብ ያለባቸውን ፍሬ-ጉዳዮች ባህሪ ለይቶ ማስቀመጥ ተገቢ አቋም ነው ይላሉ።

የኛ ህግ የኃላፊነትን አቋም የሚቀበል ስለመሆኑ በትርጓሜው ውስጥ የተቀመጠውን ሐረግ በማንበብ መረዳት ይቻላል። ማኔጅመንቱና ሠራተኛው የሚደራደሩባቸው ፍሬ ጉዳዮች

- የሥራ ሁኔታዎች እና
- የኅብረት ሥምምነት መሆናቸው አንቀጽ 124(2) ላይ መገለፁ የማኔጅመንት የማይነካ መብት (prerogative) መኖሩን ያሳያል።

በአዋጅ ቁጥር 124(2) ላይ ከፍ ሲል የተጠቀሱትን ሁለት የድርድር ነጥቦች ለይቶ ያስቀመጠ ቢሆንም በአንቀጽ 128 ላይ እንደሚታየው የሥራ ሁኔታዎች የሚለው በህብረት ስምምነት ውስጥ አንድ ክፍል ተደርጎ እንደተቀመጠ መረዳት ይቻላል። የሆነ ሆኖ ድርድር ሊካሄድባቸው የሚችሉት የሥራ ሁኔታዎች

- የሥራ ሰዓት፣ ደመወዝ፣ ፈቃድ፣ የሥራ ሥንበት ክፍያዎች፣ ጤንነትና ደህንነት፣ በሥራ ጉዳት ምክንያት ስለሚከፈል የጉዳት ካሳ፣ የሥራ ቅነሳ ሁኔታዎች፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓትና የመሣሰሉት ሲሆኑ የኅብረት ስምምነቱ የሚያካትታቸው ደግሞ
- የማኅበራዊ አገልግሎት የሚስፋፋባቸው ሁኔታዎች፣ የሙያ ደህንነትና ጤንነት
- በዕድገት፣ በደመወዝ፣ በዝውውር፣ በቅነሳ እና በዲስፕሊን ጉዳዮች ላይ ሠራተኞች ስለሚኖራቸው ተሳትፎ
- ስለሥራ ሰዓት ድልድልና በሥራ መካከል ስለሚሰጥ ዕረፍት
- የኅብረት ስምምነት ስለሚሸፍናቸው ወገኖችና ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜ
- እንዲሁም በአዋጁ ወይም በሌሎች ህጎች ለህብረት ሥምምነት የተተዉ ጉዳዮች ሁሉ የመደራደሪያ ፍሬ ጉዳዮች ናቸው። አሠሪውና ሠራተኛው ከፍ ሲል

በተገለፁት ነጥቦች ላይ የሚደራጀሩ ቢሆንም በአዋጁ ላይ ከተቀመጡት መብቶች ባነሰ ሁኔታ እንዲደራጀሩ አይፈቀድም፡፡

#### 2.2.5 የኅብረት ድርድር ሥነ-ሥርዓት

የኅብረት ድርድር ከመደረጉ በፊት ድርድር ፈላጊው ወገን ድርድር ሊደረግባቸው የሚገቡ ጉዳዮችን መለየት፣ በዚያም ላይ በጥሞና ጥናት ማካሄድ፣ በተመሳሳይ ጉዳይ ላይ ቀደም ሲል የተደረገ ድርድር ካለ ይዘቱ፣ በግራ ቀኙ የተነሱት ነጥቦች ምን እንደነበሩ ጊዜ ወስዶ ማየት ይጠይቃል፡፡ የተሻለና ውጤታማ ድርድር ማድረግ የሚቻለው በጉዳዩ ላይ ጠለቅ ያለ ግንዛቤ በመያዝ ስለሆነ የተገለፁትንና ሌሎች የሚያስፈልጉ ኢንፎርሜሽኖችን ሁሉ መሠብሰብ ያስፈልጋል፡፡ ከዚህ በኋላም የተገኙትን ኢንፎርሜሽኖችን በማገናዘብ ለድርድር መነሻ የሚሆን ረቂቅ መዘጋጀት አለበት፡፡ ከዚህ በኋላም ሌላው ወገን ድርድር እንደሚያስፈልግ አውቆ እንዲቀርብ ለማድረግ በጽሁፍ እንዲገለጽለት ያስፈልጋል፡፡ በአስር ቀን ውስጥም ሌላው ወገን ዝግጁ ሆኖ ይቀርባል ዝግጁ ሆኖ ሲባል የራሱን የድርድር ረቂቅ ይዞ መቅረብን የሚጨምር ነው፡፡

ለድርድሩ በዚህ ሁኔታ ግራ ቀኙ በቀረቡ ጊዜ በዝርዝር ጉዳዮች ላይ ከመነጋገራቸው በፊት ድርድሩ የሚካሄድበትን ሥነ-ሥርዓት ምን መምሰል እንዳለበት በጋራ ተነጋግረው መወሰን አለባቸው፡፡ ድርድሩ ሲጀመርም ሁሉም ተደራዳሪዎች በቅን ልቡና የመደራደር ግዴታ ይኖርባቸዋል፡፡ የኢንዱስትሪ ሰላም እንዲሰፍን የማድረግ ጥረት የሚገለጥበት አንዱ መንገድ ማለት ነው፡፡

ስለሆነም በድርድሩ ሂደት የሚስማሙባቸውና የማይስማሙባቸው ነጥቦች ይኖራሉ፡፡ በቅን ልቡና ተነጋግረው ስምምነት ያልተደረሰባቸውን ነጥቦች ሥልጣን ላለው የክርክር ሰሚ አካል በማቅረብ ማሳየት ይችላሉ፡፡

ድርድሩ የሚካሄደው ፀንቶ ያለን የኅብረት ሥምምነትን ለማሻሻል ወይም ለመተካት በሆነ ጊዜ የኅብረት ስምምነቱ ተፈፃሚነት ከማብቃቱ ሶስት ወር ቀድሞ ብሎ ሁለቱ ወገኖች ተቀራርበው የኅብረት ስምምነቱን ለማሻሻል ወይም ለመተካት መወሰን አለባቸው፡፡ ይህን ለማድረግ ከወሰኑ አዲሱ ስምምነት ከቀድሞው ስምምነት ማብቂያ

አንስቶ ወደፊት በሚቆጠረው ሶስት ወር ውስጥ ስምምነቱን ማጠናቀቅ አለባቸው። ይህ ጊዜ ካለፈ ግን የቀድሞው የኅብረት ስምምነት ተፈጻሚነት አይኖረውም የኅብረት ስምምነቱ ከተሻሻለ የተሻሻለው ስምምነት ተፈርሞ በሁለቱም ወገኖች አማካኝነት ለሚኒስቴሩ በምዝገባ ይላካል። ተደራዳሪ ወገኖች አስፈላጊ ሆኖ ካገኙትም በዝርዝር ጉዳዮች ላይ ከመነጋገር በሌሎች ተዋዋይ ወገኖች ተፈርሞ የተመዘገበ የኅብረት ስምምነት ተቀብለው በስራ ላይ እንዲውል ሊስማሙ ይችላሉ።

#### 2.2.6 የኅብረት ድርድር ወሰን

የኅብረት ድርድር የሚካሄደው በአንድ በኩል በሰራተኞች ማኅበር እና በሌላ በኩል በአሰሪው ወይም በአሰሪዎች ማኅበር መሆኑን ከአንቀጽ 124/2/ መረዳት ይቻላል። ስለሆነም በኅብረት ድርድር የተገኘው ውጤት አሰሪውንና የሰራተኛ ማኅበሩ የሚወክላቸውን ሰራተኞች የሚመለከት ይሆናል ማለት ነው።

## መልመጃ

እጅግ አስፈላጊ የህዝብ አገልግሎቶች ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች የመደራደር መብት አላቸው ብለው ያስባሉ?

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማህበር ኮንፌዴሬሽን ስለ እነ ምናሴ ደበሳይ ከአሠሪያቸው ኤሌፎንድ ኢንዱስትሪ ጋር ለመደራደር ቀርቧል። ኤሌፎንድ በበኩሉ ኮንፌዴሬሽኑ ስለሠራተኞች ተወክሎ መደራደር አይችልም በማለት ይቃወማል። ተገቢ ተቃውሞ ነው ይላሉ? ለምን?

### 3. የሥራ ክርክር

#### 3.1 ትርጉም

ቃሉ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ያለ አለመግባባትን ይጠቁማል። በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ አዋጅ ቁጥር 136(3) ላይ በተሰጠው ትርጉም የሥራ ክርክር ማለት ሕግን፣ የጎብረት ሥምምነትን፣ የሥራ ደንብን፣ የሥራ ውልን፣ ወይም ሲሠራበት የቆየ ልምድን መሠረት በማድረግ እንዲሁም በጎብረት ስምምነት ወቅት ወይም ከጎብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በአሠሪና ሠራተኛ ወይም በሠራተኞች ማኅበር እና በአሠሪዎች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው።

በዚህ ትርጉም ውስጥ ያለመግባባት ምክንያት የሚሆኑት

- ሕግ
- የጎብረት ስምምነት
- የሥራ ውል ወይም ሲሠራበት የቆየ ልምድ
- የሥራ ደንብ ወይም በጎብረት ድርድር ወቅት ወይም ከጎብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችንም የሚመለከት ሊሆኑ ይችላሉ።

ዝርዝሮቹን በውል ስናጤናቸው አንዱ ባንዱ ሊካተት የሚችል ነው። ለምሳሌ የጎብረት ስምምነት የሚለው በሥራ ሁኔታዎች ላይ የሚደረግ በጽሁፍ የሰፈረ ስምምነት ነው። የሥራ ሁኔታ ማለት ደግሞ ሰፊ እና ሁሉንም በሥራ ምክንያት የሚፈጠረውን ግንኙነት የሚመለከት ነው። [አንቀጽ 2(6)] በሌላ በኩል የሥራ ደንብ የሚለውም የሥራ ሁኔታን ይመለከታል። ስለሆነም በጥቅሉ የሥራ ሁኔታዎችን በተመለከተ የሚፈጠር አለመግባባት ነው ቢባል ብዙውን ነገር የሚያካትት ይሆናል። የሆነ ሆኖ ግልጽ ከመሆን፤ በትርጉም ምክንያት ሊነሣ የሚችለውን ያልተፈለገ ውጤትንም ከማስቀረት አንፃር ሲታይ በዝርዝር መቀመጡ መልካም እንደሆነ ማሰብ ይቻላል።

### 3.2 የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች

የሥራ ክርክር ወይም አለመግባባት በሚከተሉት ሁኔታዎች ይገለጣል፡፡

- በራስ ኃይል/ርምጃ ፍላጎትን ለማስፈፀም በመሞከር (through a regulated self-help means)
- አለመግባባትን ሊፈቱ ወደሚችሉ አካላት ጉዳዩን በመውሰድ ሊገለጥ ይችላል፡፡

በራስ ኃይል አለመግባባትን ለመፍታት የሚሞከረው የሥራ ማቆም ወይም የሥራ መዘጋት ርምጃ በመውሰድ ነው፡፡ እነዚህን ቀደም ሲል በነበረው ክፍል ያየናቸው በመሆኑ በድጋሚ ማንሳቱ አስፈላጊ አይሆንም፡፡ በሁለተኛው መንገድ አለመግባባትን ወደ ሦስተኛ አካል በመውሰድ ችግርን በመውሰድ ለመፍታት የሚሞከርበትን ሁኔታ ግን በመጠኑ ማንሳት ይገባል፡፡

እንደሚታወቀው ማንኛውም ሰው ከሌላው ጋር ያለውን አለመግባባት በራሱ መፍታት ያልቻለ እንደሆነ የመጀመሪያው ጥሩ አማራጭ ከተከራካሪው ጋር በመረጠው ሦስተኛ ወገን ገላጋይ ወይም አስታራቂ ዳኛ አማካኝነት ልዩነቱን መፍታት ነው፡፡ በዚህ ዓይነት መንገድ (በህግ ወይም በስምምነት ክልከላ ከሌለበት በቀር) ማናቸውንም ጉዳይ የዕርቅ ወይም የድርድር መሰረት ሊያደርጉት ይችላሉ፡፡ ይህ ማለት ነገሩ የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር ቢሆንም ባይሆንም የማየት ስልጣን ይኖራቸዋል ማለት ነው፡፡

ራሳቸው የመረጡት የግልግል ዳኛ ወይ አስታራቂ የሌለ እንደሆነ ግን አንዱ ወገን ለሠራተኛ እና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አቤቱታ ሲያቀርብ ሚኒስቴሩ የተፈጠረውን አለመግባባት ሊፈታ የሚችል አስማሚ በብሔራዊ ደረጃ፤ በክልል፤ ወይም በወረዳ ደረጃ ጉዳዩን የሚያይ ሰው ይመድባል፡፡ [አንቀጽ 141 (1) (2)] አስማሚው የሚያያቸው ጉዳዮች ውሱን ናቸው፡፡ በአንቀጽ 142 ላይ የተገለፁት የወል የሥራ ክርክሮችን ብቻ የሚመለከት ነው፡፡



### 3.2.1 አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች

ከፍ ሲል እንደተገለፀው አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች የሥራ ክርክር ሲከሰት አለመግባባቱ በሦስተኛ ወገን የሚፈታው አንድም ራሳቸው በመረጡት ገላጋይ አሊያም ሚኒስቴሩ በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት ነው። እነዚህ አካላት የተቻላቸውን አድርገው ግራ ቀኙን የሚያስማማ ውሳኔ መስጠት ያልቻሉ እንደሁ

- ገላጋዩ ወይም አስታራቂ ዳኛው በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘው ወገን እንደ አግባቡ ነገሩን ለቦርድ ወይ ለፍርድ ቤት ያቀርባል።
- አስማሚው በበኩሉ ሁለቱንም ወገኖች ጉዳዩ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ ባሉት 30 ቀናት ውስጥ ማስማማት ካልቻለ ይህንኑ በመግለጽ ሪፖርቱን ለሚኒስቴሩ ያቀርባል። በዚህ ጊዜ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ነገሩ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንዲታይለት ሊወስደው ይችላል።

ስለሆነም አማራጭ የሥራ ክርክር መፍቻ መድረኮች በዕርቅ፣ በግልግል፣ እና ሚኒስቴሩ በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት የሚፈፀሙ ናቸው ማለት ነው።

### 3.2.2 መደበኛ የሆኑ የክርክር መፍቻ መድረኮች

መደበኛ የሆኑት የክርክር መፍቻ መድረኮች

- ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ
- ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እና
- ፍርድ ቤቶች ናቸው።

**የጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን**

በጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን ሥር የሚወድቁት ጉዳዮች በአንቀጽ 142 (1) (ሀ) ላይ ስለደመወዘና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን የተገለፁት ስለመሆናቸው ከአንቀጽ 141 (3)፣144 (2) እና አንቀጽ 147 (2) መረዳት ይቻላል። በአንቀጽ 142 (3) ላይ የተቀመጠውን ድንጋጌ ስናየው ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዱ የሚያየው በአንቀጽ 136 (2) ላይ የተመለከቱትን የአየር መንገድ፣የመብራት ኃይል እና አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶችን፣ የውሃ አገልግሎት የሚሰጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶችን የከተማ አገልግሎት ሆስፒታሎች ፣ ክሊኒኮች ፣ የመድኃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶች እና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች የእሳት አደጋ አገልግሎቶች እና የቴሌኮሙኒኬሽን አገልግሎት ሠራተኞች የሚነሳውን የደመወዘና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን ብቻ እንጂ ከዚህ ውጪ ያሉትን ክፍሎች ጉዳይ የማየት ሥልጣን የሌለው ያስመስለዋል። ወደ አንቀጽ 147(2) ስንመለስ ግን የደመወዘና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን በጥቅሉ የዚህ ጊዜያዊ ቦርድ ሥልጣን እንደሆነ መገንዘብ ስለሚቻል በዚህ ረገድ የሚፈጠረውን ብሽሮታ ያጠፋል።

**የቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን**

ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚኖረው ሥልጣን በአንቀጽ 147 (1) (ለ) (ሐ) ላይ የተመለከቱት ናቸው። ይህ ማለትም በአንቀጽ 147 (1) (ለ) ላይ እንደተገለፀው በአንቀጽ 142 (1) (ሀ) ላይ ከተገለፀው በቀር ሌሎችን የወል የሥራ ክርክሮችን ሁሉ የማየት ሥልጣን አለው። ከአንቀጽ 142 (1) ላይ መገንዘብ እንደሚቻለው በስሩ የተቀመጡት ዝርዝሮች በመንደርደሪያው ላይ ከተገለፀው አንፃር ሲታዩ የወል የሥራ ክርክሮች ናቸው። ዝርዝሮቹ የተገለፁት ብቻም ሳይሆኑ ያልተገለፁ ነገር ግን የሁሉንም ሠራተኛ መብት ሊነኩ የሚችሉ መብቶችንም ሊያካትት የሚችል ነው። ከዚህ በተረፈም ሚኒስቴሩ የመደበው አስማሚ ማስማማት ያለመቻሉን ሲገልፅና አንዱ ወገንም ይህንኑ ወደ ቦርዱ ሲወስደው ቋሚው ቦርድ ነገሩን ያየዋል። በአንቀጽ 160 ላይ የተገለፁትን የሥራ ማቆምን ወይም የሥራ መዘጋትን በተመለከተ የተከለከሉትን ድርጊቶችን በተመለከተም ጉዳዩ ሲቀርብለት የማየት ሥልጣን ይኖረዋል። ያም ሆነ ይህ የሥልጣኑ

መሠረታዊ ቁም ነገር ያለው የሚታየው ጉዳይ የወል ይዘት አለው የለውም የሚለው ላይ ነው።

በአንዳንድ አገሮች አንድ ጉዳይ የወል የሚሆነው በጉዳዩ ውስጥ መብታቸው የተነካው ሰዎች ቁጥር በርካታ ሲሆን ነው። በዚህ ረገድ የኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ህግ አንቀጽ 142 ሲታይ ጉዳዩ የወል የሚሆነው በነገሩ ውስጥ የገቡትን ሰዎች ቁጥር ከግምት ውስጥ የሚያስገባ አይመስልም። አንቀጹ ገለጻውን የሚጀምረው “ከዚህ በታች የተመለከቱትና ሌሎች የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች” በማለት ነው። እና ሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች የሚለው በአንቀጹ ሥር ያሉት ሁሉ የወል የሥራ ክርክሮች መሆናቸውን የሚያሳይ ነው። የተዘረዘሩትን ንዑስ አንቀጾች ስናያቸው ደግሞ በባህሪያቸው ጉዳዮቹ የብዙሃኑን ሠራተኛ መብት የግድ (necessarily) የሚነኩ ናቸው። በዚህ የተነሳም ብዙሃኑ የሚካተተው ከጉዳዩ ባህሪ የተነሳ እንጂ ለችግሩ ምክንያት የሆነው አጋጣሚ በርካታ ያሉ ሰዎችን ማሰባሰብ መቻሉ አይደለም። ለምሳሌ የደመወዝና የሌሎች ጥቅሞችን አወሳሰን በተመለከተ ጠቅላላ ይዘቱ ምን መምሰል አለበት እንዴት ሊሠራ ይገባል የሚለው በተናጥል አንድን ሠራተኛ ብቻ የሚመለከት ሳይሆን ውጤቱ ብዙሃኑን የሚጠቅም ወይም የሚጎዳ ይሆናል። ስለሆነም የጋራ/የወል ጉዳይ ይሆናል። ሥርዓቱ ከተዘረጋ በኋላ ግን በተዘረጋው ሥርዓት መሠረት ላገኝ የሚገባኝ ዕድገት ቀርቶብኛል የሚል ቢኖር ችግሩ የዚሁ ሠራተኛ የግል ጉዳይ ብቻ እንጂ ሌሎችን በጋራ የሚመለከት አይሆንም ቁጥራቸው ምንም ያህል የበዛ ቢሆን ነገሩ የያንዳንዳቸው የየግል ጉዳይ እንጂ የወል አይሆንም። ስለሆነም በኢትዮጵያ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የወል የሥራ ክርክር ማለት የጉዳዩ ፍሬ ነገር የብዙሃኑን ሠራተኛ መብት የሚነካ ነው ወይስ አይደለም በሚለው ላይ የተመሠረተ ነው። ለቅሬታው ምክንያት በሆነው አጋጣሚ ብዙዎች ቅር መሰኘታቸውና አቤት ማለታቸው የጉዳዩን ፍሬ ነገር ይዘት አይቀይረውም። ስለሆነም በዚህ መንገድ የወል ሊባሉ የሚችሉ ጉዳዮች ሁሉ የቋሚ ቦርዱ ሥልጣን ይሆናሉ ማለት ነው።

አጠቃላይ በሆነ መንገድ የቦርዱ ሥልጣን የጋራ የሆኑ የሠራተኞቹን ጥቅም የሚመለከት ነው ስንል ይህን አቋም የሚፈትን ችግር የለም ማለት አይቻልም። ለምሳሌ በአንቀጽ 142(ሰ) ላይ ያለውን ድንጋጌ ብንመለከት አሠሪው በሚወስዳቸው እርምጃዎች

ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች ከባህሪያቸው ስንካላ የጋራ የሆነ የሠራተኞችን ጥቅም ይመለከታል ወይስ የግል ይሆናል? ይህ አስቸጋሪ ጥያቄ ነው። በአንቀጽ 142 (ሠ) ላይ ያለው የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ምን መምሰል አለበት የሚለው የጋራ የሠራተኞችን ጥቅም የሚመለከት መሆኑ ዕውነት ነው። በአንቀጽ 142(ለ) ላይ ግን እንደምን ሆኖ የጋራ ይሆናል? አሠሪው ዕድገትን በተመለከተ የሚወስደው ዕርምጃ በባህሪው ዕርምጃ የተወሰደበትን ሰው/ሰዎች ጥቅም ብቻ የሚመለከት ነው። ለምሳሌ አሰሪው ለአበበ ሊሰጠው የሚገባውን ዕድገት መክልከል የአበበ ጉዳይ ብቻ እንጂ የጠቅላላው ሠራተኛ ጥቅም ሆኖ የሚመጣው በምን ሁኔታ ነው? የጠቅላይ ፍርድ ቤቱ የሰበር ችሎት በተደጋጋሚ በሰጣቸው ውሳኔዎች የወል የስራ ክርክር የሠራተኞችን ጥቅም በጋራ የሚነካ/የሚመለከት እንደሆነ፤ የግል ስራ ክርክር ግን በሠራተኛው/በሠራተኞቹ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር እንደሆነ ይገልጻል። እንዲህ ሲሆን አሻሚ የሆኑ ሁኔታዎችን ለመፍታት መነሻ የሚሆነን ይኸው ትርጉም ነው። ነገር ግን ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ በአንቀጽ 142 (ለ) ላይ ያለውን ድንጋጌ የተረጎመው ከዚህ መሰረታዊ ትርጉም በመነሳት ሳይሆን ከዚህ ንዑስ አንቀጽ በላይ ያሉትን ድንጋጌዎች ባህሪ ከመመርመር በመነሳት ነው። ይህ የተጠቀሰውን ንዑስ አንቀጽ በራሱ ባህሪ እንዳንመዝነው የሚሸፍን ነው። ስለሆነም የዚህ ንዑስ አንቀጽ ድንጋጌ ከመነሻ አተረጎማችን አንጻር እንዴት ማየት አለብን? በዚህ ላይ መነጋገሩ በመነሻ አተረጎማችን ላይ ያለውን ብሽታ በማጥራት ህጉ ወዳለመው መስመር እና አፈጻጸም ለመድረስ ጠቃሚ ይሆናል። ስለሆነም ሠልጣኙ በዚህ ነጥብ ላይ ይወያይበት !

የሠራተኞች ቅነሳም ቢሆን በአንቀጽ 142(ሸ) ላይ ያለው የሚያነጋግር ይመስላል። ንዑስ አንቀጹ የሚናገረው “ስለሠራተኞች ቅነሳ” ከመሆኑ አኳያ፤ የሠራተኞች ቅነሳ እንዴት መፈጸም እንዳለበት በአንቀጽ 29(3) ላይ እንደተገለጸው ከሰራተኞች ማህበር ጋር ሳይመካከር፤ ተመካክሮም ቢሆን ትርጉም ባለው መንገድ ሳይሆን በራሱ ውሳኔ ለመቀነስ አቋም ሲወስድ የሠራተኞች ጥቅም ይነካል ማለት አለብን? ወይስ የቅነሳ ሥርዓቱ ምን መምሰል እንዳለበት ስምምነት ከተደረሰ በኋላ በተደረሰው ስምምነት ህጉ ያስቀመጠውን ሥርዓት ተከትሎ በሚፈጸም ቅነሳ ላይ አሠሪው የሚወስደው አቋም የጠቅላላውን ጥቅም እንደሚነካ ማሰብ አለብን? ለኃላፊው ጥያቄ አዎ የምንል ከሆነ የሰራተኞች ቅነሳ

በጉዳቱ በተጠቁት ሰዎች ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር እንጂ የጠቅላላው ሠራተኛ ጥቅም ጉዳት ሆኖ የሚመጣው እንዴት ነው?

## የፍርድ ቤቶች ሥልጣን

መደበኛ ፍርድ ቤቶች የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሁለት መንገድ ያስተናግዳሉ አንድም ጉዳዩ በቀጥታ ሲቀርብላቸው ሌላው ደግሞ በይግባኝ ሲመጣላቸው ነው። በቀጥታ ለማየት ሥልጣን የሚኖራቸው የግል የሥራ ክርክሮችን ነው። የግል የሥራ ክርክር የሚባለው የአንቀጽ 138 (1) ላይ የተገለፁት እና ተመሳሳይ ውጤት ያላቸው ክርክሮች ናቸው። የጉዳዮችን ይዘት ስንመረምር ለምሳሌ በአሠሪው የሚወሰደው ከሥራ የማስወጣት ዕርምጃ የጉዳቱ ሰለባ ከሆነው ሠራተኛ የግል ጉዳይ ጋር የተሳሳተ ነው። የቅጥርና የሥንበት ደብዳቤ ሊሠጠኝ ይገባል የሚለውም የጠያቂውን መብት ብቻ የሚመለከት እንጂ የቅጥር ወይም የስንበት ደብዳቤው መሰጠት ወይም አለመሰጠት ጠቅላላውን የሠራተኞች መብት የሚጎዳ ወይም የሚጠቅም አይደለም። የመፈፀም ወይም የአለመፈፀሙ ጥቅምና ጉዳት በጠያቂው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር በመሆኑ ጉዳዩ የግል የሥራ ክርክር ይሆናል። ሌሎችንም ብንመለከት የምንደርስበት መደምደሚያ ከዚህ የሚዘል አይሆንም። በሚወሰደው ዕርምጃ የሚጎዱት ሠራተኞች ቁጥር መብዛት ማነስም ነገሩን አይለውጠውም።

ከዚህ በተረፈም የሥራ ክርክር ችሎቶች በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ ላይ የተጠቀሱትን የወንጀል ጉዳዮችን ጭምር የማየት ሥልጣን አላቸው [አንቀጽ138 (ረ)] ። እንዲሁም ቦርዱ ያያቸውን ጉዳዮች፣ በሥልጣን ላይ የሚቀርብን መቃወሚያ፣ የማህበር ምዝገባን ክልከላ ሚኒስቴሩ በሚሰጠው ውሳኔ ላይ ያለን ቅሬታ፣ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው በሰጠው ውሳኔ ላይ፣ ሚኒስቴሩ ዕገዳንና የማህበር ስረዛን በተመለከተ በሰጠው ውሳኔ እንደአግባቡ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት፣ ወይም የክልል ከፍተኛና ጠቅላይ ፍርድ ቤቶች በይግባኝ ያታል [አንቀጽ138 (3) ፣ 139] ። የሚሰጡትም ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል።

## መልመጃ

1. የኬኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ በሃምሳ ስድስት ሠራተኞች ላይ የወሰደውን የቅነሳ እርምጃ እና የጠቅላይ ፍርድ ቤቱን ውሳኔ እንዴት ያዩታል?
2. ስለናት ወርቅነህ በጊዮን ሆቴሎች ላይ የሥራ መደብ እንዲስተካከልላቸው ያቀረቡትን ጥያቄ የጠላይ ፍርድ ቤቱ የግል የሥራ ክርክር ነው ማለቱ ትክክል ነው ይላሉ?
3. በተመሳሳይ ሁኔታም መብራት ሀይል ከአዳኛ ገመዳ ጋር በሚከራከሩበት መዝገብ የጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ከደረጃ ዝቅ የመደረግ ጉዳይ የግል የሥራ ክርክር ነው ማለቱን እንዴት ያዩታል?
4. አሠሪውና ሠራተኛው በግልግል ዳኛ ወይም በአስማሚ ጉዳያቸውን ለመጨረስ ባደረጉት ስምምነት መሰረት ውሳኔ ተሰጥቷል። በውሳኔው ቅር ያለው ወገን ጉዳዩን ለፍርድ ቤት የሚያቀርበው በይግባኝ ወይስ እንደ አዲስ ክስ ነው?

## 4. የይርጋ ደንብ

### 4.1 የመብት ጥያቄ የሚቀርብበት ጊዜና ዓላማው

በደል የደረሰበት ሰው በደሉን ለሚመለከተው አካል አቅርቦ ለማሰማት ያለው ዕድል በጊዜ የተገደበ ነው። የጊዜው ርዝማኔ መጠን እንደየአገሩ፣ በጉዳዩ ውስጥ እንዳለው የመብት ዓይነት ሊለያይ ይችላል። ከንብረት መብት ጋር በተያያዘ፣ ከውል ውጭ በደረሰ ጉዳት ምክንያት ወይም ከወንጀል ድርጊቶች የተነሣ የሚቀርቡ ጥያቄዎች የየራሳቸው የይርጋ ጊዜ ተቀምጦላቸዋል። በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ የመብቱ ጥያቄ ካልቀረበ ተበዳዩ በሌላ ጊዜ መብቱን የመጠየቅ ዕድሉን የሚያጣበት ሁኔታ አለ።

በተመሳሳይ ሁኔታም በአሠሪና ሠራተኛ ህጋችን አዋጅ ቁጥር 377/96 የተለያዩ የይርጋ ደንቦች ተቀምጠዋል። ለምሳሌ ያህል፦

#### የፍትሐብሔር ግንኙነት በተመለከተ

- የሥራ ውሉ ከህግ ውጪ የተቋረጠበት ሰው ይህንኑ ጠቅሶ ወደ ሥራው እንዲመለስ ይወስንለት ዘንድ የሚያቀርበው ጥያቄ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ ባሉት ሦስት ወራት ውስጥ እንዲያቀርብ ይጠበቅበታል
- በሥራ ላይ እያለም ቀረብኝ ወይም ተጓደለብኝ የሚለው የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓት እና ሌሎችም የክፍያ ጥያቄዎች መጠየቅ ከሚገባቸው ጊዜ ጀምሮ እስከ ሦስት ወር ድረስ ካልተጠየቁ ቀሪ ይሆናሉ
- የሥራ ውሉ በመቋረጡ ምክንያት የሚጠየቅ ማናቸውም ጥያቄ በስድስት ወር ውስጥ ካልተጠየቀ ቀሪ ይሆናል
- በተጠቀሱት ደንቦች የማይሸፈን ነገር ግን በቅጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት የተነሣ የሚመጣ የመብት ጥያቄ ሁሉ በአንድ ዓመት ውስጥ ሊጠየቅ ይገባል። ከዚህ በተረፈም በዚህ ጠቅላላ ደንብ ያልተሸፈነ ጉዳይ ሲያጋጥም አግባብ ያለው ህግ በማሟያነት እንደሚያገለግል ተደንግጓል። በፍትሐብሔር ጉዳይ የፍትሐብሔር ህግ ተፈጻሚ ይሆናል ማለት ነው።

## የወንጀል ጉዳይን በተመለከተ

- በአዋጅ ቁጥር 377/96 የተጠቀሰ ማናቸውም ጥፋት ከተፈፀመበት ቀን ጀምሮ ከአንድ ዓመት በኋላ ክስ ማቅረብ አይቻልም። “ማቅረብ አይቻልም” የሚለው ቃል ጉዳዩን ሌላው ተከራካሪ ወገን ባያነሳው እንኳ የሚመለከተው ፍርድ ቤት ክርክሩን አይቶ ማለፍ እንደማይገባው የሚያመለክት ነው። ከዚህ ጋር በተያያዘም አዲሱን የወንጀል ህግ አንቀጽ 216 እና ተከታዮችን ማየት ጠቃሚ ይሆናል።
- የሆነ ሆኖ አጠቃላይ በሆነ መንገድ ሲታይ በህጉ ላይ የተቀመጠው የጊዜ ገደብ አጭር መሆኑን መገንዘብ ይቻላል። ይህ የሆነበት ምክንያት የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት በባህሪው ጥንቃቄን የሚሻ፣ የኢንዱስትሪውን ሰላም የማናጋት ኃይል ያለው በመሆኑ አለመግባባቶች ተንጠልጥለው ሳይቆዩ በአፋጣኝ መፍትሔ እንዲያገኙ ማድረግ ነው። በሥርዓቱ ላይ መተማመን እና ወደልማት ያለሥጋት መሠማራት የሚቻለውም ይህ ሲሆን ነው። በአዋጁ መግቢያ ላይ .... የኢንዱስትሪ ሰላምን በመፍጠር... በመተባበር በጋራ እንዲሠሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ... የሥራ ክርክር በተቀላጠፈ መንገድ መፍትሔ እንዲያገኝ የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ... የሚሉት ሐረጎች የሚጠቁሙትም ይህንኑ ነው። ስለሆነም የይርጋ ጊዜን የተመለከቱት ድንጋጌዎች ከዚህ አጠቃላይ መንፈስ አንፃር መታየት ይገባቸዋል።

## 4.2 የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር

- የመብት ጥያቄዎች የሚቀርቡበት ጊዜ በህግ ገደብ ያለበት በመሆኑ ገደቡ የት ተጀምሮ የት ላይ እንደሚያበቃ ማወቅ መብትን በጊዜው ለማቅረብም ሆነ በጊዜው የቀረበ መሆን አለመሆኑን ለመለየት ይረዳል። በዚህ ረገድ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 163 ላይ እንደተገለፀው በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተመለከተ በቀር የአንድ መብት የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ ለመጠቀም ከሚቻለበት ቀን ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ መሆኑ ተደንግጓል።



በምሳሌ ለመግለጽ ያህል አንድ ሠራተኛ ከሥራ የተባረረበት ዕለት ሰኔ 16 ቀን 2000 ዓ.ም ቢሆን ያላግባብ ተባርፌያለሁና ወደ ሥራ ልመለስ ቢል በዚህ መብቱ መጠቀም የሚችለው ከሥራ ስለመባረሩ በደብዳቤ ከተገለጸለት ዕለት ጀምሮ ነው። የይርጋ ጊዜው መታሰብ የሚጀምረው ግን በመብቱ ለመጠቀም ከሚችልበት ደብዳቤ ከደረሰው ዕለት ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ ይሆናል ማለት ነው። ይህ ቀን ሰኔ 17 ቀን 2000 ዓ.ም ነው። ሰኔ 17 ቀን 2000 ዓ.ም የዋለው ሥራ በማይሠራበት የበዓል ዕለት ቢሆን እንኳ አቆጣጠሩን ከመጀመር አንፃር የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። ነገር ግን የይርጋውን መቆጠር ማብቂያ ሊዘጋጅ ከማስላት አኳያ የመጨረሻው ዕለት ሥራ በማይሠራበት ዕለት ከዋለ ሥራ የሚሠራበት ተከታዩ ቀን የመጨረሻ ማብቂያው ጊዜ እንደሆነ ይታሰባል።

- የወንጀል ጉዳዮች በሆኑ ጊዜ ግን የይርጋው ጊዜ መታሰብ የሚጀምረው ጥፋተኛው የወንጀል ድርጊቱን ከፈፀመበት ቀን ጀምሮ ነው። ይህም ሲሆን ጥፋቱ እየተደጋገመ የተፈፀመ እንደሆነ የወንጀሉ ድርጊት መፈፀም ካቆመበት ጊዜ ጀምሮ የይርጋው መታሰብ ይጀምራል። የማብቂያ ጊዜው መቆጠር ከተጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ስናሰላ አንዱ ዓመት የሚያልቅበት የመጨረሻ ቀን ቀጥሎ ያለው ጊዜ ይሆናል። ለምሳሌ ሰኔ 19 ቀን 1999 ዓ.ም የተፈፀመ ወንጀል የአንዱ ዓመት ማብቂያ ጊዜ ሰኔ 18 ቀን 2000 ዓ.ም ቢሆን “ከአንድ ዓመት በኋላ” ስለሚል ከዚህ ቀን በኋላ ማለትም ከሰኔ 19 ጀምሮ ክስ ሊቀርብበት አይችልም ማለት ነው።

#### 4.3 የይርጋ ጊዜ መቆጠር ስለሚቋረጥበት ሁኔታ

የይርጋ ጊዜ ከፍ ሲል በተገለፁት ሁኔታዎች መቆጠር ይጀምራል። አደንዳንድ ጊዜ ግን ቆጠራው መታሰብ መቀጠሉን ሊያቋርጡ የሚችሉ ምክንያቶች ይፈጠራሉ። እነዚህም ምክንያቶች የሚከተሉት ናቸው።

- ጉዳዩ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ቀርቦ የመጨረሻ ውሳኔ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ ያለው ጊዜ የይርጋ ማቋረጫ ምክንያት ይሆናል። ለምሳሌ አበበ የሥራ ክርክርን ለመወሰን ሥልጣን ላለው አካል አቤቱታውን

አቅርቦ ውሳኔ በመጠባበቅ ላይ ይሆናል። በዚህ ጊዜ ይርጋው ስለማይታሰብ በሌላ ጊዜ ጉዳዩን ወደ ፍርድ ቤት ቢወስድ ሌላው ተከራካሪ ወገን ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ባለው አካል የቀረበበትን ጊዜ ወደጉን በመተው ይርጋው አልፎበታል ብሎ ለመከራከር አይችልም፤ ቢከራከርም ውጤት ያለው አይሆንም። ምክንያቱም ጉዳዩ የቀረበለት አካል በነገሩ ላይ ውሳኔ እስኪሰጥ ድረስ የይርጋው መታሰብ መቀጠል እንደሚቋረጥ ህጉ በግልጽ ስለሚናገር ነው። (አንቀጽ 164 (1))

በዚህ ድንጋጌ ላይ ልናስተውላቸው እና መልስ ልናገኝላቸው የሚገቡ ጥያቄዎች አሉ። እነኚህም

- የሥራ ክርክርን ለመወሰን የሚችል ባለስልጣን ማነው?
- “ውሳኔ “ ምን ማለት ነው? ክስስ? የሚሉት ናቸው።

አንቀጽ 164(1) የሚጀምረው “ባለሥልጣን” በማለት ስለሆነ በዚህ መወያየት መጀመሩ መልካም ነው። “ባለስልጣን” ማን እንደሆነ በህጉ ላይ አልተገለፀም ። ከድንጋጌዎቹ ይዘት መረዳት የሚቻለው ግን የተከራካሪዎቹን ጉዳይ በማየት መፍትሔ ለመስጠት የሚችለው ሰው ነው። የዚህ ሰው መፍትሔ የመስጠት ችሎታ የመነጨው ከየት ነው? ብዙም ሳንቸገር በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ መፍትሔ ለመስጠት በቀዳሚነት ችሎታ የተሰጣቸው ጊዜያዊ ቦርድ፤ ቋሚ ቦርድ እና ፍርድ ቤቶች ናቸው፤ የችሎታቸው ምንጭም ህጉ ነው [አንቀጽ 138 እና 147 ይመልከቱ]። ስለዚህ በዚህ መንፈስ ባለስልጣን ማለት መንግስት በአሰሪውና በሰራተኛው መሃል የሚፈጠረውን አለመግባባት መፍትሔ እንዲሰጡ ያቋቋማቸው /የሚያቋቁማቸው አካላት (Public authorities) ናቸው ማለት ነው። ነገር ግን በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ውሳኔ የሚሰጡት መንግስት የመደባቸው እኒህ ተቋማት ብቻ አይደሉም። ለምሳሌ አሠሪውና ሰራተኛው በመካከላቸው የሚፈጠረውን አለመግባባት በግልግል ዳኛ እንዲታይላቸው ሊወስኑ ይችላሉ። በዚህ ውሳኔያቸው መሰረት የመረጡት ዳኛ/ዳኞች እነሱን በተመለከተ በተከራካሪዎቹ የተመረጡ ባለስልጣኖች (Private authorities) ናቸው ማለት አይቻልም ወይ? ጉዳዩ ያለው ግራ ቀኙን በሚያወዛግበው ነጥብ ላይ መፍትሔ ለመስጠት ችሎታ ከማግኘት አንፃር በመሆኑ የግልግል ዳኞቹን (የምዕራፍ ሁለትን ጠቅላላ ርዕስም ከግምት ስናገባ)

በተከራካሪ ወገኖች የተመረጡትን ዳኞች “ባለስልጣኖች” (*Private authorities*) አድርጎ ላለመቀበል በቂ ምክንያት ያለ አይመስልም፡፡

ሌላው “ክስ” የሚለው ቃል ትርጉሙ በአሰሪና ሰራተኛ ህጉም ሆነ በሥነ-ሥርዓት ህጉ ላይ አልተመለከተም፡፡ በተጠቀሱት ህጎች ላይ ቃሉ ያለውን አገባብ ስንመረምር ተከራካሪዎቹን ባላግባባው ነጥብ ላይ አንዱ ወገን ጉዳዩን ለሚመለከተው አካል አቅርቦ ዳኝነታዊ መፍትሔ እንዲሰጠው የሚያቀርበው ጥያቄ ነው፡፡

“ውሳኔ” የሚለው ቃልም በአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ላይ ትርጉሙ አልተመለከተም፡፡ በዚህ ረገድ በመጀመሪያ ልናየው የምንችለው በሥነ-ሥርዓት ህጉ ላይ ቃሉ የተሰጠውን ትርጉም ነው፡፡ በፍትሐብሔር ሥነ-ሥርዓት ሕግ ቁጥር 3 ላይ “ክርክሩን በሚሰማው ፍርድ ቤት አስተያየት ተከራካሪ ወገኖች ያቀረቡትን ክስና ማስረጃዎቹን መርምሮ ስለተከራካሪ ወገኖች መብትና ስለክሱ አወሳሰን የሚሰጠው የመጀመሪያ ደረጃ ወይም የመጨረሻ ደረጃ ውሳኔ” ማለት ነው ሲል ይተረጎመዋል፡፡

በዚህ አተረጓጎም መሰረት ውሳኔ “ዳኝነታዊ አስተያየት” ሆኖ ነገር ግን የመጀመሪያ ደረጃ ወይም የመጨረሻ ደረጃ ውሳኔ ነው፡፡ “It is decisional or it is judgmental” ስለሆነም “ውሳኔ” የሚለው ቃል በአንቀጽ 164 (1) አግባብ ዳኝነታዊ አስተያየት ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል ማለት ነው፡፡ በዚህ ትርጉም ላይ ለበለጠ ውይይት የምንመለስበት ሆኖ ለጊዜው ወደ ሌላው የይርጋ ማቋራጫ ምክንያት ማለፉ ተገቢ ነው፡፡

የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሳኔ በጽሁፍ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ ያለው ጊዜ ይርጋን የሚያቋርጥ ምክንያት ነው፡፡ [አንቀጽ 164(2)] ፡፡

የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት የተሰጠው ባለስልጣን ማነው? ቀደም ሲል “ባለስልጣን” ማነው የሚለውን ስንነጋገር ክስን ከማየትና ዳኝነታዊ ውሳኔን ከመስጠት አንፃር ባለስልጣን እነማን እንደሆኑ አይተናል፡፡ ነገር ግን የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋል ስልጣን የተሰጣቸው የተጠቀሱት አካላት ብቻ አይደሉም፡፡ ለምሳሌ የሰራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አዋጁን

በስራ ላይ እንዲያውልና እንዲያስፈጽም ሥልጣን ተሰጥቶታል። (ለምሳሌ አንቀጽ 12(6)፣ 20፣ 21 እና 89'ን ይመለከቷል) ሚኒስቴሩ አግባብ ያላቸው ማስረጃዎች በአሰሪው እንዲያዙ ሊወስን ይችላል፤ የስራ ዕገዳ በሚደረግበት ጊዜ በቂ ምክንያት ስለመኖር አለመኖሩ ሊወስን ይችላል፤ ካረጋገጠ በኋላም ዕገዳው ለምን ያህል ጊዜ መቀጠል እንዳለበት ይወስናል፤ ለወጣት ጥፋተኞች የተከለከሉ ስራዎችን ዝርዝር ማውጣት ይችላል ወዘተ...። ሌሎች ባለስልጣን ተደርገው ሊወሰዱ የሚችሉት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ናቸው። ማንኛውንም ሰው ሊጠይቁ ይችላሉ፤ በስራ ቦታ ላይ ያለ ማናቸውንም ነገር ወስደው በስራ ላይ ጉዳት የሚያደርስ መሆን አለመሆኑን ሊመረምሩ ይችላሉ [አንቀጽ 138(መ)፣ 178፣ 179]። ስለሆነም ከዳኝነታዊ ሥራ በተጨማሪ አስተዳደራዊ በሆነው ነገር ላይም አዋጁን የሚያስፈጽሙት አካላት ባለስልጣን ሊባሉ የሚችሉ ናቸው ማለት ነው።

በአጠቃላይ ሲታይ ባለስልጣን ማለት በአሰሪና በሰራተኛው መካከል ያለን ውዝግብ በዳኝነት አይተው ውሳኔ የሚሰጡ ወይም አዋጁን ለማስፈፀም እና በተግባር ላይ ለማዋል ችሎታ ያላቸውና አስተዳደራዊ ውሳኔ የሚሰጡ አካላት ናቸው ልንል እንችላለን።

“ውሳኔ” የሚለውን ቃል በተመለከተም መታየት ያለበት ከዳኝነታዊ አሠራር ውጪ የተጠቀሱት አካላት ካላቸው የአስተዳደራዊ ሥልጣን ጋር የተያያዘም ነው። እዚህ ላይ ያለው ውሳኔ ከፍ ሲል በቁጥር 1 ካየነው የተለየ ነው። ውሳኔው አስተዳደራዊ (Administrative) ነው። ይህ ብቻም አይደለም። መልሰው ሊያዩት በማይፈቅዱበት ሁኔታ ካልሆነ በቀር ውሳኔውን strictly ስናየው የመጨረሻ ውሳኔ ሊባል የሚችል አይደለም። የተለየ ጥብቅ ሥነ-ሥነስርዓት መከተል ሳያስፈልጋቸው ሊያርሙት መልሰውም ሊያስተካክሉት የሚችሉ ስለሆነ ማለት ነው። በቁጥር አንድ ያለው ውሳኔ ግን በህግ ከተደነገገው ሥርዓት በቀር መልሶ ሊታይ የሚችል አይደለም። ስለሆነም ጠቅላላ በሆነ መንገድ ይህ ውሳኔ በቁጥር አንድ እንደተገለፀው ውሳኔ ዓይነት strictly የመጨረሻ ነው ለማለት አይቻልም። ስለሆነም አጠቃላይ በሆነ መንገድ “ውሳኔ” ሰፊ ያለ ትርጉምን የያዘ ነው። ምክንያቱም “ውሳኔ” የሚለው ቃል ከጠቅላላ ድንጋጌዎች አንፃር ሲታይ ዳኝነታዊና አስተዳደራዊ አስተያየትንም ስለሚጨምር ማለት ነው።

የመጨረሻው የይርጋ ማቋረጫ ምክንያት በይርጋው ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌለውን ተከራካሪ መብት በጽሁፍ ሲያውቅለት ወይም መብቱን በክፍል የፈፀመለት እንደሆነ ነው።

ከዚህ ላይ በተገለፁት ምክንያቶች አንድ የይርጋ ጊዜ ሊቋረጥ የሚችል ቢሆንም የይርጋ ማቋረጫ የሚሆኑ ምክንያቶች የአንድን መብት የይርጋ ጊዜ መቆጠር ከሶስት ጊዜ በላይ ሊያቋርጡ አይችሉም።

#### **4.4 የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት**

የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት በአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ላይ አልተገለፀም። ነገር ግን በአዋጁ ድንጋጌዎች ላይ ባልተሸፈነ የይርጋ ጉዳይ አግባብ ያለው ህግ ተፈጻሚነት እንደሚኖረው በአንቀጽ 162(5) ላይ የተገለፀ በመሆኑ ለዚሁ ጉዳይ አግባብነት ያለውን የፍትሐብሔር ህግ በማሟያነት ልንጠቀምበት እንችላለን።

በፍትሐብሔር ህጉ አግባብነት ያላቸው አንቀጽ 1845 እና ተከታዩ ድንጋጌዎች ናቸው። በዚህ ህግ በቁጥር 1852 ላይ የይርጋ ማቋረጥ ውጤት ይርጋውን እንደገና እንደአደስ መቆጠር እንዲጀምር ያደርገዋል። ይርጋው እንደገና እንደአደስ መቆጠር ሲጀምር ግን የይርጋ ዘመኑ ምን ያህል መሆን አለበት? በአንድ ፍርድ ላይ ይርጋን የሚያቀርጥ ምክንያት ሲገኝ አዲሱ የይርጋ ዘመን አቆጣጠር በ1852 መሰረት አሥር አመት ነው በማለት ተወስኗል።

እርስዎ ይህን ውሳኔ ከአሠሪና ሰራተኛ ህጉ ዓላማ አንጻር እንዴት ያዩታል? በአስረጃነት የተጠቀሰው የፍ.ብ.ህ.ቁ. 1852 በትክክል የተጠቀሰ ይመስልዎታል? ለምን?

ሌላው በይርጋ ጉዳይ የሚነሳው የወንጀል የይርጋ ጊዜ ነው። በአንቀጽ 187 እንደተገለጸው በአዋጁ ላይ የተጠቀሰ ማናቸውም ጥፋት ከተፈፀመበት ቀን ጀምሮ ከአንድ ዓመት በኋላ ክ ማቅረብ እንደማይቻል ተደንግጓል።

ይህን በተመለከተ በአንድ ወቅት የባንክ የሂሳብ ሰራተኛ ገንዘብ ያጎድላል። ዐቃቤ ህግ ክስ ያቀርባል። ተከላሹ በክሱ ላይ ያነሳው ተቃውሞ

1. በአንቀጽ 186 መሠረት ክስን ማቅረብ የሚችለው የሥራ ተቆጣጣሪው እንጂ ዐቃቤ ህግ አይደለም፤
2. በአንቀጽ 138(ረ) መሠረት ጉዳዩን ማየት ያለበት የሥራ ክርክር ችሎት እንጂ መደበኛው ፍርድ ቤት አይደለም፤
3. ክስ የቀረበው በሁለተኛ ዓመቱ ስለሆነ በይርጋ ይታገዳል የሚል ነበር።

ይህን ለመወሰን እንዲረዳዎ አንቀጽ 20(3) ፣ 27(3) ፣ 33፣ 35(3) ፣ 160፣ እና 184 ማየቱ ይጠቅምዎታል።

እርስዎ መቃወሚያዎቹን እንዴት ያዩዋቸዋል?

## መልመጃ

1. አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ ለፍትሐብሄር ችሎት ቀርቦ ክርክር ሲካሄድ ከቆየ በኋላ በመጨረሻ ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን የለኝም በማለት መዝገቡን ይዘጋዋል። ከዚህ በኋላ ሠራተኛው ሥልጣን አለው ወደተባለው የሥራ ክርክር ችሎት ጉዳዩን ያቀርባል። ተከራካሪው በበኩሉ የይርጋ ጉዳይ አንስቶ ይከራከራል። የይርጋው ጊዜ ያለፈብኝ አቤቱታዬን ለፍትሐብሄር ችሎት አቅርቤ ስለነበር ነው በማለት ይከራከራል። እርስዎ እንዲህ ያለው መከራከሪያ ቢቀርብልዎ ምን ይወስናሉ?
2. አንድ ሠራተኛ በተመሳሳይ ጉዳይ ለገጠመው ክርክር የይርጋው ጊዜ ያለፈብኝ ለአሠሪው መስሪያ ቤት ኃላፊ አቅርቤ ምላሽ ስጠባበቅ ነው ቢል እርስዎ በጉዳዩ ላይ እንዴት ያለ ይሰጣሉ?
3. የደመወዝ ጭማሪና የቦነስ ክፍያ ጥያቄዎች በአዋጁ አንቀጽ 162 ስር ካሉት ንዑስ አናቅጾች ውስጥ በየትኛው የሚሸፈን ይመስልዎታል?

## ዋቢ መጻሕፍት

Labor Proclamation No. 377/2003

Larson A. (1997), *Workers Compensation: Laws, Cases, Materials and Texts*, second edition

Misra S.M. (2004), *Labor and Industrial Laws*, twentieth edition, Central Law publications

Rothstein Mark A., Craver B Charles, Schroeder P E., Shohem W.E., Vander Veld L.S. (1994), *Employment Law*, West Publishing Co.

Srivastava S.C. (1982), *Industrial Relations and Labor Laws*, Fourth Edition

**የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት  
ሰበር ሰሚ ቸሎት**

**የመ/ቁ. 18180**

**ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ  
አቶ ፍ/ሥሐ ወርቅነህ  
አቶ አብዱልቃድር መሐመድ  
ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ**

**አመልካች፡- የኬ.ኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መስራታዊ ሰራተኞች ማህበር**

**መልስ ሰጪ፡- የኬ.ኬ ጨርቃ ጨርቅ ኢንዱስትሪ**

**ስለ ሰራ ክርክር- የሰራ ክርክር ቸሎቶች ሰጪውን - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን /የሰራተኛ ቅነሳ ጉዳይ በሚመለከት የሚነሳ የሰራ ክርክር ሰማያት/ -የአሰሪና ሰራተኛ ስምድ ቁ.42/85 አንቀጽ 138/1/፣ 147**

አመልካች በሰራተኛ ማህበራችን አማካኝነት የተወሰደበት የቅነሳ እርምጃ ህገ ወጥ በመሆኑ የተቋረጠብን ክፍያ ተሰጥቶን ወደ ስራችን እንመለስ በማለት በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ያቀረቡትን ጥያቄ ቦርዱ በመቀበል የተደረገው ቅነሳ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 28 እና 29 ድንጋጌዎችን የሚጥስ በመሆኑ አመልካች ወደ ስራ ሊመለሱ ይገባል በማለት የሰጠውን ውሳኔ ከስልጣኑ ውጭ የሰጠው ነው በሚል የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ስለሻረው የቀረበ አቤቱታ

**ው ሣ ኔ ፡- የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔ ተሸራል፡፡**

1. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የወል የሰራ ክርክር ጉዳዮችን የሚመለከቱ ክርክሮችን እንዲያገኙ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል፡፡
2. ህጉ የሰራ ክርክር ጉዳዮችን የወል ወይም የግል ብሎ ለመለየት የተከራካሪ ሰራተኞችን ቁጥር እንደ መስፈርት መውሰድ እንዳለበት አያመለክትም፡፡
3. ከአጠቃላይ የህጉ መንፈስ እና ድንጋጌዎች በመነሳት አንድ የሰራ ክርክር ጉዳይ የወል ነው የሚባለው ጉዳዩ በጋራ የሆነ የሠራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊ ሆነ አዎንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሲሆን አንድን የሰራ ክርክር ጉዳይ የግል የሥራ ክርክር ጉዳይ የሚያደርገው ደግሞ ጉዳዩ ከግል አልፎ በጋራ መብት ላይ የሚያመጣው ለውጥ የሌለ እንደሆነ ነው፡፡
4. የሰራተኛ ቅነሳ ጉዳይ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያለው በመሆኑ የወል የሰራ ክርክር ጉዳይ ነው፡፡ ጉዳዩን የማየት ስልጣንም የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ነው፡፡
5. የአሰሪና ሰራተኛ ፍ/ቤት ቦርዱ የህግ ስህተት ፈጽሟል ብሎ ሲያምን ጉዳዩን ከመመሪያ ጋር ወደ ቦርዱ ከመመለስ አልፎ የቦርዱ ውሳኔ መሻር አይችልም፡፡



ዳኞች፡- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

አቶ ፍ/ሥሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች፡- የኬኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መ/ሰ/ማ /56/ ሰዎች ወኪል ሰይድ ሀሚድ ቀረበ

ተጠሪ፡- የኬኬ ጨርቃጨርቅ ኢንዱስትሪ የቀረበ የለም

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

### ፍርድ

በዚህ መዝገቡ የተያዘው ክርክር ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ የተጀመረ ነው፡፡ ጉዳዩ አሠሪ የሆነው የአሁን ተጠሪ ሠራተኛ በሆኑት በአሁኑ አመልካቾች ላይ የወሰደውን የቅነሣ እርምጃ የሚመለከት ነው፡፡

አመልካቾች በሠራተኛ ማንበራቸው አማካኝነት የተወሰደብን የቅነሣ እርምጃ ሕገ ወጥ በመሆኑ የተቋረጠብን ክፍያ ተሰጥቶን ወደ ሥራችን እንመለስ ሲሉ በተጠሪው ላይ ክስ መስርተዋል፡፡ ተጠሪም የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እና የቅነሣውን ተገቢነት ይገልጻል የሚለውን መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡ ክሱ የቀረበለት ቦርድ ደግሞ የተደረገው ቅነሣ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 28 እና 29ን የሚጥስ በመሆኑ አመልካቾች በአንቀጽ 42/2/ መሠረት ወደ ሥራቸው ሊመለሱ ይገባል በማለት ወስኗል፡፡

ከዚህ ውሣኔ ላይ በተጠሪ አማካኝነት በመ/ቁ.30769 ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በበኩሉ ግራ ቀኙን ከአከራከረ በኋላ ቦርዱ ይህን የማየት ሥልጣን የለውም በማለት ከፍ ሲል የተጠቀሰውን የቦርዱን ውሣኔ ጥቅምት 25/1997 ዓ.ም ሽሮታል፡፡

በመቀጠል አመልካቾች ይኸ የፍ/ቤቱ ውሣኔ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/2ን እና 154/2ን የሚጥስ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ነውና ይሻርልን በማለት አቤቱታቸውን ለዚህ ችሎት አቅርበዋል፡፡ ተጠሪም የቀረበው አቤቱታ ተቀባይነት ሊያገኝ አይገባም የሚልበትን ምክንያት የሚዘረዝር መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡

ይህም ችሎት ክርክሩን ሊያስነሣ በቻለው አወዛጋቢ የህግ ነጥብ ላይ ብቻ በማተኮር መዝገቡን መርምሯል፡፡ በዋነኛነት ሊፈቱ የሚገባቸው የነገሩ ጭብጦችም፡-

1ኛ. የሠራተኛ ቅነሣን አስመልክቶ የቀረበውን የህን ክርክር የመዳኘት ሥል 2

የማነው? የፍርድ ቤት ነው? ወይስ የቦርድ?

2ኛ. ፍ/ቤት በቦርድ የተሰጠን ውሣኔ ለመሻር ሥልጣን አለው? የሚሉት

መሆናቸውን ተገንዝቧል፡፡

ለመጀመሪያው ነጥብ ምላሽ የማግኘቱ ጉዳይ ስለ ሠራተኛ ቅነሣ፣ ስለ ቦርድ እና ስለ ፍርድ ቤት ሥልጣን የሚገልጹትን የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎችን ተመስርቶ ጭብጡን መመርመርን ይጠይቃል፡፡ ቦርድ ሊቀርቡ የሚገባቸው ጉዳዮች ፍ/ቤት ሊቀርቡ ከሚገባቸው የሚለዩበትን ምክንያት መረዳትን ይፈልጋል፡፡ በዚህ ረገድ ግንዛቤ እንድናገኝ የሚያደርገን ደግሞ ስለ ቦርድ ሥልጣን የሚደነግገው የአዋጅ ቁ.147/1/ እና ስለ ፍ/ቤት ስልጣን የሚደነግገው የአዋጅ አንቀጽ 138/2/ ይሆናል፡፡

ስለ ቦርድ ሥልጣን ከተደነገገበት የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/1/ ውስጥ ለዚህ ጉዳይ አግባብነት የሚኖረው በንዑስ አንቀጽ /1/ /ሀ/ ላይ ቦርዱ በአንቀጽ 142/1/ ላይ የተመለከቱትን የሥራ ክርክሮች የመዳኘት እና ተከራካሪዎቹን የማስታረቅ ሥልጣን አለው በሚል የተመለከተው የሕጉ ክፍል ነው። እነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች ተጣምረው ሲነበቡ ቦርዱ በአንቀጽ 142/1/ ስር በተዘረዘሩትና በሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች ላይ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን እንደተሰጠው መገንዘብ ይቻላል። በሌላ በኩል ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 138/1/ የተዘረዘሩትንና መሰል የግል የሥራ ክርክሮችን የመዳኘት ሥልጣን ለፍ/ቤት መስጠቱን ከዚህ ድንጋጌ መረዳት ይቻላል።

የወል የሥራ ክርክሮች ለቦርድ፤ የግል የሥራ ክርክሮች ደግሞ ለፍ/ቤት የሚቀርቡ ናቸው ማለት ብቻውን ግን ሁለቱ ተቋማት በዚህ ረገድ ያላቸውን የዳኝነት ሥልጣን ክፍፍል በግልጽ እንድንለየው የሚያደርገን አይደለም። ይልቁንም የወል የሥራ ክርክር ማለት ምን ማለት ነው? የግል የሥራ ክርክር ማለትስ ምን ሊሆን ይገባል? የሥራ ክርክሮችን በምንና እንዴት የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር ብለን ልንመድባቸው እንችላለን? የሚሉና ሌሎችንም መሰል ጥያቄዎችን እንድናነሳ የሚያደርገን ነው። ለእነዚህ ጥያቄዎች ምላሽ መስጠታችን ደግሞ የሚቀርቡ የሥራ ክርክሮችን ከየትኛው እንደምንፈርጃቸው የሚያመለክተንና በዚህ ተጨባጭ ጉዳይ ለተያዘውም የመጀመሪያ ጭብጥ መፍቻ እንድናገኝለት የሚረዳን ነው።

#### **ስለ የወል እና የግል የሥራ ክርክር አይነቶች**

የአዋጅ ቁ.42/85 ለወልም ሆነ የግል የሥራ ክርክር የሰጠው ትርጓሜ የለም። የሥራ ክርክር በዚህ አዋጅ የተተረጎመ ቢሆንም ትርጓሜው የወልና የግል የሥራ ክርክርን እንድንለይ የሚያስችለን አይደለም። ስለሆነም በሁለቱ መካከል ያለውን ልዩነት በግርድፉ ለማስቀመጥ ሌላ መለኪያ እንድናበጅ የሚጠይቀን ነው።

እንደሚታወቀው ከአሠሪ ጋር የሚደረግ የሥራ ክርክር በሠራተኞች ማ 3 ይም ቁጥራቸው ከአንድ በላይ በሆነ ሠራተኞች ወይም በአንድ ሠራተኛ ብቻ የሚካሄድ ነው። የወል የሥራ ክርክር 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 የፈለገበትን ሌላ መንገድ እንድንፈትሽ ያደርገናል። ለዚህም ሁለቱ የክርክር አይነቶች በምሳሌነት በተናጥል የተዘረዘሩበትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/ን እና 138/1/ን መሠረት ማድረጉ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ ይጠቅመናል።

አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/

ሀ. ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅምን አወሳሰን፤

ለ. አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመመስረት፤

ሐ. የሕብረት ስምምነት ስለመዋዋል፤ ስለማሻሻል፤ ፀንቶ ስለሚቆይበት

ጊዜና ስለሚፈርስበት፤

መ. አዋጁን፤ የሕብረት ስምምነት ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎችን

በሚመለከት የሚነሳ የትርጉም ክርክር፤

ሠ. ስለሠራተኛ አቀጣጠርና እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤

ረ. አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች፤

ሰ. ዕድገት ዝውውር እና ሥልጠናን በሚመለከት አሠሪው በሚወስዳቸው

እርምጃዎች ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች፤

ሸ. የሠራተኞች ቅነሣ እና የመሳሰሉት የሥራ ክርክሮች የወል የሥራ ክርክሮች

መሆናቸውን ደንግጓል።

እንደዚሁም አብዛኛዎቹ የድንጋጌው ክፍሎች በውጤታቸው የሁሉንም ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚመለከቱ ጉዳዮችን ያቀፉ መሆናቸውን በግልጽ አመለክተውናል። ለምሳሌነት 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 ካሳየን ደግሞ በቀሪዎቹ ንዑስ አንቀጾች ላይ የተጠቀሱትንና ሌሎችንም በድንጋጌው ያልተካተቱትን ተመሳሳይ የሥራ ክርክሮችን የወልነት ፀባይ ከሠራተኞቹ የጋራ መብትና ጥቅም ጋር ካለው ግንኙነት አኳያ ልንመዘነው የሚገባን ይሆናል። ስለሆነም ጥያቄው የደመወዝም ሆነ የሥልጠና ሙያ ጋርጉም ነክም ሆነ ወይም ሌላ የወል የሚሰኘው ጉዳዩ በጋራ በሆነ የሠራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አፈፃፀም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሊሆን ይገባዋል።

በሌላ በኩል ደግሞ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 138/1/

ሀ. ከሥራ ማስወጣትን ጨምሮ ሌሎች የዲሲፕሊን እርምጃዎችን የሚመለከቱ ክሶች፤

ለ. የሥራ ውል መቋረጥ ወይም መሰረዝን የሚመለከቱ ክሶች፤

ሐ. የሥራ ሰዓትን፤ የተከፋይ ሂሳብን፤ ፈቃድንና እረፍትን የሚመለከቱ ክሶች፤

መ. የቅጥር ማስረጃ ሠርተፊኬት መስጠትን የሚመለከቱ ክሶች፤

ሠ. የጉዳት ካሣን የሚመለከቱ ክሶች እና

ረ. በአዋጁ መሠረት የሚቀርብ ማንኛውም የወንጀልና ደንብ መተላፍ እንዲሁም ሌሎች ተመሳሳይ ጉዳዮች የግል የሥራ ክርክሮች መሆናቸው ተደንግጓል። 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 በግል አልፎ የሠራተኞቹን የጋራ መብትና ጥቅም የሚነካ የመሆኑ ጉዳይ ሲሆን ክርክሩ የግል ነው የምንለው ደግሞ ውጤቱ በተከራካሪው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር ሆኖ ስናገኘው ነው።

ወደ ጭብጣችን ስንመለስ አመልካቾች ተጠሪው የቅኑሣ እርምጃ ለመወሰድ የሚያስችል ምክንያት የለውም፤ ቅኑሣውም በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 29 የተመለከተውን ቅደም ተከተል ያከበረ አይደለም በሚል አይነት መሟገታቸውን ያሳየናል። እንደሚታወቀው የሠራተኞች ቅኑሣ መላውን የድርጅቱን ሠራተኞች ከግምት በማስገባት በሕግ አግባብ ሊከናወን የሚገባ ተግባር ነው። ቅኑሣው ህግን ተመስርቶ አለመደረጉን አሳያለሁ በሚል ሁኔታ የሚቀርብ አቤቱታም በውጤቱ ሁሉንም ሠራተኞች የሚመለከት መሆኑ የሚታመን ነው። የአመልካቾች ክርክር ደግሞ በዚህ መልኩ የቀረበ መሆኑ ከፍ ሲል ተመልክቷል። ስለሆነም ጉዳይ የወል እንጂ የግል የሥራ ክርክር የሚሰኝበት ምክንያት አይኖርም። ክርክሩ የመዳኘቱ ሥልጣንም በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/ /ሸ/ መሠረት የቦርድ እንጂ የፍ/ቤት አይሆንም።

የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በሰጠው ውሣኔ በግራ ቀኙ መካከል የነበረው የሥራ ውል የተቋረጠ መሆኑን ምክንያት በማድረግ የቅኑሣውን ህጋዊነት የመመርመር ሥልጣን የፍ/ቤት ነው። 5 ኗል። ይሁን እንጂ ከፍ ሲል እንደተገለፀው አንድ የሥራ ክርክር በቦርድ ወይም የግል የሥራ ክርክር ኑ እንጂ የሥራ ውሉ የመቋረጥ ወይም ያለመቋረጡ ጉዳይ አይደለም። ስለሆነም ፍ/ቤቱ ለውሣኔው መሠረት ያደረገው ምክንያትም ከሕጉ ጋር የሚጣጣም አልሆነም።

በሁለተኛው ደረጃ የተያዘው ጭብጥም አግባብነት ከአለው የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 154/2/ ጋር ተገናዝቦ ተመርምሯል። በዚህ ድንጋጌ የቦርድ ውሣኔ የሕግ ስህተት ያለበትና የሕግ ስህተቱም የውሣኔውን ውጤት አዛብቶት የተገኘ እንደሆነ ይግባኝ የቀረበለት ፍ/ቤት ጉዳዩን ከዝርዝርና ከአጠቃላይ መመሪያ ጋር ለመጨረሻ ውሣኔ ወደ ቦርድ እንደሚመልሰው፤ ነገር ግን የቦርዱን ውሣኔ ለመሻርም ሆነ ለማሻሻል እንደማይችል ተደንግጓል።

በእርግጥ በዚህ ጉዳይ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሳኔ እራሱ መሻሩ የውሳኔ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ሕግ ጋር አለመጣጣሙን ያሳያል። ይሁን እንጂ ፍ/ቤቱ የቦርዱን ውሳኔ የሕግ ስህተት ለማረም እንዲችል በዚሁ ሕግ ሰፊ ሥልጣን ተሰጥቶታል። ውሳኔውን በይግባኝ ሊሸረውም ሆነ ሊያሻሽለው ባይችልም የሕግ ስህተቱ ታርሞ በጉዳዩ እንደገና ውሳኔ ይስጥበት ዘንድ ክርክሩን ወደ ቦርድ እንዲመልሰው ሕጉ በግልጽ ፈቅዶለታል።

ስለሆነም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሳኔ እራሱ ለመሻር ሥልጣን የሌለው በመሆኑ የፍርድ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ህግ አግባብ ሊቃና የሚገባው ሆኖ አግኝተነዋል።

#### ው ሣ ኔ

- 1ኛ. ለዚህ ክርክር መነሻ የሆነው የሠራተኛ ቅነሣ የወል የሥራ ክርክር በመሆኑ ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣን የቦርድ እንጂ የፍርድ ቤት ሊሆን አይገባም በማለት ተወስኗል።
- 2ኛ. ይግባኙ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ይህንኑ ተገንዝቦ ወደ ክርክሩ በመግባትና በቦርዱ የተሰጠው ፍርድ ከሕግ አኳያ ስህተት ያለበት መሆኑን አለመሆኑን በመመርመር ጉዳዩ ከመመሪያ ጋር ወደ ቦርድ ሊመለስ የሚገባው መሆኑን አለመሆኑ ረገድ ውሳኔ ሊሰጥበት ይገባል በማለትም ተወስኗል።
- 3ኛ. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ክርክሩን ማየት እንዲቀጥል ያስችለው ዘንድም ጉዳዩ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ.343/1/ መሠረት ተመልሶለታል።

ዳኞች:- 1. አቶ መንበረወርቅ ታደሰ

2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

3. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

4. አቶ አሰግድ ጋሻው

5. ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አመልካች :- የጊምቢ ከተማ አስተዳደር ጽህፈት ቤት

መልስ ሰጭ:- ወ/ሮ መረርቱ ፈቃዱ

ስለ አዋጅ ቁ. 42/85 ተፈጻሚነት - የአሰሪና ሰራተኛ ትርጓሜ - የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 2/1፣3/2/ /ሠ/

መ/ሰጭ የአዋጅ ቁ.42/85ን መሠረት በማድረግ አመልካች ይኸንኑ ሕግ ተላልፎ ከስራዬ ያገደኝ በመሆኑ ወደ ስራ እንድመለስ ይወሰንልኝ በማለት በግምቢ ወረዳ ፍ/ቤት ያቀረበችውን ክስ ፍ/ቤቱ ተቀብሎ መ/ሰጭ ከስራ ከታገደችከት ቀን ጀምሮ ያለው ደመወዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ እንድትመለስ አለዚያ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 39፣40 እና 43 የተመለከተው ካሳ ተከፍሏት እንድትሰናበት ፍ/ቤቱ በመወሰኑና ውሣኔውንም የምዕራብ ወለጋ ከፍተኛ ፍ/ቤት እና የክልሉ ሰበር ችሎት በማጽናታቸው የቀረበ አቤቱታ።

### ውሣኔ

የኦሮሚያ ክልል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት፣ የምዕራብ ወለጋ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት እንዲሁም የግምቢ ወረዳ ፍ/ቤት የሰጡት ውሣኔ ተሸሯል።

1. አንድ ክርክር በአዋጅ ቁ.42/85 አግባብ የሚፋኘው በአዋጁ እንደተሰጠው ትርጓሜ አንድ ወገን ተከራካሪ አሰሪ ሌላው ወገን ተከራካሪ ደግሞ ሰራተኛ የሚባሉ ከሆነ ነው።
2. በአዋጅ "አሰሪ" ተብሎ ለሚጠራ "ድርጅት" የተሰጠው ትርጓሜ የሕዝብ አስተዳደር ስራ የሚያከናውኑ አካላት "ድርጅት" ሊባሉ እንደማይችሉ በግልጽ ያመለክታል።
3. በአዋጁ ትርጓሜ "አሰሪ" ተብሎ የማይጠራ "ድርጅት" ጋር የስራ ውል ያለው ሠራተኛ በአዋጁ ትርጓሜ "ሠራተኛ" ሊባል አይችልም።
4. አንድ በሕዝብ አስተዳደር አካል ውስጥ የሚሰራ ሠራተኛ በመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ አለመሸፈኑ በራሱ በአዋጅ ቁ.42/85 የሚሸፈን አያደርገውም።

ዳኞች፡- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ አሰግድ ጋሻው

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አመልካች፡- የጊምቢ ከተማ አስተዳደር ጽሕፈት ቤት - አላዛር ኢተፋ ቀረበ።

ተጠሪ፡- ወ/ሮ መረርቱ ፈቃዱ- አልቀረበችም።

### ፍ ር ድ

በዚህ ጉዳይ የጊምቢ ወረዳ ፍ/ቤት የአሁን ተጠሪ የአዋጅ ቁ. 42/85ን መሠረት በማድረግ የአሁኑ አመልካች ይኸን ሕግ ተላልፎ ከስራዬ አግዶኛልና ኪሣራዬን ከፍሎ ወደ ሥራ እንዲመልሰኝ ይወስንልኝ ስትል በአቀረበችለት ክስ ላይ ግራ ቀኙን አከራክሮ ከሥራ ከታገደችበት አለት ጀምሮ ያለው ደመወዝዋ እንዲከፈላት እና ወደ ሥራዋ እንድትመለስ አለዚያ በአዋጁ አንቀጽ 39፣40 እና 43 የተመለከተው ካሳ እንዲሰጣት እና እንድትሰናበት ወስኗል።

የወለጋ ከፍተኛ ፍ/ቤት ይህን ውሣኔ ያፀናው ሲሆን በመቀጠል ይግባኝ የቀረበለት የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍ/ቤት ደግሞ በዚህ ጉዳይ የከፍተኛ ፍ/ቤት ውሣኔ የመጨረሻ ፍርድ በመሆኑ ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን የለኝም ሲል መዝገቡን ዘግቶታል። የክልሉ ሰበር ሰሚ ችሎትም በውሣኔው መሠረታዊ የሕግ ስህተት አልተፈፀመም በማለት በአመልካች የቀረበለትን አቤቱታ ሳይቀበለው ቀርቷል።

ይህም ችሎት አመልካችና ተጠሪ ያቀረቡለትን ክርክር መርምሯል።

ሊፈታ የሚገባውም የጉዳዩ ጭብጥ የተከራካሪዎቹ ግንኙነት በአዋጅ ቁ. 42/85 ይሸፈናል? ወይስ አይሸፈንም? የሚለው ሆኖ አግኝቶታል።

በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 2/1/ መሠረት አንድ አካል አሠሪ ለመሰኘት በአዋጁ አግባብ ሰራተኛን ቀጥሮ የሚያሰራ ግለሰብ ወይም ድርጅት ሊሆን ይገባዋል። ድርጅት የሚባለው ደግሞ የንግድ፣ የኢንዱስትሪ፣ የኮንስትራክሽን ወይም ሌላ ሕጋዊያን ተግባራትን ለማከናወን የተመሠረተ ተቋም መሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 2/2/ ላይ ተተርጉሟል። ይኸ ለጅርጅት የተሰጠው ትርጓሜ የሕዝብ አስተዳደር ሥራ የሚያከናውኑ አካላት ድርጅት ሊባሉ እንደማይችሉ በግልጽ ያመለክታል። በሌላም በኩል የመንግሥት አስተዳደር <sup>8</sup> ቱ በልዩ ሕግ ከሚተዳደሩ ሌሎች ሠራተኞች ውስጥ የተመደቡ መሆናቸው እና ከአስሪያቸው ጋር ላላቸው ግንኙነት የአዋጅ ቁ. 42/85 ተፈጻሚ እንደማይሆን በአንቀጽ 3/2/ሠ/ ላይ ተጠቅሷል።

አመልካች የሕዝብ አገልግሎት ሥራ የሚያካሂድ የመንግሥት ተቋም መሆኑን ከስያሜው እንኳ መገንዘብ ይቻላል። በተጠሪ የቀረበውም ክርክር አመልካች ድርጅት ነው በሚል እና ይህንንም በማስረዳት ላይ የተመሠረተ አይደለም። ክርክሩ ተጠሪ በመንግሥት ሠራተኝነት የታቀፈች አይደለችም እስከ 1994 ዓ.ም ድረስም ሠራተኞቹ በመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ የታቀፉ አልነበሩም ተጠሪ ክስ ከመሠረተች በኋላ የወጣው የኦሮሚያ

ክልል የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁ. 61/94ም ወደ ጊላ ሄዶ ስለማይሰራ ግንኙነታችን በአዋጅ ቁ. 42/85 የሚሸፈን ነው የሚል ነው።

በዚህ ችሎት እምነት የአንድ ሙግት ይዘት ከአዋጅ ቁ. 42/85 አግባብ የሚዳኝ ነው የሚል መደምደሚያ ላይ ለመድረስ በአዋጁ እንደተሰጠው ትርጓሜ አንድ ወገን ተከራካሪ አሰሪ ሌላው ወገን ተከራካሪ ደግሞ ሰራተኛ ሊሰኙ ይገባል። ከአዋጁ አግባብ ቀጣሪው አሰሪ ተቀጣሪው ደግሞ ሠራተኛ ሊባሉና ሁለቱም በድንጋጌው የተቀመጠውን የትርጓሜ መስፈርት እንዲያሟሉ ያስፈልጋል።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው አሰሪው አመልካች የሕዝብ አስተዳደር ሥራ የሚያካሂድ የመንግሥት መ/ቤት በመሆኑ ድርጅት ሊባል የሚችል አይደለም። አመልካቹ አሰሪ ድርጅት ባለመሆኑም ተጠሪዋ በአዋጁ አሰሪ ከተባለ አካል ጋር የሥራ ውል ግንኙነት ያላት ሠራተኛ ናት ልትባል የምትችል አይደለችም። ይህ ደግሞ ሁለቱም በአዋጁ የተቀመጠውን ትርጓሜ አለማሟላታቸውን የሚያመለክት ነው።

በእርግጥ ተጠሪ በመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ያልታቀፈች ሠራተኛ መሆንዋን በመግለጽ መከራከርዋን ተገንዝበናል። ይህም አዋጁ ተፈጻሚ የማይሆነው በአዋጁ አንቀጽ 3/2/ሠ/ መሠረት በልዩ ሕግ ለሚተዳደሩ የመንግሥት አስተዳደር ሠራተኞች እንጂ ለእኔ በልዩ አዋጁ ላልታቀፍኩት አይደለም በሚል ዓይነት መሟገቷን ያመለክታል። ይሁን እንጂ ተጠሪ እንደምትከራከረው በመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጁ የታቀፈች አይደለችም ሊባል የሚችል አይነት ቢሆን እንኳ አለመታቀፉ ብቻውን እርሷን በአዋጅ ቁ. 42/85 መሠረት ሠራተኛ አመልካቹን ደግሞ ድርጅት ሊያሰኛቸው የሚችል አይደለም<sup>9</sup> ታቸው በተጠቀሰው አዋጅ የሚሸፈን ነው የሚል መደምደሚያ ላይ የሚያደርሰን አይሆንም። አመልካች ድርጅት ተጠሪ ደግሞ የድርጅት ሠራተኛ መሆናቸው በአልተረጋገጠበት ሁኔታ የአዋጅ ቁ. 42/85ን ለክርክራቸው ተገቢነት ሊኖረው የሚችልበት ሕጋዊ አግባብ አይኖርም። እንዲሁም ተጠሪ አለኝ የምትለውን የመብት ጥያቄ ለግንኙነታቸው ተፈጻሚ ሊሆን ከሚገባው ሕግ አኳያ አቃንታ ልታቀርብ ከሚገባት በቀር የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎችን ለመብቷ መጠየቂያ ልታደርግ አትችልም። በዚህ ምክንያት የሥር ፍ/ቤቶች የተቀጠሰውን አዋጅ ተመስርተው የሰጡትን ከፍ ሲል የተጠቀሰውን ፍርድ ይህ ችሎት አልተቀበለውም።

#### ው ሣ ኔ

የግምቢ ወረዳ ፍ/ቤት የምዕራብ ወለጋ ከፍተኛ ፍ/ቤት የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍ/ቤት እና በመ/ቁ. 01235 የክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ጉዳዩን በአዋጅ ቁ.42/85 መሠረት አይተው የሰጡት ከፍ ሲል የተመለከተው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸሯል።

- ዳኞች፡- 1. አቶ መንበረመስቀል ታደሰ  
2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
3. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
4. አቶ አሰግድ ጋሻው  
5. ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አመልካች፡- አቶ ተሾመ ጅፋር

መልስ ሰጭ፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን

ስለሥራ ክርክር - የሥራ ክርክር ችሎቶች ስልጣን - የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን - የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 147

አመልካች የደመወዝ ጭማሪ ክፍያ ይፈጸምልኝ በማለት ለአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ክስ ቢያቀርብም ቦርዱ ጉዳዩ በቦርዱ ውሣኔ ያገኘ በመሆኑ በአፈጻጸም የሚጠየቅ ነው በማለት የሰጠውን ውሣኔ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደመወዝ ጭማሪን አስመልክቶ የተሰጠ ውሣኔ የለም በማለት ሽሮ የደመወዝ ጭማሪውን ጉዳይ የማየት ሥልጣን የቦርዱ ነው ከሚል እምነት በመነሳት ጉዳዩን አይቶ እንዲወስን ለቦርዱ ሲመልስለት ቦርዱ በበኩሉ ጉዳዩን የማየት ስልጣን የለኝም በማለት ወሰነ። ከቦርዱ ውሣኔ ይግባኝ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ቢቀርብም ፍ/ቤቱ በጉዳዩ ፍርድ የሰጠሁበት በመሆኑ እንደገና ላየው የምችልበት ሥርዓት የለም በማለት ውድቅ ስላደረገው የቀረበ አቤቱታ።

#### ውሣኔ

የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሰጡት ውሣኔ ፀንቷል።

1. የአሰሪ አጠቃላይ የደመወዝ ጭማሪ አወሳሰን ሥርዓት ሕገ ወጥ ነው በሚል የሚቀርብን ስክ የማየት ሥልጣን የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ነው።
2. የግል ጥቅምን መሠረት አድርጎ የሚቀርብን የደመወዝ ጭማሪ ክስ የማየት ስልጣን የሥራ ክርክር ችሎት ነው።



ዳኞች፡- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ አሰግድ ጋሻው

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አመልካች፡- አቶ ተሾመ ጅፋር - ቀረበ

ተጠሪ፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን - ግርማ ማርቆስ ቀረበ

### ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ የተያዘው የአመልካች እና የተጠሪ ክርክር የደመወዝ ጭማሪ ጥያቄን የሚመለከት ነው። አመልካች ተጠሪው የተጠቀሰውን ክፍያ ይክፈለኝ ሲል ከአሰሪ እና ሠራተኛ ቦርድ ዘንድ ክስ ይመሰርታል። ቦርዱም በሁለቱ መካከል በነበረ ክርክር አስቀድሞ የተሰጠ ፍርድ እንደነበር ጠቁሞ ይህም ጥያቄ አብሮ ፍርድ እንዳገኘ የሚቆጠር ነውና በአፈፃፀም እንጂ በክስ ሊጠየቅ የሚገባው አይደለም በማለት ይወስናል።

ከዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ የደመወዝ ጭማሪን አስመልክቶ የተሰጠ ፍርድ ስለሌለ ጥያቄው በክስ እንጂ በአፈፃፀም ሊጠየቅ አይገባም በማለት የቦርዱን ውሣኔ ሳይቀበለው ቀርቷል። እንደዚሁም ቦርዱ የደመወዝ ጭማሪውን ክርክር አይቶ ውሣኔ ይሰጥበት ዘንድ ጉዳዩን መልሶለታል። ጉዳዩን ወደ ቦርድ የመለሰውም ይህን ክርክር የመዳኘት ስልጣን ያለው ቦርድ እንጂ ፍ/ቤት አይደለም በሚል እምነት መሆኑን በውሣኔው አመለክቷል።

በመቀጠል ጥያቄው በቀጥታ ክስ አይነት ለአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ውሣኔ ቦርድ ቀርቦለታል። ቦርዱም ግራ ቀኙን ከአከራከረ በኋላ ጉዳዩን ለመዳኘት ስልጣን የሰጠ ሲል መዝገቡን ዘግቶታል። የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ አስቀድሞ ፍርድ የሰጠሁበት ጉዳይ ስለሆነ ደግሞ ላየው የምችልበት ሥርዓት የለም በማለት በአሁኑን አመልካች የቀረበለትን ይግባኝ ውድቅ አድርጎታል።

ይህም ችሎት በግራ ቀኙ የቀረበለትን ክርክር መርምሯል።

ምላሽ ሊያገኝ የሚገባው የጉዳዩ ጭብጥም ቦርድ ይህን የደመወዝ “ 12 ነጠላ ለመዳኘት ሥልጣን አለው ? ወይስ የለውም? የሚለው መሆኑን ተገንዝቧል።

ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው የአመልካች የደመወዝ ጭማሪ ይገባኛል ክርክር ተጠሪው በዚህ ረገድ የወሰደው አጠቃላይ እርምጃ የሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚጎዳ ነው የሚል ይዘት ያለበት አይደለም። አሊያም የተጠሪው የደመወዝ ጭማሪ አወሳሰን ሕገ ወጥ ነውና ሊሰተካከል ይገባዋል በሚል አይነት የቀረበ አይደለም። ይልቁንም ክርክሩ የግል ጥቅምን ወይም መብትን ከማስከበር አኳያ የቀረበ መሆኑን በግልጽ መረዳት የሚቻል ነው። ይህም ይህ ችሎት በመ.ቁ. 18180 ለግል እና ለወል የሥራ ክርክር አይነቶች ከሰጠው ትርጉም አኳያ

ሲታይ የግል እንጂ የወል የሥራ ክርክር የሚሰኝ አይደለም። ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣንም የፍ/ቤት እንጂ የአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ አይሆንም።

ስለሆነም ቦርዱ ጉዳዩን ለመዳኘት ሥልጣን የለኝም የሚል ውሣኔ መስጠቱ የሚነቀፍ አይደለም። በተጨማሪም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ጉዳዩን ወደ ቦርድ ሲመልሰው ክርክሩን የመዳኘት ሥልጣን ያለው ቦርድ ነው በሚል እምነት እንጂ ይህን ነጥብ በጭብጥነት ይዞ ፍርድ ያልሰጠበት መሆኑን ከውሣኔው መገንዘብ ስለሚቻል ቦርዱ የሥልጣኑን ጥያቄ በጭብጥነት ይዞ ፍርድ መስጠቱ ጉዳዩን እንዲዳኝ ከመለሰለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ፍርድ ጋር አይጣጣምም ወይም ይቃረናል ሊያሰኘው የሚችል አይሆንም። እንዲሁም ለሁለተኛ ጊዜ ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ጉዳዩን እንደገና እንዳይ የሚፈቅድልኝ ሥርዓት የለም ሲል የሰጠው ምክንያት የሕግ መሠረት ያለው ሆኖ ባይታይም ይግባኝን ውድቅ በማድረግ ግን የፈፀመው መሠረታዊ የሆነ የሕግ ሥህተት የለም።

#### ው ሣ ኔ

የአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ በመ.ቁ.14/01/93 የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ በመ.ቁ. 21501 የሰጡት ውሣኔ ፀንቷል።

ዳኞች፡- አቶ መንበረበረሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ አለሙ

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን

ተጠሪ፡- አቶ ገንታ ገምአ

ሰራ ክርክር - የክስ ምክንያት መኖር -(በቋሚ ልሁን ጥያቄ ላይ) የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን (የቋሚነት ጥያቄንና የግል የጥቅማጥቅምን አወሳሰን በተመለከተ)- የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 9፣10፣138 142 ፡- ከሳሽ ስለመሆን ችሎታ፡- የፍትሐብሔር ሥነ ስርዓት ህግ ቁጥር 33

አመልካች ያቀረበውን ጥያቄ በመቀበል አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንዲሁም የከፍተኛው ፍ/ቤት የአሁን ተጠሪ ቋሚ ሰራተኛ እንዲሆንና ጥቅማ ጥቅምም እንዲሠጠው በማለት ስለወሰነ የቀረበ አቤቱታ፡፡

ውሳኔ፡- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሠጡት ውሳኔ በድምፅ ብልጫ ተሸሯል፡፡

1. አንድ ሰራተኛ ከውሉና ከሕግ አንጻር ጉደለብኝ የሚለው መብት ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ልሁን በሚል የሚያቀርበው ጥያቄ የክስ ምክንያት /Cause of action/ የለውም፡፡
2. የጥቅማ ጥቅም ክፍያን በተመለከተ ይህ ጥቅም ቀረብኝ የሚል ሰራተኛ የሚያቀርበው ክስ የዛን ሰራተኛ ጉዳይ ብቻ የሚመለከት በመሆኑ እንደግል የሥራ ክርክር የሚቆጠር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም፡፡ ስለሆነም የጥቅማጥቅም ይከፈለኝ ጥያቄ የግል ክርክር በመሆኑ በአሰሪና ሰራተኛ ወሳኝ ቦርድ ቀርቦ የሚስተናገድ አይሆንም፡፡

የሰበር መ/ቁ. 16273

ጥቅምት 22/98 ዓ.ም.

ዳኞች፡- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢት/ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን

ተጠሪ፡- አቶ ገንታ ገምአ ቀረበ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ወስነናል፡፡

#### ፍርድ

አቤቱታው ሊቀርብ የቻለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ ሚያዝያ 21/96 ዓ.ም. በመ/ቁ. 303/02/94 በሰጠው ውሣኔ እና የፌዴ/ከፍተኛ ፍ/ቤትም ውሣኔውን በማዕናት በመ/ቁ. 30835 ሰኔ 16/96 ዓ.ም. በሰጠው ትዕዛዝ ላይ ነው፡፡

ለአቤቱታው መነሻ ምክንያት የሆነው የአሁን ተጠሪ በአሁን አመልካች ላይ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ ያቀረበው ክስ ሲሆን፤ የክሱ ይዘትም ባጭሩ፡- በድርጅቱ ውስጥ በጥበቃ ሥራ ተቀጥሎ በመሥራት ላይ የምገኝ ስለሆነና ሥራውም ዘላቂነት ያለው ሆኖ ሣለ የቋሚ ሠራተኛነት መብቱ ሊጠበቅልኝ ባለመቻሉ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ቋሚ ሠራተኛ እንድሆን፤ ለቋሚ ሠራተኞችም የሚሰጠው ጥቅማጥቅም ክሱን ካቀረብኩበት ጊዜ ጀምሮ እንዲሰጠኝ እንዲወሰንልኝ የሚል ነው፡፡

የአሁን አመልካችም ለቀረበበት ክስ በሰጠው መልስ፡- ተጠሪው የሻምበል ባሻ የውትድርና ማዕረግ ያለው በጡረታ ላይ የሚገኝ እንደሆነ ጠቅሶ በወቅቱ ለተፈጠረ የፀጥታ ችግር ምክንያት ችግሩ እስኪወገድ ድረስ ጥበቃውን ለማጠናከር የቀድሞ ወታደሮችን ቀጥሮ ለመመደብ እንዲችል ኮርፖሬሽኑ ለበላይ አካል ጥያቄ አቅርቦ በተፈቀደለት መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ እንጂ በቋሚነት በሥራ ላይ ሊቀጥል የማያስችለው አለመሆኑን፤ የጥቅማጥቅም ጥያቄውም በህብረት ስምምነቱ ለተወሰነ ጊዜ ለተቀጠረ ሠራተኛ ተፈጻሚ የሚሆን አይደለም በማለት ተከራክሯል፡፡

ቦርዱም የግራ ቀኙን ክርክር መርምሮ ከሣሽ በአዋጅ ቁጥር 42/85<sup>15</sup> ፤ 10 መሠረት የተቀጠረ ለመሆኑ ተከላሽ በተጨማሪ በማስረጃ አስደግፎ ያላስረዳ በመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ከሣሽ ላልተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ ነው፡፡ ጥቅማጥቅምን በተመለከተም በህብረት ስምምነቱ መሠረት ውሣኔው ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ ወደፊት እየታሰበ ሊሰጠው ይገባል ሲል ወስኗል፡፡

የአሁን አመልካች ውሳኔውን በመቃወም ለአፍታኛው ፍ/ቤት ይግባኝ ቢያቀርብም ይግባኝ ተቀባይነት ባለማግኘቱ ይህ አቤቱታ ሊቀርብ ችሏል።

በዚሁ መሠረት ቦርዱም ሆነ የአፍታኛው ፍ/ቤት የሰጡት ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለት ነው ሲል ውሳኔው እንዲታረምለት አመልካች አቤቱታውን ለዚህ ችሎት ያቀረበ ሲሆን፤ ተጠሪውም ቀርቦ መልሱን በመስጠት የሥር ፍ/ቤቶች የሰጡት ውሳኔ ስህተት ስለሌለበት ውሳኔውን ፀንቶ ልሰናበት በማለት ተክራክሯል። ይህም ችሎት ከክርክሩ በመነሳት ጉዳዩ ምን የክስ ምክንያት/cause of action/ ቦርድስ ይህን ጉዳይ ለማየት የሚያስችለው ሕጋዊ ሥልጣን አለው ወይ? የሚሉትን ጭብጦች በመያዝ ከሥር ውሳኔውና አግባብ ካለው ሕግ ጋር በማገናዘብ እንደሚከተለው መርመሮታል።

የክስ ምክንያት /cause of action/ አለ ወይም የለም የሚለውን ከማየታችን በፊት የዚህን ቃል ፅንሰ ሃሳብ ማየቱና መረዳቱ ተገቢ ሆኖ አግኝተነዋል።

ስለ ክስ ምክንያት /cause of action/ ፅንሰ ሀሳብ በ1958 ዓ.ም. በወጣው የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ውስጥ መካተቱን ከሕጉ አንቀጽ 29፣80/2/፣ 224/2/፣ 23/1//ሀ/ ... ወዘተ መረዳት የሚቻል ሲሆን ለቃሉ የሰጠው ትርጉም ግን የለም።

በመሠረቱ ማንም ሰው በህግ ችሎታ ኖሮት በሌላ ሰው ላይ ማናቸውንም ክስ ለማቅርብ እንዲችል አስቀድሞ ለክሱ መነሻ በሆነው ነገር ወይም ክሱ በተመሠረተበት ነገር ላይ ጥቅም ወይም መብት ያለው መሆኑ መረጋገጥ እንደሚገባው የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 33 ይደነግጋል። በዚህም ከሚሸከብ አተኮሚ ላይ ሊፈፀም የሚችል መብት አላች ብሎ ለማለት አስቀድሞ ለመብቱ መገኘት መነሻ የሆነውን ነገር በማረጋገጥ የተጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ከሚችል በሕግ መብት ያለው መሆን ይኖርበታል።

ከሕጉ አንቀጽ 80(2) ላይም መረዳት የሚቻለው የክስ ምክንያት ሲባል አንድ ሰው አንድን ነገር ከአንድ ሰው ላይ ለማግኘት ፍ/ቤቱ እንዲወስንለት ክስ ለማቅረብ የሚያስችለው የፍር 16 ኮኔታ ሲሆን፤ ይህም ፍሬ ነገር ዳኝነት ለማግኘት የሚያስችል መሆን ያለበት መሆኑን ነው።

ሮበርት አለን ሴድለር "Ethiopian civil procedure" በሚል ርዕስ ባዘጋጁት መጽሀፍ ላይ "የክስ ምክንያት" አለ ብሎ ለመወሰን የሚቻለው በክሱ ላይ የቀረበው ነገር ቢረጋገጥ ከሚችል የጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ሕግ ይፈቅድለታል ወይ? ለሚለው ጥያቄ አዎንታዊ ምላሽ መስጠት ሲችል እንደሆነ ገልፀዋል።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም በግራ ቀኝ መካከል በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ውል ግንኙነት መኖሩ አልተካደም። ተጠሪው በሥር ያቀረበው ክስ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረሁ ልቆጠር ይገባል በማለት ሲሆን፤ ከዚሁ የቋሚ ልሁን ጥያቄው ጋር በተጓዳኝ ያቀረበው ለሌሎች ቋሚ ሠራተኞች የተሰጠው ጥቅማጥቅም ለእኔም ይሰጠኝ የሚል ነው። የአሁኑ ተጠሪ ለቦርዱ ያቀረበው ላይ የክስ ምክንያት ያለው መሆን አለመሆኑን ለመመርመር እነዚህን ጥያቄዎቹን ለይይቶ ማየት ያስፈልጋል። ተጠሪው ቋሚ ልሁን ሲል ያቀረበው ዋነኛው ጥያቄ ከአመልካች ጋር አድርጎት የነበረው ውል ባሕርይ እንዲተረጎምለት የጠየቀበት ሲሆን፤ ለሌሎች ሰራተኞች የተጠሰው ጥቅማ ጥቅም ለእኔም ይሰጠኝ የሚለው ጥያቄ ደግሞ በውሉ መሠረት ሊያገኝ የሚገባ ነገር ግን ቀረብኝ ያለውን ጥቅም በማስከበር የቀረበ ጥያቄ ነው። የመጀመሪያው የውሉ ባሕርይ እንዲገለጽለት ከመጠየቅ የዘለለ ጥቅም የሌለው ሲሆን ሁለተኛው ግን ውሉ አልተከበረምና ውሉን የጣለው ወገን የውሉን ቃል እንዲያከብር እንዲደረግለት የሚጠይቅ ነው።

በመካከላቸው የሥራ ውል የተፈፀመ ስለመሆኑ ግራ ቀኙ የተቀበሉበት ጉዳይ ነው። የሥራ ውል የራሱ ልዩ ባሕሪያት ያሉት ቢሆንም ከአጠቃላይ ውሎች ጋር የሚጋራቸው በርካታ ባሕሪያት እንዳሉትም መገንዘብ አስፈላጊ ነው። ከእነዚህ አንዱና ዋነኛው ውል ከተፈፀመ በኋላ ይኸው ውል በተዋዋዮች መካከል የአስገዳጅነት ባሕርይ ያለው መሆኑ ነው። ተዋዋዮቹ በውሉ የሚገደዱት በመርህ ደረጃ ሁለቱም መካከል ስምምነት ላይ ከደረሱበት ጊዜ ጀምሮ ነው። በመሆኑም ተዋዋይ ወገኖች ከውል የሚመነጭ መብት ለማግኘት የፍርድ ቤት ውሣኔ የግድ አያስፈልጋቸውም። ውሎች የፍርድ ቤቶች ይሁንታ ሳያስፈልጋቸው <sup>17</sup> ኑ ወይም በሌላው ተዋዋይ ወገን መብትና ግዴታ የሚጥሉ በመሆናቸው ተዋዋዮች ወደ ፍርድ ቤቶች ሊመጡ የሚገባው በውሉ መሰረት አልተፈፀመም የሚሉት ነገር ካለ ብቻ ወይም ውሉ ሕጉ ለይቶ ባስቀመጣቸው ምክንያቶች እንዲፈርስላቸው የፈለጉ እንደሆነ ብቻ ነው። ከዚህ ውጪ በተዋዋዮቹ መካከል ያለው የውል ዓይነት እንዲነገር ወይም ውሉ እንዲፀድቅ ለፍርድ ቤቶች ጥያቄ ሊቀርብ አይገባውም።

ይህ አጠቃላይ የውሎች መሠረት ሃሳብ በሥራ ውልም ላይ ተፈጻሚነት አለው። በዓዋጅ 42/85 አንቀጽ 9 የሰፈረው መሠረት ሃሳብ በመርህ ደረጃ አንድ ሰራተኛ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረ የሚገመት መሆኑን የሚያስገንዝብ ነው። የአዲሱ ዓዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 9 ድንጋጌም ተመሳሳይ ይዘት ያለው ነው። ማንኛውም በአዋጁ የሚሸፈን ሠራተኛ የዚህ የህግ ግምት ተጠቃሚ ነው። ይህ የሕግ ግምት የሕግ ውጤት እንደመሆኑ የፍርድ ቤት ችሮታ ሳያስፈልገው ውሉ ከተፈፀመበት ጊዜ ጀምሮ የሚሰራ የሕግ ግምት ነው። በመሆኑም አንድ ሠራተኛ ከውሉና ከዚህ ሕግ ግምት አንጻር ጎደለብኝ የሚለው ነገር ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ነህ ልባል የሚል ጥያቄ ሊያቀርብ አይገባውም። በአሠሪውና ሠራተኛው መካከል የተፈፀመው ውል በሕጉ ግምት የሚሸፈን ሳይሆን ዓዋጁ በአንቀጽ 10/በአዲሱም ዓዋጁ አንቀጽ 10/ የሚሸፈን ነው የሚል ክርክር ሊነሳ እንደሚችል ግልጽ ነው። ሆኖም ይህም ቢሆን ሊነሣ የሚችለው ሠራተኛው ቀረብኝ የሚለው ጥቅም ወይም በአሰሪው ከሕጉና ከውሉ ውጪ ፈፀመ የሚለው በደል ማሳየት ሲችል ነው። በመሆኑም በኔና በአሰሪዬ መካከል ያለው የሥራ ውል ጊዜያዊ ሳይሆን ቋሚ ነው ተብሎ የተርጎምልኝ የሚለው ክስ የክስ ምክንያት ያለው ባለመሆኑ በቦርድም ይሁን በመደበኛ ፍርድ ቤቶች ሊስተናገድ የሚገባው አይደለም። ከዚህም በተጨማሪ ቋሚ ልሁን የሚለው ጥያቄ የአንድን ሠራተኛ የውል ግንኙነት እንጂ አጠቃላይ የሥራ ሁኔታውን የሚመለከት ባለመሆኑ የግል የሥራ ክርክር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም በመሆኑም ጉዳዩ የክስ ምክንያት የሌለው ከመሆኑም በተጨማሪ ለአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚቀርብም ጉዳይ አይደለም። ቦርዱ ሥልጣን ያለው የወል የሥራ ክርክሮችን ለመመልከት እንጂ የግል የሥራ ክርክር ለመዳኘት አይደለም። በመሆኑም በሁለቱም ተደራራቢ ምክንያቶች ቦርዱ የቀረበለትን ይህን የመጀመሪያ ጥያቄ ማስተናገዱ አግባብ አይደለም።

ከላይ እንደተመለከትነው ሠራተኛው ለሌሎች ሠራተኞች የተሰጠው ጥቅም ለኔም ይጠበቅልኝ የሚል ጥያቄ አያይዞ ያቀረበ በመሆኑ ቦርዱ ጉዳዩን ማስተናገዱ የሚያመጣው ለውጥ መኖር አለመኖሩ ቀጥሎ የምንመለከተው ጉዳይ ነው። ከላይ እንደተመለከተው ይህ ጥያቄ አስፈሪው የውሉን ወይም የሕጉን ወይም የሁለቱን ድንጋጌ በመባረር መብቱን ተጋፍቷል የሚል እንደምታ ያለው በመሆኑ <sup>18</sup> ምክንያት የለውም ሊባል የሚችል አይደለም። ውሉ የተጣሰበት ወገን መፍትሄ ፍለጋ ወደሚመለከተው አካል ከሶ መቅረቡ ተገቢ ነው። ውል ወይም ሕግ ተጥሶ የአንድ ወገን መብት የተጓደለ ከሆነ መብቱን ለማስጠበቅ ክስ ማቅረብ ትክክለኛ አሠራር ነው። ጥቅም ተጓደለብኝ የሚል ሰራተኛ በሕጉ አንቀጽ 9 መሠረት ቋሚ ነው የሚል የህግ ግምት ተጠቃሚ ስለሆነ ቋሚ መሆኑን ማስረዳት አያስፈልገውም። ሠራተኛ መሆኑን የሚያረጋግጥ ማስረጃ እስካቀረበ ድረስ ጉዳዩን

የሚያየው አካል ቋል እንደሆነ ግምት መውሰድ ይገባል፤ ቋሚ እንዳልሆነ ማስረዳት የሌላኛው ወገን ኃላፊነት ነው።

ነገር ግን ይህ ጥቅም ቀረብኝ የሚል ሠራተኛ የሚያቀርበው ክስ የዛን ሠራተኛ ጉዳይ ብቻ የሚመለከት በመሆኑ በሕጉ አንቀጽ 138 መሠረት እንደግል የሥራ ክርክር የሚቆጠር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም። ስለዚህ ከዚህ ጥያቄ የሚቀርበው ክስ የክስ ምክንያት የለውም ባይባልም ለቦርዱ ቀርቦ የሚስተናገድ ነጥብ ግን አይደለም። የወል የሥራ ክርክር ከግል የሥራ ክርክር የሚለየው በምንድነው የሚለው የሕግ ነጥብ ላይ ይህ ፍ/ቤት በመዝግብ ቁ.18180 በሐምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም. ውሣኔ የሰጠበት በመሆኑ አሁን በዝርዝር መድገሙ አስፈላጊ አይደለም። ዋናው ነጥብ አንድ ሠራተኛ እሱን ብቻ የሚመለከትና የሌሎችን ሠራተኛ የሥራ ሁኔታ የማይመለከት ክስ ያቀረበ እንደሆነ ጉዳዩ የግሉ የሥራ ክርክር እንጂ የወል የሥራ ክርክር ሆኖ ሊታይ አይገባውም። የወል የሥራ ክርክር ካልሆነ ደግሞ ለቦርዱ ቀርቦ ውሣኔ ሊሰጥበት የሚገባ አይሆንም። በአዋጁ ቁ. 42/85 አንቀጽ 1382 መሠረት በአዲሱም አዋጅ ቁ.377/96 አንቀጽ 138 የግል ሥራ ክርክር የማየት ሥልጣን ያለው መደበኛ ፍርድ ቤት ነው። በመሆኑም በዚህም ረገድ ቦርድ የሄደበት አቅጣጫ ሕጉ ካስቀመጠው ሥርዓት ውጪ ነው። በመሆኑም ለሌሎች ሠራተኞች የተሰጠ ጥቅማ ጥቅም ለኔ አልተጠበቀልኝም የሚለውን አጠቃላይ ክስ ቦርዱ የተመለከተው ከስልጣኑ ውጪ በመሆኑ ሊሻር የሚገባው ነው።

ለማጠቃለል ቋሚ ሰራተኛ እንደሆንኩ ይወሰንልኝ የሚለው ክስ ፃ<sup>19</sup> የሌለው በመሆኑና የግል ጉዳይም በመሆኑ፤ የጥቅማ ጥቅም ጥያቄውም ግል ክርክር በመሆኑ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ቀርበው መታየታቸው የጉዳዩ አመራር የህጉን ሥርዓት ያልተከተለ በመሆኑ የትክክለኛውን የሕግ ትርጉም ተከትሎ እንዲሄድ ማድረግ አስፈላጊ ነው።

#### ውሣኔ

1. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሚያዝያ 21/96 ዓ.ም. በቁጥር 303/02/94 የሰጠው ውሣኔና የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 30835 ሰኔ 16/96 ዓ.ም. የሰጠው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ቁ. 348/1/ መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል።
2. ውሣኔው የተሻረ መሆኑን እንዲያውቁት የፍርዱና የውሣኔው ቅጂ ይተላለፍላቸው።
3. ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ በየራሳቸው ይቻቻሉ  
መዝገቡ ተዘግቷል ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

#### የሐሳብ ልዩነት

አብዛኛው ድምጽ በተጠሪ የቀረበው አንድም የስራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ይወሰንልኝ ሌላም የሚገባኝን ጥቅማ ጥቅም እንዳገኝ ውሳኔ ይሰጥልኝ የሚለው የክስ ነጥብ የወል የስራ ክርክር ሊሰኝ የሚችል ስለአልሆነ ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣን የአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አይደለም ሲል በሰጠው የውሣኔ ክፍል እኔም የምስማማበት ነው። ይሁን እንጂ የሥራ ቅጥር ውሌ ላልተወሰነ ጊዜ እንደሆነ ይወሰንልኝ በሚል አይነት የቀረበው የተጠሪ አቤቱታ “የክስ ምክንያት” የለውምና በፍርድ ቤት ጭምር ሊስተናገድ የሚገባው አይደለም በሚል ዋነኛ ምክንያት ውድቅ በመደረጉ ባለመስማማት እንደሚከተለው በሐሳብ ተለይቻለሁ።

አንድ ከሣሽ ክስ በመሰረተበት ነገር ላይ ጥቅም ወይም መብት ያለው መሆኑን በማሳየት በሕግ አግባብ ዳኝነት ይሰጥለት ዘንድ መጠየቅ ይችላል። ይህን ከላይ በአብዛኛው ድምፅ በተሰጠው ውሣኔ ውስጥ ከተጠቀሱት

የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕጉ ድንጋጌዎች ላይ ጭምር መረዳት ይቻላል። ክሱ ጥቅም ወይም መብት የተጠየቀበት መሆኑን ለማሳየት የቻለ እስከሆነ ድረስ ደግሞ ጉዳዩ የክስ ምክንያት ያለው ነው ለመሰኘት ይበቃል።

በስራ ክርክር ጉዳይ በሚቀርቡ ክሶች እንዲጠየቅ የሚፈለገው ዳኝነትም ከዚህ አጠቃላይ መርህ በተለየ ሁኔታ እንዲታይ የሚያስገድድ ሕግ የለም። ስለሆነም አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ ደመወዝ፣ የደመወዝ ጭማሪ፣ የትርፍ ሰዓት ሥራ ክፍያ የሥራ ስንብት ክፍያ ወዘተ... ሊከፈለኝ ይገባል በሚል አይነት የጥቅም ጥያቄን መሠረት አድርጎ ሊቀርብ ይችላል። አለዚያም እድገት ይሰጠኝ፣ ዝውውር ላገኝ ይገባል፣ የተወሰደብኝ የዲሲፒሊን እርምጃ ተገቢ አይደለም ወዘተ... የሚሉ የመብት ጥያቄዎችን ብቻ መሠረት አድርጎ ሊቀርብ ይችላል። እነዚህ ከብዙ በጥቂቱ የተጠቀሱት የክፍያ ወይም የመብት ይረጋገጥልኝ ጥያቄዎች ለሥራ ክርክር ጉዳይ በተናጥልም ሆነ በጥምር የክስ ምክንያቶች ሊሆኑ እንደሚችሉ ከአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 138፣142፣162 ወዘተ ... መንፈስም መገንዘብ ይቻላል።

በተያዘው ጉዳይ ተጠሪ የሥራ ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ እንዲወሰንለት በአቀረበው ክስ ጠይቋል። በተጨማሪም ይገባኛል የሚላቸው ጥቅሞች መኖራቸውን እና አመልካቹ ጥቅሞቹን የከለከለውም ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን ስለአልተቀበለለት መሆኑን በክሱ አመለካከቷል። የክሱም አቀራረብ የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ነው ቢሰኝ ያጣቸው ጥቅሞች ያለ ሌላ ተጨማሪ ቅድመ ሁኔታ እንደሚከበሩለት ያስገነዝባል። በሌላ በኩል ደግሞ አመልካቹ የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን እና ጥቅሞቹ ያለተሰጡትም ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ባለመሆኑ ምክንያት መሆኑን ገልጾ ተከራክሯል።

ይህ የክርክራቸው ይዘት አመልካች እና ተጠሪ በመካከላቸው የነበረውን የሥራ ውል በየራሳቸው እንደሚጠ ቅማቸው የተረጎሙት መሆኑን ያረጋግጣል። ይህም ግራ ቀኙ በተጠሪ የሥራ ውል ሁኔታ ላይ ማለትም የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ነው? ወይስ አይደለም? በሚለው ፍሬ ነገር ላይ ልዩነት እንዲኖራቸው አድርጓል። ይህ ልዩነታቸው ሊፈታ የሚችለው በፍርድ እንደመሆኑም ጉዳይ ዳኝነት ይሰጥበት ዘንድ ሥልጣን ለተሰጠው አካል ሊቀርብ እና የሥራ ውሉ በአዋጅ ቁ.42/85 <sup>21</sup> 10 ወይም 9 የሚሸፈን መሆኑ አለመሆኑ ተጣርቶ ዳኝነት ሊሰጥበት ይገባል። በእርግጥ በዚህ አይነት የሚቀርቡና የሥራ ውላችን ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይረጋገጥልን በሚል መልኩ የሚመሰረቱ ክሶች በቀጥታ የጥቅም ጥያቄን የያዙ ክሶች አለመሆናቸው ግልጽ ነው። ነገር ግን የሥራ ቅጥር ውሉ በአሰሪው ከሕግ ውጭ የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል እንደሆነ ተወስዶብኛልና ሊታረምልኝ ይገባል የሚል ይዘት ያላቸው እንደመሆናቸው መሠረታቸው የመብት ጥያቄ መሆኑ አከራካሪ ሊሆን የሚይገባው ነው። በዚህም ምክንያት ይህን መሰሉ ጥያቄ በአንድ ክስ ውስጥ ለብቻው ቀርቦ ዳኝነት ቢጠየቅበት እንኳን ክሱ የክስ ምክንያት የለውም የሚሰኝበት በሕግ የተደገፈ ምክንያት አይኖርም። ጉዳዩ የእራሱ የሆነ የክስ ምክንያት ያለው በመሆኑም ጭብጥ ሆኖና ከአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9 እና 10 ጋር ተገናዝቦ ውሣኔ ሊሰጥበት ይገባል። ይህ ይሆን ዘንድ ክሱ ከሳሹ ቀረብኝ የሚባልን ጥቅም በሚጠይቅ መልኩ የቀረበ እንዲሆን አያስፈልግም። ይልቁንም የቀረበው ክስ ቀረብኝ የሚባልን ጥቅም ብቻ ጠቅሶ የቀረበ ቢሆን እንኳን የጥቅም ይገባኛል ጥያቄው ውሣኔ ከማግኘቱ አስቀድሞ ቅጥሩ የተወሰነ ወይም ያልተወሰነ ጊዜ የመሆኑ ነገር ከሕጉ አግባብ ታይቶ ምላሽ ያገኝ ዘንድ አስፈላጊ የሚሆንበት ጊዜ ይኖራል። ይህ ሁኔታ ሊያጋጥም እና የሥራ ውሉ የሚሸፈነው በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 ነው? ወይስ 10? የሚል ክርክር ሊነሳ እንደሚችልም በአብዛኛው ድምፅ ጭምር መታመኑን ከውሣኔው መገንዘብ ይቻላል። እንዲህ ከሆነ ደግሞ የሥራ ውሉ ያልተወሰነ



ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይረጋገጥልኝ በሚል አይነት የሚቀርብ ክስ የክስ ምክንያት የለውም የሚል መደምደሚያ ላይ ሊደርስ የሚገባ አይሆንም። ምክንያቱም የክስ ምክንያት ያላቸውም የሚባሉ ክሶች በይዘታቸው ተከሣሾች ክስ በተመሰረተበት ጉዳይ ላይ የውልም ሆነ የሕግ ኃላፊነት እንደአለበት የሚያመለክቱ አይደሉም። እንዲህ ያሉ ክሶች ከመሰረቱም ክስ ተከሣሹ ላይ ሊመሰረት የቻለበትን ሕጋዊ ምክንያት ለማሳየት የሚበቁም አይደሉም። ጉዳዩ ተከሣሹን የማይመለከተው መሆኑ ግልፅ ከመሆኑ የተነሳም ወደ ክርክሩ ፍሬ ነገር መግባቱ አስረላጊ አይሆንም። የሥራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ውሣኔ ይሰጥልኝ የሚል ምክንያት ይዘው የሚመሰረቱ ክሶች ግን አሰሪ የሆነው ተከሣሽ ቅጥሩ የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን እስከአላሰረዳ ድረስ የሥራ ውሉን ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ያደረገው ዘንድ የሕግ ኃላፊነት እንዳለበት የሚያመለክቱ ናቸው በተጨማሪም በዚህ መዝገብ የተያዘውን ክርክር ጨምሮ በሌሎች በርካታ መሰል ሙግቶችም ውስጥ ተከታይ ጥቅሞችን ያለክርክር ለማስገኘት የሚበቃን የመብት ጥያቄ መሰረት አድርገው የሚመሰረቱ ናቸው። ስለሆነም የክስ ምክንያት የላቸውም የሚባሉ አይሆኑም።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የዚህ መዝገብ ተከራካሪዎች ልዩነት የቅጥሩን የቆይታ ጊዜ ብቻ የሚመለከት ነው። በጥቅሞቹ አከፋፈል ጉዳይ ላይ ስምምነት እንጂ ልዩነት እንደሌላቸው ግልፅ ነው። የተጠሪ የሥራ ውል በሕግ አግባብ ተመዝኖ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ቢረጋገጥ ተጠሪው ጥቅሞቹን ሊያገኛቸው እንደሚችል በአመልካቹ ጭምር የታመነ መሆኑን ከክርክሩ መገንዘብ የሚቻል ነው። ይህ ደግሞ የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ወይም ያልተወሰነ ጊዜ ውል መሆኑ በፍርድ ሳይረጋገጥ ተጠሪው ጥቅሞቹን ያገኛል ወይም አያገኝም የሚል መደምደሚያ ላይ ሊደርስ እንደማይችል የሚያረጋግጥ ነው። አከራካሪ ሆኖ የተገኘው የሥራ ቅጥሩ ሁኔታ አስቀድሞ ሳይፈታ የጥቅም ጥያቄው ጉዳይ ምላሽ ሊያገኝ እንደማይችል እየታወቀም የክስ ዋና ክፍል የሆነው የሥራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ይወሰንልኝ የሚለው የተጠሪ አቤቱታ የክስ ምክንያት የለውም መባሉ ሕጋዊ አሳማኝነት የሌለው ነው።

በእኔ እምነት የሥራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይወሰንልኝ በሚል አይነት የሚቀርቡ ክሶች ምንም እንኳን የወል የሥራ ክርክር ባለመሆናቸው ምክንያት በአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊታዩ የማይችሉ ቢሆኑም የግል የሥራ ክርክር አይነቶች በመሆናቸው በፍርድ ቤት ሊዳኙ የሚገባቸው ናቸው። ስለሆነም እነዚህ ጥያቄዎች የክስ ምክንያት የላቸውምና የትኛውም የዳኝነት አካል ዘንድ ሊቀርቡ አይችሉም በሚል በአብዛኛው ድምፅ በተሰጠው የውሣኔ ምክንያት ባለመስማማት ስሜ በሦስተኛ ተራ የተጠቀሰው ዳኛ በሐሳብ ተለይቻለሁ።

- ዳኞች፡ - 1. አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ  
2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
3. አቶ አብዱልቃድር መሐመድ  
4. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
5. አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

**አመልካች፡** - የሸቀጦች ጅምላ ንግድና አስመጪ ድርጅት

**መልስ ሰጪ፡** - አቶ ንጉሴ ዘለቀ

የስራ ግንኙነትን ስለማቋረጥ - በአሰሪ አነሳሽነት የሚደረግ የስራ ውል መቋረጥ - ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውል ስለማቋረጥ - ስለ ደመወዝ - ስራ ላልተሰራበት ጊዜ ክፍያ ስለሚደረግበት ሁኔታ፡ -

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 27/1/በ፤ 53/1/፤54 መልስ ሰጪ የአመልካች ቅርንጫፍ ስራ አስኪያጅ ሆኖ በማሰራበት ወቅት በስሩ የሚገኘውን ገንዘብ ያሻ በተገቢው ሁኔታ ባለመቆጣጠሩ የአሰሪው ድርጅት ገንዘብ እንዲመዘበር ምክንያት በመሆኑ መ/ሰጪ ከስራ የተሰናበተው በአዋጁ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27(1) (በ) መሠረት በአግባቡ ነው በሚል የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሰጠውን ውሣኔ በመሻር የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት መ/ሰጪ ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለስ ውሣኔ በመስጠቱ የቀረበ አቤቱታ፡፡

**ውሣኔ፡** - የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሣኔ በድምጽ ብልጫ ተሸሯል፡፡

1. “ገንዘብ” አንድ ግዙፍነት ያለው ተንቀሳቃሽ “ንብረት” ነው፡፡
2. በአሰሪ “ገንዘብ” ላይ የደረሰ ጉዳት በአሰሪ “ንብረት” ላይ የደረሰ ጉዳት ነው፡፡
3. የአዋጅ ቁ.42/85 ድንጋጌዎች የስራ ውል በአሰሪው አነሳሽነት በተቋረጠበትና የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው የሚል ውሣኔ በሚሰጥበት ወቅት ሠራተኛው ያልሰራበትን ጊዜ ደመወዝ እንዲያገኝ የሚፈቅዱ አይደሉም፡፡

**ዳኞች፡-** አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብድልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን እቁበየናስ

**አመልካች፡-** የሸቀጦች ጅምላ ንግድና አስመጪ ድርጅት - አልቀረበም።

**ተጠሪ፡-** አቶ ንጉሤ ዘለቀ - አልቀረበም

### ፍ ር ድ

ተጠሪ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በአመልካች ላይ ክስ መስርቶ የሥራ ውሌን ከሕግ ውጭ ስላቋረጠው ውዝፍ ደመወዜን ከፍሎ ወደ ሥራ እንደመልሰኝ ይወስንልኝ ሲል ጠይቋል። ይህ ክስ የቀረበለት ፍ/ቤት ግራ ቀኝ በጉዳዩ ያቀረቡለትን ክርክርና ማስረጃ ከመረመረ እና የአመልካችን ኦዲተር በምስክርነት ከሰማ በኋላ ተጠሪ ከሥራ የተሰናበተው በአመልካቹ ላይ ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኝነት ጉዳት በማድረሱ ምክንያት ስለሆነ ስንብቱ በሕብረት ስምምነቱ እና በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1//በ/ የተደገፈ ነው ሲል ወስኗል።

ይህ ውሣኔ ይግባኝ በቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ተሸሮ ተጠሪ የሦስት ወር ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ሥራው እንዲመለስ እንዲሁም ብር 100.00 ወጭና ኪሣራ እንዲከፈለው ተወስኗል።

አመልካች ተጠሪው ወደ ሥራ ሊመለስም ሆነ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈለው አይገባም በማለት አቤቱታውን ለዚህ ችሎት አቅርቧል። ተጠሪው ደግሞ በሰጠው መልስ ውዝፍ ደመወዙን የማላገኝበት የሕግ ምክንያት የለም በማለት ተከራክሯል። ወደ ሥራ መመለስን አስመልክቶ ስለቀረበው አቤቱታ የሰጠው መልስ ግን አለመኖሩን ማመልከቻው ያስረዳል።

ይህም ችሎት ጉዳዩን መርምሯል።

በክርክሩ ሊፈቱ የሚገባቸው ጭብጦችም የተጠሪ የሥራ ውል መቋረጥ በሕግ የተደገፈ ነው? ወይስ አይደለም? ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው መወሰኑን የሕግ መሠረት አለው የሚሉት መሆናቸውንም ተገንዝቧል።

ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው አመልካቹ የተጠሪን የሥራ ወ 25 ረጠው በቅርንጫፍ ሥራ አስኪያጅነቱ የየአለቱ ገቢ ተሰብስቦ ባንክ መግባቱን ማረጋገጥ ሲገባው በጊዜው ገንዘብ ያዥ የነበረው አቶ ስለሺ ታደሰ ባዘጋጀው የገንዘብ እና የባንክ መዝገብ ላይ በመፈረም ወይም ሳይፈርም በመተው ጉድለት እንዲፈጽም ረድቶታል በሚል ዋነኛ ምክንያት ነው። በየቀኑ ከሽያጭ የተሰበሰበውን ገንዘብ የመቆጣጠር ጉድለት ቢገኝ ገንዘብ ያገዢን መተማመኛ አስፈርሞ በመመሪያው መሠረት እርምጃ የመውሰድ እንዲሁም ገንዘቡ ባንክ ገቢ መደረጉን የማረጋገጥ ጉዳይ በሥራ መዘርዘሩ ላይ የተጠቀሰ የተጠሪ የሥራ ድርሻ መሆኑም በሥር ውሣኔ ተመልክቷል።

ተጠሪ ይህ ኃላፊነት እንዳለበት አልነደም። የሚከራከረው ገንዘብ ያገዢ እ.ኤ.አ. በሰኔ ወር 1999 ላደረሰው ጉድለት እርሱም ቢሆን ከሥራ አልተሰናበተም ይልቁንም በዚህ ጥፋቱ በተግላፅ ታልፏል። ሌሎች ጉድለቶች

ተገኝተዋል በተባለበት ጊዜ ደግሞ እኔ እረፍት ላይ የነበርኩ በመሆኑ አይመለከተኝም በሚል አይነት መሆኑን መዝገቡ ያሳያል። በመሰረቱ ገንዘብ ያሻገው እ.ኤ.አ. በሰኔ ወር 1999 አጉድሏል የተባለው ብር 6,221.93 ሲሆን በዚህ ጊዜ ተጠሪው በሥራ ላይ የነበረ መሆኑ አላከራከረም። እንዲሁም ተጠሪው ገንዘብ ያሻገው በዚህ ጥፋቱ በተግላጽ ብቻ ታልፏል በሚል በቀር እርሱ በዕለቱ ጉድለቱን በማግኘትና በመመሪያው መሠረት ተገቢውን በማድረግ የሥራ ድርሻውን በአግባቡ የተወጣ መሆኑን አላስረዳም። እንደውም በዚህ ረገድ ያቀረበው ክርክር የለም። ይህ ከሆነ ደግሞ ተጠሪው ያለበትን የሥራ ግዴታ ተወጥቷል ለማለት አይቻልም። ገንዘብ ያገዢ በዚህ ድርጊት በተግላጽ ታልፏል ማለቱም የእርሱን ኃላፊነትና ግዴታ የሚያስቀርለት አይሆንም።

እንግዲህ ክርክሩን አስቀድሞ የዳኘው የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ጉዳዩን ከፍ ሲል ከተጠቀሰው አግባብ በማየት ድርጊቱ ተጠሪው በአመልካች ላይ ጉዳት ማድረሱን ለማረጋገጥ ይበቃል የሚል መደምደሚያ ላይ ደርሷል። በዚህም ምክንያት ሌሎች በተጠሪው ተፈጽመዋል ወደተባሉ ጥፋቶች መሄድ እንደሚያስፈልግ በውሣኔው ጠቅሶታል። በሌላ በኩል ግን ጉዳዩን በይግባኝ ያየው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ተጠሪ በሥራ ላይ በነበረበት ጊዜ እንደተፈፀመ የተረጋገጠው ከላይ የተጠቀሰው የገንዘብ ጉድለት ተጠሪውን ከሥራ ለማሰናበት የሚበቃ መሆን አለመሆኑን አልመዘነም። በተጠሪ ተፈጽመዋል ወደተባሉ ሌሎች ጥፋቶች ዘ 26 ሂጻም አለመፈጸማቸውንም ለማጣራት አልሞከረም። ለፍርዱ መሠረት ያደረገው ገንዘብ ያሻገው ገንዘብ ባጎደለበት ጊዜ ተጠሪው ሥራ ላይ ስላልነበረ ወደ ሥራ ሲመለስ አልተቆጣጠርክም ተብሎ መሰናበቱ ትክክል አይደለም የሚለውን ምክንያት ነው። ይህ ደግሞ ፍ/ቤቱ በአመልካች የተነሱትን የክርክር ነጥቦች በሙሉ ቃኝቶ ፍሬ ነገሩን በማጥራት ፍርድ አለመስጠቱን የሚያመለክት ነው። እንዲሁም የሥር ፍርድ ቤቱ በጉዳዩ ፍሬ ነገር የደረሰበትን መደምደሚያ አሳማኝ ምክንያት ላይ ሳይመሰረት የለወጠው መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው።

ወደ ሕጉ ስንመለስ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1/ ስር ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ሊያቋርጡ የሚችሉ ምክንያቶች የተዘረዘሩ ሲሆን ለዚህ ጉዳይ አግባብነት የሚኖረው በአሰሪው ንብረት ወይም ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ እንደሚያቋርጥ የሚደነግገው አንቀጽ 27/1/በ/ መሆኑን ችሎቱ አምኖበታል። ችሎቱ እዚህ እምነት ላይ የደረሰው ጉዳዩን ከፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 1126 እና 1127 ጋር አገናዝቦ በማየትና # ገንዘብ ; አንዱ ግዙፍነት ያለው ተንቀሳቃሽ # ንብረት ; መሆኑን በመቀበል ነው። በተጨማሪም አንድ ሠራተኛ በአሰሪው የተሰጠውን ኃላፊነት ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት አንድን ነገር በማድረግም ይሁን ባለማድረግ ሳይወጣው ቢቀርና በዚህ ድርጊቱ ሌላው ሰው በአሰሪው ገንዘብ ላይ በቀጥታ ጉዳት እንደያደርሰ ተባብሮ ቢገኝ እራሱ በአሰሪው ንብረት ላይ ጉዳት እንደደረሰ ሊቆጠር ይገባዋል የሚል ትርጓሜ ለተጠቀሰው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1/በ/ በመስጠቱ ነው። ከፍ ሲል እንደተመለከተው ተጠሪው ሥራ ላይ በነበረበት ወቅት ገንዘብ ያሻገው ያደረሰውን የገንዘብ ጉድለት መቆጣጠር ሲገባው አልተቆጣጠረም። ይህ ደግሞ ቢያንስ በከባድ ቸልተኝነት በአመልካች ንብረት ላይ ቀጥተኛ ባልሆነ ሁኔታ ጉዳት ማድረሱን ያረጋግጣል። ስለሆነም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕገ ወጥ በማድረግ ተጠሪ ወደ ሥራ እንደመለስ መወሰኑ ከተጠቀሰው ድንጋጌ ጋር ያልተጣጣመ ሆኖ አግኝተነዋል።

ቀጥሎ ተጠሪ ከሥራ ከተሰናበተ ጊዜ ጀምሮ ያለው ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ሕጉ ይፈቅዳል ወይስ አይፈቅድም የሚለውን ነጥብ እናያለን። ከላይ እንደተጠቀሰው ፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ተጠሪ የሦስት ወር ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ተወስኗል። ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈል የታዘዘው ሥራ ያልተሠራው በሠራተኛው

ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ነው በማለትና የአዋጁን አንቀጽ 54/2/ መሠረት በማድረግ እንደሆነ ይታመናል። ይህም ውጤት በአንቀጽ 54/2/ ላይ የሠፈረው ድንጋጌ አባባልና መንፈስ የሚመለከተው የሥራ ውሉ ተቋርጦ የቆየን ሠራተኛ ነው ወይስ ከዚህ የተለየ አኳኋን ያለውን ሠራተኛ ነው የሚለውን ጥያቄ ያስነሳል። ይህንኑ ለመረዳት ለዚህ አንቀጽ መሠረት የሆኑትን የ53/1/ እና የ54/1/ን ድንጋጌዎች መመልከት ያስፈልጋል።

የአዋጁ አንቀጽ 53/1/ ደመወዝ ማለት # አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉ መሠረት ለሚያከናውነው ሥራ የሚከፍለው መደበኛ ክፍያ ; ነው በማለት ይደነግጋል። የአዋጁ አንቀጽ 54/1/ም እንደዚሁ በአዋጁ ወይም አግባብ ባለው ሕግ በተለየ አኳኋን ካልተወሰነ ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ መሆኑን በግልጽ ያስቀምጣል።

ከነዚህ ሁለት የተያያዙ የሕግ ድንጋጌዎች የደመወዝን ምንነት እና የአከፋፈል ሁኔታ መገንዘብ ይቻላል። በአንድ በኩል አንድ ሠራተኛ ደመወዝ የሚከፈለው ከውል የመነጨ ግዴታውን መፈፀም ሲችል እንደሆነ እናያለን። የሠራተኛ እና የአሠሪ ግንኙነት የሚመነጨው ሁለቱም ወገን ከሚገቡት ውል ነው። ይኸው ውል እንደማንኛውም ሌላ ውል ለሁለቱም ወገን መብት ያመነጫል ግዴታንም ይጥላል። ከነዚህ 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 የሚመነጨ 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።

ይህ አጠቃላይ መርህ እንደተጠበቀ ሆኖ ሕጉ ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራም ደመወዝ ሊከፈለው የሚችልበትን ሁኔታ በተለየ አስቀምጧል። በዚህም መሠረት በአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ከሁለት ሁኔታዎች አንዱ ተሟልቶ ከተገኘ ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራም አሠሪው ደመወዝ የመክፈል 28 ታ ተጥሎበታል። እነዚህ ሁኔታዎች አንደኛው ሠራተኛው ዝንጁ ሆኖ እያለ አሠሪው ለሥራው አስፈላጊ የሆነውን መሣሪያና ጥሬ እቃ ሳያቀርብለት የቀረ እንደሆነ ወይም ሁለተኛው ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራ የዋለው በራሱ ጉድለት ባልሆነ ምክንያት እንደሆነ የሚሉት ናቸው። እነዚህ ሁለት የተለዩ ሁኔታዎች ከሥራ ውልም ሆነ ከአጠቃላይ የውል መሠረታዊ መርሆዎችና ድንጋጌዎች ጋር ተያይዘው መተርጎም ይኖርባቸዋል።

ከላይ እንደተገለፀው የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት የሚመነጨው ከሥራ ውሉ ነው። የአሠሪ ደመወዝ የመክፈል ግዴታም የሚመነጨው እንዲሁ ከሥራ ውሉ ነው። በሌላ በኩል የሥራ ውል ቢኖርም ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ በመሆኑ ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራ ደመወዝ እንዲከፈለው ሊጠይቅ አይችልም። ሠራተኛው በርሱ በኩል ያለውን የመሥራት ግዴታ ሳይወጣ አሠሪው ደመወዝ የመክፈል ግዴታውን እንዲፈጽም ሊጠይቅ የሚችለው ከላይ ከተጠቀሱት ሁለት ምክንያቶች አንዱ መኖሩን በማስረዳት ነው። ስለዚህ በአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ያሉት ሁለት መስፈርቶች ተፈፃሚ ሊሆኑ የሚችሉት በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ያለው የሥራ ውል ፀንቶ በሚቆይበትና ሠራተኛው በሥራ ገበታው በሚገኝበት ጊዜ ብቻ ነው። የሥራ ውል በሌለበት ወይም የነበረ የሥራ ውል በተቋረጠበት ሁኔታ የአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ተፈፃሚ ሊሆን አይችልም።

የሥራ ውል በሁለቱም ወገን ሊከበር እንደሚገባና ሊቋረጥ የሚችለውም በሕጉ በሰፈሩ ምክንያቶች ብቻ እንደሆነ ግልጽ ነው። በሌላ በኩል አንድ አሠሪ በአዋጁ አንቀጽ 27 የተጠቀሱ ሁኔታዎች ተሟልተዋል ብሎ ሲያምን ያለማስጠንቀቂያ፤ በአንቀጽ 28 የተዘረዘሩት ሁኔታዎች ተሟልቷል ብሎ ሲያምን ደግሞ ሕጉን ተከትሎ

ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውሉን ማቋረጥ እንደሚችል ሕጉ ይደነግጋል። በዚህም መሠረት የሥራ ውልን ለማቋረጥ አሠሪው ክስ መመስረት ሳያስፈልገው የተናጠል እርምጃ የመውሰድ ሕጋዊ መብት አለው። አሠሪው በዚህ ረገድ የሰጠው ውሳኔ የሥራ ክርክርን መርምሮ የመወሰን ሥልጣን ባለው አካል ታይቶ እስካልተሻረ ድረስ በሁለቱም ወገን የነበረውን የሥራ ግንኙነት ቀሪ እንዲሆን ያደርጋል።

አሠሪው የሥራ ውሉን ያቋረጠው ሕግ በማይቀበለው ምክንያት የሆነ እንደሆነ ሠራተኛው ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ወደአለው አካል ማቅረብ መብት አለው። ጉዳዩ የቀረበለት አካል አሠሪው የወሰደው ውሳኔ ሕጉን መሠረት ያደረገ መሆኑን አለመሆኑን በመመርመር ውሳኔ መስጠት ይጠበቅበታል። ቀድሞውኑ አሠሪው የሥራ ውሉን ያቋረጠው በሕጉ መሠረት አይደለም ወደሚል መደምደሚያ ከደረሰ ለሠራተኛው የሚሰጠው መፍትሔ /remedy/ ሕጉ የሥራ ውል አለአግባብ ባቋረጠ አሠሪ ተፈጻሚ እንዲሆን የፈቀደውን መፍትሔ ብቻ ነው። የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 43 የሥራውል አለአግባብ ወይም ሕገወጥ በሆነ ሁኔታ ሲቋረጥ ለሠራተኛው የሚሰጠው መብት በአማራጭ ወደ ሥራ መመለስ ወይም እንደነገሩ ሁኔታ የካሳ ክፍያ የማግኘት መብት ብቻ ነው። ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ ከማድረግ በተጨማሪ ሠራተኛው ሥራው ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ ያለው ደመወዝ እንዲከፈለው የሚያዝ የሕግ አንቀጽ የለም። በመሆኑም አለአግባብ ከሥራ የተሰናበተ ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ ከማድረግ በተጨማሪ ሥራ ላይ ላልነበረበት ጊዜ ደመወዙ እንዲከፈለው ማድረግ ሕጉ አይፈቅድም። ከላይ እንደተገለፀው በመሠረቱ መክፈልም ከተቻለ ደመወዝ የሚከፈለው የሥራ ውል ላለው ሠራተኛ ነው። የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕገወጥ በሆነ መንገድ ነው ቢባል እንኳ የሥራ ውሉ ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ እንዲቀጥል ከማድረግ አልፎ ውሳኔው ወደ ኋላ ተመልሶ አሠሪው የሰጠውን ውሳኔ እንዳልተሰጠ መቁጠርና የሥራ ውል እንዳልተቋረጠ በማሰብ ሠራተኛው ሳይሠራ የቀረው በርሱ ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ነው ማለት የሚቻል አይደለም። ሠራተኛው በአሠሪው ውሳኔ ከሥራ እንዲሰናበት ከተወሰነበት ጊዜ ጀምሮ ሠራተኛው በፍርድ ወደ ሥራ እንዲመለስ በተወሰነበት ጊዜ መካከል የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት አለ ሊባል አይችልም። ለዚህ ጊዜ ደመወዝ እንዲከፈል ማዘዝም አይቻልም።

በአጠቃላይ ፍርድ ቤቱ አመልካች ውዝፍ ደመወዝ ይከፈል በማለት የሰጠው ውሳኔ አግባብነት በአላቸው የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎች ትክክለኛ ትርጉም ላይ የተመሠረተ አይደለም። በሌላ በኩል ፍርድ ቤቱ እያንዳንዱ ባለጉዳይ የሚያቀርበውን የሕግ ክርክር መርምሮ ውሳኔ የመስጠት ኃላፊነት አለበት። ተከሣሾች ወገን በሕግ ነጥብ ላይ መልስ ሰጥቶ ባይገኝ ደግሞ የሕግ ጉዳይ የቀረበለት ፍ/ቤት በአራሱ አነሳሽነት በጉዳዩ ጭብጥ ይዞ ውሳኔ ይሰጥበት ዘንድ ይጠበቅበታል። ውዝፍ ደመወዝ መክፈል አለበት ወይስ የለበትም የሚለው ነጥብ የሕግ ጥያቄ እንደመሆኑ መጠን ፍርድ ቤት ከተከሳሹ ወገን የቀረበለት ክርክር ያልነበረ ቢሆን እንኳ ተገቢውን ምላሽ እንዲሰጥበት ያስፈልጋል።

#### ው ሣ ኔ

1. የተጠሪ የሥራ ውል መቋረጥ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1//በ/ የተደገፈ ስለሆነ ወደ ሥራ ሊመለስ አይገባም በማለት ተወስኗል።
2. እንዲሁም ይህ ችሎት አግባብነት ያላቸውን የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎች በመተርጎም ሕጉ አንድ የሥራ ውል በአሰሪው አነሳሽነት በተቋረጠበትም ሆነ የተቋረጠው ከሕግ ውጭ ነው በሚል ውሳኔ በሚሰጥበት ሁኔታ ሠራተኛው ያልሰራበትን ጊዜ ደመወዝ እንዲያገኝ የሚፈቅድ አይደለም የሚል መደምደሚያ ላይ በመድረሱ ተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈለው አይገባም በማለት ተወስኗል።

3. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 16329 ሐምሌ 16 ቀን 1996 ዓ.ም. በዋለው ችሎት ተጠሪ የሦስት ወር ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ሥራ እንዲመለስ የሰጠው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል። ይኸው ይፃፍ።

#### የሐሳብ ልዩነት

እኔ ስሜ በተራ ቁጥር 5 ላይ የተመለከተው ዳኛ በዚህ ጉዳይ የአሁኑ ተጠሪ ለፈፀመው ተግባር የሥራ ውሉ እንዲቋረጥ በማለት በአብላጫው ድምፅ በተሰጠው መደምደሚያ የምስማማ ቢሆንም፤ አብላጫው ድምፅ ተጠሪ ፈፀመ ለተባለው ተግባር ለውሣኔው ዋቢ አድርጎ የጠቀሰው አንቀጽ 27/1/ /በ/ በተጠሪ ተፈፀመ ከተባለው ድርጊት ጋር ግንኙነት የሌለው በመሆኑ በዚህ የህግ ድንጋጌ ሊሸፈን ባልተገባው ነበር እላለሁ።

የተጠሪ የሥራ ውል በአሰሪው እንዲቋረጥ የተደረገው ተጠሪ ሥራ አስኪያጅ ሆኖ በሚሠራበት ቅርንጫፍ በሥራ የሚገኘውን ገንዘብ ያሻገር በተገቢው ሁኔታ ባለመቆጣጠሩ የአሠሪው ድርጅት ገንዘብ እንዲመዘብር ምክንያት ሆኖአል በሚል ነው። አብላጫው ድምፅ ይህ አይነቱ ድርጊት በአዋጁ አንቀጽ 2<sup>31</sup> ሥር ይጠቃለላል በማለት መደምደምያ ላይ ደርሷል። ምንም እንኳን በዚህ አንቀጽ #ንብረት፣ የሚለው ቃል አገላለጽ #ገንዘብን፣ የሚያጠቃልል መሆኑን ብስማማበትም በዚህ ጉዳይ ተመዝግቦሯል ወይም ሌላ ሰው ጥቅም እንዲውል ተደርጓል የተባለን የአሠሪ ገንዘብ ሆነ ተብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት በአሠሪ ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስን በሚመለከተው አንቀጽ ሥር ይጠቃለላል ብሎ ማለት አግባብ ሆኖ አላገኘሁትም።

በአብላጫው ድምፅ የተጠቀሰው የሕግ አንቀጽ የአሰሪውን ንብረቶች በተለይ በማምረት ተግባር ውስጥ ቀጥተኛ ግንኙነት የሚኖራቸውን ንብረቶች ሆነ ተብሎ ወይም በሚያስቀጣ ቸልተኝነት ከሚፈፀሙ የጉዳት ተግባሮች ለመጠበቅ የተደነገገ ድንጋጌ እንጂ የሥራ ተግባርን በመጣስ / Neglect of Duty/ የሚፈፀሙ መሰል የገንዘብ ብክነቶችን የሚሸፍን አይደለም በማለት በመደምደሚያ ሃሳቡ ተስማምቼ በሕጉ አተረጓጎም ላይ በሃሳብ ተለይቻለሁ።

- ዳኞች፡ - 1. አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ  
2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
3. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
4. ወ/ሮ ደስታ ገብሩ  
5. አቶ አሰግድ ጋሻው

**አመልካች፡** - ንብ ትራንስፖርት አ.ማ

**መልስ ሰጪ፡** - አቶ ተገኑ መሸሻ

የስራዎች አገልግሎት መስጠትን የሚመለከቱ ውሎች ለሰራተኛው ስለማገባው የደመወዝ መብት ስራ ላልተሰራባቸው ቀናት ደመወዝ ስላለማግኘት - ስለ ስራ አለመኖር /በድርጅት ውስጥ የስራ መሪ ስለሆነ ሰራተኛ/ - የፍትሐብሔር ሕግ ቁጥር 2534፣ 2540፣ 2541/1/

መልስ ሰጪ በአመልካች ድርጅት ውስጥ በቴክኒክ ዋና ክፍል ኃላፊ ሆኖ ስራ ከስራ ከመሰናበቱ በፊት ታግጄ በቆየሁበት ከታህሣሥ 23 ቀን 1994 ዓ.ም. ጀምሮ እስከ ሰኔ 5 ቀን 1995 ዓ.ም. ድረስ ያለው ደመወዜ እንዲከፈለኝ በማለት በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ያቀረበውን ክስ ፍ/ቤቱ ተቀብሎ መ/ሰጪ የጠየቀው ገንዘብ እንዲከፈለው ውሣኔ በመስጠቱና ውሣኔውም በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመጽናቱ የቀረበ አቤቱታ

**ውሣኔ፡** - የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሰጠውና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ያጸናው ውሣኔ ተሸሯል።

1. በድርጅት ሥራ መሪና በድርጅቱ መካከል ያለ የስራ ክርክር የሚዳኘው በፍትሐብሔር ህጉ የስራ አገልግሎትን መስጠት ስለማመለከቱ ውሎች ከቁጥር 2512 እና ተከታታዮቹ በተደነገጉት ህጎች መሠረት ነው።
2. የስራ መሪ ደመወዝ ለተሰራ ስራ ብቻ የሚከፈል እንጂ ላልተሰራ ስራ የሚከፈል አይደለም።
3. የስራ መሪው አንድም የስራ አገልግሎት ባይሰጥም እንኳን ይኸው ሁኔታ አሰሪው ስራ ሳይሰጠው በመቅረቱ ወይም እንዳይሰራ በመከልከል የተነሳ እንደሆነ ደመወዙን ለማግኘት መብት የለው ውሎ ባልታገደበት ወይም ባልተቋረጠበት ጊዜ ሠራተኛው /የስራ መሪው/ ስራ ላይ ሆኖ ነገር ግን አሰሪው ሥራ ሳይሰጠው ወይም እንዳይሰራ በከለከለው ጊዜ እንጂ ሠራተኛው ከስራና ከደመወዝ ታግዶ የስራ አገልግሎት ላልሰጠባቸው ጊዜያት አይደለም።



- ዳኞች፡ - 1. አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ  
2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
3. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
4. ወ/ሮ ደስታ ገብሩ  
5. አቶ አስግድ ጋሻው

**አመልካች፡** - ንብ ትራንስፖርት አ.ማ

**መልስ ሰጪ፡** - አቶ ተገኑ መሸሻ

ለዚህ የሰበር አቤቱታ መነሻ የሆነው ጉዳይ የተጀመረው በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ነው።

በሥር ፍ/ቤት የአሁን ተጠሪ ከሆነ ሲሆን አመልካቹ ተከላክሎ ነበር።

የተሰጠው የሥራ ክስ በድርጅቱ ውስጥ የቴክኒክ ዋና ክፍል ሀላፊ ሆኔ ስሠራ ከታህሣሥ 23/94 ዓ.ም. ጀምሮ ከሥራ ታግጄ ከቆየሁ በኋላ ሰኔ 5/95 የተፃፈ የስንብት ደብዳቤ ተሠጥቶኛል ስለዚህ ከታገድኩበት ጊዜ አንስቶ እስከተሠናበትኩበት ጊዜ ድረስ ያለው የ17 ወር ከ15 ቀን የተጣራ ደመወዜ 23.500 (ሃያ ሦስት ሺህ አምስት መቶ ብር) ወጪና ኪሣራ ተጨምሮ ይከፈለኝ የሚል ነው።

የሥር ተከላክሎ ማለትም ተጠሪው ቀርቦ የይርጋ መቃወሚያ አንስቶ በብይን ውድቅ የተደረገበት ቢሆንም ፍሬ ጉዳዩን በተመለከተ ከሆነ ከሥራ የተሠናበተው ድርጅቱን የሚገዛ ተግባር የፈፀመ መሆኑን በመግለጽ ሥራ ላልሠራበት ጊዜ ደመወዜ ሊከፈለው እንደማይገባ ይከፈለው ቢባል እንኳ ከ3 ወር ደመወዝ ሊበልጥ እንደማይችል በመግለጽ ተከራክሯል።

ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤትም ከሆነ የሥራ መሪ እንደመሆኑ በፍ/ህጉ ላይ የሥራ መሪን ከሥራ ስለማገድ የተደነገገ ድንጋጌ የለም፤ በድርጅቱ የውስጥ ደንብ ስለመኖሩና በውስጥ ደንቡ መሠረት ስለማገዱ አላስረዳም በመልስ የዘረዘራቸውን ተግባራት ከሆነ ፈጽመዋል ቢባል እንኳ ከሥራና ከደመወዝ ለማገድ በቂ ምክንያቶች አይደሉም በፍ/ሕ/ቁጥር 2574/1 ሠራተኛው አገልግሎት ባይሰጥም ይህ የሆነው በአሠሪው ምክንያት ከሆነ ደመወዝ የመክፈል ግዴታ አለበት፤ የ3 ወር ደመወዝ ብቻ ሊከፈላቸው ይገባል የሚለው የተከላከለ ክርክር በፍ/ሕ/ቁጥር 2574/2/ የተመለከተው የ3 ወር ደመወዝ ክፍያ የሥራ ውሉ ለተቋረጠበት እንጂ የሥራ ውሉ ለታገደበት ጊዜ የሚመለከት አይደለም በማለት ክስ የቀረበበትን ገንዘብ ተከላክሎ ለከላከለ እንዲከፍል ውሣኔ ሰጥቷል።

አመልካቹ በዚህ ውሣኔ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት ቢያቀርብም በፍ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 337 መሠረት ይግባኝ ተሠርዞታል።

አመልካቹ የሥር ፍ/ቤቶች ውሣኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ስላለበት ይታረምልኝ ሲል በ14/5/97 የተፃፈ የሰበር አቤቱታ አቅርቧል።

የአቤቱታው ፍሬ ቃል ተጠሪው በ5/10/95 እና በ5/2/95 ተጽፎ የተሰጣቸው ደብዳቤ የሥራ ስንብት ሃይሆን የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት መሆኑን የሥር ፍ/ቤት በአግባቡ አልመረመረም።

አመልካች ተጠሪን ከሥራ ለማገድ ምክንያት ያደረገው በድርጅቱ ሥራና ገንዘብ ላይ በተለያዩ ጊዜያት ጉዳት ማድረግቸውን የሚያመለክቱ ናቸው። ፍ/ቤቱ የፍ/ሕ/ቁጥር 2575 ስለ ሥራ ውል መቋረጥ እንጂ ስለ ሥራ

ውል ማገድ የሚመለከት አይደለም ያለው ያለአግባብ ነው፤ ተጠሪው በእገዳ ላይ ለቆዩበት ጊዜ ሥራ እንዳይሠሩ የከለከላቸው ድርጅቱ ነው ተብሎ ደመወዙ ይከፈለው መባሉ ስህተት ነው ምክንያቱም የፍ/ሕ/ቁጥር 2540 ሥራ ላልተሠራባቸው ቀኖች ሠራተኛው ደመወዝ ለማግኘት መብት የለውም የሚለውን የሚቃረን ነው። የፍ/ህግ ቁጥር 2574/2/ ከ3 ወር የማይበልጥ ክፍያ እንዲከፈል የደነገገው የሥራ ውል ሲቋረጥ ብቻ ነው ተብሎ የተሰጠው ትርጉም ስህተት ነው በአጠቃላይ የሥር ፍ/ቤቶች ውሣኔ መሠረታዊ የሕግ ሥህተት ያለበት ስለሆነ ውሣኔዎቹ ተሽረው ወጪና ኪሣራ ተከፍሎን እንሠናበት የሚል ነው።

የሰበር አቤቱታ ማመልከቻው ለተጠሪው ደርሶ ሚያዝያ 19/1997 ዓ.ም. በተባረ መልስ የአመልካች የሰበር አቤቱታ የሕግ ስህተት መፈፀሙን አይገልጽም፤ የ6 ወር የጊዜ ገደብ የከሣሽን የጥቅም ጥያቄ በይርጋ አያግደውም፤ ተጠሪው በጥፊት ተከስሮ አላውቅም፤ ባልተቀጣሁበት ጉዳይ ጥፋት ነው ተብሎ ለሠበር አቤቱታ መቅረቡ የለአግባብ ነው፤ ተጠሪ በ5/10/95 እና በ5/2/95 የተባረው የሥራ የምስክር ወረቀት እንጂ የሥራ ስንብት ደብዳቤ አይደለም ያሉት የፍራ ነገር ክርክር እንጂ የህግ ስህተት መሆኑን አያመለክትም፤ አመልካች መ/ቤት ከሥራና ከደመወዝ ያለበቂ ምክንያት አግደውና አሰናብተው ስለአጉላሉኝ በደሉ ታይቶ የተሰጠው ውሣኔ የሕግ ስህተት ሳይሆን የፍራ ነገር ክርክር ነው፤ በፍ/ሕግ ቁጥር 2540 ሥራ ላልተሠራባቸው ቀኖች ደመወዝ ሊከፈለው አይገባም ለተባለው ተጠቃሽ ህግ ሠራተኛው ሥራውን በራሱ ፍላጎት ሣይሠራ ሲቀር እንጂ አሠሪው ሥራ ሲከለክለው የሚጠቀስ አይደለም፤ የፍ/ሕግ ቁጥር 2574/2/ ለኪሣራ እንጂ ውዝፍ ደመወዝን የሚመለከት አይደለም፤ ከዚህ ጉዳይ ጋርም ግንኙነት የለውም ስለሆነም ጥያቄው ከበቂ ኪሣራ ጋር ተሠርቶ እንድሠናበት በማለት ሲከራከር አመልካቹ አቤቱታውን በማጠናከር የመልስ መልሱን አቅርቧል።

በግራ ቀኙ መካከል የቀረበው ክርክር ከፍ ብሎ በዝርዝር የተመለከተው ሲሆን፤ በኛ በኩል ተጠሪው ከሥራ ታግዶ ለቆየበት ጊዜ ደመወዙ ይከፈለው መባሉ ተገቢ መሆኑን አለመሆኑን አግባብ ካላቸው ሕጎች ጋር በማገናዘብ መርምረናል። ተጠሪው በአመልካቹ ድርጅት ውስጥ የሥራ ሙሉ ሲሠራ የነበረ በመሆኑ የአመልካችና የተጠሪው የሥራ ክርክር የሚዳኘው በፍትሐብሔር ሕጉ በአንቀጽ 35 ሥራ አገልግሎትን መስጠት ስለሚመለከቱ ውሎች ከቁጥር 2512 እና ተከታታይዎቹ በተደነገጉት ሕጎች መሠረት ነው።

የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የአሠሪን የሥራ ውል ስለማቋረጥ እንጂ አሠሪን ከሥራ ስለማገድ በፍ/ብሔር ሕጉ የተቀመጠ ድንጋጌ የለም ካለ በኋላ በፍ/ሕግ ቁጥር 2541/1/ መሠረት አመልካቹ ተጠሪውን ከሥራና ከደመወዝ አግዶ ለቆመባቸው ወራቶች ደመወዙን ይከፈለው ሲል ወስኗል።

በመሠረቱ ከፍ/ሕግ ቁጥር 2534 ድንጋጌ በግልጽ መረዳት የሚቻለው ደመወዝ ለተሠራ ሥራ ብቻ የሚከፈል እንጂ ላልተሠራ ሥራ የሚከፈል አይደለም።

የፍ/ብሔር ሕግ ቁጥር 2540 ይህንኑ የሕጉን መርህ በመከተል ሥራ ላልተሠራባቸው ጊዜያት ወይም ቀናት ሠራተኛው ደመወዝ ለማግኘት መብት የለውም በማለት ግልጽ ድንጋጌ አስፍሮ ይገኛል።

ይሁንና የፍ/ሕግ ቁጥር 2541/1/ ሠራተኛው አንድም የሥራ አገልግሎት ባይሠጥም እንኳን ይኸው ሁኔታ አሠሪው የሥራ ሣይሠጠው በመቅረቡ ወይም እንዳይሠራ በመከለከሉ የተነሣ የሆነ እንደሆነ ደመወዙን ለማግኘት መብት አለው ሲል ሠራተኛው የሥራ ውሉ ባልታገደበት ወይም ባልተቋረጠበት ጊዜ ሥራ ላይ ሆኖ ነገር ግን አሠሪው ሥራ ሣይሠጠው ወይም እንዳይሠራ በከለከለው ጊዜ የሚያገለግል እንጂ ሠራተኛው ከሥራና ከደመወዝ ታግዶ የሥራ አገልግሎት ላልሠጣባቸው ጊዜያት ደመወዝ እንዲከፈለው የሚፈቅድ ድንጋጌ አይደለም።

ስለሆነ የሥር ፍ/ቤቶች ውሣኔ ብቻ ብለው በተመለከቱት የፍ/ብሔር ድንጋጌዎች አተረጓጎም ረገድ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈፀመባቸው በመሆኑ ሊሻሩ ይገባል ብለናል።

### ውሣኔ

የፌ/ከፍ/ፍ/ቤት በመ/ቁጥር 34240 በ5/5/97 የሠጠው ውሣኔ እና የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት በመ/ቁ 1119 በ1-2-97 የሠጠው ውሣኔ በፍ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት የተሻሩ ስለሆነ የውሣኔው ግልባጭ ለሥር ፍ/ቤቶች ይድረሳቸው መዝገቡ ተዘግቷል ለመ/ቤት ይመለስ።

የመ.ቁ. 15815

ታህሣሥ 10 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች፦ አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን እቁበዮናስ

አመልካች፦ አርሲ እርሻ ልማት ድርጅት- ቃሲም ፈጂስ ቀረበ

ተጠሪ፦ አቶ ሰለሞን አበበ- አልቀረበም

የስራ ክርክር - ስለ ማኔጅመንት አባል የሆነ ሰው የስራ ስንብት፤

ስለ ስራ ስንብት እና መመለስ፤ የካሳ ክፍያ እና ማስጠንቀቂያ የፍ/ብ/ሀ/ቁ 2570፤ 2573፤ 2574፤ 2571

የኦሮሚያ ክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የአሁን ተጠሪን አመልካች ከስራ ያባረረው ህጉን ተከትሎ ባለመሆኑ የተቋረጠበት ጥቅማ ጥቅም ተከፍሎት ወደ ስራ ሊመለስ ይገባል በማለት በአርሲ ዞን ከፍ/ቤት የተሠጠውን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ።

**፱ ሷ ኔ፦** የአርሲ ዞን ከፍ/ቤት የሰጠውና የኦሮሚያ ክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ያጸናው ውሳኔ ተሸሯል።

1ኛ. በስራ አመራር ላይ ያሉ አባላት የስራ ውላቸው ቢቋረጥ የሚያገኙት መፍትሔ በአሠሪ ሠራተኛ አዋጅ የሚሸፈኑ ሠራተኞች ከሚያገኙት መፍትሔ የተለየ ነው።

2ኛ. በአመራር ላይ ያለው ሠው ያለበቂ ምክንያት ያለማስጠንቀቂያ ቢባረር የሶስት ወር ደመወዝ ካሳ ይሠጠዋል እንጂ ወደ ስራ ሊመለስ አይችልም።

ዳኞች፦ አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልላሁ ደርጅ

ወ/ሮ ስጌዬ ዓለሙ

አቶ መስፍን እቁበዮናስ

አመልካች፦ አርሲ እርሻ ልማት ድርጅት- ቃሲም ፈጂስ ቀረበ

ተጠሪ፦ አቶ ሰለሞን አበበ- አልቀረበም

#### ፍ ር ድ

ይህ ክርክር የተጀመረው በኦሮሚያ አርሲ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት ነው። ክሱን የመሠረተው ተጠሪው ሲሆን አቤቱታውም በአጭሩ አመልካች በ1989 ዓ.ም የወጣውን የማኔጅመንት መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 37(1) በመተላለፍ ከስራ ያሰናበተኝ በመሆኑ የቀረብኝ ጥቅማ ጥቅም ተከፍሎኝ ወደ ስራ እንድመለስ ይወስንልኝ የሚል ነው። ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤትም ግራ ቀፂን በጉዳዩ ከአከራከረ በኋላ የተጠሪ የስራ ስንብት ደንቡን ተከትሎ ያልተፈፀመ ስለሆነ የተቋረጠበት ጥቅማ ጥቅም ተከፍሎት ወደ ስራ ሊመለስ ይገባል በማለት ወስኗል። ይህ ውሣኔም ጉዳዩን በይግባኝ ባየው የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍ/ቤት ፀንቷል።

በመቀጠል አቤቱታ የቀረበለት ይህ ችሎትም የግራ ቀፅን ክርክር መርምሯል።

አንድ የማኔጅመንት አባል የሆነ ሰው ከሥራ ቢሰናበት ስንብቱ ሥርዓቱን የተከተለ አይደለም በማለት ወደ ስራ እንዲመለስ መወሰንን ሕጉ ይፈቅድዋል? ወይስ አይፈቅድውም? የሚለው ነጥብ በጉዳዩ ምላሽ ሊያገኝ የሚገባው ነጥብ መሆኑንም ተገንዝቧል።

ተጠሪ ከአስተዳደሩ ክፍል የሚፈረጅ ሰራተኛ መሆኑ አላከራከረም። ከስራ የተሰናበተውም በድርጅቱ የስራ አመራር ቦርድ በተሰጠ ውሣኔ መሆኑ በስር ውሣኔ ተመልክቷል። እንዲሁም በአስተዳደር መተዳደሪያ ደንቡ መሠረት ተጠሪ ፈፅሞታል የተባለው ጥፋት አስቀድሞ በኮሚቴ ከዚያ ደግሞ በይግባኝ በስራ አመራር ቦርድ ታይቶ ውሣኔ ሊያገኝ ሲገባው ተጠሪው በቀጥታ በቦርዱ ከስራ እንዲሰናበት መወሰኑ በደንቡ የተቀመጠውን ሥርዓት የጠበቀ አይደለም በሚል ምክንያት ከፍ ሲል የተጠቀሰው ውሣኔ በስር ፍርድ ቤቶች መስጠቱን መዝገቡ ያስረዳል።

በመሠረቱ የስር ፍርድ ቤቶች ለውሣኔያቸው መሠረት ያደረጉት የአስተዳደር መተዳደሪያ ደንቡን መሆኑ በግልጽ የሚታይ ነው። ይህ የአስተዳደር መተዳደሪያ አንድ የአመራር አባል ጥፋት ፈጽሟል ቢሰኝ የጥፋቱ መፈፀም አለመፈፀም ተጣርቶ እርምጃ የሚወሰድበት ሥርዓት የተቀመጠበት ደንብ መሆኑንም ከውሣኔያቸው መንፈስ መረዳት ይቻላል። ፍርድ ቤቶቹ ተጠሪ ከስራ የተሰናበተበትን ሁኔታ ከደንቡ ጋር በማገናዘብ ስንብቱ በደንቡ የተመለከተውን ሥርዓት ያከበረ አይደለም የሚል ማጠቃለያ ላይ መድረሳቸውም ከፍ ሲል ተጠቅሷል። እንግዲህ የተጠሪ የስራ ስንብት ደንቡን የተመሠረተ መሆኑን አለመሆኑን ለመለየት የክርክሩን ፍሬ ነገር ማጥራት ያስፈልጋል። ይህ ደግሞ የዚህ ችሎት የስራ ድርሻ ባለመሆኑ የስር ፍርድ ቤቶች ስንብቱ ደንቡን የተከተለ አይደለም ሲሉ በፍሬ ነገሩ ረገድ የደረሱበትን መደምደሚያ ይህም ችሎት ተቀብሎታል።

በሌላ በኩል ግን በአስተዳደር መተዳደሪያ ደንቡ መሠረት ያልተፈፀመ የስራ ስንብት ለሰራተኛው ወደ ስራ የመመለስን መፍትሔ ሊያስጠው የመቻል አለመቻሉ ጉዳይ የሕግ ጥያቄን የያዘ ነውና በዚህ ችሎት ሊዳኝ ይገባዋል። ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው የስር ፍ/ቤቶች ተጠሪ ወደ ስራ እንዲመለስ ይወስኑ እንጂ ይህንኑ እንዲወስኑ ያስቻላቸው የደንቡን አንቀጽ በውሣኔያቸው አልጠቀሱም። አሊያም ደንቡ በስሩ ከተመለከተው ስርዓት ውጭ ከስራ የተሰናበተን ሰራተኛ ወደ ስራ የመመለስ አላማ ያለው መሆኑን አላረጋገጡም። እንዲሁም ተጠሪ የአስተዳደር

መተዳደሪያ ደንቡ ከስርዓት ውጭ የተናበተ የአመራር አባል ወደ ስራ ይመለስ ዘንድ የሚፈቅድ ነው ሲል ያቀረበው ክርክር የለም። ይህ ደግሞ ፍርድ ቤቶች ተጠሪ ወደ ስራ ይመለስ ሲሉ ለደረሱበት መደምደሚያ በደንቡ የተፈቀደ መፍትሄን መነሻ አለማድረጋቸውን ለማመልከት ይበቃል። ፍርድ ቤቶች ያስደገፉት ሕግ ሣይኖር የደረሱበት ይህን ይህ ማጠቃለያም አሳማኝነት የሚጎድለው ሆኖ አግኝተነዋል።

ስለሆነም ጉዳዩ ለክርክሩ አግባብነት ከአለው የፍ/ብ/ሕጉ ድንጋጌዎች አኳያ ሊመረመር የሚገባው መሆኑን አምነንበታል። በመሠረቱ ተጠሪ የስራ አመራር አባል በመሆኑ ከአመልካች ጋር የፈፀመው ያልተወሰነ ጊዜ የሰራ ውል ከሁለቱ በአንዳቸው የሁለት ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ሊቋረጥ እንደሚችል ከፍ/ብ/ሕ/ቁ.2570 እና 2571 ላይ መረዳት ይቻላል። አንድ አሰሪ የስራ ውሉን ያቋረጠበት በቂ ምክንያት ከሌለው ደግሞ ለሰራተኛው የሦስት ወር ደመወዙን የመክፈል ግዴታ እንዳለበት በዚሁ ሕግ አንቀጽ 2573 እና 2574 ላይ ተደንግጎ ይገኛል። እነዚህ ድንጋጌዎች እንደ ተጠሪ ያሉ የስራ አመራር አባላት የፈፀሟቸው የስራ ውሎች ያለበቂ ምክንያት እንኳ ሊቋረጡ እንደሚችሉ የሚያስገነዝቡ ናቸው። የስራ ውሉ መቋረጥ በአሰሪው በኩል በቂ ምክንያት ያልተሰጠበት ከሆነም ሰራተኛውን ወደ ስራ የመመለስ መፍትሄ የሚያስገልጽ ሣይሆን ካሳ ተቀብሎ ይሰናበት ዘንድ የሚፈቅዱለት ናቸው። ይህም የሚያሳዩን በሥራ አመራር ላይ የሚገፅ ሰዎች የሥራ ውላቸው ሊቋረጥ የሚያገልግል ሕጋዊ መፍትሄ (remedy) ሌሎች በአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ የሚሸፈኑ ሰራተኞች ከሚያገልግሉ መፍትሄ የተለየ መሆኑን ነው። ፍርድ ቤቶች ለአንድ መብቱ ተነካ ለሚል ወገን የሚሰጡት መፍትሄ ደግሞ በሕጉ ላይ የተመሠረተ መሆኑን ይኖርበታል። ከተጠቀሱት ሕጎች ለመገንዘብ እንደሚቻለው የሥራ አመራር ላይ ያለ ሰው ሕጉ በማይፈቅደው ምክንያት እንኳን ከሥራ ቢሰናበት ፍርድ ቤት ወደ ሥራው እንዲመለስ ለማድረግ የሚያስችለው የሕግ ድጋፍ የለውም። ሕጉ መብት ካሳ መቀበል ብቻ ነው።

በተያዘው ጉዳይ ተጠሪ በቦርድ ውሣኔ ከስራ መሰናበቱ እንጂ አመልካቹ የሁለት ወር ማስጠንቀቂያ በመሰጠት የስራ ውሉን ያቋረጠው መሆኑን አልተረጋገጠም። እንዲሁም ተጠሪው ለስንብቱ ምክንያት የተደረጉትን መስሪያ ቤቱን በቅንነት ለማገልገል ፈቃደኛ አይደለም። የበታች ሰራተኞችን ይንቃል ትእዛዞች አይቀበልም... ወዘተ በሚል በአመልካች የተጠቀሱትን ጥፋቶች መፈፀም አለመፈፀሙም በስር ፍርድ ቤቶች አልተረጋገጠም። በሌላ በኩል ግን የሥር ፍርድ ቤቶች የተጠሪ የስራ ስንብት የአስተዳደር መተዳደሪያ ደንቡን ተመስርቶ የተፈፀመ አይደለም የሚል ማጠቃለያ ላይ የደረሱ ሲሆን ይህም ችሎት ፍርድ ቤቶች በጉዳዩ ፍሬ ነገር የደረሱበትን የተጠቀሰውን ማጠቃለያ ተቀብሎታል። እነዚህ በጉዳዩ የሚታዩት ፍሬ ነገሮች ተዳምረው ሲመዘኑም አመልካች የተጠሪን የስራ ውል ለማቋረጥ በቂ ምክንያት አልነበረውም ለማለት ያህል የሚበቁ መሆናቸውንም አምናበታል። ይህም ተጠሪው ማስጠንቀቂያ ያልተሰጠው በመሆኑ ምክንያት የሁለት ወር ደመወዝ የስራ ስንብቱ በበቂ ምክንያት ያልተደገፈ በመሆኑ ምክንያት ደግሞ ቢበዛ የሦስት ወር ደመወዝ በካሳ መልክ እንዲያገኝ የሚያስችለው እንጂ ወደ ስራ እንዲመለስ የሚያደርገው አይደለም። ስለሆነም የስር ፍርድ ቤቶች ተጠሪው ወደ ስራ እንዲመለስ የሰጡት ውሣኔ ከፍ ሲል ከተጠቀሱት የፍትሐብሔሩ ድንጋጌዎች ጋር ያልተጣጣመ ነው።

**ው ሣ ኔ**

1. የተጠሪ የስራ ውል መቋረጥ በፍ/ብ/ሕ/ቁ.2570(1) የተደገፈ ነውና ወደ ሥራ ሊመለስ አይገባም።
2. ይሁን እንጂ አመልካች የተጠሪን የስራ ውል ያቋረጠበት በቂ ምክንያት ስለሌለው በፍ/ብ/ሕ/ቁ.2573 እና 2574 መሠረት የሦስት ወር ደመወዝ በካሳ መልክ እንዲከፈለው ተወስኗል።
3. በተጨማሪም ተጠሪው የሁለት ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ያልተሰጠው በመሆኑ በፍ/ብ/ሕ/ቁ.2570(2) እና 2571 መሠረት የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈለው ተወስኗል።
4. የአርሲ ዞን ከፍተኛ ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 38/95 የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍ/ቤት ደግሞ በመ.ቁ. 2339/95/016 ግንቦት 3 ቀን 1995 ዓ.ም የሰጠት ውሣኔ ተሸሯል።

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች፡- የኦሮሚያ ገጠር መንገዥ ባለሥልጣን

ተጠሪ፡- ወ/ሮ ሮማን ደምሴ

የስራ ክርክር - ይርጋ - አላግባብ ተቋርጧል የተባለን የስራ ውል ክስ መቅረብ ስላለበት የጊዜ ገደብ - የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 162(1)

አመልካች ያቀረበውን ጥያቄ በመቀበል የኦሮሚያ ክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ተጠሪ ወይ ስራዋ እንድትመለስ እና ጥቅማ ጥቅሞቹ እንዲጠበቁለት በማለት የደቡብ ምዕራብ ሸዋ ዞን ከፍተኛ ፍርድ ቤት እና የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት የዓለም ገና ወረዳ ፍርድ ቤት ጉዳዩ በይርጋ ይታገዳል በማለት የሠጠውን ውሳኔ በመሻር የሠጡትን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ።

**፱ ሷ ፮** ፡- የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት፣ የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት እና የደቡብ ምዕራብ ሸዋ ዞን ከፍ/ቤት የሰጡት ውሳኔ ተሽሯል።

1ኛ. የስራ መደብ ያልተቋረጠ ከሆነ ወደ ስራ ልመለስም ሆነ የውል አበል ክፍያ ይገባኛል የሚል ጥያቄ የይርጋ ዘመን አቆጣጠር በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 162(1) ስር ከተመለከተው አጠቃላይ የይርጋ ድንጋጌ እንጂ በተለይ ከተደነገጉት ንዑስ አንቀጽ (2) እና (4) ስር የሚወድቅ አይደለም።

2ኛ. አንድ ሠራተኛ ከስራና ከደመወዝ ከዘጠና ቀን በላይ ከታገደ የስራ መቋረጡ ባይገለፅለትም መብቱን ለመጠየቅ ክስ ለማቅረብ የሚቻለው የዕግድ ጊዜ ከሚያበቃበት ጊዜ አንስቶ በአንድ አመት ጊዜ ውስጥ ነው።

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች፡- የኦሮሚያ ገጠር መንገዥ ባለሥልጣን - ሰላማዊት ኃይሉ ቀረበች

ተጠሪ፡- ወ/ሮ ሮማን ደምሴ - ቀረበች

#### ፍርድ

ይህ ጉዳይ ዓለም ገና ወረዳ ፍርድ ቤት ተጠሪ በአመልካች ላይ ጥቅምት 19 ቀን 1995 ዓ.ም በመሠረተችው ክስ የተጀመረ ነው። የክሱም ይዘት አመልካች ከሕዳር 14 ቀን 1993 ዓ.ም እስከ ጥር ወር 1993 ዓ.ም ድረስ በፖሊስ ቁጥጥር ስር እንደውል ከአስደረገ በኋላ አዲት ይደረግና ትመለሻለች በሚል ከስራና ከደመወዝ አግኛል። ይሁን እንጂ ከሚያዝያ 23 ቀን 1993 ዓ.ም እስከ ግንቦት 14 ቀን 1994 ዓ.ም ድረስ ባለው ጊዜ የአዲቱ ስራ የተከናወነ ቢሆንም ስራዬ ላይ ግን ሊመልሰኝ ፈቃደኛ አልሆነም። ስለሆነም የውሉ አበልን ከፍሎ ወደ ስራዬ እንድመለስ ይወስንልኝ የሚል ነው። አመልካችም ክሱ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ያልቀረበ ስለሆነ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162/1/ መሠረት በይርጋ ይታገድልኝ የሚል መቃወሚያ እና በፍሬ ጉዳዩም አለኝ የሚለውን መልስ አቅርቦ ተከራክሯል።

ጉዳዩ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የተጠሪ የስራ ውል መቼ እንደተቋረጠ ባይታወቅም ክሱ የተመሠረተው ግን አዲት ተደርጎ ትመለሻለች ተብሎ በሰላም ከአለችበት እለት ከጥር ወር 1993 ዓ.ም በኋላ ሁለት ዓመት ቆይቶ ማለትም ጥቅምት 19 ቀን 1995 ዓ.ም ነው እንዲሁም ተጠሪ አመልካቹ መብቱን አውቆልኛል ብትልም ለዚህ ያቀረበችው የጽሁፍ ማስረጃ የሌለ ከመሆኑም ሌላ የቆጠረቻቸው የሰው ማስረጃዎችም ያላስረዱላት በመሆኑ የይርጋው አቆጣጠር ሊቋረጥ የሚችል አልሆነም ስለሆነም ክሱ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162 መሠረት በይርጋ ሊታገድ ይገባል በማለት ወስኗል።

ከዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የደቡብ ምዕራብ ሸዋ ዞን ከፍተኛ ፍርድ ቤት ደግሞ ግራ ቀኙን ከአከራከረ በኋላ አንድ የስራ ውል የሚቋረጠው በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27(2) መሠረት አሰራው ለሰራተኛው በሚሰጠው ጽሁፍ መሆን ሲገባው ይኸ በአመልካቹ አልተደረገም። ስለሆነም በሁለቱ መካከል የተፈፀመው የስራ ውል ስላልተቋረጠ አመልካቹ ለተጠሪዋ መሰጠቱ ከቆመበት ጊዜ ጀምሮ ያለውን ደመወዝዋን ከፍሎ ወደ ስራዋ ሊመልሣት ይገባል በማለት ወስኖ የስር ፍርድ ቤቱን ውሣኔ ሽርታል።

የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎትም በውሣኔው የተፈፀመ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የለም በማለት በአመልካች የቀረበለትን አቤቱታ ባለመቀበል መዝገቡን ዘግቶታል።

ይህም ችሎት በግራ ቀፅ የቀረበለትን ክርክር መርምሯል። ምላሽ የሚያስፈልገውም የጉዳዩ ነጥብ በተጠሪ የቀረበው ክስ በይርጋ ሊተገድ ይገባል? ወይስ አይገባውም? የሚለው ሆኖ አግኝቶታል። የተያዘውን ጭብጥ ለመፍታት በቅድሚያ ጉዳዩ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162 ስር ከተመለከቱት የይርጋ ደንቦች ውስጥ ከየትኛው ንዑስ አንቀጽ አግባብ ሊታይ እንደሚገባው መለየት ያስፈልጋል።

ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው አመልካቹ ተጠሪዋ በእጅዋ ከገባው 42 ውስጥ ብር 21.595.00 አጉድላ ለግል ጥቅም ማዋሏ ተረጋግጧል ቢልም ይህን ምክንያት ጠቅሶ የስራ አለማቋረጡን አልካደም። ክርክሩ ተጠሪ በዚህ ጉዳይ በፖሊስ ቁጥጥር ሥር ከዋለችበት ጊዜ ጀምሮ በሕግ የስራ ውሏ ተቋርጧል ሊሰኝ ይገባል የሚል ነው።

ይሁን እንጂ ይህ ሁኔታ በሁለቱ መካከል ያለው የስራ ግንኙነት በሕግ መቋረጡን ስለማያመለክት ውሉ አልተቋረጠም ሲል የስር ፍርድ ቤት የደረሰበት መደምደሚያ ሊነቀፍ የሚገባው አልሆነም። የስራ ውሉ ያልተቋረጠ በመሆኑም ተጠሪ ወደ ስራ ልመለስ ይገባል ስትል ያቀረበችው የክሏ ነጥብም ሆነ የውሉ አበል ክፍያ ይገባኛል ስትል ያነሣችው ጥያቄ የይርጋ ዘመን አቆጣጠር በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162(1) ስር ከተመለከተው አጠቃላይ የይርጋ ደንብ ድንጋጌ አኳያ እንጂ በተለይ ከተደነገጉት ንዑስ አንቀጽ (2) እና (4) አግባብ ሊታይ የሚገባው አይደለም።

በሌላ በኩል ተጠሪ ከስራ እና ከደመወዝ ከሰኔ 14 ቀን 1993 ዓ.ም ጀምሮ ታግዳ የቆየች መሆኑን አልካደችም። ይሁን እንጂ እስከ ግንቦት 14 ቀን 1994 ዓ.ም ድረስ ሒሣብ እያስመረመርኩ ስለሆነ ስራ ላይ እንደነበርኩ ሊቆጠርልኝ ይገባል በሚል አይነት ተከራክራለች። ተጠሪ በሒሣብ ማስመርመር ተግባር ላይ መቆየቷ ግን

መደበኛ ስራዋን ስታከናውን ነበር የሚያስኛት ባለመሆኑ በዚህ ረገድ ያቀረበችው ክርክር አሳማኝነት ያለው ሆኖ አላገዕ ነውም። ስለሆነም ተጠሪ ከስራና ከደመወዝ የታገደችበት እለት ኅዳር 14 ቀን 1993 ዓ.ም መሆኑን ይህ ችሎት ተቀብሎታል።

እንግዲህ ከፍ ሲል እንደመለከተው ተጠሪ የስራ ውሏ መቃረጥ በአመልካቹ ባይገለጽላትም ከኅዳር 14 ቀን 1993 ዓ.ም ጀምሮ ከስራና ከደመወዝ መታገድዋ ግን ተረጋግጧል። አንድ ሰራተኛ ከዘጠና ቀናት በላይ ከስራና ከደመወዝ ሊታገድ እንደማይችል ደግሞ ከአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 21(1) መንፈስ መገንዘብ ይቻላል። ስለሆነም ተጠሪ ሕጉ ለእግድ የፈቀደው ጊዜ እንደአበቃ ይገባኛል የምትለው ነገር በአመልካቹ ካልተደረገላት መብቷን ክስ መስርታ ትጠይቅ ዘንድ ይገባል። ክሏን የምትመሰርተውም በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162(1) መሠረት ጥያቄዋን ልታቀርብ ከምትችልበት ማለትም የእግዱ ጊዜ ከማደስቃበት ከየካቲት 14 ቀን 1993 ዓ.ም ጀምሮ በአንድ ዓመት ውስጥ ማለትም እስከ የካቲት 14 ቀን 1993 ዓ.ም ድረስ ብቻ እንዲሆን ያስፈልጋል።

አመልካች ግን ክሏን የመሠረተችው ጥቅምት 19 ቀን 1995 ዓ.ም በመሆኑ ክሱ የተጠቀሰውን የአንድ ዓመት የይርጋ ጊዜ አሳልፎ የቀረበ መሆኑ ተረጋግጧል።

#### ው ሣ ኒ

1ኛ. ተጠሪ በአመልካች ላይ የመሠረተችው ክስ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 162(1) መሠረት በይርጋ ሊታገድ ይገባዋል።

2ኛ. የዓለም ገና ወረዳ ፍርድ ቤት በመ.ቁ.63/95 ጉዳዩ በይርጋ ይታገዳል ሲል የሰጠው ውሣኔ ፀንቶ የደቡብ ምዕራብ ሸዋ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት እና ደኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት እንደቅደም ተከተላቸው በመ.ቁ. 02006 እና 16113 ተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ እንድትመለስ የሰጡት ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ.348(1) መሠረት ተሸሯል።



ታህሣስ 20 ቀን 1998 ዓ.ም.

- ዳኞች፡-**
1. አቶ መንበረበሐይ ታደሰ
  2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ
  3. አቶ ዓብዱልቃድር መሐመድ
  4. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ
  5. ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

**አመልካች፡-** የኢትዮጵያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን

**መልስ ሰጭዎች፡-** እነ አቶ አንበይ ያየህ /27 ሰዎች/

ስለ ስራ ክርክር- የይርጋ ጊዜና የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ- የመብት ጥያቄ ስለሚቀርብበት የጊዜ አቆጣጠር - የይርጋ ጊዜ መቋረጥ - የይርጋ መብትን ስለመተው - ኃላፊነት የተሰጠው ባለስልጣን ስላለው ስልጣን - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 162፣ 163፣ 164፣ 165፣ 166 (በጉዳዩ የተሰጠው የህግ ትርጉም የአዋጅ ቁ.42/85ን በመሻር በወጣው አዋጅ ቁ.377/96 ድንጋጌዎችም ተፈጻሚነት አለው)

መ/ሰጭዎች በጌዶ፣ነቀምት እና ጊምቢ ባከናወነው የትራንስሚሽን መስመር መዘርጋት ስራ ለተሳተፉት ሌሎች ሰራተኞች አመልካች መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም የሰጠው የሁለት ዕርክን ጭማሪ እንዲሰጣቸው በመጠየቅ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም ለአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ባቀረቡት ክስ ክሱ በይርጋ ሊታገድ ይገባል በማለት አመልካች ያቀረበውን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ቦርድ ውድቅ በማድረግ በፍሬ ነገሩ ውሳኔ በመስጠቱና ውሳኔውም በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመጽናቱ የቀረበ አቤቱታ።

**ውሳኔ፡-** የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳዩ ወሳኝ ቦርድ የሰጠውና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ያጸናው ውሳኔ ተሸሯል።

1. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162 /3/ መሰረት የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ ሊጠየቅ ይገባው ነበር ከሚሰኝበት ጊዜ ጀምሮ የስራ ውሉ ተቋርጦ ቢሆን እንኳን ይህን ከግምት ሳይስገባ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።
2. የሰራተኛው ወይም የአሰሪው ጥያቄ በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው በሚቀርብበት ጊዜ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162/3/ እና 162/3/ በተደረጉ የይርጋ ድንጋጌዎች ይመራል።<sup>44</sup>
3. የሰራተኛው ወይም የአሰሪው ተተኪዎች ወይም ወራሾች የሰራተኛ ይዘት ይህም የአሰሪውን ሳይሆን የራሳቸውን መብት መሰረት በማድረግ የሚቀርቡት ጥያቄ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162/3/ እና 162/4/ በተደነገጉት ሳይሆን በአንቀጽ 162/1/ በተደነገገው የይርጋ ድንጋጌ ይመራል።
4. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/1/ መሰረት የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚቋረጠው ክስ በአዋጅ ጉዳዩን ለማየት ስልጣን በተሰጠው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም በፍርድ ቤቶች በተቋቋሙ የስራ ክርክር ችሎቶች የቀረበ እንደሆነ ነው።
5. ጉዳዩን ለማየት ስልጣን ባልተሰጠው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም በስራ ክርክር ችሎት የቀረበ ክስ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/1/ መሰረት የይርጋ ጊዜን መቆጠር አያቋርጥም።
6. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/2/ መሰረት የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚቋረጠው አቤቱታው

የቀረበው ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የቀረበ እንደሆነ ብቻ ነው።

7. ለአሰሪ የቀረበ አቤቱታ በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 164(2) መሰረት የይርጋ ጊዜ መቆጠርን አያቋርጥም።
8. በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 166(1) ክፍትሐ-ብሄር ህግ ቁጥር 1793 ጋር ተገናዝቦ መታየት አለበት።
9. ሰራተኛ ወይም አሰሪ በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 166(1) ለመጠቀም በድንጋጌው የተመለከቱት ሁኔታዎች መከሰታቸውን እና ክሱ በይርጋ የሚታገድበት ከመድረሱ በፊት ያልቀረበው በድንጋጌው ከተመለከቱት ሁኔታዎች ቢያንስ በአንዱ መከሰት ምክንያት መሆኑን በማስረጃ ማረጋገጥ አለበት።

**ዳኞች፡-** አቶ መንበረመስቀል ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

**አመልካች፡-** የኢትዮጵያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን - አልቀረበም።

**ተጠሪዎች፡-** እነ አቶ አንላይ ያየህ /27 ሰዎች/ - ጠበቃ ብዙአለም መርሻ ቀረበ

### ፍርድ

ይህ ክርክር አሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ዘንድ የተጀመረ ነው። ተጠሪዎች ለቦርዱ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. በተፃፈ ማመልከቻ ያቀረቡት ክስ ተከሣሽ /አመልካች/ በጌዶ፣ ነቀምት እና ጊምቢ በአከናወነው የትራስፖርት መስመር መዘርጋት ሥራ ላይ በተለያየ የሥራ መደብ አገልግሎት ሰጥተናል። ይሁን እንጂ አመልካች በዚህ ሥራ ላይ ለተሳተፉት ሠራተኞች በመሉ በመንግስት ትዕዛዝ መሠረት ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ የሁለት እርከን ጭማሪ ሲያደርግ እኛን ግን ከልክሎናልና ለእኛም ይህን ጭማሪ ከሞራል ካሣ እና ከወጭና ኪሣራችን ጋር ሊከፍለን ይገባል ሲሉ ጠይቀዋል።

አመልካችም ለቀረበበት ክስ የተጠየቀው የእርከን ጭማሪ ክፍያ ለሌሎች ሠራተኞች ከተፈፀመበት ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ ክሱ እስከቀረበበት እስከ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. ድረስ ያለው ጊዜ ከአስራ ሰባት ወር በላይ በመሆኑ ክሱ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/1-3/ መሠረት በይርጋ ሊታገድ ይገባል ሲል የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ አቅርቧል። በአማራጭም መልሱን ሰጥቶ ተከራክሯል።

ክርክሩ የቀረበለት ቦርድም " ..... የከሣሽና የተከሣሽ የሥራ ግንኙነት ቀጣይነት ያለው በመሆኑ ...." በክሱ የቀረበው ጥያቄ በይርጋ የሚታገድ አይደለም በማለት የአመልካችን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ውድቅ አድርጎታል። ወደ ጉዳዩ ፍሬ ነገር በመግባትም ከከሣሾቹ ውስጥ ከፊሎቹ ብቻ የአንድ እርከን ጭማሪ እንዲሰጣቸው እና ይኸውም ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ ተስተካክሎ እንዲከፈላቸው ወስኗል። ከዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌደራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ፍርዱ ጉድለት የለበትም በማለት የይግባኝን መዝገብ ዘግቶታል።

በመቀጠል አመልካች ከአስራ ሰባት ወራት በኋላ የቀረበው የተጠሪዎች ክስ በይርጋ አይታገድም በሚል በመወሰኑ ሕግ ተጥሏል፤ እንዲሁም በዋናው ጉዳይ የተሰጠው ውሣኔ የተሳሳተ ፍሬ ነገርን መሰረት ያደረገ ስለሆነ ሊሻርልን ይገባል ሲል አቤቱታውን ለዚህ ችሎት አቅርቧል። ተጠሪዎችም በጠበቃቸው አማካኝነት በአቀረቡት መልስ መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. የእርከኑ ጭማሪ እንደሚሰጥ ውሣኔው ለሠራተኞቹ ይፋ የሆነበት ቀን እንጂ ክፍያው የተፈፀመበት ቀን አይደለም። ይሁን እንጂ ሌሎቹ ሠራተኞች የካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. የእርከኑ ጭማሪ ተጠቃሚዎች መሆናቸው ሲገለጽላቸው ይህ ለተጠሪዎቹ ሳይደረግ በመቅረቱ ተጠሪዎቹ ይህን እንደአወቁ የካቲት 27 ቀን 1993 ዓ.ም. አቤቱታቸውን ለኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስኪያጅ አቅርበዋል። ለዚህ አቤቱታ በፅሁፍ ምላሽ ያላገኙ ስለሆነም የይርጋው ጊዜ ተቋርጧል የሚልና በጥቅሉም ፍርዱ እንዲፀና የሚጠይቅ መልስ አቅርበዋል።

ችሎቱም በዚህ ጉዳይ ሊታይ የሚገባው ነጥብ በተጠሪዎች የቀረበው ክስ በይርጋ ሊታገድ ይገባል? ወይስ አይገባውም? የሚለው ሆኖ አግኝቶታል።

ሕግ የተለያዩ ጉዳዮች እንደየሁኔታው አግባብነት ላለው አካል ቀርበው የሚታዩበትን የተለያየ የጊዜ ገደብ አስቀምጦ ይገኛል። በዚህም ምክንያት አንድን ጉዳይ ለአንድ አካል አቅርቦ እንዲታይ ለማድረግ ጉዳዩ በሕግ የተፈቀደለትን የጊዜ ገደብ ጠብቆ የቀረበ እንዲሆን ያስፈልጋል። በሕግ የተወሰነለትን ጊዜ አሳልፎ የቀረበ ጉዳይ ወደ ፍሬ ነገሩ ተገብቶ የመታየትን እድል ሳያገኝ ከወዲሁ ውድቅ ሊደረግ ወይም በይርጋ ሊታገድ ይችላል።

ከላይ እንደተጠቀሰው በግራ ቀኙ የቀረበው ሙግት የሥራ ክርክርን የሚመለከት ነው። ለክርክሩ አግባብነት ያለው ሕግም የአዋጅ ቁጥር 42/85 ነው። ይህ የአዋጅ ቁ. 42/85 በክፍል አስር ምዕራፍ አንድ ከአንቀጽ 162 — 166 በሚገኙት ሕጎች ስር ስለ ይርጋ ደንብ ደንግጓል። የአዋጅ ቁ. 42/85ን የሻረው የአዋጅ

ቁ. 377/1996ም በተመሳሳይ የሕጉ ክፍል፣ በተመሳሳይ የሕጉ ምዕራፍ እና በይዘታቸው ጭምር አንድ አይነት በሆኑ አንቀጾች ስር የይርጋ ደንብን አስቀምጧል። በእርግጥ ለዚህ ለያዝነው ጉዳይ ተፈጻሚነት ያለው የአዋጅ ቁ. 42/85 ነውና ለጭብጣችን ምላሽ ለመስጠት እንድንችል በዚህ ውሣኔያችን ውስጥ እንደአግባብነታቸው ይህ አዋጅ ያስቀመጣቸው የይርጋ ደንቦች በዋነኛነት የሚጠቀሱ ይሆናል። ይሁን እንጂ እነዚህ ሁለት ሕጎች አንድ አይነት አንቀጾች የያዙ በመሆናቸው በዚህ ውሣኔ ውስጥ ለአዋጅ ቁ. 42/85 የይርጋ ደንብ ድንጋጌዎች የሚሰጠው ትርጓሜ በአዋጅ ቁ. 377/1996 ለሚገኙትም ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

የአዋጅ ቁ. 42/85 የመብት ጥያቄዎች ስለሚቀርቡበት የጊዜ ገደብ በአንቀጽ 162 ላይ ደንግጓል። ከመነሻው የተጠቀሰው አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ በዚህም ሆነ በሌላ ሕግ በተለየ ሁኔታ ከአልተወሰነ በስተቀር ጉዳዩን ማቅረብ ከሚቻልበት ቀን አንስቶ እስከ አንድ ዓመት ድረስ ከአልቀረበ የመብቱ ጥያቄ በይርጋ እንደሚታገድ አመልክቷል። ይህ ድንጋጌ የጉዳዩ የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው ጉዳዩን ለማቅረብ ከሚቻልበት ጊዜ አንስቶ መሆኑን ይጠቅሳል። እንዲሁም በሕግ የተለየ የጊዜ ገደብ ያልተደረሰበት ጉዳይ ሁሉ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ሊቀርብ እንደሚገባው በመደንገግ አጠቃላይ የሆነ የጊዜ ወሰን አስቀምጧል። በተጨማሪም ይኸው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 በንዑስ አንቀጽ /2/፣ /3/ እና /4/ ላይ ሕጉ የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነላቸውን የአቤቱታ አይነቶች ለይቶ አመለክቷል።

የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 የተለየ የይርጋ ጊዜ ከወሰነላቸው የመብት ጥያቄዎች ውስጥ የመጀመሪያው የሆነው አንቀጽ 162/2/ "ሠራተኛው የሥራ ውሉ ከሕግ ውጭ ተቋርጦብኛል በማለት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚያቀርበው ክስ ውሉ በተቋረጠ በሦስት ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል" በማለት ደንግጓል። በሌላ በኩልም የሥራ ውልን መቋረጥ ምክንያት አድርጎ ሠራተኛ 47 ንዑስ ላይ አሊያም አሰሪው በሠራተኛው ላይ የሚያነሳው የክፍያ ጥያቄ የሥራ ውሉ በተቋረጠ በስድስት ወር ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ እንደሚታገድ በዚሁ አንቀጽ 162/4/ ላይ ተደንግጓል። በግልጽ እንደሚታየው የመጀመሪያው ድንጋጌ የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕጋዊነት በመቃወም ወደ ሥራዬ ልመለስ ይገባል የሚል ሠራተኛ ይህን ጥያቄውን ለማቅረብ የሦስት ወር ጊዜ ብቻ እንዳለው ያስገነዝባል። ሁለተኛው ድንጋጌ ደግሞ የሥራ ውልን መቋረጥ መነሻ አድርገው የሚቀርቡ ማናቸውም አይነት የክፍያ ጥያቄዎች በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ የተገደቡ መሆናቸውን ያመለክታል። በተጨማሪም ከእነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች አቤቱታ አቅራቢው የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በመብቱ መጠቀም የሚችል መሆኑን መረዳት ይቻላል።

እንደሚታወቀው ወደ ሥራ ልመለስ ይገባል የሚል ክስ በሠራተኛው በእራሱ እንጂ በተተኪዎቹ ወይም በወራሾቹ ሊመሰረት የሚችል አይደለም። ይሁን እንጂ ከሥራ ውል መቋረጥ በኋላ ሠራተኛውም ሆነ አሰሪው አንዱ ከሌላው ወገን ሊጠይቋቸው የሚችሏቸው የክፍያ አይነቶች በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው ሊጠየቁ የሚችሉበት ሁኔታ ሊኖር እንደሚችል የሚታመን ነው። እንዲህ በሚሆን ጊዜ ተተኪዎቹ ወይም ወራሾቹ መሰረት አድርገው የሚቀርቡት የእራሳቸውን ሳይሆን የአውራሻቸውን ሠራተኛ ወይም አሰሪ መብት ነውና በይርጋው ጊዜ አቆጣጠር ላይ የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። ስለሆነም የሠራተኛውን ወይም የአሰሪውን መብት ተክተው በወራሾቻቸው ወይም በተተኪዎቻቸው የሚቀርቡ የክፍያ ጥያቄዎች የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በስድስት ወራት ውስጥ ካልቀረቡ በይርጋ ሊታገዱ ይገባል።

ሌላው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነለት የአቤቱታ አይነት በአንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /3/ ላይ ተመልክቷል። ይኸውም " ሠራተኛው የሚያቀርበው የደመወዝ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ መጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ..." መቅረብ እንደሚገባውና ይኸ ካልሆነ በይርጋ እንደሚታገድ ተደንግጓል። ከድንጋጌው መረዳት እንደሚቻለው ይህን አንቀጽ ተመስርቶ የሚቀርብ የመብት ጥያቄ በአሰሪውና በሠራተኛው መካከል የተፈፀመው የሥራ ውል ፀንቶ በአለበት ሁኔታ ሠራተኛው ከአሰሪው የሚጠይቀውን ክፍያ የሚመለከት እንጂ የግድ የሥራ ውሉን መቋረጥ ተከትሎ የሚነሳ አይደለም። በተጨማሪም የስድስት ወሩ የይርጋ ጊዜ እንደሁኔታው ክፍያው ሊጠየቅ ይገባ ነበር የሚሰኝበትን እለት ተመስርቶ መቆጠር የሚጀምር እንጂ ውስን የመነሻ ጊዜ የተቀመጠለት አይደለም።

ይኸ አንቀጽ 162/3/ ሠራተኛው አሰሪውን ደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና ሌሎችም ክፍያዎችን ሊጠይቅ የሚችልበትን ውስን ጊዜ ያስቀመጠ ቢሆንም የሥራ ውልን መቋረጥ ለይርጋው ጊዜ አቆጣጠር እንደመነሻ ባለመውሰዱ ከአንቀጽ/2/ እና /4/ ይለያል። ይርጋውም ሠራተኛው የተጠቀሱትን ክፍያዎች ሊጠይቅ ይገባው ነበር ከሚሰኝበት ጊዜ ይነሳና ምናልባትም የሥራ ውሉ ተቋርጦ እንኳ ቢሆን ይኸን ከግምት ውስጥ ሳያስገባ እስከ ስድስት ወር ድረስ መቆጠሩ ይቀጥላል። እንዲሁም እነዚህ ክፍያዎች በሠራ 48 ይሆን በተተኪዎቹ ወይም

በወራሾቹ ሊቀርብ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል። እንዲህ በሚሆን ጊዜም ጥያቄው የሠራተኛውን መብት ተመስርቶ የሚቀርብ ነውና ልክ እንደቀድሞው ሁሉ በይርጋው ጊዜ አቆጣጠር ላይ የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። ስለሆነም ተተኪዎች ወይም ወራሾች የተጠቀሱትን ክፍያዎች ሠራተኛው ሊጠይቅ ይገባው ነበር ከሚባልበት ጊዜ አንስቶ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልጠየቁ በቀር ክፍያቸው በይርጋ የሚታገድ ይሆናል።

እንግዲህ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 መሠረት አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ የተለየ የይርጋ ጊዜ የተቀመጠላቸውን የመብት ጥያቄዎች የሚመለከት ከሆነ ከንዑስ አንቀጽ/2/ እስከ /4/ የተጠቀሱትን የሦስት ወይም የስድስት ወራት የጊዜ ገደብ አክብሮ የቀረበ ሊሆን ይገባል። በእነዚህ ድንጋጌዎች ሥር የማይሸፈን ከሆነ ደግሞ በንዑስ አንቀጽ /1/ በተመለከተውና በአንፃሩም ሰፊ በሆነው የአንድ ዓመት የጊዜ ወሰን ውስጥ እንዲቀርብ ያስፈልጋል።

በሌላ በኩል ደግሞ ይህ የይርጋ ጊዜ የተወሰነበት የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 ሠራተኛውና አሰሪው አንዱ ከሌላቸው የመብት ጥያቄዎችን የሚያቀርቡበትን ሁኔታ ብቻ በመጥቀስ የተደነገገ መሆኑን ከአንቀጾቹ መገንዘብ ይቻላል። ይሁን እንጂ የሠራተኛው ወይም የአሰሪው ጥያቄ በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው በሚቀርብበት ጊዜም የይርጋው አቆጣጠር ሊለወጥ እንደማይገባ ከላይ ተመልክቷል። በእርግጥ የሠራተኛውም ሆነ የአሰሪው ተተኪዎች ወይም ወራሾች የሠራተኛውን ወይም የአሰሪውን ሳይሆን የእራሳቸውን መብት መሠረት አድርገው አንዳቸው ከሌላቸው ክፍያ ሊጠይቁ የሚችሉበት ሁኔታ ይኖራል። እንዲህ በሚሆን ጊዜ ግን የይርጋው አቆጣጠር ከአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ ወይም /4/ አኳያ ሳይሆን አጠቃላይ የይርጋ ደንብ ድንጋጌ ከሆነው ከአንቀጽ 162/1/ አግባብ መታየት ይገባል። ስለሆነም የተጠቀሱት ሰዎች በእራሳቸው መብት ላይ ተመስርተው የሚያቀርቡት ክስ በሌላ ሕግ ላይ በሌላ የይርጋ ደንብ ካልተሸፈነ በቀር በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/1/ መሠረት የመብታቸውን ጥያቄ ሊያቀርቡ ከሚችሉበት ጊዜ አንስቶ እስከ አንድ አመት ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ ሊቀርብ የሚችልበትን የጊዜ ወሰን አስቀምጧል። በሌላ በኩል ደግሞ አንድ ጉዳይ በሕግ የተወሰነለትን የጊዜ ወሰን ጠብቆ ባይቀርብም እንኳን ሊታይ የሚችልባቸው ሦስት ሁኔታዎች እንዳሉ ደንግጓል። እነዚህም ሁኔታዎች ከአንቀጽ 164 እስከ አንቀጽ 166 ባሉት ድንጋጌዎች ላይ ተጠቅሰው የሚገኙ ሲሆን እነርሱም፡- የይርጋ ጊዜ መቋረጥ፣ የይርጋ መብትን መተው እና ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ጊዜው ያለፈበትን ክስ መቀበል መሆናቸው በእነዚሁ ድንጋጌዎች ላይ ተመልክቶ ይገኛል።

#### ስለ ይርጋ ጊዜ መቋረጥ

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የመጀመሪያው ሁኔታ የይርጋ ጊዜ መቋረጥን ይመለከታል። ይህ ሁኔታ የተደነገገበት የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 የይርጋ ጊዜ፡

2. የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ክስ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ፤
3. የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ በጽሁፍ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ፤
4. በይርጋው ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን መብት በጽሁፍ ሲያውቅለት ወይም በከፊል ሲፈጽምለት ሊቋረጥ እንደሚችል ደንግጓል።

በመሰረቱ አንድ ወገን ተከራካሪ በሌለው ላይ ክስ መስርቶ የመገኘቱ ጉዳይ ተጀምሮ የነበረን የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር እንደሚያቋርጠው በፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1851/ለ/ ላይ ተመልክቷል። ለሥራ ክርክር ጉዳይ ተፈፃሚነት ያለው የአዋጅ ቁ. 42/85ም ከዚህ የፍትሐብሔር ሕግ ጋር በተስማማ ሁኔታ ክስ አቅርቦ የመገኘት ነገር የይርጋን ጊዜ አቆጣጠር እንደሚያቋርጥ በአንቀጽ 164/1/ ላይ ጠቅሶታል። የይርጋውን አቆጣጠር የሚያቋርጠው ክስ የተመሰረተውም የሥራ ክርክርን ከሚወስን ባለስልጣን ዘንድ ሊሆን እንደሚገባ በንዑስ አንቀጽ በግልጽ ተደንግጓል። ይሁን እንጂ ይህ ድንጋጌ የሥራ ክርክርን እንዲወስን ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን ሲል ማንን ለማለት ነው? ለሚለው ጥያቄ ምላሽ ስለማይሰጥ ይህን ነጥብ ለመፍታት ይተረጎም ዘንድ ያስፈልጋል። ከአዋጅ ቁ. 42/85 አግባብ የሥራ ክርክር የሚወስን ባለሥልጣን ሊሰኝ የሚችለው የትኛው አካል ነው? የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ በቅድሚያ " ውሣኔ" ማለት ምን ማለት እንደሆነ ማየቱ ይጠቅማል። ይህ "ውሣኔ" የሚለው ቃል በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 3 ላይ አንድን ክርክር የያዘ ፍርድ ቤት "... ተከራካሪዎቹ ወገኖች ያቀረቡትን ክስና መልስ እንዲሁም ማስረጃዎቹን መርምሮ ...." የሚሰጠው ውሣኔ ማለት እንደሆነ ተተርጉሟል። ስለሆነም ጉዳዩ ከዚህ ትርጓሜ አኳያ ሲታይ አንድን አካል የሥራ ክርክርን የሚወስን ባለስልጣን ነው በሚል ለመፈረጅ ተቋሙ በሥራ

ክርክር ጉዳይ ላይ ግራ ቀኝ ወገንን አከራክሮ ውሣኔ ለመስጠት በአዋጁ ስልጣን የሰጠ ሊሆን ይገባል። እንደሚታወቀው በአዋጁ መሰረት አንድም ፍርድ ቤቶች በሰራቸው በተቋቋሙ የሥራ ክርክር ችሎቶች አማካኝነት፤ ሌላም በየክልላዊ መስተዳድሩ የተቋቋመ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ በሥራ ክርክር ጉዳይ ላይ ውሣኔ ይሰጡ ዘንድ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል። ይኸንንም ከአዋጁ አንቀጽ 137-140 እንዲሁም ከ147-156 ከተመለከቱት ድንጋጌዎች ላይ መገንዘብ ይቻላል። ስለሆነም እነዚህን ሁለት ዳኝነት ሰጭ አካላት የሥራ ክርክርን ለመወሰን ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ናቸው ልንላቸው እና የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/1/ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ሲል አንድም ፍርድ ቤትን ሌላም የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድን ማለቱ ነው። በሚል ልንተረጉመው ይገባል።

በተጨማሪም የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/1/ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ክስ ማቅረብ የይርጋን ጊዜ እንደሚያቋርጥ ከሚደነግግ በቅር ክስ ክርክሩን ለመዳኘት ስልጣን ለሌለው አካል ቢቀርብ የይርጋው አቆጣጠር ምን ሊሆን እንደሚገባ አላመለከተም። ለምሳሌ ፍርድ ቤት እና የ፤ 50 'ራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሁለቱም የሥራ ክርክርን ለመዳኘት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ቢሆኑም ፍ . . . የወል የሥራ ክርክርን፤ ቦርድ ደግሞ የግል የሥራ ክርክርን የሚመለከቱ ክሶች ይዳኙ ዘንድ በአዋጁ ስልጣን አልተሰጣቸውም። ስለሆነም እነዚህ አካላት ዘንድ የቀረበው ክስ በስልጣናቸው ሊሸፈን የማይችል የሥራ ክርክር ሆኖ ቢገኝ የይርጋው አቆጣጠር ይቋረጣል? ለሚለው ጥያቄ ድንጋጌው ግልጽ ምላሽ ስለማይሰጥ ነጥቡን ለማጥራት ይቻል ዘንድ ድንጋጌው ከሌላ ተዛማጅነት ካለው ሕግ ጋር ተገናዝቦ እንዲተረጎም ያስፈልጋል። በዚህ ችሎት እምነትም ለዚህ ጉዳይ የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 278/3/ አግባብነት ይኖረዋል።

የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 278/3/ በፍርድ ቤት ፈቃድ እንደገና ስለሚቀርቡ ክሶች የይርጋ አቆጣጠር የሚደነግግ ነው። ይኸውም አንድ ፍርድ ቤት የቀረበለትን ክስ በከፊልም ሆነ በሙሉ አንስቶ ከሣሹ ክስን እንደገና እንዲያቀርብ ሲፈቅድ የይርጋው ዘመን የመጀመሪያው ክስ እንዳልቀረበ ተቆጥሮ በአዲሱ ክስ መሰረት እንደሚታሰብ ይጠቅሳል ይኸም ሁለተኛው ክስ የቀረበው የፍርድ ቤትን ፈቃድ ተመስርቶ ቢሆንም እንኳ የቀደመው ክስ የጎረቤቱን ክስ የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር እንደማያቋርጠው ያስረዳናል። ሕጉ ይህን ከአልፈቀደ ደግሞ ከሣሽ ክርክሩን ለመዳኘት ከስልጣኑ ውጭ ለሆነ ፍርድ ቤት የቀረበው ክስ በሁለተኛ ደረጃ የመሰረተውን ክስ የይርጋ አቆጣጠር ያቋርጠዋል ማለቱ አሳማኝነት የሌለው ይሆናል። የያዘው ጉዳይ ከዚህ ሕግ አግባብ ሲታይ ደግሞ አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ቀርቦ መገኘቱ ብቻውን የይርጋውን ዘመን አቆጣጠር የሚያቋርጠው አይሆንም። ክሱ የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር ያቋርጠዋል ይሰኝ ዘንድ ለፍርድ ቤት ወይም ለቦርድ መቅረቡ ብቻ ሳይሆን የቀረበው የሥራ ክርክሩን ጉዳይ ለመዳኘት በሕጉ ስልጣን ላለው አካል እንዲሆን ያስፈልጋል።

ሌላው የይርጋን ዘመን አቆጣጠር የሚያቆርጠው የአዋጅ ቁ. 42/85ን እንዲያስፈፅም ስልጣን ለተሰጠው አካል አቤቱታ አቅርቦ መገኘት መሆኑ በአንቀጽ 164/2/ ላይ ተመልክቷል። ይህ አካል የመጨረሻ ውሣኔ በጽሁፍ እስከሚሰጥ ድረስ ይርጋው ሊቋረጥ እንደሚገባም በድንጋጌው ተመልክቷል። ይሁን እንጂ አዋጁን እንዲያስፈጽም ስልጣን የተሰጠው አካል ማን ነው? በዚህ አካል የሚተላለፈው ውሣኔስ በሕጉ አግባብ ውሣኔ ሊሰኝ ይገባል? ለሚለው ነጥብ ምላሽ ለማግኘት ድንጋጌውን መተርጎም ይገባናል።

በቅድሚያ ሁለተኛውን ጥያቄ እናያለን። በመሰረቱ ከሕግ አግባብ "ውሣኔ" ሊባል የሚገባው ምን ዓይነት ውሣኔ እንደሆነ ከፍ ሲል ተገልጿል። "ውሣኔ" ሊሰጡ የሚችሉት የሥራ ክርክርን ለመዳኘት ስልጣን ያላቸው አካላት ብቻ መሆናቸውንም በችሎት ከተሰጠው ትርጓሜ መገንዘብ ይቻላል። ስለሆነም አዋጁን ለማስፈፀም ስልጣን በአለው አካል የሚሰጥ ውሣኔ የአስተዳደር ውሣኔ ሊባል ከሚችል በቀር በሕጉ አግባብ በዳኝነቱ አካል እንደተሰጠ ውሣኔ የሚቆጠር አይደለም።

ወደ መጀመሪያው ጥያቄ ስንመለስ ጉዳዩን የሠራተኛና የማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ወይም የክልሎች የሠራተኛና የማሕበራዊ ጉዳይ ቢሮ በሕጉ ከተሰጠው ስልጣን አኳያ መመርመሩ ተገቢነት ይኖረዋል። ይህ ሚኒስቴር በርካታ ተግባሮችን እንዲያከናውን በአዋጅ ቁ. 42/85 ስልጣን የተሰጠው ሲሆን ጥቂቶቹ እንደሚከተለው ተጠቅሰዋል። ከአዋጁ አንቀጽ 119 ብንጀምር ይህ ሚኒስቴር በዚህ ድንጋጌ መሠረት የማሕበራትን ምዝገባ ሊከለክል ይችላል፤ በአንቀጽ 120 እና 122 መሠረት የማሕበራትን የመመዝገቢያ የምስክር ወረቀት በመሰረዝ ለፍርድ ቤት ይግባኝ ሊቀርብበት የሚችል ውሣኔ ሊያሳልፍ ይችላል፤ በአንቀጽ 20 መሰረት ሠራተኛን ከሥራ ለማገድ የተሰጠ ምክንያት በቂ በመሆኑ ጉዳይ ላይ ውሣኔ ይሰጣል፤ ከዚህ የሚኒስቴሩ ውሣኔ ላይ ይግባኝ ለፍርድ ቤት ሊቀርብ እንደሚችል ደግሞ በአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 20/3/ ላይ ተመልክቷል፤

በተጨማሪም ሚኒስቴሩ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 137/2/ መሠረት ፍርድ ቤት ዘንድ ተገቢ ብዛት ያላቸው የሥራ ክርክር ችሎቶች ይቋቋሙ ዘንድ ለተገቢው አካል ጥያቄ ለማቅረብ ይችላል፤ በአሰሪውና በሠራተኛው መካከል የወል የሥራ ክርክር ሲነሳ በአንቀጽ 141 መሠረት ጉዳዩን በማስማማት ለመጨረስ አስማሚ ይመድባል፤ እንደዚሁም በአንቀጽ 178 መሠረት ስለ ሥራ ሁኔታ ቁጥጥር የሚያደርጉ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን ይመድባል። እነዚህ ከሞላ ጎደል የተጠቀሱት በሕጉ የተፈቀዱት የሚኒስቴሩ ተግባራት ሚኒስቴሩ በአሰሪና ሠራተኛው ግንኙነት ላይ ከፍተኛ የሆነ የአፈፃፀም ኃላፊነት እንዳለበት ያረጋግጣልናል። ሌላ ከሚኒስቴሩ የተስተካከለ የአስፈፃሚነት ኃላፊነት የተሰጠው አካል አለመኖሩንም ከአዋጁ መረዳት ይቻላል። ይልቁንም ሚኒስቴሩ በአዋጁ አንቀጽ 170/1/ ላይ ሕጉን ለማስፈፀም ይችላል ዘንድ በበርካታ ጉዳዮች ላይ መመሪያ የማውጣት ስልጣን እንደተሰጠው ተመልክቷል። ይህም ሚኒስቴሩ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕግን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም በአዋጁ ስልጣን የተሰጠው ብቸኛ አካል መሆኑን ያስገነዝባል። ለዚህ አካል /በስሩ እንዲመድባቸው ስልጣን ለተሰጠው ተቋማት ጭምር/ በአዋጁ እንዲያከናውናቸው ስልጣን በአገኘበት ተግባራት ረገድ አቤቱታ አቅርቦ መገኘትም በአንቀጽ 164/2/ መሠረት የይርጋውን ዘመን አቆጣጠር የሚያቋርጠው ይሆናል።

የመጨረሻው ለይርጋ ጊዜ መቋረጥ ምክንያት የሚሆነው በአንቀጽ 164/3/ ላይ እንደተመለከተው በይርጋው ጊዜ ማለፍ ተጠቃሚ የሆነው ወገን ያልሆነውን ወገን መብት በቃል ሳይሆን በጽሁፍ ሲያውቅለት አሊያም መብቱን በከፊል ፈጽሞለት ሲገኝ ነው። ይሁን እንጂ ይህ ምክንያት የይርጋውን አቆጣጠር ከሦስት ጊዜ በላይ ሊያቋርጠው እንደማይችል በዚሁ ድንጋጌ ላይ የተመለከተ ነው።

በእርግጥ የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 ሦስት አይነት የይርጋ ማቋረጫ ምክንያቶች ያስቀመጠ ቢሆንም የይርጋው መቋረጥ በይርጋ ዘመኑ አቆጣጠር ላይ ያለውን ውጤት ግን አላመለከተም። በመሆኑም የይርጋ ጊዜ መቋረጥ ምን ውጤት እንደሚያስከትል ለማወቅ አግባብነት ያለውን የፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1852/1/ን ከጉዳዩ ጋር አገናዝቦ መመልከት ያስፈልጋል። ይህ አንቀጽ አንድ የይርጋ ዘመን ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ "... እንደገና አዲስ የይርጋ ዘመን ..." ሊቆጠር እንደሚገባ ደንግጓል። ይህም ይርጋው ከመቋረጡ በፊት ተቆጥረው የነበሩት ቀናት እንዳለ ቀሪ እንደሚሆኑና የይርጋው ጊዜ እንደገና እንደ አዲስ ተብሎ ሊቆጠር እንደሚገባ ያስገነዝባል። በመሆኑም በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 በተመለከቱት ሁኔታዎች ሳቢያ አንድ የይርጋ ጊዜ መቋረጡ ቢረጋገጥ ቀጣዩ የይርጋ ዘመን ይኸን ከፍ ሲል የተጠቀሰውን በፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1852/1/ የተመለከተውን አቆጣጠር ይከተል ዘንድ ያስፈልጋል።

በመሰረቱ አንድ የሥራ ክርክር ክስ የቀረበበት ወገን ክስ የይርጋ ጊዜው ያለፈበት ነው ሲል ቢቃወም በእርግጥ ክስ ጊዜው ያለፈበት ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ነጥብ የጉዳዩ ጭብጥ ሆኖ እንደሚያዝ ይታመናል። ለዚህ ጭብጥ መመስረት ምክንያት የሆነው ክርክር የቀረበው በተከሣሾ በመሆኑም የይርጋውን ጊዜ ማለፍ ያስረዳ ዘንድ ይገባል። በሌላ በኩል ደግሞ ክሱን የቀረበው ወገን የይርጋው ጊዜ ተቋርጧል የሚል ክርክር የሚያነሳ ቢሆን ይህን መግቱን በቅድሚያ ያስረዳ ዘንድ ይጠበቅበታል።

በተጨማሪም የሥራ ክርክር ጉዳይ የቀረበለት ፍርድ ቤት ከሣሹ አስቀድሞ በአዋጅ ቁ. 42/85 መሠረት ጉዳዩን ለመዳኘት ስልጣን ለተሰጠው ፍርድ ቤት ወይም የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ማቅረቡን ከአረጋገጠ በአዋጁ አንቀጽ 164/1/ መሠረት የይርጋውን ዘመን መቋረጥ ሊቀበለው ይገባል። ከተጠቀሰው የሕጉ መስፈርት ውጭ የሆኑ ምክንያቶችን ለውሳኔው መሠረት ሊያደርግ አይችልም። ለምሳሌ ያህል ክስ ሊቀርብ የሚገባው ለሥራ ክርክር ችሎቱ ነበር በሚልና በመሳሰለ ምክንያት የይርጋውን አቆጣጠር መቋረጥ አልቀበልም ሊል አይችልም።

በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅን ለማስፈፀም ስልጣን የተሰጠው ሚኒስቴሩ ብቻ መሆኑ ከላይ ተመልክቷል። ስለሆነም ክርክሩ የቀረበለት ፍርድ ቤት ከሣሹ ለዚህ ሚኒስቴር /በስሩ ለሚመድባቸው ተቋማት ጨምሮ/በስልጣኑ ክልል አቤቱታ አቅርቦ እንደነበር ከአረጋገጠ የይርጋውን ዘመን በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/2/ መሠረት ሊያቋርጠው ይገባል። ከዚህ ውጭ ለሆነ አካል አቤቱታ መቅረቡ መረጋገጡ ግን የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር የሚያቋርጠው አይሆንም። ለምሳሌ ያህል አንድ ከሣሹ ሠራተኛ ለአሰሪው መ/ቤት አቤቱታ አቅርቤ ውጤቱን ስጠባበቅ ነበር ሲል መከራከሩንና ይህንንም ማረጋገጡን ፍርድ ቤቱ ለይርጋው ዘመን አቆጣጠር ማቋረጫ አድርጎ ሊወስድለት አይችልም።

#### የይርጋ መብትን ስለመተው

እንደሚታወቀው በአዋጅ ቁ. 42/85 ውስጥ የተመለከተው የይርጋ ሕግ በፍሬ ነገር ሕግ /Substantive law/ ላይ እንጂ በሥነ ሥርዓት ሕግ / Procedural law/ ላይ የተቀመጠ የይርጋ ደንብ አይደለም። በፍሬ ነገር ሕግ /Substantive law/ ላይ የሚገኝ የይርጋ ደንብ ደግሞ በተከሣሾ ወገን በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያነት

ሊቀርብ የሚገባው ነው። ተከሣሹ በመቃወሚያነት አንስቶ ከአልተከራከረበት በቀር ፍርድ ቤት በአራሱ አነሳሽነት ጉዳዩ የይርጋ ጊዜ ያለፈበት መሆን አለመሆኑን አጣርቶ እና ሕጉን ጠቅሶ ፍርድ ሊሰጥበት አይችልም። ስለሆነም አንድ የሥራ ክርክር ክስ የተመሰረተበት ተከሣሽ የይርጋውን ክርክር በመቀወሚያነት ካላነሳው በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 165 አግባብ በዚህ ረገድ የመከራከር መብቱን እንደተወደደ ይቆጠራል። በውጤቱም በሕግ የተወሰነለትን ጊዜ አሳልፎ የቀረበው ክስ በይርጋ ምክንያት ውድቅ ሳይደረግ ወደ ጉዳዩ ፍሬ ነገር ተገብቶ የመዳኘት እድልን ያገኛል።

#### ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት

አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ የይርጋ ጊዜውን አሳልፎ ሊቀርብ እና ይህ የሆነው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት መሆኑ በውሣኔ ሰጭው አካል ቢረጋገጥ ምንም እንኳን ክሱ ጊዜው ያለፈበት ቢሆንም ሊታይ እንደሚገባ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 ላይ ተደንግጓል። የተጠቀሰው ምክንያት በተወገደ በአስር ቀን ውስጥ ያልቀረበ ክስ ግን ተቀባይነት እንደማያገኝ በዚህ ድንጋጌ ላይ ተመልክቷል።

በግልጽ እንደሚታየው ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ማለት ምን ማለት እንደሆነ ከፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ አልተተረጎመም። ስለዚህም ጉዳዩን ይህን ሐሳብ ከሚተረጎመው የፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 1792 ጋር አገናኝቦ መመልከት ያስፈልጋል። በዚህ የፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1792 እንደተደነገገው

ከዓቅም በላይ የሆነ ሊመልሱት የማይቻል ኃይል ደርሷል የሚባለው አንድ ባለዕዳ ባላሰበው ነገር ድንገት ደራሽ ሆኖበት ግዴታውን እንዳይፈጽም ፍጹም መሰናክል በሆነ ዓይነት የሚያግደው ነገር ባጋጠመው ጊዜ ነው።

ጉዳዩ ከዚህ ትርጉም አኳያ ሲታይ አንድን የሥራ ክርክር ክስ ጊዜው ሊያልፍበት የቻለው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ነው በሚል ለመፈረጅ ክሱ ቀድሞ ሊታሰብ በማይችል እና ከሣሹም ፍጹም የሆነ መሰናክል የገጠመው በመሆኑ ምክንያት ብቻ በጊዜው ሳይመሰረት መቅረቱ ሲረጋገጥ ነው። ይሁን እንጂ ይህ ትርጓሜ እነዚህ ምክንያቶች ምን አይነት ምክንያቶችን ይመለከታል? የሚለውን ጥያቄ ማስነሳቱ አይቀሬ ይሆናል። የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 ከአቅም በላይ ሊሰኙ የሚችሉ ምክንያቶችን ያላመለከተን በመሆኑም ለዚህ ጉዳይ እንደገና ወደ ፍትሐብሔር ሕጉ ድንጋጌዎች መመለስ ያስፈልገናል። የፍትሐብሔር ሕጉ በቁጥር 1793 ላይ ከአቅም በላይ ሊሰኙ የሚችሉ ምክንያቶችን በመዘርዘር አስቀምጧል። እነርሱም፦

ሀ/ ባለዕዳው አላፊ የማይሆንበት ያልታሰበና በሌላ ሰው ላይ የሚመጡ ድንገት ደራሽ ነገሮች፤

ለ/ ውሉ እንዳይፈጸም በመንግሥት የሚደረግ ክልከላ፤

ሐ/ እንደ መሬት መናወጽ፣ መብረቅ፣ ማዕበል ይህን የመሳሰለ ፍጥረታዊ መቅሠፍት፤

መ/ የጠላት የውጭ አገር ጦርነትና የአገር ውስጥ ጦርነት፤

ሠ/ የባለዕዳው መሞት ወይም ባልታሰበ ሁኔታ የሚደርስበት ከባድ አደጋ ወይም ጽኑ ሕመም /መሆናቸው ተመልክቷል/።

እንግዲህ ከሣሹ ክስን በጊዜው ያልመሰረተበት ምክንያት ከፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ በተመከቱት ምክንያቶች ስር የሚሸፈን ከሆነ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ገጥሞታል የ" 54 ሆኗል። ዳኝነት ሰጭው አካልም ይህንን ከአረጋገጠ ጊዜው ያለፈበትን ክስ ተቀብሎ ወደ ፍሬ ጉዳዩ በ ፍርድ ይሰጥበት ዘንድ ይገደዳል።

ከላይ እንደተገለፀው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 " ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት "ማለት ምን ማለት እንደሆነ አልተረጎመም። እነዚህ ምክንያቶች ምን አይነት ሊሆኑ እንደሚገባም አላመለከተም። ነገር ግን በይርጋ የታገደን ክስ ለመቀበል በቂ ምክንያት" ተደርገው የሚወሰዱ ምክንያቶችን አመለክቷል። እነዚህም የሚከተሉት ናቸው።

ሀ/ የሠራተኛ መታመም፤

ለ/ የሠራተኛው በትዕዛዝ ከመደበኛ የመኖሪያ ሥፍራ ውጭ መዛወር

ሐ/ የሠራተኛው ከብሔራዊ ጥሪ ላይ መገኘት

እነዚህ በድንጋጌው የተመለከቱት ውስን ምክንያቶች በሠራተኛው የቀረበው ክስ በይርጋ የታገደ መሆኑ ቢታይም ተቀባይነት ያገኛለት ዘንድ የሚፈቅዱ ናቸው። እንዲሁም እነዚህ እክሎች የገጠሙት ሠራተኛ ጉዳይ በዳኝነት አካል ሳይታይለት እንዳይቀር ልዩ የሆነ ጥበቃ የማድረግን ነገር አላማ ማድረጋቸውን ከድንጋጌው መረዳት የሚቻል ነው። በእርግጥ እነዚህ ምክንያቶች በሠራተኛው ክስ ተጠቅሰው መገኘታቸው ብቻውን ጊዜው ያለፈበትን ጉዳይ ለመቀበል የሚበቃ አይሆንም። ይህን ማድረግም ከድንጋጌው አላማ ጋር የተጣጣመ መደምደሚያ ላይ



እንድንደርስ አይረዳንም። ስለሆነም ሠራተኛው ጊዜው ያልፈበትን ክስ ቢያቀርብ እና ጉዳዩ ከዚህ ድንጋጌ አግባብ እንዲታይለት ቢጠይቅ መታመሙን ወይም በትዕዛዝ ከመኖሪያ ሥፍራው መዛወሩን ወይም በብሔራዊ ጥሪ ላይ የነበረ መሆኑን የሚያሳይለትን ማስረጃ በማቅረብ በቅድሚያ ክርክሩን ያስረዳ ዘንድ ያስፈልጋል። ጉዳይ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የምክንያቱን ተገቢነት በግራ ቀኝ ከቀረበለትም ሆነ በአራሱ አነሳሽነት ከአስመጣው ማስረጃ አኳያ ሊመረምረው ይገባል ፍርድ ቤቱ ይህን ሲያደርግም እነዚህ ምክንያቶች ሠራተኛው ክስን እንዳይመሰርት መስናክል የሆኑበትን መጠን ጭምር ከግምት እንዲያስገባ ያስፈልጋል። በውጤቱም ፍርድ ቤቱ እነዚህ ምክንያቶች ከሚሹ ክስን ሊመሰርት በማይችልበት ደረጃ ላይ አድርሰውት ነበር ሲል የሚያምንበት ሊሆን ይገባል። ይህ ካልሆነ ግን ፍርድ ቤቱ በይርጋ የታገደውን ክስ ከወዲሁ ውድቅ ማድረግ ይኖርበታል።

አሁን በዚህ መዝገብ ወደተያዘው ክርክር እንመለሳለን። በዚህ ውሣኔ መግቢያ ላይ እንደተመለከተው ተጠሪዎች ለቦርድ አቅርበውት የነበረው ክስ ለሌሎች ሠራተኞች የተደረገው የሁለት እርከን ጭማሪ ለእኛም ሊሰጠን ይገባል የሚል ሲሆን አመልካችም ክሱ በይርጋ ሊታገድ ይገባል በማለት ተቃውሞውን አቅርቦ የተከራከረበት ነው።

በመሠረቱ ይህ የተጠሪዎቹ ጥያቄ የክፍያ ጥያቄን የሚመለከት ነው። እንዲሁም የክፍያ ጥያቄው በመካከላቸው ያለው የሥራ ውል ፀንቶ በአለበት ጊዜ የተነሳ እንጂ የሥራ ውል መቋረጥን ተከትሎ የቀረበ አይደለም። በእነዚህ ምክንያቶች የይርጋው አቆጣጠር ጉዳይ በተለይ ከተደነ 55 አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ አግባብ ሊታይ የሚገባው ነው።

በዚህ የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ መሠረት የተጠቀሰው የክፍያ ጥያቄ ሊጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልተጠየቀ በይርጋ ሊታገድ የሚገባው ነው። ተጠሪዎች ይህ የሁለት እርከን ጭማሪ ለሌሎች ሠራተኞች ተደርጓል የሚሉት መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. እንደነበር ከስር ውሣኔ ላይ መረዳት የሚቻል ነው። ክሳቸውን ለቦርድ ያቀረቡት ደግሞ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. መሆኑ በስር ውሣኔ የተመለከተ ነው። በዚህ ችሎት እምነት አመልካች ለሌሎቹ ሠራተኞች ጭማሪውን አድርጓል መባሉ በስር ክርክር በተጠሪዎች ጭምር የታመነበት መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ክፍያው በተጠሪዎች ሊጠየቅ የሚገባበት ጊዜ እንደሆነ ተደርጎ ሊወሰድ የሚገባው ነው። የተጠሪዎቹ ክስ የቀረበው ከዚህ ጊዜ በኋላ ከአንድ ዓመት በላይ ቆይቶ በመሆኑም ከፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ መሠረት በስድስት ወሩ ይርጋ ሊታገድ የሚገባው መሆኑ የማያከራክር ነው።

በእርግጥ ተጠሪዎች የእርከን ጭማሪው ለሌሎቹ ሠራተኞች የተደረገው መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. አይደለም። ይኸ ቀን ጭማሪ መደረጉ ለሠራተኞች ይፋ የተደረገበት ቀን ነው። ይሁን እንጂ የካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ለሌሎቹ ሠራተኞች ተጠቃሚ መሆናቸው ሲፃፍላቸው ለተጠሪዎች ግን ይኸ ባለመደረጉ የካቲት 27 ቀን 1993 ዓ.ም. ለኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስኪያጅ አቤቱታ በማቅረባችን የይርጋው አቆጣጠር ተቋርጧል በማለት በስር ፍርድ ቤቶች ያላነሱትን ክርክር ለዚህ ችሎት አቅርበዋል። በመሰረቱ ይኸ የተጠሪዎቹ ክርክር በዚህ ችሎት የቀረበ አዲስ የክርክር ነጥብ በመሆኑ ዳኝነት ሊሰጥበት የሚገባ አልነበረም። ይኸ ቢታለፍ ደግሞ አሁንም ተጠሪዎቹ ሌሎቹ ሠራተኞች የእርከን ጭማሪው ተጠቃሚ መሆናቸው ሲፃፍላቸው ለእኛ ይህ ሳይደረግ ቀርቷል ከሚሉበት ከየካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ጀምሮ በስድስት ወራት ውስጥ ማለትም እስከ ነሐሴ 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ክስን ሊመሰርቱ ሲገባ ይህን አድርገው ባለመገኘታቸው ይህም ክርክራቸው የይርጋውን ጊዜ ማለፍ የሚያረጋግጥባቸው ነው። እንዲሁም ይህ ችሎት ለአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/2/ ከሰጠው ትርጓሜ አግባብ የአመልካች ኮርፖሬሽን ዋና ሥራ አስኪያጅ አቤቱታ ማቅረብ አዋጁን እንዲያስፈጽም ስልጣን ለተሰጠው አካል አቤቱታ እንደማቅረብ ስለማይቆጠር ይኸ ተጠሪዎቹ ፈጽመነዋል ያሉት ድርጊትም የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር የሚያቋርጠው ሆኖ አልተገኘም።

### ው ሣ ኔ

1ኛ/ ተጠሪዎች በአመልካቹ ላይ የመሰረቱት ክስ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ መሰረት በይርጋ ሊታገድ ይገባል።

2ኛ/ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ውሣኔ ቦርድ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት እንደቅደም ተከተላቸው በመ.ቁ. 171/02/93 እና በመ.ቁ.28793 የአመልካችን የይርጋ ክርክር ውድቅ አድርገው የአንድ እርከን ጭማሪ ለተጠሪዎች እንዲከፍል የሰጡት ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸሯል።

ዳኞች፡- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ  
አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ  
አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን

ተጠሪ፡- ወ/ሪት ትዕግስት ወርቁ

የሥራ ውል ስለሚቆይበት ጊዜ - ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የስራ ውል እና ለተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የስራ ውል - ስለ ስራ ውል መቋረጥ እና ውዝፍ ዕዳ ክፍያን በተመለከተ የአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9፣ አንቀጽ 10 እና 24

ተጠሪ ያቀረበውን ጥያቄ በመቀበል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የአሁን ተጠሪ ወደ ስራ እንድትመለስ እና የአንድ አመት ደመወዝ እና የዓመት ፈቃድ እንዲሰጣት በማለት ስለወሰነ የቀረበ አቤቱታ።

**ዉ ታ ኔ** ፡-የአመት ፈቃድን በተመለከተ ሳይጨምር በቀሪቹ ላይ የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሰጡት ውሳኔች ተሸረዋል።

1ኛ. በአንድ አሠሪ እና ሠራተኛ መካከል የተደረገ የስራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የተደረገ የስራ ውል ተደርጎ ሊቆጠር ይገባል። እንዲሁም ማናቸውም የስራ ውል ጊዜ እንዲልተወሰነለት የስራ ውል ሊወሰድ ይገባል።

2ኛ. ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የተደረገ አንድ የሥራ ውል ውሉ መስፈርቶችን በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 10 መሠረት ያሟላ ከሆነ ሊቆይ የሚችለው ጊዜው እስከሚያልቅ ወይም ስራው እስከሚያልቅ ድረስ ነው።

ዳኞች፡- አቶ መንበረወርቅ ታደሰ  
አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ  
ወ/ሮ ሆላዕና ነጋሽ  
አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን - ግርማ ማርቆስ ቀረበ  
ተጠሪ፡- ወ/ሪት ትዕግስት ወርቁ - ቀረበች

#### ፍ ር ድ

ለዚህ ጉዳይ መነሻ የሆነው የአሁን ተጠሪ እ.ኤ.አ. ከመጋቢት 24/1997 ዓ.ም ጀምሮ እስከ መስከረም 22/1997 ዓ.ም ድረስ በጠቅላላ አገልግሎት ውስጥ በሚገኝ የስራ መደብ በተላላኪነት ሳገለግል ቆይቼ አለአግባብ የስራ ውሌን ስላቋረጠው ጥቅሜን ከፍሎ ወደ ስራ ይመልሰኝ፤ አሊያም የስራ ስንብት ከፍሎ ያሰናብተኝ ስትል በአሁን አመልካች ላይ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የመሰረተችው ክስ ነው። ይህም ፍ/ቤት ግራ ቀኙን በጉዳዩ አከራክሮ ተጠሪ ወደ ስራ እንድትመለስ፤ የአንድ ዓመት ደመወዝ እና የዓመት ፈቃድ እንዲሰጣት ወስኗል።

ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ፍርዱ ጉድለት ያለበትም በማለት የይግባኝን መዝገብ ዘግቶታል።

ይህም ችሎት ግራ ቀኙ በጉዳዩ ያቀረቡለትን ክርክር መርምሯል።

በአመልካችና በመልስ ሰጭ መካከል የተደረገው የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የተደረገ ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ጭብጥ በጉዳዩ ምላሽ ማግኘት የሚገባው ነጥብ መሆኑን ተገንዝቧል።

ጭብጡን አሳማኝ በሆነ መልኩ ለመፍታት ይቻል ዘንድም በቅድሚያ የሥራ ውል ስለሚቆይበት ጊዜ የሚደነግጉትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 እና 10ን በመመስረት ነጥቡን መመርመር ያስፈልጋል። በመጀመሪያ አንቀጽ 9ን እንመልከት። ይህ አንቀጽ ... በአንቀጽ 10 ከተመለከቱት በቀር ማንኛውም የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል በማለት ደንግጓል። ይህ ድንጋጌ የስራ ውል ቆይታን የሚመለከት አንድ መሰረት አስቀምጧል። ይኸውም በአንድ አሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የተደረገ የስራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ተደርጎ ሊቆጠር እንደሚገባ አመልክቷል። እንዲሁም ማንኛውም የስራ ውል ጊዜ እንደአልተወሰነለት የስራ ውል ሊወሰድ ይገባው ዘንድ ሕጉ ግምት የወሰደበት መሆኑን ያረጋግጣል። እንደ አንቀጽ 9 አገላለጽ አንድ የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚያስቆጥረውን የሕግ ግምት ቀሪ አድርጎ ውሉን ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው የሚል ለመፈረጅ የስራ ውሉ ከአዋጅ አንቀጽ 10 አኳያ የተደረገ መሆኑ እንዲረጋገጥ ያስፈልጋል።

ወደ ተከታዩ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ስንመለስ ይህ አንቀጽ ለተወሰነ ስራ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የስራ ውል ሊደረግባቸው የሚችልባቸውን ሁኔታዎች በመዘርዘር አስቀምጧል። ይህም በድንጋጌው የተወለከቱት መስፈርቶች የመማላታቸው ጉዳይ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድን የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ብቻ እንዲቆይ በማድረግ፤ አሊያም የተወሰነ ስራ ለመስራትም ሆነ ለማሰራት ብቻ ሲባል ማድረግ በሕግ የተፈቀደ መሆኑን ያረጋግጣል። እንደዚሁም ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የስራ ውል የሚደረገው በአንቀጽ በተመለከቱት ሁኔታዎች ብቻ መሆኑን በመጠቀም አንድን የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል ማድረግ እንደ ልዩ ሁኔታ ሊቆጠር የሚገባው ተግባር መሆኑን ያመለክታል። ይህ የሕጉ መንፈስም በዚህ ድንጋጌ /በአንቀጽ 10/ ሊሸፈኑ የማይችሉ የስራ ውል አይነቶች ሁሉ በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረጉ ይቆጠራሉ በሚል በተደነገገው የአዋጁ አንቀጽ 9 ይደግፋል።

እንግዲህ አንድ የስራ ውል የተደረገው ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ በመሆኑ አለመሆኑ ጉዳይ ላይ ሙግት ሲነሳ በቅድሚያ በአሰሪው እና በሰራተኛው መካከል በጽሑፍም ሆነ በቃል የተደረገውን የስራ ውል ይዘት ሰፊ ዝርዝር ከያዘው የአዋጁ አንቀጽ 10 ጋር እያገናዘቡ መመርመር ያስፈልጋል። ከዚያም አንድ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ ለመድረስ ሕጉ እንደዚህ ያሉ የስራ ውሎች እንዲደረጉ የፈቀደባቸውን የስራ ሁኔታዎች መለየት ተገቢነት ይኖረዋል። እንዲሁም የስራ ውሉ ከተጠቀሰው ድንጋጌ አግባብ የተደረገ መሆኑን የማስረዳት ሽክመት የአሰሪው ነው? ወይስ የሰራተኛው? የሚለው ጥያቄ ምላሽ መስጠትን ይጠይቃል። በአጠቃላይ ይህን የአዋጁን

አንቀጽ 10 የመተረጎምን ጉዳይ የግድ ያደርገዋል።

በግልጽ እንደሚነበበው የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10፡-

1. የተወሰነ ሥራ ለመስራት /the performance of specified piece work/
2. ለጊዜው በሥራው ቀሪ የሆነን ሠራተኛ ለመተካት /the replacement a worker who is temporally absent/;
3. የሥራ ብዛትን ለማቃለል/ in the event of abnormal pressure of work/;
4. በህይወት ወይም በንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ የሚያስችል አጣዳፊ ስራን ለመስራት እንዲሁም በሥራ ወይም በንብረት ላይ የደረሰን ጉዳትና ብልሽት ለማደስ /urgent work, to prevent damage or disaster to life or property, to repair defects of breakdowns in works, materials, buildings or plants of the works of the undertaking/;
5. እየተቃረጠ የሚሰራን ቋሚ የአሠሪ ሥራ ለመስራት /an irregular but permanent part of the employer/;
6. ወቅት ጠብቆ የሚሠራን ቋሚ የአሠሪ ሥራ /seasonal but permanent part of the works of the employer/;
7. ቋሚ ያልሆነ እና አንዳንዴ በሚያስፈልግ ጊዜ በቻ የሚሠራን ሥራ ለመስራት /an occasional and not part of the permanent activity of the employer/ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ውል ማድረግ እንዲቻል ደንግጓል።

በዚህ ችሎት እምነት ይህ ድንጋጌ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል የሚደረግባቸውን ሶስት አይነት የሥራ ሁኔታዎች ያመለክታል። የእነዚህን የሰራ ሁኔታዎች አይነት ለመለየት ድንጋጌው ቋሚ እና ቋሚ ያልሆኑ የአሠሪ ስራዎች ሲል ለይቶ ከአስቀመጣቸው ንዑስ አንቀጾች መነሳቱ ነገሩን ግልፅ ያደር 59

ቋሚ በሆነ የአሰሪ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ለመስራት የሚቻል መሆኑን በግልጽ የሚያሳየን የድንጋጌው ንዑስ አንቀጽ /5/ እና /6/ ናቸው። በተጨማሪም እነዚህ ድንጋጌዎች የስራ ውል የሚደረግባቸው ቋሚ የአሰሪው ስራዎች እየተቃረጡ ወይም ወቅት ጠብቀው የሚሰሩ ሊሆኑ እንደሚገባቸው በማመልከት ተጨማሪ መስፈርቶችን አስቀምጠዋል። ይህም የድንጋጌዎቹ ይዘት ቀጣይነት በሌላቸው /በተከታታይነት በማይሰሩ/ የአሰሪው ቋሚ ስራዎች ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ የሚችል መሆኑን እና እነዚህም እንደ አንድ የሥራ ሁኔታ ልንወስዳቸው እንደሚገባ ያስገነዝቡናል።

ይሁን እንጂ የቀጠቀሰው የድንጋጌዎቹ መንፈስ ቋሚ በሆነና ያለማቋረጥ በተከታታይ በሚሰራ የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ለማድረግ አይቻልም? የሚል ጥያቄ ሊያስነሳ እንደሚችል የታመናል። የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ከአስቀመጣቸው ከፍ ሲል ከተመለከቱት ንዑስ አንቀጾች ውስጥ ቀጣይነት በአለው የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ስራ ውል ማድረግ እንደሚቻል በግልጽ የሚፈቀድ ድንጋጌ የለም። በሌላ በኩል ግን አንቀጹ ከንዑስ አንቀጽ /1/ እስከ /4/ ባሉት ንዑስ አንቀጾች የስራው አይነት ቋሚ የአሰሪው ስራ የመሆኑን አለመሆኑን ጉዳይ ሳያነሳ ሌሎች የተጠቀሰውን አይነት ውል ሊደረግ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች አስቀምጦ እናገኘዋል። ስለሆነም እነዚህ ንዑስ አንቀጾች ትርጓሜ አግኝተው በአሰሪው ቋሚ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል እንዲደረግ የሚፈቅዱ አይደሉም እስከአልተባለ ድረስ ሕጉ በተጠቀሰው አይነት ሥራ ላይ የተጠቀሰውን አይነት ውል ማድረግ አይፈቅድም የሚል መደምደሚያ ላይ ለመድረስ አይቻልም። ወደ ትርጓሜያቸው ስንመለስ ደግሞ ቢያንስ የተወሰነ ስራ ለመስራት ወይም ለማሰራት፤ ቀሪ የሆነን ሰራተኛ ለመተካት እና የስራ ብዛትን ለማቃለል ሲባል የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ እንደሚቻል የሚጠቅሱት ከንዑስ ቁ./1/ እስከ /3/ ያሉት ድንጋጌዎች የአሰሪውን ቋሚ ስራ በሚያገል መልኩ የተደነገጉ ናቸው ለማለት የሚያበቁ አይደሉም። ይልቁንም ከፍ ሲል በተመለከቱት ምክንያቶች መነሻ የሚደረግ የስራ ውል በቀጣይነት ከሚሰሩ እንጂ በቀጣይነት ከማይሰሩት ስራዎች ጋር ያለው ተያያዥነት እምብዛም የሚታይ አይደለም። ስለሆነም የቅጥሩ ምክንያት በእነዚህ ንዑስ አንቀጾች የተመለከቱትን ውስን ምክንያቶች እስኪያዘ ድረስ ውሉ የተደረገበት ስራ ቀጣይነት ያለው ነውና የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ አይችልም የሚል በሕግ የተደገፈ ማጠቃለያ ላይ ሊደረስ አይቻልም። በመሆኑም በተጠቀሱት ድንጋጌዎች አግባብ በአሰሪው ቋሚ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ የሚቻል ሲሆን ይህም እንደ ሁለተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ሊቆጠር ይገባዋል።

ቋሚ ባልሆነ የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ እንደሚችል በግልጽ የሚያሳየን ደግሞ ንዑስ አንቀጽ/7/ ነው። በዚህ ድንጋጌ መሰረት ውሉ የሚደረግበት ስራ ቋሚ የአሰሪ ስራ አለመሆኑ ብቻ

ሳይሆን ቀጣይነት የሌለው ጭምር መሆኑን ከድንጋጌው በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል። እንደ ንዑስ /7/ ግልጽ ባይሆንም በንዑስ /4/ ላይ የተመለከተው ይኸው የስራ ውል የሚደረግበት ሌላ ሁኔታም ከዚህ ቋሚ ክልልሆነው እና ቀጣይነት ከሌለው ስራ ሊመደብ የሚገባው መሆኑን ከይዘቱ መረዳት ይቻላል። ይህ ቋሚ ያልሆነ እና በቀጣይነት የማይከናወን የአሰሪው ስራም ውሉ እንዲደረግ ሕግ የፈቀደበት ሶስተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ተደርጎ ሊወሰድ ይገባል።

እንግዲህ አንድ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ የሚቆይ የስራ ውል ነው ለመሰኘት ጊዜ የተወሰነበት የመሆኑ ጉዳይ ብቻ የሚበቃ አይደለም። ውሉ በጊዜ ከመገደቡ ባሻገር በአንቀጽ 10 በተመለከቱት እና ከላይ በዝርዝር ሊታዩ ከተሞከሩት የስራ ሁኔታዎች አግባብ የተደረገ መሆኑ መረጋገጥ ይኖርበታል።

እንዲሁም አንድ የስራ ውል የተወሰነ ስራ ለመስራት ወይም ለማስራት ሲባል የተደረገ ነው ለመሰኘት ለተወሰነ ስራ መደረጉን የሚያሳይ ጥቅል ሐሳብ ማስቀመጡ ብቻ የሚበቃ አይሆንም። ለተወሰነ ስራ መደረጉን ከማመልከት በተጨማሪ በአንቀጽ 10 ስር በተዘረዘሩት እና ከላይ ከተጠቀሱት የስራ ሁኔታዎች አግባብ የተደረገ መሆኑ መረጋገጥ ይኖርበታል።

ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል የተደረገ አንድ የስራ ውል በአንቀጽ 10 የተመለከቱትን መስፈርቶች በአሟላ ወይም በአላሟላ ጊዜ ሁለት የተለያዩ ሕጋዊ ውጤቶችን ያስከትላል። ይኸውም አንደኛ ውሉ መስፈርቶቹን አሟልቶ ከተገኘ ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ከሆነ ጊዜው እስከሚያልቅ ብቻ የሚቆይ ሲሆን ለተወሰነ ስራ የተደረገ ከሆነ ደግሞ ስራው እስከሚያልቅ ድረስ ብቻ የሚቀጥል ይሆናል። ከዚያም ውሉ በአዋጁ አንቀጽ 24 መሰረት በሕግ ይቋረጣል። ሁለተኛ ውሉ መስፈርቶቹን አሟልቶ ካልተገኘ በአዋጁ አንቀጽ 9 መሰረት በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል።

አንድ አከራካሪ የስራ ውል በአንቀጽ 10 የሚሸፈን መሆን አለመሆኑ የሚለየው ተከራክሪዎቹ ከሚያቀርቡት ማስረጃ አኳያ ተገናዝቦ ሲታይ ነው። ይህን ጉዳይ ለማስረዳት የሚቀርቡት ማስረጃ ምን አይነት ሊሆን እንደሚገባ በሕጉ ተለይቶ የተወሰነ አይደለም። ስለሆነም ሙግቱን ለማስረዳት የዕቅድም ሆነ የቃል ማስረጃ ማቅረብ እንደሚችል የሚተመን ነው። ይልቁንም የሚያከራክረው ቅድሚያ የማስረዳት ሽክም ያለበት ማን ነው? አሰሪው ነው? ወይስ ሰራተኛው? የሚለው ጉዳይ ሲሆን ይህም አወዛጋቢ ነጥብ አግባብነት ካለው ሕግ ጋር ተገናዝቦ እንደሚከተለው ምላሽ ተሰጥቶበታል፡-

1ኛ- ከፍ ሲል እንደተመለከተው አንድ ከአሰሪ ጋር የስራ ውል ያለው ሰራተኛ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረ ሊቆጠር እንደሚገባ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 ግምት ወስዶለታል። በዚህ የሕግ ግምት የስራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ነው ሲል የሚከራከረው ሰራተኛ ተጠቃሚ በመሆኑ ይህን ክርክሩን የሚደግፍለት ማስረጃ በቅድሚያ ያቀርብ ዘንድ አይጠበቅበትም። ይልቁንም በሕግ የተወሰደለት ግምት ክርክሩን ከማስረዳቱ ግዴታው ነፃ እንዲሆን ያደርገዋል። በውጤቱም በቅድሚያ የማስረዳቱ ግዴታ የስራ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነውና በአንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው ሲል በሚከራከረው በአሰሪው ላይ ይወድቃል።

2ኛ- እንደሚታወቀው አንድ የስራ ውል በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው? ወይም አይደለም? የሚለው አከራካሪ ጭብጥ በአንድ ጉዳይ ሊመሰረት የሚችለው አንዱ ወገን ተከራካሪ የስራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ነው ሲል ሌላው ደግሞ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው በማለት በሚሟገቱበት ሁኔታ ነው። በአብዛኛ የመጀመሪያው አይነት ክርክር የሚቀርበው በሰራተኛው ሲሆን ሁለተኛው አይነት ክርክር ደግሞ በአሰሪው የሚቀርብ ነው። ይህም የሙግታቸው አቀራረብ ለተጠቀሰው ጭብጥ መመስረት ምክንያት የሆነው ክርክር በአሰሪው በኩል መቅረቡን የሚያረጋግጥ ነው። የጉዳዩ ጭብጥ እንዲሆን ያስቻለውን ክርክር ያቀረበው አሰሪው ከሆነ ደግሞ ይህን ክርክሩን በቅድሚያ ያስረዳ ዘንድ የግድ ይሆንበታል። ይህም the one who alleges in the affirmative shall prove it ከሚለው አገላለጽ ጋር የተስማማ ይሆናል። እንደዚሁም ይህን ጉዳይ ስለ ማስረጃ ማቅረብ ግዴታ እና ስለአቀባበሉ ከተደነገገበት የፍትሕ ብሔር ሕጉ ክፍል ጋር ማገናዘብ ይቻላል። በዚህ የፍትሕ ብሔር ሕግ ክፍል ስር የሚገኘው አንቀጽ 2001 አንድ ግዴታ እንዲፈፀምለት የሚጠይቅ ሰው የግዴታውን መኖር የሚያሳይለት ማስረጃ ማቅረብ እንደሚገባው፤ ግዴታው ፈርሷል ወይም ተቀይሯል ወይም ቀርቋል የሚል ወገን ደግሞ ይህ ተግባር መፈፀሙን የሚያሳይለትን ማስረጃ ማቅረብ እንዳለበት ደንግጋል። በያዝነው አይነት የስራ ክርክር ጉዳይ የገባውን ግዴታ ሊፈጽምልኝ ይገባል የሚል ክርክር የሚቀርበው በአሰሪው ሳይሆን በሰራተኛው ነው። ስለሆነም ከተጠቀሰው ድንጋጌ አግባብ ሰራተኛው የግዴታውን መኖር ለማስረዳት በመካከላቸው የስራ ውል ያለ መሆኑን ብቻ ማሳየቱ የሚበቃው ነው። በሌላ በኩል ግን የስራ ውሉ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው በሚል የሚከራከረው አሰሪ ይህን የስራ ውሉ በተጠቀሰው ድንጋጌ ስር

የሚወድቅ መሆኑን ያረጋግጥልኛል የሚለውን ተግባር ያስረዳ ዘንድ ይጠበቅበታል።

እንግዲህ አንድ የስራ ውሉ በአንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው ሲል አሰሪው በተከራከረ ጊዜ ሁሉ ይህንን ክርክሩን የሚደግፍለት የጽሁፍም ሆነ የሰው ማስረጃ በቅድሚያ እንዲያቀርብ ያስፈልጋል። በአሰሪው የቀረበው ማስረጃ ከተመዘነ በኋላ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ ደግሞ ሰራተኛው ቅጥሩ በአሰሪው እንደተባለው ሳይሆን በሌላ በአንቀጽ 10 ሊሸፈን በማይችል የተለየ ሁኔታ መፈፀሙን በማስረዳት በአሰሪው የቀረበውን ክርክርና ማስረጃ ያስተባብል ዘንድ ይገባዋል።

እንዲሁም አንድ ፍ/ቤት የተከራካሪዎች የጽሁፍም ሆነ የቃል የስራ ውል ከአንቀጽ 10 አግባብ መደረግ አለመደረጉን ሲፈትሽ አለን የሚሉትን ማስረጃ ከፍ ሲል በተመለከተው ስርዓት ሊያስተናግድ ይገባዋል። እርሱም ይጠቅመኛል የሚለውን ሌላ ተመሳሳይ አይነት ወይም አግባብነት ያለው የአካባቢ ማስረጃ ለውሳኔው መሰረት ሊያደርግ ይችላል።

በሌላም በኩል አንድ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ መ 62 መሆኑን የማጣራቱ ጉዳይ በአሰሪው እና በሰራተኛው መካከል የተደረገውን የስራ ውል የመተርጎምን ተግባር ይመለከታል። አከራካሪ ሆኖ የተገኘውን የስራ ውል ለመተርጎም ደግሞ ተዋዋዮቹ ውሉን ሊያደርጉ የነበራቸውን ፈቃድ መለየት ያስፈልጋል። ስለሆነም ፍርድ ቤቱ በዚህ ረገድ የያዘውን ጭብጥ ሲፈታ የስራ ውሉ በተደረገበት ጊዜ አሰሪውና ሰራተኛው የነበራቸው የሐሳብ አንድነት ምን እንደነበር ሊያረጋግጥ ይገባል። ፍ/ቤቱ በአደረገው ማጣራት የስራ ውሉ የተደረገበት የተዋዋዮቹ ፈቃድ ውሉ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 10 በተመለከቱት ሁኔታዎች ላይ መፈጸሙን አረጋግጦልኛል የሚል ከሆነ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው የሚል መደምደሚያ ላይ ይደርሳል። የስራ ውሉ የተደረገበት የተዋዋዮቹ ፈቃድ በተጠቀሰው አንቀጽ 10 ስር የሚወድቅ አይደለም ካለ ደግሞ ውሉን ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የስራ ውል ይቆጥረዋል።

ወደያዘነው ጉዳይ ስንመለስ ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤት ተጠሪ ለተወሰነ ጊዜ ማለትም ለስድስት ወራት መቀጠሯን የሚያሳይ የፅሁፍ የስራ ውል በማስረጃነት ቀርቦለታል። ቅጥሩም ወቅታዊ ስራን ለማከናወን በሚል መፈፀሙን ውሉ በግልጽ ያመለክታል። ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው ውሉ ጊዜ የተወሰነለት መሆኑ ብቻውን የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል የሚያሰኘው አይሆንም። ስለሆነም ውሉ በአዋጅ 42/85 አንቀጽ 10 አግባብ የተደረገ መሆን አለመሆኑ ጭምር መታየት ይኖርበታል።

ሁለቱ ወገኖች የፈፀሙት ውል ተጠሪ የተቀጠረችው ወቅታዊ ስራን ለማከናወን መሆኑን የሚጠቅስ ሲሆን አመልካቹ ደግሞ ተጠሪ የተቀጠረችው በንድ ወቅት ተከስቶ የነበረን የስራ ብዛት ለማቃለል ነው ሲል ከስር ጀምሮ መከራከሩን መዘገቡ ያስረዳል። ይህም የአመልካቹ ክርክር /ምንም እንኳን ውሉ የቅጥሩ ምክንያት ወቅታዊ ስራን ለመስራት የተደረገ መሆኑን የሚያመለክት ቢሆንም/ ተጠሪ የተቀጠረችበት የጠቅላላ አገልገሎት ክፍል የተላላኪነት ስራ ወቅት ጠብቆ የሚሰራ ቋሚ የአሰሪው ስራ በሚል ሊፈረጅ እንደማይችል በአመልካቹ ጭምር የታመነበት መሆኑን ያረጋግጣል። እንዲሁም የክርክሩ አቀራረብ ጉዳዩን ከንዑስ አንቀጽ /6/ ጋር ሳይሆን ከንዑስ /3/ ጋር አገናዝበን እንድናየው እና አመልካቹም በዚህ ረገድ ያቀረበውን ክርክር ማስረዳት አለማስረዳቱን እንድንለይ ይጠይቀናል።

ከጉዳዩ መረዳት እንደሚቻለው ተጠሪ የተቀጠረችው በቀጣይነት በሚከናወን የአሰሪው ቋሚ ስራ ላይ ነው። ተጠሪም ብትሆን የምትከራከረው ስራው ወቅት ጠብቆ የሚሰራ ነው በሚል ሳይሆን ያለማቋረጥ የሚሰራ የስራ አይነት ነው በሚል ነው። በቀጣይነት የሚሰራ የአሰሪ ቋሚ ስራ ላይ የስራ ብዛትን ለማቃለል በሚል የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ማድረግ በንዑስ ቁ./3/ የተፈቀደ ነው። በእርግጥ የቀረበው የስራ ውል አመልካቹ እንደሚከራከረው ውሉ የተደረገው በአንድ ወቅት የተከሰተን የስራ ብዛት ለማቃለል መሆኑን በግልፅ የሚጠቅስ አይደለም። ይህ ማለት ግን ውሉ የአመልካቹን ክርክር አያስረዳለትም በሚል ከወዲሁ እንድንደመድም የሚያስችለን አይደለም። ይልቁንም በውሉ ላይ የተወሰከተው የቅጥሩ ምክንያት ከዚህ ንዑስ አንቀጽ ጋር የሚጣጣም መሆን አለመሆኑን የማየቱን ጉዳይ አስፈላጊ የሚያደርገው ነው። ተጠሪ የተቀጠረችበት የተላላኪነት ስራ የወቅት ስራ አይደለምና በዚህ ችሎት እምነት በውሉ ላይ ወቅታዊ ስራን ለማከናወን መቀጠሯ መገለፁ በጊዜው የነበረውን የሥራ ብዛት ለማቃለል ሲባል መቀጠሯን ለማረጋገጥ ያህል የሚበቃ ነው። ስለሆነም አመልካቹ ላቀረበው ክርክር ውሉ እንደ በቂ የፅሁፍ ማስረጃ ሊቆጠርለት የሚገባ ነው።

በሌላ በኩል ተጠሪ በቦታው ሌላ ቀጥሮ እኔን አለአግባብ አሰናበተኝ የሚል አጠቃላይ ይዘት ያለው ክርክር ከማቅረቧ ውጭ ስራ ለማቃለል ቀጠርኳት ማለቱ ሐሰት መሆኑን አስረዳለሁ በሚል አይነት አልተከራከረችም። በዚህ አይነት ክልሚያዊ እና ሙግቷንም ካላስረዳች ደግሞ የአመልካቹን ክርክር አስተባብላለች የሚያስብላት

አይደለም። ተጠሪ እንደምትከራከረው በቦታው ሌላ መቀጠሩን በስር ፍ/ቤት በቆጠረቻቸው ምስክሮች እንደአስረዳች በወስድላት እንኳ የተቀጠረችው የስራ ብዛት ለማቃለል አለመሆኑን በማስረዳት የአመልካቹን ክርክር አስተባብላለች የሚያሰኛት አይሆንም። ምክንያቱም በእርሷ ቦታ ሌላ የመቀጠሩ ጉዳይ እርሷ የተቀጠረችው ስራ ለማቃለል ሲባል አይደለም የሚል አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ ሊያደርስ የሚችል አይደለም።

በጥቅሉም በሁለቱ መካከል የተደረገው የስራ ውል በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10/3/ የሚሸፈን የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል መሆኑን ይህ ችሎት ተቀብሎታል። በውሉ የተወሰነ ጊዜ ሲያልቅ ውሉ መቋረጡም በአዋጁ አንቀጽ 24/1/ የተደገፈ ነውና የስር ፍ/ቤቶች የውሉን መቋረጥ ሕገወጥ አድርገው ወደስራ እንድትመለስ መወሰናቸው ከሕጉ ያልተጣጣመ ሆኖ አግኝተነዋል።

#### ው ሣ ኔ

1ኛ- በአመልካችና በተጠሪ መካከል የተደረገው የስራ ውል የተቋረጠበት ምክንያት ሕጋዊ እንጂ ሕገ ወጥ ባለመሆኑ አመልካች ወደ ስራ ልትመለስ አይገባም በማለት ተወስኗል።

2ኛ- ይህ ችሎት በመ.ቁ.17189 ለጉዳዩ አግባብነት ላላቸው የአዋጅ ቁ.42/85 ድንጋጌዎች ትርጓሜ በመስጠት ሕጉ ስራ ላልተሰራበት ጊዜ ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈል የሚፈቅድ አይደለም የሚል መደምደሚያ ላይ በመድረሱ ተጠሪ ያልሰራችበት ጊዜ ደመወዝ ሊከፈላት አይገባም በማለት ተወስኗል።

3ኛ- በመሆኑም ተጠሪ የአመት ፈቃድ እንዲሰጣት የተወሰነውን የስር ፍ/ቤቶች ውሳኔ ሳይጨምር ቀሪዎቹ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ.224/90፤ በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ በመ.ቁ.857/93 የተሰጡት የውሳኔ ክፍሎች በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ ቁ.348/1/ መሰረት ተሸረዋል።

**ዳኞች፡-** አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ  
አቶ ፍሰህ ወርቅነህ  
ወ/ሮ ስንዱ አለሙ  
ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ  
አቶ አሰግድ ጋሻው

**አመልካች፡-** የኢትዮጵያ መድን ድርጅት  
**ተጠሪ፡-** አቶ ጌታሁን ኃይሉ

**ስራ ክርክር - የዓመት እረፍት ክፍያ - የአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 79/2/ እና /5/፣ 77/5/፣ 77/3/**

የአሁን ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ መስርተው የ128 ቀናት የዓመት እረፍት በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጣቸው የጠየቁበመጀመሪያ ያየው የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትም የተላለፈ የዓመት እረፍት ፈቃድ ከሁለት አመት በላይ መራዘም ስለሌለበት 128 የእረፍት ቀናት ተቀንሶ አዋጁ በሥራ ላይ ከዋለበት ጀምሮ ተጠሪ እስከተሰናበቱበት ድረስ የአንድ አመት ከአሥራ ሦስት ቀናት የዓመት እረፍት ክፍያ ብቻ ይከፈል በማለት ሊወሰን ጉዳዩን በይግባኝ ያየው የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ደግሞ የተጠሪ ገንዘብ (የጠየቀው የአመት እረፍት) ሳይቀነስ ሊከፈል ይገባል በማለት በመወሰኑ የቀረበ አቤቱታ።

**ውሳኔ፡** - የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያሻሻለው ውሳኔ ተሻሻሏል።

1. ከሁለት አመት በላይ የተራዘሙ ፈቃዶች በገንዘብ የሚተኩ አይደሉም።
2. አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበት የዓመት ፈቃድ ክፍያ ሁሉ የጊዜ ገደብ ሳይኖረው በገንዘብ ተቀይሮ ሊከፈለው አይችልም።



**ዳኞች፡- መንበረፀሐይ ታደሰ**

ፍላጎ ወርቅነህ

ስንዱ አለሙ

ሆላዕና ነጋሽ

አሰግድ ጋሻው

**አመልካች፡- የኢትዮጵያ መድን ድርጅት ነ/ፈጅ ኃይሉ ተሰማ ቀረቡ**

**ተጠሪ፡- አቶ ጌታሁን ኃይሉ ቀረቡ**

**መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡**

**ፍርድ**

አመልካች ለሰበር ችሎት አቤቱታ ያቀረበው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝ.ቁ. 15313 ህዳር 25 ቀን 1996 ዓ.ም የዓመት ዕረፍት ክፍያን በተመለከተ በሰጠው ውሣኔ ቅር በመሰኘት ነው፡፡

ጉዳዩ የተጀመረው በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ነው፡፡ የአሁኑ ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ የመሰረተው ከሌሎች ክፍያዎች ጋር የተጠራቀመ የ128 ቀናት የዓመት ዕረፍት በገንዘብ ተለውጦ እንዲከፈለው ነው፡፡ አመልካች የዓመት ዕረፍት ክፍያን አስመልክቶ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 79 2 እና 5 መሠረት የተላለፈው የዓመት ፈቃድ የሚቀጥለው ሁለት ዓመት በላይ ሊራዘም አይችልም ተጠሪ የጠየቀው ክፍያ በሕጉ ከተሰጠው በላይ ስለሆነ ሊከፈለው አይገባም በማለት መከራከሩን የፍ/ቤቱ ውሣኔ ያሳያል፡፡

ጉዳዩን በመጀመሪያ ያየው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሰጠው ውሣኔ /... የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 192/1/ሠ አዋጅ ቁጥር 64/68 የሆነውን በግልጽ የሻረው በመሆኑ በዚህ ጉዳይ ላይ አዋጅ ቁጥር 42/85 ተፈፃሚ ሊሆን አይችልም የሚለው የተከሣሽ ክርክር ተቀባይነት የለውም፤ ስለሆነም በአዋጅ ቁ.42/85 በአንቀጽ 79/5/ ሥር በአንቀጽ 79/1 እና /2/ የተላለፈ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ከሁለት ዓመት በላይ መራዘም እንደሌለበት የተደነገገ በመሆኑ በዚህ ድንጋጌ መሠረት የከሣሽ 128 የእረፍት ቀናት ተቀንሶ አዋጁ በስራ ላይ ከዋለበት ከጥር 12/85 ጀምሮ እስከተሰናበቱበት ጊዜ እስከ ጥር 28/86 ዓ.ም ያለው ጊዜ አንድ ዓመት ከአስራ ሶስት ቀናት የአመት ዕረፍት ክፍያ ብቻ በአንቀጽ 77/3/ መሠረት እንዲከፈል የሚል ነው፡፡

የአሁኑ ተጠሪ በዚህ ውሣኔ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት አቅርቧል፡፡ ፍ/ቤቱም አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 79/5/ የዓመት ዕረፍት ከሁለት ዓመት በላይ ሊተላለፍ አይችልም ሲል ሠራተኛው ከሁለት ዓመት በላይ ያጠራቀመው የዓመት ዕረፍት ካለ አይገባውም ማለቱ አይደለም፡፡ በአዋጁ በቁጥር 77/5/ ላይ ያልወሰደው የዓመት ፈቃድ በጠቅላላ ታስቦ እንዲከፈለው ተደንግጓል፡፡ በመ 66 ተጠሪ የጠየቀው የዓመት ዕረፍት ክፍያ ሳይቀነስ እንዲከፈለው በማለት የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ውሣኔውን በመሻሻል ወስኗል፡፡

አመልካች የከፍተኛ ፍ/ቤት መሠረታዊ የሆነ ሕግ ስህተት ፈጽሟል ሲል አቤቱታ ያቀረበው በዚህ ውሣኔ ነው፡፡ ታህሣሥ 19 ቀን 1996 ዓ.ም ጽፎ ባቀረበው ማመልከቻ በውሣኔው መሠረታዊ የሆነ የህግ ስህተት ተሰርቷል ሲል የሚያቀርባቸው ክርክሮችም፡

- የተጠሪ የዓመት ዕረፍት በገንዘብ ተቀይሮ ይከፈለኝ ጥያቄ ከሥራ ከመሰናበታቸው ጥር 30/86 ዓ.ም በፊት የነበረና በተለይም አዋጅ በአንቀጽ 34/4/ ከሁሉ መሠረት ያልተላለፈ በመሆኑ ሊጠየቅ አይገባም፡፡
- በአዋጅ አንቀጽ 79/2-3/ መሠረት ሠራተኛው ጠይቆ ወይም አሠሪው የሥራ ሁኔታ አስገድዶት የተላለፈ ለመሆኑ የቀረበ ማስረጃ የሌለ ከመሆኑም በላይ በዚሁ አንቀጽ 79/5/ በግልጽ እንደተቀመጠው በሁለቱ ስምምነት የተላለፈ የዓመት ዕረፍት ቢኖር እንኳን ከሁለት አመት በላይ ሊራዘም እንደማይችል በግልጽ

ስፍራ፡፡ ተጠሪ በአዋጁ መሰረት የተላለፈ የዓመት ዕረፍት ያላቸው ለመሆኑ ያልገለጹ ከመሆኑም በላይ አንቀጽ 79/5/ ከሁለት አመት በላይ ሊተላለፍ እንደማይችል በግልጽ የደነገገውን ከፍተኛ ፍ/ቤት ባለመቀበል በአዋጅ አንቀጽ 77/5/ በሙሉ በገንዘብ ተቀይሮ ይከፈላቸው በማለት የሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት አለበት የሚሉ ናቸው፡፡

አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ ታዞ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥ በታዘዘው መሠረት ሚያዚያ 28 ቀን 1996 ዓ.ም የተጻፈ መልስ አቅርቧል፡፡ በመልሱም የከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔ የህግ ስህተት እንደሌለበት በመግለጽ እንዲህና ጠይቋል፡፡ አመልካቹም የመልስ መልስ አቅርቧል፡፡

በዚህ ጉዳይ ተመርምሮ ሊወሰን የሚገባው ዋናው የክርክር ጭብጥ አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበትን የዓመት ዕረፍት ቀናት ሁሉ የጊዜ ገደብ ሳይኖረው በገንዘብ ተለውጦ እንዲከፈለው ይገባል ወይ? የሚለው ጭብጥም ይታያል፡፡

በቅድሚያ ግን አመልካች የተጠሪ የዓመት ዕረፍት በገንዘብ ተቀይሮ ይከፈለኝ ጥያቄ አዋጅ ቁ. 42/85 ከመውጣቱ በፊት የነበረ መብት ስለሆነ በአዋጅ ቁጥር 64/68 መሠረት መታየት ይገባል ሲል የሚያቀርበውን ክርክር ተመልክተናል፡፡ ተጠሪ ክስን ያቀረበው ግንቦት 14 ቀን 1990 ዓ.ም አዋጅ ቁጥር 42/85 በሥራ ላይ እያለ ነው፡፡ አዋጅ ቁጥር 64/68 በአንቀጽ 192/ሠ/ እንደተሻረ ተገልጿል፡፡ አዋጅ ቁጥር 64/68 በኋላኛው አዋጅ በስራ ላይ ከዋለ በኋላ ተፈጻሚ የሚሆነው በአዋጅ ቁጥር 42/85 በቁጥር 191 እንደተደነገገው አዋጅ ቁጥር 64/68 በሥራ ላይ እያለ ክስ መታየት ጀምሮ ቢሆን ነበር፡፡ በዚህ ድንጋጌ መሠረት የተሻረውን አዋጅ ቁጥር 64/68 ተፈጻሚ ለማድረግ መታየት ያለበት የኋላኛው አዋጅ ሲተካ ሥራ ላይ ሲውል ይኸው አዋጅ መታየት የጀመረ መሆን አለመሆኑን እንጂ መብቱ የተገኘበትን ጊዜ አይደለም፡፡ ከላይ እንጂ <sup>67</sup> ተጠሪ ክስን ያቀረበው አዋጅ ቁጥር 42/85 በሥራ ላይ እያለ በመሆኑ በዚህ ጉዳይ ተፈጻሚ የሚሆነው ይኸው አዋጅ ቁ.42/85 ነው፡፡ ስለሆነም አመልካች የአዋጁን ተፈጻሚነት በተመለከተ የሚያቀርበው ክርክር ተቀባይነት የለውም፡፡

በመቀጠልም አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበትን የዓመት ዕረፍት ሁሉ ያለጊዜ ገደብ በገንዘብ ተለውጦ ሊከፈለው ይችላል ወይ? የሚለውን ዋና ጭብጥ እንመለከታለን፡፡

ይህን ጭብጥ ለመመርመር በቅድሚያ የዓመት ፍቃድን ምንነትና አስፈላጊነት መመልከት ተገቢ ነው፡፡ በአዋጅ ቁጥር 42/85 ከአንቀጽ 76-78 ካሉት ድንጋጌዎች የአመት ፈቃድ ለሠራተኛ ከክፍያ ጋር የሚሰጥ የስራ ቀናት የዕረፍት ጊዜ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል፡፡ በአዋጁ ቁጥር 13/4/ መሠረት ሠራተኛው ለሥራ ብቁ በሆነ የአእምሮና የአካል ሁኔታ በስራ ላይ መገኘት ይጠበቅበታል፡፡ የአመት ዕረፍት ከሚሰጥባቸው ምክንያቶች አንዱና ዋነኛው ሠራተኛው ይህን የሚጠበቅበትን ግዴታ ማሟላት እንዲችል ነው፡፡ በአዋጁ ስለ ዓመት ፈቃድ የሚናገረው ጠቅላላ ድንጋጌ /አንቀጽ 76/2/ በዓመት ፈቃድ ፋንታ በገንዘብ መክፈል የተከለከለ እንደሆነ ይደነግጋል፡፡ አንድ ሠራተኛ የአመት ፈቃድ ለማግኘት ያለውን መብት በማናቸውም ሁኔታ ለመተው የሚያደርገው ስምምነት ተቀባይነት እንደሌለውም የዚሁ አንቀጽ ንዑስ /1/ ይደነግጋል፡፡ ከነዚህ ድንጋጌዎች ገንዘብ የአመት ፈቃድን መተካት እንደማይችል ሠራተኛው የአመት ፈቃዱን ባልተጠቀመ ቁጥር ፍቃዱ ወደ ገንዘብ ተለውጦ መክፈል እንደሌለበትም ያመለክታል፡፡

በሌላ በኩል በዋናነት የአመት ዕረፍት ለሠራተኛ የሚሰጠው ሳይከፋፈል ሲሆን መሰጠት ያለበትም ከእያንዳንዱ አመት የአገልግሎት ዘመን በኋላ ሳይጠራቀም ነው፡፡ /ቁጥር 77/1/ እና 78 ፡፡ ሆኖም ሠራተኛው ተከፋፍሎ እንዲሰጠው ሲጠይቅና አሠሪውም ሲስማማ ለሁለት ተከፍሎ ሊሰጠው ይችላል፡፡ /79/1/ እንዲሁም ሠራተኛው ሲጠይቅና አሰሪውም ሲስማማ በአሠሪውም በኩል የሥራ ሁኔታ ሲያስገድደው የሠራተኛውን የፈቃድ ጊዜ ሊያስተላልፍ ይችላል፡፡ /አንቀጽ 79/1/ እና /3/ የአመት ዕረፍትን ከላይ እንደተገለፀው በአሠሪና በሠራተኛው ስምምነት ማራዘም ቢቻልም ሊራዘም የሚችልበት ጊዜ ግን በሕጉ ወሰን ከሚቀጥለው ሁለት አመት በላይ ሊራዘም አይችልም፡፡ ይህ ድንጋጌ ከሁለት አመት መራዘም በኋላ ሠራተኛው ፍቃዱን የግድ መጠቀም ያለበት መሆኑን ያመለክታል፡፡

በመቀጠልም ሠራተኛው በዚህ ሁኔታ ተራዝሞ ያልተጠቀመበትን ፍቃድ ሁሉ የስራ ውሉ ሲቋረጥ የጊዜ ገደብ ሳይኖረው በገንዘብ ተለውጦ ሊከፈለው ይችላል ወይ? ወደሚለው ጭብጥ እንመለከታለን፡፡ የአመት እረፍት በገንዘብ ተለውጦ ሊከፈልባቸው የሚችሉ ሁኔታዎች በአዋጁ በግልጽ ተቀምጠዋል፡፡ እነሱም 1ኛው የሥራ ውሉ

ለተቋረጠ ሠራተኛ ሲሆን 2ኛው ደግሞ በአንቀጽ 80 እንደተገለፀው አሠራው በፍቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን ጠርቶ ፈቃዱን ሳይጨርስ ስራውን እንዲቀጥል ካደረገ ነው። በዚህ ሁኔታ በአንቀጽ 80/2/ ሠራተኛው ያልተጠቀመበትን ማለትም የቀረውን የአመት ፈቃድ በገንዘብ ተተምኖ ሊከፈለው እንደሚችል ተደንግጓል።

ለያዝነው ጭብጥ አግባብነት ያለው የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛን በማስመልከት ስለሚፈፀመው የአመት ዕረፍት ክፍያ ነው። የአዋጁ አንቀጽ 77/5/ የስራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ያልወሰደው የአመት ፈቃድ ታስቦ በገንዘብ እንደሚከፈለው ይደነግጋል። ከላይ እንደተመለከትነው የአመት ዕረፍት መሠረት ሃሳብ ክፍያ የሚፈፀምበት የዕረፍት ቀናት ማግኘት ቢሆንም የስራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ግን እደደላለማው በዕረፍቱ ሊጠቀምበት አይችልም። በዋናነት የአመት ዕረፍት በገንዘብ እንዲተካ ሕጉ ባይፈቅድም በስራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ግን በዕረፍቱ ፋንታ ገንዘብ እንዲከፈለው በህጉ ተፈቅዷል። ይህም የሆነው ከላይ እንደተገለፀው የስራ ውሉ በመቋረጡ ምክንያት ሠራተኛው በዕረፍቱ ሊጠቀምበት የማይችል በመሆኑ ነው። ከዚህ ጋር ተያይዞም ክፍያ የሚፈፀምባቸው የትኞቹ ፍቃዶች ናቸው የሚለውን ነጥብ መመልከቱ ተገቢ ነው። ከላይ እንደተመለከትነው የአመት ፍቃድ ከሚቀጥለው ሁለት አመት በላይ ሊራዘም እንደማይችል በአንቀጽ 79/5/ ተደንግጓል። በአንቀጽ 76/1/ እና /2/ አንድ ሠራተኛ የአመት ፈቃዱን ለመተው ስምምነት ማድረግ እንደማይችል በአመት ፈቃድ ፈንታ ገንዘብ መክፈል የተከለከለ እንደሆነ ተደንግጓል። እነዚህ ድንጋጌዎች ተገናዝበው ሲታዩ የአዋጁ አንቀጽ 77/5/ የሥራ ውሉ ለተቋረጠ ሠራተኛ እንዲከፈል የፈቀደው የአመት ዕረፍት ክፍያ ሠራተኛው ስራ ላይ ቢሆን ኖሮ ሊጠቀምባቸው የሚችሉ ፍቃዶችን እንደሆነ ያስገነዝባል። ይኸውም በህጉ መሠረት ሁለት አመት የተራዘሙ ወይም ሊራዘሙ የሚችሉና የደረሱ ፍቃዶችን ይጨምራል። ከዚህ ውጪ ግን ከሁለት አመት በላይ የተራዘሙ ፍቃዶች በገንዘብ የሚተኩ አይደሉም የሚል ድምዳሜ ላይ ያደርሳናል።

ሲጠቃለል ከላይ በተጠቀሰው ምክንያት አንድ ሠራተኛ የስራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበት የአመት ፍቃድ ክፍያ ሁሉ የጊዜ ገደብ ሳይኖረው በገንዘብ ተቀይሮ ሊከፈለው አይችልም። የክፍተኛው ፍ/ቤት ሠራተኛው የስራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበት የአመት ዕረፍት ሁሉ ያለምንም የጊዜ ወሰን ወደ ገንዘብ ተቀፋርፅ ሊከፈለው እንደሚችል በመቁጠር የአዋጁ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 77/5/ን መተርጎሙ የአመት ፈቃድ አላማንና መሠረተ ሃሳብን ያላገናዘበ በመሆኑ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት አለበት። ሊታረም ይገባል።

በመቀጠልም የአመት ዕረፍት ሠራተኛው በግልጽ በጽሁፍ ወይም በቃል ካልጠየቀ አሰሪውም በግልጽ እንዲተላለፍ ካልፈቀደ ፍቃዱ እንደተላለፈ አይቆጠርም ወይ? የሚለውን ጭብጥ እንመለከታለን። የአዋጁን አንቀጽ 79/2/ የአመት ፈቃድ ሠራተኛው ሲጠይቅና አሰሪውም ሲስማማ ሊተላለፍ እንደሚችል ይደነግጋል። ይህ ድንጋጌ የአመት ፍቃድን ለማስተላለፍ የአሰሪውና የሠራተኛው ስምምነት አስፈላጊ መሆኑን ያስገነዝባል። ስምምነት በግልጽ ወይም ግልጽ ባልሆነ መንገድ ሊደረግ ይችላል። ስምምነት ከአሠራርም ሊታይ ይችላል። ሠራተኛው በስምምነት እንኳን ሊተወው የማይችል የአመት ዕረፍት በሕግ ተሰጥቶታል። ፍቃዱን መጠቀሙ መብቱም ግዴታውም ነው። አሠሪው ኻርግራም አውጥቶ ለሠራተኛው ፍቃድ መስጠት እንዳለበት የአዋጁ ቁጥር 78/2/ ይደነግጋል። የአመት ዕረፍትን ለተወሰነ ጊዜ ማራዘም እንደሚችል ከላይ በ1ኛው ጭብጥ ተመልክተናል። እንግዲህ ሠራተኛው ፍቃድ መውሰድ ባለበት ጊዜ ሳይወስድ ቢቀር አሰሪውም ሳይሰጠው ስራውን እንዲቀጥል ቢያደርግ ከአሠራራቸው ፍቃዱን ለማራዘም የተስማሙ መሆኑን መረዳት ይቻላል። ስምምነቱም ፍቃዱ በሕግ እንዲራዘም እስከተፈቀደ ጊዜ ድረስ ብቻ እንደተደረገ ሊቆጠር ይገባል።

ሲጠቃለል ፍቃድን ለማስተላለፍ የሚደነግገው አዋጁ ድንጋጌ /አንቀጽ 79/ ፍቃድን ለማስተላለፍ አሰሪውና ሠራተኛው መስማማት ያለባቸው መሆኑን ቢያስገነዝብም ስምምነታቸው ግን ግዴታ በግልጽ መሆን እንደሚገባው የግልጽነት ፎርማሊቲን እንዲያሟላ አያስገድድም። ስምምነት መኖሩን ደግሞ ከአሠራር መረዳት ይቻላል። በመሆኑም አመልካች ፍቃድ ተላልፏል ለማለት አሰሪውና ሠራተኛው የግድ በግልጽ መስማማት አለባቸው የሚለው ክርክሩ ተቀባይነት የለውም።

**ውሳኔ**

1. ተጠሪ ወደ ገንዘብ ተለውጦ እንዲከፈለው የጠየቀው የአመት ዕረፍት ቀናት ክፍያ ሁሉም ሊከፈለው አይገባም።

2. ተጠሪ የ1984፣ የ1985 እና የ1996 ከስራ አስከተሰናበተበት እስከ ጥር 30 ድረስ ያለው የአመት ዕረፍት በገንዘብ ተቀይሮ እንዲከፈለው።
3. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በስራ ክርክር መዝገብ ቁጥር 1438 ነሐሴ 16 ቀን 1994 ዓ.ም እንዲሁም የከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝገብ ቁጥር 15313 ህዳር 25 ቀን 1996 ዓ.ም የሰጡት ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ.348/1/ መሠረት ተሻሽሎ ተወስኗል።

የሰበር መ/ቁ 18581  
ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ.ም

- ዳኞች፡-** 1. አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ  
2. አቶ ፍሰህ ወርቅነህ  
3. ወ/ሮ ስንዱ አለሙ  
4. ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ  
5. አቶ አሰግድ ጋሻው

**አመልካች፡-** በአ/አ እስላማዊ ድርጅት የአወሊያ ጤና ጣቢያ  
**ተጠሪ፡-** ሲ/ር ቀቡላ ክድር

የስራ ውል መቋረጥ፣ የካሣ፣ አከፋፈል እና የስንብት ክፍያ አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 23/1፣ 43/3፣  
40/1/2፣44

የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ብተተጠሪ እስከ 6 ወር የሚደርስ ውዝፍ ደመወዝ ተክፍሏት ወደ ስራ ትመለስ በማለት ውሳኔ በመስጠቱና የከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔ በማፅናት ሆኖም የ3 ወር ውዝፍ ደመወዝ ብቻ ይከፈላት ሲል ውሳኔ መስጠቱን ተከትሎ የቀረበ አቤቱታ

**ውሳኔ፡-** የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ እና ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጡት ውሳኔ በድምፅ ብልጫ ተሸሯል።

1. በአዋጁ የሥራ መልቀቂያ አለማቅረብ የስራ ውል ማቋረጫ ምክንያት አይደለም።
2. የሠራተኛው የስራ ውል ቀጥሎ ወደ ስራ ቢመለስ በአሰሪው ድርጅት ህልውና ላይ ችግር የሚያስከትል ከሆነ ሠራተኛው ህጋዊው ካሣ ተክፍሎት ከስራ ይሠናበታል።

የሰበር መ/ቁ.18581  
ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች፦ አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍሥሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሣዕና ነጋሽ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፦ በአ/አ እስላማዊ ድርጅት የአወሊያ ጤና ጣቢያ ጠበቃ መሐመድ ሲራጅ

ተጠሪ፦ ሲ/ሮ ቀቡላ ከድር ቀረቡ።

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

#### ፍ ር ድ

አመልካች ለዚህ ችሎት አቤቱታ ያቀረበው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝገብ ቁጥር 30985 ጥር 24 ቀን 1997 ዓ.ም ተጠሪ የሶስት ወር ደመወዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ ትመለስ ሲል በሰጠው ውሣኔ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ተሰርቷል በማለት ነው።

ጉዳዩ የተጀመረው በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ነው። ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ የመሠረተችው በአመልካች ድርጅት በነርስነት በማገልገል ላይ እያለሁ መልቀቂያ አላመጣሽም በሚል ያለአንዳች ጥፋትና ማስጠንቀቂያ የሥራ ውሉን ስላቋረጠ ደመወዜ ተከፍሎ ወደ ሥራ እንድመለስ የማልመለስ ከሆነ በአንቀጽ 42(4)(ሀ)፣ በ39፣ በ38 እና በ35(1) መሠረት ሙሉ ካሳ የሰንብት ክፍያ ክፍያው ለዘገየበት የ1 ወር የማስጠንቀቂያ ሁለት ወር ደመወዝ ይከፈላል በማለት ነው።

የአሁን አመልካች በስር ፍ/ቤት ቀርቦ የበኩሉን ክርክር አድርጓል። በመልሱም ተጠሪዋን ያሰናበተው መልቀቂያ ልታመጣ ባለመቻሏ እንመልቀቂያ የሌላቸውን ባለሙያዎች እንዳይቀጠሩ ደግሞ የክልሉ ጤና ቢሮ መመሪያ እንዳወጣ ፣ መልቀቂያ እንድታሟላ ማስጠንቀቂያ እንደሰጣት፣ የተጠሪ ሥራ ላይ መቆየት ደግሞ የጤና ጣቢያ የሙያ ፈቃድ ሊያስጥቅና ድርጅቱንም ሊያዘጋ በሚችል ደረጃ ላይ በመድረሱ ምክንያት በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 26(1) መሠረት ውሉ የሚቋረጥበት ሁኔታ በመፈጠሩ ስለሆነ ተገቢ ነው በማለት ተከራክሯል።

የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤትም መመሪያው በአዋጅ ቁጥር 42/85 በተደነገጉት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ውስጥ ሊሸፈን የማይችል የሥራ ማሰናበቻ ምክንያት አይደለም። በአዋጁም ወደፊት ሚ/ሮ መ/ቤት በመመሪያ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ሊደነግግ ይችላል አልተባለም። መመሪያው ከአዋጁ ያነሰ ሲሆን ከአዋጁ ይጋጫል። ከአዋጁ ሣይጋጭ ሊተገበር የሚችለው መልቀቂያ ያላገኘ ሠራተኛ መልቀቂያውን እንዲያገኝና እንዲሠራ አሠራው ትጋትና ተገቢውን ጥንቃቄ አድርጎ መልቀቂያ ያላቸውን እንዲቀጥር ለማሳሰብ እንጂ የተቀጠሩትን ማሰናበቻ አይሆንም። ስለዚህ ስንብቱ ሕገወጥ ነው ብሎ እስከ ስድስት ወር የሚደርስ ውዝፍ ደሞዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ እንድትመለስ ወስኗል።

የአሁን አመልካች በዚህ ውሣኔ ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ አቅርቧል። ፍ/ቤቱም ግራ ቀኙን አከራክሮ ወደ ሥራ መመለሱን ጥያቄ በተመለከተ የስር ፍ/ቤት ውሣኔን በማጽናት የወሰነ ሲሆን ደመወዙን ግን በተመለከተ የስር ፍ/ቤት ውሣኔን በማሻሻል የ3 ወር ደሞዝ እንዲከፈላት ወስኗል።

አመልካች በስር ፍ/ቤቶች ውሣኔዎች የሕግ ስህተት ተሰርቷል ሲል የካቲት 7 ቀን 1997 ዓ.ም በመፃፍ

ባቀረበው ማመልከቻ የሚያቀርባቸው ክርክሮች፤

- ተጠሪ የሥራ መልቀቂያ ማስረጃ ሳይኖራቸው በጤና ጣቢያችን መሥራታቸው በጤና ጥበቃ ሚኒስቴር መመሪያ ተደንገው ክልከላ የሚቃረን በመሆኑ በድርጅታችን ላይ የተደቀነውን የመዘጋት አደጋ ለመከላከል፣ የሥራ ውላችንን ለማቋረጥ መሠረት ያደረግነውን ከአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 26(1) የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ግለጽ ባልሆነ ምክንያት በዝምታ በማለፍ፣ የይግባኝ ሰሚ ፍ/ቤት ደግሞ በዝምታ መታለፉን ካለማረመም በላይ፣ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴርን መመሪያ የክልከላ ሕግ ድፍን ባለ ሁኔታ ተጠሪን አይመለከትም በማለት መመሪያውን በመጣስ ውሣኔ መስጠቱ የሕግ ስህተት ስለሆነ፣ ሰበር ሰሚው ችሎት፣
- አንቀጽ 26(1) በዝምታ መታለፍ የሌለበት መሆኑን፣
- የክልከላው ድንጋጌ ከአዋጅ 42/85 ጋር የማይቃረን መሆኑንና መጣስ ሌለበት መሆኑን፣ በሰበር አርዋልን የሰር ፍ/ቤቶችን ውሣኔ እንዲሸርልን
- በአዋጅ ቁጥር 42/85 ስለ ውዝፍ ደመወዝ የተወሰነ ነገር የለም እንጂ ቢኖር ኖሮ ትክክለኛ ቦታው በሕገወጥ መንገድ ውሎ ስለተቋረጠበት ሠራተኛ ልዩ ልዩ ክፍያዎች የተደነገገበት አንቀጽ 43 ሆኖ ሳለ ስለመደበኛ ደመወዝ አከፋፈል የሚደነገግውን ከውዝፍ ደመወዝ ጋር ግንኙነት የሌለውን አንቀጽ (54)ን በመጥቀስ የሥር ፍ/ቤቶች ያስተላለፉት የውዝፍ ደመወዝ ውሣኔ የሕግ ትርጉም ስህተት ስላለበት ስህተቱ ታርሞ ውሣኔውን ውድቅ እንዲያደርግልን፡፡ የሚሉ ናቸው፡፡

አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ ታዞ ተጠሪዎ መልስ እንድትሰጥ ቢታዘዘው መሠረት ሰኔ 3 ቀን 1997 ዓ.ም የተፃፈ መልስ አቅርቧል፡፡ ዋና ዋና ክርክሮቹም፣

- መመሪያው በይግባኝ ባይ ላይ ግዴታ የሚጥለው መልቀቂያ የሌለው የጤና ባለሙያ 73 ይቀጠር ነው፡፡ ይግባኝ ባይ መመሪያውን በመጣስ ከተጠሪ ጋር የቋሚነት የሥራ ውል ከመሠረተ በኋላ ግን የሚገዛው በመመሪያ ሳይሆን በአሠሪና ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 42/85 ነው፡፡ አዋጁ የሚቃረን ሕጎች ደንቦችና መመሪያዎች አዋጁን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚ እንደማይሆን በተጠቀሰው አዋጅ አንቀጽ 192(2) ስር ተደንግገዋል፡፡
- ይግባኝ ባይ የአዋጁን አንቀጽ 26(1) መሠረት አድርጎ ተጠሪን ከሥራ ማሰናበቱን ጠቅሶ ሳለ የሰር ፍ/ቤቶች ይህንን ክርክርን በዝምታ እንዳለፉት በመጥቀስ ተከራክሯል፡፡ ይህ አንቀጽ በውስጡ የሥራ ውል ከሠራተኛው በሆነ ምክንያቶች ወይም ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ባላቸው ምክንያቶች የሥራ ውል ሊቋረጥ እንደሚችል ይደነግጋል፡፡ ይሁንና እነዚህ ሁኔታዎች ምን ማለት እንደሆኑ በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 27 እና 28 በግልጽ ተደንግገዋል፡፡ በዚሁ መሠረት በአንቀጽ 26(1) ከድርጅቱ ድርጅታዊ እንቅስቃሴ ጋር በተያያዘ የሥራ ውል የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች የትኞቹ እንደሆኑ በአንቀጽ 28(2) ስር በግልጽ ተቀምጠዋል፡፡ ይግባኝ ባይ ተጠሪን ያሰናበተበት ሁኔታ በአንቀጽ 28(2) ስር ያልተጠቀሰ ስለሆነ የሥር ፍ/ቤቶች አለማንሳታቸው የሚነቀፍ አይደለም፡፡
- ደመወዝን በተመለከተ ይግባኝ ባይ አለአግባብ ይግባኝ በማቅረብ ሰርቱ ደመወዝ እንዳላገኝ ያደረገ ስለሆነ በከፍተኛ ፍ/ቤት የተወሰነው የውዝፍ ክፍያ የሚያንስ እንጂ የሚበዛ አይደለም የሚሉ ናቸው፡፡

በዚህ ጉዳይ ታይተው የሚወሰኑ ጭብጦች፣

1. የተጠሪ የሥራ ውል የተቋረጠው ሕጋዊ በሆነ ምክንያት ነው ወይ? (ስንብቱ ሕጋዊ ነው ወይ?)
  2. ስንብቱ ሕጋዊ አይደለም ከተባለስ ተጠሪ ወደ ሥራ ልትመለስ ይገባል ወይ? ወይስ ካሳ ተከፍሏት ልትሰናበት ይገባል? የስንብት የማስጠንቀቂያና የማዘግየት ክፍያዎች ልታገኝ ይገባል ወይ?
  3. ላልሠራችበት ጊዜ ደሞዝ ሊከፈላት ይገባል ወይ?፡፡ የሚሉ ናቸው፡፡
- የመጀመሪያውን ጭብጥ ስንመለከት የሥራ ውል በአሠሪው ወይም በሠራተኛው አነሳሽነት ወይም በሕብረት ስምምነት በተደነገገው መሠረት ወይም በተዋዋይ ወገኖች በሚደረግ ስምምነት ሊቋረጥ እንደሚችል በአዋጁ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 23(1) ላይ ተመልክቷል፡፡ የሥራ ውል ያለማስጠንቀቂያና የማስጠንቀቂያ የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች

በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 27(1) እና 28 ተዘርዝረዋል። የሥራ ውል በአሠሪው አነሳሽነት በማስጠንቀቂያ ከሚቋረጥባቸው ሁኔታዎች አንዱ ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ያለው ምክንያት ከተከሰተ እንደሆነ በአዋጁ አንቀጽ 26(1) ላይ ተደንግጓል። ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ያላቸው ምክንያቶች ምን ምን እንደሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 28(2) ሁሉ ተጠቅሰዋል። እነሱም በሕጉ እንደተዘረዘረው በሥራ መቆም መቀዝቀዝና ምርታማነትን ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም ሲባል የሠራተኞች ቅነሣ የሚያስከትል ሁኔታ ሲፈጠር ነው።

ወደ ጉዳዩ ስንመጣ አመልካች ከተጠሪ ጋር የነበራትን የሥራ ውል ለማቋረጥ ምክንያት የሆነው የጤና ጥበቃ ሚ/ር መልቀቂያ የሌላቸው ባለሙያዎች እንዳይቀጠሩ በመመሪያ ክልከላ የሚያደርግ በመሆኑና ተጠሪዋ መልቀቂያ ማሟላት ባለመቻሏ ነው።

ተጠቃሹ መመሪያ አመልካች ሥራውን ሲያከናውን ሊከተለው የሚገባ ቢሆንም የግራ ቀኙን ግንኙነት የሚገዛው ግን በአሠሪና ሠራተኛው አዋጅ ነው። በአዋጁም የሥራ መልቀቂያ አለማቅረብ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት ሊሆን የሚችል መሆኑን አለመሆኑ ሊታይ ይገባል። ከላይ እንደተመለከትነው የሥራ ውል በማስጠንቀቂያ ሆነ ያለማስጠንቀቂያ የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች በሕጉ በግልጽ ተመልክተዋል። የሥራ መልቀቂያ አለመሟላት በየትኛውም ሕግ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት አይደለም። የአዋጁ አንቀጽ 26(1) የሚታየው ከአንቀጽ 28(2) ጋር ተገናኝቦ ነው። በአንቀጽ 28(2) ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ያላቸው ምክንያቶች ከሠራተኛ ቅነሣ ጋር የሚገናኙ ናቸው። የሥራ መልቀቂያ አለመሟላት ከዚህ የሚመደብ አይደለም። በመሆኑም አመልካች የአዋጁን አንቀጽ 26(1) መሠረት አድርጎ የሚያቀርበው ክርክር ተቀባይነት የለውም።

ሲጠቃለል ከላይ በተጠቀሰው ምክንያት አመልካች የተጠሪን የሥራ ውል ያቋረጠው ሕግን በተከተለ ሁኔታ ስላልሆነ ስንብቱ ሕገወጥ ነው። በዚህ ነጥብ ላይ የከፍተኛ ፍ/ቤት የፈፀመው የሕግ ስህተት የለም።

በመቀጠልም ተጠሪ ወደ ሥራ ልትመለስ ይገባል ወይስ ካሣ ተከፍሏት ልትሰናበት ይመረጣል የሚለውን ጭብጥ እንመለከታለን። የጤና ጥበቃ ሚ/ር በ1994 ዓ.ም ስለግል ክሊኒክ ፈቃድ አሰጣጥ ባወጣው መመሪያ በክፍል አራት በቁጥር 5(8) ከጤና ጥበቃ ሚ/ር ከነበሩበት ከማንኛውም ተቋም የሥራ መልቀቂያ ማስረጃ ያልተሰጣቸውን ባለሙያዎች በቋሚነት ቁጥር ማሠራት ክልክል እንደሆነ ይደነግጋል። የግል ክሊኒኮች አመልካችን ጨምሮ ተግባራቸውን በሚያከናውኑ ወቅት መመሪያውን ማክበርና በመመሪያው መሠረት የመሥራት ኃላፊነት አለባቸው። ይህን አለማድረጋቸው ከፍቃድ ሰጪው አካል ጋር ያላቸውን ግንኙነት እንደሚያሻክር እሙን ነው።

ወደ ሕጉ ስንመጣ የሥራ ውሉ ከሕግ ውጭ የተቋረጠበት ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ ወይም ካሣ ተከፍሎት እንዲሰናበት ሊወሰን እንደሚችል የአዋጁ ቁጥር 43(2) ይደነግጋል። ካሣ ተከፍሎት እንዲሰናበት የሚደረገውም በአዋጁ አንቀጽ 43(3) የተመለከቱት ሁኔታዎች ሲኖሩ ነው። በዚህ ድንጋጌ መሠረት ካሣ ተከፍሎ የማሰናበቱ አማራጭ የሚወሰደው ከሥራ ግንደኝነቱ ጠባይ የተነሣ የሥራ ግንኙነታቸው ቢቀነስ ከፍተኛ ችግር የሚያስከትል ሲሆን ነው። አመልካች የጤና ጥበቃ ሚ/ር መመሪያን ባለማክበር መልቀቂያ የሌላት ባለሙያ በመቅጠሩ ከክልሉ ጤና ቢሮ እርምጃ ሊወሰድበት እንደሚችል ተነግሮታል። እርምጃውም ፍቃዱን ሰርዞ ክሊኒኩን እስከማዘጋት ሊደርስ እንደሚችል ተገልጿለታል። ይህም የተጠሪ የሥራ ውል ቢቀጥል ለድርጅቱ ህልውና አስጊ ሊሆን እንደሚችል ያመለክታል። በሌላም በኩል ለድርጅቱ መዘጋት ምክንያት ልትሆን ትችላለች 75 ተጠሪ ጋር የሥራ ውል እንዲቀጥል ቢደረግ ግንደኝነታቸው ጤናማ ሊሆን አይችልም። ስለዚህ ሕጉ የሰጠው ጭ በመከተል የሥራ ውሉ ተቋርጦ ካሣ ተከፍሏት እንድትሰናበት ማድረጉ ተገቢ ሆኖ አግኝተነዋል።

የስንብት ክፍያን በተመለከተ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 39(1) የሙከራ ጊዜውን የጨረሰና በአዋጁ ድንጋጌዎች መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ከአሠሪው የሥራ ስንብት ክፍያ የማግዕት መብት እንዳለው ተደንግጓል። እንዲሁም የሥራ ውሉ ከሕግ ወጪ ተቋርጦ ሆኖም ለአዋጁ ቁጥር 43/1/2/3/ መሠረት ወደ ሥራው የማይመለስ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ እንደሚገባው በአዋጁ ቁጥር 43(4) ላይ ተመልክቷል። አመልካችም የሥራ ስንብት ክፍያ መክፈል የለብኝም የሚል ክርክር የለውም። በመሆኑም ተጠሪ ከላይ በተገለፀው ሕግ መሠረት የሥራ ስንብት ክፍያ ልታገኝ ይገባል።

የማስጠንቀቂያ ክፍያን በተመለከተ የአዋጁ ቁጥር 43/4/ሀ/ እና 44 ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ ውል ከሕግ ውጪ ሲቋረጥ አሠሪው በአንቀጽ 35 ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱት ሳያሟላ ሠራተኛውን ከሥራ ካስወጣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፍል እንደሚገባ ያስገነዝባል። በዚህ ጉዳይ አመልካች ለተጠሪ ማስጠንቀቂያ የሰጣት ለመሆኑ በመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ውሣኔ ላይ ተመልክቷል። ተጠሪዋ ማስጠንቀቂያ አልተሰጠኝም ስትል



ያቀረበችውም ማስተባበያ የለም። በመሆኑም አመልካች በሕግ የተጣለበትን ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታውን የተወጣ ስለሆነ የማስጠንቀቂያ ክፍያ ሊከፍል አይገባም።

የማዘግየት ክፍያ ጥያቄ ስንመለከት የሥራ ውል ሲቋረጥ የሠራተኛው ደመወዝ ከደመወዙ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ መክፈል እንዳለባቸው የአዋጁ ቁጥር 36 ይደነግጋል። ሠራተኛው ከአሠራው የተረከበውን ንብረት የማስረከብ ወይም የሚፈለግበትን ማናቸውም ሂሳብ በማወራረድ የራሱ ጥፋት በሆነ ምክንያት ካዘገየ ግን ክፍያው ሊራዘም እንደሚችል ይኸው አንቀጽ ይናገራል። በቁጥር 36 በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ ለሠራተኛው መክፈል የሚገባውን ሂሳብ ያልከፈለ አሠሪ ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ ለሠራተኛው ደመወዝ እንደሚከፍለው በቁጥር 38 ተደንግጓል።

በዚህ ጉዳይ አመልካች ለተጠሪ ይገባታል የሚለውን ክፍያ ለመክፈል ዝግጁ እንደነበር ተጠሪ ግን ተጨማሪ ክፍያ በመፈለግ ክፍያውን ለመቀበል ፍቃደኛ እንዳልሆነች በስር ክርክሩ ገልጿል። ይህ ክርክር በተጠሪ በኩል የተስተባበለ ስለመሆኑ በስር ፍ/ቤት አልተዘገበም። በሌላም በኩል የተጠሪ ዋና ክርክር ወደ ሥራ መመለስ ነው። የልዩ ልዩ ክፍያዎች አማራጭ በ2ኛ ደረጃ የቀረበ ነው። ከዚህም አኳያ ተጠሪ ክፍያው ተቀብሎ ለመሰናበት ፍቃደኛ እንዳልነበረች ለመገንዘብ ይቻላል። በመሆኑም በነዚህ ምክንያቶች ክፍያው የዘገየው በአሠሪው ጥፋት ነው ለማለት ስለማይቻል አመልካች የመዘግየት ክፍያ መክፈል የለበትም።

ሶስተኛውን ጭብጥ በተመለከተ ላልተሠራበት ጊዜ ደሞዝ ሊከፈል እንደማይገባ የሰበር ችሎት በመዝ/ቁጥር 17/89 አግባብነት ያላቸውን የአዋጁን አንቀጾች የተረጎመ ስለሆነ ተጠሪ ያቀረበችው የውዝፍ ደሞዝ ጥያቄ ተቀባይነት የለውም።

#### ው ሣ ኒ

1. የሥር ፍ/ቤቶች ስንብቱ ሕገወጥ መሆኑን በማረጋገጥ የሰጡት ውሣኔ ይህም ችሎት ተስማምቶበታል።
2. የተጠሪ ወደ ሥራ መመለስ በአመልካቹ ህልውና ላይ ችግር ሊያስከትል ስለሚችል ይህም የግራ ቀኙን ግንኙነት ጤናማ ስለማያደርገው ተጠሪዋ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 43(3) መሠረት ካሳ ተከፍሏት እንድትሰናበት ተወስኗል። እንዲሁም የስንብት ክፍያ እንዲከፈላት ተወስኗል።
3. የካሣውን መጠን በተመለከተ በአዋጁ አንቀጽ 43(4)(ሀ) መሠረት ተሰልቶ እንዲከፈላት ተወስኗል። የሥራ ስንብት ክፍያም በአዋጁ ቁጥር 40/1/እና /2/ መሠረት ተሰልቶ እንዲከፈላት ተወስኗል።
4. የፌዴራል መጀመሪያና የከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝ.ቁጥር 5984 እና 30985 ተጠሪዋ ወደ ሥራ እንድትመለስ የሰጡት ውሣኔ ወደ ሥራ መመለሷ ሊያስከትል የሚችለውን ችግር ባለማገናዘብ በመሆኑ ውሣኔዎቹን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ/ቁጥር.348(1) መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል። መዝገቡ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ። የውሣኔዎቹን

ግልባጭ ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃና ለከፍተኛ ፍ/ቤት ይተላለፍ። ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ ይቻቻሉ።

#### የሐሣብ ልዩነት

እኔ ስሜ በሁለተኛ ተራ የተመለከተው ጻኛ ከላይ በተመለከተው በአብዛኛው ድምጽ ፍርድ ስለአልተስማማሁ የሚከተለውን የሐሣብ ልዩነት አስፍራለሁ።

ሠራተኛዋ ከአሰሪዋ ጋር ባላት የሥራ ግንኙነት የተፈጠረ ችግር አለ አልተባለም፤ ችግር አለ የተባለው አሰሪዋ ከጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ጋር ባለው ግንኙነት ነው፤ ችግሩም አሰሪው ሠራተኛዋን ካላሰናበተ ጤና ጥበቃ ሚኒስቴር እርምጃ ይወስድባታል የሚል ነው፤ እንደተባለው ጤና ጥበቃ ሚኒስቴር በአሰሪው ላይ እርምጃ ሊወስድበት እርምጃውን በሕጉ መሠረት መከላከል እንጂ፣ ሚኒስቴሩ እርምጃ ሊወስድበት ይችላል ተብሎ፣ የአዋጅ አንቀጽ 43/3/ ከሚለው ውጭ ሠራተኛዋ ወደ ሥራዋ እንዳትመለስ በመወሰኑ በሃሳብ ተለይቻለሁ።

ዳኞች፡- አቶ ከማል በድሪ  
አቶ ፍሰሐ ወርቅነህ  
አቶ ዓብዱልሳድ ሙሐመድ  
አቶ መስፍን እቁበዩናስ  
ወ/ት ሒሩት መለስ

አመልካች፡- የኢት/ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን  
ተጠሪ፡- አቶ ገቢሳ የማነ

የሰራ ክርክር - ለተወሰነና ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የሰራ ውል - የሰራ ውል ማቋረጥ -  
አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9፣ 10

የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት ተጠሪው ከሰራ የተሰናበቱት በህገ ወጥ መንገድ  
ስለሆነ ወደ ስራ ሊመለሱ ይገባል ሲል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት  
የሰጠውን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትና የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት  
ቤት የሰጡት ውሳኔ ተሸሯል።

1. የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9 በአንድ አሰሪና ሰራተኛ መካከል  
የተደረገ የሰራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ እንደሆነ ግምት ቢወስድም አሰሪ  
ይህንን ግምት አንቀጽ 10 ላይ የተዘረዘሩትን ሁኔታዎች በማስረዳት ማፍረስ  
ይችላል።
2. አሰሪው ከሰራተኛው ጋር በጽሁፍም ሆነ በቃል ያደረገው ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም  
ስራ መደረጉን የሚሳይ ጥቅል ሃሳብ ማስቀመጡ ብቻውን ውሉ በአንቀጽ 10  
መሰረት የተደረገ መሆኑን ለማረጋገጥ በቂ አይሆንም።
3. በአሰሪና ሰራተኛ መካከል የተደረገውን ውል ለመተርጎም ተዋዋዮች ውሉን  
ባደረጉበት ጊዜ የነበራቸውን የሃሳብ አንድነት መመርመር አስፈላጊ ነው።

የሰ/መ/ቁ/ 15531  
የካቲት 6/1999

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ መስፍን ዕቁበዩናስ  
ወ/ት ሒሩት መለሰ  
አቶ ተሻገር ገ/ሥላሴ

አመልካች፡- የኢት/ኤሌትሪክ ሃይል ኮርፖሬሽን

መ/ሰጭ፡- አቶ አዱኛ ገመዳ

የስራ ክርክር - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን - የወል የስራ ክርክር -  
የግል የስራ ክርክር - የሰ/መ/ቁ/ 18180።

ተጠሪው ከደረጃዩ ዝቅ ተደርጌያለሁ ብለው በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ  
ያቀረቡትን ክስ ቦርዱ የማየት ስልጣን አለው ሲሉ የምዕ/ ኦሮሚያ የአሰሪና ሰራተኛ  
ጉዳይ ወሳኝ ቦርድና የኦሮሚያ ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰጡትን ውሳኔ በመቃወም  
የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የምዕ/ ኦሮሚያ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድና የኦሮሚያ ጠቅላይ  
ፍርድ ቤት የሰጡትን ውሳኔ ተሸሯል።

1. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የማየት ስልጣን የተሰጠው የወል የስራ ክርክር  
ጉዳዮችን ነው።
2. አንድ የስራ ክርክር የወል የስራ ክርክር ነው የሚባለው ጉዳዩ የጋራ በሆነ  
የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል  
ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው።
3. አንድ የስራ ክርክር የግል የስራ ክርክር ጉዳይ ነው የሚባለው የክርክሩ ውጤት  
በተከራካሪው ሰራተኛ (ሰራተኞች) ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀርብ ሆኖ ሲገኝ ነው።
4. ከደረጃዩ ዝቅ ተደርጌያለሁ ተብሎ የሚቀርብ ክስ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና  
ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል አይደለም።

ዳኞች፡- አቶ ፍስሐ ወርቅነህ  
አቶ አብዱልቃድር መሐመድ  
አቶ ጌታቸው ምህረቱ  
አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ  
ወ/ት ሒሩት መለሰ

አመልካች፡- ፍሬህይወት እርቄ

ተጠሪ፡- የኢት/ቴሌኮሙኒኬሽን ሃይል ኮርፖሬሽን

የስራ ክርክር - ህግ ወጥ የስራ ውል ማቋረጥ - ወደ ስራ እንዲመለስ የተወሰነለት ሰራተኛ የሚከፈለው ውዝፍ ደሞዝ - አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀፅ 43(5)።

የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃና ከፍተኛው ፍርድ ቤት አመልካች ከስራ የተሰናበቱት በህገ ወጥ መንገድ ስለሆነ ወደ ስራ ሊመለሱ ይገባል ሲሉ ቢወስኑም ውዝፍ ደሞዝን በተመለከተ ሳይወስኑ በዝምታ በማለፋቸው የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃና ከፍተኛው ፍርድ ቤት የሰጡት ውሳኔ ተሻሽሎ ተጠሪ የዘጠኝ ወር ከ23 ቀን ውዝፍ ደሞዝ እንዲከፈላቸውና ሌሎች ወጭና ኪሳራዎች እንደመሰለው እንዲወስን ጉዳዩ ለመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እንዲመለስ ተወስኗል።

1. የስራ ውሉ በሕገወጥ መንገድ የተቋረጠና ወደ ስራ እንዲመለስ የተወሰነለት ሰራተኛ በመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የስራ ክርክር ችሎት ከስድስት ወር የማይበልጥ ደሞዝ ሊወሰንለት ይገባል።

2. ጉዳዩ በይግባኝ ታይቶ የሰራተኛው መመለስ ውሳኔ ከፀና ከአንድ ዓመት ያልበለጠ ውዝፍ ደሞዝ ፍርድ ቤቱ ሊወስንለት ይገባል።

የሰ/መ/ቁ/ 21119  
መጋቢት 18/1999

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ  
ወ/ት ሒሩት መለሰ  
አቶ ተሻገር ገ/ሥላሴ

አመልካች፡- ቃሊቲ ምግብ አክሲዮን ማህበር

መ/ሰጭ፡- ማስተዋል ጫኔ

የሰራ ጎርጎር - የህመም ፈቃድ - የዕረፍት ፍቃድ - የሰራ ውል መቋረጥ - አዋጅ ቁ.  
42/85 አንቀጽ 85(2)።

የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት ተጠሪው ከሰራ የተሰናበቱት በህገ ወጥ መንገድ  
ስለሆነ ወደ ስራ ሊመለሱ ይገባል ሲል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት  
የሰጠውን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትና የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ፍርድ  
ቤት የሰጡት ውሳኔ ተሸሯል።

1. የህመም ፈቃድ ህመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው የ12 ወር ጊዜ  
ውስጥ በተከታታይ ወይም በተለያየ ጊዜያት ቢወሰድም በማንኛውም ሁኔታ  
ከስድስት ወር አይበልጥም።
2. የህመም ፍቃድ ጊዜ አቆጣጠር የስራ ቀናትን ብቻ በመለየት ሳይሆን ህመሙ  
ከደረሰበት ቀን አንስቶ በመቁጠር በጠቅላላው ከ6 ወር መብለጥ የለበትም።
3. በህመም ምክንያት 6 ወር በላይ በስራ ላይ አለመገኘት የሰራ ውልን ለማቋረጥ ህጋዊ  
ምክንያት ነው።

የሰ/መ/ቁ/ 20457  
መጋቢት 20/1999

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ መስፍን ዕቁበዩናስ  
ወ/ት ሂሩት መለሰ  
አቶ ተሻገር ገ/ስላሴ

አመልካች፡- የኢት/ንግድ ባንክ

ተጠሪ፡- የወ/ሮ አለሚቱ ሞገስ ወራሽ

የስራ ክርክር - የስራ ውል ማቋረጥ - ውዝፍ ደሞዝ ክፍያ። አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀፅ  
43፣ 53(1)፣ 54

የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት ተጠሪው ከስራ የተሰናበተው በህገ ወጥ መንገድ  
ስለሆነ የስድስት ወር ውዝፍ ደሞዝ ተከፍሏት ወደ ስራ ልትመለስ ይገባል ሲል  
የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ  
ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትና የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት  
ቤት የሰጡት ውሳኔ ተሸሯል።

1. በአሰሪና ሰራተኛ ክርክር አንድ ሰራተኛ በክርክር ላይ እያለ በሞት ቢለይ ወደ ስራ  
የመመለስ ወይም አለመመለስ ጉዳይን ማጣራቱ አስፈላጊ አይደለም።

2. የስራ ውል በተቋረጠ ጊዜ ስራ ላልተሰራበት ውዝፍ ደሞዝ የሚከፈልበት አይደለም።

የሰ/መ/ቁ/ 24153  
መጋቢት 26/1999

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ አብዱልቃድር መሐመድ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ  
ወ/ት ሂሩት መለሰ

አመልካች፡- አቶ መንግስቱ አባተ

ተጠሪ፡- የባህርና ትራንዚት ድርጅት

የስራ ክርክር - የስራ ውል ማቋረጥ - ያለማስጠንቀቂያ ከስራ ማሰናበት - አዋጅ ቁ.  
377/96 አንቀጽ 27(1)(ተ)

የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት ተጠሪው ከስራ የተሰናበተው በህጋዊ መንገድ ነው ሲል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውን ውሳኔ በማፅናቱ የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትና የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ፍርድ ቤት የሰጡት ውሳኔ ፀንቷል።

ሀሳተኛ የተባለው የትምህርት ማስረጃ ቀርቦ አልታየም፣ የቅጥር ፎርም ላይ

ተጠቀሰ የተባለውም በእኔ የተሞላ አይደለም የሚለው ክርክር የማስረጃ ጥያቄ እንጂ መሰረታዊ የህግ ክርክር አይደለም።

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ መስፍን ዕቁበዬናስ  
ወ/ት ሂሩት መለሰ  
አቶ ተሻገር ገ/ስላሴ

አመልካች፡- ግዮን ሆቴሎች ድርጅት

ተጠሪ፡- ወ/ሮ ስለእናት ወርቅነህ

የስራ ክርክር - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን - የወል የስራ ክርክር -  
የግል የስራ ክርክር - የሰ.መ.ቁ. 18180።

ተጠሪዋ የስራ መደቡ እንዲሁም ለቦታው የተመደበው ደሞዝና ጥቅማ ጥቅሞች  
እንዲሰጡኝ ብለው በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ያቀረቡትን ክስ ቦርዱ የማየት  
ስልጣን አለው ሲሉ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድና የፌዴራል ፍርድ ቤት  
የሰጡትን ውሳኔ በመቃወም የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት  
የሰጡትን ውሳኔ ተሸሯል።

1. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የማየት ስልጣን የተሰጠው የወል የስራ ክርክር  
ጉዳዮችን ነው።
2. አንድ የስራ ክርክር የወል የስራ ክርክር ነው የሚባለው ጉዳዩ የጋራ በሆነ  
የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል  
ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው።
3. አንድ የስራ ክርክር የግል የስራ ክርክር ጉዳይ ነው የሚባለው የክርክሩ ውጤት  
በተከራካሪው ሰራተኛ (ሰራተኞች) ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀርብ ሆኖ ሲገኝ ነው።
4. የስራ መደቡ እንዲሁም ለቦታው የተመደበው ደሞዝና ጥቅማ ጥቅሞች እንዲሰጡኝ  
ተብሎ የሚቀርብ ክስ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ  
አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል አይደለም።



ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሃይ ታደሰ  
አቶ ፍስሀ ወርቅነህ  
አቶ አብዱልቃድር መሀመድ  
አቶ አሰግድ ጋሻው  
አቶ ተሻገር ገ/ስላሴ

አመልካች፡- መምህር ጥላሁን አስፋው

ተጠሪ፡- አዲስ ኮሌጅ

የስራ ክርክር - ለተወሰነና ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የስራ ውል፣ የስራ ውል ማቋረጥ።  
አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9፣ 10

የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት ተጠሪው ከስራ የተሰናበቱት ህጋዊ በሆነ መንገድ ስለሆነ ወደ ስራ ሊመለሱ አይገባል ሲል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውን ውሳኔ በመሻሩ የቀረበ አቤቱታ ነው።

ውሳኔ፡- የፌዴራል ከፍተኛው ፍርድ ቤት የሰጠው ውሳኔ ተሸሮ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠው ውሳኔ ፀንቷል።

1. የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9 በአንድ አሰሪና ሰራተኛ መካከል የተደረገ የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ እንደሆነ ግምት ቢወስድም አሰሪ ይህንን ግምት አንቀጽ 10 ላይ የተዘረዘሩትን ሁኔታዎች በማስረዳት ማፍረስ ይችላል።
2. ሰራተኛው በየአመቱ ውሉ እየታደሰ ሲሰራ መቆየቱና የሰራተኛው የቅጥር ውል በጊዜ የተገደበ መሆኑ ብቻ ለተወሰነ ጊዜ ተቀጣሪ የሚያደርገው አይሆንም።

**የመወያያ ጥያቄዎች (ክፍል አንድ)**

1. አንድ የመንግስት ሆስፒታል በሥሩ ባለው ፋርማሲ መድኃኒቶችን በገበያ ዋጋ በማከፋፈል ገቢ ያገኛል። በፋርማሲው ውስጥ የሚያገለግሉት ሠራተኞች “ሠራተኞች” ናቸው ማለት ይቻላል? ለምን?
2. አንድ የህግ ምክር እና የጥብቅና አገልግሎት የሚሰጥ ቢሮ ውስጥ ፀሐፊ ሆኖ የተቀጠረ ሴት “ሠራተኛ” ነች ማለት ይቻላል? ፡፡ መሳሪያዋ እና ገቢዋ የራሷ መሆኑ ነገሩን ሊለውጠው ይችላል?
3. የምስካየ ኅዙናን መድኃኒባለም ቤተ-ክርስቲያን በሥሩ ትምህርት ቤት ከፍቶ ያስተዳድራል፤ የንዋየ ቅድሳት መጻህፍት ይሸጣል እንዲሁም ክሊኒክ ከፍቶ ገቢ ያገኛል። በነኚህ ተቋማት ውስጥ አገልግሎት የሚሰጡ ሰዎች “ሠራተኞች” ናቸው ማለት ይቻላል? ለምን ?
4. የግብርና ጽህፈት ቤት ችግኝ እያፈላ የመንግስት ደን ልማት ሥራዎችን የሚያከናውን ከመሆኑም ባሻገር ለአካባቢው ሰዎች በገበያ ዋጋ በመሸጥ ገቢ ያገኛል።በዚህ ችግኝ ጣቢያ ይሰሩ የነበሩ ሠራተኞች ከሥራ ቢባረሩ በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ የምንሸፈን ሠራተኞች ነን ማለት ይችላሉ?
5. አንድ ድርጅት አሠሪ ነው ለመባል የህግ ሰውነት የግድ እንዲኖረው ያስፈልጋል ወይ ?
6. የማይገባ ተግባር በአንድ ድርጅት ውስጥ የፈፀመን ሠራተኛ በተመለከተ ሊወሰድ ስለሚገባው ዕርምጃ አስተያየቱን እንዲሰጥ በህግ ክፍል ኃላፊው የታዘዘው ነገረ-ፊጅ እንዲህ ወይም እንዲያ ያለ እርምጃ ቢወሰድበት መልካም ነው በማለት አስተያየቱን በጽሁፍ መስጠቱ የአስተዳደር ሠራተኛ ሊያሰኘው ይችላል? (ሌላ ሠራተኛም በምሳሌነት መውሰድ ይቻላል።)
7. የቴሌኮሚኒኬሽን ኮርፖሬሽን አንድን ሠራተኛ በጊዜያዊነት ቀጠረው። ለአርባ ሦስት ቀናት ካሰራው በኋላ ውሉን አቋርጦ በዚያው ቦታ ሌላ ሰው በጊዜያዊነት ቀጠረ። ይህንንም ሠራተኛ ለአርባ ሦስት ቀናት ካሰራው በኋላ ውሉን አቋርጦ የመጀመሪያውን ሰው እንደገና በጊዜያዊነት ቀጠረ። አሁንም ለአርባ ሦስት ቀናት ካሰራው በኋላ ውሉን አቋርጦ ሌላውን ሰው በጊዜያዊነት ሲቀጥር ያለገግባብ በህገ ወጥ መንገድ ከሥራ ተሰናብቻለሁ የሥራው ባህሪ ቀጣይነት ያለው ነው። ስለሆነም ወደ ሥራ ልመለስ በማለት ጠየቀ። እርስዎ ምን ይላሉ? ጥያቄው ተገቢ ነው ይላሉ?
8. ህጉ የሚገዛው በቅጥር ላይ የተመሠረተውን የሥራ ግንኙነት ነው። በጽሁፍም በቃልም ሊደረግ ይችላል። የሥራ ግንኙነቱ ተጀመረ የሚባለው ግን መቼ ነው?

በጽሁፍ ሲደረግ ወይስ ሠራተኛው ተቃውሞ የሚያቀርብበት የአሥራ አምስት ቀን ሲያበቃ? ከተቃወመውስ የሥራ ውል የለም ማለት ነው ?

**የመወያያ ጥያቄዎች (ክፍል ሁለት)**

### **ጉዳይ አንድ**

**ክስ**

- የህይወት ፋና ትምህርት ቤት መምህራን ነን፤
- በህገ-ወጥ መንገድ ተሰናብተናል፤
- ደመወዛችን ተከፍሎን ወደ ሥራችን እንመለስ።

**መልስ**

-ትምህርት ቤቱ የህዝብ ትምህርት ቤት ነው። ተጠሪነቱም ለትምርት ሚኒስቴር ነው። ሥራውን የሚያከናውነውም ከትምህርት ሚኒስቴር በሚሰጠው መመሪያ መሠረት ነው። የመንግስት አስተዳደር ክፍል ስለሆንን በአሠ.ሠ.ጉ.አ.ቁ.377/96 አንሸፈንም፤

-ትምህርት ቤቱ የራሱ ካፒታል ኖሮት ለትርፍ ያልተቋቋመ ነው። የሚደጎመው በትምህርት ሚኒስቴር በጀት ነው፤

-ምርት አለ ማለት ስለማይቻል ትምህርት ቤት ኢንዱስትሪ ነው ማለት አይቻልም፤ ስለዚህ ጉዳዩ በአሠ.ሠ.ጉ.አ.ቁ.377/96 የሚሠራ አይደለም።

### **ጉዳይ ሁለት**

**ክስ**

-የናይል ሆቴል የወጥ ቤት ኃላፊ፣ የመኝታ ክፍል ኃላፊ፣ የዕንግዳ ማስተናገጃ ክፍል ኃላፊ፣ የምግብ ቤት ኃላፊ፣ የቡና ቤት ክፍል ኃላፊ ብሎ በመሰየም የአሠራ ወገን ስለሆናችሁ ከሠራተኛ ማኅበር መገለል አለባችሁ ብሎ ማስጠንቀቂያ ሰጥቶናል። እኛ በህጉ አግባብ ሠራተኛ ልንባል የምንችል ነን። ስለሆነም አሠራው ይህን ተግባር እንዲያቆም ይወስንልን። (*forget the fact that there may/may not exist a cause of action*)

**መልስ**

በየተመደቡበት ክፍል ያለውን የአስተዳደር ሥራ በራሳቸው ኃላፊነት የሚያስፈጽሙ ተጠሪነታቸውም በቀጥታ ለምክትል ሥራ አስኪያጁ፣ እሱ በሌለበትም ለዋናው ሥራ አስኪያጅ በመሆኑ የአስተዳደር ክፍል ሰዎች ናቸው። በኅብረት ስምምነታችንም ከሳሾች የአሠራ ወገን እንዲሆኑ ተስማምተናል ብሎ የኅብረት ስምምነቱን አቀረበ።



## **የሥራ ውል ማገድ (አንቀጽ 18)**

### **የመወያያ ነጥቦች**

1. ዝርዝሩ ውሱን ነው? ወይስ አይደለም? አንቀጽ 18 እና 27 (4) ን ተመልከቱ። ለምሳሌ በሥራ ማቆም ጊዜ አሠሪ የዕገዳ ዕርምጃ መውሰድ ይችላል?
2. አሠሪው ለምን ያህል ጊዜ ነው የሚያግደው?
3. ሚኒስቴሩ በሦስት ቀን ውስጥ ባይወስንስ?
4. ሠራተኛው ከሰላሣ ቀናት በላይ ቢታሰርስና እና ሳይፈረድበት የቀረበት ሁኔታ ለማገድ ምክንያት ሊሆን ይችላል?
5. ሠራተኛው የታገደበት ምክንያት በቂ ሆኖ ባይገኝ ሠራተኛውን መልሰው ነው የሚባለው? ወይስ ጥቅሙ እንደተቋረጠ መታሰብ ስለሌለበት ይሰጠው ነው የምንለው? ላልተሰራ ደመወዝ ክፍያ ይፈፀማል?
6. የህገ-ወጥ ማገድ ውጤት ምንድነው? ሠራተኛው ለታገደበት ጊዜ ደመወዝ እንዲከፍለው አሠሪው ይገደዳል ?
7. በሥራ መዝጋትና በሥራ ማገድ መካከል ያለው ልዩነት ምንድነው?

## **የሥራ ውል ማቋረጥ**

### **ጉዳይ አንድ**

#### **ክስ**

በድራጋዶስ የመንገድ ሥራ ድርጅት ሜካኒክ ነኝ።በአለቃዬ ትዕዛዝ መነሻነት የምንጠቀምበት ክሬን ያለውን መኪና በማንቀሳቀስ ላይ እያለሁ የቴሌፎን ሽቦ ተቆረጠ። ይህንኑ ምክንያት በማድረግ ከሥራ በህገ-ወጥ መንገድ አባረሩኝ። ስለሆነም ወደ ሥራዬ እንድመለስ ይወስንልኝ

#### **መልስ**

የተባረረው በክሱ ላይ እንደተገለፀው ለድርጅታችን አገልግሎት የሚሰጠውን የቴሌፎን ኬብል በመበጠስ ጉዳት በማድረሱ ነው።ይህ ደግሞ ከባድ ቸልተኝነት ስለሆነ ስንብቱ በአንቀጽ 27(1) (ሸ) መሠረት ተገቢ ስለሆነ ክክሱ እንሰናበት በማለት ተከራክሩ።

### **ጉዳይ ሦስት**

#### **ክስ**

ድንጋይ ፈልጦ ምርት ለማቅረብ ተቀጥራ ሥሠራ ከቆየሁ በኋላ አያቴ መሞታቸው ተነግሮኝ ለድርጅቱ ኃላፊ አሳውቄ ለቀብር ሄድኩ። ስመለስ የሥራ ሥንብት ደብዳቤ ተሰጠኝ። ስለሆነም ወደ ሥራ ልመለስ።

#### **መልስ**

ከሳሽ ከስራ ገበታው የተለየው ከ13/08/2000-21/08/2000 ነው።ፈቃድም አልጠየቀም።የጊዜው ርዝማኔ ሲታሰብም ከአምስት ቀን በላይ ስለሚሆን ስንብቱ ተገቢ ነው።

#### **የመልስ መልስ**

ሰኞ13፣ ማክሰኞ14፣ ዕለቡ 15፣ ሃሙስ 16፣ ዓርብ 17 (የስቅለት ቀን)፣ ቅዳሜ እና ዕቃድ የሥራ ቀን አይደለም፤ከዚያ የቀረሁት ሰኞ እና ማክሰኞ ነው። ከዚህ የኋለኛው ሰኞ ጀምሮ ደግሞ አንድ ተብሎ የሚጀመር ነው። ስለዚህ በመደዳው ቀረሁ ማለት የሚቻለው የመጀመሪያዎቹ አራት ቀናት ብቻ ናቸው። በመደዳ አምስት ቀን ባልቀረሁበት ሁኔታ ይህንኑ ምክንያት በማድረግ ከሥራ መሰናበቴ ህገ-ወጥ በመሆኑ ወደሥራ እንድመለስ ይወስንልኝ።

## ጉዳይ ሦስት

### ክስ

በተንዳሆ እርሻ ልማት ውስጥ የንዑስ ክፍል ኃላፊነትም ሥራ ነበር። ይሁንን እንዳንድ ጉዳዮች እስኪጣሩ በሚል የመረጃ ማጠናቀሪያ ክፍል ሰራተኛ ሆኜ እንድሰራ ተደረገ። በኋላም ከስራ ተሰናበትኩ። የተሰናበትኩት ከህግ ውጪ ስለሆነ እንደመለስ ይወስንልኝ።

### መልስ

ከሳሽ አስተዳደር ክፍል ኃላፊ ነው። የተሰናበተውም ያለአግባብ በሥልጣኑ በመገልገሉ ነው። ይህንንም በፖሊስ ጣቢያ ቀርቦ አምኗል። ማስረጃው በፍ.ብ.ሥ.ሥ.ህ.ቁ. 145 መሠረት ቀርቦ ይታይልን።

## ጉዳይ አራት

የቡሬ ባጉና የማዕድን ውሃ ማምረቻ አክሲዮን ማሕበር በነበረበት በርካታ ዕዳ ምክንያት እንዲሸጥ በድጋሚ የሐራጅ ማስታወቂያ ጨረታ ወጣ። የኢትዮጵያ ልማት ባንክ የፍርድ ባለሙሉት ስለነበር በድጋሚ በሚካሄደው ሐራጅ እንዲሳተፍ ፍርድ ቤቱን ጠይቆ ይፈቀድለታል። በብር 15፣000፣000 አሸናፊ ሆኖ ድርጅቱን ሲረከብ ሠራተኞቹም እኛን ልትረከብን ይገባል የሚል ጥያቄ ያነሳሉ። ባንኩ በበኩሉ ድርጅቱ በመክሰሩ ምክንያት ለሦስት ወር ሥራ አቆሞ ስለነበር የገዛሁት በሥራው መቆም ምክንያት ሠራተኛ ያልነበረውን ድርጅት ነው። የተቋቋምኩበት ህግም ሰራተኛ እንዳስተዳድር አይፈቅድልኝም። ስለዚህ ሰራተኞችን ለረከብ አልገደድም በማለት ይከራከራል። እርስዎ ምን ይላሉ።

## ጉዳይ አምስት

በሕብረት ስምምነታቸው ላይ አንድ ሠራተኛ ሲያጠፋ በመጀመሪያ የቃል ማስጠንቀቂያ፣ ከጥፋቱ ያልተመለሰ እንደሆነም የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት መሻሻል ካልታየበት ከሥራ እንዲሰናበት ስምምነት ተደርሷል። አሠሪው ይህንን ምክንያት በማድረግ ሰራተኛውን ተደጋጋሚ የቃል ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት አልተሻሻለም። የጽሁፍ ማስጠንቀቂያም ሰጠሁት። አሁንም አልታረም ስላለ ከሥራ ይሰናበት ሲል ወሰነ።

ሠራተኛው በበኩሉ በጓደኝነት ምክር ይሰጡኝ የነበረ ከመሆኑ ውጪ አንድም ጊዜ የቃል ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶኝ አያውቅም። ስንብቱ ስርዓቱን ተከትሎ ያልተፈጸመ ስለሆነ ወደ ሥራ ልመለስ የሚል ጥያቄ አቀረብ።

የፕሮሺደንት ፈንድ ወይም የጡረታ መብት ተጠቃሚ የሆነ ሠራተኛ ከህግ ውጪ ከሥራ ቢባረር የሥራ ሥንበት ክፍያ ተጠቃሚ ሊሆን ይችላል?

