የዳኝነት አስተዳደር ረቂቅ አዋጅ ላይ የቀረበ አጭር መግለጫ

1. መግቢያ

ኢትዮጵያ ከጣሊያን ወረራ ከተላቀቀች በኋላ የኢትዮጵያ የዳኝነት ሥርዓት አካሄድን ለመምራት የሚያስችል አዋጅ ቁጥር 2/1934 ዓ.ም. ስለዳኝነት ሥራ አካሄድ የሚል ርዕስ የያዘ አዋጅ በንጉሰ ነገሥቱ ሲታወጅ የመጀመሪያዉ የኢትዮጵያ የዳኝነት ስራን የሚደነግግ ህግ ሆኖ ነበር።ይህ አዋጅ በአንቀጽ 2 ላይ የፍርድ ቤቶችን ተዋረድ በኢትዮጵያ ለሚኖሩ ሰዎች ሁሉ ፍርድ እንዲሰጡ የተቋቋሙት ፍርድ ቤቶች የጠቅላይ ፍ/ቤት፣ የከፍተኛ ፍርድ ቤት፣ የወረዳ ፍርድ ቤት እና የቀበሌ ፍርድ ቤቶች መሆናቸውን እና ለሁሉም በኢትዮጵያ ግዛት ለሚኖሩ ሰዎች ዜግነትን ልዩነት ሳያደርግ በእኩልነት እንዲያገለግሉ የሚያደርግ ነበር።

በ 1948 ዓም ተሻሽሎ የወጣው ህገ መንግስት "ዳኞች የዳኝነት ሥራቸውን በሙሉ ነጻነት ያከናውናሉ፣ ከህግ በስተቀርም በሌላ ሁኔታ አይመሩም" ሲል ይደነግግ እና ዳኞችም በንጉሰ ነገሥቱ የሚሾሙ መሆኑን፤ ምልመላቸውን፣ ሹመታቸውን፣ ዕድገታቸውን፣ስንብታቸውን፣ ዝውውራቸውን እና ጡረታቸውን የሚወስን ሕግ እንደሚወጣም ያስገነዝባል። በመቀጠልም በ 1966 ዓ.ም አብዮት ምክንያት በንጉሰ ነገስቱ ትዕዛዝ በተቋቋመው የህገ መንግስት አርቃቂ ኮሚሽን የተረቀቀው ህገ መንግስት ዳኞች የሚመረጡት፣ የሚተዳደሩት በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ መሆኑን አስፍሯል።የንጉሰ ነገስቱ የአገዛዝ ዘመን በጊዚያዊ ወታደራዊ አስተዳደራዊ ደርግ ሲተካ ይኸው የዳኞች አስተዳደራዊ ጉባኤ በ 1968 ዓ.ም. በአዋጅ ቁጥር 53/68 እንደገና ተዋቀረ።የኢትዮጵያ ህዝባዊ ድሞክራሲያዊ ሪፐብሊክን (ኢህድሪ) የአገዛዝ ዘመንን የተካው የሽግግሩ ዘመን የሽግግር ወቅት ቻርተር አንቀጽ 9(መ) ዳኝነት ከመንግስት ተጽዕኖ ነፃ በሆነ መንገድ ይሰጣል ይላል። የፍትህ አስተዳደሩን ከማንኛውም አይነት ተጽእኖ ነጻ ለማድረግ የሚል ርእስ ይዞ አዋጅ ቁጥር 23/84 የዳኞች አስተዳደራዊ ጉባኤን እንደገና ለማደራጀት ከወጣ ቡሃላ የጉባኤውን አባላት ቁጥር ስምንት አደረገ። የአባላቱንም ስብጥር የጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዜዳንት፣ የፍትህ ሚኒስትር፣ ጠቅላይ ዓቃቢ ህግ፣ የተወካዮች ምክር ቤት ተወካይ፣ የመንግሥት ሰራተኞች ማስተዳደርያ መስሪያ ቤት ኮሚሽነር፣ የጠበቆች ማህበር ተወካይ፣ የሰራተኞች ማህበር ተወካይ፣ የኢትዮጵያ ንግድ ምክር ቤት እንዲሆን ደነገገ።የሽግግር ወቅት ቻርተሩን የተካው የኢፌዴሪ ህገ መንግስት አንቀጽ 78 (1) ነጻ የዳኝነት አካል ስለመቋቋሙ ይደነግጋል። እንዲሁም ህገ መንግስቱ አንቀጽ 79 ንኡስ አንቀጽ 3 "ዳኞች የዳኝነት ተግባራቸውን በሙሉ ነጻነት ያከናውናሉ፤ ከህግ በስተቀርም በሌላ ሁኔታ አይመሩም" ሲል ደንግጓል። በተጨማሪም ሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 79 ንኡስ አንቀጽ 4(ሀ) የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ እንዲኖር በመደንገጉ የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ ለመጀመርያ ጊዜ ህገ መንግስታዊ ተቋም ሆነ። ይህንኑ ህገ መንግሥታዊ ተቋም ወደ ሥራ ለማምጣት አዋጅ ቁጥር 24/84 ተደነገገ። በሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 79 ንኡስ አንቀጽ 4(ሀ) የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ እንዲኖር የሚያዘውን ለማስፈጸም አስቀድሞ የወጣውን አዋጅ ቁጥር 24/88 ማሻሻል ይገባል ተብሎ አሁን በሥራ ላይ ያለው አዋጅ ቁጥር 684/2002 ተሻሽሎ ታወጀ። በዚህ ህግ መሰረት የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ እንደገና ተቋቋመ። የጉባኤውም ሥልጣን እና ተግባሩ እንዲሁም የአባላቱ ብዛት እና ስብጥር በአዋጁ በግልጽ ተደንግጓል።

የዳኝነት አስተዳደር ህግ ታሪካዊ ዳራ ከላይ የተገለጸዉ ሲሆን ህዳር 28 ቀን 2011 ዓ.ም የተቋቋመዉ የዳኝነት ስርዓት አማካሪ ጉባኤ 15 ከፍተኛ የህግ ባለሙያዎችን በመያዝ ሲቋቋም በዋናነት ትኩረት አድርጎ ሲሰራ የነበረዉ የዳኝነት አስተዳደርን እና የፌደራል ፍርድ ቤቶች አዋጅን ማሻሻል ነዉ። ለዚህም ንኡስ ኮሚቴ ተቋቁሞ ጥናት በማካሄድ የዳኞች አስተዳደር አዋጅ 684/2002 ያሉበትን ክፍተቶች አጥንቶ ረቂቅ አዋጅ አዘጋጀ። በተዘጋጀዉ ረቂቅ አዋጅ ላይ ባለድርሻ አካላት በተለይ ጠበቆች፣ አቃቤ ህጎች እና ዳኞች የተሳተፉባቸዉ በርካታ መድረኮች ተዘጋጅተዉ ግብዓት ተሰባስቦ የመጨረሻ የዳኝነት አስተዳደር ረቂቅ አዋጅ ተዘጋጅቶ ለፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት አመራር ተሰጥቷል። የፍርድ ቤቱ አመራር በየደረጃዉ ካሉ ዳኞች እና የፍርድ ቤት አስተዳደሮች ጋር ዉይይት በማካሄድ ረቂቅ አዋጁን በጥሩ ሁኔታ ያዳበረ ሲሆን አሁን ለፓርላማ የተላከዉ ረቂቅ የዳኝነት ነጻነትን እና ተጠያቂነትን ለማስከበር አይነተኛ ሚና እንደሚኖረዉ እሙን ነዉ።

2. የአዋጁ መቅድም ክፍል

ፍርድ ቤቶች በፍትሕ አስተዳደር ውስጥ ከፍተኛና ወሳኝ ሚና እንዳላቸው የረቂቅ አዋጁ መግቢያ የመጀመሪያው ፓራግራፍ ይገልፃል። የፍትሕ ሥርዓቱ ሕግን ከማውጣት ጀምሮ፣ ሕግ መተርጎም እና ማሰፈጸምን የሚያካትት ሲሆን፣ በዚህ ረገድ ፍርድ ቤቶች ቁልፍ ሚና

ያላቸው መሆኑ ይታወቃል። "ፍርድ ቤቶች የዳኝነት ሥራቸውን ከማንኛውም ውስጣዊና ውጫዊ ተጽዕኖ ነፃ ሆነው በገለልተኝነትና በተጠያቂነት መንፈስ ማከናወን" እንዳለባቸው በረቂቅ አዋጁ መግቢያ የመጀመሪያ ፓራግራፍ ተገልጧል።

ውስጣዊ ተጽዕኖ የሚባለው ከፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶችና ምክትል ፕሬዚደንቶች፣ እንዲሁም ከማናቸውም የሥራ ባልደረቦቻቸው ሊመጣ የሚችል ተጽዕኖ ነው። ውጫዊ ተጽዕኖ ማለት ደግሞ፣ ማንኛውንም የፖለቲካ፣ ማኅበራዊ እንዲሁም ኢኮኖሚያዊ ተጽእኖ ይመለከታል። ለምሳሌ ማናቸውም የአስፈፃሚ አካል ጣልቃ ገብነት፣ ሙስና፣ የዘመድ፣ የቤተሰብና የጓደኛ ግፊት ውጫዊ ተጽዕኖዎች ናቸው።

በረቂቅ አዋጁ መግቢያ የመጀመሪያ ፓራግራፍ ዳኞች በገለልተኝነትና በተጠያቂነት መንፈስ ሥራቸውን ማከናወን እንዳለባቸው የሚገልፁት ቃላት፣ የዳኝነት ሥራ የውጭም ሆነ የውስጥ ጣልቃ ገብነት ሳይደረግበት አለአድልዎ መከናወን እንዳለበት የሚያስገነዝቡ ናቸው። ያንኑ ያህል ደግሞ ይህ የዳኝነት ነፃነት ከዓላማው ውጭ ተግባራዊ ሲደረግ በዳኞች ላይ ተጠያቂነትን እንደሚያስከትል ያሳያሉ።

የረቂቅ አዋጁ መግቢያ የመጀመሪያ ፓራግራፍ በአጭሩ የሚያሳየው፣ አንደኛ፣ ፍርድ ቤቶች በነፃነት (ከውጭና ከውስጥ ተጽዕኖ ነፃ ሆነው) ሥራቸውን እንደሚያከናውኑ፤ ሁለተኛ፣ ፍርድ ቤቶች ይህን ተግባራቸውን እንዴት አለአድልዎ ማከናወን እንዳለባቸው፤ ሦስተኛ ደግሞ በነፃነት፣ በብቃትና ያለአድልዎ የዳኝነት ተግባር ካልተከናወነ ዳኞች ተጠያቂነት እንደሚኖርባቸው ነው።

የረቂቅ አዋጁ መግቢያ ሁለተኛ ፓራግራፍ፡ "ዳኞች ግልጽ፣ ገለልተኛና ተዓማኒ በሆነ አሠራር የሚሾሙበትን ሥርዓት መዘርጋት" እንደሚያስፈልግና ይህም "የፍርድ ቤቶችንና የዳኞችን ብቃት፣ ነፃነት፣ ገለልተኝነትና ተጠያቂነት" እንደሚያረጋግጥ ይገልፃል። "ብቃት" ዕውቀትና ክህሎትን የሚመለከት ቢሆንም በተጓዳኝ ከሥነምግባርና ትጋት ጋር የተዛመደ ነው። የመግቢያው ሁለተኛ ፓራግራፍ፣ ስለዳኞች አመዳደብ ብቻ ሳይሆን ከዳኞች የሚጠበቀውን ውጤት ጭምር የሚገልፅ ነው። ይህም ከረቂቅ አዋጁ ዓላማዎች መካከል አንዱ ሲሆን፣ የዳኝነት ሥርዓቱ ማሻሻያ ግብ "የሕግ የበላይነትን ያስከበረ" እንዲሁም "የሕዝብ አመኔታና እርካታን ያገኘ" የዳኝነት ሥርዓትን ማረጋገጥ ነው።

በረቂቅ አዋጁ የመጀመሪያ ፓራግራፍ በተገለፀው አኳኋን ፍርድ ቤቶች ሥራቸውን ከማናቸውም ተጽዕኖ ነፃ ሆነው፣ በገለልተኝነትና በተጠያቂነት እንዲያከናውኑ፣ እንዲሁም ይህን እውን ለማድረግ በሁለተኛው ፓራግራፍ እንደተመለከተው ተገቢውን የዳኞች ብቃት፣ ነፃነት፣ ገለልተኝነትና ተጠያቂነት የሚያረጋግጥ ግልጽ፣ ገለልተኛና ተዓማኒ የዳኞች ምደባ ሥርዓት በመዘርጋት የሕግ የበላይነትን፣ እንዲሁም የሕዝብ እርካታና አመኔታን ለማረጋገጥ ይቻል ዘንድ ቁልፍ አስቻይ ሁኔታዎች መመቻቸት እንዳለባቸው ይታወቃል።

የረቂቅ አዋጁን ዓላማዎች ለማሳካት፣ በሥራ ላይ ያለውን የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 684/2002 "መሠረታዊ በሆነ መልኩ" ማስተካከልና "በአዲስ አዋጅ መተካት" እንደሚያስፈልግ በረቂቅ አዋጁ አራተኛ ፓራግራፍ ተገልጧል። ይህን አዲስ አዋጅ ለማውጣት የሚያስችለው ሕገ መንግሥታዊ ድንጋጌም በመግቢያው የመጨረሻ ፓራግራፍ ተመልክቷል።

ምእራፍ አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች (አንቀጽ 1 - 4)

አንቀጽ 1- አጭር ርዕስ

ስለ አዋጁ ስያሜ

በጉዳዩ ላይ ቀደም ሲል ወጥተው ለነበሩት አዋጆች፣ ማለትም ለአዋጅ ቁጥር 24/1988 እና ለአዋጅ ቁጥር 684/2002 የተሰጣቸው ስያሜ "የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ" የሚል ነው። ይሁን እንጂ ረቂቅ አዋጁ የተጠቀመው ስያሜ "የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅ" የሚል መጠሪያ ነው። ረቂቅ አዋጁ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ብቻ ባለመሆኑ "ማቋቋሚያ" የሚለውን ቃል ማከል አላስፈለገም። አዋጁ የሚመለከተው የጉባዔውን መቋቋም፣ ሥልጣንና ተግባር ብቻ ሳይሆን፣ አጠቃላይ የፌዴራል ዳኝነት ሥርዓቱን፣ ዳኞችን እና የዳኝነት ሥርዓቱ አካል የሆኑትን ሬጂስትራሮች፣ ድጋፍ ሰጭ ሠራተኞች እና ሌሎች የአስተዳደር ሠራተኞችን እንዲሁም የዳኝነት ሥርዓቱን የሥራ አፈፃፀም፣ በጀት ወዘተ... ጭምር ነው። ስለሆነም የረቂቅ አዋጁ መጠሪያ "የፌዴራል የዳኝነት አስተዳደር አዋጅ ቁጥር .../2012" ተብሎ የሚጠቀስ ነው።

አንቀጽ **2-** ትርጓሜ

ረቂቅ አዋጁ 17 (አሥራ ሰባት) ትርጓሜዎችን ይዟል። አዋጅ ቁጥር 684/2002 ከመውጣቱ በፊት የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ይመራበት የነበረው የ"የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 24/1988" በምዕራፍ ያልተከፋፈሉ 14 (አሥራ አራት) አንቀጾች የነበሩት ሲሆን፣ በአዋጁ አንቀጽ 2 መሠረት ትርጓሜ የተሰጠው ለሁለት ሐረጎች ብቻ ነበር። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 የተካተቱት 18 (አሥራ ስምንት) አንቀጾችም በምዕራፍ ያልተከፋፈሉ ናቸው። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 2 መሠረት ትርጓሜ የተሰጣቸው ቃላትና ሐረጎች ሰባት ናቸው። በአንፃሩ፣ ረቂቅ አዋጁ በስድስት ክፍሎች የተመደቡ 48 (አርባ ስምንትት) አንቀጾችን የያዘ ነው። አዋጁ ቀደም ሲል ከወጡት (በፊት ከነበሩት) አዋጆች በጣም የሰፋና ዝርዝር እና አዳዲስ ጉዳዮችን ያካተተ ነው። ከስድስቱ የረቂቅ አዋጁ ክፍሎች መካከል የመጀመሪያው ምዕራፍ "ጠቅላላ ድንጋጌዎች" በሚል ርዕስ ሥር የረቂቅ አዋጁን አጭር ርዕስ፣ ትርጓሜን፣ የረቂቅ አዋጁን ዓላማ እንዲሁም የረቂቅ አዋጁን የተፈፃሚነት ወሰን አካቷል።

ትርጓሜን በሚመለከት፣ በአዋጅ ቁጥር 24/1988 ውስጥ ተካተው የነበሩት ሁለት ሐረጎች ትርጉም ማለትም፡-

- የዲሲፕሊን ጥፋት
- ጉልህ የሆነ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ ናቸው። ትርጉማቸውም እንደሚከተለው ነው፡-

"የዲሲፕሊን ጥፋት" ማለት በዲሲፕሊንና በሥነ-ምግባር ደንብ የተመለከተው ጥፋት ሲሆን፣ በወንጀል ተከሶ ጥፋቱ የተረጋገጠበትን፣ በጉቦና በአማላጅ የሚሠራን፣ በዘር፣ በኃይማኖት፣ በፆታና በፖለቲካ አመለካከት አድልዎ የሚያደርግን ወይም ባለጉዳይ የሚያጉላላን ይጨምራል።

> "ጉልህ የሆነ የሥራ ችሎታ ማነስ" ማለት በዳኝነት ሥነ-ምግባርና የዲሲፕሊን ሥነ-ሥርዓት ደንብ የተመለከተ ድርጊት ሲሆን በዳኝነት ሥራ ላይ ሞያው ከሚጠይቀው የትምህርትና የልምድ ችሎታ በታች የሆነ የሕግ ወይም የፍሬ ነገር ስህተት መፈጸምን ይጨምራል።

ከላይ የተጠቀሱት ትርጉሞች በዲሲፕሊንና በሥነምግባር ደንብ የተመለከቱትን ድንጋጌዎች እንደመመዘኛ ከመውሰድ በተጨማሪ ዳኞችና የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ትኩረት ሊያደርጉባቸው የሚገቡ አመላካች ጥፋቶችን ገልፀዋል። አመላካች ጥፋቶች በነጋሪት ጋዜጣ ታትመው መውጣታቸው የኅብረተሰቡን ግንዛቤ የሚያሳድግ ከመሆኑም ባሻገር፣ ሕግ አውጭው ለእነዚህ ጥፋቶች ተገቢውን ትኩረት የሰጠ መሆኑን ያሳያል። ይህን ትክክለኛ አተረጓጎም በመለወጥ አዋጅ ቁጥር 684/2002 ለእነዚህ ጥፋቶች የሰጠው ትርጉም እጅግ የተለሳለሰ፣ እንዲሁም ግልጽነት የጎደለው ነበር። እንደሚከተለው ይነበባል፡-

"የዲሲፕሊን ጥፋት" ማለት በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዳኞች የሥነ-ምግባር ደንብ ውስጥ የተዘረዘሩትን ማናቸውንም ድንጋጌዎች የሚጥስ ተግባር ነው፤ (አንቀጽ 2/3)

"ጉልህ የሆነ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ" ማለት በፌዴራል ዳኞች የሥራ አፈጻጸም መመዘኛ ከተመለከተው የምዘና ውጤት በታች ማግኘት ነው፤ (አንቀጽ 2/4)

"ጉልህ የሆነ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ" በሥራ አፈጻጸም መመዘኛ ውጤት ብቻ ሊለካ እንደማይችል ግልጽ ነው። ምክንያቱም በአህዝ-ተኮር አሠራር የውሳኔ ብዛትን ብቻ ማሳደግ የትክክለኛ ዳኝነት መለኪያ ሊሆን እንደማይችል፣ የሕዝብን እርካታና አመኔታም እንደማያስገኝ ይታወቃል። ስለሆነም ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 24/1988 አንቀጽ 2(1) እና 2(2) በአግባቡ ተገልፀው የነበሩት "የዲሲፕሊን ጥፋት" እንዲሁም "ጉልህ የሆነ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ" ትርጉሞች በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(13) እና 2(14) እንዲካተቱ ተደርገዋል። ይህም በተደጋጋሚ በምክክርና ግብዓት ማሰባሰቢያ መድረኮች ስለ "ዲሲፕሊን ጥፋት" ትርጉም ለቀረቡ ጥያቄዎች ምላሽ የሚሰጥ ነው።

ከእነዚህ 2 (ሁለት) ሐረጎች በተጨማሪ በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 2(1)፣ 2(2)፣ 2(5)፣ 2(6) እና 2(7) የተተረጎሙት ተጨማሪ 5 (አምስት) ቃላት (ማለትም ጉባዔ፣ የፌዴራል ዳኛ፣ ሕገ መንግሥት፣ ፕሬዚደንት፣ ሰው) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(1)፣ 2(7)፣ 2(3)፣ 2(5) እና 2(17) ውስጥ ተካተዋል። ከእነዚህ ቃላት በተጨማሪ ረቂቅ አዋጁ የ10 (አሥር) ቃላትና ሐረጎችን ትርጉም ይዟል። እነርሱም፡-

- "ጽ/ቤት" (አንቀጽ 2/2)፣
- "የጽሕፈት ቤት ኃላፊ" (አንቀጽ 2/6)፣
- "ፍርድ ቤት ወይም ፍርድ ቤቶች" (አንቀጽ 2/4)፣

- "ደንብ" (አንቀጽ 2/8)፣
- "የዳኛ ረዳት" (አንቀጽ 2/9)፣
- "ኮሚቴ" (አንቀጽ 2/10)፣
- "የኮሚቴ አባል" (አንቀጽ 2/11)፣
- "የአስተዳደር ሠራተኛ" (አንቀጽ 2/12)፣
- "ስመጥር ግለሰብ" (አንቀጽ 2/15)፣ እና
- "በዳኛ የሚከናወን መሠረታዊ የዳኝነት ሥራ" (አንቀጽ 2/16) ናቸው፡-

ከላይ ከተመለከቱት ቃላትና ሐረጎች መካከል "የዳኛ ረዳት"፣ "የአስተዳደር ሠራተኛ"፣ "ስመጥር ግለሰብ"፣ እንዲሁም "በዳኛ የሚከናወን መሠረታዊ የዳኝነት ሥራ"፣ የሚሉትን ቃላትና ሐረጎች በሚመለከት በምክክር መድረኮቹ ላይ በርካታ ሐሳቦች ቀርበዋል። የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(9) "ረዳት ዳኛ" የሚሉ ቃላትን አልተጠቀመም። ምክንያቱም "ረዳት ዳኛ" ዳኛውን በመተካት ዳኝነት የሚሰጥ ስለሚመስል ነው። በተጨማሪም አሁን ባለው ሕግ የፌደራል ፍርድ ቤቶች ሊኖራቸው የሚችለው በሕግ አግባብ በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት የተሾሙ ዳኞች (appointed judges) እና በሕግ መሰረት የተቀጠሩ ሰራተኞች እና ሀላፊዎች (non-judicial personnel) ናቸው። ረዳት ዳኛ በሕግ የተወሰነ የሹመት ደረጃ አይደለም። ስለሆነም ረዳት ዳኛ የሚለው ሀረግ ቀርቶ የዳኛ ረዳት በሚል ተስተካክሎአል። የዳኛ ረዳት ለቦታው የተወነውን መስፈርት አ J@} ½Gû`ÓT p>I¿ Œ¬ú$ I¿¬úH ደረጃ ወጥቶለት የዕድገት መሰላል እንዲኖረው ሆኖ (career) የሚሰራ እንጅ ወደ ዳኝነት ለመሾም ለአጭር ጊዜ ልምምድ የሚደረግበት ተደርጎ መወሰድ የለበትም። የዳኛ ረዳት የሞያ ድንጋጌ ማደረግ እንጅ ዳኛን ተክቶ መሰረታዊ የዳኝነት ሥራዎቸንነ አይሰራም።

በዳኛ የሚከናወኑት መሠረታዊ የዳኝነት ሥራዎች በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(16) የተመለከቱ ሲሆን፣ ከነዚህ መካከል አንዱንም ተግባር የዳኛ ረዳት ራሱን ችሎ አያከናውንም። በሌላ በኩል ደግሞ የዳኛ ረዳት ለዳኛ የጽህፈት ሥራ አገልግሎት የሚሰጥ ሳይሆን፣ ባለሙያ እንደመሆኑ በሥራ መዘርዝሩ የሚወሰኑትን እና በዳኛው የሚሰጡትን ሙያዊ ተግባራት እያከናወነ አንድ ወይም ከዚያ የበለጡ ዳኞችን የሚያግዝ የአስተዳደር ሠራተኛ ነው። የዳኛ ረዳት በዳኝት ሥራ ሂደት የሚያከናውነው ተግባር በጣም አስፈላጊና ወሳኝ በመሆኑ የሚገኘውም ልምድ ከፍተኛ ነው። ስለሆነም በዳኛ ረዳት የሥራ መደብ ተቀጥረው ያገለገሉና ልምድ ያካበቱ ባለሞያዎች በዳኝነት ለመሾም ዕጩ ሆነው ለመቅረብ ከፍተኛ ዕድል አላቸው።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(12) የተተረጎመው "የአስተዳደር ሠራተኛ" ፣ ከዳኞች በስተቀር ሁሉንም የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞች የሚያጠቃልል ነው። በዳኝነት ማዕረግ ከሚያገለግሉ ሬጂስትራሮች ውጭ ሁሉም ሬጂስትራሮች እንደ አስተዳደር ሠራተኞች ይቆጠራሉ።

"ስመጥር ግለሰብ" የሚለው ለግምታዊ መመዘኛ የተጋለጠ ቢመስልም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(15) እንደተመለከተው፣ አንደኛ- ሙያዊ ብቃትን፣ ሁለተኛ- ሥነ-ምግባርንና በዚህ ረገድ ለሌሎች የሕግ ባለሙያዎች አርአያ መሆንን፣ ሦስተኛ- ከፍ ያለ ማኅበራዊ ተቀባይነት ማግኘትን፣ አራተኛ- ለሕግ የበላይነት፣ ለማኅበራዊ ፍትሕ፣ ለኢትዮጵያ የፍትሕ ሥርዓት ነፃነትና ዕድገት መከበር የግለሰቡ ቁርጠኝነት፣ እንዲሁም አምስተኛ- በዚህ ረገድ የጎላ አስተዋጽኦ ያበረከተ ወይም ሊያበረክት ይችላል ተብሎ የሚገመት መሆኑ በረቂቅ አዋጁ የተገለፁ መመዘኛዎች ናቸው። እነዚህ አምስት መመዘኛዎች እንዲሁም የፌዴራል የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 7(ተ) መሠረት የሚያወጣው ተጨማሪ መሥፈርት "ስመጥር ግለሰብ"ን ለመለየት የሚያስችሉ ናቸው።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(16) "በዳኛ የሚከናወን መሠረታዊ የዳኝነት ሥራ"፣ ለሚለው የተሰጠው ትርጉም በዳኝነት ሥራ ሂደት ጎልተው የሚታዩ ተግባራትን ያካተተ ነው። እነርሱም፣ "የጉዳዩን ፍሬ ነገር መለየትና አግባብነት ካለው ሕግ ጋር ማዛመድ፣ ጭብጥ መለየት፣ ባለጉዳዮችን ማከራከር፣ ቀጠሮ መስጠት፣ አቤቱታ መስማት፣ ምስክር መስማት፣ ትዕዛዝ፣ ብይን፣ ውሳኔ መስጠትና ማስማት" ናቸው። እነዚህ ተግባራት ተያያዥነት ያላቸው ሲሆን፣ የመጨረሻው ዳኝነት በእውነትና በሕግ ላይ የተመሠረተ እንዲሆን እንዲሁም ምክንያታዊነትና ትክክለኝነት እንዲኖረው የሚያደርጉ ናቸው።

አንቀጽ **3-** ዓላማ

በሕግ አተረጓጎም ረገድ በረቀቅ አዋጁ መግቢያ ላይ የተገለፀው ምክንያተ-ድንጋጌ (rationale)፣ እንዲሁም የአዋጁን ዓላማዎች በግልጽ ለማሳየት የተደነገገው አንቀጽ 4 እጅግ በጣም አስፈላጊ ናቸው። ምክንያቱም በሕግ አተረጓጎም ሂደት፣ ሕጉ ሊያሳካ ያሰበውን ግብ እንዲሁም የሕግ አውጭውን ፍላጎት በመመረመር ረገድ ከፍተኛ ጠቀሜታ አላቸው። ስለሆነም አንቀጽ 3 የረቂቅ አዋጁን ሦስት ዓላማዎች ደንግጓል። እነርሱም፣

አንደኛ፣ "በፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚሾሙ ዳኞች ግልጽ፣ ገለልተኛና ተዓማኒ በሆነ አሠራር የሚሾሙበትን ሥርዓት በመዘርጋት፣ ዳኞች የዳኝነት ተግባራቸውን በብቃት፣ በሙሉ ነፃነት፣ ገለልተኝነትና ተጠያቂነት የሚያከናውኑበትን አሠራር ማረጋገጥ፣"

ሁለተኛ፣ "የዳኝነት ሥርዓቱን ከማንኛውም ውጫዊና ውስጣዊ ተጽዕኖና ጣልቃ ገብነት ነፃ ሆኖ እንዲሠራ ማስቻል፣"

ሦስተኛ፣ "የዳኝነት ሥርዓቱ የሕግ የበላይነትን ያረጋገጠ፣ እንዲሁም የሕዝብ እርካታና አመኔታን ያገኘ እንዲሆን ማድረግ፡" ናቸው።

በረቂቅ አዋጁ የመጀመሪያ ሁለት ፓራግራፎች የተገለፁት ዓላማዎች በሦስት ተከፍለውና የቅደም ተከተል ለውጥ ተደርጎባቸው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 3 ተካተዋል።

ሀ) የረቀቅ አዋጁ አንቀጽ 4(1) ሁለት የዓላማ ክፍል ነገሮችን ይዟል። የመጀመሪያው ክፍል ነገር "ዳኞች ግልጽ፣ ገለልተኛና ተዓማኒ በሆነ አሠራር የሚሾሙበትን ሥርዓት" ስለመዘርጋት የተደነገገው ነው። ይህ መለስተኛ ግብ የሁለተኛው ግብ መረማመጃ (process) በመሆን "ዳኞች የዳኝነት ተግባራቸውን በብቃት፣ በሙሉ ነፃነት፣ ገለልተኝነትና ተጠያቂነት የሚያከናውኑበትን አሠራር" የሚያረጋግጥ ነው። ይህ የአንቀጽ 3(1) ሁለተኛ አንጓ ሲሆን፣ የዳኝነትን አሠራር (modus operandi) በማሳየት በሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 78(1)፣ 79(2)፣ 79(3) እና ሌሎች አንቀጾች የተደነገገውን ተግባራዊነት የሚያረጋግጥ ነው።

ለ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 3(1) የተመለከተውን ለማሳካት የዳኝነት ሥርዓቱን ነፃነት ማረጋገጥ ወሳኝ በመሆኑ፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 4(2) ይህ ግብ ራሱን ችሎ እንዲብራራ ተደርጎ፣ "የዳኝነት ሥርዓቱ ከማናቸውም ውስጣዊና ውጫዊ ተጽዕኖና ጣልቃ ገብነት ነፃ ሆኖ እንዲሠራ ማስቻል" እንደሚያስፈልግ ተገልጿል። የውስጣዊና ውጫዊ ተጽዕኖና ጣልቃ ገብነት ትርጉም ቀደም ሲል ስለመግቢያው በተሰጠው ማብራሪያ የተገለፀ ሲሆን፣ ይህ ዓላማ በረቂቁ አንቀጽ 4(2) መካተቱ የሚያሳየው ለጉዳዩ የተሰጠውን ትኩረት ነው።

አንቀጽ **4-** የተፈፃሚነት ወሰን

ቀደም ሲል ስለረቂቅ አዋጁ ስያሜ (አንቀጽ 1) በተሰጠው ማብራሪያ፣ ሕጉ የሚመለከተው የዳኝነት አስተደዳር ጉባዔን ወይም ዳኞችን ብቻ እንዳልሆነ ተገልጧል። ከስያሜ ለውጥ በተጨማሪ፣ የረቂቅ አዋጁን የአፈፃፀም አድማስ ግልፅ ማድረግ በማስፈለጉ፣ በአንቀጽ 4 የተደነገገውን ማካተት አስፈላጊ ሆኗል። የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 684/2002 ተፈፃሚነት የነበረው ለዳኞች ብቻ ሲሆን፣ በአንፃሩ ግን ረቂቅ አዋጁ ከዳኞች በተጨማሪ ለፌዴራል ፍርድ ቤቶች አስተዳደር ሠራተኞች ተፈፃሚነት አለው።

ምዕራፍ ሁለት
የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ መቋቋም (አንቀጽ 5 እስከ 21)

2.1 የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ መቋቋምና የጉባዔው አባላት (አንቀጽ 5 እና 6)

አንቀጽ **6-** መቋቋም

ሀ) የፌዴራል የዳኝነት አስተዳደር ጉበዔ መቋቋሙን የሚገልፀው የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 5(1)፣ በጉባዔው ስያሜ ላይ ከተደረገው ለውጥ በስተቀር፣ ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 4(1) ጋር በይዘት ረገድ ተመሳሳይ ነው።

ለ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 5(2) ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 4(2) እና 4(3) ሥር የተደነገጉትን በማዋሀድ፣ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ጽ/ቤት፣
- በጽ/ቤት ኃላፊው እንደሚመራ፣
- ሕጋዊ ሰውነት ያለው ቋሚ ጽ/ቤት እንደሚኖረው፣ እና
- አስፈላጊ ሠራተኞች እንደሚኖሩት ይገልፃል።

በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 4(2) መሠረት የጽሕፈት ቤቱ ኃላፊ የጉባዔው ፀሐፊ ሆኖ እንደሚያገለግል ተደንግጎ የነበረ ሲሆን፣ በረቂቅ አዋጁ ላይ ይህ ድንጋጌ በአንቀጽ 17(2) ሥር ተካትቶ፣ የጽ/ቤት ኃላፊው የጉባዔው ስብሰባዎች ፀሐፊ መሆኑ ተገልጧል። የጉባዔው ጽ/ቤት የራሱ በጀት እንደሚኖረው በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 4(2) ተገልፆ የነበረውም ዝርዝር ጉዳይ በመሆኑ ስለጉባዔው ጽ/ቤት ዝርዝር ጉዳዮችን በያዘው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(1) ሥር ተካቷል። የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 6 ስለጉባዔው ጽ/ቤት መቋቋም አጠቃላይ ድንጋጌ (general provision) እንደመሆኑ፣ አንዳንድ አጠቃላይ ነጥቦችን ብቻ አካቷል፣ ስለጉባዔው ጽ/ቤት፣ ስለጉባዔው ጽ/ቤት ተግባርና ኃላፊነት እንዲሁም ስለጽ/ቤቱ ኃላፊ ሥልጣንና ተግባር የተደነገጉት ዝርዝር ጉዳዮች በልዩ አንቀጾች (special provisions)፣ ማለትም በአንቀጽ 15፣ 16 እና 17 ሥር እንዲካተቱ ተደርጓል።

አንቀጽ **6-** የጉባዔው አባላት

ሀ**)** የጉባዔው አባላት ዝርዝርና አመራረጥ

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 7(1) መሠረት የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው 15 (አሥራ አምስት) አባላት አሉት። ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 መሠረት የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አባላት ቁጥር 12 (አሥራ ሁለት) የነበረ ሲሆን፣ በአዋጅ ቁጥር 24/1988 ደግሞ የጉባዔ አባላት ቁጥር 9 (ዘጠኝ) ነበር። የሚከተለው ሠንጠረዥ እንደሚያመለክተው የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 7(1) በጉባዔ አባላት አመራረጥ ረገድ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 5(1) ላይ መሠረታዊ ማሻሻያዎችን አድርጓል።

በአዋጅ ቁጥር **684/2002** አንቀጽ **5(1)** መሠረት የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አባላት	በረቂቅ አዋጅ ቁጥር…**/2012** አንቀጽ **6(1)** መሠረት የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ አባላት
ሀ) የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት	ሀ) የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት
ለ**)** የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ምክትል ፕሬዚዳንት	ለ**)** የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ምክትል ፕሬዚዳንት
ሐ**)** የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ሦስት አባላት	ሐ**)** የፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ
መ**)** የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፍትህ ሚኒስትር	መ**)** የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት
ሠ**)** የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት	ሠ**)** የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት
ረ**)** የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት	ረ**)** በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኞች የሚመረጥ በዳኝነት ሥራ ቀደምትነት ያለው አንድ የጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ
ሰ**)** በፌዴራል ዳኞች ጠቅላላ ስብሰባ የሚመረጥ አንድ ዳኛ	ሰ**)** የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዋና ሬጂስትራር
ሸ**)** የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የጥብቅና ፈቃድ ካላቸው ጠበቆች መካከል በጉባዔው የሚመረጥ አንድ ጠበቃ	ሸ**)** በፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኞች የተመረጡ አንድ ወይም ሁለቱ ሴቶች የሆኑ ሦስት ዳኞች፣
ቀ**)** እውቅና ባለው የከፍተኛ ትምህርት ተቋም ሕግ ከሚያስተምሩ መምህራን መካከል በጉባዔው የሚመረጥ አንድ የሕግ መምህር	ቀ**)** ከጠበቆች ማኅበር ተመርጠው የተወከሉ ከሰባት ዓመት ያላነሰ አገልግሎት ያላቸው አንድ ወንድና አንድ ሴት ጠበቆች፣
በ**)** በጉባዔው የሚመረጥ አንድ ታዋቂ ግለሰብ	በ**)** እውቅና ካላቸው የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የሕግ ትምህርት ቤቶች ማኅበር/የጋራ መድረክ፣ ተመርጠው የተላኩ ከአሥር ዓመት ያላነሰ የማስተማር ልምድ ያላቸው አንድ ሴትና አንድ ወንድ የሕግ መምህራን፣
	ተ**)** በዚህ አዋጅ አንቀጽ 2፣ ንዑስ አንቀጽ 15 እና ጉባዔው በሚያወጣው መስፈርት መሠረት በጉባዔው ጠቅላላ ስብሰባ የሚመረጥ አንድ ስመጥር ግለሰብ

የዳኝነት ሥርዓቱ ከሌሎች የመንግሥት አካላት ነፃነቱን እንዲጠብቅና ከተጽዕኖ ነፃ እንዲሆን ለማድረግ፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 5(1)(ሐ) መሠረት የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ሦስት አባላት በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ የነበራቸውን አባልነት ረቂቅ አዋጁ አስቀርቶታል። በምትኩ፣ ከፌዴራል ዳኞች የሚመረጡ የጉባዔ አባላትን ቁጥር ቀደም ሲል ከነበረው ከፍ ብሏል። ረቂቅ አዋጁ ዳኞችን ብቻ ከዳኝነት ሥራ ጋር በቀጥታ የተከገናኙ ጉዳዮችን የሚመለከት ጭምር በመሆኑ የጠቅላይ ፍርድ ቤት ዋና ሬጂስትራር በረቂቅ አዋጁ የጉባዔ አባል እንዲሆን ተደርጓል።

የፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ አባልነት ስለመሳተፋ በርካታ የምክክር መድረክ ተሳታፊዎች የሰጡትን አስተያየት በሚመለከት፣ የፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ በወንጀል ጉዳዮች ክስ ከመመሥረትና በፍርድ ቤት ከመከራከር ባሻገር፣ ቀደም ሲል የኢፌዲሪ ፍትሕ ሚኒስቴር ሥልጣንና ተግባራት የነበሩትን ሙሉ በሙሉ የተረከበ ተቋም በመሆኑ፣ በጠባቡ እንደ ክስ አቅራቢ ዐቃቤ ሕግ (Solicitor General) ብቻ የሚታይ አይደለም። የጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ ሚና በወንጀል እና በፍትሐብሔር ጉዳዮች መንግስትና ሕዝብን ወክሎ ክስ ከማቅረብ ባለፈም የሕዝብን ጥቅም በማስከበር ረገድ የጎላ ድርሻ ያለው ነው። ስለሆነም ረቂቅ አዋጁ ለዳኝነት ሥርዓቱ ከሰጠው ሰፊ ነፃነት፣ እንዲሁም በወቅቱ ከሚካሄደው የተቋማት ማሻሻዎች አኳያ የፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ በአስፈፃሚ የመንግሥት አካልነቱ በዳኝነት አስተዳደር በጉባዔው ላይ ሊያደርስ የሚችለው ተጽዕኖ እንደማይኖር መገመት ይቻላል። ስለሆነም፣ ይህ ተቋም ከዳኝነት ሥርዓቱ ቁልፍ ባለድርሻ አካላት መካከል አንዱ ከመሆኑ አኳያ የጉባዔው አባል እንዲሆን ተደርጓል።

ከጉባዔው አሥራ አምስት አባላት መካከል ዘጠኙ ከፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚመጡ መሆናቸው ለፍርድ ቤቶች ነፃነት ከፍተኛ አስተዋጽኦ አለው። ያንኑ ያህል ደግሞ፣ የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን ነፃነትና ገለልተኝነት በማይጎዳ አኳኋን ልዩ ልዩ ባለድርሻ አካላትን ማሳተፍ አስፈላጊ በመሆኑ፣ ቀደም ሲል ከጠበቆችና ከሕግ መምህራን ከእያንዳንዳቸው የነበረውን የአንድ አባል ውክልና ወደ ሁለት ከፍ ማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል። ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 መሠረት ይሠራበት የነበረው አመራረጥ ተሻሽሎ የጠበቆች ማኅበር የመረጣቸው ሁለት አባላት በጉባዔ አባልነት ይሳተፋሉ። የሕግ ትምህርት ቤቶችም በተመሳሳይ በጋራ መድረካቸው (ኮንሶርሺየም) አማካይነት ወይም ወደፊት በሚያቋቁሙት ማኅበራቸው አማካይነት ሁለት ተወካዮችን የሚመርጡ ሲሆን፣ ምናልባትም በአሠራር ረገድ ችግር የሚያጋጥም ከሆነ፣ በመሸጋገሪያ አማራጭነት ከኮንሶርሲየም ወይም ማኅበሩ ጋር በመመካከር ጉባዔው ከሕግ መምህራን መካከል ሁለት አባላትን የመምረጥ ዕድል ሊኖረው ይችላል።

ስመጥር ግለሰቦችን በሚመለከት ሁለቱን አባላት ጉባዔው እንዲመርጥ ከማድረግ በቀር ሌላ አማራጭ የሌለ በመሆኑ፣ ረቂቅ አዋጁ ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 የተመለከተውን አንድ አባል ምርጫው በጉባዔው አባላት እንዲከናወን ተደርጓል። ከላይ ስለረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 2(15) በተሰጠው አጭር ማብራሪያ እንደተመለከተው ስመጥር ግለሰብን በመምረጥ ረገድ ረቂቁ ካስቀመጣቸው መለኪያዎች በተጨማሪ፣ የሚለኩ (measurable) እና ነባራዊነት ያላቸውን (objective) መመዘኛዎች ጉባዔው ተግባራዊ ያደርጋል።

ለ) በጉባዔው የሴቶች ውክልና

በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 5(2) መሠረት በረቂቅ አዋጁ ከፌዴራል ፍርድ ቤቶች፣ ከጠበቆችና ከሕግ መምህራን ከሚመረጡት በጠቅላላው ሰባት አባላት መካከል ቢያንስ ሦስቱ ወይም አራቱ ሴቶች እንዲሆኑ ተደንግጓል። ይህም በጉባኤው የሴቶችን ውክልና ተመጣጣኝ በማድረግ ረገድ ረቂቁ ብዙ ርቀት መሄዱን የሚያሳይ ነው።

ሐ) የጉባዔው ሰብሳቢና ምክትል ሰብሳቢ

የአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 5(3) ድንጋጌ "ሰብሳቢው በማይኖርበት ጊዜ የጠቅላይ ፍርድ ቤት ምክትል ፕሬዚዳንት ሰብሳቢውን ተክቶ ይሠራል" የሚል ነው። ይህ አገላለጽ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤትን ምክትል ፕሬዚደንት የሚመለከት ግልጽ ኃላፊነትን የማይደነግግ በመሆኑ፣ የጉባዔው ምክትል ሰብሳቢነትሥልጣኑን ማመልከት አስፈላጊ ሆኗል። ስለሆነም፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 6(2) "የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንትና ምክትል ፕሬዚደንት እንደ ቅደም ተከተላቸው የጉባዔው ሰብሳቢና ምክትል ሰብሳቢ መሆናቸውን" ደንግጓል።

ምናልባትም የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንትና ምክትል ፕሬዚደንት ጉባዔውን በሰብሳቢነት መምራት የማይችሉበት ሁኔታ በዓመታት ውስጥ አንዴ እንኳ ሊያጋጥም ቢችል፣ አማራጭ መሻት አስፈላጊ በመሆኑ፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 6(3) መሠረት፣

፣የጉባኤው ሰብሳቢና ምክትል ሰብሳቢ ሀላፊነቱን/ቷን ለመወጣት በማይችልበት/ትበት ጊዜ ፕሬዝዳንቱ/ቷ በሚወክለዉ/በምትወክለዉ አንድ የጉባኤው አባል የሆነ/ች ዳኛ በጊዜያዊ ሰብሳቢነት በመሰየም ሥራው ሊከናወን እንደሚችል ተደንግጓል።

2.2 የሥራ ምስጢርን ስለመጠበቅ (አንቀጽ 7)

በረቂቅ አዋጅ አንቀጽ 7(1) እንደተደነገገው "ጉባዔው በይፋ እንዲገለፁ ያላደረጋቸው የጉባዔው ውይይቶች፣ የቀረቡ ሐሳቦችና የተደረጉ ክርክሮች ይዘት ምስጢራዊነት የተጠበቀ ይሆናል" ። የዚህ አዲስ ድንጋጌ ዓላማ የጉባዔው አባላት በነፃነት ሐሳባቸውን እንዲለዋወጡ ለማስቻል፣ እንዲሁም ደግሞ እውነትነታቸው ያልተረጋገጠ ጉዳዮች አላግባብ እየተናፈሱ ለምሳሌ የዲሲፕሊን ክስ የቀረበባቸው ዳኞች አቤቱታው በማስረጃ ከመረጋገጡ በፊት የስም ማጥፋት ጉዳት እንዳይደርስባቸው ነው። ስለሆነም "ማናቸውም የጉባዔ አባል ወይም በጉባዔው ስብሰባዎች የሚሳተፍ ሰው ምስጢራዊነትን የመጠበቅ ግዴታ" እንዳለበት በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(2) ተደንግጓል።

ምንም እንኳ በአማርኛ "ምስጢራዊነት" የሚለውን ቃል በእንግሊዝኛ "confidentiality" እና "secretive" ለሚሉት ሁለት የተለያዩ ሐሳቦች የምንጠቀም ቢሆንም፣ "confidentiality" አግባብነት ያለው የሥራ ምስጢር ጥበቃ ነው። ማለትም አንድ ሰው በሥራ አጋጣሚ ያወቃቸውን ጉዳዮች ሥራውን በሚጎዳና ባልተፈቀደ አኳኋን የአለመግለፅ ግዴታ "confidentiality" ነው። ይህን የመሰለው መረጃ በሥራ አጋጣሚ የተገኘ ልዩ መረጃ (previledged information) እንጂ የሕዝብ ይፋዊ መረጃ (public information) አይደለም። በባህላችንም በአንደበተ-ቁጥብነትና በድብቅነት መካከል ልዩነቶች አሉ። ምክንያቱም አንደበተ-ቁጥብ ሰው መነገር ያለበትን ስለማይደብቅ፣ ከድብቅ (secretive) ሰው የተለየ ነው። በተቃራኒው ደግሞ፣ ድብቅነት መነገር ያለበትን አለመናገርና ይፋ መሆን ያለበትን መረጃ ጭምር አላግባብ የማመቅ ባህርይ ነው።

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 7(1) የሥራ ምስጢር ጥበቃን የደነገገው ጉባዔው በይፋ እንዲገለፁ ያላደረጋቸውን የጉባዔ ውይይቶች፣ የቀረቡ ሐሳቦችና የተደረጉ ክርክሮችን ይዘት ነው። ውይይቶች፣ ሐሳቦችና ክርክሮች በተወሰነ ደረጃ ላይ እውነት እንዲጣራና እንዲረጋገጥ ከሚያስችሉበት ደረጃ ላይ ሲደርሱ ጉባዔው በይፋ እንዲገለፁ ሊያደርጋቸው እንደሚችል ከረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(1) መገንዘብ ይቻላል። ይህም ሁለት ተገቢ ዓላማዎችን፣ ማለትም የሥራ ምስጢር ጥበቃንና ግልጽነትን በሚዛናዊነት ለመጠበቅ ያስችላል። ማለትም፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 7፣ በአንድ በኩል ዳኞች እውነትነታቸው ባልተረጋገጠ አቤቱታ እንዳይጎዱ፣ የጉባዔ አባላት በነፃነት ሐሳብ እንዲያቀርቡና እንዲከራከሩ፣ እንዲሁም አቤቱታ አቅራቢዎችና ምስክሮች እንደይሸማቀቁ የሚያስችል ሲሆን፣ በተጓዳኝ ደግሞ የዳኝነት ሥርዓቱ ግልጽነት (transparency) እንዳይጣስ፣ ጉባዔው የሚታመንባቸውን መረጃዎችን ይፋ የሚያደርግበትን ሁኔታ ፈጥሯል። በዚህ ረገድ የሚጠበቀው ሚዛን በፌዴራል የዳኝነት ሥነ-ምግባር እና የዲሲፕሊን ሥነ-ሥርዓት ደንብ ዝርዝር ድንጋጌ መሠረት ተግባራዊ ይደረጋል።

2.3. የጉባዔው ሥልጣንና ተግባር (አንቀጽ 8)

ሀ) ዕጩ ዳኞችን መልምሎ ለሹመት ስለማቅረብ (አንቀጽ 8፣ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 3)

የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ "ለፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዳኝነት ብቃት አላቸው ብሎ ያመነባቸውን ዕጩ ዳኞች መልምሎ" ለሹመት እንደሚያቀርብ አንቀጽ 8(1) ይደነግጋል። በአንቀጽ 8(2) እንደተገለፀው ጉባዔው የፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት እና የፌደራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤቶች ፕሬዚዳንትነትና እና ም/ፕሬዚዳንትነቶችን ጨምሮ ለፌደራል ዳኞች በዕጩነት የሚቀርቡትን ሰዎች መልምሎ እጩዎቹን በተመለከተ ከማንኛውም ሰው እና ቦታ ማስረጃዎችን ይሰበስባል ወይም እንዲሰበሰብ በማድረግ ብቁ የሆኑትን ለሹመት ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ያቀርባል" ። በአንቀጽ 8(1) ውስጥ "ብቃት አላቸው ብሎ ያመነባቸውን" የሚለው ሐረግ በረቂቅ አዋጁ ከአንቀጽ 22 እስከ 25 ለፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት፣ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት እንዲሁም ለጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኝነት ስለሚያበቁ ሁኔታዎች በተደነገገው መሠረት የሚተረጎም ነው።

በአንቀጽ 22 የተመለከቱት በማናቸውም ፌዴራል ፍርድ ቤት በዳኝነት ለመሾም የሚያበቁ አጠቃላይ ሁኔታዎች ሲሆኑ፣ ለፌዴራል የመጀመሪያ ፍርድ ቤት፣ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት እንዲሁም ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኝነት የሚያበቁት ተጨማሪ ሁኔታዎች፣ በቅደም ተከተል በአንቀጽ 21፣ 22 እና 23 ተደንግገዋል። ይሁን እንጂ በአንቀጽ 22(3) እና በአንቀጽ 23(2) የተገለፁት ልዩ ሁኔታዎች የተሟሉ ከሆነ፣ በአንቀጽ 22 እና 23 "ከተጠቀሰው የአገልግሎት ጊዜ ቢያንስ ከ 3/4 ኛ በላይ ያገለገለና በሥራ ላይ በቆየበት ጊዜ መልካም ሥነምግባሩ፣ ታታሪነቱ እና የላቀ ሙያዊ ብቃቱ የተመሠከረለት ሰው የጉባዔውን ሁለት ሦስተኛ የድምፅ ድጋፍ ካገኘ በልዩ ሁኔታ ዕጩ ሆኖ ሊቀርብ ይችላል።"

በአዋጅ ቁጥር 24/1988 አንቀጽ 5(1) "በጉባዔው አባላት ከተጠቆሙ ዕጩዎች መካከል" በአዋጁ አንቀጽ 8 መመዘኛ መሠረት ብቁ የሆኑትን ጉባዔው እንደሚመርጥ ተደንግጎ ነበር። ይህን በማሻሻል፣ አዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 6(1)(ለ) "በዳኝነት ሥራ ለመሰማራት ካመለከቱ ግለሰቦች መካከል" በአዋጁ አንቀጽ 11 መሠረት ለዳኝነት ብቁ የሆኑትን ዕጩ ዳኞች ጉባዔው እየለየ እንደሚሾም ይገልፃል። ይሁን እንጂ በረቂቅ አዋጁ ላይ ዕጩ ዳኞች ስለሚጠቆሙበት ሁኔታ ወይም ለዳኝነት ካመለከቱ መካከል የሚመረጡ ስለመሆኑ መደንገግ አላስፈለገም። ምክንያቱም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(11) መሠረት "የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዕጩ ዳኞች ምልመላ የሚከናወንበት ዝርዝር" መመሪያ የሚወጣ ከመሆኑም ባሻገር፣ በአንቀጽ 14(2)(ሀ) መሠረት በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ሥር ከተደራጁት ኮሚቴዎች መካከል አንዱ "የዕጩ ዳኞች ምልመላ፣ የዳኞች ዕድገትና ዝውውር ጉዳዮች ኮሚቴ እንደመሆኑ" ኮሚቴው በዚህ ረገድ ተገቢነት ያለውን ዝርዝር አሠራር እንዲከተል ማስቻል አስፈላጊ ሆኗል።

ለ) ዕጩ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንቶችንና ም/ፕሬዚደንቶችን መልምሎ ለሹመት ስለማቅረብ **(**አንቀጽ **7/2)**

ጉባዔው አንደኛ- የሚቀርቡለትን ዕጩ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንቶችንና ም/ፕሬዚደንቶችን ይመለምላል፣ ሁለተኛ- በእነዚህ ዕጩዎች ላይ የዳኝነት ሥርዓቱ ቁልፍ ባለድርሻ አካላት ከሆኑት ከፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ፣ ከዳኞች ማኀበርና ከጠበቆች ማኀበር አስተያየት ይሰበስባል፣ በመጨረሻም፣ ዕጩዎቹን ለሹመት ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ያቀርባል። እነዚህ ሦስት ተግባራት በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(2) መሠረት የሚከናወኑ ናቸው።

"በጉባዔው የተመለመሉ የፌዴራል ከፍተኛ እና የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንትንና ሌሎች ዕጩ የፌዴራል ዳኞችን ዝርዝር ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት" ጉባዔው አቅርቦ እንደሚያሾም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 10(4) ከተደነገገው መረዳት እንደሚቻለው፣ ዕጩ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንቶችንና ም/ፕሬዚደንቶችን ምልመላ የሚያካሂደው የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ነው። ስለሆነም፣ በአንቀጽ 8(2) ውስጥ "በዕጩነት የሚቀርቡለትን ሰዎች መልምሎ" የሚለው ሐረግ የሚያመለክተው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 14(2)(ሀ) መሠረት የተዋቀረውን "የዕጩ ዳኞች ምልመላ፣ የዳኞች ዕድገትና ዝውውር ጉዳዮች ኮሚቴ" ነው። እንደ አማራጭም፣ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ፣ ጉባዔው በአንቀጽ 14(1) መሠረት ዕጩ የፌዴራል ከፍተኛና የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶችንና ም/ፕሬዚደንቶችን መልምሎ እንዲያቀርብለት የጉባዔውን አባላት ብቻ የያዘ ጊዜያዊ ኮሚቴ ሊያቋቁም ይችላል።

ሐ) የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ፣ ሬጂስትራሮችና ሌሎች ኃላፊዎች ሹመትና የጉባዔው ተዛማጅ ሥልጣን **(**አንቀጽ **8/3)**

በአንቀጽ 8(3) መሠረት፣ ጉባዔው በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት የሚቀርቡለትን "የጉባዔውን ጽ/ቤት ኃላፊ፣ ሬጂስትራሮችን፣ እና ሌሎች የፍ/ቤት ኃላፊዎችን ቅጥርና ምደባ" የማፅደቅ እንዲሁም "ደመወዛቸውን፣ አበላቸውን፣ እና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞቻቸውን እንዲሁም ከሥራ የሚሰናበቱበትን ሁኔታ" የመወሰን ሥልጣን አለው። ይህ ሥልጣን በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(መ) ተደንግጎ ከነበረው ጋር ተመሳሳይነት ያለው ነዉ።

መ) ከክልል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔዎች ስለሚቀርቡ ዕጩ ዳኞች አስተያየት መስጠት **(**አንቀጽ **8/4)**

ከክልል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔዎች ጥያቄ ሲቀርብለት፣ የክልል ጠቅላይና ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች ዕጩ ዳኞችን በሚመለከት የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ አስተያየቱን የሚሰጥ ስለመሆኑ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(4) የተደነገገው፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ሠ) ይዘት ጋር ተመሳሳይ ነው። ይህ ንዑስ አንቀጽ በኢ.ፌዲሪ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 81(4) የተደነገገውን መሠረት ያደረገ ነው።

ሠ) ደንብና መመሪያዎችን የማውጣትሥልጣንና የአፈፃፀም ቁጥጥር **(**አንቀጽ **8**፣ ንዑስ አንቀጽ **5**፣ **7**፣ **10** እና **12)**

ደንብና መመሪያ ማውጣትን በሚመለከት ረቂቅ አዋጁ የጉባዔው ሥልጣንና ተግባራት፡-

- "የጉባዔውን ጽ/ቤት አደረጃጀትና የሚሠራበትን መመሪያ" ማውጣት፣ አፈፃፀሙን መከታተል (አንቀጽ 8/5) ፣
- ልዩ ልዩ ኮሚቴዎች የሚመሩበትን የሥነሥርዓት ደንብ ማውጣት፣ ኮሚቴዎች ኃላፊነታቸውን በብቃት የተወጡ መሆኑን መቆጣጠር፣ ይህንኑ በየወቅቱ መገምገምና በግምገማው መሠረት ውሳኔ መስጠት (አንቀጽ 8/6) ፣

- “የፌዴራል ፍ/ቤት ዳኞች የሚመሩበትንና የሥነምግባርና የዲሲፕሊን ክሶች የሚታዩበትን” ደንብ ማውጣት፤ አፈፃፀሙን መቆጣጠር፤ (አንቀጽ 8/9) ፣
- “የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዕጩ ዳኞች ምልመላ የሚከናወንበትን ዝርዝር መመሪያ” ማውጣት (አንቀጽ 8/11)፣

ናቸው። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ረ) መሠረት ጉባዔው የፌዴራል ዳኞችን የሥነምግባር ደንብና የዲሲፕሊን ክስ ሥነሥርዓት ደንብ የማውጣትና ተግባራዊነቱንም የመከታተል ሥልጣን የነበረው ቢሆንም፣ በረቂቅ አዋጁ ውስጥ የተካተቱት ሌሎች መመሪያና ደንቦችን የማውጣት ተግባራት የጉባዔውን ሥልጣን የሚያሰፉ አዲስ ድንጋጌዎች ናቸው።

ረ**)** በፌዴራል ዳኞች ላይ የቀረቡ አቤቱታዎችን ስለመመርመርና የዳኛን ያለመከሰስ መብት ስለማንሳት **(**አንቀጽ **9**፣ ንዑስ አንቀጽ **8** እና **11)**

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(7) መሠረት፣ “በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶች፣ ም/ፕሬዚደንቶችና ዳኞች ላይ የቀረበን የዲሲፕሊን ክስ ይመረምራል” ። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31(1)(ሐ) እና (ሠ) በተደነገገው አኳኋን የሥነ ምግባር ጥሰት የተፈፀመ መሆኑን ጉባዔው ካረጋገጠና ዳኛው እንዲሰናበት ከወሰነ፣ በአንቀጽ 31(2) መሠረት የጉባዔው ውሳኔ ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ቀርቦ ሲፀድቅ ተፈፃሚ ይሆናል።

አንድ ዳኛ ከሥራ ከመሰናበቱ ባሻገር የተፈፀመው ጥፋት በወንጀል መከሰስን ሊያስከትል የሚችል ሆኖ ሲገኝ፣ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(10) መሠረት “በወንጀል የተጠረጠሩ የፌዴራል ዳኞችን ያለመከሰስ መብት ያነሳል”። ሥራ ላይ በነበረው አዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ሸ) የተደነገገው በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት የጉባዔው ውሳኔ እስኪፀድቅ ድረስ ጉባዔው ዳኛውን ከሥራ ሊያግደው እንደሚችልና ዝርዝሩ በፌዴራል ዳኞች የዲሲፕሊን ክስ ሥነሥርዓት ደንብ እንደሚወሰን የሚገልፅ ነው። ይሁን እንጂ “በወንጀል የተጠረጠሩ የፌዴራል ዳኞችን ያለመከሰስ መብት” ለማንሳት ጉባዔው ያለው ሥልጣን በአዋጅ ቁጥር 684/2002 ያልተገለፀ ስለነበር፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(10) በዚህ ረገድ ግልፅነትን የሚያጠናክር አዲስ ድንጋጌ ነው። የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በአንቀጽ 8(7) በተገለፀው አኳኋን ጉዳዩን መርምሮ በዳኛ ላይ የሚሰጠው የስንብት ውሳኔ የሚፀናው በኢፌዲሪ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 79(4)(ሐ) እና በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31(2) በተደነገገው መሠረት ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ቀርቦ ሲፀድቅ ነው።

ሰ**)** ዕድገትን፣ ክፍያዎችንና ጥቅማ ጥቅሞችን የሚመለከቱ ውሳኔዎች **(**አንቀጽ **8**፣ ንዑስ አንቀጽ **8** እና **13)**

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(8) እንደተደነገገው የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ “የዳኞችን ዕድገት፣ ደመወዝ፣ አበል፣ ሕክምና፣” እንዲሁም “ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች አጥንቶ ይወስናል።” በተመሳሳይ ሁኔታ በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 7(1)(ሰ) ጉባዔው “ስለፌዴራል ዳኞች ምደባ፣ ዝውውር፣ ደመወዝ፣ አበል፣ ሕክምና እና የደረጃ ዕድገት፤” እንደሚወስን የተገለፀ ሲሆን፣ የሁለቱ ድንጋጌዎች ይዘት ተቀራራቢነት አለው። ያም ሆኖ ግን፣ ምደባና ዝውውር የሚሉትን ቃላት በረቂቅ አዋጁ ማስገባት አስፈላጊ ሆኖ አልተገኘም።

አዋጅ ቁጥር 684/2002 የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አባላትን አበል የሚመለከት ድንጋጌ አልነበረውም። ይህም የተደረገው ጉዳዩን እንደዝርዝር የአስተዳደር ጭብጥ በመቁጠር ሊሆን ይችላል። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8(13) መሠረት ጉባዔው ለአባላቱ የሚከፈለውን አበል እንዲወስን መደረጉ በዚህ ረገድ የነበረውን ክፍተት የሚሞላ ነው።

ሸ**)** የሥራ አፈፃፀም መመዘኛ ሥርዓት፣ ሥልጠናና የዳኝነት ሥርዓት ውጤታማነት **(**አንቀጽ **8**፣ ንዑስ አንቀጽ **12)**

የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን ፕሬዚደንቶች፣ ምክትል ፕሬዚደንቶች እንዲሁም የፌዴራል ዳኞች የሥራ አፈፃፀም መመዘኛ ሥርዓት ጉባዔው እንደሚያወጣ፣ መመዘኛውን ተግባራዊ እንደሚያደርግና በየጊዜውም መመዘኛው እንደሚሻሻል በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 9(13) ተደንግጓል። ይህ ድንጋጌ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ተ) እና 6(1)(ረ) ሁለተኛ ሐረግ ስለሥራ አፈፃፀም መመዘኛ ሥርዓት ተደንግገው የነበሩትን ያቀናጀና የተሻለ ግልጽነት ያለው ነው።

የሥራ አፈፃፀም መመዘኛ የሌላ ግብ መዳረሻ እንጂ በራሱ እንደግብ የሚቆጠር አይደለም። ዐብይ ዓላማውም ዳኞች ቀጣይነት ባለው ሁኔታ የሥራ አፈፃፀም መሻሻል እንዲያደርጉና የሙያ ብቃታቸውን ያለማቋረጥ እንዲያሳድጉ ነው። ከረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8 (12) መገንዘብ እንደሚቻለው የጉባዔው ትኩረት በሥራ አፈፃፀም ምዘናና ትግበራ ብቻ ሳይወሰን፣ የምዘናውን ውጤቶች እንደግብዓት

በመጠቀም በተከታታይ ሥልጠናዎችና የምርምር ሥራዎች አማካይነት የዳኝነት ሥርዓቱ ዘላቂነት ያለው ተቋማዊ ዕድገቱን እንዲቀጥል ማስቻል ነው።

ቀ) በረቂቅ አዋጁ ያልተካተቱ አንቀጾች

የአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ሀ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 9 አልተካተተም። ይህ አንቀጽ በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት ጥያቄ "ለፌደራል ዳኝነት ቦታዎች ዕጩዎችን ለመለየት [በአዋጁ] አንቀጽ 11 የተዘረዘሩትን መስፈርቶች የያዘ ማስታወቂያ እንዲወጣ ይወስናል፣ ማስታወቂያው የትና እንዴት እንደሚሰራጭም ይወስናል" የሚል ነው። ይህ ተግባር ዝርዝር የአስተዳደር ጉዳይ በመሆኑ በረቂቅ አዋጁ አልተካተተም። ይህ ተግባርና ኃላፊነት በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16(2)(ሀ) መሠረት የዕጩ ዳኞች ምልመላና፣ የዳኞች ዕድገት እና ዝውውር ጉዳዮች ኮሚቴ፣ እንዲሁም በረቂቅ አዋጁ 18(6) መሠረት በጉባዔው የሚቋቋሙ ኮሚቴዎችን ሥራ የመከታተል ኃላፊነት ያለበት የጉባዔው ጽ/ቤት (ሴክሬቴሪያት) የሥራ ድርሻ ነው።

ሌላው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 8 ያልተካተተ ድንጋጌ የአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(በ) ድንጋጌ ይዘት ነው። ይህ ድንጋጌ "የፌዴራል ዳኞች የዲስፕሊን ክስን በተመለከተ ጉባዔው በመረጣቸው የጥፋት ዓይነቶች ላይ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ፕሬዚዳንቶች ውሳኔ እንዲሰጡ ሥልጣን ሊሰጣቸው ይችላል፤ በዚህ ሥልጣን መሠረት በፕሬዚዳንቶቹ በሚሰጥ ውሳኔ ላይ ለጉባዔው ይግባኝ ይቀርብበታል፣ ዝርዝሩ በዳኞች የዲስፕሊን ክስ ሥነሥርዓት ደንብ ይወሰናል፤" የሚል ነው፡

በዚህ ረቂቅ አዋጅ የዲሲፕሊን ጉዳይ በአጠቃላይ አዋጁን ተከትሎ ለሚወጣ ዝርዝር ደንብ የተተወ ነው። የዲሲፕሊን ክስ እና ሥነ-ሥርዓትን የተመለከተ እስካሁን ያልነበረ የተ|ላ ዝርዝር ደንብ በጉባዔው የሚወጣ ሲሆን፣ ደንቡም በጉባዔው ደረጃና በሁሉም የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በየደረጃው ቀላል የዲሲፕሊን ጉዳዮችን የሚያዩ ኮሚቴዎች የሚቋቋሙ መሆኑን፣ እንዲሁም ወደ ጉባዔው ይግባኝ ሊጠየቅ የሚችልበትን ሥርዓት ይደነግጋል። በመሆኑም በረቂቅ አዋጁ ቀድሞ እንደነበረው የፍርድ ቤት ፕሬዚዳንቶች በግለሰብ ደረጃ በዲሲፕሊን ጉዳይ ውሳኔ አይሰጡም። ከዚህ ጋር በተያያዘ የሚነሳው ነጥብ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ የሚሰጠው ውሳኔ ለፍርድ ቤት ይግባኝ ሊባልበት የሚገባ የመሆን/አለመሆኑ ጉዳይ ነው። በዚህ ረገድ ረቂቅ አዋጁ በጉባዔው የተሰጠ ውሳኔ በፍርድ ቤት ይግባኝ ሊጠየቅበት ይገባል የሚል አቋም የለውም።

በሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 79(4) መሠረት ዳኛን እንዲሰናበት የመወሰን ሥልጣን (ውሳኔው በሕዝብ ተወካዮች ም/ቤት መጽደቁ እንደተጠበቀ ሆኖ) ለጉባዔው የተሰጠ ነው። የጉባዔው ውሳኔ በምክር ቤቱ ሊፀድቅ ወይም ሊሻሻል ይችላል። ነገር ግን ውሳኔው ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ከመቅረቡ በፊትም ይሁን ምክር ቤቱ ውሳኔ ከሰጠበት በኋላ ይግባኝ ለፍርድ ቤት ሊቀርብበት አይችልም። ምክንያቱም በአንድ በኩል ፓርላማው ሉዓላዊ (ሶቨሪን) በመሆኑ ውሳኔው ይግባኝ አይቀርብበትም። በሌላም በኩል የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው በዲሲፕሊን ጥፋተኛ የሆነን ወይም በችሎታ ማነስ ለሥራው ብቁ ያልሆነን ዳኛ እንዲሰናበት የመወሰን ሥልጣን በሕገ መንግሥቱ የተሰጠው በመሆኑ ለፍርድ ቤት ይግባኝ ለማቅረብ የሚያስችል ሕጋዊ መሠረት የለም።

2.4 የጉባዔው ሰብሳቢና ምክትል ሰብሳቢ ሥልጣንና ተግባር (አንቀጽ 10 እና 11)

በአዋጅ ቁጥር 24/1988፣ አንቀጽ 7 ተካተው የነበሩት የጉባዔው ሰብሳቢ ሥልጣንና ተግባራት አራት ነበሩ። እነዚህን ሥልጣንና ተግባራት ከማካተት ባሻገር አዋጅ ቁጥር 684/2002 (አንቀጽ 8) ሌሎች ሦስት ሥልጣንና ተግባራትን አክሏል። ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 8 ጋር ሲነፃፀር፣ ረቂቅ አዋጁ የጉባዔውን ሰብሳቢ ተግባራት አጠር ባለ አኳኋን የደነገገ ሲሆን፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 9 መሠረት፣ የጉባዔው ሰብሳቢ ተግባራትና ሥልጣን፡

- የጉባዔውን ስብሰባዎች በሊቀመንበርነት መምራት፣ (አንቀጽ 9/1)
- በጽ/ቤት ኃላፊው የተዘጋጀን አጀንዳ ለጉባዔው ማቅረብ፣ (አንቀጽ 9/2)
- በጉባዔው የተመለመሉ ዕጩ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኞችን በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ለማስሾም ዝርዝራቸውን ለጠቅላይ ሚኒስትሩ ማቅረብ (አንቀጽ 9/3)
- በጉባዔው የተመለመሉትን የፌዴራል ከፍተኛ እና የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶች፣ ምክትል ፕሬዚደንቶችና ሌሎች ዕጩ የፌዴራል ዳኞች ዝርዝር ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በማቅረብ ማስሾም፣ (አንቀጽ 9/4) ፣
- የጉባዔውን ጽሕፈት ቤት በበላይት መምራትና መቆጣጠር (አንቀጽ 9/4) ናቸው።

የጉባዔውን ጽሕፈት ቤት በበላይት መምራትና መቆጣጠር የጉባዔው ሰብሳቢ ሥልጣንና ተግባር እንደሆነ መጠቀሱ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 9(5) ሥር የተደረገ ማሻሻያ ነው። ሌላው ማሻሻያ፣ ሰብሳቢው በማይኖርበት ጊዜ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 10 መሠረት የጉባዔው ምክትል ሰብሳቢ ሰብሳቢውን ተክቶ እንደሚሠራ፣ እንዲሁም ሌሎች በሰብሳቢው ተለይተው የሚሰጡትን ተግባራት እንደሚያከናውን የተገለፀ መሆኑ ነው። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 8 የጉባዔው ሰብሳቢ ሥልጣንና ተግባራት ተዘርዝረው የነበረ ከመሆኑ በቀር፣ የምክትል ሰብሳቢውን ሥልጣንና ተግባር የሚገልፅ ድንጋጌ አልነበረም።

2.5 የጉባዔው ስብሰባ ሥነሥርዓት (አንቀጽ 11)

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11 ስለጉባዔው ስብሰባ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7 ከተደነገገው ውስጥ በከፊል ማሻሻያዎችን አድርጓል፡-

ሀ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11(1) ጉባዔው በወር አንድ ጊዜ መደበኛ ስብሰባ የሚያደርግ ስለመሆኑና አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በማናቸውም ጊዜ ሊሰበሰብ እንደሚችል የተደነገገው ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(1) ጋር ተመሳሳይ ነው።

ለ) ምልአተ ጉባዔን በሚመለከት፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(2) ከጉባዔው አባላት ከግማሽ በላይ የሚሆኑት መገኘታቸው በቂ የነበረ ሲሆን፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11(2) ይህን በማሻሻል "ከጉባዔው አባላት 2/3ኛ (ሁለት ሦስተኛ) የሚሆኑት ከተገኙ ምልዓተ ጉባዔ" እንደሚሆን ደንግጓል። ማለትም ምልዓተ ጉባዔ እንደተሟላ የሚቆጠረው ከ16 (አሥራ ስድስት) የጉባዔ አባላት መካከል ቢያንስ አሥራ አንድ አባላት ከተገኙ ነው።

ሐ) የድምፅ አሰጣጥን በሚመለከት የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11(3) የጉባዔው አባላት በድምፅ ብልጫ ውሳኔዎችን እንደሚያሳልፉና ድምፁ እኩል በእኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ወሳኝ ድምፅ እንደሚኖረው ይገልፃል። ይህ ድንጋጌ ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(3) ጋር ተመሳሳይ ነው።

መ) በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(4) መሠረት "የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት ማንኛውም የጉባዔው አባል የሆነ ዳኛ ጉዳዩ በሚታይበት ጊዜ በጉባዔው ስብሰባ ላይ በአባልነት መቀመጥ" እንደማይችል ተደንግጓል። ማለትም፣ አዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(4) ክስ የቀረበበትን ማናቸውንም የጉባዔ አባል በጉባዔ ስበሰባ ላይ እንዳይቀመጥ ያደርግ የነበረው ክስ የቀረበበት ጉዳይ በሚታይበት ጊዜ ነበር። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11(4) የተደነገገው በዚህ ድንጋጌ የተወሰነ ማሻሻያ አድርጓል። በዚህ አንቀጽ መሠረት "የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት ማንኛውም የጉባዔ አባል ጉዳዩ ታይቶ እስከሚያልቅ ድረስ በማናቸውም የጉባዔው ጠቅላላ ስብሰባም ሆነ በተመደበበት ኮሚቴ ስብሰባ በአባልነት መቀመጥ አይችልም።"

ሠ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11 ከንዑስ አንቀጽ 1 እስከ 4 የተደነገጉት እንደተጠበቁ ሆነው፣ ጉባዔው የራሱን የስብሰባ ሥነሥርዓት ደንብ ለማውጣት ስለመቻሉ የተደነገገው ቀደም ሲልም የነበረና ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 7(5) ጋር ተመሳሳይ ይዘት ያለው ነው።

ከላይ እንደተመለከተው፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 2 እና 3 በሁለት ሦስተኛ ምልዓተ ጉባዔና አብላጫ ድምፅ አሰጣጥ ጉባዔው የስብሰባ ሥነሥርዓት እንደሚመራ የደነገጉ ቢሆንም፣ በረቂቅ አዋጁ ውስጥ በዚህ ረገድ ልዩ ሁኔታዎችን (exceptions) እናገኛለን። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 19(1)(መ) እንደተደነገገው፣ ማንኛውም የጉባዔ አባል አዋጁን "ወይም የጉባዔውን የውስጥ አሠራር ሥነሥርዓት ባለማክበሩ ጉዳዩ ለጉባዔው ቀርቦ ለአባልነት ተገቢ አለመሆኑ ከጉባዔው ጠቅላላ አባላት በሁለት ሦስተኛ ድምፅ ሲወሰን" የጉባዔ አባልነቱ ይቋረጣል። ይህ ድንጋጌ የሚገልፀው ምልዓተ ጉባዔን ሳይሆን፣ ከጠቅላላ ጉባዔ (አሥራ አምስት) አባላት በሁለት ሦስተኛ ድምፅ ውሳኔ ሊሰጥ እንደሚገባ ነው። በረቂቅ አዋጁ የተደነገገው ሌላ የድምፅ አሰጣጥ ልዩ ሁኔታ (exception) በአንቀጽ 22(3) እና 23(2) የተገለፀው ነው። ይህም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 24 እና 25 የተመለከተው የሥራ ልምድ ቢያንስ በግማሽ የተሟላ ከሆነ፣ ለፌደራል ከፍተኛ ወይም ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዕጩ ዳኛ ሆኖ ለመቅረብ የሚያስችለውን ልዩ ሁኔታ የሚገልፅ ነው።

የምልዓተ ጉባዔ እና የድምፅ መቶኛ አወሳሰን ሁለት ዓላማዎችን በሚዛናዊነት የሚጠብቅ ነው። በአንድ በኩል የምልዓተ ጉባዔ እና የድምፅ መቶኛ ከፍታ የአባላትን የውክልናና የተሳትፎ መጠን (representation) ያሳድጋል፣ በአንፃሩ ደግሞ ይኸው አማራጭ በውጤታማነት ረገድ ተግዳሮቶች አሉት። ይህ የውጤታማነት ተግዳሮት የሚከሰተው ምልዓተ ጉባዔን ማሟላትና ያልዘገየ ውሳኔ ለማሳለፍ የሚያስችለውን የድምፅ መቶኛ ማግኘት አስቸጋሪ ሊሆን ስለሚችል ነው። ይህን በመሰለ እውነታ ውስጥ ለምሳሌ ያህል በአንድ ጉዳይ ላይ ስብሰባ እንዳይካሄድ ለማስተጓጎልና ከውሳኔ ላይ እንዳይደረስ ለማድረግ የሚሹ አባላት ከስብሰባ በመቅረት ቁልፍ የሆነ ወሳኝ ድምፅ ያገኛሉ። በሌላ በኩል ደግሞ፣ አላግባብ ዝቅተኛ የሆነ የምልዓተ ጉባዔ እና የድምፅ መቶኛ መከተል የተሳሳተ መረጃን መሠረት ላደረገ፣

አባላት በበቂ ላልተወከሉበት እና ለተሳሳተ ውሳኔ ሊዳርግ ይችላል። ስለሆነም፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 12፣ ንዑስ አንቀጽ 2 እና 3፣ እንዲሁም ከጠቅላላ ጉባዔ አሥራ ስድስት አባላት መካከል የሁለት ሦስተኛ ድምፅ የሚሹት የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 21(1)(መ)፣ አንቀጽ 22(3) እና 23(2)፣ በአንድ በኩል ተገቢውን የውክልና/ተሳትፎ ደረጃ፣ በተጓዳኝም፣ የውጤታማነትን ግብ በሚዛናዊነት እንዲጠብቁ ተደርጓል።

2.6 የጉባዔው ሥልጣን በውክልና የማይተላለፍ ስለመሆኑ እና ቃለ መሀላ (አንቀጽ 12 እና 13)

በረቂቅ አዋጁ ከዚህ በታች የተመለከተው ይዘት ያላቸው ሁለት ድንጋጌዎች (አንቀጽ 13 እና 14 ፤ ተካተዋል፦

በረቂቅ አዋጁ ስለጉባዔው ኮሚቴዎች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ የጉባዔው ሥልጣንና ተግባር በውክልና ለማናቸውም ተቋም ወይም ግለሰብ ሊሰጥ እንደማይችል አንቀጽ 12 ይደነግጋል። ማለትም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 9 የተዘረዘሩትን የጉባዔው ሥልጣንና ተግባራት የሚያከናውነው ራሱ ጉባዔው እንጂ ሌላ ወገን በመወከል ተግባራቱ እንዲከሄዱ ማድረግ አይችልም።

የጉባዔው አባላት ኃላፊነታቸውን "ባላቸው ዕውቀትና ልምድ፣ በነፃነት፣ በገለልተኝነት፣" በዳኝነት አስተዳደር አዋጅና በኢትዮጵያ ሕጎች መሠረት "በአግባቡ የሚፈጽሙ ለመሆናቸው ሥራ ከመጀመራቸው በፊት በጉባዔው ሰብሳቢ አማካይነት በቃለ መሀላ ማረጋገጥ" እንዳለባቸው የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 13 ይደነግጋል። በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 15 በዳኞች ስለሚፈጸም ቃለመሀላ ተደንግጎ የነበረ ቢሆንም፣ ረቂቅ አዋጁ ስለዳኞች ቃለ መሀላ ከሚገልፀው አንቀጽ 44 በተጨማሪ፣ የጉባዔ አባላት ቃለ መሀላ እንዲፈጽሙ አድርጓል። ይህም ያስፈለገው የጉባዔ አባላት የተጣለባቸውን ከፍተኛ ኃላፊነት እንዲገነዘቡና ለዚህ ኃላፊነት ተገቢውን ትኩረት እንዲሰጡ በማሰብ ነው።

2.7 የጉባዔው ኮሚቴዎች (አንቀጽ 14)

በረቂቅ አዋጁ ከተካተቱት አዲስ አንቀጾች መካከል አንዱ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ሥር ስለሚደራጁ ኮሚቴዎች የሚገልፀው አንቀጽ ነው። በአንቀጽ 14(1) እንደተደነገገው ጉባዔው አባላቱን የያዙ ጊዜያዊና ቋሚ ኮሚቴዎችን ሊያዋቅር ይችላል። ሆኖም እንደአስፈላጊነቱ የጉባኤዉ አባል ያልሆኑ ሰዎችን የያዙ ጊዜያዊና ቋሚ ኮሚቴዎችን ሊያዋቅር እንደሚችል በተመሳሳይ አንቀጽ ተጠቅሷል።

ይህን የሚያደርገው ኃላፊነቱን በአግባቡ ለመወጣት እንዲችል መሆኑን ይኸው አንቀጽ ይገልፃል። እንዳስፈላጊነቱ ጊዜያዊና ቋሚ ኮሚቴዎችን ጉባዔው ማዋቀር መቻሉ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ በረቂቅ አዋጁ የተገለፁትን አራት ኮሚቴዎችን ጉባዔው እንደሚያደራጅ በአንቀጽ 14(2) ተደንግጓል። እነርሱም ቀደም ሲል በምዕራፍ አንድ፣ ክፍል 2(ሠ) የተገለፁት፥

ሀ) የዕጩ ዳኞች ምልመላ፣ የዳኞች ዕድገት እና ዝውውር ጉዳዮች ኮሚቴ፣ (አንቀጽ 14/2/ሀ)

ለ) የሰው ሀብት፣ የበጀት፣ የፋይናንስ፣ የደመወዝ፣ አበልና ጥቅማ ጥቅም ጉዳዮች ኮሚቴ፣ (አንቀጽ 14/2/ለ)

ሐ) የዳኞች ሥነምግባርና የዲሲፕሊን ኮሚቴ፣ (አንቀጽ 14/2/ሐ) ፣ እና

የእነዚህ ሶስት ኮሚቴዎች መቋቋም ሁሉም የጉባዔ አባላት እንደ ልዩ ችሎታና ልምዳቸው በኮሚቴ አባልነታቸው በሚሰጣቸው ኃላፊነትና የሥራ ድርሻ ቀጥተኛ ተሳትፎ እንዲያደርጉ የሚያስችል ነው። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 14(3) መሠረት የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ፣ ከፍተኛና ጠቅላይ ፍርድ ቤቶች የዳኞች ሥነምግባርና ዲሲፕሊን ንዑስ ኮሚቴዎችን ሊያቋቁሙ የሚችሉ ሲሆን፣ ዝርዝሩ በዳኞች ሥነምግባር እና የዲሲፕሊን ሥነ ሥርዓት ደንብ እንደሚወሰን ተገልጧል። ይህም በእነዚህ ንዑስ ኮሚቴዎች የተሰጠ ውሳኔ በይግባኝ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ እንዲታይ የሚያስችል ነው። የተቀሩት የአንቀጽ 14 ንዑሳን አንቀጾች ለጉባዔው ኮሚቴዎች በቋሚነት ስለሚመደቡ ፀሐፊዎች (14/4) ፣ የኮሚቴ አባላት የተመደቡበትን ኃላፊነት ለሌላ የጉባዔ አባል ወይም ለሌላ ወገን በውክልና አሳልፈው መስጠት የማይችሉ መሆኑን (14/5)፣ እንዲሁም ኮሚቴዎች ስለሚመሩበት ደንብ (14/6) የሚደነግጉ ናቸው።

2.8 የጉባዔው ጽ/ቤት (አንቀጽ 15-17)

2.8.1 የጉባዔው ጽ/ቤት ሥልጣንና ተግባር

በአዋጅ ቁጥር 684/2002 (አንቀጽ 9 እና 10) ስለጉባዔው ጽ/ቤት ሥልጣንና ተግባር የተደነገገው በአብዛኛው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 18 እና 19 ተካቷል። በተጨማሪም የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 15 ስለጉባዔው ጽ/ቤት አጠቃላይ ድንጋጌዎችን እንዲይዝ ተደርጓል። በአንቀጽ 15 (1 እና 2) መሠረት፣ "የጉባዔው ጽ/ቤት አንድ የጽ/ቤት ኃላፊ፣ በጀትና አስፈላጊ የሆኑ ሠራተኞች" እንሚኖሩት፣

እንዲሁም “ጉባዔው በሚያወጣው መሥፈርት መሠረት፣ ጉባዔው የጽ/ቤቱን ኃላፊ” እንደሚሾም ተደንገጓል፡፡ በዚሁ አጠቃላይ ድንጋጌ ንዑስ አንቀጽ 3 እና 4 እንደተገለፀው፣ የጽ/ቤቱ ኃላፊ ተጠሪነት ለጉባዔው ሰብሳቢ ሆኖ፣ በጉባዔው ስብሰባዎች ፀሐፊነት ይሠራል፡፡

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16 እና 17 በቅደም ተከተል የጉባዔውን ጽ/ቤትና የጉባዔውን ጽ/ቤት ኃላፊ ሥልጣንና ተግባር በዝርዝር የሚደነግጉ ናቸው፡፡ ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 9 ጋር ሲነፃፀር፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 18 የሚከተሉትን ማሻሻያዎች አድርጓል፡-

ሀ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16(1) መሠረት የጉባዔው ጽ/ቤት የጉባዔውን ዓመታዊ የሥራ ዕቅድና በጀት የማዘጋጀትና፣ ሲፈቀድም በጀቱን የማስተዳደር ሥልጣን አለው፤ በአንፃሩ፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 9(1) መሠረት የጉባዔው ጽ/ቤት ሥልጣን የጉባዔውን ዓመታዊ የሥራ ዕቅድና በጀት በማዘጋጀት ላይ ብቻ የተወሰነ ስለነበር፣ ረቂቅ አዋጁ የጉባዔውን ጽ/ቤት አስፍቶታል፡፡

ለ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16(2) ለጉባዔው ጽ/ቤት ሁለት ተግባርና ኃላፊነት ይሰጣል፡፡ እነርሱም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40 መሠረት በፌዴራል ዳኞች ላይ የሚቀርቡ አቤቱታዎችን በመቀበል ለሚመለከተው ለዳኞች ዲሲፕሊን ኮሚቴ መምራት፣ እንዲሁም የኮሚቴውን የውሳኔ ሐሳብ ለጠቅላላ ጉባዔው ማቅረብ ናቸው፡፡ ለዳኞች ዲሲፕሊን ኮሚቴ ጉዳዩ እንዲመራ መደረጉ አዲስ ድንጋጌ ሲሆን፣ ጠቅላላ ጉባዔው አቤቱታ የቀረበበት ዳኛ እንዲሰናበት ውሳኔ የሰጠ እንደሆነ ውሳኔው ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት እንዲደርስ የማድረግ፣ እንዲሁም የምክር ቤቱን ውሳኔ የመከታተልና የማስፈፀም ኃላፊነት የጉባዔው ጽ/ቤት መሆኑን አንቀጽ 16(3) ይገልፃል፡፡ ይህም በአዋጅ ቁጥር 684/2002 ያልነበረ አዲስ ድንጋጌ ነው፡፡

ሐ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16፣ ንዑስ አንቀጽ 4፣ 8 እና 5 የተደነገገው በቅደም ተከተል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 9፣ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3፣ 4 እና 5 የይዘት ተመሳሳይነት ያለው ቢሆንም አንዳንድ ለውጦችን የያዘ ነው፡፡ እነዚህ ለውጦች ያስፈለጉት፡

- የጉባዔው ጽ/ቤት የዳኞችን የግል ማህደር ከማደራጀትና አስፈላጊ መረጃዎችን በማህደሮቹ መግባታቸውን ከመከታተል ባሻገር፣ የግል ማህደሮቹ በሚመለከተው ኮሚቴ ሲፈለጉ የጉባዔው ጽ/ቤት እንደሚያቀርብ (አንቀጽ 16/4) ፣
- የጉባዔው ጽ/ቤት የጉባዔውን ብቻ ሳይሆን የኮሚቴዎችንም ቃለ-ጉባዔዎችና ሌሎች ሰነዶች በአግባቡ አደራጅቶ እንደሚይዝ (አንቀጽ 16/5) ፣ እንዲሁም
- የፌዴራል ዳኞችን አስተዳደራዊ ጉዳዮች አፈፃፀም የጉባዔው ጽ/ቤት እንደሚከታተል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 9(4) የተደነገገውን በሚመለከት፣ የአፈፃፀም ክትትሉ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 16(8) የሚደረገው የፌዴራል ዳኞች አስተዳደራዊ ጉዳዮች ከሚመለከታቸው ኮሚቴ ሊቀመንበሮችና ፀሐፊዎች ጋር እንደሆነ ግልጽ ለማድረግ ነው፡፡

መ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 6 እና 7 አዲስ ድንጋጌዎች ናቸው፡፡ በቅደም ተከተል የሚደነግጉት፣ የጉባዔው ጽ/ቤት፡-

- “በጉባዔው በሚቋቋሙ ኮሚቴዎች ውስጥ በቋሚነት የሚያገለግሉ ከኮሚቴው ኃላፊነት ጋር ተዛማጅ ዕውቀት እና ብቃት ያላቸውን ፀሐፊዎች በቋሚነት” እንደሚመድብና ሥራቸውንም እንደሚከታተል፣ እንዲሁም
- ጉባዔው የሚያወጣውን መመሪያ መሠረት በማድረግ የዳኞች የሥራ አፈፃፀም ምዘና በቋሚነት መከናወኑን እንደሚያረጋግጥ፣ የምዘና ውጤቶችን በዳኞች ማህደር እንዲገቡ በማድረግ መረጃዎችን አደራጅቶ እንደሚይዝ፣

ነው፡፡

2.8.2 የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ ሥልጣንና ተግባር

የጉባዔው ጽሕፈት ኃላፊ በጉባዔው ስብሰባዎች ላይ በፀሐፊነት እንደሚገኝ፣ ቃለጉባዔ እንደሚይዝና በጉባዔው አባላት ቃለጉባዔዎች መፈረማቸውን እንደሚከታተል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(1) ተደንግጓል፡፡ ይህ ድንጋጌ ይበልጥ ተብራርቶ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 15(4) እና 17(2) ተካቷል፡፡ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(2) መሠረት ቃለጉባዔን በማስፈረም ረገድ የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ ተግባር ከክትትል ባሻገር ቃለጉባዔዎች መፈረማቸውን ያረጋግጣል፡፡ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10 ድንጋጌዎች ላይ ረቂቅ አዋጁ የሚከተሉትን መሠረታዊ ለውጦች በማድረግ በአንቀጽ 16(2) እና 17 ሥር እንዲካተቱ አድርጓል፡፡

ሀ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17፣ ንዑስ አንቀጽ 1፣ 3፣ 4፣ 5 እና 9 አዲስ የሕግ አንቀጾች ናቸው፡፡ በእነዚህ ንዑስ አንቀጾች መሠረት፣ የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ፡-

- “ከጉባዔው ሰብሳቢ በሚሰጠው አቅጣጫ መሠረት፣ የጉባዔውን የስብሰባ አጀንዳዎች ከጉባዔው ሰብሳቢ ጋር በመሆን ያዘጋጃል፤ ከስብሰባው ቀን ቢያንስ ሦስት ቀናት አስቀድሞ ለጉባዔው አባላት እንዲደርስ ያደርጋል” ፤ (አንቀጽ 17/1)
- “የጉባዔውን ጽ/ቤት የቀን ተቀን ሥራ በኃላፊነት ይመራል፣ ይቆጣጠራል” ፤ (አንቀጽ 17/3)

- “የጉባዔውን የተለያዩ ኮሚቴዎች ቢሮ ያደራጃል፣ የኮሚቴዎችን ፀሐፊዎች እና ረዳት ሠራተኞችን ይመድባል” ፣ (አንቀጽ 17/4)
- “የጉባዔውን አባላት አበል በየጊዜው ይከፍላል” ፣ (አንቀጽ 17/5)
- “በ [ረቂቅ አዋጁ] አንቀጽ 18 የተዘረዘሩትን ተግባራት በሙሉ፣ ይፈፅማል፣ ያስፈፅማል” ። (አንቀጽ 17/9)

ለ) በአንቀጽ 17(10) የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ በጉባዔው ሰብሳቢ የሚሰጡትን ሌሎች ተግባራት እንደሚያከናውን የተደነገገው ከአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(6) ጋር ተመሳሳይ ነው።

ሐ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(6) የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ “ከኮሚቴ ሰብሳቢዎች ጋር በመመካከር የጉባዔውን ዓመታዊ የሥራ ዕቅድና በጀት በማዘጋጀት ለጉባዔው ሰብሳቢ” እንደሚያቀርብ ይገልፃል። ይህም ቀደም ሲል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(2) የጉባዔውን ዓመታዊ የሥራ ዕቅድና በጀት ለጉባዔው ሰብሳቢ በማቅረብ ብቻ ተወስኖ የነበረውን (የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ) ሥልጣን የሚያሰፋ ነው።

መ) የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17፣ ንዑስ አንቀጽ 7 እና 8 በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(5) እና 10(3) የተደነገጉትን በመጠኑ አሻሽለዋል። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(7) መሠረት የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ የጽ/ቤቱን ሠራተኞች የማስተዳደርና የመቆጣጠር ሥልጣን ያለው ሲሆን፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(5) የተሰጠው የማስተዳደር ሥልጣን ነው። ምንም እንኳ ማስተዳደር የሚለው ቃል መቆጣጠርን እንደሚጨምር የሚገመት ቢሆንም፣ ረቂቅ አዋጁ ጉዳዩን ለትርጉም ከመተው ይልቅ የመቆጣጠር ሥልጣንን በግልፅ አመልክቷል። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(8) የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ “ስለጉባዔው ዕቅድ አፈፃፀም በጉባዔው በተጠየቀ ጊዜ በጉባዔው ሰብሳቢ በሚሰጠው አቅጣጫ መሠረት ሪፖርት” እንደሚያቀርብ ከተደነገገው ውስጥ “በጉባዔው ሰብሳቢ በሚሰጠው አቅጣጫ መሠረት” የሚለው አዲስ ሐረግ እንዲጨመር ተደርጓል። ይህ የተደረገው በዚህ ረገድ የጉባዔውን ጽ/ቤት ኃላፊ የሥልጣንና ተግባር አድማስ ግልፅ ለማድረግ ነው።

ሠ) በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 10(4) የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ በፌዴራል ዳኞች ላይ የሚቀርቡ አቤቱታዎችን ለጉባዔው እንደሚያቀርብና፣ የተሰጡ ውሳኔዎች መፈፀማቸውን እንደሚከታተል ተደንግጎ የነበረ ሲሆን፣ ይህን በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17 ማካተት አላስፈለገም። ምክንያቱም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 17(9) መሠረት በዚህ ረገድ አንቀጽ 16(2) እና 16(3) ተፈፃሚነት ያላቸው በመሆኑ፣ የጉባዔው ጽ/ቤት ኃላፊ ከላይ የተመለከቱትን ተግባራት፣ ማለትም፣ በፌዴራል ዳኞች ላይ የሚቀርቡ አቤቱታዎችን ተቀብሎ ለሚመለከተው ለዳኞች ዲሲፕሊን ኮሚቴ የመምራትና የኮሚቴውን የውሳኔ ሐሳብ ለጠቅላላ ጉባዔው የማቅረብ ተግባራትን፣ እንዲሁም አቤቱታ የቀረበበት ዳኛ እንዲሰናበት ጠቅላላ ጉባዔው ውሳኔ የሰጠ እንደሆነ ውሳኔው ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት እንዲደርስ የማድረግ፣ የምክር ቤቱን ውሳኔ የመከታተልና የማስፈፀም ተግባራትን ያከናውናል።

2.9 የጉባዔው አባላት የሥራ ዘመንና ሥራቸውን የሚለቁበት ሁኔታ (አንቀጽ 18)

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 18 እና 19 አዲስ ድንጋጌዎች ናቸው። የጉባዔ አባላት የሥራ ዘመንና አባላቱ ሥራቸውን የሚለቁበት ሁኔታ በሁለቱ አንቀጾች ተገልፀዋል።

2.9.1 የጉባዔው አባልነት የሥራ ዘመን ደንብና ውሳኔ የማክበር ግዴታ (አንቀጽ 18)

ማናቸውም የጉባዔ አባል በአባልነት የሥራ ዘመኑ የጉባዔውን ደንቦችና ውሳኔዎች የማክበር ግዴታ ያለበት መሆኑ በአንቀጽ 20(2) ተደንግጓል። በአንቀጽ 18(1) መሠረት የጉባዔ አባላት የሥራ ዘመን በሁለት ተከፍሏል። ከጉባዔው አባላት መካከል፣

- የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት
- የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ምክትል ፕሬዚደንት
- የፌዴራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግ
- የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት
- የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት፣ እና
- የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሬጂስትራር

የጉባዔ አባልነት ዘመን በሥራ ኃላፊነት ከሚቆዩበት ጊዜ ጋር የተያያዘ ነው። ከእነዚህ ስድስት አባላት በስተቀር የሌሎች (ከላይ በምዕራፍ 2፣ አንቀጽ 7 ማብራሪያ፣ የተገለፁት) አሥር የጉባዔ አባላት የሥራ ዘመን አራት ዓመት መሆኑ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 18 ተደንግጓል።

በአንቀጽ 18 ሁለተኛ ዐረፍተ ነገር እንደተገለፀው፣ “የአራት ዓመት የሥራ ጊዜውን የጨረሰ የጉባዔ አባል ለአንድ ተጨማሪ የሥራ ዘመን ብቻ ድጋሚ መመረጥ ይችላል” ። የዚህ ገደብ ዓላማ የዳኞች፣ ጠበቆች፣ የሕግ መምህራንና የስመጥር ግለሰቦች ተሳትፎ እንዲሰፋ፣ እንዲሁም አዲስ ሐሳቦችና ልምዶች ከተቋማዊ ቀጣይነት ጋር እየተቀናጁ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ውጤታማነት በቀጣይነት እንዲያድግ

አመቺ ሁኔታን ለመፍጠር ነው። ይህ የሥራ ዘመን ገደብ ከላይ በተዘረዘሩት ስድስት የጉባዔው አባላት ላይ ተፈፃሚነት የማይኖረው የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ አባልነታቸው የሥራ ዘመን የሚወሰነው በኃላፊነት የሚቆዩበት ዘመን በመሆኑ ነው።

2.9.2 የጉባዔ አባላት ሥራቸውን የሚለቁበት ሁኔታ (አንቀጽ 19)

በአንቀጽ 19(1) መሠረት የጉባዔ አባልነት የሚቋረጠው ከአምስት ምክንያቶች መካከል አንዱ ሲከሰት ነው። እነርሱም፣

- ከደንብ መተላለፍ ውጭ በሆነ ወንጀል መከሰስና ፍርድ፣ (አንቀጽ 19/1/ሀ)
- በጤና ምክንያት የጉባዔ አባልነት ሥራን በአግባቡ ማከናወን አለመቻል፣ (አንቀጽ 19/1/ለ)
- በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ወይም በክልል ምክር ቤት አባል መሆን፣ ወይም በፌዴራል ወይም በክልል መንግሥት ሥራ አስፈፃሚ አካል የሹመት ወይም የዝውውር ምደባ፣ (አንቀጽ 19/1/ሐ)
- የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጁን ወይም የጉባዔውን የውስጥ አሠራር ሥነሥርዓት አለማክበርና በዚሁ ምክንያት "ጉዳዩ ለጉባዔው ቀርቦ ለአባልነት ብቁ አለመሆኑ ከጉባዔው አባላት በሁለት ሦስተኛ ድምፅ ሲወሰን" ፣ (አንቀጽ 19/1/መ) እና
- በሌላ በማናቸውም ምክንያት የጉባዔ አባል ሆኖ ለመቀጠል አለመቻል፣ (አንቀጽ 19/1/ሠ) ናቸው። ከአንቀጽ 19 ድንጋጌዎች የሚከተሉትን እንገነዘባለን፡-

ሀ) የጉባዔ አባላት ከሥራ ስለሚለቁበት ሁኔታ በአንቀጽ 19(1) ከተመለከተው ዝርዝር ውስጥ በፈቃደኝነት ከጉባዔ አባልነት ስለመልቀቅ ያልተካተተው በአንቀጽ 19(2) ሥር የተሸፈነ በመሆኑ ነው። በአንቀጽ 19(2) መሠረት "ማንኛውም የጉባዔው አባል ከጉባዔ አባልነት በፈቃዱ ለመልቀቅ ቢፈልግ" የመልቀቂያ ጥያቄ ለጉባዔው ጽ/ቤት በጽሁፍ ያቀርባል። የመልቀቂያ ጥያቄውን ጉባዔው የተቀበለው እንደሆነ የጉባዔው አባል እንዲሰናበት ተደርጎ ከሁለት ወራት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ተተኪ ይመደባል።

ለ) ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ወይም ለክልል ምክር ቤት መመረጥ፣ ወይም በፌዴራል ወይም በክልል መንግሥት ሥራ አስፈፃሚ አካል የሹመት ወይም የዝውውር ምደባ፣ በአንቀጽ 19(1)(ሐ) መሠረት የጉባዔ አባልነት ዘመን እንዲያበቃ የሚያደርግ መሆኑ የተደነገገው የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ከሕግ አውጭውና የሕግ አስፈፃሚው አካላት ያለውን ነፃነት ለመጠበቅ ነው። ማንኛውም የፌዴሬሽን ምክር ቤት አባል የክልል ምክር ቤት አባል በመሆኑ የፌዴሬሽን ምክር ቤት አባልነትን በአንቀጽ 19(1)(ሐ) መጥቀስ አስፈላጊ አልሆነም።

ሐ) የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጁን ወይም የጉባዔውን የውስጥ አሠራር ሥነሥርዓት አለማክበር የጉባዔ አባልነትን መቋረጥ ሊያስከትል እንደሚችልና፣ ይህም ውሳኔ ከጉባዔው አባላት የሁለት ሦስተኛውን ድምፅ እንደሚሻ በአንቀጽ 19(1)(መ) የተገለፀው፣ በአንቀጽ 11(3) ከተመለከተው የድምፅ ብልጫ የጉባዔው ውሳኔ የተለየ ነው። ይህም የሚያሳየው የአንቀጽ 19(1)(መ) ሁለት ሦስተኛ ድምፅ ልዩ ሁኔታ (exception) መሆኑን ነው። ስለሆነም በአንቀጽ 19(1)(መ) መሠረት የጉባዔ አባልነት ሊቋረጥ የሚችለው ከአሥራ አምስቱ የጉባዔ አባላት መካከል ቢያንስ በአሥሩ የተደገፈ እንደሆነ ነው።

መ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 19(1)(ሠ) "በሌላ በማናቸውም ምክንያት የጉባዔ አባል ሆኖ ለመቀጠል አለመቻል" የሚሉት ቃላት ለምሳሌ ከዳኝነት ጋር በተያያዘ በኢፌዴሪ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 79(4)(ሐ) እና በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 30(ሐ) ስለጉልህ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ (manifest incompetence) የተደነገገውን ወይም ሌላ ምክንያት ሊያካትት ይችላል።

ምዕራፍ ሶስት
የዳኞች ሹመት፣ ሥልጠና፣ የሥራ ዘመንና ከኃላፊነት መነሳት (አንቀጽ 20-23)

3.1 የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ ሁኔታዎች (አንቀጽ 22-24)

የዳኝነት ሥራ በዋናነት የሚሠራው በዳኞች በመሆኑ የዳኞችን ሹመት በተመለከተ ዳኛ ለመሆን ብቁ የሚያደርጉ አጠቃላይ ሁኔታዎችን እንዲሁም በእያንዳንዱ ላሉ ፍርድ ቤቶች ለሚሾሙ ዳኞች ተጨማሪ ሁኔታዎችን በግልፅ እና በዝርዝር ማስቀመጥ የተሟላ ብቃት ያለው ዳኛ በመሾም የተቋሙን ገለልተኛነት፤ ብቃት እና ነፃነት ለማረጋገጥ ያለው አስተዋፆ የላቀ ነው። ስለሆነም፣ በዚህ ረቂቅ አዋጅ ከቀድሞው አዋጅ በተለየ ሁኔታ አጠቃላይ እና ለየፍርድ ቤቶቹ ደግሞ በተለይ ተጨማሪ ሁኔታዎች በዝርዝር እንዲደነገጉ ተደርጓል። የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 20 በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁትን አጠቃላይ ሁኔታዎች ይገልፃል። ከነዚህ አጠቃላይ ሁኔታዎች በተጨማሪ፣ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት፣ በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያስፈልጉት ተጨማሪ ቅድመ ሁኔታዎች በአንቀጽ 21፣ 22 እና 23 ተገልፀዋል።

3.1.1 የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ አጠቃላይ ሁኔታዎች (አንቀጽ 20)

በአንቀጽ 22 እንደተደነገገው፣ በፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም፣ ስምንት አጠቃላይ ሁኔታዎች ሊሟሉ ይገባል። ከእነዚህ አጠቃላይ ሁኔታዎች መካከል የተወሰኑት በአዋጅ ቁጥር 684/2010 ተካተው የነበረ ሲሆን፣ ሌሎቹ ማሻሻያ የተደረገባቸው ወይም ደግሞ አዲስ ድንጋጌዎች ናቸው።

ሀ) ከስምንቱ አጠቃላይ ሁኔታዎች መካከል፣

- በዜግነት ኢትዮጵያዊ መሆን፣ (አንቀጽ 20/ሀ)
- እውቅና ካለው የከፍተኛ ትምህርት ተቋም በሕግ ትምህርት ቢያንስ የመጀመሪያ ዲግሪ፣ (አንቀጽ 20/ሸ)
- ከደንብ መተላለፍ ውጭ በወንጀል ተከሶ አለመቀጣት፣ (አንቀጽ 20/ረ)
- ዳኛ ሆኖ የመሥራት ፈቃደኝነት (አንቀጽ 20/ሠ)

ከአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11 አቻ ድንጋጌዎች ጋር የይዘት ተመሳሳይነት አላቸው።

ለ) በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 20፣ ንዑስ አንቀጽ ለ፣ ሐ፣ እና መ የተመለከቱት አጠቃላይ ሁኔታዎች ብቃትን፣ ግብረገብነትና ትጋትን የሚመለከቱ ናቸው። እነዚህ ድንጋጌዎች በሙያዊ እውቀት፣ በሥነምግባርና በባህርይ ረገድ ለፌዴራል ፍርድ ቤት ከሚሾም ዳኛ የሚጠበቁ ሁኔታዎችን ገልፀዋል። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 11(1)(ሠ) እነዚህ መመዘኛዎች "ጉባዔው በሚያደርግለት ቃለ መጠየቅ፣ የማጣሪያ ፈተናና ሌሎች የባህርይ ምርመራዎች በእውቀቱ፣ በታታሪነቱ፣ በሥነ-ምግባሩ፣ በፍትሐዊነቱና በሕግ አክባሪነቱ መልካም ስም ያለው ሆኖ የሚገኝ፤" በሚል ተገልፀው ነበር። ይሁን እንጂ ረቂቅ አዋጁ በዚህ ረገድ የመረጃ ምንጮችን ለማስፋት ይቻል ዘንድ ቃለ መጠይቅ፣ ማጣሪያ ፈተናና ሌሎች የባህርይ ምርመራዎች የሚሉትን ቃላት አልተጠቀመም።

ሐ) በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11(1)(ለ) መሠረት ዕድሜው ከ25 ዓመት ያላነሰ ለፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ዳኝነት ሊሾም የሚችል ሲሆን፣ ለፌዴራል ከፍተኛ እና ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኝነት ደግሞ ዕድሜው ከ30 ዓመት ያላነሰ ሊሆን ይገባል። ይህን በማሻሻል የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 20(ሰ) የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቃው መነሻ ዕድሜ 30(ሠላሳ) ዓመት እንዲሆን ተደርጓል። በምክክር መድረኮች ላይ ይህ የዕድሜ መነሻ ሊቀነስ እንደሚገባ ሐሳብ ቀርቦ የነበረ ቢሆንም፣ ዳኝነት ከብቃት፣ ከሥራና ከሕይወት ልምድ እንዲሁም ከከፍተኛ ታማኝነት፣ ሥነምግባርና ትጋት ጋር የተያያዘ የሕይወት ዘመን ሥራ (career) እንጂ፣ ወደሌላ የሥራ መስክ ለመረማመድ በሕግ ሙያ እንደሥራ መጀመሪያ ተቀጥሮ ልምድ የሚቀሰምበት ጊዜያዊ መድረክ አይደለም።

መ) በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 11(1)(መ) እና 11(1)(ረ) የተገለፁ ሁለት የዳኝነት ምደባ ቅድመ-ሁኔታዎች በረቂቅ አዋጁ አልተካተቱም።

- በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11(1)(መ) ተደንግጎ የነበረው መመዘኛ "ለሕገ መንግሥቱ ታማኝ የሆነ፤ ለሕገ መንግሥቱ ታማኝ ስለመሆኑና ሕገ መንግሥቱን በሚቃረን ተግባር ላይ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ተሳትፎ እንደማያውቅ በጽሁፍ ማረጋገጫ የሚሰጥ" የሚል ነው። ዳኛ ሕግን የሚተረጉመው ስለሕጉ ካለው የግል ስሜት አኳያ ሳይሆን የሕጉን ይዘት መሠረት በማድረግ ነው። አንድ የሕግ ባለሙያ የተወሰነ የሕግ አንቀጽ እንዲሻሻል ሐሳብ የሚያቀርብ ቢሆን እንኳ የሕግ ድንጋጌው የሚፀና እስከሆነ ድረስ በሕግነቱ ይህን ድንጋጌ ያከብራል። ስለሆነም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 20 ዳኞች ለሕገ መንግሥቱ ታማኝ ስለመሆናቸው መደንገግ አላስፈለገም። ምክንያቱም ሕግን የማክበር የዜግነት ግዴታ (civic duty) ከማንም ዳኛ እንደሚጠበቅ ስለሚታወቅ ይህን እንደመመዘኛ መደንገግ አስፈላጊነት የለውም። ይልቁንም "ሕገ መንግሥቱን በሚቃረን ተግባር ላይ በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ተሳትፎ እንደማያውቅ በጽሁፍ ማረጋገጫ" ስለመስጠት በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11(1)(መ) ተደንግጎ የነበረው አግባብነት የለውም። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 22(4) "ከፍ ያለ የፍትሕ ስሜት ያለው እና ለሕግ የበላይነት መከበር ቁርጠኛ የሆነ" የሚለው ድንጋጌ ሕገ መንግሥትን ጨምሮ ለሁሉም ሕጎች ማናቸውም ዳኛ ሊኖረው የሚገባውን ተገዥነት የሚገልጽ ነው።

- በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11(1)(ረ) ሥልጠና ስለመውሰድ፣ የቅድመ ዕጩነት ሥልጠና ስለማጠናቀቅና በሚሰጠው የማጠቃለያ ፈተና ከአማካይ በላይ ነጥብ ስለማግኘት ተደንግጓል። ይህ ድንጋጌ በረቂቅ አዋጁ አልተካተተም። ምክንያቱም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 21(2) እንደተደነገገው አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ተጨማሪ ሥልጠና ለመውሰድ ፈቃደኛ መሆን በፌዴራል የመጀመሪያ ፍርድ ቤት በዳኝነት ለመሾም ከሚያበቁ ተጨማሪ ሁኔታዎች መካከል አንዱ ነው።

3.1.2 የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ ተጨማሪ ሁኔታዎች (አንቀጽ 21)

በአንቀጽ 20 ከተገለፁት ስምንት አጠቃላይ ሁኔታዎች በተጨማሪ፣ በየደረጃው በሚገኙ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ዳኛ ሆኖ ለመሾም እንደአግባብነቱ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 21፣ 22 እና 23 የተገለፁት ተጨማሪ ሁኔታዎች መሟላት አለባቸው። ከእነዚህ ሁኔታዎች መሟላት በተጨማሪ የእጩ ዳኞች ብቃት በዳኞች አስተዳደር ሥር በሚቋቋመው ምልመላ ኮሚቴ አማካኝነት ዕጩዎቹ በሥራ ዓለም በተግባር ከተፈተነ ሥራቸው መረጋገጥ እንዳለበት በረቂቁ ተመልክቷል። በዚህ ረገድ የዕጩ ዳኞች ምልመላ ኮሚቴ ቀላል የማይባል ኃላፊነት አለበት። ለሹመት የሚያበቁት ተጨማሪ ሁኔታዎች እንደ ፍርድ ቤቱ ደረጃ የተለያዩ ናቸው። ለፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ዳኝነት የሚያበቁት ተጨማሪ ሁኔታዎች በሁለት አማራጮች የተመደቡ ናቸው።

ሀ) የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ዳኛ ሆኖ ለመሾም፣ በአንቀጽ 20 ከተደነገገው በተጨማሪ የሚከተሉት ሁለት ተጨማሪ ሁኔታዎች መሟላት እንዳለባቸው አንቀጽ 23(1) ይደነግጋል። እነርሱም፣

- ቢያንስ ሦስት ዓመት የዳኛ ረዳት ሆኖ መሥራት፣ እና፣
- "የዳኛ ረዳት ሆኖ በሠራበት ጊዜ ለዳኝነት የሚያበቁ መሠረታዊ ነገሮችን የሚያሟላ መሆኑ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ሥር በተቋቋመው የዳኞች ምልመላ ኮሚቴ የተረጋገጠ" መሆኑ

ናቸው።

ለ) የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቃው ሁለተኛ አማራጭ፣ በአንቀጽ 20 ከተደነገገው በተጨማሪ በአንቀጽ 21(2) መሠረት ዕጩ ዳኛው፣

- "በዳኛ ረዳትነት ሠርቶ በክልል ፍርድ ቤቶች ቢያንስ ለሦስት ዓመት በዳኝነት ያገለገለ" ፣ ወይም፣ "በዐቃቤ ሕግነት፣ ወይም የሕግ አማካሪና ጠበቃ በመሆን፣ ወይም ነገረፈጅ በመሆን፣ ወይም በከፍተኛ ትምህርት ተቋም የሕግ መምህር በመሆን ወይም በሌላ የሕግ አገልግሎት ሥራ አምስት ዓመት ያገለገለ መሆኑ፣ እና
- በክልል ፍርድ ቤቶች በዳኝነት ባገለገለባቸው ሦስት ዓመታት ወይም በሌሎች የሙያ መስኮች ባገለገለባቸው አምስት ዓመታት "ትጋትንና ቅንነትን ያሳየ እና ይህም በምልመላ ኮሚቴ የተረጋገጠ" መሆኑ፣ እንዲሁም
- እንዳስፈላጊነቱ ተጨማሪ ሥልጠና ለመውሰድ ፈቃደኛ መሆኑ፣

ናቸው።

በአንቀጽ 20 ከተመለከተው በተጨማሪ መሟላት ያለባቸው መመዘኛዎች የዳኝነት የሥራ ልምድ ከሆነ ሦስት ዓመት፣ በሌሎች የሕግ ሙያ መስኮች አምስት ዓመት እንዲሆን በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 21(2) የተደነገገ ቢሆንም፣ ስለትጋትና ቅንነት እንዲሁም ተጨማሪ ሥልጠና ለመውሰድ ፈቃደኛ ስለመሆን የተደነገገት ለሁሉም ዕጩ የፌዴራል መጀመሪያ ፍርድ ቤት ዳኞች ተፈፃሚ ናቸው። የዳኝነት ሥራ ችሎታ በሥራው ላይ በተቆየ መጠን በሚገኝ ልምድ የሚያድግ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ከላይ በተገለጹት ከሦስት እስከ አምስት ዓመታት የሥራ ላይ ቆይታ መሠረታዊ የሆኑ የሥነሥርዓት እና መሠረታዊ ሕጎችን የአተገባበር እና የአተረጓም ክህሎት መያዝ እንደሚቻል ይገመታል። ይህም ለፌደራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ለመሾም በቂ ነው ተብሎ ስለሚገመት አዋጁ በዚህ መልክ እንዲቀረጽ ተደርÒል። የሥራ ላይ ቆይታ ልምድን በተመለከተ በፌደራል ፍርድ ቤት እና በክልል ፍርድ ቤት የአገልግሎት ዘመን ልዩነት የተደረገው በእነዚህ ፍርድ ቤቶች የሚታዩ ጉዳዮች የውስብስብነት ደረጃ እና ዓይነት በዚያው መጠንም በቆይታ የሚገኘው ልምድ እና ክህሎት እንደሚለያይ ከግንዛቤ ማስገባት ተገቢ በመሆኑ ነው።

3.1.3 የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ ተጨማሪ ሁኔታዎች (አንቀጽ 24)

በአንቀጽ 20 ከተገለፁት አጠቃላይ ሁኔታዎች በተጨማሪ፣ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ዳኝነት የሚያበቁ ተጨማሪ ሁኔታዎች በአንቀጽ 22 ተደንግገዋል።

ሀ) በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ዳኝነት ቢያንስ የ 7 (ሰባት) ዓመት አገልግሎት እንዲሁም ይህ አገልግሎት መልካም ሥነምግባርን፣ ትጋትን፣ ችሎታን፣ ብቃትንና ቅንነትን እንደሚያሳይ በዳኞች ምልመላ ኮሚቴ ሲረጋገጥ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ሹመት ሊሰጥ እንደሚችል የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 22(1) ይደነግጋል።

ለ) በአንቀጽ 22(2) የተደነገገው ሁለተኛ አማራጭ፣

- "በክልል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ዳኝነት ቢያንስ ሰባት ዓመት ያገለገለ፣ ወይም፣ ዐቃቤ ሕግ፣ ወይም የሕግ አማካሪ ወይም ጠበቃ በመሆን፣ ወይም ነገረፈጅ በመሆን፣ ወይም በከፍተኛ ትምህርት ተቋም የሕግ መምህር በመሆን ወይም በሌላ የሕግ አገልግሎት ሥራ ቢያንስ አሥራ ሁለት ዓመት ያገለገለ" ፣ እና

- "በአገልግሎቱም መልካምሥነምግባርን፣ ትጋትን፣ ችሎታን፣ ብቃትን እና ቅንነትን ያሳየ፣ ይህም በምልመላ ኮሚቴ የተረጋገጠ" ከሆነ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ሊሾም እንደሚችል የሚገልፅ ነው።

ከመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወደ ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሚሾም ዳኛ በመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ቢያንስ የሰባት ዓመት የአገልግሎት ልምድ እንዲኖረው ያስፈለገው ዳኛው በተለያዩ ችሎቶች በመሥራት በቂ አገልግሎት እንዲሰጥ እና በቂ ልምድ እንዲያገኝ ማድረግ እና ወደ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ሲሾምም ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመጀመሪያ ደረጃ እና በይግባኝ ሥልጣኑ የሚያያቸውን ውስብስብ ባህሪ ያላቸው ጉዳዮች በብቃት መሥራት እንዲችል ነው። በመሆኑም በረቂቅ አዋጁ ለከፍተኛ ፍርድ ቤት የሚሾሙ ዳኞች ከመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የበለጠ ልምድና አገልግሎት እንዲኖራቸው ተደርጓል።

3.1.4. የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ ተጨማሪ ሁኔታዎች (አንቀጽ 23)

በአንቀጽ 22 ከተገለፁት አጠቃላይ ሁኔታዎች በተጨማሪ፣ ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኝነት የሚያበቁት ተጨማሪ ሁኔታዎች በአንቀጽ 23 የተደነገጉ ሲሆን፣ በዚህም መሠረት፦

ሀ) በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ቢያንስ አሥር ዓመት በዳኝነት ያገለገለ፣ እንዲሁም በዚህ የሥራ ዘመን ዕጩው መልካም ሥነምግባርን፣ ታታሪነትን፣ ብቃትን፣ እና ቅንነትን እንዳሳየ በዳኞች ምልመላ ኮሚቴ ከተረጋገጠ፣ (አንቀጽ 23/1) ፣ ወይም

ለ) "በክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ቢያንስ አሥር ዓመት በዳኝነት ያገለገለ፣ ወይም፣ በፌዴራል ዐቃቤ ሕግነት ቢያንስ አሥራ አምስት ዓመት ያገለገለ፣ ወይም በክልል ዐቃቤ ሕግነት ወይም በጥብቅና ወይም በሌሎች ድርጅቶች በሕግ ሙያ፣ ወይም በከፍተኛ ትምህርት ተቋም በሕግ መምህርነት ከሀያ ዓመት ያላነሰ ያገለገለ እና በአገልግሎት ዘመኑ መልካም ሥነ ምግባርን፣ ቅንነትን፣ ትጋትና ብቃትን ያሳየ፣ ይህም በዳኞች ምልመላ ኮሚቴ" የተረጋገጠ ከሆነ፣ (አንቀጽ 23/2) ዕጩ ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ሊሾም እንደሚችል ተደንግጓል።

በፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም በፌደራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም በክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ቢያንስ ለአሥር ዓመት በዳኝነት፣ ወይም አሥራ አምስት ዓመት በፌደራል ጠቅላይ ዐቃቤ ሕግነት፣ ወይም ከሀያ ዓመት ላላነሰ ጊዜ በክልል ዐቃቤ ሕግነት፣ በጥብቅና፣ በድርጅቶች የሕግ ሙያ አገልግሎት፣ ወይም በሕግ መምህርነት ያገለገለ እንዲሆን መደረጉ ያለምክንያት አይደለም። የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የመጨረሻ ይግባኝ ሰሚ እንዲሁም በሰበር እንዲታዩ የሚቀርቡ ውስብስብ ጉዳዮችን በማየት መሠረታዊ የሕግ ስህተቶችን በማረም ፍርድ የሚሰጥ አካል ነው። የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በመላው አገሪቱ የሚገኙ ፍርድ ቤቶች ሊከተሉት የሚገባ አስገዳጅ የሕግ ትርጉም የሚሰጥ የሀገሪቱ የመጨረሻው የዳኝነት ሥልጣን አካልም ነው። በመሆኑም በዚህ ፍርድ ቤት ከፍተኛ ልምድ እና ብቃት ያላቸው ዳኞች እንዲመደቡ ማድረጉ ለአጠቃላይ የፍትሕ ሥርዓቱ የሚኖረው በጎ አስተዋፆ ከፍተኛ በመሆኑ፣ በዚህ ደረጃ የሚሾሙ ዳኞች ብቃትና የአገልግሎት ዘመን ከላይ በተመለከተው ዓይነት እንዲሆን በረቂቁ ተመልከ~ል።

በረቂቁ ላይ እንደተመለከተው በሁሉም ደረጃ ባሉ ፍርድ ቤቶች ከዳኝነት ሥራ ውጭ በሌሎች የሕግ ሙያዎች ልምድ ያላቸው ብቁ ግለሰቦች ዕጩ ሆነው መቅረብ የሚችሉበት ሁኔታ ተመቻችቷል። ዕጩዎች ከፍርድ ቤት ውጭ ከሌላም ተቋማት እንዲመረጡ የተደረገው ከዳኝነት ሥራ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ሥራዎች የሚሠሩ ማለትም እንደ ዐቃቤ ሕግነት፤ የሕግ አማካሪነት እና የመሳሰሉት ሥራዎች ላይ ልምድና በቂ ዕውቀት ያላቸውን ሰዎች ወደ ዳኝነት ሥርዓቱ በመሳብ አዳዲስ አስተሳሰቦችና ተሞክሮዎች ያሏቸው ሰዎች የሚገቡበትን ዕድል ለማስፋት ነው።

3.1.5 የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኖ ለመሾም የሚያበቁ ልዩ ሁኔታዎች (አንቀጽ 22/3 እና 23/3)

በምዕራፍ 2 እንደተገለፀው፣ ሰኔ 8 ቀን 2011 ዓ.ም. ከባለድርሻ አካላት ጋር በተካሄደው ምክክር እንዲሁም በሌሎች አስተያየት ማሰባሰቢያ ስብሳዎች ላይ በተለያዩ ደረጃዎች ባሉ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች ለመመደብ የሚያስችለውን የሥራ ልምድ በሚመለከት በረቂቅ አዋጁ የተመለከተው ዘመን ረጅም እንደሆነ አስተያየቶች ቀርበዋል። የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 22(3) እና 23(3) እነዚህን አስተያየቶች መነሻ ያደረጉ ናቸው። ይሁን እንጂ የሥራ ልምድን ለሁሉም ሰው ዝቅ ማድረግ አግባብ አይሆንም።

የእነዚህን ሁለት መርሆች ሚዛን መጠበቅ ይቻል ዘንድ፣ እንደ ልዩ ሁኔታ (exception) ከላቀ ሙያዊ ብቃት አኳያ ጉዳዩ በግለሰብ ደረጃ እየታየ ተግባራዊ የሚሆኑ ድንጋጌዎች በረቂቅ አዋጁ ተካተዋል። ስለሆነም በአንቀጽ 22(1)ና 22(2) መሠረት በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ለመሾም፣ ወይም በአንቀጽ 23(1)፣ 23(2) መሠረት በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ለመሾም አስገዳጅ

ተጨማሪ ሁኔታዎች ከሆኑት መካከል የሥራ ልምድን በሚመለከት የተገለፀው ቢኖርም፣ በአንቀጽ 22(3) እና 23(3) እንደተደነገገው፣ “ከተጠቀሰው የአገልግሎት ጊዜ ቢያንስ 3/4 ኛ ያገለገለና በሥራ ላይ በቆየበት ጊዜ መልካም ሥነምግባሩ፣ ታታሪነቱና የላቀ ሙያዊ ብቃቱ የተመሰከረለት ሰው፣ የሁሉንም ጉባዔውን አባላት የሁለት ሦስተኛ የድምፅ ድጋፍ (ማለትም ከአሥራ ስድስቱ የጉባዔ አባለት መካከል ቢያንስ የአሥራ አንድ አባለትን ድጋፍ) ካገኘ በልዩ ሁኔታ ዕጩ ሆኖ ሊቀርብ ይችላል”።

በረቂቁ በግልፅ እንደተመለከተው የአዋጁ አንቀጽ 24(3) እና 25(3) በመደበኛነት ማንኛውንም ዕጩ በተመለከተ በሥራ ላይ የሚውሉ ሳይሆን በልዩ ሁኔታ የተወሰነውን ረጅም የአገልግሎት ጊዜ ሳይጠበቁ በጣም ውሱን በሆኑ አጋጣሚዎች በብቃታቸው የተሰመከረላቸው ጥቂት ባለሙያዎች ባሳዩት አፈጻፀም መሠረት ዕድል እንዲያገኙ የሚደረግበት እና ጥብቅ መለኪያዎችን ተከትሎ በሁሉም የጉባዔው አባላት ሁለት ሦስተኛ ድምፅ ምክረ ሐሳብ የሚቀርብበትን አሠራር ለመዘርጋት የታለመ ነው። ይህን መሰል አሠራር በሌሎች የሙያ መስኮችም በልዩ ሁኔታ ይተገበራል። በዳኝነት ለመሾም በዕጩነት የሚቀርቡትን በተለመከተም ይህን አሠራር መዘርጋቱ በአጭር ጊዜ ውጤት ያስመዘገቡና ልዩ ችሎታ ያላቸው ሰዎች፣ ለቦታው የሚጠየቀው ሙሉ የአገልግት ጊዜ ሳይጠብቅ፣ ከ 3/4 ኛ በላይ የአገልግሎት ጊዜ ያላቸውን በዕጩነት ለማቅረብ ጉባዔው ዕድል እንዲኖረው ያስችላል።

3.1.6 በፌደራል ከፍተኛ እና መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቶች ስለሚሾም/ምትሾም ጊዜያዊ ዳኛ(አንቀጽ **24)**

መልካም ሥነ-ምግባሩ፣ ታታሪነቱ እና የላቀ ሞያዊ ብቃቱ የተመሰከረለትን ሰዉ ለዳኝነት ስራዉ የላቀ ሙያዊ ድጋፍ ያደርጋል ተብሎ የሚገመት እና ቢያንስ 15 አመት በህግ ሙያ የስራ ልምድ ያለዉን የተወሰነ ጊዜ በዳኝነት የሰራ ሰዉ ጉባኤዉ በ 2/3 ኛ ድምጽ ከተቀበለዉ ለተወሰነ ጊዜ በፌደራል ከፍተኛ ወይም መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሚያገለግል ጊዜያዊ ዳኛ አድርጎ በህዝብ ተወከዮች ምክር ቤት ሊያሾም እንደሚችል በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 24 ተደንግጓል። የዚህ አንቀጽ ዋና አላማ በህግ ሙያ ላቅ ያለ ሙያ ያላቸዉን ሰዎችን በጊዜአዊነት ወደ ዳኝነት ስራ እንዲገቡ በማድረግ የፍርድ ቤትን መዝገብ ክምችት ከመቀነስ አልፎ ዳኞች ከዉጭ በጊዜአዊነት ከሚሾሙ ረጅም ልምድ ካላቸዉ የህግ ኤክስፐርቶች የሙያ ልምድ እንዲያገኙ ያደርጋል። የጊዜአዊ ዳኛ የስራ ዘመን ከ 3 አመት የሚበልጥ አይደለም።ረቂቅ አዋጁ ስለ ፌደራል ዳኞች የተገለጹት ግዴታዎች ለጊዜአዊ ዳኛም ተግባራዊ የሚሆኑ ሲሆን የጊዜአዊ ዳኛ መብቶች እና ጥቅሞች ጉባኤዉ በሚያወጣዉ ደንብ እንደሚዎሰን ያሳያል።

3.2 የዳኞች ዕድገት፣ ዝውውር፣ ሥልጠና፣ ደመወዝና ጥቅማ ጥቅሞች (አንቀጽ **26-27)**

በረቂቅ አዋጁ ከአንቀጽ 26 እስከ 28 የተደነገጉት አዲስ አንቀጾች የዳኞችን ዕደገትና ዝውውር እንዲሁም የዳኞችን ደመወዝና ጥቅማ ጥቅሞች የሚመለከቱ ናቸው።

3.2.1 የዳኞች የደረጃ ዕድገትና ዝውውር (አንቀጽ **26)**

የዳኞች የደረጃ ዕድገት ለቦታው ብቁ መሆንን መሠረት ያደረገ (merit based) ይሆን ዘንድ፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 27(1) “አንድ የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ የደረጃ ዕድገት የሚያገኘው በሥራው ላይ ባሳየው ግልጽ ብቃት፣ ትጋት፣ አገልግሎት እና መልካም ሥነምግባር ላይ ብቻ ተመሥርቶ በሚቀርብ ምክረ-ሐሳብ መሠረት ጉባዔው ሲወስን” መሆኑን ይደነግጋል። ይህም ማለት፣ ጉባዔው በዕጩ ዳኞች ምልመላ፣ የዳኞች ዕድገትና ዝውውር ጉዳዮች ኮሚቴ አማካይነት ምክረ-ሐሳብ ሲቀርብለት ጉባዔው ስለዳኛ የደረጃ ዕድገት ውሳኔ ይሰጣል። እዚህ ላይ ግልጽ መሆን ያለበት የደረጃ ዕድገትና ሹመት የተለያዩ መሆናቸው ነው። ስለደረጃ እድገት የሚገልፀው የአዋጁ ድንገጌ የሚያመለክተው ዳኞች ባሉበት የፍርድ ቤት ደረጃ ወደ ጎን የሚደረገውን ዕድገት ነው። በዚህ ረገድ ከሹመት በመለስ የሚኖረውን የዳኞች የደረጃ ዕደገት መሰላል በግልፅ ማሳየት እንደሚገባ አዋጁ ታሳቢ ያደርጋል።

ከደረጃ ዕድገት በመለስ ዳኛ ከችሎት ወደ ችሎት ወይም ከቦታ ይዛወር ዘንድ የጉባዔው ውሳኔ አስፈላጊ አይሆንም። ከላይ በምዕራፍ አንድ፣ ምዕራፍ 2 እንደተገለፀው ዝውውርና ሌሎች የዕለት ተዕለት የፍርድ ቤት ሥራዎች በጉባዔው እንዲከናወኑ ማድረግ የሥራ ቅልጥፍናንና ውጤታማነትን እንደሚያውክ ታምኖበታል። ስለሆነም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 26(2) መሠረት “ዳኛ ከችሎት ወደ ችሎት ወይም ከቦታ ወደ ቦታ የሚዛወረው ሙያዊ ክህሎትን፣ ብቃትን፣ ልምድንና፣ እና የዝውውሩን አስፈላጊነት መሠረት በማድረግ በየደረጃው ባሉ የፌዴራል ፍርድ ቤት ፕሬዚደንቶች አማካኝነት” ነው። እነዚህ ግለፅ መመዘኛዎች ማለትም፣ አንደኛ ልዩ ሙያዊ ትኩረትን (specialization) የሚያረጋግጥ ሙያዊ ክህሎት፣ ሁለተኛ፣ ብቃትና ልምድ፣ ሦስተኛ የዝውውሩ አስፈላጊነት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶች በዚህ ረገድ የሚሰጡት ውሳኔ ተገማችና ግልጽነት ያለው እንዲሆን የሚያስችሉ ናቸው። ዝውውርን በሚመለከት የሚቀርብ

ቅሬታን ጨምሮ የዝወውር ዝርዝር አፈፃፀም የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 26(2) ሁለተኛ ዐረፍተ ነገር ተደንግጓል።

3.2.2 ሥልጠና፣ ደመወዝና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች (አንቀጽ 27፣28 እና 29)

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 27 በተደነገገው መሠረት፣ “ዳኞች ቀጣይነት ባለው ሁኔታ ብቃታቸውን ለማሳደግ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ሥር የሚቋቋመው የሥልጠና ተቋም በሚያዘጋጀው ሥልጠና የመሳተፍ ግዴታ አለባቸው።”

ዳኞች የሚያገኙት ደመወዝ እና ጥቅም ከያዙት ከፍተኛ ኃላፊነት ጋር ተመጣጣኝ አይደለም። ይህም ሁኔታ ሥራቸውን በአግባቡ እንዳይወጡ ከማድረግም ባሻገር፣ ከፍተኛ ልምድ እና ሥነምግባር ያላቸውን ዳኞች ሥራ ለመልቀቅ ከሚያስገድዱ ምክንያቶች ውስጥ አንዱ ሆኖ ይታያል። የዳኞች ደመወዝና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች እጅግ ዝቅተኛ የመሆናቸው ችግር በበርካታ ጽሁፎችና መድረኮችም ላይ በሰፊው ተገልጧል። በረቂቅ አዋጁ ዝግጅት ሂደት የተሰበሰቡት አስተያየቶች፣ የተካሄዱት ምክክሮችና በመስክ ጥናት ወቅት የተሰበሰቡ የመጠይቅ መልሶች እንሚያረጋግጡት፣ ተገቢው ሙያዊ ብቃት፣ ልምድና ሥነምግባር ያላቸውን ባለሙያዎች ወደ ዳኝነት ሥራ በሚያስፈልገው መጠን ለማምጣትና በዳኝነት ሥራ ከተመደቡም በኋላ በሥራው ላይ እንዲቆዩ ለማድረግ በአሁኑ ወቅት በሥራ ላይ ያለው የዳኞች ደመወዝና ጥቅማ ጥቅም ደረጃ እጅግ ዝቅተኛ ነው።

ስለሆነም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 28(1) መሠረት የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ የፌዴራል ፍርድ ቤት ፕሬዚደንቶችን፣ ምክትል ፕሬዚደንቶችንና ዳኞችን ደመወዝ እንዲወስን ተደርጓል። ይህ የደመወዝና የሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች መጠን የሚወሰነውም፣ አንደኛ፣ “የዳኝነት ሥራን ክብር ለመጠበቅና ኃላፊነትት በአግባቡ ለመወጣት እንዲያስችል” ፣ ሁለተኛ፣ ዳኞች “ኑሯቸውን በአግባቡ ለመምራት በቂ ነው ተብሎ የሚገመት ክፍያን መነሻ በማድረግ” ነው።

አግባብነት ያላቸዉ የዳኞችን መብቶች እና ጥቅሞች የሚደነግጉ ህጎች እንደተጠበቁ ሆነዉ በስራ ላይ ያለ/ች የፌደራል ፍርድ ቤት ዳኛ የዲፕሎማቲክ ፓስፖርት እና የቪ.አይ. ፒ አገልግሎት እንዲያገኙ በሚል አንቀጽ 29(1) የደነገገ ሲሆን የዳኞች ጥቅማጥቅም ዝርዝር ጉዳይ በሚመለከት ጉባኤው ደንብ ሊያወጣ ይችላል የሚል በንዑስ 2 ተካቷል። ይህም ስለዳኞች ፕሮቶኮል፣ መኖሪያ፣ መጓጓዣ፣ የሕክምና አገልግሎት እንዲሁም ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ተገቢው ትኩረት ሊሰጥ እንደሚገባ የሚያሳይ ነው።

3.3 የዳኞች ረፍት፣ የሥራ ዘመን እና የሥራ ስንብት (አንቀጽ 30፣ 31፣ 32 እና 33)

ጉባኤዉ ዳኞችን የወሊድ፣አባትነት፣የእክል እና ሌሎች ረፍቶች በደንብ የሚወስን ሲሆንየዳኝነት ሥራቸውን በማይቃረን መልኩ የፌደራል ዳኞች በሥልጠና እና ምርምር የመሳተፍ መብት እንዳላቸዉ በአንቀጽ 30(1)(2) ተደንግጓል። ከዚህም በላይ ያልተቋረጠ ከአስር ዓመት ያላነሰ ጊዜ ያገለገለ ማንኛውም/ዋም የፌደራል ዳኛ ጥናትና ምርምር ለማድረግ የሚያስችል እስከ 1 አመት የሚደርስ ፈቃድ የማግኘት መብት እንዳለዉ በአንቀጽ 30(3) ተገልጿል። ዝርዝሩ የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በሚያወጣው ደንብ ይወሰናል።፡ “ያልተቋረጠ ከአስር ዓመት ያላነሰ ጊዜ ያገለገለ ማንኛውም የፌዴራል ዳኛ ጥናትና ምርምር ለማድረግ የሚያስችል ፈቃድ የማግኘት መብት” ያለው መሆኑ በአንቀጽ 34(2) ተደንግጓል። ቢያንስ አስር አመት ማገልገል፣ ፈቃድ አሰጣጡ የችሎቶችን የዳኝነት አገልግሎት የማይጎዳ መሆኑ፣ በፈቃዱ ወቅት ዳኛው የሚያካሂደው ምርምር፣ ምርምሩ በሚካሄድበት ወቅት የሚኖረው የክትትል ሥርዓት እንዲሁም በምርምር ፈቃዱ መጨረሻ የሚጠበቀው ውጤት ከፈቃድ አሰጣጡ ጋር ተያያዥነት አላቸው።

ፍርድ ቤቶች አሁን ባለባቸው ከፍተኛ የሥራ ጫና ምክንያት ዳኞች ሙሉ ጊዜአቸውን በዕለት ተዕለት ጉዳዮች ተጠምደው ስለሚያሳልፉ አዳዲስ ሐሳቦች ለማግኘት፤ የሕግ ትርጉሞችን ለማዳበር የውሳኔዎች ጥራት እንዲመጣ ሊያደርግ የሚችል ተጨማሪ ጥናት የማደረግ ልምድ በአብዛኛው አይታይም። የዳኞችን ብቃት ማሳደግ በራስ መተማመንን ያዳብራል። ሕግን ከነባራዊ ሁታዎች ጋር በመመዘን መተርጎም የዜጎችን ፍትሕ የማግኘት መብት በማስከበር ረገድም ወሳኝ ነው። ስለሆነም የዳኞችን ብቃት ቀጣይነት ባለው ሁኔታ ለማሳደግ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ሥር በሚቋቋመው የሥልጠና ተቋም አማካይነት በሚዘጋጅ ሥልጠና የመሳተፍ ግዴታ እንደሚኖርባቸው በአዋጁ አንቀፅ 34 የተደነነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ በራሳቸው አነሳሽነት ጥናትና ምርምር ለማድረግ የሚያስችል ፈቃድ እንዲያገኙ አዋጁ መሠረት ይጥላል። የጥናትና ምርምር ፈቃድ አሰጣጥና አፈፃፀም ዝርዝር የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን አንቀጽ 34(2) ተመልክቷል።

በግልጽ በተደነገጉ ምክንያቶች ከዳኝነት ሥራ የመሰናበት ሁኔታ ሊኖር የሚገባ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ የዳኞች የሥራ ዘመን እስከጡረታ ድረስ የተረጋገጠ መሆኑ ለዳኝነት ነፃነት ወሳኝነት ያለው መሆኑን በርካታ ጥናቶች ያረጋግጣሉ። በዚህ ረገድ በረቂቅ አዋጁ በአንቀጽ 31 እንደተገለፀው፣ በአንቀጽ 31 “ዳኞች ከሥራ ስለሚሰናበቱበት ሁኔታ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ የማናቸውም የፌዴራል ዳኛ የጡረታ

መውጫ ዕድሜ 65 ዓመት ይሆናል።” ቀደም ሲል በምዕራፍ አንድ እንደተመለከተው፣ በዳኝነት ሥርዓት ማሻሻያ ጉባዔው የቀረቡት ረቂቆች የጡረታ መውጫ ዕድሜ 70 ዓመት፣ በዳኛ ፈቃድ ጡረታ የሚወጣበት ዕድሜ ደግሞ 65 ዓመት እንዲሆን የሚጠይቁ ናቸው። በተለያዩ የውይይትና የምክክር መድረኮች ላይ የዳኞች የጡረታ መውጫ ዕድሜ እስከ 70 ዓመት መራዘሙ አግባብነት እንደሌለው አስተያየቶች ቀርበዋል። በብዙ የአፍሪካ አገሮች የዳኞች የጡረታ መውጫ ዕድሜ ከስልሳ ዓመት በላይ ነው። ከሰባ ዓመትና ከዚያ በላይ የሚያራዝሙም አሉ። ለዚህም ዋናው መነሻ የካበተ ልምድ ያላቸው ዳኞች በሥራው ላይ መቆየት ተተኪን ለማፍራትም ሆነ ለዳኝነት ገለልተኝነትና ሚዛናውውነት መጠበቀ ድርሳ ከፍተኛ መሆኑ ነው። በኢትዮጵያም ደረጃ ሲታይ ጥበብ፣ ሚዛናዊነት፣ ልምድና ዕውቀት ከዕድሜ ጋር ስለሚሰክኑ፣ ኅብረተሰባችን ለዕድሜ የሚሰጠው ግምት ከፍተኛ በመሆኑ፣ እንዲሁም የሌሎች አገሮችን መልካም ልምድ ከግምት ውስጥ በማስገባት የጡረታ መውጫ ዕድሜን ዝቅ ከማድረግ ይልቅ፣ ጉዳዩ በግለሰብ ደረጃ እንደየሁኔታው ከጤናና ከሥራ አፈፃፀም አኳያ ቢታይ እንደሚሻል ይታመናል።

ቀደም ሲል የነበረው የጡረታ መውጫ ዕድሜ 60 ዓመት ሲሆን ይህ ዕድሜ ከደረሰ ዳኛውን ከማሰናበት ውጭ አማራጭ አልነበረም። በዚህ እድሜ ላይ የሚገኙ ዳኞች በሥራ ላይ ረዥም ጊዜ በማገልገላቸው ምክንያት ከፍተኛ ልምድ ያካበቱ መሆናቸው ይታወቃል። በተግባር እንደሚታየው ዳኞችን ጨምሮ የሕግ ባለሙያዎች በ60 ዕድሜ ከመንግሥት ተቋማት ከወጡ በኋላ ወደ ጥብቅና እና የማማከር ሥራ ሲሰማሩ እና ከፍተኛ አገልግሎት ሲጠጡ ይታያል። ፍርድ ቤቶቻችንን ከማጠናከርና ተቋማዊ ብቃታቸውን ከፍ ከማድረግ አንፃር እነዚህ የተከማቸ ልምድ ያላቸው ዳኞች ከወጣቶቹ ጋር ተሰባጥረው እንዲሠሩና ዕውቀታቸውን ለተተኪ የሚያስተላልፉበት ዕድል እንዲኖር የጡረታ መውጫ ዕድሜን ከፍ በማደረግና ገቢያቸውን እና ተያያዥነት ያላቸውን ጥቅሞቻቸውን በማሟላት በተቋሙ እንዲቀጥሉ ማድረጉ የዳኝነት ሥርዓቱን ከማጠናከር አንፃር የሚኖረው አስተዋፆ ከፍተኛ ነው።

በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 12(1)(ለ) የተደነገገውን የ60 (ስድሳ) ዓመት የጡረታ መውጫ ዕድሜ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31 ወደ 65 (ስድሣ አምስት) ዓመት ከፍ የተደረገ ከመሆኑ በስተቀር፣ በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 12(1) ስለዳኞች ከሥራ መሰናበት የተደነገጉት በአብዛኛው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 30 አንዳንድ ለውጥ ተደርጎባቸው ተካተዋል። በአዋጅ ቁጥር 684/2002 ሥር ከተገለፁት የሥራ ስንብት ምክንያቶች መካከል በአንቀጽ 12(1)(ሐ) ዳኛው “በሕመም ምክንያት ተግባሩን በተገቢው ሁኔታ ማከናወን አይችልም ተብሎ ሲወሰን” ከሥራ እንደሚሰናበት የተደነነገገው በረቂቅ አዋጁ አልተካተተም። ምክንያቱም ይህን የመሰለው ድንጋጌ ባይኖርም ተግባርን ለማከናወን የማያስችል መታመም ሲያጋጥም በዳኛው በራሱ ጥያቄ ወይም ከሥራ አፈፃፀም ጋር ተያይዞ የሥራ መቋረጥ ሊኖር እንደሚችል ግልጽ ነው።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31(1) መሠረት ለዳኛ የሥራ ስንብት የሚያበቁት ምክንያቶች፣

- በረቂቅ አዋጁ የተመለከተው የጡረታ መውጫ ዕድሜ (ማለትም የ65 ዓመት የጡረታ መውጫ ዕድሜ) ሲደርስ፣ ወይም “ዳኛው 60 ዓመት ሞልቶት በጡረታ መሰናበት ሲፈልግ” ፣ (አንቀጽ 31/1/ሀ)
- የሦስት ወራት ቅደሚያ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በመስጠት፣ ዳኛው ሥራ ለመልቀቅ ጥያቄ ሲያቀርብ፣ (አንቀጽ 31/1/ለ)
- “ጉልህ የሆነ የሥራ የችሎታና ቅልጥፍና ማነስ ሲታይ እና ይህም በጉባዔው ሲረጋገጥና ከዳኝነት ሥራ እንዲሰናበት ሲወሰን፣” (አንቀጽ 31/1/ሐ)
- ዳኛው “የሥነ ምግባር ጥፋት ፈፅሞ ሲገኝ እና ይህም በጉባዔው ሲረጋገጥ እና ከዳኝነት ሥራ እንዲሰናበት ሲወሰን፣ (አንቀጽ 31/1/ሠ)

መሆናቸው ተገልጧል። ከእነዚህ አማራጭ ምክንያቶች (ማለትም፣ ጡረታ፣ ከሥራ መልቀቅ፣ ጉልህ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ፣ እና የሥነ ምግባር ጥፋት) መካከል አንዱ ሲከሰት ዳኛ ከሥራው ይሰናበታል። ከነዚህ መካከል የጡረታ መውጫ ዕድሜ በመርህ ደረጃ 65 ዓመት ቢሆንም፣ በልዩ ሁኔታ 60 ዓመት ዕድሜ ያለው ዳኛ በጡረታ መሰናበት ሲፈልግ ከሥራ ሊሰናበት እንዲችል ተደርጓል።

ዳኛ ከሥራ እንዲሰናበት ከሚያደርጉት አራት ምክንያቶች መካከል በአንቀጽ 31(1)(ለ) መሠረት የሚቀርብ የሥራ መልቀቂያ ጥያቄ ተግባራዊ ይሆን ዘንድ፣ የሥራ ክፍተት እንዳይፈጥር የሁለት ወራት ቅድሚያ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት እንደ ቅድመ-ሁኔታ ተደንግጓል። ስለሆነም በአዋጅ ቁጥር 684/2010፣ አንቀጽ 12(1)(ሀ) ተደንግጎ የነበረውን የሁለት ወራት የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በረቂቅ አዋጁ (አንቀጽ 31/1/ለ) ተመሳሳይ እንዲሆን ተደርጓል።

ከላይ ከቀረቡት ምክንያቶች መካከል በጡረታና ሥራ በመልቀቅ ምክንያት የሚደረገው የሥራ ስንብት (በቅደም ተከተል) ዕድሜንና የዳኛውን ከሥራ የመልቀቅ ፍላጎት መሠረት ያደረጉ ናቸው። ነገር ግን የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31(1)(ሐ) እና 31(1)(መ) መሠረት በጉልህ የሥራ የችሎታና ቅልጥፍና ማነስ ወይም በሥነ ምግባር ጥፋት ዳኛው ከሥራ እንዲሰናበት ሲወስን ውሳኔው ተፈፃሚ የሚሆነው ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ቀርቦ ሲፀድቅ መሆኑ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 31(2) ተደንግጓል። ይህ የተደረገው

የዳኞችን ነፃነት ለማረጋገጥና፣ ያንኑ ያህል ደግሞ ዳኞች ተጠያቂ የሚሆኑበትን ጥንቃቄ የተመላበት ሥርዓት መዘርጋትና ተፈፃሚ ማድረግ እንዲቻል ነው።

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 3(3) ስለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት ወይም ምክትል ፕሬዚደንት የሥራ ስንብት የሚደነግግ ነው። ይህን ንዑስ አንቀጽ በሚመለከት ሁለት አማራጮች ቀርበው ነበር። አንደኛው አማራጭ "በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1)(ሀ)፤ (ሐ) እና (መ) የተመለከቱት ድንጋጌዎች የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንትና ምክትል ፕሬዚዳንትን በተመለለከተም ተፈጻሚ ይሆናሉ" የሚል ነበር። ሁለተኛው አማራጭና በመጨረሻው የአዋጁ ረቂቅ እንዲካተት የተደረገው አንቀጽ 30(3) የሚከተለው ሲሆን፣ በዚህ ሁለተኛ አማራጭ በፕሬዚዳንቱ ወይም በምክትል ፕሬዚዳንቱ ላይ የቀረበ ጉልህ የሆነ የችሎታ ማነስ ወይም ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ክስ የሚታይበት ሥነ-ሥርዓት ከአንቀጽ 30(4) እስከ 30(7) ተገልጧል። "የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚዳንት ወይም ምክትል ፕሬዚዳንት ከሥራ የሚሰናበተው፤

ሀ. በዚህ አዋጅ አንቀጽ 26 እና 30 (1) (ሀ) በተደነገገው መሠረት በጡረታ፤

ለ. ጉልህ በሆነ የችሎታ ማነስ ወይም ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት በመፈጸም ክስ ቀርቦ ጉዳዩ ተጣርቶ ከሥራ እንዲሰናበት ሲወሰንና ይህም ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ቀርቦ በሁለት ሦስተኛ ድምጽ ሲጸድቅ"

እንደሆነ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ አንቀጽ 30(3) ተደንግጓል።የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደነት ወይም ምክትል ፕሬዚደንት ላይ "ጉልህ በሆነ የችሎታ ማነስ ወይም በከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ከሥራ እዲነሳ ጥያቄው ከመንግሥት/ጠቅላይ ሚኒስትሩ የቀረበ ከሆነ" በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 33 መሠረት "በአፈጉባኤው ሰብሳቢነት አንድ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት አባል" ሁለት በዳኝነት ሥራ ቀደምትነት ያላቸው የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኞች እና በምክር ቤቱ የሚሰየም በፌደራል በጠቅላይ ፍርድ ቤት ደረጃ በዳኝነት ለመሾም የሚያበቃ ልምድ ያለው አንድ ታዋቂ የሕግ ባለሙያ በአባልነት ያሉበት ጊዜያዊ ኮሚቴ በማቋቋም ጉዳዩ እንዲጣራ ይደረጋል።"

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 33 እንደተነገገው፣ በአንቀጽ 33(1) መሠረት "የተቋቋመው ኮሚቴ የምርመራ ውጤት ፕሬዚዳንቱ ወይም ምክትል ፕሬዚዳንቱ ከሥራ እንዲሰናበቱ የሚያሳስብ ከሆነ ጉዳዩ በአንቀጽ 33(31) (ለ) መሠረት ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ቀርቦ ድምጽ ይሰጥበታል።" የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 33(3) ክስ ስለቀረበበት የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዚደንት ወይም ምክትል ፕሬዚደነት መብቶች የሚከተለውን ደንግጓል፦

ክስ የቀረበበት ፕሬዚዳንት ወይም ምክትል ፕሬዚዳንት ስለቀረበበት ክስ በዝርዝር የማወቅና በቃል እና በጽሁፍ በአካል በመቅረብ ወይም በመረጠው የሕግ ባለሙያ በመወከል መልስ የመስጠት መብት አለው።

ለ. ክስ የቀረበበት ፕሬዚዳንት ወይም ምክትል ፕሬዚዳንት ክሱ በምርመራ ላይ እያለ በማናቸውም ጊዜ በራሱ ፈቃድ ሥራውን ከለቀቀ የተጀመረው ምርመራ ይ g ረጣል።"

ምዕራፍ አራት
የዳኞች መብት (አንቀጽ 34-37)

በረቂቅ አዋጁ የዳኞችን መብት የሚመለከቱ አዲስ አንቀጾች ተካተዋል። እነዚህም የዳኞችን በማኅበር የመደራጀት መብት፣ ያለመከሰስ መብትን፣ የመናገርና የመፃፍ ነፃነትን፣ እንዲሁም በጥናትና ምርምር መሳተፍን የሚመለከቱ ናቸው። ያንኑ ያህል ደግሞ የፖለቲካ ፓርቲ አባል ባለመሆንና የፖለቲካ ተሳተሮ ባለማድረግ የዳኝነት ገለልተኝነትና ነፃነት እንዲጠበቁ የማድረግ ግዴታ በረቂቅ አዋጁ ተደንግጓል። "ማንኛውም ሰው በመንግሥት ሕግ አውጭ ወይም አስፈጻሚ ውስጥ ወይም በማንኛውም የፖለቲካ ድርጅት በአባልነት በሚያገለግልበት ጊዜ አጣምሮ የዳኝነት ሥራ ሊሠራ" እንደማይችል በአዋጅ ቁጥር 684/2002፣ አንቀጽ 11(2) ተደንግጎ የነበረ ቢሆንም፣ ይህን በሚመከለት የግዴታው አድማስ በረቂቅ አዋጁ ግልጽ ተደርጓል።

ሀ) የመደራጀት መብት (አንቀጽ 34)

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 34(1) የፌዴራል ዳኞች የራሳቸውን ማኅበር ለማቋቋም እንደሚችሉ የሚገልፅ ሲሆን፣ የማኅበሩም ዓላማ፣ የዳኝነት ሥርዓቱን ማጎልበት፣ የማኅበሩን አባላት ሙያዊ ሥነምግባር ማስከበርና ተጠያቂነትን ማረጋገጥ እንደሆነ ይኸው ንዑስ አንቀጽ ይደነግጋል። በአንቀጽ 34(2) እንደተገለፀው፣ ማኅበሩ ሕጋዊ ሰውነት የሚያገኘው የመተዳደሪያ ደንቡን ለዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው አቅርቦ ሲያስፀድቅ ነው። የማኅበሩ "ዝርዝር ተግባራት፣ አደረጃጀት፣ ኃላፊነትና ተጠያቂነት" የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በሚያወጣቸው

መመሪያዎችና በማኅበሩ መተዳደሪያ ደንብ መሠረት እንደሚወሰኑም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 34(3) ተደንግጓል። የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ማኅበሩን በገንዘብ መደገፍ እንዳለበት በአንቀጽ 34(4) የተደነገገው የማኅበሩ ዓላማና ውጤታማነት ለዳኝነት ሥርዓቱና ለሕግ የበላይነት ከፍተኛ አስፈላጊነት ያላቸው በመሆኑ ነው።

ስለረቂቅ አዋጁ በተደረጉ የምክክርና ውይይት መድረኮች የዳኞች ማኅበር እንደማናቸውም ማኅበር በሲቪል ማኅበረሰብ ድርጅቶች ኤጀንሲ ሊመዘገብ እንደሚገባና መተዳደሪያ ደንቡንም ማቅረብ ያለበት ለኤጀንሲው እንጂ ለዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ መሆን እንደሌለበት አስተያየቶች ቀርበዋል። ይሁን እንጂ የዳኞች ማኅበር የራሱ ልዩ ባህርያት ያሉትና ዓላማውም የዳኝነት ሥርዓቱን ማጎልበት፣ እንዲሁም የአባላቱን ሙያዊ ብቃት፣ ትጋት ሥነምግባርና ተጠያቂነት ማረጋገጥ በመሆኑ እንደማናቸውም ሌላ ማኅበር የሚታይ አይደለም። ስለሆነም የማኅበሩን መተዳደሪያ ደንብ በማፅደቅ፣ የማኅበሩን ተግባራት የሚመለከቱ መመሪያዎች በማውጣት፣ እንዲሁም በክትትል ረገድ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው ሥልጣን ሊኖረው እንደሚገባ ታምኖበታል። በገንዘብ አሰባሰብም ረገድ የዳኞች ማኅበር ከተለያዩ ምንጮች ገንዘብ ማሰባሰብ እንዲችል ቢደረግ በዳኝነት ነፃነትና ገለልተኛነት ላይ ተጽዕኖ ሊፈጠር ስለሚችል ማኅበሩን በገንዘብ የሚደግፈው ጉባዔው እንዲሆን ተደርጓል።

ለ) ያለመከሰስ መብት (አንቀጽ **35)**

በአንቀጽ 35(1) እንደተደነገገው፣ "የፌዴራል ዳኞች በሰጡት ውሳኔ ምክንያት በፍርድ ቤት ክስ ሊቀርብባቸው አይቸልም።" የዳኝነት ስህተት የሚታረመው በይግባኝ እንጂ ዳኛን ፍርድ ቤት በመክሰስና ተጠያቂ በማድረግ አይደለም። ለምሳሌ በአንድ ጉዳይ፣ ከሥር ፍርድ ቤት አንስቶ እስከ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የዳኝነት ስህተት ሊከሰት የሚችልበት ሁኔታ ቢፈጠር እንኳ ችግሩ ተቋማዊ መፍትሔ የሚሻና ከግለሰብ ዳኞች ባሻገር የችግሩን ምንጭ መፈተሽ የሚጠይቅ ነው።

በአንቀጽ 35(2) የተመለከተው የዳኞች ያለመከሰስ መብት "ማናቸውም የፌዴራል ዳኛ እጅ ከፍንጅ ካልተያዘ ወይም በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ያለመከሰስ መብቱ ካልተነሳ በስተቀር ሊያዝና ሊታሠር" እንደማይችል የሚደነግግ ነው። ይህ የዳኞች ያለመከሰስ መብት ለሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት አባላትም የተሰጠ ሲሆን፣ የዳኞችን ነፃነትም ለማስጠበቅ አስፈላጊና የተለመደ አሠራር በመሆኑ በረቂቅ አዋጁ እንዲካተት ተደርጓል።

ሐ) <u>የመናገር እና የመፃፍ ነፃነት </u>(አንቀጽ **36)**

በአንቀጽ 36 እንደተደነገገው፣ "የዳኝነት ነፃነትና ገለልተኝት መርሆችን የሚቃረን እስካልሆነ ድረስ ዳኞች በሕገ መንግሥቱ እና ሌሎች የሕግ ድንጋጌዎች በተረጋገጠው መሠረት የመናገር፣ የመፃፍ፣ ማኅበራዊና ኃይማኖታዊ ተሳትፎ የማድረግ" መብት አላቸው። ይህ መብት በኢፌዲሪ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 29 መሠረት የሁሉም ዜጎች መብት ነው። ይሁን እንጂ ከዳኝነት ልዩ ባህርይ አኳያ፣ ዳኞች (ማኅበራዊ ሚዲያን ጨምሮ) በጽሁፍ ወይም በቃል የሚገልፁት ጉዳይ አከራካሪ ሊሆን ይችላል። ስለሆነም ስለዳኞች ሐሳብን የመግለጽ መብት በመርህ ደረጃ በአንቀጽ 36 ተደንግጓል። በዚህ አንቀጽ ውስጥ "የዳኝነት ነፃነትና ገለልተኝት መርሆችን የሚቃረን እስካልሆነ ድረስ" የሚለው ሐረግ ሐሳብን በነፃ የመግለጽ መብታቸውን ዳኞች በሚጠቀሙበት ጊዜ ሊያደርጉ የሚገባቸውን ጥንቃቄ የሚያመለክት ነው።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 37 መሠረት የፖለቲካ ፓርቲ አባልነትና የፖለቲካ ተሳትፎ ለዳኞች የማይፈቀድ መሆኑ በዚህ ረገድ እንደምሳሌ የሚጠቀስ ነው። በጉባዔው እንደሚወጣ የሚጠበቀው የፌዴራል የዳኝነት ሥነምግባርና የዲሲፕሊን ሥነሥርዓት ደንብ ዳኞች በአደባባይ ሐሳባቸውን የመግለጽና የመደራጀት መብታቸውን ከዳኝነት ሥራቸው ጋር በተጣጣመ መልኩ፣ እንዲሁም የዳኝነት ነፃነታቸውንና ሚዛናዊነታቸውን በማይነካ (ወይም የሚነካ በማይመስል) ሁኔታ በመጠቀም የዳኝነት ሥርዓቱን ገለልተኝነት እንዴት ማስጠበቅ እንዳለባቸው በዝርዝር የሚደነገግ ይሆናል።

ሠ) የፖለቲካ ፓርቲ አባል ስላለመሆንና የፖለቲካ ተሳትፎ (አንቀጽ **37)**

የዳኞች የመናገር፣ የመፃፍ እንዲሁም ማኅበራዊና ኃይማኖታዊ ተሳትፎ የማድረግ መብቶች በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 36 የተረጋገጡ ቢሆንም፣ ይኸው አንቀጽ የመብቱ አፈፃፀም የዳኝነት ነፃነትና ገለልተኝት መርሆችን መቃረን እንደሌለበት ይደነግጋል። በዚህ ረገድ አንቀጽ 37(1) "በየትኛውም ደረጃ ባለ ፍርድ ቤት የተሾመ ዳኛ የማናቸውም የፖለቲካ ድርጅት አባል መሆን፣ ወይም የፖለቲካ እንቅስቃሴ አራማጅ ወይም ደጋፊ ወይም በፖለቲካ ስብሰባዎች ላይ ተሳታፊ ሊሆን" እንደማይችል ይገልፃል። ይህ ማለት ግን፣ ዳኞች የመምረጥ መብታቸውን መጠቀም አይችሉም ማለት አይደለም። ስለሆነም በአንቀጽ 37(1) "የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ዳኞች ነፃነታቸውንና ገለልተኝነታቸውን ሳይቃረን የመምረጥ መብት" ያላቸው መሆኑ በአንቀጽ 37(2) ተደንግጓል።

በአንቀጽ 37(1) መሠረት ዳኞች የፖለቲካ ፓርቲ አባል እንዳይሆኑና በዚሁ ንዑስ አንቀጽ የተገለፀውን የፖለቲካ ተሳትፎ እንዳያደርጉ የተደረገው ክልከላ ፖለቲካዊ ተሳትፎ የማድረግን የዜግነት መብት የሚፃረር አይደለም። ምክንያቱም፣ በነፃነትና በገለልተኝነት ያለአድልዎ ዳኝነት ለመስጠት ቃል መሀላ የፈፀሙ ዳኞች ከፖለቲካ ፓርቲ ወገንተኛነት ራሳቸውን ማንፃት አለባቸው። ከዚህ በተቃራኒ፣ በግል ወይም የፖለቲካ ፓርቲን በመወከል የምርጫ ተወዳዳሪ ለመሆን የፈለገ ዳኛ የዳኝነት ሥራውን በመልቀቅ ለተመራጭነት የመወዳደር መብቱ የተከበረ ነው። ነገር ግን "ምርጫው ከሚካሄድበት ቀን አንድ ዓመት ቀድሞ የዳኝነት ሥራውን መልቀቅ" እንዳለበት የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 35(3) ይደነግጋል።

ምዕራፍ አምስት

የዳኝነት ነፃነት፣ ግልጽነት፣ ገለልተኝነትና፣ ተጠያቂነት (አንቀጽ 38-40)

ሀ) የዳኝነት ሥራን በነፃነት፣ በግልጽነትና በገለልተኝነት ስለማከናወን (አንቀጽ 38)

የፍርድ ቤቶች ነፃነት፣ ግልጽነትና ገለልተኝነት ተያያዥነት አላቸው። በአንቀጽ 38፣ ንዑስ አንቀጽ 1 እንደተነገገው፣ "በፍርድ ቤት የሚሰጡ ማናቸውም ውሳኔዎች እና ትዕዛዞች ከማንኛውም የውስጥም ሆነ የውጭ ተጽዕኖ ነፃ ሆነው በሕግና በፍሬ ነገር ላይ ብቻ የተመሠረቱ ይሆናሉ።" ስለ ውስጥና የውጭ ተጽዕኖ ትርጉም ቀደም ሲል ስለ ረቂቅ አዋጁ መግቢያ በተሰጠው ማብራሪያ እንደተገለፀው፣ በፍርድ ቤቶች ፕሬዚደንቶችና ምክትል ፕሬዚደንቶች እንዲሁም በማናቸውም የሥራ ባልደረባ አማካይነት በዳኛ ላይ የሚደረግ ተጽዕኖ ውስጣዊ ተጽዕኖ ነው። ሁለተኛው ዓይነት ተጽዕኖ፣ ማለትም ውጫዊ ተጽዕኖ ደግሞ ማንኛውንም የፖለቲካ፣ የማኅበራዊ እንዲሁም ኢኮኖሚያዊ ተጽዕኖ የሚመለከት ነው። ስለሆነም ከሁለቱም ዓይነት ተጽዕኖዎች ዳኞች ነፃ ሊሆኑ እንደሚገባ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 38(1) ተደንግጓል።

በአንቀጽ 38 ንዑስ አንቀጽ 2 እና 3 የተደነገገው የዳኝነትን ግልጽነት ይመለከታል። የዳኝነት ሥራ ተግባራት ለሕዝብ ግልጽ መሆን ያለባቸው ስለመሆኑ የተገለፀውን ተግባራዊ ለማድረግ፡-

- በሕግ በተለይ ካልተወሰነ በቀር የዳኝነት ተግባር በግልጽ ችሎት እንዲካሄድ፣ (አንቀጽ 38/2)
- የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በሚያወጣው መመሪያ መሠረት፣ "በችሎት የሚደረጉ የዳኝነት ክንውኖች ለሕዝብና ለመገናኛ ብዙሀን ክፍት" እንዲሆኑ (አንቀጽ 38/3)

በረቂቅ አዋጁ ተደንግጓል።

ውጤታማ ዳኝነት ሕግንና ፍሬ ነገርን ብቻ መሠረት በማድረግ፣ ያለ አድልኦ ውሳኔ የሚሰጥበት ሥርዓት እንደመሆኑ፣ ፍርድ ቤቶች ተከራካሪ ወገኖችን አለአድልኦ በእኩልነት የማስተናገድ፣ እንዲሁም "በተለይ በወንጀል ተከሰው በጥበቃ ሥር ሆነው ጉዳያቸው በመታየት ላይ ያሉ ሰዎችን አያያዝ ሁኔታ የመከታተል ኃላፊነት" እንዳለባቸው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 38(4) ተደንግጓል። ይህም ፍርድ ቤቶች ለዜጎች ደህንነት ሊሰጡ የሚገባውን ትኩረት የሚያስገነዝብ ነው። መጀመሪያውኑ በወንጀል የተከሰሱ ሰዎች በጥበቃ ሥር ሆነው ጉዳያቸውን እንዲከታተሉ የሚደረገው በፍርድ ቤት ትዕዛዝ በመሆኑ ፍርድ ቤት የእነዚህን ሰዎች ደህንነት መከታተል መቻል ለደህንነታቸው አንድ ዋስትና ነው።

ለ) የዳኞች ኃላፊነትና ተጠያቂነት (አንቀጽ 39)

የፌዴራል ዳኝነቱ ሥርዓት ግቦች (ማለትም፣ የሕግ የበላይነት እንዲሁም ኅብረተሰቡ በዳኝነት ሥርዓቱ ላይ ያለው እርካታና አመኔታ) ሊረጋገጡ የሚችሉት ዳኞች ነፃነታቸውን በግልጽነት፣ ገለልተኝነትና ተጠያቂነት ከተጠቀሙ ብቻ ነው። ስለሆነም፣ ፍርድ ቤቶችን በተቋም ደረጃ ታሳቢ ባደረገው አንቀጽ 39 የተገለፁት ድንጋጌዎች ከዳኞች ኃላፊነት አንፃር በአንቀጽ 38 ተደንግገዋል። በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 38 የተደነገጉትን የፍርድ ቤቶች ነፃነት፣ ግልጽነትና ገለልተኝነት ዳኞች ተግባራዊ የማድረግ ግዴታ ያለባቸው መሆኑ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 38(1) ተደንግጓል። ይህ ድንጋጌ "ማንኛውም የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ በያዘው ጉዳይ ላይ ግልጽ፣ ነፃና ገለልተኛ ሆኖ የመሥራት ግዴታ" እንዳለበት ይገልፃል።

በአንቀጽ 39(1) ስለዳኞች ግልጽነት፣ ነፃነትና ገለልተኝነት የተደነገገውን እውን ማድረግ ይቻል ዘንድ ስለግልፅ ችሎት (በአንቀጽ 39/2)፣ ስለተጠያቂነት (በአንቀጽ 39/3)፣ እንዲሁም ዳኞች ከሕግ አውጭውና አስፈፃሚው አካላት ሊኖራቸው ስለሚገባው ነፃነትና ገለልተኝነት (በአንቀጽ 39/4) መግለፅ አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል። ግልጽነትን በሚመለከት፣ "በተለየ ሁኔታ በሕግ ካልተወሰነ በስተቀር፣ ማንኛውም የፌዴራል ዳኛ የዳኝነት ጉዳዮችን በግልጽ ችሎት የማየት ግዴታ" ያለበት መሆኑ በአንቀጽ 39(2) ተገልጧል።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 39(3) መሠረት ማንኛውም የፌዴራል ዳኛ በሥራው ሂደት የሚጠበቅበትን የሥራ አፈፃፀም በሚመለከት "ጥፋት የፈፀመ እንደሆነ ወይም በሕግ አግባብ መፈፀም ያለበትን ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት ሳይፈፅም የቀረ እንደሆነ በዳኝነት ሥነምግባር ጥሰት" ወይም በጉልህ የሥራ ችሎታና ቅልጥፍና ማነስ ተጠያቂ ይሆናል።

የዳኝነትን ነፃነትና ገለልተኝነት በሚያረጋግጠው አንቀጽ 39(4) መሠረት "ማንኛውም የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ በዳኝነት ሥራው ላይ እያለ በሕግ አውጭው ወይም አስፈፃሚው አካል ሥራ በጊዜያዊነትም ሆነ በቋሚነት ተመድቦ ሊሠራ አይችልም።" ይህን ማድረግ ያስፈለገው የዳኝነት ሥራ ነፃና ገለልተኛ መሆን ስለሚገባው ነው። በሕግ አውጭው አካል በጊዜያዊነት ወይም በቋሚነት ተመድቦ የሚሠራ ሰው በዳኝነት ሥራ የሚመደብ ከሆነ የሕግ ማውጣትና የሕግ መተርጎም ሥራዎች ተደራራቢ ስለሚሆኑ በዳኝነት ነፃነትና ገለልተኝነት ላይ ተጽዕኖ ይፈጠራል። በተመሳሳይ ሁኔታም፣ ሕግን የሚተረጉም ዳኛ በአስፈፃሚ አካል ሥራ በጊዜያዊነት ወይም በቋሚነት ተመድቦ የሚሠራ ከሆነ አንድ ሰው የተረጎመውን ሕግ ራሱ የሚያስፈጽምበት ሁኔታ ይፈጠራል። ሕግ አስፈፃሚ አካል ክስ ከቀረበበት፣ በፍርድ ቤት ውሳኔዎችና ትዕዛዞች አፈፃፀም ሂደት ሕጋዊ ግዴታውን ካልፈፀመ፣ ወይም በሌላ ተመሳሳይ ሁኔታ ምክንያት ጉዳዩ የሚመለከተው ባለሥልጣን ወይም የአስፈፃሚው አካል ሠራተኛ ፍርድ ቤት በአስረጅነት፣ በተከሳሽነት፣ ወዘተ ... ሊቀርቡ ስለሚችሉ ማንኛውም ዳኛ በአስፈፃሚው አካል በጊዜያዊነትም ሆነ በቋሚነት ተመድቦ እንዳይሠራ ተደርጓል። ከሥልጣን መለያየት መርህ () አንጻር ሲያይም የዳኝነት አካሉ አባላት (ዳኞ) በአስፈጻሚው አካል ወይም ሕግ አውጭው አካል ሥራ ውስጥ ገብተው ከዳኝነት ሥራቸው ጋር ደርበው የሚሰሩበት አካሄድ ሊፈቀድ የሚገባው አይደለም።

ሐ) በሥነምግባር ጥሰት ክስ ስለማቅረብ (አንቀጽ 40)

የዳኝነት ሥራ መሠረት የሚያደርገው ሕግንና ፍሬ ነገርን ብቻ ሲሆን፣ ይህን የሚያዛባ ወይም ያዛባ የዲሲፕሊን ጥሰት ሲከሰት ክስ ስለማቅረብ ረቂቅ አዋጁ ደንግጓል። "ማንኛውም ሰው የዲስፕሊን ጥፋት ፈጽሟል በሚለው የፌዴራል ዳኛ ላይ ለጉባዔው አቤቱታ ማቅረብ" እንደሚችል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 13(1) የተገለፀ ሲሆን፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40(1) መሠረት የዳኛ ሥነምግባር ጥሰትን በሚመለከት ክስ ማቅረብ የሚቻልበትን ሁኔታ ይበልጥ ግልጽ ማድረግ እንዲቻል በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 13(1) የተደነገገው ተሻሽሏል። ስለሆነም በአንቀጽ 40(1) እንደተደነገገው "በዳኝነት ሥራ አካሄድ ላይ ግልጽ የሆነ የዳኝነት ሥነምግባር ጥሰት ተፈጽሟል ብሎ ያመነ ማንኛውም ሰው ወይም ስለመፈፀሙ ማስረጃ ያለው ለዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ አቤቱታ፣ ወይም ጥቆማ ማቅረብ ይችላል።" በዚህ ድንጋጌ ውስጥ "ያመነ" የሚለው ቃል በማስረጃ ያልተደገፈ ተራ ግምት ሳይሆን በማስረጃ የተደገፈና በመደበኛ የአስተውሎት ደረጃ ሊታመንበት የሚችል ሊሆን ይገባል።

በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 13(2) ጉባዔው እንዳስፈላጊነቱ አቤቱታ የቀረበበትን ጉዳይ ለማጣራት ኮሚቴ ሊያቋቁም ስለመቻሉ እንዲሁም የኮሚቴው አወቃቀርና አሠራር በመመሪያ እንደሚወሰን ተደንግጎ የነበረው በረቂቅ አዋጁ ቀሪ እንዲሆን ተደርጓል። ምክንያቱም በአንቀጽ 14(2)(ሐ) መሠረት በጉባዔው ሥር የዳኞች የሥነምግባርና የዲሲፕሊን ኮሚቴ ተቋቁሟል። ቀላል የዲሲፕሊን ጉዳዮችን የሚያዩ ንዑስ ኮሚቴዎችም በሁሉም ፍርድ ቤቶች ደረጃ ሊቋቋሙ እንደሚችሉ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 14(3) የተደነገገ ከመሆኑም በላይ ዝርዝሩ በሥነምግባር ደንቡ እንደሚገለጽ ተመልክ~ል።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40፣ ንዑስ አንቀጽ 2፣ 3 እና 4 የተደነገጉት አዲስ አንቀጾች ናቸው። እነርሱም፡-

- በዳኛ ላይ የቀረበ የዲሲፕሊን ክስ "በፍጥነት መታየትና መወሰን ያለበት ሆኖ፣ ዳኛው የሚቀርብበትን ክስ የማወቅና የመከላከል መብት" ያለው መሆኑን፣ (አንቀጽ 40/2)
- "በዳኛ ላይ የዳኝነት ሥነ-ምግባር ጥሰት አቤቱታ ያቀረበ ሰው በጉዳዩ ላይ የተሰጠውን ውሳኔ የማወቅ መብት" ያለው መሆኑን፣ (አንቀጽ 40/3)
- በቀረበው የሥነምግባር ጥሰት ክስ መሠረት በዳኛ ላይ የሚወሰድ የዲሲፕሊን ርምጃ በሕገ መንግሥቱ፣ በዳኝነት አስተዳደር አዋጅና በሥነምግባር ደንቡ መሠረት ብቻ እንደሚሆን (አንቀጽ 40/4)

የሚገልፁ ናቸው።

ከላይ በምዕራፍ አንድ፣ ክፍል ሁለት እንደተገለፀው፣ በዳኞች ላይ በቀረቡ የዲሲፕሊን ክሶች ላይ ጉባዔው የሚሰጠው ውሳኔ እንደሚዘገይ ከምክክር መድረክ ተሳታፊዎች አስተያየቶች ቀርበዋል። ስለሆነም፣ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40(2) በፍጥነት አቤቱታዎችን ስለመመልከትና ስለመወሰን የተደነገገውን ተግባራዊ በማድረግ በዚህ ረገድ ስለ ውሳኔዎች መዘግየት የቀረቡ ቅሬታዎች ተገቢውን ምላሽ ያገኙ ዘንድ፣ የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ በሚያወጣው ደንብ መሠረት በዳኞች ላይ ለቀረበ የዲሲፒሊን ክስ ውሳኔ የሚሰጥበት የጊዜ ገደብ እንዲሁም በዳኞች የዲሲፕሊን ጥሰት ክስ ላይ የይርጋ ጊዜ ይወሰናል።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40(2) መሠረት አቤቱታ የቀረበበት ዳኛ ስለክሱ ለማወቅና ለመከላከል ያለው መብት፣ እንዲሁም በአንቀጽ 40(3) መሠረት በጉዳዩ ላይ የተሰጠውን ውሳኔ ለማወቅ አቤቱታ አቅራቢው ያለው መብት ግልጽነትን የሚያጠናክሩ ናቸው። ከዚህም በተጨማሪ፣ የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 40(4) የዲሲፕሊን ጥሰት ክስ የቀረበባቸውን ዳኞች የሚመለከቱ ውሳኔዎች ሕግን ብቻ መሠረት እንዲያደርጉ የተደነገገው፣ የውሳኔ አሰጣጡ ሂደት ሕጋዊና ጥንቃቄ የተመላበት እንዲሆንና ዳኞች አግባብነት በሌላቸው የዲሲፕሊን ክሶች ጉዳት እንዳይደርስባቸው ለማድረግ ነው።

ምዕራፍ ሰባት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች (አንቀጽ 42-47)

ሀ) ቃለ መሀላ (አንቀጽ 44)

ማንኛውም የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ዳኛ ቃለ መሀላ እንደሚፈፅም በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 42 ተደንግጓል። በአዋጅ ቁጥር 24/1988 አንቀጽ 11 እንዲሁም በአዋጅ ቁጥር 684/2010 አንቀጽ 15 ዳኞች ሥራቸውን ከመጀመራቸው በፊት የሚከተለውን ቃለ መሀላ እንደሚፈፅሙ ተገልጧል፡-

«እኔ ____________የፌደራል________ፍርድ ቤት ዳኛ ሆኘ ስሾም አንዱን ከሌላዉ ሳላበላልጥ፣ ከማንኛዉም ወገንተኝነት ነጻ ሆኘ የኢፌድሪን ህገ መንግስት እና የኢትዮጵያ ህጎችን መሰረት በማድረግ ፍትህን ለማስፈን እና የህግ የበላይነትን ላማስከበር በፍጹም ነጻነት፣ገለልተኝነት እና ከፍተኛ ትጋት ሀገሬን እና ህዝቡን ለማገልገል ቃል እገባለሁ።»

የእነዚህ ቃላት አጠቃቀም በአሁኑ ጊዜ የተለመደና ወደ መደበኛ ተግባርነት (standard practice) የተሸጋገረ በመሆኑ፣ ማንኛውም የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኛ ቃለ መሀላ መፈፀም እንዳለበት ከመደንገግ ባሻገር ቃላቱን በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 44 ማካተት አስፈላጊ አልሆነም።

ለ) ደንብና መመሪያ የማውጣት ሥልጣን (አንቀጽ 45)

በአዋጅ ቁጥር 684/2010 አንቀጽ 14 መሠረት የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዋጁን "ለማስፈፀም ደንብ ወይም መመሪያዎችን ሊያወጣ" እንደሚችል ተገልጧል። የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 45 ይህን በማሻሻል ደንብ የማውጣትን ሥልጣን ለዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ፣ መመሪያ የማውጣትን ሥልጣን ደግሞ ለጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰጥቷል። በአንቀጽ 45(1) መሠረት የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅን "በሥራ ላይ ለማዋል የሚያስችሉ ደንቦችን ያወጣል"። በአንቀጽ 45(2) የተገለፀው የጠቅላይ ፍርድ ቤት መመሪያ የማውጣት ሥልጣን ደግሞ፣ "የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ይህን አዋጅ እና ደንቦችን ለማስፈፀም መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል" የሚል ነው። ይህም የሚያሳየው የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ ደንቦችን የማውጣት ተግባር አስገዳጅ መሆኑንና፣ በሌላ በኩል ደግሞ እንዳስፈላጊነቱ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የዳኝነት አስተዳደር አዋጁንና የዳኝነት አስተዳደር ጉባዔ የሚያወጣውን ደንብ ለማስፈፀም መመሪያ ሊያወጣ እንደሚችል ነው።

ሐ) ኦዲት (አንቀጽ 42)

የረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 42 "የጉባኤዉ የሒሳብ አያያዝና የበጀት አጠቃቀም በፌዴራል ዋና ኦዲተር በየዓመቱ" እንደሚመረመር ይገልፃል። ይህም የተጠያቂነት ገጽታዎች መካከል አንዱ ነው። የረቂቅ አዋጁ ዓላማ የዳኝነት ሥርዓቱ በበጀት ዝግጅት፣ አወሳሰንና አስተዳደር ረገድ ተገቢው የሥልጣን አድማስ እንዲኖረው ማድረግ ብቻ ሳይሆን፣ ይህን ሥልጣን በአግባቡ ተግባራዊ የማድረግም ግዴታ ሊደነገግ ስለሚገባ የኦዲት ምርመራን የሚመለከት ይህ አዲስ ድንጋጌ በረቂቅ አዋጁ እንዲካተት ተደርጓል። የዳኞች አስተዳደር የሒሳብ ምርመራ የሚከናወነው በሥራ አስፈፃሚው ሳይሆን ተጠሪነቱ ለፓርላማው በሆነው የጠቅላይ ኦዲተር መሥሪያ ቤት እንዲሆን መደረጉ የጉባኤዉ በበጀትና በጀት አስተዳደር ያለዉን ነፃነትና በዚህ ረገድ ያለበትን ተጠያቂት በሚዛናዊነት ለመጠበቅ ያስችላል።

መ) የተሻሩ ሕጎች፣ የመሸጋገሪያ ድንጋጌና አዋጁ የሚፀናበት ጊዜ (አንቀጽ 46-47)

የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 684/2002 የተሻረ መሆኑንና የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጁን የሚቃረን ማንኛውም ሌላ ሕግ፣ ደንብ ወይም ልማዳዊ አሠራር በአዋጁ በተመለከቱ ጉዳዮች ተፈፃሚነት እንደማይኖራቸው በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 46 ተደንግጓል። አንቀጽ 47 ሁለት የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎችን የያዘ ነው። የመጀመሪያው መሸጋገሪያ ድንጋጌ፣ ማለትም አንቀጽ 47(1)፣ የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅ ከመፅደቁ በፊት ተጀምረው የነበሩ በዳኞች ላይ የቀረቡ የዲሲፕሊን ክሶች በአዋጁ መሠረት በሚቋቋመው ጉባዔ ታይተው የሚወሰኑ መሆናቸውን ይገልፃል።

ሁለተኛው የመሸጋገሪያ ድንጋጌ (አንቀጽ 47/2) "የአስተዳደር ሠራተኞች መተዳደሪያ ደንብ እስከሚወጣ ድረስ የሠራተኞች ቅጥር፣ ምደባ፣ ዝውውር፣ ዕድገትና አስተዳደር [የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅን] መርሆዎች ሳይቃረን ቀድሞ ሲሠራበት በነበረው ሕግ መሠረት" የሚቀጥል መሆኑን የሚገልፅ ነው። የአንቀጽ 47(2) ዓላማ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሠራተኞች ጉዳይ የሚመራበት ደንብ በአንቀጽ 8(14) መሠረት በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ተዘጋጅቶ በዳኝነት አስተዳደር ጉባዔው እንዲፀድቅ ድረስ ክፍተት እንዳይፈጠር ለማድረግ ነው።

የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅ በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ከፀደቀበት ዕለት ጀምሮ የጸና እንደሚሆን በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 48 ተገልጧል። የአንድ አዋጅ ተፈፃሚነት ዕለት የሚጀመረው በነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ዕለት ጀምሮ እንዲሆን በዚያው አዋጅ ካልተደነገገ ወይም ሌላ ድንጋጌ ከሌለ በስተቀር፣ አዋጁ ተፈፃሚ የሚሆነው በሕግ አውጭው ከፀደቀበት ዕለት አንስቶ እንጂ በነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ እስኪሰራጭ ድረስ ተፈፃሚነቱ እንዲዘገይ አይደረግም። ያም ሆኖ ግን፣ የሕጉ ቅጂ ትክክለኝነት (authenticity) ችግር እንዳይፈጠር የፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር አዋጅ ከፀደቀበት ዕለት ሳይዘገይና የሚታተመውን ነጋሪት ጋዜጣ ቅጂ ሳይጠብቅ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ለማተሚያ ቤት የላከውን የአዋጅ ፒዲኤፍ ቅጂ በድረ-ገፁ ላይ ተደራሽ እንደሚያደርገው ይጠበቃል።