የፌደራል ዳኞች የሥነ-ምግባርና የዲስፐሊን ክስ ሥነ-ሥርዓት ደንብ

ደንብ ቁጥር - 1/2013

የፌዴራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዲስ

አበባ

ጥቅምት/2013

የአርዕስት ማውጫ ዝርዝር

ማዉጫ ገጽ

መግቢያ...1

ምዕራፍ 1፡ ጠቅላላ ድንጋጌዎች.....................................2

አንቀጽ 1: የደንቡ መጽደቅ.....................................2

አንቀጽ 2: ርዕስ.....................................2

አንቀጽ 3: ትርጓሜ.....................................2

አንቀጽ 4: የተፈጻሚነት ወሰን.....................................5

አንቀጽ 5: የጾታ አገላለጽ.....................................5

ምዕራፍ 2: የሥነ ምግባር መርሆዎችና የዳኞች ተነጻጻሪ ግዴታዎች.....................................5

አንቀጽ 6: ነጻነት.....................................5

አንቀጽ 7: ገለልተኝነት.....................................6

አንቀጽ 8: ሐቀኝነት.....................................9

አንቀጽ 9: ምስጢርን መጠበቅ.....................................11

አንቀጽ 10: ትጋት.....................................11

አንቀጽ 11: የችሎት አመራር ስነ -ስርዓት.....................................15

አንቀጽ 12: ሃሳብን በአደባባይ ስለመግለጽና ስለመደራጀት መብት.....................................16

አንቀጽ 13: በዳኞች የሚሰሩ ሌሎች ሥራዎች.....................................17

አንቀጽ 14፡ ደንቡ የሚተረጎምበት መርህ.....................................18

ምዕራፍ 3፡ ለዳኝነት ሥራ የችሎታ ማነስ፣ ውጤታማ አለመሆንና የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት.....................................18

አንቀጽ 15: የብቃት ማነስ እና ውጤታማ አለመሆን.....................................18

አንቀጽ 16: ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት.....................................19

አንቀጽ 17: ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት.....................................20

ምዕራፍ 4፡ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክርክሮች የተከሳሽ ዳኞች መብት.....................................20

አንቀጽ 18: የቀረበውን ክስ የማወቅ መብት.....................................20

አንቀጽ 19፡ እንደ ጥፋተኛ ያለመገመት/ያለመቆጠር መብት.....................................20

አንቀጽ 20፡ የመሰማት መብት.....................................21

አንቀጽ 21፡ውክልና መብት.....................................21

አንቀጽ 22፡ የይግባኝ መብት.....................................21

አንቀጽ 23 ፡ የቅጣት ውሳኔዎች ወጥነትና ተመጣጣኝነት መብት.....................................22

አንቀጽ 24 ፡ መብትና ክብርን መመለስና መሰየም.....................................23

ምዕራፍ 5፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ጉዳዮች የሚታዩበት ሥነ ሥርዓት....24

አንቀጽ 25፡በዳኝነት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ላይ ስለሚቀርብ አቤቱታ....24

አንቀጽ 26፡ የሥነ ምግባር ኮሚቴዎችና የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት....26

አንቀጽ 27፡ አቤቱታዎችን ማጣራትና መመርመር።....28

አንቀጽ 28፡ የክስ አቤቱታ ለማቅረብ የተወሰነ ይርጋ ጊዜ....29

አንቀጽ 29፡ በቀረቡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክሶች ላይ ውሳኔ የሚሰጥበት የጊዜ ገደብ....30

አንቀጽ 30፡ ክስ የቀረበበትን ዳኛ ከስራ ስለማገድ....30

አንቀጽ 31፡ ለዳኛው ስለሚሰጥ ማስታወቂያ፡....31

አንቀጽ 32፡ በዳኛው የሚቀርብ የጽሑፍ መልስ....31

አንቀጽ 33፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ሙሉ ክርክር ሂደት፡....32

አንቀጽ 34፡ የሥነ ምግባር ጉዳይ ውሳኔ....32

አንቀጽ 35፡ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ጉዳዮች ላይ ስለሚሰጡ የቅጣት ውሳኔዎች....34

አንቀጽ 36፡ የክሱን ሁኔታ ለአቤቱታ አቅራቢው ስለማስታወቅ....37

አንቀጽ 37፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ እና ክርክር ምሥጢራዊነት....38

ምዕራፍ 6 ፡ ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች....39

አንቀጽ 38፡ ዓመታዊ ሪፖርት....39

አንቀጽ 39፡ የቀድሞው ደንብ የተሻረ ስለመሆኑ....39

አንቀጽ 40፡በመታየት ላይ ባሉ ጉዳዮች ወደ ኋላ ተመልሶ ስለመሥራት....39

አንቀጽ 41፡ የመሸጋገሪያ ድንጋጌ....40

አንቀጽ 42፡ ተፈጻሚነት የሌላቸው ሕጎች፣ መመሪያዎች፣ አሠራሮችና ልማዶች....40

አንቀጽ 43፡ የቅጣት አወሳሰን....40

አንቀጽ 44፡ ደንቡን ስለማሻሻል....40

አንቀጽ 45፡ መመሪያ ስለማውጣት....40

አንቀጽ 46፡ ደንቡ የሚጸናበት ጊዜ....40

አባሪ ሀ....42

መግቢያ

ይህ የፌደራል ዳኞች የሥነ-ምግባርና የዲስፕሊን ክስ ሥነ-ሥርዓት ደንብ (“ደንብ”) መውጣቱ የዳኝነት ተቋሙ እየተጠናከረ ስለመምጣቱ ዓይነተኛ መገለጫ ከመሆኑም በላይ የኢትዮጵያ ሕገ መንግሥት አገሪቱ የሕግ የበላይነት የተከበረባት፣ ፍርድ ቤቶች ከማንኛውም ጣልቃ ገብነት ነጻ ሆነው በነጻነት ኃላፊነታቸውን የሚወጡባትና ውሳኔያቸውም ከአድሎአዊነት የጸዳ፣ ገለልተኝነቱ የተረጋገጠ እና በሕግ ላይ ብቻ የሚመሰረት የፖለቲካ ሥርዓትና ማህበረሰብ መፍጠር ዓላማው መሆኑን የሚደነግግ በመሆኑ፣

ይህ ደንብ የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ሐቀኛ፣ ብቃት ያላቸውና ውጤታማ በመሆን የህዝቡን አመኔታ ያተረፉ እና በጽኑ መሰረት ላይ የተገነቡ መሆናቸውን ለማረጋገ 32 ጥ ታስቦ የተዘጋጀ ከመሆኑም በላይ ደንቡ በተመረጡ ዋና ዋና ዕሴቶች ላይ በመመስረት ፍርድ ቤቶች ቀጣይነት ያለው የላቀ አገልግሎት እንዲሰጡ ለማስቻል የታለመ እንዲሁም በአገሪቱ ውስጥ የሚገኝ እያንዳንዱ ግለሰብ በኢትዮጵያ ሕገ መንግሥት በተሰጠው መብት ተግባራዊነት ላይ ዋስትናው ከተጽዕኖ የጸዳና የጥቅም ግጭት ወይም መሰል ግጭት የሌለበት ተጨባጭ ፍትሐዊ አገልግሎት ከፌደራል ፍርድ ቤቶች ማግኘትን ማረጋገጥ በመሆኑ፤

የዚህ ደንብ ተግባራዊነት በአንድ በኩል በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የሚከሰሱ ዳኞች በሕግ አግባብ መዳኘታቸውን የሚያረጋግጥ ሲሆን በሌላ በኩል ዳኞች የዳኝነት ሥራ የሚጠይቀውን ከፍተኛ የሙያ ብቃት፣ ኃላፊነትና ተጠያቂነት በመጠበቅ የፌደራል ፍርድ ቤቶች በሕዝብ ዘንድ የሚኖራቸውን አመኔታ በመጨመር፣ የላቀ የዳኝነት አገልግሎትን በመደገፍ በኢትዮጵያ የድንበር ክልል ውስጥ የሚገኝ ማናቸውም ግለሰብና ድርጅት በሕገ መንግሥቱ የተረጋገጡለትን መብቶች ከአድሎ በጸዳና በፍትሐዊነት እንዲያገኝ ዋስትና የሚሰጥና የሚያጠናክር በመሆኑ፤

ነባሩ የዳኞች ስነ-ምግባር እና ዲስፕሊን ስነ-ስርዓት ደንብ ከላይ የተጠቀሱትን አላማዎች ለማሳካት ብዙ ክፍተቶች ያሉበት እና ዝርዝር ጉዳዮችን ያላካተተ በመሆኑ እንዲሁም ከተሻሻለዉ የዳኝነት ስርዓት ህግ ጋር እንዲጣጣም በማስፈለጉ፤የፌደራል የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 81(6) እና በአዋጅ ቁጥር 684./2002፣ አንቀጽ 6(1)(ረ) በተሰጠው ሥልጣን መሰረት ይህን የፌደራል የዳኝነት ሥነ-ምግባር ደንብ እና የሥነ ምግባር ክርክር ሥነ-ሥርዓት ደንብ አውጥቷል።

ምዕራፍ 1፡ ጠቅላላ ድንጋጌዎች

አንቀጽ 1: የደንቡ መጽደቅ

በሕገ መንግሥቱ አንቀጽ 81(6) እና በአዋጅ ቁጥር 684/2002 አንቀጽ 6(1)(ረ) በተሰጠው ሥልጣን መሰረት የፌደራል የዳኞች አስተዳር ጉባዔ ይህን የፌደራል የዳኞች የሥነ-ምግባር እና ዲስፕሊን ሥነ- ሥርዓት ደንብ ከዚህ በታች እንደተመለከተው በፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ፊርማ እንደተረጋገጠው አጽድቋል።

አንቀጽ 2: ርዕስ

ይህ ደንብ "የፌደራል ዳኞች የሥነ-ምግባርና የዲስፕሊን ክስ ሥነ-ሥርዓት ደንብ" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

አንቀጽ 3: ትርጓሜ

በዚህ ደንብ፣ አገባባቸው የተለየ ትርጉም የሚያሰጣቸው ካልሆነ በስተቀር ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ቃላቶችና ሐረጎች የሚከተለው ትርጉም ይኖራቸዋል፡-

1) "ሀብት" ማለት ማንኛውም የማይንቀሳቀስ ወይም የሚንቀሳቀስ ወይም ግዙፍነት ያለው ወይም የሌለው ንብረት ሲሆን የመሬት ይዞታን እና ዕዳን ይጨምራል፤
2) "አሉታዊ አመለካከት" ማለት አንድን ሰው፣ ቡድን ወይም ነገር ከሌላው ጋር በማነጻጸር ባልተገባ ሁኔታ አንዱን መደገፍና በሌላው ላይ ጥላቻ ማሳደር ወይም አድሎአዊ መሆን ነው።
3) "የሥነ-ምግባር ደንብ" ወይም "ደንብ" ማለት ይህ የፌደራል የዳኝነት ሥነ-ምግባር ደንብ እና የሥነ ምግባር ሥነ-ሥርዓት ደንብ ነው።
4) "የጥቅም ግጭት" ማለት የሁለት የተለያዩ ወገኖች ፍላጎቶች እና/ወይም ዓላማዎች የሚቃረኑበት ሁኔታ ሲሆን የዳኝነት ሥርዓቱ ተቋማዊ ፍላጎት እና/ወይም ዓላማ በአንድ ወገንና የአንድ ዳኛ የግል ፍላጎት እና/ወይም ጥቅም በሌላ ወገን ሆነው የሚጋጩበት ሁኔታ እንደምሳሌ ሊጠቀስ ይችላል። ለተጨማሪ ማብራሪያ የደንቡን አንቀጽ 7(10) ይመልከቱ።
5) "ጉባዔ" ማለት የፌደራል ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ነው።
6) "ጨዋነት" ማለት በሥነ ምግባር የተከበረ መሆን እና ተቀባይነት ያላቸውን የሞራል ዕሴቶች መለኪያ ይዞ መገኘት ነው፡

7) “ክብርን ዝቅ ማድረግ” ማለት አንድ ሰው በራስ መተማመኑን እንዲያጣ እና ውርደት እንዲሰማው ማድረግ ነው።

8) “ትጋት” ማለት አንድን ሥራ ጥንቃቄ በተሞላው ሁኔታና ጽናት ማከናወን ወይም ለማከናወን መሞከር ነው።

9) “ልዩነት መፍጠር” ማለት የተለያዩ ማህበራዊ መሰረት ባላቸው ሰዎች ወይም ነገሮች መካከል ተገቢ ያልሆነ ልዩነት መፍጠር ወይም ኢ-ፍትሐዊ የሆነ አሰራር መከተል ነው።

10) “ከቅን ልቦና ውጭ የቀረበ ክስን ውድቅ ማድረግ” ማለት አንድ አቤቱታ አቅራቢ ሰው ወይም ተቋም በሥነ ምግባር ጥሰት አላግባብ በአንድ ዳኛ ላይ ያቀረበው ኢ-ፍትሐዊ በመሆኑ ውድቅ ማድረግና ወደፊትም በተመሳሳይ ፍሬ ነገር፣ በተመሳሳይ ዳኛ ላይ ተመሳሳይ አቤቱታ እንዳያቀርብ በሚከለክል መልኩ ጉዳዩን መቋጨት ነው።

11) “አቤቱታ ውድቅ ማድረግ” ማለት አንድ ዳኛ በቀረበበት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ጥፋተኝነቱ አልተረጋገጠም ማለት ነው።

12) “ቤተሰብ” ማለት የዳኛው ሚስት ወይም የዳኛዋ ባል ወይም እስከ ሁለተኛ የዝምድና ደረጃ የሚቆጠር ግንኙነት ያለው ሰው ወይም ከዳኛው ወይም ከዳኛዋ ጋር የሚኖር ከ 6 ወር ያላነሰ ጊዜ አብሮ የሚኖር ሰዉ ነው።

13) “ገንዘብ አሰባሳቢ” ማለት ለበጎ አድራጎት፣ለድርጅት፣ ለንግድ ማህበር፣ ለንግድ ሥራ፣ ለፖለቲካ ፓርቲ፣ በምርጫ ለሥልጣን ለሚወዳደር ሰው ወይም ለመሳሰሉት የገንዘብ ድጋፍ ለማሰባሰብ የሚሰራ ወይም እነዚህን የመሳሰሉ ተግባሮች ለመፈጸም ጥረት የሚያደርግ ሰው ነው።

14) “መልካም ስም” ግዴታዎቹን ሁሉ እንደሚወጣ፣ ሕግና ደንቦችን እንደሚያከብር የሚታሰብና ትችትም ሆነ ነቀፋ የማይገባው ሰው ማለት ነው።

15) “ትንኮሳ” አንድን ሰው ከፍላጎቱ ውጭ በማስቸገር አንድ ነገር ለማግኘት የሚደረግ ጫና እና ማስፈራራት ማለት ነው።

16) “ገለልተኝነት” ከማናቸውም ያልተገባ ተጽዕኖ ወይም አድሎአዊነት ነጻ በመሆን ጉዳዮችን በሕግና በፍሬ ነገሮች ላይ ብቻ ተመሥርቶ መወሰን ማለት ነው።

17) “የችሎታ ማነስ” አንድን የተወሰነ ሥራ ወይም ብዙ ሥራዎችን ለማከናወን አለመቻል እና/ወይም ኃላፊነትን ለመወጣት አለመቻል ማለት ነው።

18) “የብቃት ማነስና ውጤታማ አለመሆን” ማለት አንድ ዳኛ የዳኝነትን ሥራ ለመሥራት ሊኖረው የሚገባውን ዕውቀት፣ ክህሎት፣ የማሰብ ችሎታ እና/ወይም አካላዊ ችሎታ ይዞ አለመገኘት ሲሆን ተቀባይነት የሌለው የሥራ ክንውንን የሚያስከትል ሁኔታ ነው።

19) “ነጻነት” ማለት ከፖለቲካ ወይም ከመንግስት የሚመጣን ጨምሮ ከየትኛውም ወገን ከሚመጣ ማናቸውም ያልተገባ ተጽዕኖና ጣልቃ ገብነት የጸዳ ተቋማዊ ነጻነት ሲሆን ፍርድ ቤቶች ያለተጽዕኖና ጣልቃገብነት የመሥራት ግዴታና ኃላፊነታቸውን የመወጣት እንዲሁም ከሕግ በስተቀር ያለምንም ተጽዕኖ የዳኛውን በሙሉ ነጻነት የዳኝነት አገልግሎት የመስጠት ግዴታን ያጠቃልላል።

20) “ሐቀኝነት” ማለት እውነተኛነትና ጠንካራ የሞራል መርሆዎች ያሉት ሆኖ መገኘት ማለት ነው።

21) “ባለሃብት ወይም ኢንቨስተር” ማለት የገንዘብ ትርፍ ለማግኘት በማሰብ አትራፊ ለሆነ ሥራ ገንዘብ የሚመድብ ሰው ማለት ነው።

22) “ዳኛ” ማለት የየፍርድ ቤቶቹን ፕሬዝዳንቶችና ምክትል ፕሬዝዳንቶችን ጨምሮ የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤት ዳኞችን ያካትታል።

23) “የዳኝነት አገልግሎት” ማለት የዳኝነት ሥራና ኃላፊነትን ለመወጣት በፍርድ ቤት የሚከናወን ማናቸውም ሥራና ተግባር ነው።

24) “የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት” በዚህ ደንብ እንደተደነገገው ያልተገባና ተቀባይነት የሌለው ባህሪና ተግባር ነው።

25) “የይርጋ ጊዜ” ወይም “የጊዜ ገደብ” ወይም “በሕግ የተወሰነ ጊዜ” ማለት አንድ ክስ ሊቀርብ የሚችልበት ወይም የቀረበ ክስ ውሳኔ ሊያገኝ የሚገባበት የጊዜ ገደብ ነው።

26) “ሰው” ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው።

27) “በራስ የታወቀ ነገር” ማለት ከሌላ ሰው በተገኘ መረጃ ወይም ማስረጃ ሳይሆን በራስ ጥረት ወይም ልምድ የተገኘ ወይም የታወቀ የመጀመሪያ ደረጃ ዕውቀት ነው።

28) “አካላዊ ችሎታ” ማለት አንድ ዳኛ የዳኝነት ሥራውን ለመሥራት የሚያስፈልጉ ነገሮችን ለማከናወን የሚያደርገው የአካል እንቅስቃሴ ነው። በአካላዊ እንቅስቃሴ የሚደረጉ ነገሮች ዕቃዎችን ማንሳት፣ማውረድ፣መግፋት፣መሳብ፣መያዝና ይዞ መሄድን የሚጨምር ሲሆን ወንበር ላይ መቀመጥ፣ መቆም፣ መራመድና የመሳሰሉትም እንደ አካላዊ ችሎታ የሚቆጠሩ ናቸው።

29) “ጥላቻ” ማለት በማስረጃ ላይ ያልተመሰረተ ስለአንድ ሰው ወይም ነገር አስቀድሞ የተያዘ አሉታዊ አመለካከት ሲሆን ተገቢ ያልሆነ የሥነ ምግባር ጉድለትን የሚያስከትል ነው።

30) “ምክንያታዊ መሆን” ማለት በመልካም አስተሳሰብ፣ አመክንዮ፣ ተገቢነትና ፍትሐዊነት ላይ የተመሰረተ ውሳኔ መስጠት ወይም ተግባር ማከናወን ነው።

31) “የመሰማት መብት” ማለት በሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ፣ ጉባዔ የውሳኔ ሃሳብ ወይም ውሳኔ ከመሰጠቱ በፊት ቀርቦ በቃልና በጽሁፍ መከራከር፣ ማስረጃ ማቅረብና ማሰማት ነው።

32) "መርማሪ ዳኛ" ማለት በዚህ ደንብ መሰረት ተጠያቂነት የሚኖራቸው በዕውቀትና በሥራ ልምድ ቀደምት የሆኑ፣ ስሜታቸውን መቆጣጠር የሚችሉና ተገቢው ክህሎት ያላቸው አንድ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ዳኞች የሙሉ ጊዜ መርማሪ/ዎች ሆነው ለተወሰነ ጊዜ የሚሰየሙ ሲሆኑ ነዉ። ተግባራቸዉንም በጉባኤዉ ጽ/ቤት ኢንስፔክሽን ዲፓርትመንት ስር ሆነዉ ያከናዉናሉ።

33) "ማህበራዊ ግንኙነት" ማለት ቢገናኙ ትርጉም ይኖረዋል ተብሎ በሚታሰቡ ሰዎች መካከል የሚደረግ ተደጋጋሚ ግንኙነት ሲሆን ትርጉም የሌላቸውን የአጋጣሚ ግንኙነቶች አይጨምርም።

34) "የማያስከስሱ ወይም የማያስጠይቁ" ማለት የክስ ማቅረቢያ ጊዜው በማለፉ ወይም በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ለመታየት የማይበቁ በመሆናቸው፣ ክስ አቅራቢው የማይታወቅ በመሆኑ፣ ለማበሳጨትና ተስፋ ለማስቆረጥ ብቻ ሲባል የሚቀርብ ክስ፣ ዓላማና ዋጋ የሌለው ክስ ወይም በተሳሳተ ግንዛቤ ላይ የተመሰረተ ክስ ሲሆን ሙሉ የክርክር ሂደት ሳያስፈልገው እንደቀረበ ውድቅ የሚደረግና ውጤቱንም ለአቤቱታ አቅራቢውም ማስታወቅ ሳያስፈልግ የሚሰጥ ውሳኔ ነው።

35) "አጭር መግለጫ" ማለት በዚህ ደንብ መሰረት የሚከናወኑ ይግባኝን ጨምሮ ማናቸውም ክርክሮች ከተጠናቀቁ በኋላ የሚዘጋጅና በይዘቱም የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የቀረበበትን ዳኛ ስም፣ ጥፋተኛ የተባለበትን የሥነምግባር ጥፋት ዓይነት እንዲሁም የተጣለበትን ቅጣት ብቻ የያዘ አጭር የጽሑፍ መግለጫ ነው።

36) «ፕሬዝዳንቶች» ማለት የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት፣ ከፍተኛ ፍርድ ቤት እና መጀመሪያ ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንቶችን ያጠቃልላል።

አንቀጽ 4: የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ ደንብ በሁሉም የፌደራል ፍርድ ቤት ዳኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

አንቀጽ 5: የጾታ አገላለጽ

በዚህ ደንብ ውስጥ በወንድ የጾታ አገላለጽ የተጠቀሰው የሴት ጾታንም የሚያጠቃልል ሲሆን እንዲሁም በሴት ጾታ የተገለጸውም ለወንድ ጾታም ያገለግላል።

ምዕራፍ 2: የሥነ ምግባር መርሆዎችና የዳኞች ተነጻጻሪ ግዴታዎች

አንቀጽ 6: ነጻነት

(1) ዳኞች የዳኝነት ሥራ ኃላፊነታቸውን ከማንኛውም አካል ተጽዕኖና ጣልቃገብነት ነጻ ሆነው ያከናውናሉ።

(2) ዳኞች በዳኝነት ሥራቸው ላይ ጣልቃ ሊገባ በሚችል ወይም በነጻነታቸው ላይ ህዝብ ያለውን አመኔታ በሚሸረሽር ወይም የዳኝነት ተቋሙን ክብር በሚነካ ማናቸውም ተግባር አይሳተፉም።

(3) ዳኞች፣ በዳኝነት ኃላፊነት ላይ ባሉበት ጊዜ ሁሉ የማንኛውም የፖለቲካ ድርጅት አባል ሊሆኑ አይችሉም፤ ማንኛውንም የፖለቲካ ድርጅት በኢኮኖሚም ሆነ በማህበራዊ ግንኙነት ለማጠናከር በሚዘጋጁ መርሃ-ግብሮች ላይም አይሳተፉም። ዳኞች የአንድን የፖለቲካ ድርጅት ጥቅምና ፍላጎት የሚያንጸባርቁ ወይም ጥላቻና አሉታዊ አመለካከት የሚያራምዱ ድርጅቶችን በመወከል የአደባባይ ንግግር አያደርጉም። ዳኞች፣ ለፖለቲካ ሥልጣን ለመመረጥ የምረጡኝ ዘመቻ አያካሂዱም።

አንቀጽ 7: ገለልተኝነት

(1) ዳኞች የዳኝነት ሥልጣናቸውን ያለአድሎዎ ሚዛናዊ በሆነ መንገድ ይጠቀማሉ፣ እንዲሁም ማናቸውም የዳኝነት ሥራቸው ሚዛናዊ መምሰሉን የማረጋገጥ ኃላፊነት አለባቸው።

(2) ዳኞች የማንኛውንም ተከራካሪ ወገን መብት በእኩልነትና በፍትሐዊነት ያከብራሉ።

(3) ዳኞች መታመናቸውን በሚሸረሽር፣ ክብራቸውን በሚቀንስ ወይም በገለልተኝነታቸው ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ሁኔታን ጨምሮ የዳኝነት ተቋሙንና የዳኝነት አገልግሎትን የሚጎዳ የኢኮኖሚም ሆነ ማህበራዊ ግንኙነት አይመሰርቱም ወይም አያኖራቸውም። ዳኞች የዳኝነት ተቋሙንና የዳኝነት አገልግሎትን በሚጎዳ ወይም ሊጎዳ በሚችል የንግድ ሥራ ወይም ልውውጥ፣ መታመናቸውን የሚሸረሽር፣ ክብራቸውን የሚቀንስ ወይም በገለልተኝነታቸው ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ተግባር በግላቸው አይፈጽሙም።

(4) ዳኞች ባለሃብት (ኢንቨስተር) መሆንና ሀብት መያዝ ይችላሉ፤ ነገር ግን በዚህ ሥራ ውስጥ በዳይሬክተርነት፣ በአስተዳዳሪነት፣ በአማካሪነት፣ በአደራ ንብረት አስተዳዳሪነት ወይም በተቀጣሪ ሠራተኛነት ሊያገለግሉ አይችሉም።

(5) ዳኞች የቤተሰባቸው አባል ለሆነ ሰው በአሳዳሪነት ከሚያገለግሉ በቀር ለሌላ ሰው በአገናኝነት፣ በአስተዳዳሪነት፣ በአደራ ንብረት አስተዳዳሪነት ወይም አሳዳሪነት ሊሰሩ አይችሉም። በቀጥታ ለሚቆጠር ማንኛዉም የስጋ ዘመድ ወይም እስከ ሶስተኛ ደረጃ ወደ ጎን ለሚቆጠር የስጋ እና የጋብቻ ዘመድ ካልሆነ በስተቀር ለማናቸውም ሰው ወኪል ሊሆኑ አይችሉም።

(6) ዳኞች፣በነጻነታቸው፣ ገለልተኝነታቸውና ሐቀኛነታቸው ላይ ጥያቄ ሊስነሱ የሚችሉ የህግ፣ የኢንቨስትመንት ወይም ሌሎች የንግድና ተዛማጅነት ላላቸው ሥራዎች ለማንኛውም ሰው ምክር አይሰጡም።

(7) ዳኞች፣ በዳኝነት ተቋሙ ወይም በዳኝነት አገልግሎቱ ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚያስከትል፣ የዳኞችን ተዓማኒነት የሚሸረሽር፣ ክብራቸውን በሚቀንስ ወይም በገለልተኝነታቸው ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ካልሆነ በቀር በበጎ አድራጎት ተግባራት ላይ ሊሳተፉ ይችላሉ። ሆኖም ለነዚህ ተግባሮች በሚሰጡት አገልግሎት በዳይሬክተርነት፣ በሥራ አስኪያጅነት፣ በአማካሪነት፣ በገንዘብ አሰባሳቢነት ወይም በሌላ በማናቸውም የጥቅም ግጭት ሊፈጥር እንደሚችል በሚገመት ኃላፊነት አይሳተፉም።

(8) ዳኞች፣ በሰዎች መካከል ልዩነት ለመፍጠርና በማናቸውም ምክንያት ጥላቻን በማራመድ ዓላማ ወይም ጥላቻን በማራመድ ተግባር በዘር፣ በቋንቋ፣ በባህል፣ በሃይማኖት፣ በጾታ፣ በእድሜ፣ በቤተሰብ፣ በማህበራዊ ግንኙነትና ፖለቲካዊ ዓላማዎች በሚደራጁ ወይም በሚተገብሩ ማህበራት አባል አይሆኑም።

(9) ዳኞች የጥቅም ግጭት ከሚፈጥሩ ማናቸውም ሁኔታዎችና በምክንያታዊ አስተሳሰብም የጥቅም ግጭት ከሚመስሉ ሁኔታዎች እራሳቸውን ማራቅ አለባቸው።

(10) ዳኞች፣በሚከተሉት የጥቅም ግጭት ምክንያቶች አንድን ጉዳይ ከመመልከት እራሳቸውን ማግለል አለባቸው፡-

(ሀ) በአንደኛው ተከራካሪ ወገን ላይ የግል ጥላቻ ወይም አሉታዊ አመለካከት ካላቸው ወይም ከአንደኛው ወገን ጋር ያላቸው የግል ትውውቅና ግንኙነት ወይም ሌላ ምክንያት ለእርሱ እንዲያዳሉ የሚያደርግ ከሆነ፣

(ለ) በክርክር ተሳታፊ ከሆኑት ወገኖች ውስጥ ከአንደኛው ጋር ዳኞች የአካሚ-ታካሚ፣ የንግድ ወይም የማህበራዊ ግንኙነት ካላቸው፣

(ሐ) ስለሚያከራክሩት ፍሬ ነገሮችና ማስረጃዎች አስቀድሞ በግል የሚያውቁት ነገር ካለ፤

(መ) በሚያከራክሩት ጉዳይ አስቀድመው በጠበቃነት አገልግሎት ሰጥተውበት ወይም በወሳኝ ምስክርነት ተሳትፈውበት ከነበረ፣

(ሠ) በተለይ በሚያከራክሩበት ጉዳይ አስቀድመው ሲሰሩበት በነበረ የመንግስት መ/ቤት በነገረ- ፈጅነት፣ በሕግ በአማካሪነት ወይም በወሳኝ ምስክርነት ተሳትፈው ከነበረ ወይም በተለይ በጉዳዩ ላይ አስተያየት ሰጥተው ከነበረ፤

(ረ) ዳኛው ወይም ሚስቱ ወይም ባሏ ወይም ልጆቻቸው፣ እነርሱ በሚያከራክሩት ጉዳይ ተካፋይ ከሆኑ ወይም የገንዘብ ጥቅም የሚያገኙ መሆኑን ወይም በክርክሩ ውጤት ተጠቃሚ ሊያደርጋቸው የሚችል ሌላ ጥቅምና ፍላጎት ያላቸው መሆኑን ካወቁ ጉዳዩን ከማየት እራሳቸውን ማግለል አለባቸው። ዳኞች ስለራሳቸው የገንዘብ ጥቅሞችና ሃብት ሁኔታ ወቅታዊ መረጃ ሊኖራቸው ይገባል፣ እንዲሁም ስለሚስታቸው ወይም ስለባላቸው ወይም ስለልጆቻቸው የገንዘብ ጥቅሞች መረጃ እንዲኖራቸው ጥረት ማድረግ አለባቸው።

(ሰ) ዳኛዉ ወይም የትዳር አጋሩ ወይም ከሁለት ለአንዱ እስከ ሁለተኛ ደረጃ ዝምድና ያላቸው ሰዎች ወይም የነዚሁ ሰዎች የትዳር አጋር የሆኑ ሰዎች (i) በክርክሩ ውስጥ በቀጥታ ተከራካሪ ከሆኑ ወይም የተከራካሪው ወገን ድርጅት ኃላፊ ወይም ዳይሬክተር ወይም የአደራ ንብረት ጠባቂ ከሆኑ፤ (ii) በክርክሩ ውስጥ በጠበቃነት ተሳታፊ ከሆኑ ወይም (iii) በክርክሩ ውጤት ተጠቃሚ ሊሆኑ እንደሚችሉ በዳኛው ሲታወቅ ወይም በዳኛው ግምትና ዕውቀት በክርክሩ ውስጥ ወሳኝ ምስክር ሊሆኑ እንደሚችሉ ሲታወቅ ዳኛው ጉዳዩን ከማየት እራሱን ማግለል አለበት።

11) ዳኞች በጥቅም ግጭት ምክንያት አንድን ጉዳይ ከማየት እንዲነሱ የሚቀርብባቸውን የተቃውሞ ምክንያቶች በሚገባ ከመረመሩ በኋላ በቀረቡት ምክንያቶች ጉዳዩን ከማየት እራሳቸውን ሊያገሉ ወይም ጉዳዩን ከማየት የሚከለክላቸው ምክንያት አለመኖሩን በጥንቃቄ መርምረው ካረጋገጡ በኋላ ጉዳዩን ማየት ሊቀጥሉ ይችላሉ።

12) በጥቅም ግጭት ምክንያት ዳኞች አንድን ጉዳይ ከማየት እንዲነሱ የሚቀርብ ማመልከቻ በፌደራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ---/--- አንቀጽ 33 መሰረት ተግባራዊ መደረግ አለበት። ሆኖም በክርክር ሂደት ውስጥ አስቀድሞ ሳይታሰብ በድንገት ዳኛው አንድን ጉዳይ ከማዬት እንዲነሳ በቃል የሚቀርቡ ተቃውሞች በጽሑፍ እንዲቀርቡ የማያስፈልግ ሲሆን ለተቃውሞዎቹ የሚቀርቡት ምክንያቶችና የሚሰጡት ውሳኔዎች ግን በጽሑፍ ተመዝግበው ይያዛሉ። ዳኞች በጥቅም ግጭት ተቃውሞ ላይ ውሳኔ የሚሰጡት ለግጭቱ መንስዔ ነው የተባለውን ግጭት ዓይነትና ግንኙነት መጠን ወይም የግንኙነቱ ደረጃና ክብደት ዳኛው ጉዳዩን በገለልተኝነት መመልከቱን የሚያፋልስ መሆኑን በመገምገም ነው።

በሌላ በኩል፤ አንድ ዳኛ በክርክሩ ተሳታፊ ከሆኑት ወገኖች ውስጥ ከአንደኛው ጋር የማህበራዊ ሚዲያ፣ የቅርብ ግላዊ ግንኙነት ወይም የንግድ ግንኙነት ያለው መሆኑ ዳኛው አንድን ጉዳይ

በጥቅም ግጭት ምክንያት እንዳይመለከት ሊቀርቡበት ከሚችሉ ሕጋዊና ተቀባይነት ያላቸው መቃወሚያዎች ውስጥ የሚመደቡ ናቸው።

(13) ዳኞች እውነተኛ ከሆኑ የጥቅም ግጭቶች እራሳቸውን ከማራቅ በተጨማሪ የጥቅም ግጭት የሚመስሉ ነገሮች እና ሁኔታዎች የጥቅም ግጭት የማያስከትሉና ሚዛናዊ ዳኝነት በመስጠት ችሎታቸው ላይ ተጽዕኖ የማያሳድሩ መሆናቸውን ለባለጉዳዮቹ ግልጽ ማድረግ አለባቸው። እንደዛም ሆኖ የጥቅም ግጭት ያለ መምሰሉ ሊቀረፍ ካልቻለ፣ ዳኞች በእውነተኛ የጥቅም ግጭቶች ላይ በሚነሱ ተቃውሞች ላይ እንደሚያደርጉት ሁሉ ለተቃውሞ መሰረት ከሆነው ጉዳይ በተመሳሳይ እራሳቸውን ማግለል አለባቸው።

(14) ዳኞች ውሳኔ ባልሰጡባቸው ማናቸውም ጉዳዮች ሙያዊ ምክር ሲፈልጉ ዳኞች ከሆኑ ሌሎች የሥራ ባልደረቦቻቸው በቀር ከሌላ ከማንም ሰው ጋር አይወያዩም። በህግ በሚፈቀዱ ሁኔታዎች ካልሆነ በቀር፣ ሁሉም ተከራካሪ ወገኖች ባልተገኙበት ዳኞች ከአንደኛው ወገን ጋር ብቻ ወይም ከተወካዩ ወይም ከጠበቃው ወይም በጉዳዩ ተሳታፊ ከሆኑ ሌሎች ተከራካሪዎች ጋር ስለጉዳዩ ሃሳብ ሊለዋወጡ ወይም ስብሰባ ሊያደርጉ አይችሉም።

(15) ዳኞች የፍርድ ውሳኔ በሚሰጡበት ወይም በሥልጠና ላይ በሚደረጉ ውይይቶች ካልሆነ በቀር የመንግሥትን ፖሊሲና በተወካዮች ምክር ቤትና በመንግሥት የሚወጡ ሕጎችን በአደባባይ በመንቀፍ ወይም በመደገፍ አስተያየት አይሰጡም።

(16) በክርክር ሂደት በመከባበር ላይ ተመስርቶ በሚፈጠር የሃሳብ ልዩነት ካልሆነ በስተቀር፣ ዳኞች የሙያ ባልደረባ ዳኞችን ለብቻቸው በሚሆኑበት ጊዜ ወይም በአደባባይ ወይም ሌሎች ዳኞች ባሉበት አይተቹም ወይም ሃሳባቸውን አያጣጥሉም። ይሁንና የዳኝነት ስርዓቱን ገለልተኝነት እና የስነ-ምግባር ጥሰቶችን የሚመለከቱ ጉዳዮች ትችትን አይመለከትም ።

አንቀጽ *8:* ሐቀኝነት

(1) ዳኞች የዳኝነት ተግባራቸውን፤ የዳኝነት ሥራቸው በሚፈልገው ደረጃና በዚህ ደንብ ውስጥ የተዘረዘሩት የሥነ-ምግባር መርሆችና የዳኝነት ተቋሙ በሚፈልጉት ደረጃ በተጣጣመና በጠንካራ የሞራል መርሆዎች፣ ተዓማኒነት እና ጨዋነት ያከናውናሉ። በዚህ ደንብ ከተዘረዘሩት ባለመታመን ከሚመጡ የስነ ምግባር ጥሰቶች በተጨማሪ ማታለል፣ ሰነድን ወደ ሐሰት መቀየር፣በሀሰት መመስከር፣ሕገ-ወጥ ንግድ ፣ ለሞራል ተቃራኒ የሆነ፣ ጨዋነት የጎደለው፣ ከመልካም ሥነ ምግባር ውጭ የሆነ የታወቀ የወራዳነት ተግባር ባለመታመን ውስጥ የሚጠቃለሉ ናቸው።

(2) ዳኞች በበቂ ምክንያት በዳኝነት ሥራቸው ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳድራሉ ተብለው የሚገመቱ ማናቸውም ሥጦታዎችን፣ ብድር፣ጥቅም፣ ልዩ ጥቅም ወይም ሽልማት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ አይጠይቁም፣ አይቀበሉም።

(3) ዳኞች የዳኝነት ሥልጣናቸውን መከታ በማድረግ እራሳቸውን ለማበልጸግ ወይም ሌላ ሦስተኛ ወገን ያልተገባ ጥቅም እንዲያገኝ ለማድረግ አይጠቀሙበትም።

(4) ዳኞች ለሥራ ጉዳይ የተሰጣቸውን የመንግሥት ንብረት ከተፈቀደለት አገልግሎት ውጭ አይገለገሉም እንዲሁም ያልተፈቀደላቸው ሦስተኛ ወገኖች በመንግሥት ንብረት እንዲገለገሉ አያደርጉም።

(5) ዳኞች በዳኝነት ሥራቸው ላይ ተጽዕኖ የማያሳድርና የዳኝነት ተቋሙን ክብር የማይነካ ከሆነ፣ አገልግሎት በሚሰጡበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ፈቃድ፣ በትምሕርት ተቋማት የማስተማር አገልግሎት ከመስጠት ጋር በተገናኘ የሚያገኙትን ገንዘብ ወይም ሌላ ገቢ ሊቀበሉ ይችላሉ።

(6) ዳኞች ሌሎች ዳኞችን፣ ተከራካሪ ወገኖችን፣ ጠበቆችን፣ በክርክር ተሳታፊ የሆኑ ሰዎችን፣ የፍርድ ቤት ድጋፍ ሰጭ ሰራተኞችን፣ እና ሌሎችን ክብራቸውን ሊጠብቁና በአክብሮት ሊይዙ ወይም ሊያስተናግዱ ይገባል።

(7) ዳኞች በሰዎች መካከል የብሔር/ብሔረሰብ፣ የቋንቋ፣ የባህል፣ የሃይማኖት፣የጾታ፣ የዕድሜ፣ የማህበራዊ ግንኙነት፣ የአካል ጉዳተኝነት፣ ኢኮኖሚ ወይም የፖለቲካ ሁኔታን ጨምሮ ማናቸውንም ልዩነቶች አያደርጉም።

(8) ዳኞች የዳኝነት ሥልጣናቸውን በማንኛውም መንገድ አላግባብ አይጠቀሙም።

(9) ዳኞች ወሲባዊ ትንኮሳን ጨምሮ ማናቸውንም ዓይነት ትንኮሳ፣ ማስፈራራትና አካላዊ ጥቃት አይፈጽሙም። ለምሳሌ ዳኞች ተከራካሪ ወገኖችን፣ በክርክሩ በየትኛውም ችሎታ ተሳታፊ የሆኑ ማናቸውንም ሰዎች፣ጠበቆችን፣ ድጋፍ ሰጭ ሰራተኞችን ለግብረሥጋ ግንኙነት የሚገፋፉ ድርጊት አይፈጽሙባቸውም ወይም ይህን ተግባር ለመፈጸም ጥረት አያደርጉም።

(10) ዳኞች ከሌሎች ዳኞች ጋር የሚኖራቸው ግንኙነት ሁልጊዜም በሙያ አጋርነትና በባልደረባነት መንፈስ ላይ የተመሰረተ መሆን አለበት።

(11) ዳኞች ምንጊዜም የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶችን መልካም ስምና ዝና መጠበቅ አለባቸው። (12) ዳኞች ከልክ ያለፈ የአልኮል መጠጥ ወይም በሕግ የተከለከለ አደንዛዥ ዕጽ ተጠቃሚ መሆን የለባቸውም፤ እንዲሁም በአልኮል ወይም ሌላ በሕግ የተከለከለ አደንዛዥ ዕጽ ተጽዕኖ ሥር ሆነው ሥራቸውን በሚያከናውኑበት የሥራ ቦታ መታዬት የለባቸውም። ዳኞች በስራ ቦታ ጫት መቃም የለባቸዉም።

(13) ዳኞች በሌላ ዳኛ የሚፈጸሙ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን ለፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት፣ የዚህ ጥሰት ፈጻሚ ፕሬዝዳንቱ በሆነ ጊዜ ደግሞ ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማሳወቅ አለባቸው።

(14) በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዋጅ ላይ እንደተመለከተው አስቀድሞ ከተገኘ ፈቃድ ውጭ ማንኛውም/ዋም ዳኛ በወንጀል ጥፋት ከተከሰሰ/ች ወይም ከታሰረ/ች፣ መከሰሱን/ሷን ወይም መታሰሩን/መታሰሯን ባወቀ/ች በ24 ሰዓት ውስጥ የእጅ ከፍንጅ እስር ካልሆነ በስተቀር ስለሁኔታው ለፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት፣ የተከሰሰው/ችው ፕሬዝዳንቱ/ቷ በሆነ/ች ጊዜ ለምክትል ፕሬዝዳንቱ/ቷ፣ ወይም ሁለቱም በተከሰሱ ጊዜ ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ በወንጀል ጉዳይ ስለመታሰሩ/ሯ ወይም ስለመከሰሱ/ሷማሳወቅ አለበት/ባት። በዳኛው/ዋ ላይ በዚህ ደንብ የተከለከሉትን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶች የሚያንጸባርቅ የከባድ ወንጀል ጥፋተኛነት ወይም በማንኛውም ወንጀል የጥፋተኛነት ውሳኔ መሰጠቱ ጉዳዩን በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ለማየትና እንደ ጉዳዩ ክብደት ተመጣጣኝ የጥፋተኛነትና የቅጣት እርምጃ ለመውሰድ መሰረት ይሆናል።

አንቀጽ *9:* ምስጢርን መጠበቅ

1. ዳኞች፣ አንድን ጉዳይ ለመወሰን ያደረጉትን ክርክር እና በሥራቸው አጋጣሚ ያወቁትን ምስጢር ጨምሮ በዳኝነት ሥራቸው ያለባቸውን ሚሥጢር የመጠበቅ ግዴታ ማክበር አለባቸው።
2. ዳኞች አንድን ጉዳይ በተመለከተ ከሌሎች ዳኞች ጋር ያደረጓቸውን ማናቸውም ውይይቶች፣ ክርክሮችና ምክክሮች በምስጢር የመጠበቅ ግዴታ አለባቸው።
3. ለራሳቸው ጥቅም ማዋልን ጨምሮ፣ ዳኞች ሆነ ብለው ወይም በቸልተኛነት ምስጢራዊ የሆነ መረጃን ለሌሎች አይገልጹም።

አንቀጽ *10:* ትጋት

(1) ዳኞች ለሥራ አፈጻጸም የሚያስፈልጉ መስፈርቶችን ማሟላትን፣ የሥራ ፖሊሲዎችን ማክበርን እና የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ እና/ ወይም የሚሰሩባቸው ፍርድ ቤቶች ፕሬዝዳንቶች የሚያወጧቸውን የሥራ መመሪያዎች ማክበርን ጨምሮ ለዳኝነት ሥራቸው ቅድሚያ በመሥጠት የዳኝነት ሙያ በሚጠይቀው ደረጃ ኃላፊነታቸውን በትጋት የመወጣት ግዴታ አለባቸው። የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ የሚያወጣቸዉ ደንቦች እና መመሪያዎች

መሰረት በማድረግ የዳኝነት ስራዉን ለማቀላጠፍ የተጠሪ ዳኛ የሚሰጠዉንም መመሪያ የመተግበር ግዴታ አለበት።

(2) የዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 1 እንደተጠበቀ ሆኖ ከስራ ሃላፊዎችም ይሁን ከሌላ አካል በሚሰጣቸዉ መመሪያ ዳኞች በዳኝነት ሥራቸው ላይ ጣልቃ በሚገቡ ወይም ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ተግባሮችን አይፈጽሙም።

(3) ዳኞች የስራ ሰዓት ማክበር አለባቸው፤ በዚህ ረገድ ለሌሎችም ምሳሌ መሆን ይገባቸዋል። ዳኞች አርፍደው ሲገቡ ወይም ከመደበኛው የሥራ ሰዓት በፊት ሲወጡ ወይም ከሥራ ሲቀሩ ለቅርብ ኃላፊዎቻቸው እንደ ጉዳዩ አግባብነት ማሳወቅ ወይም ፈቃድ መውሰድ አለባቸው። ዳኞች በፍርድ ቤቱ መዋቅር ውስጥ ባለ ሌላ ችሎት፣ ከቤት ወይም አንዳንድ የዳኝነት ሥራዎችን ከሌላ ቦታ ሆነው መሥራት ሲፈልጉ ወይም በመሳሰሉት ጉዳዮች በቅድሚያ ለቅርብ ኃላፊዎቻቸው እንደጉዳዩ አግባብነት ማሳወቅ ወይም ፈቃድ ማግኘት አለባቸው። ዳኞች ያለፈቃድ ከስራ ገበታቸው ሊቀሩ አይችሉም ወይም ድንገተኛ ጉዳይ(አደጋ) በገጠማቸው ጊዜ ስለጉዳዩ በተቻለ ፍጥነት በበቂ ምክንያት መቅረታቸውን ለቅርብ ኃላፊዎቻቸው ማሳወቅ አለባቸው።

(4) ዳኞች በሥራ ላይ ያሉ ሕጎችና ደንቦችን ለማወቅ ፣ ክህሎቶቻቸውንና ለዳኝነት ሥራቸው አፈጻጸም የሚያግዙ እንደዳኛ ሊኖራቸው የሚገባውን የግል ባህሪ ለማሻሻልና ለማዳበር ሲባል የሚሰሩባቸው ፍርድ ቤቶች ፕሬዝዳንቶች (በጉባዔው አመራር ሰጭነት ጭምር) የሚወስዷቸውን እርምጃዎች ጭምር ማወቅ፣ መጠበቅና እነዚህኑ ለማዳበር የሚያስችሉ ተግባሮችን ለመፈጸም ተገቢውን ጥረት ማድረግ አለባቸው። ዳኞች የሚሰሩባቸው ፍርድ ቤቶች በመደበኛነት የሚያዘጋጁላቸውን ሥልጠናዎች መከታተል አለባቸው። መርሃ-ግብር የተያዘለትን ሥልጠና አለመውሰድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት እንደ መፈጸም ይቆጠራል።

(5) ዳኞች በሥራ ላይ ሲሆኑ ለዳኝነት ሥራ የሚመጥኑ፣በብዙሃኑ ዘንድ ተቀባይነት ያላቸው፣ ደረጃቸውን የጠበቁና አክብሮት የሚቸራቸው የሥራ ልብሶችን የመልበስና የግል ንጽህናቸውንም በአግባቡ የመጠበቅ ግዴታ አለባቸው። ዳኞች በችሎት ተሰይመው ክርክር ሲመሩ ካባ የመልበስ ግዴታ አለባቸው። ዝርዝሩ በዳኞች ፕሮቶኮል እና ስነ-ስርዓት ደንብ መሰረት ተግባራዊ መሆን አለበት።

(6) ዳኞች የተመደቡላቸውን እያንዳንዱን ጉዳዮች ያለመዘግየት በጥልቀት መመርመርና በጉዳዮች ፍሰት አስተዳደር መመሪያዎች በሚፈለገው መስፈርትና የጊዜ ገደብ ውስጥ

ውጤታማና ቀልጣፋ በሆነ ሁኔታ ውሳኔ መስጠት አለባቸው።ዳኞች በሥራቸው አፈጻጸም ላይ ጉልህ የሆነ ቸልተኛነት ሊያሳዩ አይገባም።

ዳኞች ክርክር ሲመሩና መዝገቦችን ሲያስተናግዱ የሚበዙት ባለጉዳዮች፣ ጠበቆች እና በመጥሪያ የቀረቡ ሰዎች እንዳይጉላሉ በቅደም ተከተልና በተደራጀ መልኩ ሥራቸውን ማከናወን ይኖርባቸዋል። ለፍትሕ አሰጣጥ አስፈላጊ ካልሆነ በቀር፣ ዳኞች ጉዳዮችን ለማዬት የተቆረጠ የቀጠሮ ቀንና ሰዓት መስጠት አለባቸው፤ ይህ የማይቻል ሲሆን ዳኞች በእለቱ ከሚያስተናግዷቸው መዝገቦች ውስጥ ጊዜ ከማይወስዱት በመጀመር ይበልጥ ጊዜ የሚወስዱትን በመጨረሻ ማስተናገድ አለባቸው።በየጊዜዉ በሚሻሻል የጉዳዮች ፍሰት አስተዳደር መመሪያ በሌላ ሁኔታ ካልተወሰነ በስተቀር ወይም ለፍትሕ አሰጣጥ አስፈላጊ ሆኖ ካልተገኘ በቀር ጉዳዮችን ሲያስተናግዱ የሚከተለውን ቅደም ተከተል መጠበቅ አለባቸው፤ (ሀ) በጊዜ እጥረት ወይም በሌላ ሁኔታ ዳኛው በዕለቱ ሊመረምር ባልቻላቸው መዝገቦች

ተከራካሪ ለሆኑ ባለጉዳዮች ቀጠሮ ሰጥቶ ማሰናበት፣

(ለ) በሬጅስትራር ጽ/ቤት በኩል ሊያያዙ ያልቻሉ መልሶችን መቀበል እና የቀጠሮ አቤቱታዎችን ማቀባበል፣

(ሐ) አስቀድመው የተሰሩ ፍርዶችን፣ ውሳኔዎችን፣ ብይኖችንና ትዕዛዞችን በቅድሚያ ማንበብ፤

(መ) ክስ መስማትና ምስክሮችን መስማት።

(7) ዳኞች የዳኝነት ሥራቸውን በሚያከናውኑበት ወቅት ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን የሥነ ሥርዓት ሕግ በጥንቃቄና በትጋት በመምረጥ ክርክሩን ይመራሉ። ዳኛው በሚቀርብበት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የሥነ ሥርዓት ሕጉን አለማወቁን በመከላከያነት መከራከሪያ ሊያደርገው አይችልም።

(8) ዳኞች ውሳኔዎችን ለመሥጠት ለጉዳዩ አግባብነትና ተፈጻሚነት ያላቸውን መሠረታዊ(ዋና) የመብትና ግዴታ ማረጋገጫ ሕጎች በጥንቃቄና በትጋት መርጠው መጠቀም አለባቸው። ዳኛው በሚቀርብበት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ መሰረታዊ ሕጎችን አለማወቁን በመከላከያነት መከራከሪያ ሊያደርገው አይችልም።

(9) ዳኞች ክርክር ሲመሩ ለጉዳዩ አወሳሰን ተገቢ የሆነውን ፍሬ ነገር በጥንቃቄና በትጋት መለየት አለባቸው። በዚህ ረገድ በክርክር ወቅት ተቀባይነት ያገኙ ማስረጃዎችን ሁሉ ለጉዳዩ አወሳሰን

ያለበቂና ተቀባይነት ያለው ምክንያት ሳይጠቀሙ መቅረት ዳኛውን በስነ ምግባር ደንብ ጥሰት ያስጠይቀዋል፡፡

(10) ዳኞች ለጉዳዩ አወሳሰን አግባብነት ያላቸውን ፍሬ ነገሮች አግባብነት ካላቸው ሕጎች ጋር ማዛመዳቸውን በሚያሳይ ሁኔታ ተገቢውን ትንተና በመስጠት በሂደቱ ሊገኝ የሚችለውን ውጤትና ፍትሐዊነት የሚያንጸባርቅ አሳማኝ ውሳኔ መስጠት አለባቸው፡፡

(11) ዳኞች በወንጀል ጥፋተኛነቱ በተረጋገጠ ሰው ላይ የቅጣት ውሳኔ ሲያስተላልፉ የጥፋቱን ዓይነት፣ የድርጊቱን አፈጻጸምና የአካባቢውን ሁኔታ፣ እንዲሁም ከግምት ውስጥ የሚያስገቧቸው ምክንያቶች ተፈጻሚነት ካላቸው የቅጣት ሕጎችና መርሆዎች ጋር የተጣጣሙ መሆኑን ሳይመረምሩና ሳያረጋግጡ በዘፈቀደ የቅጣት ውሳኔ ሊያስተላልፉ አይችሉም፡፡

(12) ከአንድ በላይ የሆኑ ዳኞች በሚያስችሉባቸው ችሎቶች አንድ ዳኛ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ዳኞች አብዛኛው ወገን ከሚሰጠው ውሳኔ የተለየ አቋም ሊይዝ/ዙ የሚችል/ሉ ሲሆን ነገር ግን ይህን አቋሙን/ማቸውን ሌሎቹን ዳኞች/ሌላውን ዳኛ በግል ሳይተች/ቹ በዋናው ጉዳይ ላይ የሃሳብ ልዩነቱ የተመሰረተበትን ምክንያት በአመክንዮና በተጨባጭ ሁኔታ ላይ ተመስርቶ መግለጽ አለበት/አለባቸው፡፡ ዳኞች የሙያ ባልደረቦቻቸውን ማክበር የሚኖርባቸው ሲሆን ሥራቸውንም ከሌሎች ባልደረቦቻቸው ጋር በተጣጣመ፣ በመተባበርና በመከባበር ላይ በተመሰረተ ሁኔታ ማከናወን አለባቸው፡፡

(13) ዳኞች ምንጊዜም የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ውጤታማነትን በሚያረጋግጥ መልኩ ሥራቸውን ማከናወን አለባቸው፡፡ በተመደበበት አካባቢ ለመስራት የማያስችል የጤና እክል ካልከለከላቸዉ በስተቀር ወይም ሌሎች አሳማኝ የቤተሰብ ችግሮች ካልከለከለዉ በስተቀር ዳኞች በፌደራል ፍርድ ቤት ተቋም ውስጥ ወደ ሌላ ቦታ ተመድቦ መስራትን፣ ማለትም በሌላ በአዲስ አበባ እና ድሬዳዋ በሚገኝ ወይም በህገ-መንግስቱ አንቀጽ 78(2) መሰረት ወደፊት በክልል በሚደራጁ ወይም በአዋጅ 322/95 መሰረት በክልሎች በተደራጁ ተመሳሳይ ደረጃ ያለው የፌደራል ፍርድ ቤቶች ወይም ዳኛው አገልግሎት ከሚሰጥበት ፍርድ ቤት ውስጥ በሚገኝ ሌላ ችሎት፣ ተዛውሮ መሥራትን ሊቃወሙ አይችሉም፡፡

(14) ዳኞች በሥራቸው የሚሰሩ ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ሥራቸውን በአግባቡና ሥነ ምግባርን በተከተለ መንገድ መወጣታቸውን፣ የሌሎች ሰዎችን መብቶችን ማክበራቸውን እንዲሁም ያለምንም ጥላቻና ኢ-ፍትሐዊነት ሥራቸውን ማከናወናቸውን ማረጋገጥና መቆጣጠር አለባቸው፡፡ ዳኞች ባላቸው አሰራር መሰረት የዕለቱን ሥራ ለማከናወን የምርመራና ሌሎች

መዝገቦችን ከቀጠሮ ቀን አስቀድሞ ባሉት ቀናት ማስቀረብ የሚኖርባቸው ሲሆን፣ ጉዳዩ የተቀጠረበት ምክንያት እልባት እንዳያገኝ በቀጠሮ ቀን መዝገብ ጠፋ በሚል ምክንያት ጊዜ የሚያጓትትና አላስፈላጊ ቀጠሮ እንዲሰጥ በማሰብ በሥነ ምግባር ጉድለት ሆነ ብለው ወይም በከባድ ቸልተኝነት መዝገቦችን በወቅቱ በማያቀርቡ ወይም ደካማ የሥራ አፈጻጸም ባላቸው ወይም ስርዓት በሚያጓድሉ፣ በስራቸዉ ላይ ቸልተኝነት በሚያሳዩ ወይም ስራቸዉን ለግል ጥቅማቸዉ በሚያዉሉ ዳኛዉ መቆጣጠርና ተግሳጽ መስጠት ወይም ለፍርድ ቤቱ ድጋፍ ሰጭ ሰራተኞች ተፈጻሚነት ባለው የሥነ ምግባር ደንብ እና የሥነ ምግባር ክርክሮች ሥነ ሥርዓት ደንብ መሰረት ተገቢ የማስተካከያ እርምጃ እንዲወሰድ ጉዳዩን ለሚመለከተው ሬጅስትራር ወይም አግባብነት ላለዉ የስራ ክፍል መምራት አለበት።

(15) ዳኞች በፌደራል ሥነ ምግባር ደንቡ የተከለከሉ ድርጊቶችን የማህበራዊ ሚዲያን በመጠቀም ሊፈጽሙ አይችሉም። “የማህበራዊ ሚዲያን መጠቀም” ማለት በዳኞች አስተያየቶችን እና ወይም ምስሎችን ወይም ቪዲዮችን መለጠፍ ወይም አስተያየቶችን፣ ወይም ምስሎችን ወይም ቪዲዮችን ወድጄዋለሁ/እደግፈዋለሁ ማለት ወይም ሌሎች ሰዎች የሚለጥፏቸውን ተመሳሳይ መልዕክቶች ለሌሎች ማጋራት ነው። ምስሎችን ወይም ቪዲዮችን ወድጄዋለሁ/እደግፈዋለሁ የሚለዉ በስህተት መሆኑን ካስረዳ ተጠያቂ አይሆንም።

አንቀጽ 11፡ የችሎት አመራር ስነ -ስርዓት

(1) ዳኞች ክርክር በሚመሩበት ወቅት የችሎቱን ሥርዓት የማስጠበቅ፣ በዳኝነት ሥራ አመራር ተቀባይነት ያለቸውን ተግባሮች መፈጸም፣ ንቁ ሆኖ ጉዳዮችን መከታተል፣ ትዕግስተኛ፣ አክብሮት የሚቸራቸውና ሌሎችን የሚያከብሩ፣ ትሕትና የተላበሱ ባለጉዳዮችን እና ሌሎች የፍርድ ሂደቱን የሚከታተሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን የሚያከብሩ፣ በቅንነትና በትሕትና የሚያስተናግዱ መሆን ያለባቸው ሲሆን ሌሎችም ይኸንኑ ሁኔታ እንዲከተሉ ማድረግ አለባቸው።

(2) ዳኞች ምስክሮች ወይም የግል ተበዳዮች የሚጠየቁባቸውን መንገዶችና ሁኔታዎች በንቃት የመከታተልና የመቆጣጠር እንዲሁም በክርክሩ ተሳታፊ የሆኑ ሰዎች ሁሉ መብትና ጥቅም በዚህ ደንብ መሰረት ስለመከበሩ ልዩ ትኩረት መስጠት አለባቸው።

(3) ዳኞች ልጆችን፣ ለጾታዊና የወሲብ ጥቃት እንዲሁም አስገድዶ መድፈርን ጨምሮ ለአደጋ/ጉዳት የተጋለጡ ምስክሮችን ሲሰሙ የተለየ ክብርና ትኩረት መስጠት አለባቸው።

(4) ዳኞች በክርክር ተሳታፊ የሆኑ ሰዎች ሁሉ ሌሎችን ከመሳደብ፣ ከማዋረድ ወይም አዋራጅ አስተያየት ከመስጠት እንዲቆጠቡ ማድረግ አለባቸው።

(5) ዳኞች የባለጉዳዮችን ፍትሐዊ የመሰማት መብት በመጠበቅና በይግባኝ ጊዜም የሚጠቅም ቢሆን በክርክሩ ሂደት ለሚነሱ ማናቸውም መቃወሚያዎች ውሳኔ መስጠት ያለባቸው ሲሆን መቃወሚያዎቹንም ሆነ ለነዚሁ የሚሰጡትን ብይኖች በጽሑፍ መመዝገብ አለባቸው።

(6) አንድ ጉዳይ በሕግ መሰረት በዝግ ችሎት እንዲታይ የተወሰነ ካልሆነ በቀር፣ በግልጽ ችሎት በሚደረጉ ክርክሮች ጋዜጠኞች በጋዜጠኝነት ሥነ ምግባር ሕግ መሰረት ጉዳዮችን እንዳይከታተሉና ዘገባዎችን እንዳይሰሩ ዳኞች ሊያግዱ ወይም ሊከለክሉ አይችሉም። በተመሳሳይ ዳኞች የሲቪል ማህበራት አባላትና የሰብዓዊ መብት ተሟጋች ማህበራት ተወካዮች ወይም ተመሳሳይ ማህበራት በግልጽ ችሎት የሚካሄዱ ክርክሮችንና የችሎቱን አሰራር ከመከታተል ሊከለክሏቸው አይችሉም። አንድን ጉዳይ ለመከታተል በአንድ ጊዜ በርካታ ቁጥር ያላቸው ጋዜጠኞች የሚገኙ ሲሆንና የችሎቱ አዳራሽም ባለጉዳዮቹን፣ ጠበቆቻቸውን፣ የባለጉዳዮቹን ቤተሰቦችና የሕብረተሰቡን ክፍሎች ለመያዝ የማይችል ከሆነ ሁሉንም ነገር ከግምት ውስጥ በማስገባት የካሜራ አንሺዎችን ሳይጨምር ከተለያዩ ዓይነት ሚዲያዎች ማለትም እንደ ሕትመትና ኤሌክትሮኒክስ ሚዲያ እንዲሁም የተለያዩ የሚዲያ ተቋማትን ወክለው የመጡ በቂ ቁጥር ያላቸው ጋዜጠኞች ብቻ እንዲስተናገዱ የፍርድ ቤቱ አስተዳደር ተገቢዉን ተግባር ማድረግ አለባቸው።

(7) ክርክር በችሎት አዳራሽ ለማካሄድ የማያስችል ከፍርድ ቤቱ አቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ካላጋጠመ ማለትም የችሎት አዳራሾች የሥራ መደራረብ ምክንያት አንድ የጋራ አዳራሽ መያዝን የመሳሰሉ ጉዳዮች ካልሆነ በስተቀር ዳኞች ጉዳዮችን በቢሮአቸው ማስናገድ የለባቸውም። ነገር ግን ሁለት ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ዳኞች በሚጋሩት ቢሮ ጉዳዮችን ማስተናገድ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፣ መረባበሽንና የሃሳብ መበታተንን ለማስወገድ በአንድ ጊዜ ሊስተናገዱ የሚገባቸው በአንድ ጉዳይ ላይ ብቻ ተከራካሪ የሆኑ ወገኖች ናቸው።

አንቀጽ 12: ሃሳብን በአደባባይ ስለመግለጽና ስለመደራጀት መብት

(1) ዳኞች በአደባባይ ሃሳባቸውን የመግለጽና የመደራጀት መብታቸውን ከዳኝነት ሥራቸው ጋር በተጣጣመ መልኩ የዳኝነት ነጻነታቸውንና ገለልተኝነታቸውን በማይነካ ወይም የሚነካ በማይመስል ሁኔታ ሊጠቀሙ ይችላሉ። ሆኖም ዳኞች በተሻሻለው የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዋጅ አንቀጽ 37 ላይ የተዘረዘሩትን መስፈርቶች የማክበር ግዴታ አለባቸው።

(2) ዳኞች በሕግ ጉዳዮች ላይ በሚታተሙ ትምህርታዊ የሕትመት ውጤቶች፣ በዳኝነት ላይ ወይም በፍትህ አስተዳደር ርዕሶች ላይ የሚዘጋጁ ክርክሮችን ጨምሮ በሕዝባዊ መድረኮች፣ስብሰባዎች፣ ትምህርታዊ ሴሚናሮች ለመሳተፍ መብት አላቸው። ነገር ግን ውሳኔ ባላገኙ ጉዳዮች ላይ አስተያየት አይሰጡም፣ የሚሰጡት አስተያየትም የሌላ ዳኛን ወይም የፍርድ ቤት ሰራተኛ አመለካከት/አቋም የሚያዋርድ አለመሆኑን የማረጋገጥ ግዴታ አለባቸው፣ እንዲሁም የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶችን መልካም ስምና ሐቀኝነት የሚጎዳ አስተያየት ከመስጠት መቆጠብ አለባቸው።

(3) ዳኞች ሃሳብን በአደባባይ የመግለጽ መብታቸውን ሲጠቀሙ የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶችን ሥልጣን የሚያጣጥል ወይም በገለልተኝነታቸው ላይ ጎልቶ የሚታይ ጥርጣሬ የሚፈጥር ንግግር ወይም አስተያየት ከመስጠት መቆጠብ አለባቸው።

(4) ዳኞች ስለኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች እና ከዚሁ ጋር በተያያዘ ፣ ዜና ለሚሰሩ የመገናኛ ብዙሃን ማናቸውንም መግለጫ ከመስጠታቸው በፊት ከሚሰሩበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ፈቃድ መጠየቅና የጽሑፍ ፈቃድ ማግኘት አለባቸው። በፕሬዝዳንቱ ፈቃድ ዳኞች ለመገናኛ ብዙሃን አስተያየት መስጠት ይችላሉ፤ ሆኖም ማንኛውንም የፍርድ ቤት ውሳኔ መተቸት አይችሉም፤ በውሳኔ አሰጣጥ ላይ በግልጽ ከሚገለጸው የሃሳብ ልዩነት ውጭ አንድን ጉዳይ በተመለከተ ለውሳኔ አሰጣጥ አስቀድሞ በተደረጉ የሕግ ክርክሮች የተፈጠሩ ማናቸውንም የሃሳብ ልዩነቶችን አይገልጹም፤ በፍርድ ቤት በመታየት ላይ ባሉ ጉዳዮች ላይ አቋም አይዙም እንዲሁም የዳኝነት ተቋሙን መሰረታዊ መርሆች ማክበር አለባቸው።

(5) የዳኞች ማህበርን በመወከል አስተያየት የሚሰጥ ዳኛ ከሚሰራበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ፈቃድ የመጠየቅ ግዴታ የለበትም፤ ሆኖም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 የተደነገጉትን ሌሎች ቅድመ ሁኔታዎች ማክበር አለበት።

አንቀጽ 13: በዳኞች የሚሰሩ ሌሎች ሥራዎች

(1) ዳኞች በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ከሚያከናውኗቸው የዳኝነት ሥራዎች ጋር ግንኙነት የሌላቸው ሌሎች ተግባሮቻቸው ከዳኝነት ሥራዎቻቸው ጋር የተጣጣሙ ሊሆኑ የሚገባ ሲሆን ፍርድ ቤቱ በወቅቱ እና በቅልጥፍና ሥራውን እንዳይሰራ የሚያደርጉ መሆን የለባቸውም።

(2) ዳኞች የከፍተኛ ክብር ዕውቅናና ሽልማቶችን ሊቀበሉ የሚችሉ ሲሆን ይህም የሚሆነው በዳኝነት ነጻነታቸውና ገለልተኝነታቸው ላይ ተገቢውን ጥርጣሬ የማያስከትል ከሆነ ብቻ

ነው። ዳኞች ማናቸውንም የከፍተኛ ክብር ዕውቅና እና/ወይም ሽልማት ከመቀበላቸው በፊት ከሚሰሩበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ይሁንታ ማግኘት አለባቸው። ይህም ፈቃድ የሚሰጠው በጽሑፍ መሆን አለበት።

አንቀጽ 14፡ ደንቡ የሚተረጎምበት መርህ

የዚህ ደንብ ማንኛውም ድንጋጌ የአንድን ዳኛ የዳኝነት ነጻነት በሚገድብ ወይም በሚወስን መልኩ አይተረጎምም።

ምዕራፍ 3፡ ለዳኝነት ሥራ የችሎታ ማነስ፣ ውጤታማ አለመሆንና የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት

አንቀጽ 15: የብቃት ማነስ እና ውጤታማ አለመሆን

(1) ዳኞች ለዳኝነት ሥራቸው የሚስፈልጋቸው አካላዊ ሁኔታ እና/ ወይም የሥነ ልቦና ዝግጅት የሚያንሳቸው በመሆኑ ምክንያት ችግሩን ለማሻሻል የሚሰጣቸው በሙያ የታገዘ ሥልጠና ለውጥ ካላመጣ ወይም የማያመጣ መስሎ ሲታይና ዕውቀትና ክህሎታቸው እንዲሁም አካላዊ ሁኔታቸውና የሥነ ልቦና ዝግጅታቸው ከአንድ ዳኛ በሚፈለገው ደረጃ ሆኖ ካልተገኘ ከዳኝነት ኃላፊነታቸው ሊሰናበቱ ይችላሉ።

ይህ ድንጋጌ የዳኝነት ኃላፊነታቸውን በአግባቡ ለሚወጡ አካል ጉዳተኞች ተፈጻሚ አይሆንም።

(2) ዳኞች የዳኝነት ሥራ አፈጻጸማቸውን ለማሻሻል የሚሰጣቸውን ሙያዊ ሥልጠና ቢያጠናቅቁም ከዚያ በኋላ የሚያሳዩት የሥራ አፈጻጸም በተከታታይ ከአንድ ዳኛ ከሚጠበቀው በታች የወረደ ከሆነ ከዳኝነት ሥራቸው ሊሰናበቱ ይችላሉ።

(3) ጉባኤዉ በሚያወጣዉ የዳኞች ፈቃድ አሰጣጥ መመሪያ በሚገልጸዉ መሰረት ዳኞች የሙያ ብቃታቸውንና ውጤታማነታቸውን የሚያሳጣ ጊዜያዊ ወይም ቋሚ የጤና እክል ከገጠማቸው በፈቃዳቸው ለጊዜው ሥራቸውን ሊያቆሙ ወይም ለዘለቄታዉ የዳኝነት ሥልጣናቸውን ሊለቁ ይችላሉ።

(4) እንዲህም ሲሆን በተመሳሳይ ጉዳይ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ቢቀርብባቸው ቀደም ሲል ካጋጠማቸው የጤና እክል ጋር ባልተገናኘ ሁኔታ እራሱን የቻለ የደካማ ሥራ አፈጻጸም ሪከርድ ከሌለባቸው ወይም የህክምና ምርመራ ውጤት ግምገማ ቋሚ የብቃትና ችሎታ ማነስን ካላሳዬ በስተቀር በጤና እክል ምክንያት ለጊዜው ወይም በቋሚነት ሥራቸውን ለማቆም የሚያቀርቡት ጥያቄ እንደ ማስረጃ አይቀርብባቸውም።

(5) የብቃት ማነስ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ምርመራ የሚካሄድባቸው ዳኞች በኮሚቴው ወይም በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ሲጠየቁ የብቃት ማነሱ የተፈጠረዉ በአዕምሮ የጤና እክል ወይም በአካላዊ የጤና ችግር ምክንያት ከሆነ ይህንኑ የሚያሳይ በጉባዔው ወጪ አግባብነት ያለው በቦርድ የተረጋገጠ የህክምና ውጤት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ማቅረብ አለባቸው። እንዲያቀርቡ የተጠየቁትን የህክምና ውጤት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ለማቅረብ ፈቃደኞች ያልሆኑ ዳኞች የብቃት ማነስ ችግር እንዳለባቸው ይገመታል።

(6) በተደጋገመ የሥራ አፈጻጸም ድክመት ምክንያት የብቃት ማነስ ችግር የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ምርመራ የሚካሄድባቸው ዳኞች በተመሳሳይ ሁኔታ የሚገኙ ዳኞች ሁሉ በሚገመገሙበት ተጨባጭ የሥራ አፈጻጸም ምዘና መስፈርት ይገመገማሉ።

(7) በብቃት ማነስ ወይም ውጤታማ ባለመሆን ምክንያት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የቀረበባቸው ዳኞች በዚህ ደንብ በሌሎች ጉዳዮች የተከሰሱ ዳኞች ያሏቸው ተመሳሳይ መብቶች ይኖራቸዋል።

አንቀጽ 16: ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት

ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ማለት ከዳኝነት ሥራ አገልግሎት ጋር የማይጣጣምና በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች መደበኛ የፍትሕ አስተዳደር ላይ ወይም በፍርድ ቤቶች የውስጥ አሰራር ላይ ከባድ ጉዳት የሚያስከትል ወይም ያስከትላል ተብሎ የሚገመት ድርጊት ሲሆን ቀጥሎ የተዘረዘሩትን ጨምሮ በአባሪ «ሀ» የተጠቀሰው ነው።

(1) በፍርድ ቤቱ በሚታዩ ጉዳዮች በዳኝነት ሥራ ምክንያት የታወቁ ፍሬ ነገሮችን ወይም መረጃዎችን ምስጢራዊነት መግለጽና በዚህም ምክንያት በፍርድ ቤቱ በሚታዩት ጉዳዮች ላይ ወይም በማንኛውም ሰው ላይ ጉዳት የሚያደርሱ ሲሆን፣

(2) አንድ ዳኛ በዳኝነት ለመሾም የሚከለክለውን መረጃ ወይም ከባድ የሆነ የአካባቢ ሁኔታ መደበቅ ወይም ሳይገልጹ መቅረት፣

(3) ከማናቸውም ባለሥልጣኖች፣ ተሿሚዎች ወይም ባለሙያዎች የተሻለ መስተንግዶ ለማግኘት በማሰብ የዳኝነት ሥልጣንን አላግባብ መጠቀም፤ የዳኛውን ታማኝነትና ሐቀኛነት በእጅጉ የሚጎዳ ወንጀል ፈጽሞ መገኘት፣ መደለያ መቀበል እና በአማላጅ መስራት ወይም የመተናኮል፣ በሥልጣን አላግባብ መገልገል፣ ታማኝነትን ማጓደል፣ በማጭበርበር፣ በማታለል ወይም የተሳሰተ መረጃ የመስጠት ድርጊት መፈጸም፤ ወይም፣

(4) ብዙ ዳኞች በሚያስችሉበት ችሎት፣ ለአንድ ውሳኔ ትክክለኛነት ሁሉም ዳኞች ኃላፊነት የሚወስዱ ቢሆንም በተለይ መዝገብ መርምሮ ለቀሩት ዳኞች ውይይት ውጤቱን እንዲገልጽ ሃላፊነት የወሰደ ዳኛ ከተመደበለት ጉዳይ ላይ ከሰፈሩት ፍሬ ነገሮች እና/ወይም አግባብነት ካለው ሕግ ውጭ በጉዳዩ አወሳሰን ላይ ያልተገባ ውጤት ሊያስከትል የሚችል በፍሬ ነገርና በሕግ የማይደገፍ የተሳሳተ መረጃ መስጠት፡

አንቀጽ 17: ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት

ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ማለት ከዳኝነት ሥራ አገልግሎት ጋር የማይጣጣምና በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች መደበኛ የፍትሕ አስተዳደር ላይ ወይም በፍርድ ቤቶች የውስጥ አሰራር ላይ ጉዳት የሚያስከትል ወይም ያስከትላል ተብሎ የሚገመት ድርጊት ሲሆን ቀጥሎ የተዘረዘሩትን ጨምሮ በአባሪ
«ሀ» የተጠቀሰው ነው፦

(1) በሌላ ዳኛ፣ የፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንቶች፣ ወይም በሬጅስትራሩ ሕጋዊ አሠራር ላይ ተገቢ ያልሆነ ተጽዕኖ ለማሳደር መሞከር፣

(2) የፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት በሕግ የተሰጠውን ሥልጣን መሰረት በማድረግ በተደጋጋሚ ለሚያቀርባቸው ጥያቄዎች ምላሽ አለመሥጠት ወይም ችላ ማለት፣

(3) ከፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት ተገቢውን ፈቃድ ሳያገኙ የፌደራል ፍርድ ቤቶችን የሚመለከቱ ማናቸውንም ነገሮች በተመለከተ ለመገናኛ ብዙሃንና ጋዜጠኞች መግለጫ መስጠት፤

(4) በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች መልካም ስም ላይ ጉዳት ማድረስ ወይም ጉዳት ያደርሳል ተብሎ የሚገመት ተግባር መፈጸም።

ምዕራፍ 4፡ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክርክሮች የተከሳሽ ዳኞች መብት

አንቀጽ 18: የቀረበውን ክስ የማወቅ መብት

በዚህ ደንብና በሌላ ሕግ በተደነገገው መሰረት አንድ ዳኛ የቀረበበትን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስና ከክሱ ጋር በተያያዘ በምርመራ የተገኙትን ውጤቶች በሙሉ ፣ በምርመራው ላይ የተሰጡ የውሳኔ ሃሳቦችንና አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝም የቅጣት ውሳኔ ሃሳቦችን የማወቅ መብት አለው።

አንቀጽ 19፡ እንደ ጥፋተኛ ያለመገመት/ያለመቆጠር መብት

በዚህ ደንብ አንቀጽ 29 ስር ዳኞችን ስለማገድ የተጠቀሰዉእንደተጠበቀ ሆኖ ከፍርድ በፊት እንደ ጥፋተኛ ያለመገመት ሕገ መንግሥታዊ መብት መሰረት አንድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የቀረበበት ዳኛ

ይግባኝን ጨምሮ ከመጀመሪያ እስከ መጨረሻ በዳኞች አስተዳደር ጉባኤ እና በተወካዮች ምክር ቤት ፊት በሚካሄዱ የክርክር ሂደቶች እንደ ጥፋተኛ ያለመገመት/ያለመቆጠር መብት አለው፡፡

አንቀጽ 20፡ የመሰማት መብት

በዚህ ደንብና በሌላ ሕግ በተደነገገው መሰረት አንድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የቀረበበት ዳኛ በሥነ ምግባር ኮሚቴውና እንደ አግባብነቱ በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ፊት ክሱንና በክርክሩ ሂደት በምርመራ የተገኙ ውጤቶችን በጽሑፍና በቃል ማስተባበልና መከላከል፣ ማስረጃ ማቅረብና የቃል ክርክር ማድረግ፣ ምስክሮችን ተገቢውን ወይም መስቀለኛ ጥያቄ መጠየቅን ጨምሮ በየትኛውም ደረጃ በሚካሄደው የክርክር ሂደት የመሰማት መብት አለው፡፡

አንቀጽ 21፡ውክልና መብት

ዳኞች የቀረበባቸው የሥነ ምግባር ክስ ጉዳይ ተጀምሮ እስከሚጠናቀቅ ድረስ በራሳቸው ወጪ በጠበቃ የመወከል ወይም በፍ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 58(ሀ) በተደነገገው መሰረት በሌላ ሰው ለመወከል መብት አላቸው፡፡

አንቀጽ 22፡ የይግባኝ መብት

(1) የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ የመሰናበት የቅጣት ውሳኔ በማስተላለፉ ምክንያት በተወካዮች ምክር ቤት ሊጸድቅ በሚገባው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ውሳኔና ቅጣት፣ ጉባዔው ውሳኔው እንዲጸድቅ ለተወካዮች ምክር ቤት ከማስተላለፉ በፊት ከዳኝነት ኃላፊነት የማሰናበት ቅጣት የተላለፈበት ዳኛ የዲስፕሊን ኮሚቴዉ ወይም ጉባኤዉ የዲስፕሊን ክሱን በሚሰማበት ሂደት የዳኛዉን የመሰማት መብት የሚጥስ የስነ-ስርዓት ግድፈት ፈጽሞ ከሆነ ወይም በዚህ ደንብ ከአንቀጽ 17-20 የተጠቀሱትን የዳኛዉን መብቶች የሚቃረን ሆኖ ሲያገኘዉ የማስተካከያ

(2) እርምጃዎች ተጠቃሚ ለመሆን የይግባኝ አቤቱታ ለጠቅላይ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት የማቅረብ መብት አለው፡፡

(3) የይግባኝ አቤቱታዉ ይግባኝ የሚጠይቅባቸውን ምክንያቶች በዝርዝር የያዘ እና ጉባኤዉ በዳኛዉ ላይ ከስራ ስንብት የወሰነበት የዉሳኔ ግልባጭ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ በሚቆጠር በ 30 ቀናት ዉስጥ መቅረብ አለበት፡፡

(4) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የቀረበዉ ይግባኝ በጠቅላይ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ያስቀርባል ከተባለ እና የዳኛዉን መብት የሚጥስ የስነ-ስርዓት ግድፈት ካገኘበት ክሱ በድጋሚ እንዲታይ ወደ ጉባኤዉ እንዲመለስ ትእዛዝ ሊሰጥ ይችላል፡፡

(5) የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንትን ጨምሮ በሥነምግባር ጉዳዮች ኮሚቴና በጉባዔው ተሰይመው ጉዳዩን የተመለከቱ ዳኞች ጉዳዩ በመደበኛው የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ሲታይ እራሳቸውን ከጉዳዩ ማግለል/ማንሳት አለባቸው።

(6) ዳኛውን ከሥራ ማሰናበትና በተወካዮች ምክር ቤት መጽደቅ በማይፈልጉ ከስንብት በመለስ በሚያስቀጡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ውሳኔዎች የመጨረሻ ናቸዉ።

(7) ከሥራ ማሰናበትን ጨምሮ የማንኛውም የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የጥፋተኛነትና የቅጣት ውሳኔ ውጤት፣ በጉባዔው ወይም እንደአግባብነቱ በተወካዮች ምክር ቤት የመጨረሻ ውሳኔ እስኪሰጥ ድረስ ተፈጻሚነቱ ታግዶ የሚቆይ ሲሆን ዳኛውም ደመወዝ እየተከፈለው ከሥራ መታገዱ ይቀጥላል።

አንቀጽ 23 ፡ የቅጣት ውሳኔዎች ወጥነትና ተመጣጣኝነት መብት

(1) **ጠቅለላ፡-** በአንድ የሥነ ምግባር ጥሰት ጥፋተኛ የተባለ ዳኛ፣ ለጥፋቱ ዓይነት ተመጣጣኝ የሆነና የአካባቢውን ሁኔታ እንዲሁም በዚህ ደንብ ላይ እንደተደነገገውና በጉዳዩ ላይ የቀረበውን አሳማኝ የማቅለያና የማክበጃ ምክንያቶችን ከግምት ውስጥ ያስገባ ተመጣጣኝና በሌሎች ተመሳሳይ ጥፋቶች ላይ ከሚጣሉ ቅጣቶች ጋር የሚቀራረብ የቅጣት ውሳኔ የማግኘት መብት አለው።

(2) **የቅጣት ማቅለያ ምክንያቶች፡-** ለቅጣት ማቅለያ ሊሆኑ ከሚችሉ ምክንያቶች ውስጥ የሚከተሉት ይገኙባቸዋል፡ -

(ሀ) ዳኛው ጥፋቱን ከመፈጸሙ በፊት ሥነ ምግባሩና ጠባዩ መልካም የነበሩ መሆናቸውን ያሳየባቸው ሁኔታዎች፣

(ለ) ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ጥፋቱን የፈጸመው በሌላ ሁኔታ የተከበሩ ዓላማዎችን እንደማሳካት በሚቆጠሩ ሁኔታዎች በመነሳሳት መሆኑን የሚያሳዩ ሁኔታዎች፣

(ሐ) ጥፋተኛው ዳኛ ድርጊቱን የፈጸመው ከፍተኛ የኢኮኖሚ ችግር ደርሶበት እና/ወይም ከፍ ያለ አደጋ የሚያመጣ ነገር የተቃጣበት መስሎት፣ መሰረት ያለው ፍርሐት አድሮበት እና/ወይም ሊታዘዝለት በሚገባው ሰው ወይም በሚመካበት ሰው ተጽዕኖ ምክንያት መሆኑን ሲያስረዳ፤ (መ) ጥፋተኛው ዳኛ ድርጊቱ ተገቢ አለመሆኑን በመቀበል በእውነት የተጸጸተና ኃላፊነት የሚወስድ መሆኑን እንዲሁም ወደፊት ተመሳሳይ የሥነ ምግባር ጥሰቶችን የማይፈጽም መሆኑን ካሳየ፤

(ሠ) የፍትሕን ዓላማ ለማሳካት ሲባል ጉባዔው እውቅና የሚሰጣቸው ሌሎች የማቅለያ ምክንያቶች።

(3) **<u>የማክበጃ ምክንያቶች ፡</u>** ለቅጣት ማከበጃ ሊሆኑ ከሚችሉ ምክንያቶች ውስጥ የሚከተሉት ይገኙባቸዋል፡-

(ሀ) ዳኛው ጥፋቱን የፈጸመው የተጣለበትን እምነት በከፍተኛና ግልጽ ሁኔታ በማጓደል፣ በአታላይነት እና/ወይም ሆነ ብሎና አቅዶ የስነ ምግባር ጥሰቱን ሲፈጽም፤

(ለ) ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ድርጊት በከፍተኛ ሁኔታ በሥልጣን አላግባብ መገልገሉን ወይም መባለጉን የሚያሳይ እና /ወይም በዳኛው ላይ የተጣለውን እምነት በከፍተኛ ሁኔታ ያጓደለ መሆኑን እና/ወይም ድርጊቱ በተከታታይ የተፈጸሙ ጥፋቶች አካል ሲሆን፤

(ሐ) ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ድርጊት ሲሺሉ ማህበረሰብ በዳኝነት ተቋሙ ላይ ያለውን እምነት በከፍተኛ ሁኔታ የጎዳ እንደሆነ፣

(መ) ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ድርጊት የወንጀል ድርጊት ስምምነት አካል እንደሆነ፣

(ሠ) ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ጥፋቱን የፈጸመው የስነ ምግባር ጥሰት የፈጸሙ ዳኞች ወይም ሌሎች የዳኝነት ተቋሙ ሰራተኞች ስብስብ አደራጅ ወይም መሪ በመሆን እንደሆነ፤

(ረ) የፍትሕን ዓላማ ለማሳካት ሲባል ጉባዔው እውቅና የሚሰጣቸው ሌሎች የማክበጃ ምክንያቶች።

አንቀጽ 24 ፡ መብትና ክብርን መመለስና መሰየም

(1) መርህ፡ በሥነምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ከስራው እንዲሰናበት የተደረገ ዳኛ፣ የመጨረሻው የስንብት ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ በሚቆጠር አራት አመት ጊዜ ውስጥ በጥብቅና ሙያ ለማገልገል ወይም በመንግሥት መ/ቤት ለመስራት ዕድል እንዲያገኝ መብትና ክብሩን ለማስመለስ የመሰየም መብት አለው። በቀላል የስነ-ምግባር ግድፈት ጥፋተኛ ሆኖ የተቀጣ ዳኛ ዉሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ በሚቆጠር ከ 2 ዓመት በሏላ የጥፋት ሪከርድ ይነሳለታል።

(2) የቅጣት ሪከርዱ የሚነሳለት ተቀጭዉ ዳኛ በተጠቀሰዉ ጊዜ ዉስጥ መልካም ስነ-ምግባር እና አርዓያነት ያለዉ ስራ ከሰራ ብቻ ነዉ። የቅጣት ሪከርዱ እንዲነሳ ሲወሰን ተከሳሹ እንዳልተቀጣ ይወሰናል።

(3) የመሰየም ሥነ ሥርዓት፡- አንድ በሥነ ምግባር ጥሰት ከሥራው የተሰናበተ ዳኛ የመጨረሻው የስንብት ውሳኔ ከተሰጠ ሦስት ዓመት ከሞላው በኋላ መታረሙን ከሚያሳይ ወይም የተላለፈበት የቅጣት ውሳኔ ሊቀልና ሊሰረዝ የሚገባ መሆኑን ከሚደገፍ ማስረጃ ጋር ማመልከቻውን ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ የማቅረብ መብት አለው። ጉባዔው የቀረበለትን አቤቱታ ተመልክቶ በ 60 ቀናት ውስጥ የአመልካቹን ጥያቄ በመቀበል ወይም ውድቅ በማድረግ

የመሰለውን ውሳኔ ለመሥጠት ሥልጣን አለው፤ ይህም ሲሆን ውሳኔውን ወዲያውኑ ለአመልካቹ ያሳውቀዋል/ይልክለታል። ጉባዔው ውሳኔ ከመሥጠቱ በፊት የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ በጉዳዩ ላይ የውሳኔ ሃሳቡን እንዲያቀርብ ሊመራለት ይችላል። ጉባዔው ዳኛው ለመሰየም ያቀረበውን ጥያቄ የተቀበለው እንደሆነ አስፈላጊውን እንዲያደርጉ ለጥብቅና አገልግሎት ፈቃድ ሰጭው አካል ወይም ለቀጣሪው/ሿሚው የመንግሥት መ/ቤት የአመልካቹን አቤቱታ፣ ደጋፊ ሰነዶችንና የጉባዔውን ውሳኔ ያስተላልፋል/ይልካል።

ምዕራፍ 5፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ጉዳዮች የሚታዩበት ሥነ ሥርዓት

አንቀጽ 25፡በዳኝነት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ላይ ስለሚቀርብ አቤቱታ

(1) <u>አቤቱታ ስለማቅረብ</u>፡- የዳኝነት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ስለመፈጸሙ የሚቀርብ አቤቱታ ልዩነት ሳይደረግበት በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ጽ/ቤት ሥር ለሚሰየም ኃላፊ በጽሑፍ ይቀርባል። ጉባዔው የሚቀርቡለትን አቤቱታዎችና በአቤቱታዎቹ ላይ የሚሰጡትን ውሳኔዎች ምስጢራዊነታቸው ተጠብቆ ተመዝግበው የሚያዙበት ቋሚ መዝገብ ይኖረዋል። የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ ጽ/ቤት ኃላፊ የሚቀርቡለትን አቤቱታዎች በመዝገብ ካሰፈረ በኋላ የአቤቱታው አንድ ቅጂ በምስጢር እንዲቀመጥ በማድረግ ዋናውን ለጉባኤዉ ያቀርባል።

(2) **<u>የአቤቱታ ማመልከቻ ስለሚይዛቸው ነገሮች፡-</u>** አንድ አቤቱታ፡-

(ሀ) አቤቱታ አቅራቢውንና ክስ የቀረበበትን ዳኛ ስም ለይቶ መግለጽ አለበት፣ (ለ) ለክሱ መነሻ የሆነውን የሥነ ምግባር ጥሰት በዝርዝር መግለጽ አለበት፣

(ሐ) ማናቸውንምና ሁሉንም አግባብነት ያላቸው ማስረጃዎች እና ዝርዝራቸውን የያዘ መሆን አለበት፣ እና (መ) የሚቻልና ተገቢ ሲሆን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክሱ የተመሰረተበትን የዳኝነት ሥነ ምግባር ደንብ አንቀጽ መጥቀስ አለበት።

(ሠ) ማመልከቻዉን ፈርሞ ማቅረብ አለበት።

(3) **<u>የአቤቱታ ማቅረቢያ ቅጽ፣ አጭር መግለጫና ደንቡን ለህዝብ ስለማሳወቅ</u>**

የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ጽ/ቤት የሚከተሉትን ተግባራት አከናዉኖ በጉባኤዉ እንዲጸድቅ ያደርጋል።

(ሀ) በእርግጥ ክስ ለማቅረብ የሚያስችሉ የሥነ ምግባር ጥሰት ዝርዝር ሁኔታዎች ስለመሟላታቸው ወይም አለመሟላታቸው አቤቱታ አቅራቢዎችን ሊመሩ የሚችሉ የአቤቱታ ማቅረቢያ ቅጾች ጥቅም ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ፤

(ለ) አቤቱታ አቅራቢዎች በሥነ ምግባር ደንብ ክስ የሚታዩ ተቀባይነት ያላቸው የሥነምግባር ደንብ ጥሰቶችንና በይግባኝ ለይግባኝ ሰሚው ፍርድ ቤት ቀርበው ሊታረሙ የሚችሉ አከራካሪ ጉዳዮችን መለየት የሚችሉበትን መልዕክቶች የያዘ፣ አቤቱታ አቅራቢዎች አግባብነትና ሕጋዊነት ባላቸው ጉዳዮች የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ከማቅረብ ተስፋ እንዳይቆርጡ መምከሩ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ነገር ግን አንድ በፍርድ ቤት የተያዘ ጉዳይ በቶሎ ውሳኔ እንዳያገኝ ጊዜ ለማጓተት የሚቀርብ አቤቱታ፣ ወይም ዳኛውን ለማበሳጨት፣ ለማስፈራራት ወይም ለመበቀል ታስበው የሚቀርቡ አቤቱታዎች ተቀባይነት የሌላቸው መሆኑን የሚገልጽና ለአቤቱታ አቅራቢዎች የሚታደል አጭር መግለጫ እንዲዘጋጅ መመሪያ ያወጣል።

ሐ) ክስ ለማቅረብ ለሚፈልጉ አቤቱታ አቅራቢዎች ከሚዘጋጁና ከሚታደሉ አጭር መግለጫዎች በተጨማሪ፣ የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ጽ/ቤት የዚህ ደንብ ድንጋጌዎች የጉባዔውን ድረገጽና ማህበራዊ ሚዲያን ጨምሮ በኤሌክትሮኒክ መንገድ መረጃዎችን በሚያሰራጩ መገናኛ ብዙሃን ለዳኞች፣ ለጠበቆች፣ ለተከራካሪ ወገኖች፣ ለሕግ ት/ቤት አስተማሪዎች፣ ለህግ ተማሪዎችና ይህ ጉዳይ ለሚመለከታቸው የሕብረተሰብ ክፍሎች እንዲሰራጩና እንዲታወቁ የማድረግ ኃላፊነት አለበት። በተጨማሪም የጉባዔው ጽ/ቤት የዚህን ደንብ የታተመ ቅጂና ማሻሻያዎች ሲደረጉም ማሻሻያዎቹን ወዲያዉኑ አትሞ ለዳኞች የማሰራጨት ግዴታ አለበት።

(4) <u>የሥነ ምግባር ክስ አቅራቢዎች</u>፡- የሥነ ምግባር ክሶች በፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት፣ በሌላ ዳኛ፣ በፍርድ ቤቱ ሠራተኛ፣ በፍርድ ቤት ተከራካሪ በሆኑ ወገኖች፣ በጠበቆች፣ በምስክሮች ወይም ሌሎች በፍርድ ቤት ክርክር ሂደት ተሳታፊ በሆኑ ሰዎች፣ በሬጅስትራር፣ ለክሱ ምክንያት በሆነው የሥነ ምግባር ጥሰት መብቱና ጥቅሜ በጉልህ ተጎድቷል/ተነክቷል የሚል ማንኛውም ሰው ወይም ዳኛው የዳኞች የሥነ ምግባር ደንብን ስለመጣሱ የተለየ ዕውቀት ባለው ሰው ሊቀርቡ ይችላሉ። እንደ ጠበቆች ማህበር፣ እንባ ጠባቂ ተቋም፣ የሰብዓዊ መብት ተከራካሪ ድርጅቶች ወይም ሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ወይም ማንኛዉም ሰዉ በአጠቃላይ ሦስተኛ ወገኖች የሥነ ምግባር ጥሰት ስለመፈጸሙ በመጀመሪያ እይታ አሳማኝ የሆነ ጉዳይ ካላቸው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ሊያቀርቡ ይችላሉ። ለምስክርነት ከመቅረብ በቀር በአንድ ዳኛ ላይ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ያቀረበ የፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት፣ ዳኛ ወይም ሌላ የፍርድ ቤት ሠራተኛ ወይም ኃላፊ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክርክር ሂደት ላይ ሌላ ምንም ዓይነት ተሳትፎ ወይም ሚና ሊኖረው አይችልም።

(5) **የስነ-ምግባር ክስ አቅራቢዎች ስለ ሚቀርበዉ አቤቱታ ሚስጥራዊነት፡-** በዳኛዉ ላይ የሚቀርብ አቤቱታ ሚስጥራዊነቱ የተጠበቀ ነዉ። እንዲሁም ዳኛዉ አቤቱታ ስለመቅረቡም ይሁን አቤቱታ አቅራቢዉ ማንነት ማወቅ የለበትም።

አንቀጽ 26፤ የሥነ ምግባር ኮሚቴዎችና የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት

(1) **የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የውሳኔ አሰጣጥ ሥነ ሥርዓት፡-** የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ከባድ እና ቀላል የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ ጉዳዮችን ለማጣራትና ውሳኔ ለመስጠት ኃላፊነት አለበት። የፍርድ ቤት አመራሮችን ጨምሮ ዳኞችንና በጉባዔው ከዳኞች ውጭ ውክልና ያላቸውን ሌሎች አባላትን ጨምሮ ጉባዔው በየደረጃው ካሉ ሁሉም የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች የሚወከሉ ዳኞች
የሚገኙበት የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ያቋቁማል። በሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ውስጥ ዳኞች አብላጫ ውክልና ይኖራቸዋል።

(ሀ) የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ ጽ/ቤት የተቀበለዉን ማንኛዉንም የክስ አቤቱታ በኢንስፔክሽን የስራ- ክፍል በኩል እንዲጣራ አድርጎ የክስ አቤቱታዉን እና የምርመራ ሪፖርቱን ለጉባኤዉ ይመራል።

(ለ) ጉባኤዉ የተመራለትን የዲስፕሊን ክስ አቤቱታ ከመረመረ በኋላ የክስ ምክንያት ካለዉ ለሚመለከተዉ የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ይመራል። የክስ ምክንያት ከሌለዉ ክሱ በከፋ ልቦና የቀረበ ሲሆን፣ በሕግ ተቀባይነት የሌለው፣ በተሳሳተ ግንዛቤ ላይ የቀረበ፣ እውነተኛና ተቀባይነት ያለው ምክንያት ከሌለው ወይም የጊዜ ገደቡ ካለፈ በኋላ የቀረበን ክስ ወይም በማናቸዉም በቂ እና አሳማኝ ምክንያት ሙሉ ክርክር ማድረግ ሳያስፈልግ ወዲያውኑ ዉድቅ ሊያድርግ ይችላል።

(ሐ) የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ የተከሳሽ ዳኛ መልስ ከደረሰዉ በኋላ ወይም የተከሳሽ ዳኛዉ መልስ ለማቅረብ የተሰጠዉ ጊዜ ካበቃበት ጊዜ ጀምሮ አቤቱታዉን እንዲመረመር ለፍርድ መርማሪ ይልካል። እንደ ከሳሽ/ዐቃቤ ሕግ ሳይሆን እንደ ገለልተኛ ምስክር ጉዳዩን ማቅረብ ያለበት/ባት የፍርድ መርማሪ የምስክርነት ቃሉንና/ቃሏን፣ በምርመራው/ዋ የደረሰበትን/ችበትን ውጤትና በዘገባው/ዋ የተካተቱትን ክሱን የሚደግፉ ሁሉንምና ማናቸውንም ማስረጃዎች ለኮሚቴዉ ማቅረብ አለበት/አለባት። በኮሚቴዉ ሰብሳቢ የተፈረመ የክስ አቤቱታ እና መጥሪያ ለተከሳሽ ዳኛ ይልካል። የሥነ ምግባር ኮሚቴው አባላት እና ክስ የቀረበበት ዳኛ ወይም ጠበቃው ወይም ወኪሉ የፍርድ መርማሪውን/መርማሪዋን ስለምርመራው/ዋ ውጤት ጥያቄ የመጠየቅ መብት ያላቸው ሲሆን ለትክክለኛ ፍትሕ አሰጣጥ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ በተለይ የኮሚቴው አባላት በማንኛውም ጉዳይ ላይ ጥያቄ መጠየቅ ይችላሉ። የስነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ሊቀመንበር የክሱን መሰማት ሂደት

በሰብሳቢነት የሚመራ ሲሆን በቀጠሮው ቀን እንዲቀርቡ ለተከሳሹ ዳኛና ለፍርድ መርማሪው ተገቢዉን መጥሪያ መድረሱን ያረጋግጣል፡፡

(መ) ተከሳሹ ዳኛ የመከላከያ መልሱን በቃል እና/ወይም በጽሑፍ እንዲያሰማ ሰብሳቢው ይጋብዘዋል፡፡ የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴው አቤቱታ አቅራቢውንና ማንኛውንም አግባብነት ያለው ማስረጃ ያለው ሌላ ምስክር በመጥራት ይሰማል፤ ይህም ሲሆን የኮሚቴው አባላት፣ ክስ የቀረበበት ዳኛ ወይም ወኪሉ ወይም ጠበቃው ምስክሮችን ጥያቄ ሊጠይቁ ይችላሉ፡፡

(ሠ) የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ክስ የቀረበበት ዳኛ ቀርቦ ቃሉን እንዲሰጥና ቃሉን የሚደግፍ ማስረጃ እንዲያቀርብ ያደርጋል፡፡ ክስ የቀረበበት ዳኛ በሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ አባላት፣ በጠበቃው ወይም በወኪሉ ሊጠየቅ ይችላል፡፡

(ረ) የሥነ ምግባር ኮሚቴው ክስ የቀረበበት ዳኛ ወይም ወኪሉ ወይም ጠበቃው በዳኛው ላይ የቀረበውን ክስ በመደገፍ ወይም በመቃወም የማጠቃለያ ክርክር እንዲያቀርቡ ይጋብዛል፡፡ ስለ ዳኛው ይህን ክርክር ሊያቀርብ የሚችለው አንድ ሰው ብቻ ነው፡፡ በተከሳሹ ዳኛ ላይ የሚመሰክሩ ምስክሮችን ክስ የቀረበበት ዳኛ እራሱ፣ ክስ የቀረበበት ዳኛ ወኪል ወይም የዳኛው ጠበቃ ጥያቄ ሊጠይቁ ይችላሉ፡፡

የዚህ ደንብ ድንጋጌዎች በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጉዳዮች ክርክር ተፈጻሚነት የሚኖራቸው ሲሆን የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ሊቀመንበር(ሰብሳቢ) አንድ የመደበኛ ችሎት ክርክርን በሰብሳቢነት የሚመራ ዳኛ የሚኖረው ሥነ ምግባርና ኃላፊነት እንዲሁም ሌሎቹ የኮሚቴ አባላት ደግሞ ሌሎች ዳኞች የሚኖራቸው ስነ ምግባርና ኃላፊነት ይኖራቸዋል፡፡ ተከሳሹ ዳኛ የሥነ ምግባር ኮሚቴው ባቀረበበት የቅጣት ሃሳብ ላይ ቅጣት ሊያቀሉ ስለሚችሉ ምክንያቶች በማስረጃ የተደገፈ የቃል ወይም የጽሁፍ መከራከሪያ ሊያቀርብ ይችላል፡፡

(ሰ) የማጠቃለያ ክርክሩ እንደተጠናቀቀ የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ በጉዳዩ ላይ ውይይት ካደረገ በኋላ የሚደርስበትን ውሳኔ የኮሚቴው ሊቀመንበር የሚሰይመው ዘጋቢ በጽሁፍ እንዲያዘጋጅ በማድረግ ክርክሩ የዉሳኔ ሃሳቡን ለጉባዔውና ለተከሳሹ ዳኛ እንዲደርሳቸው ያደርጋል፡፡ ውሳኔው ግልጽ፣ አጭር፣ምክንያታዊና የሚቀርበው የውሳኔ ሃሳብ ክስ የቀረበበት/ባት ዳኛ ካቀረበው/ችው ክርክርና ማስረጃ አንጻር ለእያንዳንዱ የአቤቱታ ክፍል ተገቢውን ምላሽ የሚሰጥ መሆን አለበት፡፡ የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ በቀረበው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ዳኛው የጥፋተኛነት ውሳኔ እንዲተላለፍበት ሃሳብ የሚያቀርብ ከሆነ የቅጣት ማቅለያና ማክበጃ ምክንያቶችን እንዲሁም የጉዳዩን ዓይነትና የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ድርጊት አፈጻጸሙን መጠን ከግምት ውስጥ ያስገባ ተመጣጣኝ ቅጣት እንዲጣልበት የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

(ሸ) ጉባኤዉ የኮሚቴዉ ዉሳኔ ሃሳብ እንደደረሰዉ የዉሳኔ ሃሳቡን ይዘት ከመመርመር በተጨማሪ ተከሳሹን ዳኛ ወይም ወኪሉን እና ፍርድ መርማሪዉን እንዲቀርቡ አድርጎ በኮሚቴዉ የዉሳኔ ሃሳብ ላይ አስተያየታቸዉን ይጠይቃል።

(ቀ) ጉባዔው ተከሳሹን ዳኛ ወይም ወኪሉን እና ፍርድ መርማሪዉን አስተያየት ከሰማ እና በጉዳዩ ላይ ከተወያየ በኋላ የቀረበውን የጥፋተኛነት የውሳኔ ሃሳብ በማጽደቅ ወይም ውድቅ በማድረግ ላይ በድምጽ ብልጫ ውሳኔ ይሰጣል፤ የጥፋተኛነት የውሳኔ ሃሳቡን ያጸደቀው እንደሆነ ለጉዳዩ አግባብነት ባለው የቅጣት ውሳኔ ላይም በአብላጫ ድምጽ ውሳኔ ይሰጣል። ጉባዔው ውሳኔውን በጽሑፍ መስጠት ያለበት ሲሆን የሚሰጠው ውሳኔም ግልጽ፣አጭር፣ ምክንያታዊና ከተከሳሹ ዳኛ ከቀረበው ክርክርና ማስረጃ አንጻር ለእንዳንዱ የአቤቱታ ምክንያት ምላሽ የሚሰጥ መሆን አለበት። ጉባዔው የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ያቀረበውን የውሳኔ ሃሳብ በሙሉ ወይም በከፊል ያጸደቀው እንደሆነ ይኸንኑና ያሻሻላቸውን ነገሮች በምክንያት አስደግፎ ከመግለጽ ጋር በአጭር ጽሁፍ ያረጋግጣል።

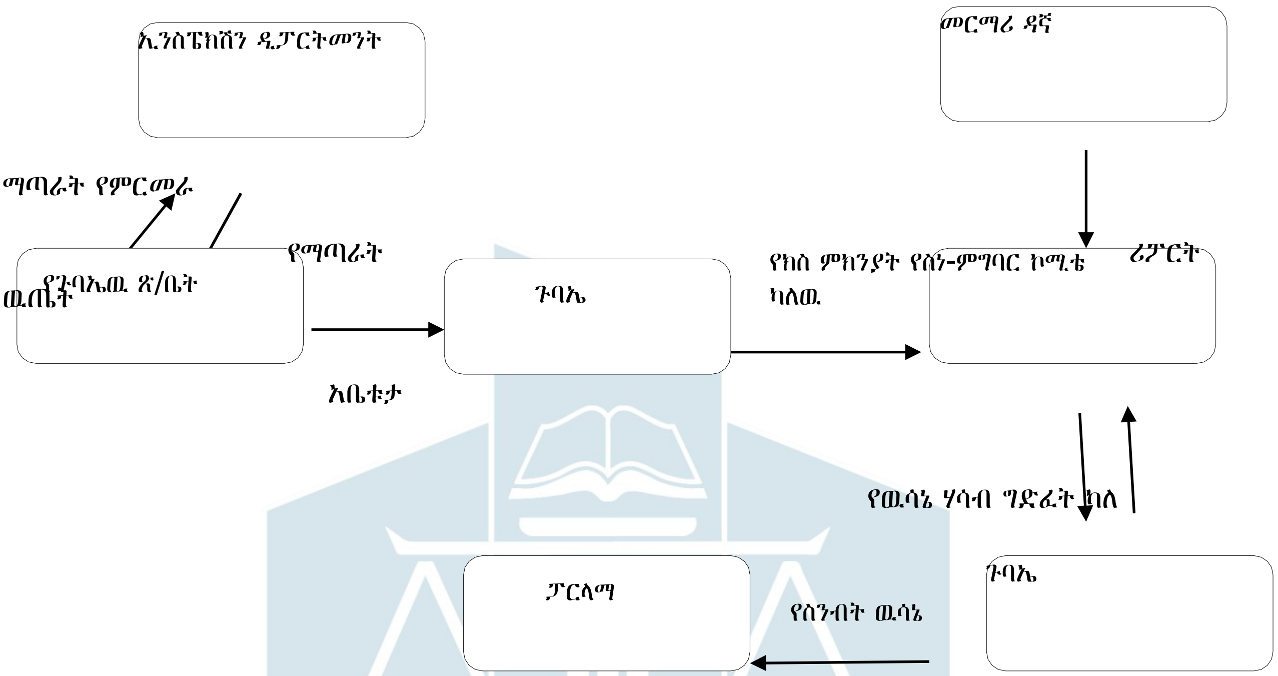
(በ) ጉባኤዉ የዉሳኔ ሃሳቡን ከመረመረ፣ የተከሳሽ ዳኛዉን አስተያየት እና የመርማሪ ዳኛዉን አስተያየት ከመረመረ በኋላ የኮሚቴዉ ክስ የመስማት ስነ-ስርዓት ወይም የዉሳኔ አሰጣጥ ሂደቱ ጉልህ ስህተት ያለበት እና የተከሳሽ ዳኛዉን መብት የሚጥስ መሆኑን ካረጋገጠ የዲስፕሊን ክሱን ጉባኤዉ በራሱ እንደ አዲስ ሊሰማ ወይም ወደ ኮሚቴዉ በመላክ በድጋሚ እንዲታይ ሊያዝ ይችላል።

አንቀጽ 27፡ አቤቱታዎችን ማጣራትና መመርመር፡፡

(1) <u>ማጣራት፡-</u> የክስ አቤቱታ የደረሰዉ የጉባኤዉ ጽ/ቤት አቤቱታዉ በኢንስፔክሽን ዲፓርትመንት በኩል ማጣራት እንዲደረግበት ያዛል። የኢንስፔክሽን ዲፓርትመንት ጉዳዩን በመመልከት ቀጣይ ምርመራ ለማድረግ በቂ ምክንያት ያለው ስለመሆን አለመሆኑ አጣርተዉ ሪፖርት ለጉባኤዉ ጽ/ቤት ያቀርባሉ። በቀረበው ክስ የማጣራቱ ተግባር ጉባኤዉ በሚያስቀምጠዉ ጊዜ ገደብ ውስጥ ይጠናቀቃል።

(2) <u>ምርመራ</u>፡- ጉዳዩን እንዲመረምር የተመደበው ፍርድ መርማሪ የተከሳሹ ዳኛ መልስ በቀረበ ወይም ዳኛው መልስ ለማቅረብ በጉባኤዉ የተሰጠዉ የጊዜ ገደብ ካበቃ ጊዜ ጀምሮ በክሱ የተዘረዘሩትን ነጥቦች በጥልቀት መርምሮ ለሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ የምርመራውን ውጤት የሚያሳይ ዘገባ ያቀርባል።

(3) <u>የዲስፕሊን ክስ አቀራረብ ስነ-ስርዓት የሚከተለዉን አይነት አካሄድ ይከተላል።</u>



አንቀጽ 28፡ የክስ አቤቱታ ለማቅረብ የተወሰነ ይርጋ ጊዜ

(1) አቤቱታ አቅራቢው በዚህ ደንብ የተገለጸው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት መፈጸሙን ወይም መኖሩን ካወቀበት ቀን ጀምሮ በ 4 ዓመት ውስጥ ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ መቅረብ አለበት።

(2) አቤቱታ አቅራቢው በዚህ ደንብ የተገለጸው ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት መፈጸሙን ወይም መኖሩን በበቂ ምክንያት ካወቀበት ቀን ጀምሮ በ 2 አመት ውስጥ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ መቅረብ አለበት።

(3) በዚህ ደንብ በሌላ ሁኔታ ካልተገለጸ በቀር፣ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) እና (2) ላይ የተመለከቱት የጊዜ ገደቦቻቸው ካለፉ በኋላ የሚቀርቡ አቤቱታዎች ተቀባይነት አይኖራቸዉም።

(4) የወንጀል ጥፋተኛነቱ በተረጋገጠ ዳኛ ላይ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ለማቅረብ በወንጀል ስነ- ስርዓት ህጉ የተቀመጠዉ የጊዜ ገደብ ተፈጻሚ ይሆናል።

(5) በዚህ የሥነ ምግባር ደንብ በተከለከሉ ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ድርጊቶች በቀላል ወንጀል ጥፋተኛነቱ የተረጋገጠ ዳኛ ላይ የሚቀርበው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የጊዜ ገደቡ ለቀላል

የሥነ ምግባር ጥሰቶች የተደነገገው ሆኖ ነገር ግን ጊዜው መቆጠር የሚጀምረው ዳኛው በተከሰሰበት ወንጀል ጥፋተኛነቱ ከተረጋገጠበት ቀን ጀምሮ ነው፡፡

(6) በወንጀል ከተረጋገጠ የጥፋተኛነት ውሳኔ ውጭ በሌሎች የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶች ላይ ለሚቀርቡ ክሶች በዚህ ደንብ የተደነገገው የጊዜ ገደብ ተፈጻሚ ነው፡፡

አንቀጽ 29፡ በቀረቡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክሶች ላይ ውሳኔ የሚሰጥበት የጊዜ ገደብ

(1) በዳኝነት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የቀረበ ክስ ከቀረበበት ቀን ጀምሮ በ 2 ዓመት ጊዜ ዉስጥ ዉሳኔ ማግኘት አለበት፡፡

(2) የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ፣ የቀረበው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ወንጀልን የሚያቋቁሙ ዋና ዋና ክፍሎች ሊያሟላ ይችላል ብሎ ሲገምት ወይም በሌላ ከባድ የዳኝነት ሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ወይም ዳኛው በከባድ የወንጀል ክስ ሲከሰስ ወይም በሌላ በቂ ምክንያት፣ በድምጽ ብልጫ ለተጨማሪ 1 ዓመት ጊዜ የማራዘም ሥልጣን አለው፡፡ የጊዜ ገደቡን ለማራዘም መሰረት የሆኑት ምክንያቶች በጽሁፍ መገለጽና ጉዳዩ የሚታይበት መዝገብ አካል ሆነው መቀመጥ አለባቸው፡፡

አንቀጽ 30፡ ክስ የቀረበበትን ዳኛ ከስራ ስለማገድ

(1) <u>የማገድ ወይም ያለማገድ ሥልጣን፡-</u> የቀረበው ክስ ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የሆነ እንደሆነ፣ የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ክስ የቀረበበትን/ባትን ዳኛ ከዳኝነት ኃላፊነት በድምጽ ብልጫ ወዲያውኑ ሊያግድ ይችላል፡፡ ሆኖም ዕግድ የሚያስፈልጋቸው ልዩ ጉዳዮች ካልሆኑ እና በ 2/3 ኛ የድምጽ ብልጫ ካልተደገፈ በቀር ጉባዔው በቀላል የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ የቀረበበትን ዳኛ ሊያግድ አይችልም፣ ዕግዱንም ሲሰጥ ለዕግዱ ምክንያት የሆነውን ጉዳይ መገለጽ አለበት፡፡

(2) <u>የማገድ ሥነ ሥርዓት፡-</u> የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ጉዳዩ በመታዬት ላይ እያለ ዳኛው ከዳኝነት ኃላፊነቱ እንዲታገድ በድምጽ ብልጫ በሚሰጥ ውሳኔ የውሳኔ ሃሳብ ለጉባዔው ያቀርባል፡፡ ኮሚቴው ዕግድ እንዲሰጥ የውሳኔ ሃሳብ ያቀረበ እንደሆነ፣ ጉባዔው በራሱ ተነሳሽነት ወይም በኮሚቴዉ አሳሳቢነት ጉዳዩን ተመልክቶ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 1 በተመለከተው የድምጽ ብልጫ መሰረት ወዲያውኑ የእግድ ትዕዛዝ መስጠት እንዳለበት ወይም እንደሌለበት ይወስናል፡፡

(3) ከፍርድ በፊት እንደ ጥፋተኛ ባለመቆጠር መብት ምክንያት የዳኛው ደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች መብት አይታገድም፡፡

(4) የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ዳኛውን የማገድ ውሳኔ ባሳለፈ በ 10 ቀናት ውስጥ ዋናው የዕግድ ትዕዛዝ ደብዳቤ ወጪ ሆኖ ለዳኛው እንዲደርሰው ያደርጋል። ዳኛው/ዋ ማንኛውንም የዳኝነት ሥራውን/ዋን ወዲያውኑ እንዲያቆም/ድታቆም ይደረጋል። በተጨማሪም የፍርድ ቤቱ አስተዳደሮች እንዲያዉቁት ይደረጋል።

(5) አንድን በከባድ በወንጀል ተጠርጥሮ ጉዳዩ በመታየት ላይ ያለ ዳኛ፣ የቀረበበት የወንጀል ክስ ጉዳይና ማንኛውም ተዛማጅ የሥነ ምግባር ጥሰት ጉዳይ ክስ እልባት እስኪያገኝ ድረስ ጉባዔው ከስራ ሊያግድ ይችላል።

አንቀጽ *31*፡ ለዳኛው ስለሚሰጥ ማስታወቂያ፡-

የቀረበውን የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ ቀጥሎ ለመመርመር ከዚህ በላይ እንደተገለጸው በቂ ቴክኒካዊ ጉዳዮች መኖራቸውን የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ሲያረጋግጥ፣ እዚህ ውሳኔ ላይ ውስጥ ስለክሱና ምርመራውን ለመቀጠል መወሰኑን፣ ከውሳኔ በፊት እንደጥፋተኛ ያለመቆጠርና የመሰማት መብቱን ጨምሮ በሥነ ምግባር ክስ ሂደት ዳኛው ያሉትን ማናቸውም መብቶች ዘርዝሮ እንዲያቀርብ ይገልጽለታል። ተገቢውን ጥንቃቄ ከማድረግ አንጻር በአቤቱታ አቅራቢው ወይም በማንኛውም ምስክር ላይ የሚደረግ የብቀላ እርምጃ እራሱን የቻለ የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ ሊያስከትል እንደሚችልም በተጨማሪ ይገልጽለታል።

አንቀጽ *32*፡ በዳኛው የሚቀርብ የጽሑፍ መልስ

(1) ዳኛው መጥሪያ በደረሰው ኮሚቴዉ በሚወስነዉ ጊዜ ውስጥ የጽሑፍ መልስና የማስረጃውን ዝርዝር ከጽሑፍ ማስረጃዎቹ ጋር እንዲያቀርብ ኮሚቴዉ አስገዳጅ መጥሪያ የሚልክ ሲሆን ይኸም የክሱን ግልባጭ እና የፍርድ መርማሪውን ዘገባ ያካተተ ይሆናል።

(2) ኮሚቴዉ ለዳኛው ከሚልከው አስገዳጅ መጥሪያ ጋር አብሮ በሚላክ ትዕዛዝ ዳኛው መጻሕፍቶችን፣ ሰነዶችን፣ ጥናታዊ ጽሁፎችን፣ የባንክ ሂሳብ ደብተሮችን ወይም ከቀረበው ክስ ጋር ግንኙነት ያላቸውን (የተመዘገቡ እና /ወይም በድምጽ የተቀዱ ወይም የተቀረጹ) በእጁ የሚገኙ ቅጂዎችን እንዲያቀርብ ለማዘዝ ይችላል። ዳኛው እንዲያቀርባቸው የተደረጉትን ማናቸውም ማስረጃዎች ምርመራውን ለማጠናቀቅ በቂ ነው ብሎ ጉባዔው ለሚገምተው ጊዜ የፍርድ መርማሪው ይዞ እንዲያቆይ ሊፈቅድለት ይችላል። በተጨማሪም ተከሳሹ ዳኛ በፍርድ መርማሪው በልዩ ሁኔታ ለሚደረግበት ምርመራና ለሚቀርብለት ጥያቄ ትብብርና ዕርዳታ እንዲያደርግ ሊያዘው ይችላል።

አንቀጽ *33*፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ሙሉ ክርክር ሂደት፡-

(1) ኮሚቴዉ ለዳኛው ትርጉም ያለው የመሰማት ዕድል በሚያረጋግጥ መልኩ የቀረበው የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ክርክር ኮሚቴዉ የሚሰማበትን በቂ ጊዜ ሊመድብ ይችላል።

(2) ኮሚቴዉ በሥነ ምግባር ጥሰት ክስ በሚያደርገው ሙሉ የክርክር ሂደት፣ ተከሳሹ/ሿ ዳኛ ወይም ጠበቃው/ዋ ወይም ወኪሉ/ሏ የመርማሪ ዳኛዉን ለመጠየቅ፣ ምስክር ለማሰማት፣ ማስረጃ ለማቅረብ፣ ምስክሮችን ለመጠየቅ እና መከላከያውን በመደገፍ የቃል ክርክር ለማሰማት መብት አለው/ላት።

(3) ኮሚቴዉ በጥፋተኛነት ውሳኔ ላይ መጣል ስላለበት ቅጣት በቀረበው የውሳኔ ሃሳብ በድምጽ ብልጫ ውሳኔ ከመሥጠቱ በፊት የቅጣት ማቅለያን በተመለከተ ዳኛው በጽሁፍ አስተያየቱን ለማቅረብ እና/ወይም በቃል ለማስረዳት ቀጠሮ እንዲሰጠው ለመጠየቅ መብት አለው። ቀጠሮው ኮሚቴው ቀጣዩን ስብሰባ ከሚያደርግበት ጊዜ ማለፍ የለበትም።

አንቀጽ *34*፡ የሥነ ምግባር ጉዳይ ውሳኔ

(1) <u>የማስረዳት ሸክም፡-</u> የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ተፈጽሟል የሚል ውሳኔ የሚሰጥ ከሆነ፣ ጉባኤዉ በማስረጃ የማረጋገጥ/የማስረዳት ግዴታ አለበት። ይግባኝንና በይግባኝ ደረጃ በሚካሄዱ የክርክር ሂደቶች፣ ጉዳዩ ዳኛው እንዲሰናበት ሃሳብ የቀረበበት ሲሆን በተወካዮች ምክር ቤት በሚካሄደው ሥነ ሥርዓት ውሳኔ እስኪሰጥ ድረስ የሚያስፈልጉትን ሂደቶች ጨምሮ በማንኛውም ደረጃ በሚካሄዱ ክርክሮች ጉዳዩን በማስረጃ የማረጋገጥ ግዴታን/የማስረዳት ሸክምን ጉባዔው እስኪያረጋግጥ ድረስ የተከሳሹ ዳኛ ከውሳኔ በፊት ንጹህ ሆኖ የመገመት ወይም እንደጥፋተኛ ያለመቆጠር መብቱ የተጠበቀ ነው።

(2) <u>የማስረጃ ምዘና መለኪያ፡-</u> በሁሉም የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጉዳዮች ጥፋተኛነት የሚረጋገጠው በ "ግልጽና አሳማኝ ማስረጃ" ሲሆን ይኸም ማለት የቀረበውን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ለማስረዳት የሚቀርበው ማስረጃ እውነት የመሆኑ ዕድል ከፍተኛና አጥጋቢ ሊሆን የሚገባ ከመሆኑም በላይ ጉባዔውም በማስረጃው እርግጠኛነት ጽኑ እምነት ሊኖረው ይገባል።

(3) <u>የጥፋተኛነት ውሳኔው በምክንያት የተደገፈ መሆን ያለበት ስለመሆኑ።</u> የጉባዔው ውሳኔ፣ የቀረበውን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ የሚዘረዝር፣ ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን ተጥሷል የተባለውን የዚህን ደንብ አንቀጽ የሚጠቅስ፣ የፍሬ ነገር ግኝቶችን፣ ፍሬ ነገሩን ከሕጉ ጋር

ማዛመድ እና የውሳኔውን ተገቢነት የሚተነትን ሐተታን ጨምሮ ውሳኔው ዝርዝርና በሌሎች የሕግ ጉዳዮች እንደሚሰጡ ፍርዶች ዓይነት መሆን አለበት።

(4) በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ላይ እንዲጣል የሚቀርብ የቅጣት ሃሳብ ምክንያታዊ ሊሆን የሚገባ ስለመሆኑ። ጉባዔው የቀረበውን የቅጣት ሃሳብ በድምጽ ብልጫ ያጸደቀው እንደሆነ፣ የሚሰጠው የቅጣት ውሳኔ ለሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቱ የተጣለው ቅጣት በዚህ ደንብ ከተጣለው ቅጣት ጋር የሚጣጣም፣ ከሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቱ ዓይነትና ድርጊት አፈጻጸም ጋር ተመጣጣኝ፣በተመሳሳይ የሥነ ምግባር ጉዳይ ከሚጣል ቅጣት ጋር ተቀራራቢ እና ተከሳሹ ዳኛ ለቅጣት ማቅለያ እንዲረዱት ካቀረባቸው ምክንያቶች ጋር ሲነጻጸር ፍትሐዊ መሆኑን ማረጋገጥ አለበት።

(5) ሊሰጡ የሚችሉ ውሳኔዎች ዓይነት፡- ጉባዔው ከሚከተሉት ውስጥ አንዱን የመወሰን ሥልጣን አለው፡-

(1) የጥፋተኛነት ዉሳኔ፡ የቀረበው ማስረጃ በዳኛው ላይ የቀረበውን ክስ ያረጋገጠ መሆኑን ወይም ዝቅተኛ(ቀላል) የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት የተፈጸመ መሆኑን ማረጋገጡን (አስቀድሞ የቀረበው ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ በሆነ ጊዜ) ወይም ክስ ቀርቦበት ከነበረው የጥፋት ዓይነት የተለየ ሌላ ጥፋት መፈጸሙን፣

(2) በነጻ የማሰናበት ዉሳኔ፡ የተሰማው ማስረጃ የሚያረጋግጠው ምንም ዓይነት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት አለመኖሩን፣ማስረጃው ለጉዳዩ አግባብነት ባለው የማስረጃ ምዘና መለኪያ ሲመዘን ጉዳዩ መፈጸሙን በበቂ ሁኔታና በሚፈለገው መጠን ማስረዳት አለመቻሉን።

(3) አስተዳደራዊ ማስተካከያ ዉሳኔ፡ጉባዔው ዳኛው ጥፋት የሌለበት መሆኑን አረጋግጦ፣ ነገር ግን አቤቱታው የቀረበው በዳኛው ደካማ የሥራ አፈጻጸም ምክንያት፣ በቂ ሥልጠና ባለማግኘት፣፣ በቁጥጥር ማነስ፣ ወይም ከዳኛው ትጋትና ጥረት ውጭ በሆነ ተቋማዊ ችግር ምክንያት መሆኑን ያረጋገጠ እንደሆነ ወደፊት ተመሳሳይ ችግር እንዳይፈጠርና እንዳይደገም የማስተካከያ እርምጃዎች እንዲወሰዱ የውሳኔ ሃሳብ ይሰጣል፡

ጉባዔው፣ ለደካማ የሥራ አፈጻጸም ተገቢው ሥልጠና እንዲሰጥ ወይም ተገቢው ቁጥጥር እንዲደረግ ያዛል፣ እንዲሁም ችግሩ የተከሰተው ከዳኛው አቅምና ቁጥጥር በላይ በሆኑ ከአቅም በላይ የሆኑ ጉዳዮች ብዛትና የሥራ ጫና፣ ውስብስብ የሆነ ጉዳይ የገጠመው

በመሆኑ መሆኑን ወይም በግብዓት እጥረት ምክንያት ሥራው በአግባቡ ሊከናወን እንዳልቻለ ግንዛቤ እንዲያዝ ያደርጋል።

አንቀጽ 35፡ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ጉዳዮች ላይ ስለሚሰጡ የቅጣት ውሳኔዎች

(1) መርህ፡- የየፍርድ ቤቶቹ ፕሬዝዳንቶች እና ጉባዔዉ ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን በአንድ ወገን እና በሥልጠና፣ በምክር እና/ወይም የሥራ አፈጻጸም ማሻሻያ ዕቅድ በማውጣት የሚስተካከሉ ነገሮችን በሌላ ወገን በመለየት ሊስተካከሉ በሚችሉት ላይ የማስተካከያ እርምጃዎች መውሰድ አለባቸው። እነዚህ የማስተካከያ ጥረቶች የዳኛውን የሥራ አፈጻጸም ጉልህ በሆነ ሁኔታ ሊያሻሽሉ ካልቻሉ ወይም በነዚህ ጥረቶች የሥራ አፈጻጸም ችግሩ(ችግሮቹ) ሊቀረፉ ካልቻሉ፣ በዚህ ደንብ መሰረት የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክሶች ይከፈታሉ።

ይህ ደንብ እንዲሟሉ ከሚፈልጋቸው ሥነ ምግባሮች ውጭ የሆኑና ደንቡን የሚጥሱ ወይም ደንቡ የሚፈልጋቸውን ነገሮች የማያሟሉ ተግባሮች በሙሉ እንደ ሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ይቆጠራሉ። በዚህ ደንብ መሰረት የስነ ምግባር ደንብ ጥሰቱ በማስረጃ ከተረጋገጠ፣ ጉባዔው ወደፊት ይህ ደንብ መከበሩን የሚረጋገጥ ግብን የሚያሳካ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ቅጣት ይጥላል፣ ሆኖም ቅጣቱ በጉዳዩ ለተረጋገጠው ፍሬ ነገርና የድርጊት አፈጻጸም ተመጣጣኝ፣ በዚህ ደንብ መሰረት በሌሎች ተመሳሳይ ጥፋቶች ላይ ከሚጣሉ ቅጣቶች ጋር ተቀራራቢ የሆነ መሆኑንና ጥፋተኛ የተባለው ዳኛ ጥፋቱን ተቀብሎ ኃላፊነት የወሰደ እንዲሁም በክርክሩ ወቅት አሳማኝ የቅጣት ማቅለያና ማክበጃ ምክንያቶች የቀረቡ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለበት።

ቀላል ጥፋቶችን ደጋግሞ መፈጸም በየጊዜው እየጨመረ በሚሄድ የማክበጃ አሰራር ይስተናገዳል። ከሥህተታቸው የማይማሩ አጥፊዎች፣ በዚህ ደንብ መሰረት የብቃት ችግር ያለባቸው እና/ወይም ውጤታማ ያልሆኑ ዳኞች እንዲሁም በዚህ ደንብ እንደተደነገገው ከበድ ያለ ባህሪ ያላቸውን ጥፋቶች የሚፈጽሙ ዳኞች ከሥራ እንዲሰናበቱ ውሳኔ ሊሰጥ ይችላል።

(2) በስነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋተኛ መሆን የሚያስከትለው ውጤት፡- በዚህ ደንብ መሰረት ጥፋተኛ ሆኖ መገኘት አንድን ወንጀል የሚያቋቁሙ ክፍሎች ተሟልተው በተገኙ ጊዜ እና የዳኞች አስተዳደር ጉባዔም የዳኛውን ያለመከሰስ መብት እስካነሳው ድረስ የወንጀል ምርመራንና የወንጀል ክስን የሚከለክል አይሆንም። በዳኛው ላይ የወንጀል ክስ በቀረበ ጊዜ የሥነ ምግባር ክስ ጉዳዮችን ምስጢራዊነት ለመጠበቅና ዳኛው በራሱ ጉዳይ ቃሉን ያለመስጠት መብቱን ለማክበር ዳኛው ወይም የእርሱ/የእርሷ ወኪል በቃልም ሆነ በጽሁፍ ያቀረቡት ክርክር ወይም

ጉዳዩን ለመወሰን ያስቻሉ ማስረጃዎች (ወይም ማስረጃዎቹ የተሰባሰቡበት መንገድ) ለወንጀሉ ክስ ጉዳይ በማስረጃነት ተላልፈው አይሰጡም።

(3) <u>ከባድ የሥነ ምግባር ጥሰት፡-</u> ተከሳሹ ዳኛ ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት መፈጸሙን የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ሲያረጋግጥና ተፈጻሚነት ያለው በልዩ ሁኔታ ሊታይ የሚችል የቅጣት ማቅለያ ካልተገኘ፣ የዳኛው የይግባኝ መብት እንደተጠበቀ ሆኖ ወዲያውኑ ከዳኝነት ኃላፊነት እንዲሰናበት ጉባዔው ለተወካዮች ምክር ቤት የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል።

(4) <u>ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት፡-</u> በቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት አንድ ዳኛ የጥፋተኛነት ውሳኔ እንዲሰጥበት የቀረበለትን የውሳኔ ሃሳብ ጉባዔው ያጸደቀ እንደሆነ፣ ቀጥሎ ከተዘረዘሩት ቅጣቶች ውስጥ ተገቢ ነው የሚለውን ለመወሰን ሥልጣን አለው፡-

(ሀ) የቃል ማስጠንቀቂያ መስጠት፣

(ለ) የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት፣

(ሐ) የዳኛውን የሥነ ምግባር ታሪክ ያገናዘበና በደመወዝ መጠን የሚሰላ የገንዘብ ቅጣት መጣል፣

(መ) የተወካዮች ምክር ቤት ይሁንታን በማይፈልጉ ሁኔታዎች ከደረጃዉ ዝቅ ብሎ እንዲሰራ መወሰን። የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ ቀደም ሲል በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ተከሶ የተቀጣ ዳኛ ሊታረም ባለመቻሉ ከዳኝነት ኃላፊነቱ እንዲሰናበት ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ የውሳኔ ሃሳብ ሊያቀርብ ይችላል።

(5) <u>የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት እና ለጥፋቱ ይመጥናል ተብሎ የሚታሰበውን የቅጣት መጠን ማሳያ ሰንጠረዥ።</u> የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋት ዓይነቶችንና ለጥፋቶቹ ይመጥናሉ ተብለው የሚታሰቡትን ተነጻጻሪ ቅጣቶች የሚያሳይ ሰንጠረዥ አባሪ “ሀ” ተብሎ ከዚህ የሥነ ምግባር ደንብ ጋር የተያያዘ ሲሆን የደንቡ አካል ሆኖም ይቆጠራል። በአባሪው የስነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋቶች በሦስት መደቦች የተከፈሉ ናቸው።

<u>1 ኛ መደብ (ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋቶች) ፡-</u> በዚህ መደብ ስር የተዘረዘሩ የሥነ ምግባር ጥፋቶች በእጁ ያለውን የመንግሥትና የህዝብ ንብረት ከመመለስ ግዴታ ጋር ዳኛውን ከዳኝነት ኃላፊነቱ የማሰናበት ውጤት ያላቸው ናቸው።

2ኛ መደብ (ከፍ ያለ ቅጣት የሚያስፈልጋቸው ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋቶች እና በቅጣት ማቅለያ የተደረገባቸዉ ከባድ የስነ-ምግባር ጥፋቶች እና በአንደኛ መደብ የተጠቀሰ ቢሆንም እንደጉዳዩ አይነት ጉባኤዉ ወደ 2ኛ መደብ የሚቀይረዉ ከሆነ) ፡- በ2ኛ መደብ ሥር ለተዘረዘሩ የሥነ ምግባር ጥፋቶች የሚጣሉ ቅጣቶች እንደየጉዳዩ ዓይነት እንደሚከተለው ከፍ ያለ ቅጣት የሚጣልባቸው ናቸው፡-

1. ለመጀመሪያው ጥፋት የአንድ ወር ደመወዝ ቅጣት፣

2. ለሁለተኛ ጥፋት የ2 ወር ደመወዝ ቅጣት፣

3. ለሶስተኛ ጥፋት የ5 ወር ደሞዝ ወይም የተፈጸሙ ጥፋቶች ከበድ ያሉ እና ዳኛዉን በዳኝነት ስራ ለማስቀጠል አስቸጋሪ መሆኑን ጉባኤዉ ካመነበት ለ1ኛ መደብ የተጣለውን ቅጣት፣

4. ለአራተኛ ጥፋት የማክበጃ ምክንያቶችን ከግምት ውስጥ አስገብቶ፣ የተወካዮች ምክር ቤት ይሁንታ በማያስፈልገው ጉዳይ ከደረጃ ዝቅ ብሎ እንዲሰራ ማድረግ ወይም ለአንደኛ መደብ የተጣለዉን ቅጣት።

3ኛ መደብ (ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ጥፋቶች) ፡- በ3ኛ መደብ ለተዘረዘሩ ጥፋቶች የሚጣሉ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ቅጣቶች የሚጣሉት ተከሳሹ ዳኛ ሊታረምባቸው ይገባል ተብሎ በሚገመትባቸው ጉዳዮችና የሥነ ምግባር ጥፋቶቹን ዓይነትና የድርጊቱን አፈጻጸም ከግምት ውስጥ በማስገባት ሲሆን የቅጣቶቹም ዓይነት ቀጥሎ የተዘረዘሩት ናቸው፡-

1. ለመጀመሪያው ጥፋት የቃል ማስጠንቀቂያ፣

2. ለሁለተኛው ጥፋት የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ፣

3. ለሦስተኛው ጥፋት የ2ኛ መደብ ቅጣቶችን በቅደም ተከተል ተግባራዊ ማድረግ፤

4. ከዚህ በላይ የተመለከቱት ቅጣቶች ዓላማቸውን ሊያሳኩ ካልቻሉና ሌላ ጥፋት ከተፈጸመ ከዳኝነት ኃላፊነትና ሥራ ማሰናበት።

ጉባዔው ለቅጣት ማቅለያ ምክንያቶች ዕውቅና በመስጠት ከመደቡ ያነሰ ቅጣት ሊሰጥ የሚችል ሲሆን ነገር ግን ከመደቡ በላይ የሆነ ከባድ ቅጣት ሊጥል አይችልም።

(6) የስራ ስንብት የሚያስከትል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ጉዳይ በመታዬት ላይ ባለበት ጊዜ ተከሳሹ ዳኛ በራሱ ፈቃድ ከዳኝነት ኃላፊነት ለመልቀቅ የሚቀርበዉ የመልቀቂያ ጥያቄ

የተጀመረው ጉዳይ እንዲሁም በይግባኝ የሚደረግ ክርክር እና በተወካዮች ምክር ቤት የሚፈጸመው ሥነ ሥርዓት የሚያስፈልገውን ሂደት ጨርሶ መቋጫ የሚያገኝበት ሁኔታ እስኪፈጠር ድረስ፣ ተቀባይነት አይኖረውም።ሆኖም ግን ጉዳዩ በይግባኝ እና ተወካዮች ምክር ቤት ታይቶ በተከሳሹ ዳኛ ላይ የተሰጠው የስንብት ውሳኔ ተገቢ ሆኖ ሲገኝ፣ ዳኛው ያቀረበው የመልቀቂያ ጥያቄ ውድቅ ተደርጎ በውሳኔው መሰረት ከኃላፊነቱና ከሥራው እንዲሰናበት ይደረጋል።

(7) ከስራ ስንብት ያነሰ ቅጣት የሚያስከትል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ ጉዳይ በመታዬት ላይ ባለበት ጊዜ ተከሳሹ ዳኛ ከኃላፊነቱና ከሥራው በፈቃዱ ለመልቀቅ የሚያቀርበው የመልቀቂያ ጥያቄ ካለ ጉባኤዉ መልቀቂያዉን ተቀብሎ በማጽደቅ የዲስፕሊን ክሱ ሊቋረጥ ይችላል።

አንቀጽ 36፡ የክሱን ሁኔታ ለአቤቱታ አቅራቢው ስለማስታወቅ

(1) ጉባዔው ወይም ይህን እንዲያደርጉ የሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ በጉባዔው ከተወከሉ፣ በእርሱ አቤቱታ አቅራቢነት ስለተጀመረው የሥነ ምግባር ክስ ሁኔታ ለአቤቱታ አቅራቢው ጠቅለል ያለ መረጃ የሚሰጡት ሲሆን፣ ክሱ ገና በመታዬት ላይ ያለ ሲሆን መረጃው ክሱ በመታዬት ላይ መሆኑን በመግለጽ ላይ ብቻ የተወሰነ ይሆናል።

(2) የጉዳዩ መታየት ከተጠናቀቀ በኋላ ሲሆን ጉባዔው የመጨረሻ ውሳኔ ስለመሰጠቱ ለአቤቱታ አቅራቢው ይገልጽለታል፣ ሆኖም ይህ የሚሆነው የይግባኝ እና እንደአግባብነቱ ጉዳዩ በተወካዮች ምክር ቤት መታየቱ ተሟጦ ካለቀ በኋላ ነው።

(3) ጉባዔው ዳኛውን በነጻ ያሰናበተው እንደሆነ፣ ይህን ውሳኔ ለመስጠት ያበቁትን ምክንያቶች ለአቤቱታ አቅራቢው ጠቋሚ መረጃዎችን ይሰጠዋል።

(4) ጉባዔው በዳኛው ላይ የጥፋተኛነት ውሳኔ እና ቅጣት የሰጠ እንደሆነ፣ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ቅጣት ስለመጣሉ ለአቤቱታ አቅራቢው ይገልጽለታል፣ ሆኖም ከዚህ በላይ ዝርዝር መረጃ ለመስጠት የሥነ ምግባር ጉዳዮች ክስና ክርክር፣በመዝገብ የተያዙ ወይም ተቀድተው የተቀመጡ የክርክር ሂደቶች ምስጢራዊ ከመሆናቸው አንጻር የመረጃ መስጠቱን ተገቢነት ለፍትሕ ተቋማት ካለው ጠቀሜታ አንጻር ማረጋገጥ ይኖርበታል፡

አንቀጽ 37፡ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክስ እና ክርክር ምሥጢራዊነት

(1) በሥነ ምግባር ጉዳዮች ኮሚቴ እና በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ፊት የሚደረጉ የሥነ ምግባር ጥሰት ክስና ክርክሮች ምስጢራዊ በመሆናቸው ለህዝብ ዝግ የሆኑ ናቸው።

(2) በዚህ ደንብ በሌላ ሁኔታ ከተደነገገው በስተቀር ሁሉም አቤቱታዎች፣ በመዝገብ የሚገቡ ማመልከቻዎች፣ የውሳኔ ሃሳቦች፣ውሳኔዎች፣ ትዕዛዞችና በዚህ ደንብ መሰረት ከተከናወኑ ክርክሮች ጋር የተያያዙ መረጃዎች እንዲሁም በዚህ ደንብ መሰረት ለተካሄዱ ክርክሮች በማንኛውም መንገድ ተቀርጸው ወይም ተቀድተው የተያዙ መረጃዎች ምስጢራዊነታቸው ተጠብቆ በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች የሥራ ቋንቋ የሚቀርቡ፣ የሚያዙና የሚጠበቁ ይሆናል።

(3) ጉባዔው በሌላ ሁኔታ "ምስጢራዊነቱ እንዲጠበቅ" የሚፈለግ በአንድ ዳኛ ላይ ተለይቶ በተገለጸ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት የተላለፈ የጥፋተኛነትና የቅጣት ውሳኔን በአብላጫ ድምጽ በሚሰጥ ውሳኔ በአጭር ትዕዛዝ ምስጢራዊነቱ እንዲቀርና በዳኛው ላይ የተሰጠው የጥፋተኛነትና የቅጣት ውሳኔ እንዲገለጽ ለማድረግ ሥልጣን አለው፤ ሆኖም ይህ ሊሆን የሚችለው ተከሳሹ ዳኛ ማናቸውንም የይግባኝ መብት ዕድሉን አሟጦ ከተጠቀመ በኋላ ነው።

(4) በዚህ ደንብ በሌላ ሁኔታ ከተደነገገው በስተቀር አንድ የዳኝነት የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ ወይም ከዚህ ጋር የተያያዘ ክርክር በዳኛ ወይም በዳኝነት ተቋሙ ሌላ ሠራተኛ ላይ ስለመቅረቡ ወይም ስለይዘቱ ለህዝብ አይገለጽም፣ ለመገናኛ ብዙሃን መግለጫ አይሰጥም ወይም የዜና ተቋማት ይህን በተመለከተ ለሚያቀርቡት ጥያቄ ምላሽ አይሰጥም።

(5) አንድ ዳኛ በሥነ ምግባር ጥሰት ተከሶ ነጻ የሆነበት ውሳኔ ምስጢራዊነቱ የሚጠበቅ ሲሆን ይህን ጉዳይ በተመለከተ የሚያዙ ሰነዶችም ሆኑ መረጃዎች በግል ማህደሩ ሳይገቡ በሥራ ላይ ባለው የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ህግ በተደነገገው የመረጃ አያያዝ መስፈርት መሰረት ራሱን በቻለና ከግል ማህደሩ ጋር ግንኙነት በሌለው ሌላ የመረጃ አያያዝ ዘዴ የሚጠበቅ ይሆናል። ከቀረበበት የሥነ ምግባር ጥሰት ክስ ነጻ መሆኑ የተረጋገጠ አንድ ዳኛ ክስ ቀርቦበት የነበረ በመሆኑ ምንም ዓይነት አሉታዊ ግምት አይወሰድበትም።

ምዕራፍ 6 ፥ ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

አንቀጽ 38፡ ዓመታዊ ሪፖርት

የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ፣ እያንዳንዱ የበጀት ዓመት ባለቀ በ60 ቀናት ውስጥ የቀረቡለትን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ክሶች፣ መደባቸውን፣ በጉባዔው ተቀባይነት ያገኙትን ጉዳዮች፣ በመታዬት ላይ ያሉ ጉዳዮችን ቁጥር፣ በመታዬት ላይ ያሉና የውሳኔ መስጫ የጊዜ ገደባቸው ያለፈ ጉዳዮችን ቁጥር፣ የሥነ ምግባር ጥፋት ያልተገኘባቸውን ክሶች ቁጥር፣ ከማስረጃ ምዘና መለኪያ አንጻር በቂ ማስረጃ ሊገኝባቸው ያልቻሉ የሥነ ምግባር ክስ ጉዳዮችን ቁጥር፣ የጥፋተኛነት ውሳኔ የተሰጠባቸውን ጉዳዮች ቁጥር፣ በሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት ላይ ስለተጣሉ ቅጣቶች በቅጣት መደቦች የተደራጀ የስታትስቲክስ መረጃ፣ በይግባኝ በታዩ የሥነ ምግባር ጥሰት ጉዳዮች የተሰጡ ውሳኔዎች ውጤት፣ይግባኝ የተባለባቸው ጉዳዮች ብዛት፣ ይግባኝ ቀርቦባቸው በይግባኝ የተሻሩ ጉዳዮችና ተቀባይነት ያላገኙ ወይም የጸኑ ጉዳዮችን ቁጥር ስታትስቲክስ የያዘ መረጃ አትሞ ማውጣት አለበት።

አንቀጽ 39፡ የቀድሞው ደንብ የተሻረ ስለመሆኑ

ጥር 16 ቀን 1993 ዓ.ም. የወጣው “የዳኞች ሥነ ምግባር ደንብ” እንዲሁም መጋቢት 6 ቀን 1998 ዓ.ም. የወጣው “የፌደራል ፍርድ ቤቶች ዳኞች የዲሲፒሊን ክስ ሥነ ሥርዓት ደንብ” በዚህ ደንብ ተሽረው፣ ተተክተዋል።

አንቀጽ 40፡በመታየት ላይ ባሉ ጉዳዮች ወደ ኋላ ተመልሶ ስለመሥራት

1. በዚህ ደንብ ዉስጥ ያሉ ድንጋጌዎች ደንቡ ከመጽደቁ በፊትም ይሁን በኋላ ለተፈጸሙ የስነ- ምግባር ጥፋቶች ተግባራዊ ይሆናሉ።

2. የዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 1 እንደተጠበቀ ሆኖ ይህ ደንብ ከመጽደቁ በፊት የተፈጸሙ የስነ- ምግባር ጥፋቶች በዚህ አዋጅ የስነ-ምግባር ጥፋት ተደርገዉ ካልተቀመጡ በዚህ ደንብ መሰረት የሚያስቀጡ አይሆኑም።

3. የዚህ ደንብ ማንኛዉም ድንጋጌ ደንቡ ከመውጣቱ በፊት ውሳኔ ባገኙ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት የለውም።

አንቀጽ 41፡ የመሸጋገሪያ ድንጋጌ

ይህ ደንብ ከጸደቀበትና ተፈጻሚ ከሚሆንበት ቀን ጀምሮ በሚቆጠር የ 12 ወራት ጊዜ ውስጥ ጉባዔው በመታየት ላይ ላሉ ጉዳዮች ውሳኔ መስጠት አለበት። በዚህ የጊዜ ገደብ ውስጥ ውሳኔ ያላገኘ ጉዳይ በኢፍትሐዊነት ምክንያት ውድቅ ይደረጋል።

አንቀጽ 42፡ ተፈጻሚነት የሌላቸው ሕጎች፣ መመሪያዎች፣ አሠራሮችና ልማዶች

(1) ከዚህ ደንብ ጋር የሚቃረን ማንኛውም እና ሁሉም የሕግ ድንጋጌ፣መመሪያ፣ አሠራር እና ልማድ በዚህ ደንብ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

(2) በዚህ ደንብና በአባሪ መካከል የሚቃረን ነገር ቢኖር፣ የዚህ ደንብ ድንጋጌዎች በአባሪዉ ላይ የበላይነት ይኖራቸዋል።

አንቀጽ 43፡ የቅጣት አወሳሰን

(1) ጉባኤዉ የሚወስነዉ ቅጣት በዚህ ደንብ የተጠቀሱ የቅጣት ደረጃዎችን እና አባሪዉ ላይ በተቀመጠዉ የቅጣት መደብ መሰረት ይሆናል።

(2) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እንደተጠበቀ ሆኖ ጉባኤዉ በተከሳሽ ዳኛዉ ላይ የቅጣት ዉሳኔዉን ሲወስን እንደጉዳዩ ሁኔታ እና የድርጊት አፈጻጸሙን በመረዳት ከተቀመጠዉ መደብ ዝቅ በማድረግ ሊወስን ይችላል።

አንቀጽ 44፡ ደንቡን ስለማሻሻል

የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ፣ ስብሰባ ለማካሄድ ምልዓተ ጉባዔ በተሟላበት በሁለት ሶስተኛ ድምጽ ብልጫ በሚሰጥ ውሳኔ ይህን ደንቡን ለማሻሻል ሥልጣን አለው።

አንቀጽ 45፡ መመሪያ ስለማውጣት

የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ይህን ደንብ በሥራ ላይ ለማዋል የሚረዱ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል።

አንቀጽ 46፡ ደንቡ የሚጸናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ከጸደቀበት ከጥቅምት 2013 ዓ.ም. ጀምሮ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

መዓዛ አሸናፊ መንግሥቱ

የፌደራል ዳኞች አስተዳር ጉባዔ ሰብሳቢና የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ፕሬዝደንት

አዲስ አበባ፣

አባሪ ሀ

የፌደራል የዳኝነት ሥነ-ምግባር ደንብ እና የሥነ ምግባር ክርክር ሥነ-ሥርዓት ደንብ

የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን ዓይነትና ሊጣልባቸው የሚገባውን ተመጣጣኝ ቅጣት የሚያሳይ ሰንጠረዥ

ማሳሰቢያ፡ የዚህ አባሪ ድንጋጌዎች ከአንቀጽ 36 መስፈርቶች ጋር በተጣጣመ መልኩ ሥራ ላይ ይውላሉ።

አንቀጽ	የሥነ ምግባር ግዴታ	የሥነ ምግባር ግዴታን ባለማክበር የሚጣል ተመጣጣኝ ቅጣት ደረጃ **1=1** ደረጃ **2 =2** ደረጃ **3=3**	አስተያየት
6	**የዳኝነት ነጻነት**		
6(1)	ዳኛው ከማንኛውም አካል ተጽዕኖና ጣልቃገብነት የዳኝነት ኃላፊነቱን በነጻነት የመወጣት ግዴታውን ሲጥስ	1 ወይም 2	
6(2)	ዳኛው የዳኝነት አገልግሎት ሥራው ላይ ተጽዕኖ ሊያሳድር ወይም ጣልቃ ሊገባ በሚችል ወይም በነጻነቱ ላይ የሕዝብን አመኔታ በሚያሳጣ ወይም የሚሰራበትን የዳኝነት ተቋም ክብር በሚቀንስ ተግባር ላይ ተሰማርቶ ሲገኝ	1	
6(3)	ዳኛው በዳኝነት ኃላፊነቱ ላይ እያለ የፖለቲካ ፓርቲ/ድርጅት አባል ሆኖ ሲገኝና ወይም ይህንኑ ፓርቲ/ድርጅት በገንዘብ አቅምና በማህበራዊ ግንኙነት ለማጠናከር በሚደረግ መርሐ ግብር ላይ ተሳትፎ	1	

	ሲገኝ፤ ዳኛው የአንድን የፖለቲካ ፓርቲ/ድርጅት ወይም በሰዎች መካከል ጥላቻ ወይም ልዩነት የሚፈጥሩ ድርጅቶችን ጥቅም በመወከል የአደባባይ ንግግር ሲያደርግ፤ ለፖለቲካ ሥልጣን የምርጫ ዘመቻ ሲያደርግ		
7	**ገለልተኝነት**		
7(1)	ዳኛው የዳኝነት ኃላፊነትና ተግባሩን በአድሎአዊነት ሲፈጽም ወይም አድሎአዊነትን በሚያንጸባርቅ/በሚመስል ሁኔታ ሲያከናውን	1 (በአድሎአዊነት ሲፈጽም) ወይም 2 (አድሎአዊነትን በሚያንጸባርቅ/በሚመስል ሁኔታ ሲያከናውን) 2 (አድሎአዊነትን በሚያንጸባርቅ/በሚመስል ሁኔታ ሲያከናውን)	
7(2)	ዳኛው የሁሉንም ተከራካሪ ወገኖች መብት በእኩልነትና በፍትሐዊነት ሳያከብር ሲቀር	1	
7(3)	ዳኛው መታመኑን በሚሸረሽር፣ ክብሩን በሚቀንስ ወይም በገለልተኝነቱ ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ሁኔታን ጨምሮ የዳኝነት ተቋሙንና የዳኝነት አገልግሎትን የሚጎዳ የኢኮኖሚም ሆነ ማህበራዊ ግንኙነት መስርቶ ወይም ይዞ ሲገኝ፤ ዳኛው የዳኝነት ተቋሙንና የዳኝነት አገልግሎትን በሚጎዳ ወይም ሊጎዳ በሚችል የንግድ	1	

	ሥራ ወይም ልውውጥ፣ መታመኑን የሚሸረሽር፣ ክብሩን የሚቀንስ ወይም በገለልተኝነቱ ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ተግባር በግሉ ፈጽሞ ሲገኝ።		
7(4)	ዳኛው ባለሃብት (ኢንቨስተር) መሆንና ሀብት መያዝ የሚችል ቢሆንም፤ ነገር ግን በዚህ ሥራ ውስጥ በዳይሬክተርነት፣ በአስተዳዳሪነት፣ በአማካሪነት፣ በአደራ ንብረት አስተዳዳሪነት ወይም በተቀጣሪ ሠራተኛነት አገልግሎት ላይ ተሰማርቶ ሲገኝ	1	
7(5)	ዳኛው ለሌላ ሰው በአገናኝነት፣ በአስተዳዳሪነት፣ በአደራ ንብረት አስተዳዳሪነት ሥራ ተሰማርቶ ሲገኝ፤ ወይም የቤተሰቡ አባል ላልሆነ ሌላ ሰው በአሳዳሪነት የኃላፊነት ተግባር ተሰማርቶ ሲገኝ ወይም፤ ዳኞች የቤተሰባቸው አባል ለሆነ ሰው በአሳዳሪነት ከሚያገለግሉ በቀር ለሌላ ሰው በአገናኝነት፣ በአስተዳዳሪነት፣ በአደራ ንብረት አስተዳዳሪነት ወይም አሳዳሪነት ሲሰራ ቢገኝ በቀጥታ ለሚቆጠር ማንኛዉም የስጋ ዘመድ ወይም እስከ ሶስተኛ ደረጃ ወደ ጎን ለሚቆጠር የስጋ እና የጋብቻ ዘመድ ካልሆነ በስተቀር ለማናቸውም	1	

	ሰው ወኪል ሊሆኑ ሆኖ ሲገኝ		
7(6)	ዳኛው፣በነጻነቱ፣በገለልተኝነቱና በሐቀኛነቱ ላይ ጥያቄ ሊስነሱ የሚችሉ የህግ፣ የኢንቨስትመንት ወይም ሌሎች የንግድና ተዛማጅነት ላላቸው ሥራዎች ለማንኛውም ሰው ምክር ሰጥቶ ሲገኝ፡፡	2	
7(7)	ዳኛው፣ በዳኝነት ተቋሙ ወይም በዳኝነት አገልግሎቱ ላይ አሉታዊ ተጽዕና የሚያስከትል፣ የዳኛውን ተዓማኒነት የሚሸረሽር፣ ክብሩን በሚቀንስ ወይም በገለልተኝነቱ ላይ ጥያቄ በሚያስነሳ ሁኔታ በበጎ አድራጎት ተግባር ላይ ተሳትፎ ሲገኝ፡፡ ለነዚህ ተግባሮች በሚሰጡ አገልግሎቶች በዳይሬክተርነት፣ በሥራ አስኪያጅነት፣ በአማካሪነት፣ በገንዘብ አሰባሳቢነት ወይም በሌላ በማናቸውም የጥቅም ግጭት ሊፈጥር እንደሚችል በሚገመት ኃላፊነት ተሳትፎ ሲገኝ፡፡	1 (በዳይሬክተርነት፣ በሥራ አስኪያጅነት፣ በአማካሪነት፣ በገንዘብ አሰባሳቢነት ተሳትፎ ሲገኝ) ወይም 2 (በአንደኛ መደብ ከተገለጹት ውጭ በሌሎቹ ተሳትፎ ሲገኝ)	
7(8)	ዳኞች፣ በሰዎች መካከል ልዩነት ለመፍጠርና በማናቸውም ምክንያት ጥላቻን በማራመድ ዓላማ ወይም ጥላቻን በማራመድ ተግባር በዘር፣ በቋንቋ፣ በባህል፣ በሃይማኖት፣ በጾታ፣ በእድሜ፣ በቤተሰብ፣ በማህበራዊ ግንኙነትና ፖለቲካዊ ዓላማዎች በሚደራጁ ወይም በሚተገብሩ ማህበራት አባል ሆኖ ሲገኝ፡፡	1	

7(9)	ዳኛው የጥቅም ግጭት ከሚፈጥሩ ማናቸውም ሁኔታዎችና በምክንያታዊ አስተሳሰብም የጥቅም ግጭት የሚመስሉ ሁኔታዎችን ፈጽሞ ሲገኝ	x	ይህ ጠቋሚ እንጂ የቅጣት መጣያ ንዑስ አንቀጽ አይደለም። ለእውነተኛ የጥቅም ግጭቶች ከዚህ በታች በአንቀጽ 7(10) እንዲሁም ዳኛው ከመሰል የጥቅም ግጭቶች እራሱን ከጉዳዩ ለማግለል ባልቻለባቸው ጉዳዮችን በተመለከተ አንቀጽ 7(13)ን ይመልከቱ።
7(10)	በሚከተሉት ምክንያቶች ዳኛው እራሱን ከአከራካሪው ጉዳይ ሳያገል ከቀረ፡-		
	(ሀ) በአንደኛው ተከራካሪ ወገን ላይ የግል ጥላቻ ወይም አሉታዊ አመለካከት ሲኖረው ወይም ከአንደኛው ወገን ጋር	2	

	ያላቸው የግል ትውውቅና ግንኙነት ወይም ሌላ ምክንያት ለዚያ ሰው እንዲያዳሉ የሚያደርግ ሲሆን፣		
	(ለ) በክርክር ተሳታፊ ከሆኑት ወገኖች ውስጥ ከአንደኛው ጋር ዳኛው የአካሚ-ታካሚ፣ የንግድ ወይም የማህበራዊ ግንኙነት ሲኖረው፣	1 (የንግድ ግንኙት) ወይም 2 (የአካሚ-ታካሚ ወይም የማህበራዊ ግንኙነት)	
	(ሐ) ስለሚያከራክሩት ፍሬ ነገሮችና ማስረጃዎች አስቀድሞ በግል የሚያውቀው ነገር ካለ፤	2	
	(መ) በሚያከራክረው ጉዳይ አስቀድሞ በጠበቃነት አገልግሎት የሰጠበት ወይም በወሳኝ ምስክርነት የተሳተፈበት ከሆነ	1	
	(ሠ) በተለይ በሚያከራክረው ጉዳይ አስቀድሞ ሲሰራበት በነበረ የመንግስት መ/ቤት በነገረ-ፈጅነት፣ በሕግ በአማካሪነት ወይም በወሳኝ ምስክርነት ተሳትፎ ከነበረው ወይም በተለይ በጉዳዩ ላይ አስተያየት ሰጥቶ ከሆነ፤	1	
	(ረ) ዳኛው ወይም ሚስቱ ወይም ባሏ ወይም ልጆቻቸው፣ እነርሱ በሚያከራክሩት ጉዳይ ተካፋይ መሆናቸውን ወይም የገንዘብ ጥቅም የሚያገኙ መሆኑን ወይም በክርክሩ ውጤት ተጠቃሚ ሊያደርጋቸው የሚችል ሌላ ጥቅምና ፍላጎት ያላቸው መሆኑን	1	

	ሲያውቁ። ዳኛው ስለራሱ የገንዘብ ጥቅሞችና ሃብት ሁኔታ ወቅታዊ መረጃ ሊኖረው ይገባል፣ እንዲሁም ስለሚስቱ ወይም ስለባሏ ወይም ስለልጆቻቸው የገንዘብ ጥቅሞች መረጃ እንዲኖረው/ራት ጥረት ካላደረገ።		
	ዳኛዉ ወይም የትዳር አጋሩ ወይም ከሁለት ለአንዱ እስከ ሁለተኛ ደረጃ ዝምድና ያላቸው ሰዎች ወይም የነዚሁ ሰዎች የትዳር አጋር የሆኑ ሰዎች (i) በክርክሩ ውስጥ በቀጥታ ተከራካሪ ከሆኑ ወይም የተከራካሪው ወገን ድርጅት ኃላፊ ወይም ዳይሬክተር ወይም የአደራ ንብረት ጠባቂ ከሆኑ፤ (ii) በክርክሩ ውስጥ በጠበቃነት ተሳታፊ ከሆኑ ወይም (iii) በክርክሩ ውጤት ተጠቃሚ ሊሆኑ እንደሚችሉ በዳኛው ሲታወቅ ወይም በዳኛው ግምትና ዕውቀት በክርክሩ ውስጥ ወሳኝ ምስክር ሊሆኑ እንደሚችሉ ሲታወቅ።	1	

7(11)	ዳኛው በክርክሩ ተሳታፊ ከሆኑት ወገኖች ውስጥ ከአንደኛው ጋር በጉዳዩ ውጤትና በገለልተኝነቱ ላይ ምንም ዓይነት ተጽዕኖ የማያሳድር የሩቅ ትውውቅ ወይም ዝምድና ያለው መሆኑን፣ ግንኙነቱ ወይም ትውውቁ ጉዳዩን ከማዬት የማያግደው መሆኑን ለተከራከሪ ወገኖች ሳይገልጽ ከቀረ እና/ወይም ሁሉም ተከራካሪዎች ተቃውሞ የሌላቸው መሆኑን ከገለጹ በኋላ ጉዳዩን ማዬት ያልቀጠለ እንደሆነ። አንደኛው ተከራካሪ ወገን በጥቅም ግጭት ምክንያት ጉዳዩን ከማዬት ዳኛው እንዲነሳ ሲጠይቅ ተቃውሞውን መርምሮ በዚህ ደንብ መሰረት ውሳኔ ሳይሰጥ የቀረ እንደሆነ።	3	
7(12)	በጥቅም ግጭት ምክንያት ዳኛው አንድን ጉዳይ ከማዬት እንዲነሳ የሚቀርቡ ማናቸውም ተቃውሞዎች በጽሁፍ እንዲቀርቡ እና/ወይም በዚህ ረገድ የሚሰጡ ብይኖች በጽሑፍ እንዲሆኑ ካላደረገ ወይም ለይግባኝ ጉዳይ ሲባል ተቃውሞዎቹንም ሆነ በተቃዉሞዎቹ ላይ የሚሰጡ ብይኖችን ሳይመዘግብ ከቀረ። በክርክር ሂደት ውስጥ አስቀድሞ ሳይታሰብ በድንገት ዳኛው አንድን ጉዳይ ከማዬት እንዲነሳ በቃል የሚቀርቡ	1	

	ተቃውሞችን፣ ለተቃውሞዎቹ የሚቀርቡ ምክንያቶችንና የሚሰጡት ብይኖች በጽሑፍ ሳይመዘግብ ከቀረ።		
	ዳኛው በጥቅም ግጭት ምክንያት አንድን ጉዳይ ከማዩት እንዲነሳ የሚቀርብበትን የተቃውሞ ምክንያቶች በሚገባ መርምሮ፡- (ሀ) በቀረቡት ምክንያቶች ጉዳዩን ከማየት እራሱን ሳያገል የቀረ እንደሆነ ወይም ፤ (ለ) ጉዳዩን ከማዩት የሚከለክለው ምክንያት አለመኖሩን በጥንቃቄ መርምሮ ካረጋገጠ በኋላ ጉዳዩን ማዩት ሳይቀጥል የቀረ እንደሆነ።	1	
	ዳኛው በጥቅም ግጭት ተቃውሞ ላይ ወሳኔ ሲሰጥ ለግጭቱ መንስዔ ነው የተባለውን ግጭት ዓይነትና ግንኙነት መጠን ወይም የግንኙነቱ ደረጃና ክብደት ጉዳዩን በገለልተኝነት መመልከቱን የሚያፋልስ መሆኑን ሳይገመግም/ሳይመዝን የቀረ እንደሆነ	2 (በአግባቡ ለመገምገም አለመቻል)	
7(13)	ዳኛው የጥቅም ግጭት የሚመስሉ ነገሮች እና ሁኔታዎች የጥቅም ግጭት የማያስከትሉና ሚዛናዊ ዳኝነት በመስጠት ችሎታው ላይ ተጽዕኖ የማያሳድሩ መሆናቸውን ለባለጉዳዮቹ ግልጽ በማድረግ የጥቅም ግጭት የሚመስለው ነገር የሌለና ተጨባጭ አለመሆኑን ሳያስረዳ ሲቀር።	X ወይም 3	አንቀጽ 7(3)፣7(10) እና 7(12)ን ይመልከቱ።

	የጥቅም ግጭት ያለ መምሰሉ እውነተኛና ተጨባጭ አለመሆኑን ባለጉዳዮቹ ካልተቀበሉት ዳኛው በእውነተኛ የጥቅም ግጭቶች ላይ በሚነሱ ተቃውሞች ላይ እንደሚደረገው ሁሉ ለተቃውሞ መሰረት ከሆነው ጉዳይ በተመሳሳይ እራሱን ሳያገል ሲቀር		
7(14)	ዳኛው ውሳኔ ባልሰጠባቸው ማናቸውም ጉዳዮች ሙያዊ ምክር ሲፈልግ ዳኞች ከሆኑ ሌሎች የሥራ ባልደረቦቹ ውጭ ከሆነ ሰው ጋር ስለጉዳዩ መወያየት፡፡ በህግ ባልተፈቀዱ ሁኔታዎች ሁሉም ተከራካሪ ወገኖች ባልተገኙበት ዳኛው ከአንደኛው ወገን ጋር ብቻ ወይም ከተወካዩ ወይም ከጠበቃው ወይም በጉዳዩ ተሳታፊ ከሆኑ ሌሎች ተከራካሪዎች ጋር ስለጉዳዩ ሃሳብ ከተለዋወጠ ወይም ስብሰባ ካካሄደ፡፡ ዳኛው አንድን ጉዳይ በተመለከተ ከሌሎች ዳኞች ጋር ያደረጋቸውን ማናቸውም ውይይቶች፣ ክርክሮችና ምክክሮች በምስጢር የመጠበቅ ግዴታውን ሳይወጣ የቀረ እንደሆነ፡፡	1 (ምስጢር የመጠበቅን ወይም ሁሉም ተከራካሪዎች በሌሉበት ከአንደኛው ወገን ጋር ብቻ ያለመገናኘት ወይም ሃሳብ ያለመለዋወጥን የሥነ ምግባር ደንብ ጥሶ መገኘት)	
7(15)	ዳኛው ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኛነት ምስጢራዊ የሆነ መረጃን ለሌላ ሰው አሳልፎ ሲሰጥ/ሲገልጥ፡፡ ዳኛው ለሌላ ሰው ጥቅም ምስጢራዊ	1 (ሆነ ብሎ ለሚፈጽመው ድርጊት)	2 (በቸልተኛነት ለሚፈጽመው

	መረጃን ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኛነት ሲገልጥ፡፡		ድርጊት)
7(16)	ዳኛው የፍርድ ውሳኔ ከሚሰጥበት ወይም በሥልጠና ላይ በሚደረጉ ውይይቶች ከሚሰጠው አስተያየት ውጭ በሆነ ሁኔታ የመንግሥትን ፖሊሲና በተወካዮች ምክር ቤትና በመንግሥት የሚወጡ ሕጎችን በአደባባይ በመንቀፍ ወይም በመደገፍ አስተያየት ሲሰጥ፡፡	2	
7(17)	በክርክር ሂደት በሚፈጠር የሃሳብ ልዩነት ዳኛው የሙያ ባልደረባ ዳኞችን ሌሎች/ሌላ ዳኞች/ዳኛ ባሉበት አክብሮት በጎደለው ሁኔታ ሲተች፤ ዳኛው ሌሎች ዳኞችን በክርክር ወቅት በተፈጠረ የሀሳብ ልዩነት ምክንያት ህዝብ በተገኘበት በአደባባይ አክብሮት በጎደለው ሁኔታ ሲተች ወይም ሃሳባቸውን ሲያጣጥል፡፡	2 (በአደባባይ ለሚደረግ አክብሮት የጎደለው ትችት) ወይም 3 (ሌሎች ዳኞች በተገኙበት ለሚደረግ አክብሮት የጎደለው ትችት)	
8	**ሐቀኝነት**		
8(1)	(1) ዳኛው የዳኝነት ተግባሩን፤ የዳኝነት ሥራው በሚፈልገው ደረጃና በዚህ ደንብ ውስጥ የተዘረዘሩት የሥነ-ምግባር መርሆችና የዳኝነት ተቋሙ በሚፈልጉት ደረጃ በተጣጣመ እና በጠንካራ የሞራል መርሆዎች፣ ተዓማኒነት እና ጨዋነት ሳያከናውን	1	

	ሲቀር። ማታለልን፣ ወደ ሐሰት መቀየር፣ሕገ-ወጥ ንግድ (ለምሳሌ የውስጥ አዋቂ ንግድ)፣ ለሞራል ተቃራኒ የሆኑ ድርጊቶችን፣ ጨዋነት የጎደለው ድርጊት፣ ከመልካም ሥነ ምግባር ውጭ የሆነ የታወቀ የወራዳነት ተግባርና አለመታመንን ጨምሮ በዚህ ደንብ የተከለከሉ የስነ ምግባር ጥሰቶችን ፈጽሞ ሲገኝ።		
8(2)	ዳኛው በበቂ ምክንያት በዳኝነት ሥራው ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያሳድራሉ ተብለው የሚገመቱ ማናቸውም ሥጦታዎችን፣ ብድር፣ጥቅም፣ ልዩ ጥቅም ወይም ሽልማት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ጠይቆ ወይም ተቀብሎ ሲገኝ።	1	
8(3)	ዳኛው የዳኝነት ሥልጣኑን መከታ በማድረግ እራሱን ለማበልጸግ ወይም ሌላ ሦስተኛ ወገን ያልተገባ ጥቅም እንዲያገኝ አድርጎ ሲገኝ።	1	
8(4)	ዳኛው ለሥራ ጉዳይ የተሰጠውን የመንግሥት ንብረት ከተፈቀደለት አገልግሎት ውጭ ከተገለገለበት ወይም ያልተፈቀደላቸው ሦስተኛ ወገኖች በመንግሥት ንብረት እንዲገለገሉ ሲያደርግ።	2 (የመንግስትን ጥቅም በጉልህ የሚጎዳ ሆኖ ሲገኝ) ወይም 3	

8(5)	ዳኛው ፣ አገልግሎት ከሚሰጥበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ፈቃድ ሳያገኝ በትምሕርት ተቋማት የማስተማር አገልግሎት ከመስጠት ጋር በተገናኘ የሚያገኘውን ገንዘብ ወይም ሌላ ገቢ በዳኝነት ሥራው ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚያሳድርና የዳኝነት ተቋሙን ክብር የሚነካ መሆኑን እያወቀ ሲቀበል።	2 (ከፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት ፈቃድ ሳያገኝ በዳኝነት ተቋሙ አሠራር እና ወይም ክብር ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚያሳድር ተግባር ሲፈጽም) እና 3 (በዳኝነት ተቋሙ አሠራር እና ወይም ክብር ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚያሳድር ተግባር ከፕሬዝዳንቱ ፈቃድ ሳያገኝ ፈጽሞ ሲገኝ)	
8(6)	ዳኛው ሌሎች ዳኞችን፣ ተከራካሪ ወገኖችን፣ ጠበቆችን፣ በክርክር ተሳታፊ የሆኑ ሰዎችን፣ የፍርድ ቤት ድጋፍ ሰጭ ሰራተኞችን፣ እና ሌሎችን ክብራቸውን ካልጠበቀና በአክብሮት ሊይዛቸው ወይም ሊያስተናግዳቸው ካልቻለ።	2	
8(7)	ዳኛው በሰዎች መካከል የብሔር/ብሔረሰብር፣ የቋንቋ፣ የባህል፣ የሃይማኖት፣የጾታ፣ የዕድሜ፣ የማህበራዊ ግንኙነት፣ የአካል ጉዳተኝነት፣ ኢኮኖሚ ወይም የፖለቲካ ሁኔታን ጨምሮ ማናቸውንም ልዩነቶች የሚያደርግ ሆኖ ሲገኝ።	1	
8(8)	ዳኛው/ዋ የዳኝነት ሥልጣኑን/ኗን በአንድ ወይም በሌላ መንገድ አላግባብ ተጠቅሞ/ማ ሲገኝ/ስትገኝ።	2 (ከፍ ያለ በሥልጣን ያለአግባብ መገልገል) ወይም 3 (ቀለል ያለ በሥልጣን ያለአግባብ መገልገል ፈጽሞ ሲገኝ)	

8(9)	ዳኛው የጾታ ትንኮሳን ጨምሮ ማናቸውንም ዓይነት ትንኮሳ፣ ማስፈራራትና አካላዊ ጥቃት ፈጽሞ ሲገኝ።	1	
8(10)	ዳኛው ከሌሎች ዳኞች ጋር ያለው ግንኙነት በሙያ አጋርነትና በባልደረባነት መንፈስ ላይ ያልተመሰረተ ከሆነ።	3	
8(11)	ዳኛው የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶችን መልካም ስምና ዝና የሚያጎድፍ ተግባር ፈጽሞ ሲገኝ።	2	
8(12)	ዳኛው ከልክ ያለፈ የአልኮል መጠጥ የሚወስድ ሲሆን ወይም በሕግ የተከለከለ አደንዛዥ ዕጽ የሚወስድ ሲሆን ወይም በአልኮል ወይም ሌላ በሕግ የተከለከለ አደንዛዥ ዕጽ ተጽዕኖ ሥር ሆኖ ሥራውን በሚያከናውንበት ቦታ ሲታይ። ዳኛው ጫት ቅሞ ሲገኝ።	1 (በሕግ የተከለከለ ዕጽ ተጠቃሚ ሲሆን ወይም በሥራ ቦታው ላይ ሰክሮ ሲገኝ) ወይም 2 (ከልክ ያለፈ የአልኮል መጠጥ ተጠቃሚ ሲሆን) ወይም 3 (ጫት ቅሞ ሲገኝ)	
8(13)	ዳኛው በሌላ ዳኛ የሚፈጸሙ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን ለፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት፣ የዚህ ጥሰት ፈጻሚ ፕሬዝዳንቱ በሆነ ጊዜ ደግሞ ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ሳያሳውቅ የቀረ እንደሆነ።	2 (ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን ሳያሳውቅ የቀረ እንደሆነ) 3 (ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰቶችን ሳያሳውቅ የቀረ እንደሆነ)	
8(14)	በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዋጅ ላይ	1	

	እንደተመለከተው አስቀድሞ ከተገኘ ፈቃድ ውጭ ዳኛው/ዋ በወንጀል ጥፋት ከተከሰሰ/ች ወይም ከታሰረ/ች፣ መከሰሱን/ሷን ወይም መታሰሩን/መታሰሯን ባወቀ/ች በ 24 ሰዓት ውስጥ የእጅ ከፍንጅ እስር ካልሆነ በስተቀር ስለሁኔታው ለፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት፣ የተከሰሰው/ችው ፕሬዝዳንቱ/ቷ በሆነ/ች ጊዜ ለምክትል ፕሬዝዳንቱ/ቷ፣ ወይም ሁለቱም በተከሰሱ ጊዜ ለዳኞች አስተዳደር ጉባዔ በወንጀል ጉዳይ ስለመታሰሩ/ሯ ወይም ስለመከሰሱ/ሷ ማሳወቅ አለበት/ባት። ዳኘው/ዋ በከባድ የወንጀል ጥፋት ወይም በዚህ የሥነ ምግባር ደንብ በተከለከሉ ወይም በተሸፈኑ ጉዳዮች ጥፋተኛ ሆኖ/ና ሲገኝ/ስትገኝ።	(ከባድ ወንጀል) ወይም 2 (በዚህ ደንብ በ 2 ኛ መደብ ቅጣት(አለማሳወቅ)የሚሸፈን የወንጀል ጥፋት ፈጽሞ መገኘት) ወይም 3 (በዚህ ደንብ በ 3 ኛ መደብ ቅጣት የሚሸፈን የወንጀል ጥፋት ፈጽሞ መገኘት)	
9	**ምስጢር መጠበቅ**		
9	ዳኛው፣ አንድን ጉዳይ ለመወሰን በዳኞች መካከል የተደረጉ ክርክሮችን እና በሥራው አጋጣሚ ያወቀውን ምስጢር ጨምሮ በዳኝነት ሥራቸው ያለባቸውን ምሥጢር የመጠበቅ ግዴታ ማክበር በመጣስ ምስጢሩን ገልጦ/አባክኖ ሲገኝ።	1	
10	**ትጋት**		
10(1)	ዳኛው ለሥራ አፈጻጸም የሚያስፈልጉ መስፈርቶችን ማሟላትን፣ የሥራ	3	

	ፖሊሲዎችን ማክበርን እና የሚሰራበትን ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት እና/ ወይም የዳኞች አስተዳደር ጉባዔ የሚያወጧቸውን የሥራ መመሪያዎች አለማክበርን ጨምሮ ለዳኝነት ሥራው ቅድሚያ ባለመስጠት የዳኝነት ሙያ በሚጠይቀው ደረጃ ኃላፊነቱን በትጋት ሳይወጣ የቀረ እንደሆነ		
10(2)	ዳኛው በዳኝነት ሥራው ላይ ጣልቃ በሚገቡ ወይም ተጽዕኖ በሚያሳድሩ ተግባሮች ተሰማርቶ ሲገኝ፡፡	2 (በሥራ አፈጻጸሙ ላይ ከፍተኛ አሉታዊ ተጽዕኖ ሲያስከትል) ወይም 3 (በሥራ አፈጻጸሙ ላይ አነስተኛ አሉታዊ ተጽዕኖ ሲያስከትል)	
10(3)	ዳኛው የስራ ሰዓት የማያከብር ሲሆንና በዚህ ረገድ ለሌሎችም መጥፎ ምሳሌ ሲሆን፡፡ ዳኛው አርፍዶ ሲገባ ወይም ከመደበኛው የሥራ ሰዓት በፊት ሲወጣ ወይም ከሥራ ሲቀር ለቅርብ ኃላፊው እንደ ጉዳዩ አግባብነት ሳያሳውቅ ወይም ፈቃድ ሳይወስድ ከቀረ፡፡ ዳኛው በፍርድ ቤቱ መዋቅር ውስጥ ባለ ሌላ ችሎት፣ ከቤት ወይም አንዳንድ የዳኝነት ሥራዎችን ከሌላ ቦታ ሆኖ መሥራት ሲፈልግ ወይም በመሳሰሉት ጉዳዮች በቅድሚያ ለቅርብ ኃላፊው	3	

	እንደጉዳዩ አግባብነት ሳያሳውቅ ወይም ፈቃድ ሳያገኝ የቀረ እንደሆነ፡፡ ዳኛው ያለፈቃድ ከስራ ገበታው ሲቀር ወይም ድንገተኛ ጉዳይ(አደጋ) በገጠመው ጊዜ ስለጉዳዩ ሁኔታ በተቻለ ፍጥነት በበቂ ምክንያት መቅረቱን ለቅርብ ኃላፊው ሳያሳውቅ የቀረ እንደሆነ፡፡ ቀደም ሲል ዳኛው ሲያስችልበት ከነበረው መደበኛ የችሎት አዳራሽ በሌላ የችሎት አዳራሽ ጉዳዮችን እንዲያስተናግድ ፈቃድ አግኝቶ ነገር ግን በባለጉዳዮቹ ወይም ጉዳዮችን መከታተል በሚፈልጉ ሌሎች ሦስተኛ ወገኖች ላይ ሊፈጠር የሚችለውን መደናገርና ግራ መጋባት ለማስወገድ ቀደም ሲል ጉዳዩ ሲታይበት የነበረው የችሎት አዳራሽ ተቀይሮ ጉዳዩ የሚታየው በሌላ ሥፍራ ስለመሆኑ የሚገልጽ ማስታወቂያ ተመድቦለት በነበረው መደበኛ ችሎት በቅድሚያ እንዲለጠፍ ያላስደረገ እንደሆነ፡፡		
10(4)	ዳኛው በሥራ ላይ ያሉ ሕጎችና ደንቦችን ለማወቅ ፣ ክህሎቶቹንና ለዳኝነት ሥራው አፈጻጸም የሚያግዙ እንደዳኛ ሊኖረው የሚገባውን የግል ባህሪ ለማሻሻልና ለማዳበር ሲባል በተለይ የሚሰራበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት ወይም ጉባዔው የሚወስዷቸውን እርምጃዎች አለማወቅና	2 (ሥልጠናን አለመከታተል) ወይም 3	

	አለማክበር፣ እነዚህኑ ለመጠበቅና ለማዳበር የሚያስችሉ ተግባሮችን ለመፈጸም ተገቢውን ጥረት አለማድረግ። ዳኛው የሚሰራበት ፍርድ ቤት በመደበኛነት የሚያዘጋጅለትን የሥልጠና መርሐ ግብር አለመከታተል።		
10(5)	ዳኛው በሥራ ላይ ሲሆን ለዳኝነት ሥራ የሚመጥኑ፣በብዙሃኑ ዘንድ ተቀባይነት ያላቸው፣ ደረጃቸውን የጠበቁና አክብሮት የሚቸራቸውን የሥራ ልብሶችን የመልበስና የግል ንጽህናንም በአግባቡ የመጠበቅ ግዴታውን ሳይወጣ ሲቀር። ዳኛው በችሎት ተሰይሞ ክርክር ሲመራ ካባ የመልበስ ግዴታውን ሳይወጣ ሲቀር።	3	
10(6)	ዳኛው የተመደቡለትን እያንዳንዱን ጉዳዮች ያለመዘግየት በጥልቀት ሳይመረምርና በጉዳዮች ፍሰት አስተዳደር መመሪያዎች በሚፈለገው መስፈርትና የጊዜ ገደብ ውስጥ ውጤታማና ቀልጣፋ በሆነ ሁኔታ ውሳኔ ሳይሰጥ ሲቀር። ዳኛው በሥራ አፈጻጸሙ ላይ ጉልህ የሆነ ቸልተኛነት ሲያሳይ። ዳኛው ክርክር ሲመራና መዝገቦችን ሲያስተናግድ የሚበዙት ባለጉዳዮች፣ ጠበቆች እና በመጥሪያ የቀረቡ ሰዎች እንዳይጉላሉ በቅደም ተከተልና በተደራጀ	3	

	መልኩ ሥራውን ለማከናወን ሳይችል ሲቀር። ለፍትሕ አሰጣጥ አስፈላጊ ሆኖ ካልተገኘ በቀር፣ ዳኛው ጉዳዮችን ለማዬት የተቆረጠ የቀጠሮ ቀንና ሰዓት ሳይሰጥ ሲቀር። ❖ ይህ በማይቻልበት ጊዜ ዳኛው በዕለቱ ከሚያስተናግዳቸው መዝገቦች ውስጥ ጊዜ ከማይወስዱት በመጀመር ይበልጥ ጊዜ የሚወስዱትን በመጨረሻ ያላስተናገደ እንደሆነ። ለፍትሕ አሰጣጥ አስፈላጊ ሆኖ ካልተገኘ በቀር ጉዳዮችን ሲያስተናግድ ዳኛው የሚከተለውን ቅደም ተከተል ሳይከተል/ሳይጠብቅ የቀረ እንደሆነ፤ (ሀ) አስቀድመው የተሰሩ ፍርዶችን፣ ውሳኔዎችን፣ ብይኖችንና ትዕዛዞችን በቅድሚያ ማንበብ፤ (ለ) በጊዜ እጥረት ወይም በሌላ ሁኔታ ዳኛው በዕለቱ ሊመረምር ባልቻላቸው መዝገቦች ተከራካሪ ለሆኑ ባለጉዳዮች ቀጠሮ ሰጥቶ ማሰናበት፣ (ሐ) በሬጅስትራር ጽ/ቤት በኩል ሊያያዙ ያልቻሉ መልሶችን መቀበል እና የቀጠሮ አቤቱታዎችን ማቀባበል፣ (መ) ክስ መስማትና ምስክሮችን መስማት። በሕግ በሌላ ሁኔታ ካልተወሰነ በቀር፣ ክርክሩ ተጠናቆ ለምርመራና ውሳኔ		

	በደረሰ/ባደረ ጉዳይ ዳኛው በ 30 ቀናት ውስጥ ውሳኔ ካልሰጠ። በህግ በሌላ ሁኔታ ካልተደነገገ በስተቀር፣ ዳኛው የተለየ ነገር ሲያጋጥመው ይህን የውሳኔ መስጫ የጊዜ ገደብና ለቀጠሮው መራዘም ምክንያት የሆነውን ጉዳይ በጽሑፍ ትዕዛዝ ሳይመዝገብ/ሳያሰፍር ያለበቂ ምክንያትና ለቀጠሮው መራዘም ልዩ የሆነውን ምክንያት ሳይገልጽ የጊዜ ገደቡን በጠቅላላው እስከ 60 ቀናት ያረዘመው እንደሆነ።		
10(7)	ዳኛው የዳኝነት ሥራውን በሚያከናውንበት ወቅት ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን የሥነ ሥርዓት ሕግ በጥንቃቄና በትጋት መርጦ ሳይጠቀም የቀረ እንደሆነ	2	
10(8)	ዳኛው የዳኝነት ሥራውን በሚያከናውንበት ወቅት ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን መሰረታዊ(ዋና) ሕግ በጥንቃቄና በትጋት መርጦ ሳይጠቀም የቀረ እንደሆነ	2	
10(9)	ዳኛው ክርክር ሲመራ ለጉዳዩ አወሳሰን ተገቢ የሆነውን ፍሬ ነገር በጥንቃቄና በትጋት ለይቶ ያልተጠቀመ እንደሆነ።	2	

10(10)	ዳኛው ለጉዳዩ አወሳሰን አግባብነት ያላቸውን ፍሬ ነገሮች አግባብነት ካላቸው ሕጎች ጋር ማዛመዱን በሚያሳይ ሁኔታ ተገቢውን ትንተና በመስጠት በሂደቱ ሊገኝ የሚችለውን ውጤትና ፍትሐዊነት የሚያንጸባርቅ አሳማኝ ውሳኔ ሳይሰጥ ሲቀር።	2	
10(11)	ዳኛው በወንጀል ጥፋተኛነቱ በተረጋገጠ ሰው ላይ የቅጣት ውሳኔ ሲያስተላልፍ የጥፋቱን ዓይነት፣ የድርጊቱን አፈጻጸምና የአካባቢውን ሁኔታ፣ እንዲሁም ከግምት ውስጥ የሚያስገባቸው ምክንያቶች ተፈጻሚነት ካላቸው የቅጣት ሕጎችና መርሆዎች ጋር የተጣጣሙ መሆኑን ሳይመረምርና ሳያረጋግጥ በዘፈቀደ የቅጣት ውሳኔ ካስተላለፈ።	2	
10(12)	ከአንድ በላይ የሆኑ ዳኞች በሚያስችሉባቸው ችሎቶች አንድ ዳኛ ወይም ከዚያ በላይ የሆኑ ዳኞች አብዛኛው ወገን ከሚሰጠው ውሳኔ የተለየ አቋም ሲይዝ/ዙ ይህን አቋሙን/ማቸውን ሌሎቹን ዳኞች/ሌላውን ዳኛ በግል ሳይተች/ቹ በዋናው ጉዳይ ላይ የሃሳብ ልዩነቱ የተመሰረተበትን ምክንያት በአመክንዮና በተጨባጭ ሁኔታ ላይ ተመስርቶ/ተው መግለጽ ያለበት/ያለባቸው ስለመሆኑ ያለበትን/ያለባቸውን ግዴታ በመጣስ	2 (ሌሎች ዳኞችን በግል ሲተች) ወይም 3	

	ተቃራኒ ተግባር የፈጸመ/ የፈጸሙ እንደሆነ። ዳኛው ያለበትን የሙያ ባልደረቦቹን የማክበር ግዴታ፣ ሥራውን ከሌሎች ባልደረቦቹ ጋር በተጣጣመ፣ በመተባበርና በመከባበር ላይ በተመሰረተ ሁኔታ ማከናወን ያለበት ስለመሆኑ ያለበትን ግዴታ የጣሰ እንደሆነ።		
10(13)	ዳኛው የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ውጤታማነትን በሚያረጋግጥ መልኩ ሥራውን ማከናወን እንዳለበት ያለበትን ግዴታ የጣሰ እንደሆነ። ዳኞች በፌደራል ፍርድ ቤት ተቋም ውስጥ ወደ ሌላ ቦታ ተመድቦ/ተዛውሮ ለመስራት እንቢተኛ የሆነ እንደሆነ።	1 (ተዛውሮ መስራትን መቃወም) ወይም 3	
10(14)	ዳኛው በሥሩ የሚሰሩ ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ሥራቸውን በአግባቡና ሥነ ምግባርን በተከተለ መንገድ መወጣታቸውን፣ የሌሎች ሰዎችን መብቶች ማክበራቸውን እንዲሁም ያለምንም ጥላቻና ኢ-ፍትሐዊነት ሥራቸውን ማከናወናቸውን የማያረጋግጥና የማይቆጣጠር እንደሆነ። ዳኛው ባለው አሰራር መሰረት የዕለቱን ሥራ ለማከናወን የምርመራና ሌሎች መዝገቦችን ከቀጠሮ ቀን አስቀድሞ ባሉት ቀናት የችሎቱ የድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች	2	

	እንዲያቀርቡ የማያደርግ ከሆነ፣ ጉዳዩ የተቀጠረበት ምክንያት እልባት እንዳያገኝ በቀጠሮ ቀን መዝገብ ጠፋ በሚል ምክንያት ጊዜ የሚያጓትትና አላስፈላጊ ቀጠሮ እንዲሰጥ በማሰብ በሥነ ምግባር ጉድለት ሆነ ብለው ወይም በከባድ ቸልተኝነት መዝገቦችን የችሎቱ ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች በወቅቱ በማያቀርቡ ወይም ደካማ የሥራ አፈጻጸም ባላቸው ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ላይ ተገቢውን የማስተካከያ እርምጃ የማይወስድ እንደሆነ፡፡		
10(15)	ዳኞች በፌደራል ሥነ ምግባር ደንቡ የተከለከሉ ድርጊቶችን እና/ወይም ተግባሮችን የማህበራዊ ሚዲያን በመጠቀም የፈጸመ እንደሆነ፡፡	X	የማህበራዊ ሚዲያን በመጠቀም በሚፈጸሙ ጥፋቶች ላይ ሊጣሉ ስለሚችሉ ተነጻጻሪ ቅጣቶች የተደነገገውን ይመልከቱ፡፡
11	**በክርክር ጊዜ ስለሚከናወኑ ተግባሮች**		
11(1)	ዳኛው ክርክር በሚመራበት ወቅት የችሎቱን ሥርዓት የማስጠበቅ፣ በዳኝነት ሥራ አመራር ተቀባይነት ያላቸውን	3	

	ተግባሮች መፈጸም፣ ንቁ ሆኖ ጉዳዮችን መከታተል፣ ትዕግስተኛ፣ አክብሮት የሚቸረው ሆኖ መገኘትና ሌሎችን የሚያከብር፣ ትሕትና የተላበሰ ባለጉዳዮችን እና ሌሎች የፍርድ ሂደቱን የሚከታተሉ የህብረተሰብ ክፍሎችን የሚያከብርና በትሕትና የሚያስተናግድ መሆን ያለበት ስለመሆኑና ሌሎችም ይህንኑ ሁኔታ እንዲከተሉ ማድረግ ያለበትን ግዴታ የሚቃረን ተግባር ፈጽሞ ሲገኝ።		
11(2)	ዳኛው ምስክሮች ወይም የግል ተበዳዮች የሚጠየቁባቸውን መንገዶችና ሁኔታዎች በንቃት የመከታተልና የመቆጣጠር እንዲሁም በክርክሩ ተሳታፊ የሆኑ ሰዎች ሁሉ መብትና ጥቅም በዚህ ደንብ መሰረት ስለመከበሩ ልዩ ትኩረት መስጠት ያለባቸው ስለመሆኑ ኃላፊነት የተጣለባቸው መሆኑን የሚቃረን ተግባር ፈጽሞ ሲገኝ።	2 (በአንድ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ የክርክር ተሳታፊዎች ላይ የመብት ጥሰትና ጥቅም ላይ ጉዳት ያስከተለ ቁጥጥር አለማድረግ) ወይም 3 (ቀላል ቁጥጥር አለማድረግ)	
11(3)	ዳኛው ልጆችን፣ ለጾታዊና የወሲብ ጥቃት እንዲሁም አስገድዶ መድፈርን ጨምሮ ለአደጋ/ጉዳት የተጋለጡ ምስክሮችን ሲሰማ የተለየ ክብርና ትኩረት ሳይሰጥ ከቀረ።	2	
11(4)	ዳኛው በክርክር ተሳታፊ የሆኑ ሰዎች ሁሉ ሌሎችን ከማዋረድ ወይም አዋራጅ	2	

	አስተያየት ከመስጠት እንዲቆጠቡ ማድረግ ካልቻለ፡፡		
11(5)	ዳኛው የሚሳደብና በክርክሩ ተሳታፊ የሆኑ ማናቸውንም ሰዎች የሚያዋርድ ሌላ ድርጊት የሚፈጽም ከሆነ፡፡	1	
11(6)	ዳኛው የባለጉዳዮችን ፍትሐዊ የመሰማት መብት በመጠበቅና በይግባኝ ጊዜም የሚጠቅም ቢሆን በክርክሩ ሂደት ለሚነሱ ማናቸውም መቃወሚያዎች ብይን መስጠት ያለበት የመሆኑን፣ መቃወሚያዎቹንም ሆነ ለነዚሁ የሚሰጡትን ብይኖች በጽሑፍ ለመመዝገብ ያለበትን ግዴታ የሚቃረን ተግባር የፈጸመ እንደሆነ፡፡	2 (በጉዳዩ ውጤት ላይ ትርጉም ያለው ለውጥ ሊያስከትሉ የሚችሉ መቃወሚያዎችን አለመመዝገብ፣አለመቅዳት/አለመቅረጽ እና ለተቃውሞዎቹ ብይን አለመስጠት) ወይም 3	
11(7)	አንድ ጉዳይ በሕግ መሰረት በዝግ ችሎት እንዲታይ የተወሰነ ካልሆነ በቀር፣ በግልጽ ችሎት በሚደረጉ ክርክሮች ጋዜጠኞች በጋዜጠኝነት ሥነ ምግባር ሕግ መሰረት ጉዳዮችን እንዳይከታተሉና ዘገባዎችን እንዳይሰሩ ዳኛው ካገደ ወይም ከከለከለ፡፡ በተመሳሳይ ዳኛው የሲቪል ማህበራት አባላትና የሰብዓዊ መብት ተሚጋች ማህበራት ተወካዮች ወይም ተመሳሳይ ማህበራት በግልጽ ችሎት የሚካሄዱ ክርክሮችንና የችሎቱን አሰራር ከመከታተል እንዳይችሉ ያደረገ እንደሆነ፡፡	2	

12	**ሃሳብን በአደባባይ ስለመግለጽና ስለመደራጀት መብት**		
12(1)	ዳኛው በአደባባይ ሃሳቡን የመግለጽና የመደራጀት መብቱ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ይህን መብቱን ከዳኝነት ሥራው ጋር ባልተጣጣመ መልኩ የዳኝነት ነጻነቱንና ገለልተኝነቱን በሚነካ ወይም የሚነካ በሚመስል ሁኔታ የተጠቀመው እንደሆነ። ዳኛው በዳኞች አስተዳደር ጉባዔ አዋጅ፣ አንቀጽ 34(4) ላይ የተዘረዘሩትን መስፈርቶች የማክበር ግዴታውን የጣሰ እንደሆነ።	2	
12(2)	ዳኛው በሕግ ጉዳዮች ላይ በሚታተሙ ትምህርታዊ የሕትመት ውጤቶች፣ በዳኝነት ላይ ወይም በፍትህ አስተዳደር ርዕሶች ላይ የሚዘጋጁ ክርክሮችን ጨምሮ በሕዝባዊ መድረኮች፣ስብሰባዎች፣ ትምህርታዊ ሴሚናሮች ሲሳተፍ ውሳኔ ባላገኙ ጉዳዮች ላይ አስተያየት የሰጠ እንደሆነ ወይም የሚሰጠው አስተያየት የሌላ ዳኛን ወይም የፍርድ ቤት ሰራተኛ አመለካከት/አቋም የሚያዋርድ ሲሆን እንዲሁም የኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶችን መልካም ስምና ሐቀኝነት የሚጎዳ አስተያየት ሲሰጥ፥፤	2	
12(3)	ዳኛው ሃሳቡን በአደባባይ የመግለጽ መብቱን ሲጠቀም የኢትዮጵያ ፌደራል	2	

	ፍርድ ቤቶችን ሥልጣን የሚያጣጥል ወይም በገለልተኝነቱ ላይ ጎልቶ የሚታይ ጥርጣሬ የሚፈጥር ንግግር ወይም አስተያየት የሰጠ እንደሆነ፡፡		
12(4)	የዳኞች ማህበር ተወካይ ያልሆነ ዳኛ ስለኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች እና ከዚሁ ጋር በተያያዘ ፣ ዜና ለሚሰሩ የመገናኛ ብዙሃን ማናቸውንም መግለጫ ከመስጠቱ በፊት ከሚሰራበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት የጽሁፍ ፈቃድ ጠይቆ ያላገኘ ሲሆን፡፡ መግለጫ እንዲሰጥ ተፈቅዶለት መግለጫ ሲሰጥ የፍርድ ቤት ውሳኔ የተቸ እና/ወይም በውሳኔ አሰጣጥ ላይ በግልጽ ከሚገለጸው የሃሳብ ልዩነት ውጭ አንድን ጉዳይ በተመለከተ ለውሳኔ አሰጣጥ አስቀድሞ በተደረጉ የሕግ ክርክሮች የተፈጠሩ ማናቸውንም የሃሳብ ልዩነቶችን የገለጸ እንደሆነ፤ በፍርድ ቤት በመታየት ላይ ባለ ጉዳይ ላይ አቋም የያዘ እንደሆነ እና /ወይም እንዲሁም የዳኝነት ተቋሙን መሰረታዊ መርሆች ያላከበረ እንደሆነ፡፡	2	
13	**በዳኞች የሚሰሩ ሌሎች ሥራዎች**		
13(1)	ከዳኝነት ሥራው ጋር የማይጣጣም እና ፍርድ ቤቱ በወቅቱና በቅልጥፍና ሥራውን እንዳይሰራ በሚያደርግ ተግባር ላይ ተሰማርቶ ሲገኝ፡፡	3	

13(2)	ዳኛው በነጻነቱና በገለልተኝነቱ ላይ ተገቢውን ጥርጣሬ የሚፈጥር ሽልማት ወይም ከፍተኛ ክብር ሲቀበል። ዳኛው ሽልማቱን ወይም ከፍተኛ ክብር ከመቀበሉ በፊት ከሚሰራበት ፍርድ ቤት ፕሬዝዳንት የጽሑፍ ፈቃድ ያላገኘ እንደሆነ።	1 (በዳኛው ነጻነትና ገለልተኝነት ላይ ጥያቄ የሚያስነሳ ሽልማት ወይም ከፍተኛ ክብር መቀበል) ወይም 3 (ፈቃድ ሳያገኙ መቅረት)	
14	**የብቃት ማነስ እና ውጤታማ አለመሆን**		
14(1)	የዳኛው አካላዊ እና /ወይም የሥነልቦና ዝግጅት ለዳኝነት ሥራ ብቁ ስለመሆኑ ጥያቄ የሚያስነሳ ሲሆን፣የዳኛውን ችሎታ ለማሻሻል ተነድፎ በተሰጠው ሙያዊ ሥልጠና ለውጥ ሊያመጣ ሳይችል የቀረና የዳኛው የሥራ አፈጻጸም ብቃት ከአንድ ዳኛ ከሚጠበቀው ዕውቀት፣ ክህሎት፣ አካላዊ እና/ወይም የሥነ ልቦና ዝግጅት በታች ሆኖ ሲቀጥል።	1	
14(2)	ዳኛው የዳኝነት ሥራ አፈጻጸሙን ለማሻሻል የተሰጠውን ሙያዊ ሥልጠና ያጠናቀቀ ቢሆንም፣ የስራ አፈጻጸሙ በተከታታይ ከአንድ ዳኛ ከሚጠበቀው የሥራ መለኪያ በታች ሲሆን።	1	
15	**ከባድ የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት**		
15	ከዳኝነት ሥራ አገልግሎት ጋር የማይጣጣምና በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ		

	ቤቶች መደበኛ የፍትሕ አስተዳደር ላይ ወይም በፍርድ ቤቶች የውስጥ አሰራር ላይ ከባድ ጉዳት በሚያስከትል ወይም ያስከትላል ተብሎ የሚገመት ድርጊት ዳኛው ፈጽሞ የተገኘ እንደሆነ እና ቀጥሎ የተዘረዘሩትን ጨምሮ በአባሪ"ለ" የተጠቀሱትን ጥፋቶች መፈጸም፡-		
15 (1)	ዳኛው በፍርድ ቤቱ በሚታዩ ጉዳዮች በዳኝነት ሥራ ምክንያት ያወቃቸውን ፍሬ ነገሮችን ወይም መረጃዎችን ምስጢራዊነት መግለጹና በዚህም ምክንያት በፍርድ ቤቱ በሚታዩት ጉዳዮችና ክርክሮች ላይ ወይም በማንኛውም ሰው ላይ ጉዳት የሚያደርስ ሲሆን	1	
15 (2)	ዳኛው በዳኝነት ለመሾም የሚከለክለውን መረጃ ወይም ከባድ የሆነ የአካባቢ ሁኔታ የደበቀ ወይም ሳይገልጽ የቀረ መሆኑ ሲታወቅ፣	1	
15 (3)	ከማናቸውም ባለሥልጣኖች፣ ተሿሚዎች ወይም ባለሙያዎች የተሻለ መስተንግዶ ለማግኘት በማሰብ የዳኝነት ሥልጣንን አላግባብ መጠቀም፤ የዳኛውን ታማኝነትና ሐቀኛነት በእጅጉ የሚጎዳ ወንጀል ፈጽሞ መገኘት፣ ወይም የመተናኮል፣ በሥልጣን አላግባብ መገልገል፣ ታማኝነትን ማጓደል፣	1	

	በማጭበርበር፣ በማታለል ወይም የተሳሰተ መረጃ የመስጠት ድርጊት መፈጸም፤		
15 (4)	ብዙ ዳኞች በሚያስችሉበት ችሎት፣ ለአንድ ውሳኔ ትክክለኛነት ሁሉም ዳኞች ኃላፊነት የሚወስዱ ቢሆንም በተለይ መዝገብ መርምሮ ለቀሩት ዳኞች ውይይት ውጤቱን እንዲገልጽ ሃላፊነት የወሰደ ዳኛ ከተመደበለት ጉዳይ ላይ ከሰፈሩት ፍሬ ነገሮች እና/ወይም አግባብነት ካለው ሕግ ውጭ በጉዳዩ አወሳሰን ላይ ያልተገባ ውጤት ሊያስከትል የሚችል በፍሬ ነገርና በሕግ የማይደገፍ የተሳሳተ መረጃ ሰጥቶ ሲገኝ፡፡		
16	**ቀላል የሥነ ምግባር ደንብ ጥሰት**		
	ከዳኝነት ሥራ አገልግሎት ጋር የማይጣጣምና በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች መደበኛ የፍትሕ አስተዳደር ላይ ወይም በፍርድ ቤቶች የውስጥ አሰራር ላይ ጉዳት በሚያስከትል ወይም ያስከትላል ተብሎ የሚገመት ድርጊት ዳኛው ፈጽሞ የተገኘ እንደሆነ እና ቀጥሎ የተዘረዘሩትን ጨምሮ በአባሪ"ለ" የተጠቀሱትን ጥፋቶች መፈጸም፡-		
16(1)	ዳኛው በሌላ ዳኛ፣ የፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት፣ ዐቃቤ ሕግ ወይም በሬጅስትራሩ ሕጋዊ አሠራር ላይ ተገቢ	2	

	ያልሆነ ተጽዕኖ ለማሳደር መሞከር፣		
16(2)	**ዳኛው** የፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት በሕግ የተሰጠውን ሥልጣን መሰረት በማድረግ በተደጋጋሚ ለሚያቀርባቸው ጥያቄዎች ምላሽ አለመሥጠት ወይም ችላ ማለት	2	
16(3)	**ዳኛው** ከፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት ተገቢውን ፈቃድ ሳያገኝ የፌደራል ፍርድ ቤቶችን የሚመለከቱ ማናቸውንም ነገሮች በተመለከተ ለመገናኛ ብዙሃንና ጋዜጠኞች መግለጫ መስጠት፤	2	
16(4)	**ዳኛው** በኢትዮጵያ ፌደራል ፍርድ ቤቶች መልካም ስም ላይ ጉዳት ያደረሰ ወይም ጉዳት ያደርሳል ተብሎ የሚገመት ተግባር መፈጸም፡፡	2 (ጉዳት ያደረሰ) ወይም 3 (ጉዳት ያደርሳል ተብሎ የሚገመት ተግባር መፈጸም)	