የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ህግና ህገመንግስቱ

(ሞጁል 1)

አዘጋጅ፡-

አህመድ ጀማል

ለዳኞችና ዓቃብያነ 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 ስለማገድ ---------- 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 መበቶች ላይ ብቻ ያተኮረ እንዲሆን የተደረገ ቢሆነም አሁን ሁን ግን የኢንቨስትመንት መስፋፋትን ከመሻት አንጻር በአብዛኛው የአለማችን ክፍል ሁለቱንም የስራ ግንኙነቱ ወገኖች ማለትም የሰራተኛውን መበቶች 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 ከህገመንገስት 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 ክፍለ 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 እነደሆኑ
- 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 በፍትሀብሔር ሕጉ የተመለከቱተን የስራ ግንኙነቶች በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ የማይሸፈኑ እስከሆነ ድረስ ይህው ህግ ሲመራ የመንግስት አስተዳደር ሠራተኞችን (civil servants) የመንግስት አሰተዳደር ሰራተኞች ሕግ ይመራል። በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 የሚመራው የአሰራሪና 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 ቁጥረ 377/96 ስርም ተደንግጎ ይገኛል። የፍታብሔር ሕጉ ቁጥር 2512፡-

> *"የስራ ውል ማለት ከተዋዋዮቹ ወገን አንዱ፡ ሰራተኛው፤ ለሌላዉ ወገን ለአሰሪው* አንድ ጉዝፍነት ያለው ወይም የአእምሮ ስራ በተወሰነ ወይም ባልተወሰነ ጊዜ ውስጥ አሰሪው ሊከፍለው በተገደደበት አንድ ደሞዝ በርሱ አገልግሎትና በርሱ መሪነት ስራውን ለማከናወን ግዴታ የሚገባበት ውል ነው።"

በማለት ያስቀምጠዋል። ከዚህ ትርጉም የስራ ውል ሁለት ወገኖች አንዱ አሰሪ ሌላኛዉ ሠራተኛ ሆነው አሠሪው ቁጥጥር እያደረገ ሠራተኛው ለሚሰራለት የጉልበት ወይም የዕወቅት ስራ ደሞዝ የሚከፍልበት የስራ ግንኙነት የሚፈጥር ስምምነት እንደሆነ እንረዳለን። በተመሳሳይ ሁኔታ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ሕጉ አዋጂ 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 ቢስማማ 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 የሚሠጠው 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 ያሰፈልጋል፡፡

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 ያሰቀምጣል፡፡ 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 ስለስራ ውል 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 ትረጉም 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 እነደሁኔታው 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 ፣ለኮንሰትራክሽን ወይም ለሌላ ህጋዊ ዓላማ የተቋቋመ በአንድ አመራር የሚካሔድ 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 ናቸዉ። 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 ህጋዊ 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 በአንቀጹ 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 መካካል በሚፈጠሩ ማንኛውም ግንኙነት ላይ አዋጁ ተፈጻሚነት እንደሚኖረው እንረዳለን፡፡

ሁለተኛው የአንቀጹ ዋና ፍሬ ነገር በንኡስ 2 ስር የተደነገገው ሲሆን ይህም ምንም እንኳ 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 ትምህረትን ሳይጨምር) የሚደረጉ የስራ ውሎችን፡ የስራ መሪን ፣ ለትርፍ በሚካሔድ 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 መኖኑን ያመላክተናል፡፡

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

ሁኔታ የሚመሰረቱ የስራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ ተፈጻሚነት እንዳይኖረዉ ሊያደርግ ይችላል፡፡

ስለዚህም በአጭሩ ሲገለጽ አዋጁ በአጠቃላይ በአሰሪና ሰራተኛ መካካል 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 የፍትሀብሔር 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 አካላተን 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 መሰራት ያቀረበችውን ክስ በሰበር ተመልክቶ 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 ዉሳኔ 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 ርእሶች 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 ስርአቶች አብዛኛው አገልግሎት ሰጭ ህዝብ በግብርና ስራ ላይ እንደ ጭሰኝነት እያገለገለ ወይም ሌሎች የጉልበት ስራዎች በባሮች (Slaves) እየተሰራ 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 በሀሙራቢ ዘመን ሳይቀር የነበሩ መሆኑ ቢጠቆምም የሰራተኛውን መብት በህግ ማስከበር ጎልቶ የወጣው በአውሮፓ አህጉር ውስጥ የካፒታሊስት ስርዓት ማቆጥቆጥን ተከትሎ ነዉ።

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 አከአባቢዎች እንዲኮበልሉ 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 ያለእረፍት ለረጅም ሰዓት የማሰራት፡ ጉዳት በሚያስከትሉና ለጤና አስጊ በሆኑ አደገኛ ሁኔታዎች በማሰራት የካፒታሊስቱን ሀብት በማደራጀት ሰራተኛው ለከፍተኛ ብዝበዛና ጉዳቶች የተጋለጠበት ሁኔታ እነዲከሰት አድርጓል።

ይሁንና በአንድ በኩል የሰራተኛው ክፍል የነበረበት አሰከፊ 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 እንዱስትሪያዊ ሰላምን በማደፍረሱ 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 የሚከላከሉ፡ 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 ላየ 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 ያላስገባ ሊባል የሚችል የሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 64/68 እና ቦኋላ ላይ ደግሞ የሰራተኛ ማህበር አዋጅ ቁጥር 222/74 በስራ ላይ አዋለ። ይሁንና ኢሕአደግ 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 ኢንዱስተሪያዊ ሰላምን ማምጣት በሚያስችል መልኩ ለሰራተኛው ክፍል ተገቢውን ጥበቃ ማደረግ 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 ስርአት ውስጥ የአሰሪና ሰራተኛ ህግ አላማ በአንድ በኩል ሰራተኛውን ክፍል አግባብ ካልሆነ ብዝበዛ 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፡፡

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

ይታመናል። የኢንቨስትመንት መስፋፋት ደግሞ ሰፋ 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 እነዚህኑ ወደውጭ የመላክ እና ሌሎች ምርቶችን ወደ አገር የማስገባት የአለም አቀፍ የንግድ እንቅስቃሴ ተሳታፊነትን የሚመለከት ነው። ይህ ሀሳብ በተለይም ከድሃ አገሮች አንጻር ሲፈተሽ በአንድ በኩል እድገትን የሚያፋጥን ነዉ የሚል በሌላ በኩል ደግሞ ድሀ አገሮች የበለጠ እንዲደኸዩ 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 የተሸለ የማምረት ብቃት በማሳደግ አገሮች በውጭ ንግድ ውስጥ ያላቸውን እንቅስቃሴ ማሳደግ በዚህም መሰረት የኢኮኖሚ ልማታቸውን ማፋጠን እንደሚቻል የተለያዩ አገሮችን ተመክሮ 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 የተሸለ 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 ከርዕሰ ጉዳያችን 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 አመለካካት ነው፡፡ እነዚሁ ጥናቶች ተቋም (Institution) ማለት የገበያ ልውውጡ ሂደት የሚፈልገውን ወይም የሚያሰከትለውን ወጭ የሚወስኑ “የጨወታው ደንቦች” እንደሆኑ ያስረዳሉ፡፡ እነዚህ “የጫወታ 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 “የጫወታ ደንቦች“ በሚመለከታቸው ወገኖች መካካል የሚፈጠረው ግንኙነት የሚያሰከትለውን 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 መካካል የሚኖረውን የስራ ግንኙነት ገበያውን ወጭ በመቀነስ በአነስተኛ ወጭ ምርታማነት እንዲጨምር ሊያደርግ የሚችል ነው፡፡ በዚሁ መሰረት አንድን ምርት ቀደም ብሎ ሀገ ውጤታማ ከመሆኑ በፊት ከነበረው በአነስተኛ ወጭ ማምረት ስለሚቻል የአገሪቷን ከሌሎች የተሻለ የማምረት ብቃት (Comparative advantage) ማሳደግ ይቻላል ተብሎ ይታመናል፡፡ ይህም ለአገርቷ በተሻለ ሁኔታ ኢንቬስተሮችን የመሳብ እድል ይሰጣታል፡፡ ኢኮኖሚስቶች እንደሚያስረዱት የዚህ አይነቱ ተቋማዊ ብቃት ከሌሎች አንጻራዊ የመምረት ብቃትን ከሚያሰከትሉ ሁኔታዎች ጋር ከተቀናጀ አዳዲስ ኢንቬስተሮችን በመሳብ አዲስ ሀብት በስራ ላይ እንዲውል ከማድረጉም በላይ በሌሎች አከባቢ 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 ኺደት 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 በሚመነጨባቸው ህገመንግስቶቻቸው ውስጥ መሰራታዊውን 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 ከፊሎቹ ከኢኮኖሚ መብት ጋር በመያያዝ ጠቅላላ የአገሪቷን ዜጎች የሚመለከቱ ሲሆኑ ሌሎቹ ደግሞ በቀጥታ ሰራተኛውን ብቻ የሚመለከቱ ናቸዉ፡፡

በዚሁ መሰረት በቅድምያ 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 ሙያውን የመምረጥ መብት አለው” በማለት ይደነግጋሉ፡፡ እነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች ከስራ ውል አቅጣጫ ሲታዩ ሁለት መሰረታዊ የሆኑ የሰራተኛውን መብት የሚያሳዩ ናቸው፡፡ በመጀመሪያ ደረጃ አነድ 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 የሚያቋርጠዉ በአንቀጹ ስር በተደነገጉት ምንያቶች 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 የማሰማት 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 አከባቢ የማግኘት መብቶች

ተከብሮላቸው ይገኛል (በአንቀጽ 42/2/)፡፡ በተጨማሪም ሴት ሰራተኞች ከወንዶች ጋር በተመሳሳይ ስራ ተመሳሳይ ክፍያ የማግኘት መብት እነዳላቸዉ 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 ያመቻች እንዲሁም ለጥቃት ለብዝበዛና ለአደጋ ሊያጋልጣቸው የሚችሉ የስራ ሁኔታዎች እነዳይኖሩ 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 ህገመንስታዊ 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 እነደምሳሌ 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 ሰልጣኞች 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 መች እንደጀመረ ክርክር ቢነሳ ሰራተኛው ከማስረዳት አንጻር ችግር ሊገጥመው የሚችልበት ሁኔታ ይፈጠራል፡፡ እንደሚታወቀው የስራ ውል ከጅማሮው የተደረገው በጽሁፍ ላይሆን የሚችልበት ጊዜ ይኖራል፡፡ ውሉን ወደ የጽሁፍ ዶክመንት መቀየር የአሰሪው ሀላፊነት ነው

(አንቀጽ 7)፡፡ ይሁንና አሰሪው ውሉን በጽሁፍ ዶክመንት 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 በጽሑፍ መደረጉ ለስራ ግንኙነቱ መኖር እንደ አንድ ማስረጃ ማገልገል እንጂ በጽሑፍ 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 facia 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 ጽሑፍ 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 የሚያስቸግረው ሊሆን ይችላል፡፡ ሰራተኛው ስራ ጀምሮ ቢሆን ኖሮ በተወሰነ ደረጃ የተሻለ የማስረዳት አቅም ሊኖረው ይችል 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 ጽሑፍ ያለመቀየር ለሰራተኛው አስቸጋሪ ሁኔታን ሊፈጥር እንደሚችል ያመላክተናል፡፡ 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 ባላ 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 ትዕዛዝ የማክበርና የመፈጸም ግዴታም አለበት፡፡ አሠሪው የሚሰጣቸው ትዕዛዝ ግን ሁልጊዜም በስራ ውሉና በስራ ደንቡ መሠረት የተሰጡ መሆን አለባቸው፡፡ከዚህ ውጭ ያሉ ትዕዛዝን 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 ሊያስከብር 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 አሰሪው አስፈላጊውን የማስተካከያ ዕርምጃ መውሰድ እንዲችል የድርጅቱን ጥቅም የሚነኩና ጉዳት የሚያደርሱ ሁኔታዎች ሲከሰቱ ሰራተኛው ለአሰሪው የማሳወቅ ግዴታዎች ይኖርበታል፡፡

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

የአሰሪው አንድ ቅርንጫፍ ስራአስኪያጅ በስሩ ያለ ገንዘብ ያዥ ላደረሰው የገንዘብ ጉድለት የቅርንጫፍ ስራ አስክያጁ 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 ይችላልን?

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 ለጊዚያዊ አገልግሎት የሚደረግ የመብትና ግዴታዎች መታገድ ቢሆንም እገዳው እስከቆየበት ጊዜ ድረስ ሰራተኛው ስራውን የመስራት ግዴታ አሰሪው ደግሞ በህብረት ስምምነት መሰረት በሌላ አካኋን 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 ዘርዝሮ ይገኛል፡፡ ከምክንየቶቹ 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 ሌሎቹ 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 እነደሚቻል ተካቷል፡፡

ስለዚህም የምክንያቶቹ በህጉ መቀመጥ አሰሪ ውሉን ሊያግድ የሚችለው የምክንያቶቹን መከሰት ካረጋገጠ ቦኋላ 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 ሱታዩ 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 በአሰሪዋ 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 ወገኞች 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 የሚዳኘው አካል የሚያጣራው የምክንያቱን መፈፀም ወይም አለመፈጸም ነው እንጅ የምክንያቱን ከስራ ለማስባረር ብቁ መኖን አለመኖን 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 ምክንያቶቹን ዘርዝሮ 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 ሕጋችን 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 ከዚሁ አንቀጽ ቀጥለው በሚገኙት አንቀጾች ተደንግገዋል፡፡ በአሰሪው አነሳሽነት የሚደረግ የስራ ውል መቋረጥ እንደየሁኔታው በማስጠንቀቂያ ወይም ያለማሰጠንቀቂያ 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 ያለማሰጠንቀቂያ ውሉን የሚያቋርጥበት መንገድ

ሲሆን ሁኔታዎቹና ምክንያቶቹ ከአንቀጽ 31 እስከ 33 ተደንግነው ይገኛሉ፡፡ ውሉ በሕግ የሚቋረጥበት ምክንያቶች በአብዛኛው ከሁለቱም ወገን ቁጥጥር ውጭ ያሉ ሲሆን (አንቀጽ 24)፤ የስራ ውል ሁለቱም በፈቃደኝነት የሚገቡበት እንደመሆኑ ሁሉ ሁለቱም በፈቃኛነት 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 የሚፈርጁ 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 በተመሣሣይ አንቀጽ ስር ይህን የክፍያ መብት ለማንኛውም በሕጋዊ ምክንያት ለተሰናበተ የሙከራ ጊዜውን ለጨረሠ 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 እነደተጠበቀ ሆኖ) ስር ዘርዝሮ አስፍሯል፡፡ ከነዚህ ዝርዝር ውስጥ ህጋዊ የስራ ውል መቋረጥን የሚመለከቱት

- ድርጅቱ በመክሰሩ ወይም በሌላ ምክንያት ለዘለቄትው 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 ለዘለቄታው በመዘጋቱ ከሆነ እና በሠራኛው ቅነሳ 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 ማሣደግ እንደሆነ በዚህ ጽሑፍ መግቢያ ላይ ተመልክቷል፡፡ የአዋጁ መግቢም 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 ሠላም 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 ያካሔዳል፡፡ 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 የሚካስበት 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 ሲያቋርጥ የሚያስከትልበት ውጤት እምብዛም ጠንካራ እነዳልሆነ እንረዳለን፡፡ ውሉ በአሰሪው አነሳሽነት በሕገወጥ መንገድ ሲቋረጥ የሚኖረው ውጤት ግን በተለየ መልኩ ጠንከር 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 ሲቋርጥ

- 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 የእለት 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 ሠላም የሚያናጋ ከሆነ ሠራተኛው ለአሠሪው ህገወጥ ድርጊት በአንጻራዊነት ጠቀም ያለ ካሳ 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 ሕጋችን 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 በመሣሠሉ 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 የማድረጉ አግባብነት የሚያከራክር አይሆንም፡፡ ሠራተኛው እየፈለገ የውሉን መቋረጥ ማጽናት ግን አከራካሪ ሁኔታዎችን ያስነሳል፡፡ በእርግጥ እንዱስትሪያዊ ሰላምን በሚያናጋ መልኩ የስራ ውሉ እንዲቀጥል ማድረጉ ከላይ እንዳየነው አግባብ የሆነ እርምጃ ባይሆንም ምን አይነት 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 አይነት ሁኔታዎች ናቸው ከፍተኛ ችግር ሊያስከትሉ የሚችሉት?

በዚህ ጭበጥ ላይ የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት በሓሳብ 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 ካሳ 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 ኃላፊነት 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 ካሳ

ከህግ አግባብ ውጭ በአሠሪው አነሳሽነት ከስራ እንዲሰናበት ሲደረግና ከላይ በተገጸው ሁኔታ ወደ ስራው እንዲመለስ ማድረግ ያልተቻለ ወይም መመለስ ያልፈለገ ሰራተኛ ካሳ ተከፍሎት የስራ ውሉ መቋረጥ የሚጸና ይሆናል፡፡ በዚሁ መሰረት ሰራተኛው ሁለት አይነት ክፍያ የማግኘት መብት አለው፡፡ ከነዚህ ውስጥ የመጀመሪያው የስራ ሰንብት 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 ካለመሆኑም 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 በአንባራዊነት 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 ስንብት 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፣ ጸታ፣ ሐይማኖት፣ ዘር ፣ የፖለትካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ሓላፊነት፣ የዘር ሓረግ ፣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 ቦኋላ ወደስራ መመለስ ባይፈልግ የስራው ጠባይና ሌሎች ሁኔታዎች ተመዝነው ሙሉ ወይም ለደረሰበት መጉላላት ተመጣጣኝ የሆነ ካሳ እንደሚከፈለው ይነው 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 ያየነዉ የውሉን መቋረጥ ሕገወጥ ያደረገው ምክንያት ማስታወቂያ የመስጠት ግዴታን ከተመለከተ ውጭ ባሉ ሁኔታዎች ከሆነ ነዉ፡፡ ከህግ አግባብነት ውጭ ያደረገዉ ሁኔታ የተከሰተው ማሰታወቂያ ከመስጠት ጋር ብቻ የተያያዘ ከሆነ ሰራተኛው ሊያገኝ የሚችለው በመስታወቂያው ጊዜ ሊያገኝ ይችል የነበረው ደሞዝ ያክል ብቻ ነዉ (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 በነዚሁ 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 ሰኣት ወይም በሳምንት ከአርባ ሰምንት 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 ከፍ ባለ መጠን ስራው እነደተሰራበት የጊዜ ሁኔታ በሚለይ መልኩ ክፍያ እንደሚፈጸም ተደንግጓል። (አንቀጽ 66-68)

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

ይሁን እነጂ 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 ደሞዙ 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 እነደማይኖራቸውና በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተፈቀደ በስተቀርም በክፍያ መተካትም እነደማይቻል 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 ሰራተኛም ቀደም ብሎ ሊታወቅ የማይችል ምክንያት ካጋጠመና በዚሁ ምክንያት በስራ ላይ መገኘቱ አስፈላጊ ከሆነ ከፈቃዱ ወደ ስራ ሊጠራ የሚችል ሲሆን ሰራተኛው በዚህ ምክንያት የሚደርስበት የመንገጭና የውሎ አበል ወጭ በአሰሪው ከመሸፈኑም በላይ ወደ ስራ በመጠራቱ ምክንያት ለሚቀረው የፈቃድ ጊዜ በገንዘብ ተተምኖ የሚከፈለው ይሆናል። በተጨማሪም ስለ የስራ ውል መቋረጥ የሚመለከተው ክፍል ስር እነደተመለከትነው 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 እነዲችል 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፡፡ ይሕ የስድስት ወር ጊዚ በተከታታይ ወይም በተለያየ 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 በገንዘገ 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/dounload/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