የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ህግ

አጠቃላይ ገፅታ

- ✓ ስለአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ስንናገር
- ስለአለምአቀፍ የስራ ድርጅት ማንሳት የግድ ነው
- የአለምአቀፍ የስራ ድርጅት አመሰራረት ከአንደኛው የአለም ጦርነት ማብቂያ ከ1919 ዓ/ም የሚጀምር ነው
- ከአለምአቀፍ የስራ ድርጅት መመሰረት በፊትም ከ19ኛው ክ/ዘመን አጋማሽ ጀምሮ የሰራተኞችን መብት ለመጠበቅ የሚደረግ ጥረት ነበር

ይዘት

- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ታሪክ
- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ህግ ትርጉም
- አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች አጠቃላይ ገፅታ
- አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በኢትዮጵያ ስራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ
- አዋጅ ቁጥር 42/85ን ማሻሻል ያስፈለገበት ምክንያት

አጠቃላይ ገፅታ

- የ19ኛው ክ/ዘመን የኢንዳስትሪ መስፋፋት የታየበት ሌዘፈር የተባለ የኢኮኖሚ ፍልስፍና በከፍተኛ ደረጃ የተስፋፋበት ዘመን ነበር
- ሌዘፈር የተባለ የኢኮኖሚ ፍልስፍና ሲጀመር የኢኮኖሚ ጉዳዮች ላይ የመንግስታት ጣልቃ ገብነት በእጅጉ እንዲቀንስ ሆኖአል
- በዚህም ምክንያት የሰራ ሁኔታ ብዝበዛና ኢፍትሃዊነት በከፍተኛ ደረጃ ሊስፋፋ ችለዋል

በብዝበዛና ኢፍትሃዊነቱም ምክንያት

- አንድ ሰው ለረጅም ሰዓት እንዲሰራ ይገደድ ነበር
- የስራ አካባቢዎችም ለጤንነትና ለደህንነት ተስማሚ አልነበሩም
- ህፃናት በአደገኛ የስራ ሁኔታ እንዲገቡ ይደረጉ ነበር(በማዕድን ቁፋሮም ሳይቀር)

በብዝበዛና ኢፍትሃዊነቱም

- በእንግሊዝ ፤ በቤልጅየም፤በፈረንሳይና በሌሎችም አገሮች የሚገኙ የሰራተኛ ማህበራት ድምፃቸውን ከፍ አድርገው ማሰማት ጀመሩ
- ይህንን ችግር ለመቅረፍም በርካታ ስብሰባዎችና ምክክሮች ይደረጉ ነበር
- ሆኖም የአንደኛው የአለም ጦርነት በ1914 ዓ/ም ሲነሳ የተጀመሩት ስራዎች (ውይይቶች) አቆሙ

አጠቃላይ ገፅታ

- ጉዳዩ እንደገና የተቀሰቀሰውና መፍትሄ ማፈላለግ የተጀመረው የቨርሳይልስ ውል ወይም የሰላም ስምምነት የተባለው ሰነድ በሰው ልጆች ላይ የሚፈፀምን የጉልበት ብዝበዛ ለመቆጣጠር የአለም የስራ ድርጅት እንዲkkም የሚደነግግ አንቀፅ በስምምነቱ ካካተተ በ|ላ ነው

አጠቃላይ ገፅታ

- በ1919 ዓ/ም የአለም የሰራ ድርጅት ህገ መንግስት ከወጣ በ|ላ ወዲያውኑ፤
- የሰራ ሰዓትን የሚወስነው ኮንቬንሽን አንድ
- የሰራ አጥነት ኮንቬንሽን ሁለት
- ለወለዱ ሴቶች የሚደረግን ጥበቃ የሚመለከት ኮንቬንሽን ሶስት
- ሴቶች በሌሊት የሚሰሩበትን ሁኔታ የሚመለከት ኮንቬንሽን አራት ወዘተ የመሳሰሉት እንዲወጡ ተደርÕል

አጠቃላይ ገፅታ

- ድህነትና ኢፍትሃዊ የሆኑ የስራ ሁኔታዎች ማህበራዊ ቀውስን በማስከተል ያለመረጋጋትን እንደሚያባብሱ ካለፉት ጊዜያት የተገኘው ልምድ ያመለክታል
- በ1944 ዓ/ም የወጣው የፊላደልፊያ ዲክላሬሽን በ|ላም የአለም የስራ ድርጅት ህገ መንግስት አካል የሆነው ሰነድ፡- Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere በሚል ይደነግጋል።

አጠቃላይ ገፅታ

- በመቀጠልም

  Lasting peace can be established only if it is based on social justice በማለት ይደመድማል

- የደቡብ አፍሪካ የነፃነት ታጋይ የነበሩት ኔልሰን ማንዴላ በ1994 ዓ/ም ስለማኅበራዊ ፍትህ ሲናገር

አጠቃላይ ገፅታ

- “We cannot develop at the expense of social justice. We cannot compete without a floor of basic human standards. If this is true, inside our own society , it is true for the world as a whole .”

ኢትዮጵያ

- ከአፄ ሚኒልክ አገዛዝ ዘመን መነሳት ጠቃሚ ይሆናል
- ንጉሱ የሰራተኛውን ሁኔታ በተመለከተ የሰራተኛው ጠላት ህብረተሰቡ ራሱ መሆኑን ለመጀመሪያ ጊዜ ሲናገሩ ህብረተሰቡ ባህላዊ፤ሃይማኖታዊ፤ኢኮኖሚያዊ በሆኑ ሁኔታዎች ሰራተኛን ያሸማቅቃል ብልዋል

ኢትዮጵያ

- በዚህም ምክንያት በ1908 ሰራተኛን የተመለከተ አዋጅ አውጥተዋል።
- በአዋጁም ሪቻርድ ፓንክሪያስት እንዳስቀመጠው

  Let those who insult the worker on account of his labor cease to do so. You, by your insults and insinuations, are about to leave my country with out artisans who can even make the plough. Here after any one of you who insults these people is insulting me personally

ኢትዮጵያ

- አፄ ቴዎድሮስም ቢሆኑ ሪቻርድ ፓንክሪያስት ኢኮኖሚክ ሂስትሪ ኦፍ ኢትዮጵያ በሚለው ፅሁፋቸው ገፅ 56 ላይ እንዳስቀመጡት

  You must not leave me without artisans , as I am a lover of mechanical parts ብለዋል

ኢትዮጵያ

- በኢትዮጵያ የአሰሪና ሰራተኛ ህግ በስራ ላይ ዋለ የሚቻለው ግን የባሪያ ንግድንና ባርነትን ለማስወገድ ከታወጀው አዋጅ ቁጥር 22/1942 ጀምሮ ነው
- ከዚያም ቀጥሎ የፋብሪካ አዋጅ ቁጥር 58/1944የወጣ ሲሆን በዚህ አዋጅ መሰረት የንግድና ኢንዳስትሪ ሚኒስቴር የሰራተኞችን ጤንነትና ደህንነት እንዲሁም የስራ ሁኔታ በተመለከተ ህግ የማውጣት ስልጣን ተሰጥቶት ነበር

ኢትዮጵያ

- ከዚያ በ|ላ
- ✓ የ1960 ዓ/ም የፍትሃብሔር ህግ
- ✓ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ 210/1963
- ✓ አዋጅ ቁጥር 64/1975
- ✓ አዋጅ ቁጥር 42/1993 እና ሌሎችም ህጎች ወጥተው በስራ ላይ ውለዋል

የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ትርጉም

- የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ትርጉሙን ስንመለከት የስራ ግንኙነትን የሚገዛ ህግ ማለታችን ነው
- የስራ ግንኙነት ስንል ደግሞ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል የሚኖር ግንኙነት ማለታችን ነው
- በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ግንኙነት እንዲመሰረት ምክንያት የሚሆነው የስራ ውልም በተለያዩ ህጎች ትርጉም ተሰጥቶታል

የስራ ውል

1) የፍትሃብሄር ህግ አንቀፅ 2512

የስራ ውል ማለት ከተዋዋዮቹ ወገን አንዱ ሰራተኛው ለሌላው ወገን ለአሰሪው አንድ ግዙፍነት ያለው ወይም የአእምሮ ስራ በተወሰነ ወይም ባልተወሰነ ጊዜ ውስጥ አሰሪው ሊከፍለው በተገደደበት አንድ ደመወዝ በእርሱ አገልግሎትና በእርሱ መሪነት ስራውን ለማከናወን ግዴታ የገባበት ውል ነው ይላል

የስራ ውል

2) አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀፅ 4(1)

ማንኛውም ሰው ደመወዝ እየተከፈለው በአሰሪው መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ስራ ለአሰሪው ለመስራት ቢስማማ በሁለቱ መካከል የስራ ውል ይመሰረታል ይላል

በሁለተም ህጎች የተቀመጠው የስራ ውል ትርጉም በመሰረታዊነት ተመሳሳይነት ያለው ነው

የስራ ውል

- በሁለቱም ትርጉሞች
- ✓ አሰሪ
- ✓ ሰራተኛ
- ✓ አገልግሎት
- ✓ ክፍያ (ደመወዝ)
- ✓ የመቆጣጠር ስልጣን የሚሉ መሰረታዊ ነጥቦች ይገኛሉ

ትርጉም

- በአብዛኛው ህጎች ፐብሊክና ፕራይቬት ተብለው በ2 ይከፈላሉ
- ✓ ፐብሊክ የምንላቸው በጥቅሉ በመንግስትና በግለሰቦች መካከል ያለውን ግንኙነት የሚገዙ ሲሆኑ
- ✓ ፕራይቬት የምንላቸው ደግሞ በግለሰቦች መካከል ያለውን ግንኙነት የሚገዙትን ነው

ትርጉም

- ፕብሊክ ለው የምንለው ሁለት እኩል ያልሆኑ ወገኖችን የሚያስተዳድር ህግ ሲሆን ፕራይቬት ለው የምንለው ደግሞ በሁለት እኩል ወገኖች መካከል ያለውን ግንኙነት የሚያስተዳድር ህግ ነው
- ከዚህ አ፧ያ ሌበር ለው ከየትኛው ክፍል ይመደባል የሚል ጥያቄ ሊነሳ ይችላል

ትርጉም

- የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ፐብሊክ ወይም ፕራይቬት

ህግ ነው ብሎ ለመፈረጅ የሚያስቸግር ህግ ነው

ምክንያቱም

የስራ ውል በሁለት ወገኖች (private parties) መካከል የሚደረግ ስለሆነ ይህ ሁኔታ ፕራይቬት ለው ሊያስብለው ይችላል

በሌላ በኩል በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ግልፅ የሆነ የመደራደር አቅም ልዩነት ይታያል ይህ ደግሞ የስራ ውልን በሁለት እኩል ያልሆኑ ወገኖች መካከል የሚፈጠር ስለሚያደርገው ፐብሊክ ለው ወደሚለው እንዲያዘነብል ያደርገዋል ማለት ነው

ትርጉም

- ሌላው የአሰሪና ሰራተኛን ጉዳይ ፐብሊክ ለው ሊያስብለው የሚችለው የመንግስት ጣልቃ ገብነት ነው
- መንግስት በሁለቱ ተዋዋይ ወገኖች መካከል ያለውን እኩል ያልሆነ የመደራደር አቅም ግምት ውስጥ በማስገባት ደካማ ለሆነው ሰራተኛ ጥበቃ የሚያደርግበት ሁኔታ በስራ ውሉ ላይ እንዲገባ ያደፈርጋል

  ለምሳሌ ፣ minimum working conditions

ትርጉም

- Minimum working condition በሁለቱም ወገኖች ሊጣስ የማይችል መርህ ነው
- የስራ ሰዓት በቀን ከስምንት ሰዓት በሳምንት ደግሞ ከ48 ሰዓት መብለጥ የለበትም
- ሰራተኛው በሳምንት 50 ሰዓት ለመስራት ቢስማማ ይህ ህጋዊነት ያለው የስራ ውል አይደለም ማለት ነው

የህጉ ምንጮች

1) የስራ ውል
2) የህብረት ስምምነት
3) በአለም የስራ ድርጅት የሚወጡ አለም አቀፍ የስራ መመዘኛዎች
4) የአለም የስራ ድርጅት ህገ መንግስት
5) የየአገራቱ ህገ መንግስታት
6) የየአገራቱ አዋጆች
7) የየአገራቱ ደንቦችና መመሪያዎች

አለም አቀፍ የስራ መዘኛዎች አጠቃላይ ገፅታ

- አለም አቀፍ የስራ ድርጅት ዓላማ ና መርሀዎች
- ✓ አለም አቀፍዊነት ያለው ዘላቂ ሰላም ሊመጣ የሚችለው ማህበራዊ ፍትህ ሲሰፍን ነው
- ✓ የመደራጀትና ሃሳብን የመግለፅ መብቶችና ነፃነቶች ለዘላቂ እድገት አስፈላጊ ናቸው
- ✓ ሁሉም የሰው ልጆች ያለምንም አድልኦና ልዩነት በእኩልነት መስተናገድ አለባቸው የሚሉት ጥቂቶቹ ናቸው

የሶስትዮሽ ግንኙነት (tripartite) ምንድን ነው ?

- ✓ የሰራተኞችን፤የአሰሪዎችንና የመንግስትን ተሳትፎ የሚያመለክት ነው
- ✓ የአለም የስራ ድርጅት የሶስትዮሽ አደረጃጀት ሰራተኞችና አሰሪዎች ከመንግስት ጋር በእኩል በውይይትና በውሳኔ አሰጣት እንዲሳተፉ ያስችላቸዋል

የአለም የስራ ድርጅት አወቃቀር

- ሶስት ዋና ዋና አካላት አሉት
- ✓ አለም አቀፍ ኮንፍረንስ (International labor conference)
- ✓ የአስተዳደር አካል (Governing body)
- ✓ አለም አቀፍ ፅ/ቤት (International labor office)

አለም አቀፍ ኮንፍረንስ (International labor conference)

- እያንዳንዱ አባል አገር በአራት አባላት ይወከላል
- ከእነዚህም ውስጥ 1 የሰራተኞች ተወካይ፤1 የአሰሪዎች ተወካይ እና 2 የመንግስት ተወካዮች ይሆናሉ

የአስተዳደር አካል (Governing body)

- በ14 የሰራተኛ ተወካዮች
- በ28 የመንግስት ተወካዮች
- በ14 የአሰሪ ተወካዮች የሚመሰረት ይሆናል

የአለም የስራ ድርጅት ተግባራት

- መመዘኛዎችን የማውጣት ተግባር
- የቴክኒክ ትብብር የማድረግ ተግባር

መመዘኛዎችን የማውጣት ተግባር

- ✓ አለምአቀፍ የስራ መመአኛዎችን ማብራራትና ማውጣት
- ✓ አባል አገራት የስራ መመዘኛዎችን ተግባራዊ ማድረጋቸውን መከታተል የሚሉትን ሊያጠቃልል ይችላል

የቴክኒክ ትብብር የማድረግ ተግባር

- የአለም አቀፍ የሰራ ድርጅትን አላማ ማስተዋወቅ

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎችን በዋናነት በ2 ከፍለን ልናያቸው እንችላለን

1) ስምምነቶች(ኮንቬንሽኖች)
2) ሪኮመንዴሽኖች

ኮንቬንሽኖች

- ✓ አለምአቀፍ ስምምነቶች ወይም ውሎች ናቸው
- ✓ በአገራት ሲጸድቁ አስገዳጅ ይሆናሉ
- ✓ ባይፀድቁም ብሄራዊ ህጎች ላይ ተፅእኖ ሊያሳድሩ ይችላሉ
- ✓ እስከ ጁላይ 2006 187 ኮንቬሽኖች ነበሩ

Recommendations

- ✓ አገራት ሊያጸድቅዋቸው አይጠበቅም
- ✓ የህግ አስገዳጅነት የላቸውም
- ✓ ለብሄራዊ ፖሊሲዎችና ተግባራዊ አፈፃፀሞች እንደ አቅጣጫ ጠቅዋሚ (ጋይድ ላይንስ) ሊያገለግሉ ይችላሉ
- ✓ እስከ ጁላይ 2006 198 ሪኮመንዴሽኖች ይገኛሉ

የአለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች ፀባይ

1) የሶስትዮሻዊነት(የ3ቱም አካላት ተሳትፎ ስለሚኖርበት)
2) አለምአቀፋዊነት(any attempt to adopt standards on regional basis would be a back ward step and sub standards for sub humans don not have place in ilo) 1972 the African advisory committee of the ilo
3) ተለዋዋጭነት(appropriate measures, adequate protection, sufficient number, insofar as they may be necessary etc),exceptions to the general rule eg social security , minimum age, etc

ማጽደቅ (Ratification) ምንድን ነው?

- በስምምነቱ የተጠቀሱትን ግዴታዎች ለመፈፀም እና ተገዢ ለመሆን አባል አገራት በግልጽ ስምምነታቸውን የሚገልፁበት ነው
- ይህም ሂደት ፖለቲካዊ ውሳኔ የሚደረግበት ነው
- በማፅደቅ ጊዜ ታዓቅቦ (Reservation) ማድረግ አይቻልም

የማጽደቅ (Ratification) ውጤት

1) ኮንቬንሽኑን መፈፀም በህግና በተግባር
2) ለአለም የስራ ድርጅት የመቆጣጠሪያ ስልቶች ተጋላጭ መሆን

የአለም የስራ ድርጅት የቁጥጥር ስርዓቶች

- በ2 ሊከፈሉ ይችላሉ

1) መደበኛ የቁጥጥር ስርዓት
2) ልዩ የቁጥጥር ስርዓት

መደበኛ የቁጥጥር ስርዓት

- አባል አገራት ኮንቬንሽኑን ሲያፀድቁት ተግባራዊ ስለማድረጋቸው ሪፖርት የማቅረብ ግዴታን የሚያመለክት ነው

ልዩ የቁጥጥር ስርዓት

- ከኮንሼሽኑ ከተካተቱት ድንጋጌዎች የተወሰኑት ቢጣሱ ምርመራ የሚካሄድበትን ስርዓት የሚያመለክት ነው

ኮንቬንሽንስ

- በ3 ሊከፈሉ ይችላሉ

1) መሰረታዊ (Fundamental conventions)
2) ቅድሚያ(Priority conventions)
3) ሌሎች(Others)

መሰረታዊ (Fundamental conventions)

- እነዚህ ኮንቬንሽኖች መሰረታዊ የሰው ልጅ እሴቶችን የሚወክሉ ስለሆነ በሁሉም አባል አገራት እንዲፀድቁ የአለም የስራ ድርጅት ጥረት አድር[1]ል
- በአጠቃላይ 8 ኮንቬንሽኖች በእዚህ ምድብ ስር ይወድቃሉ

1) የመደራጀት ነፃነት ኮን 87 ኢ/ያ አፅድቃዋለች

መሰረታዊ (Fundamental conventions

2) የህብረት ስምምነት ኮን 98 ኢት/ያ አፅድቀዋለች
3) የግዳጅ ስራ የሚመለከቱ ኮን 29 እና 105 2ቱም በኢት/ያ ፀድቀዋል
4) ዝቅተኛ የስራ እድሜ ኮን 138 ኢት/ያ አፅድቀዋለች
5) አሰቃቂ የህፃናት ጉልበት ብዝበዛ ኮን 182 ኢት/ያ አፅድቀዋለች
6) የእኩል ክፍያ ኮን 100 ኢት/ያ አፅድቀዋለቸ
7) የአድልኦ ኮን 111 ኢት/ያ አፅድቀዋለቸ

መሰረታዊ (Fundamental conventions

- 8ቱ ስምምነቶች በ4 ዋናዋና ክፍሎች ሊመደቡ ይችላሉ

  1) የመደራጀት መብትና የህብረት ስምምነት87 ና 98

  2) አስገዳጅ የጉልበት ስራን የማስወገድ ስምምነት 29 ና 105

  3) የህፃናት የጉልበት ስራን የማስወገድ ስምምነት 138 ና 182

  4)በስራ ቦታ የሚታየውን አድልኦ የማስወገድ ስምምነት 100ና 111

ቅድሚያ(Priority conventions)

- የአለም የስራ ድርጅት አባል አገራት የፕራዮሪቲ ኮንቬንሽኖችን እንዲያፀድkቸው ያበረታታል ምክንያቱም የስራ መመዘኛዎችን ተግባራዊ ለማድረግ ከፍ ያለ ጠቀሜታ ስላላቸው ነው
- የሚከተሉትን 4 ኮንቬንሽኖች ያጠቃልላል

ቅድሚያ(Priority conventions

- የሚከተሉትን 4 ኮንቬንሽኖች ያጠቃልላል

1) የሰራ ምርመራ(labor inspection) ኮን 81 ኢ/ያ አላፀደቀቸውም
2) የእርሻ ሰራ ምርመራ(labor inspection agriculture) ኮን 129 ኢ/ያ አላፀደቀቸውም
3) የሶስትዮሽ ምክክር(tripartite consultation) ኮን 144 ኢ/ያ አላፀደቀቸውም
4) የቅጥር ፖሊሲ(employment policy) ኮን 122 ኢ/ያ አላፀደቀቸውም

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች ስለሚፀድቁበት ሁኔታ

- ችግር→የአስተዳደር አካሉ ጉዳዩን ለኮንፍረስ ያቀርባል→በአዲሱ ህግ(መመዘኛ) ዙሪያ ጽ/ቤቱ በህግና በተግባር መካከል ያለውን ሁኔታ ያዘጋጃል→የቀረበው ሪፖርት ለመግስታት፤ ለሰራተኞች ና ለአሰሪዎች ለትችት ይላካል→አለም አቀፍ የስራ ጽ/ቤት ትችቶችን በመተንተን የማጠቃለያ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል→በቀረበው የውሳኔ ሃሳብ ላይ የመጀመሪያ ውይይት ይደረጋል→የውይይቱ ሪፖርት በፅ/ቤቱ ይዘጋጃል→ሪፖርቱም ለትችት ለመንግስት፤ለሰራተኛ ና ለአሰሪዎች ይላካል→ፅ/ቤቱ የተሸሻለውን ረቂቅ ያዘጋጃል→በኮንፍረንሱ 2ኛ ውይይት ይደረጋል→ረቂቁም በኮንፍረሱ2/3ኛ ድምፅ ይፀድቃል

የቅሬታ አቀራረብ ስልት

- አባል መንግስታት ወይም የኮንፍረንሱ ተወካይ ቅወሬታውን ያቀርባል→የአስተዳደር አካሉ መርማሪ ኮሚሽን ሊሰይም ይችላል→ኮሚሽኑ ምርመራ አካሂዶ ሪፖርት ከነውሳኔ ሃሳብ ሊያቀርብ ይችላል→የአለም የሰራ ድርጅት ሪፖርቱን ፕብሊሽ ያደርገዋል→ቅሬታ የቀረበበት መንግስት የውሳኔ ሃሳቡን ይቀበላል ወይም ለአይ ሲ ጄ ይግባኝ ሊያቀርብ ይችላል →የአስትዳደር አካሉ ጉዳዩን የኤክስፐርቶች ኮሚቲ እንዲከታተል ያስተላልፈዋል ማለት ነው

አለምአቀፍ የሰራ መመዘኛዎች በኢትዮጵያ ሰራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ

- መነሻችን የኢፌድሪ ህገ መንግስት ነው
- አንቀፅ 9(4) ኢትዮጵያ ያፀደቀቻቸው አለምአቀፍ ህጎች የኢትዮጵያ ህግ አካል መሆናቸውን ይገልፃል
- አዋጅ ቁጥር 377/96 በፕሪያምብሉ ላይ ለአዋጁ መታወጅ አንዱ ምክንያት አዋጁን ከአለምአቀፍ ህጎች ጋር የተጣጣመ ለማድረግ መሆኑ ተደንግ[1]ል

አለምአቀፍ የሰራ መመዘኛዎች በኢትዮጵያ ሰራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ

- በአዋጁ ውስጥ ያሉት ድንጋጌዎች ኢትዮጵያ ካፀደቀቻቸው አለም አቀፍ ስምምነቶች ጋር በተጣጣመ መልኩ መተረጎማቸው አግባብነት ይኖረዋል
- በአለም አቀፍ የትሪቲ ህግ ላይ የወጣው የቬይና ኮንቬንሽን መንግስታት ያፀደቅዋቸው አለም አቀፍ ስምምነቶች ላለመፈጸም ብሄራዊ ህጋቸውን ማጣቀስ እንደሌለባቸው ይደነግጋል

አለምአቀፍ የሰራ መመዘኛዎች በኢትዮጵያ ሰራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ

- አለምአቀፋዊ ህጎችንና ስምምነቶችን በብሄራዊ የፍትህ ስርዓት ውስጥ ተግባራዊ ለማድረግ የተለያዩ ቲየሪዎች አሉ

1) የሞኒስት ቲየሪ
2) የዱዋሊስት ቲየሪ

የሞኒስት ቲየሪ

- ✓ በዚህ ቲየሪ መሰረት አለም አቀፍ ህጎች እንደፀደቁ (ratify) እንደተደረጉ ወዲያውኑ የአገሪቱ ህግ አካል ይሆናሉ
- ✓ ህይም ሁኔታ በአብዛኛው automatic incorporation) ይባላል
- ✓ ብዙዎቹ የአውሮፓ አገሮች(ከእንግሊዝና ኮመን ዌልዝ በስተቀር)

የዱዋሊስት ቲየሪ

- ✓ በዚህ ቲዮሪ መሰረት አለምአቀፍ ህጎች የአገሪቱ ህግ አካል ለመሆን ከፀደቁ በ|ላ በህግ incorporate መደረግ አለባቸው የሚል አካሄድ የሚከተል ነው
- ✓ በአፍሪካ ና የኢስያ አብዛኛው አገሮች

አለምአቀፍ የሰራ መመዘኛዎች በኢትዮጵያ ሰራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ

- በተግባር ሲታይ በሁለቱ ቲዬሪዎች መካከል በግልጽ የሚታይ ልዩነት ማስቀመጥ ይቸግራል
- ደቡብ አፍሪካ የ2ቱንም ባህሪ ይዛለች

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች ምንጭ

- ✓ የአለም የስራ ድርጅት ህገ መንግስት
- ✓ ኮነሽንሽኖችና ሪኮመንዴሽኖች
- ✓ የፍርድ ቤት ውሳኔዎች

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎችን የምንጠቀምበት ሁኔታ

- ብሄራዊ ህጎች የተነሳውን ጭብጥ የማይሸፍኑ ሲሆን(to fill gaps or lacuna)
- የአሻሚነት ሁኔታ ሲኖር(to clarify ambiguity)
- ከአለምአቀፍ ህጎች ጋር በተጣጣመ ህጎችን መተርጎም ስለሚያስፈልግ(to interpret in light of international law)
- ትርጉሞችንና የተፈጻሚነት ወሰንን ግልፅ ማድረግ ሲያስፈልግ(To clarify meaning and scope)

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎችን የምንጠቀምበት ሁኔታ

- በብሃራዊ ህግ ላይ ተመስርቶ የተሰጠን ውሳኔ ለማጠናከር
- ብሔራዊ ህጎች ከአለም አቀፍ መመዘኛዎች ጋር አብረው መሄዳቸውን ለማረጋገጥ(to evaluate the compatibility of domestic legislations vis-à-vis ils
- To avoid inconsistencies
- to develop jurisprudential value or as a source of inspiration/ information

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎችን ተግባራዊ ስናደርግ መከተል የሚገባን መርሆች

1) ምክንያታዊነት(Reasonableness) ማለትም ፍትሃዊነትና ርትዕነት
   - ይህ መርህ በዚህ ረገድ የሚሰራበት (Best practice) ነው
2) ብሄራዊ ህጎችን ከአለም አቀፍ መመዘኛዎች ጋር ተጣጥመው እንዲሄዱ ለማድረግ(Harmonization)

መርሆች

3) መንግስታት የፈረJቸው ስምምነቶች ከብሄራዊ ህጎች ጋር አብረው በስራ ላይ እንዲውሉ ለማድረግ (To make it workable with domestic laws)

4) የሰራተኛን መብት የማይጠብቁ ህጎችን ለማስወገድ(To avoid less protective laws)

5) ህግ አውጪው በአለምአቀፍ ደረጃ የተቀመጡትን መመዘኛዎች(ግዴታዎች) ግምት ውስጥ ሳያስገባ ህግ ያወጣል ተብሎ ስለማይጠበቅ

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች የተካተቱባቸው የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔዎች

1) ወ/ሪት ራሄል እና ቢስ እስኩል ሃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር

- ✓ ፋይል ቁጥር 48008
- ✓ ጉዳዩ የስራ ውል መkረጥን ይመለከታል
- ✓ ጉዳዩ የቀረበው በወ/ሪት ራሄል አማካኝነት ነው

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች የተካተቱባቸው የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔዎች

- ✓ የፍርድ ቤቱ ውሳኔ፣ የስራ ውሉን ለማkረጥ የሚቀርቡት ምክንያቶች መረጋገጥ ያለባቸው በአሰሪው ነው ካለ በ|ላ የቀረቡት ምክንያቶች ትክክለኛ መሆናቸውንና መፈፀማቸውን የማረጋገጥ ግዴታ የሰራተኛው ሳይሆን የአሰሪው መሆኑን ወስንዋል

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች የተካተቱባቸው የኢ.ፌ.ዴ.ሪ ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔዎች

- ✓ ይህንን የማስረዳት ሸክም ከሰራተኛው ወደ አሰሪው ሲያዞርም ከፍተኛው ፍ/ቤት ኢትዮጵያ ያፀደቀችውን የስራ ውል ማkረጥን የተመለከተ ኮንቬንሽን 158 መሰረት አድርጎ መሆኑን በውሳኔው ገልፅዋል
- ✓ ኮን 158 ሰራተኛ ብቻ ሳይሆን አሰሪውም የስራ ውል የተkረጠበትን ምክንያት መኖርና ህጋዊነት የማረጋገጥ ግዴታ አለበት ይላል

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ ኢትዮጵያ ያፀደቀችው ኮን 100 ወንዶችና ሴቶች በሚሰርዋቸው እኩል ዋጋ ያላቸው ስራዎች እኩል ክፍያ ሊያገኙ ይገባል ይላል
- ✓ በሌላ በኩል አዋጅ ቁ 377/96 አንቀፅ 87(1) ላይ ሴቶች በፆታቸው ምክንያት በስራ ቅጥርና ክፍያ ልዩነት አይደረግባቸውም ይላል
- ✓ አዋጁ እኩል ዋጋ ስላላቸው ስራዎች (Equal value of works) ወይም የስራዎች ደረጃ እኩልነትን በተመለከተ የሚለው ነገር የለም

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ ስለሆነም ለእኩል ስራ እኩል ክፍያ (Equal pay to equal work) ከኮንቬ 100 አንጻር መተርጎም ይኖርበታል
- ✓ ከላይ በተጠቀሰው መልክ በመትርጎም የኢ..ፌ.ዲ.ሪ. ህገ መንግስት አንቀፅ 13(2) ላይ በተደነገገው መሰረት የሰብዓዊ መብቶችን ከአለም አቀፍ የሰብዓዊ መብቶች ድንጋጌ፤ካለምአቀፍ የሰብዓዊ መብት ስምምነቶች ፤እና ኢትዮጵያ ካፀደቀቻቸው ሌሎች ስምምነቶች ጋር በተጣጣመ መልኩ ለመትርጎም ይቻላል ማለት ነው

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ የኢ.ፌ.ዲ.ሪ.ህገ መንግስት አንቀፅ 25 ሁሉም ሰዎች በህግ ፊት እኩል ናቸው ይላል
- ✓ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 14(1)(ረ) በብሄረሰብ፤በፆታ ፤በሃይማኖት፤በፖለቲካ አመለካከትና በሌላም ሁኔታ በሰራተኞች መካከል ልዩነት ወይም አድልኦ ማድረግ እንደማያቻል ተደንግ[1]ል

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ በአዋጁ ላይ የተደነገገትን አንቀፆች ኢት/ያ ካፀደቀችው እና አድልኦንና ልዩነትን ከሚከለክለው ኮንቬ አንፃር ስንገመግመው

1) በአዋጁ ላይ አድልኦ (Discrimination) ትርጉም አልተሰጠውም
2) አዋጅ ቁጥር 377/96 በአብዛኛው ስለአድልኦ ሲደነግግ “ በሰራተኞች መካከል “ የሚል ቃል የሚጠቀም ሲሆን በቅጥር ጊዜ የሚደረግን አድልኦ አይሸፍንም

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ ስለዚህ በዚህ ረገድ አለምአቀፍ ህጎችን ተጋባራዊ ማድረግ ይቻላል ማለት ነው
- ✓ ለምሳሌ በቅጥር ጊዜ የሚደረግን አድልኦ በተመለከተ ኮን 111 የተሻለ ጥበቃ የሚያደርግ ስለሆነ በህገ መንግስታችን አንቀፅ 9(4) መሰረት መጠቀም ይቻላል ማለት ነው

አለምአቀፍ የስራ መመዘኛዎች በስራ ላይ የሚውሉባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ✓ አድልኦ (ቀጥተኛናቀጥተኛ ያልሆነ) ትርጉም በተመለከተ በአዋጁ ላይ በግልፅ ባይቀመጥም ኮን 111 ክፍተቱን ለመሙላት ልንጠቀምበት ይቻላል(ለዚህም የህገ መንግስታችን አንቀፅ 9(4) እና 13(2) ድጋፍ ይሆኑናል

የአድሎን ትርጉም በተመለከተ

- ለምሳሌ ፦- አንድ የስታትስቲክስ ባለሙያ በሃይማኖት ተkም ውስጥ የስታትስቲሺያንነት ስራ ለመስራት ሲቀጠር የተቀጠረበትን ተkም ሃይማኖት ለመቀበል ይስማማል ከተወሰነ ጊዜ በ|ላ ሃይማኖቱን በመቀየሩ ምክንያት ከስራው እንዲወገድ ተደረገ። ሰራተኛው ከስራው ባህሪ (Inherent nature) አንፃር ሃይማኖቱን መቀየሬም ሆነ አለመቀየሬ በስራው ላይ ምንም ችግር የማይፈጥር ሆኖ እያለ ከስራ እንድወጣ መደረጉ አድልኦዊ ነው በማለት ክስ ቢመሰርት ውሳኔው ምን ይሆናል ?

የተፈፃሚነት ወሰን

- አዋጁ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሰረተ የስራ ግንኙነት ላይ ተፈፃሚ ይሆናል
- በቅጥር ላይ የተመሰረተ የስራ ግንኙነት ቢኖርም አዋጁ ተፈፃሚ የማይሆነው የቅጥር ግንኙነቱ፡-

1) ለአስተዳደግ ሲባል
2) ለህክምና ወይም ከህመም ለመዳን ሲባል
3) ለመማር ወይም ለመሰልጠን ሲባል
4) የሰራ መሪን የሚመለከት ሲሆን ወዘተ

ሊነሱ የሚችሉ ጥያቄዎች

- የስራ መሪ ማን ነው ?
- አንድ ሰራተኛ የማኔጅመንት አባል መሆኑ የስራ መሪ ያደርገዋል?
- ስራ አስኪያጅ ወይም መምሪያ ሃላፊ ቢሆንስ ?
- ሰራተኛው የስራ መሪ መሆኑንና ያለመሆኑን የማረጋገጥ ሓላፊነት የማን ነው?

አዋጁ ተፈፃሚ ለመሆን የማይችልባቸው ሌሎች ሁኔታዎች

- ስራቸውን በኢትዮጵያ ግዛት ውስጥ የሚያከናውኑ ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ወይም አለም አቀፍ ድርጅቶች ከኢትዮጵያውያን ጋር በሚመሰርቱት የስራ ግኑኝነት
- የሀይማኖት ወይም የበጎ አድራጎት ድርጅቶች በሚመሰርቱት የስራ ግንኙነት

በእነዚህ ሁኔታዎች አዋጁ ተፈፃሚ የማይሆነው

- ተፈፃሚ እንዳይሆን ደንብ ሲያወጣ
- ኢትዮጵያ በምትፈርማቸው አለም አቀፍ ስምምነቶች ተፈፃሚ እንዳይሆን ሲወሰን ነው።

ጥያቄ

- የሚኒስትሮች ም/ቤት ያወጣው ደንብ የለም፤ኢት/ያ የፈረመችው አለም አቀፍ ስምምነትም በዚህ ረገድ የለም ስለዚህ አዋጁ በዚህ ሁኔታ ተፈፃሚ ይሆናል ወይስ አይሆንም?

የመምህር አንዳርጌ ጉዳይ

የሜፓ ጉዳይ

የመቀሌ ዩኒቨርሲቲ ካፌ ሰራተኛ ጉዳይ

የግል አገልግሎት ሰራ ሁኔታአንቀፅ(3)(3)(ሐ)

- የሚኒስትሮች ም/ቤት ደንብ ማውጣት አለበት።
- ደንቡ ባልወጣበት ሁኔታ አዋጁ ተፈፃሚ ይሆናል ወይስ አይሆንም?

የስራ ውል

- የስራ ውል ይዘት ምንድን ነው?
- የስራ ውል በፅሁፍ ወይም በቃል ሊደረግ ይችላል
- በፅሁፍ ያልተደረገ የስራ ውል የቃሉ ውል በተደረገ በ15 ቀን ውስጥ አሰሪው የፅሁፍ መግለጫ ፈርሞ ለሰራተኛው መስጠት ይኖርበታል።
- አሰሪው ይህንን ግዴታ ባይወጣ ውጤቱ ምንድን ነው ?

ከዝውውር ጋር ተያይዘ

የስራ ውል የሚቆይበት ጊዜ

- የስራ ውል የሚቆይበት ጊዜ በሁለት ይከፈላል።

1) ላልተወሰነ ጊዜ
2) ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ

- ማንኛውም የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ

የሚቆጠር ሲሆን በአዋጁ አንቀፅ 10(1) መሰረት ብቻ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ሊፈፀም ይችላል።

የህግ ግምት

- ማንኛውም የስራ ውል ጊዜ እንዳልተወሰነለት የስራ ውል ሊወሰድ እንደሚገባ ህጉ ግምት ወስዶአል(አንቀፅ 9)
- ይህንን የህግ ግምት ማፍረስ የሚቻለው የስራ ውሉ በአንቀፅ 10(1) መሰረት የተደረገ መሆኑን በማረጋገጥ ብቻ ይሆናል።
- አንቀፅ 10 የአንቀፅ 9 ልዩ ሁኔታ እንደሆነ ተደርጎ ሊወሰድ ይገባል።

የስራ ውል የሚቆይበት ጊዜ

- በአሰሪውና ሰራተኛው መካከል ያለው የስራ ግንኙነት ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ መሆን ያለ መሆን ክርክር ቢነሳበት በግራ ቀኙ መካከል ያለው የስራ ውሉ ይዘት ከአዋጁ አንቀፅ 10(1) ተገናዝቦ መመርመር ይኖርበታል።

የሚከተሉት የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ መደረጉን አያመለክቱም፡-

- የስራ ውሉ የሚቆይበትን ጊዜ መጥቀሱ
- ለተወሰነ ስራ መደረጉን የሚያሳይ ጥቅል ሃሳብ

በአዋጁ አንቀፅ 10(1) መሰረት የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የሚደረገው፦

1) ሰራተኛው የተቀጠረበት ስራ እስከሚያልቅበት ጊዜ ድረስ
2) በተለያዩ ምክንያቶች ለጊዜው ቀሪ የሆነ ሰራተኛን ለመተካት
3) የስራ ብዛትን ለማቃለል(በሚኖርበት ጊዜ)
4) አጣዳፊ ስራዎችን ለመስራት ወይም ጉድለቶችንና ብልሽቶችን ለማደስ

የቀጠለ

5) እየተgረጠ የሚሰራን የአሰሪ gሚ ስራ ለመስራት
6) የወቅት ስራ ለመስራት(በየአመቱ ለተወሰነ ጊዜ ብቻ በተለመደ ጊዜ እየተደጋገመ የሚሰራ ስራ ለመስራት)
7) አንዳንድ ጊዜ የሚሰራ ስራ ለመስራት(የአሰሪው gሚ ያልሆነ ስራ ለመስራት)

የቀጠለ

8) ላልተወሰነ ጊዜ ውል በተደረገበት መደብ ሰራተኛው ለዘለቄታው ሲለይ ለጊዜው ስራ ለማሰራት

9) በመዋቅር ጥናትና በአፈፃፀሙ መካከል የሚፈጠርን ክፍት የስራ መደብ ለJJላት ናቸው።

የቀጠለ

- ከ 1-9 በተዘረዘሩት ሁኔታዎች ሰራተኛን ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ለመቅጠር የሚቻል ሲሆን በተለይ በቁጥር 8ና9 ሰራተኛ ለተወሰነ ጊዜ ሲቀጠር የስራ ውሉ ከ45 ቀን ላልበለጠ ና ለአንድ ጊዜ ብቻ መሆን ይኖርበታል።

ጉዳይ-7-ለተወሰነ እና ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ ውል

- ሰራተኞቹ ከ3 ዐመት በላይ በኮንስትራክሽን ድርጅት ውስጥ በግንበኝነትና በአናጢነት አገልግለዋል
- ደመወዝ የሚከፈላቸው ለሰሩበት ቀን እየታሰበ በወሩ መጨረሻ በፔሮል ነው
- ሰራተኞቹ የዓመት እረፍትና የበዓላት ቀናት ክፍያ ጠየቁ
- አሰሪው በበኩሉ የቀን ሰራተኞች ስለሆኑ በአዋጁ አይሸፈኑም፤የዓመት እረፍትና የበዓላት ቀን ክፍያ አይገባቸውም አለ

ለተወሰነ እና ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ ውል

- በተጨማሪም ሰራተኞቹ ከ3 ዓመታት በላይ ሲሰሩ ጠይቀው አያውቁም
- ክርክሩም የወል የሰራ ክርክር ስለሆነ ፍርድ ቤት ስልጣን የለውም የሚል ክርክር አቀረበ

ለተወሰነ እና ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ ውል

- አዋጅ ቁጥር 377/96 ሁለት አይነት ሰራተኞችን እውቅና የሚሰጥ ሲሆን እነዚህ ሰራተኞች ከ3 ዓመታት በላይ በድርጅቱ ውስጥ ሲሰሩ ረሰሩበት ቀን ተቆጥሮ በወር ሲከፈላቸው ነበር ነገር ግን ሰራተኞቹ በጥያቄአቸው መሰረት የበዓላት ቀን ክፍያዎችና የዓመት እረፍት የሚገባቸው ናቸው

በአዋጅ ቁጥር 377/96 እና 42/85 መካከል

- በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 10 ስር ተካተው የሚገኙት ንዑስ ቁጥር ሸ፤ቀ እና 10(2) በቀድሞው አዋጅ ቁጥር 42/85 ያልተካተተ መሆኑ ነው።
- የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል
- ✓ gሚ በሆኑ የአሰሪው ስራዎች
- ✓ gሚ ባልሆኑ የአሰሪው ስራዎች
- ✓ አንቀፅ 10(1) ሠ፤ረ፤ሸ gሚ በሆኑ የአሰሪው ስራዎች ሰራተኛ ለተወሰነ ጊዜ ሊቀጠር የሚችልባቸው ናቸው።

gሚ በሆኑ በአሰሪው የስራ መደቦች ሰራተኛን ለተወሰነ ጊዜ መቅጠር

- gሚ በሆኑ የአሰሪው ስራዎች ሰራተኛን ለተወሰነ ጊዜ ለመቅጠር የሚቻለው ስራዎቹ ፡-
- ✓ እየተቆራረጡየሚሰሩ
- ✓ ወቅት ጠብቀው የሚሰሩ
- ✓ ሰራተኛው በድንገት ለዘለቄታው የሚለይባቸው ሲሆኑ ነው።
- ✓ ስለዚህ ስራዎቹ እየተቆራረጡ ወይም ወቅት ጠብቀው የማይሰሩ ቢሆንም ሰራተኛው በድንገት ለዘለቄታው የሚለይባቸው ቦታዎች እስካሉ ድረስ በአሰሪው gሚ የስራ መደቦች ሰራተኛን ለተወሰነ ጊዜ ለመቅጠር ይቻላል ማለት ነው።

የአዋጅ ቁጥር 42/85 ና 377/96 ያለው ልዩነት

- በቀድሞው አዋጅ ሰራተኛ ከአሰሪው ጋሚ የስራ መደብ በድንገት ለዘለቄታው ሲለይ ለተወሰነ ጊዜ ለመቅጠር እንደሚቻል ያልተገለፀ ሲሆን በስራ ላይ በአለው አዋጅ ግ ተገልጿል

የተወሰነ ና ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል

- የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው በሚል ክርክር ተነስቶ በአንቀፅ 10(1) የተጠቀሰውን ሁኔታ ባJላ ወይም ባላJላ ጊዜ ውጤቱ ምንድን ነው?

✓ ባJላ ጊዜ

ጊዜው እስከሚያልቅ ወይም ስራው እስከሚያልቅ ይቆያል።ሲያልቅ በአንቀፅ 24 መሰረት ውሉ ይgረጣል።

✓ ባላJላ ጊዜ

በአዋጁ አንቀፅ 9 መሰረት እንደተደረገ ይቆጠራል

ውሉ ለተወሰነ መሆን ያለመሆኑን ማረጋገጥ

- ግራ ቀኙ ከሚያቀርቡአቸው ማስረጃዎች በመነሳት
- ማስረጃዎቹ የፅሁፍ ወይም የቃል ሊሆኑ ይችላሉ

የማስረዳት ኃላፊነት

የሥራ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሠነ ጊዜ (ስራ) የተደረገ መሆኑን በቅድሚያ የማሰረዳት ኃላፊነቱ ያለበት ማን ነው?

መልሱ፡- አሠሪው ነው

ለምን ? ለሚለው

ምክንያቱም

1. በአዋጁ አንቀፅ 9 መሠረት ከአሠሪው ጋር የሥራ ውል ያለው ሠራተኛ ላልተወሠነ ጊዜ የተቀጠረ መሆኑን ህጉ ግምት የወሠደለት ስለሆነ ይህንኑ የማስረዳት ኃላፊነት የለበትም

የቀጠለ

- አሠሪው ከዚህ የህግ ግምት ውጪ በሆነ ሁኔታ ሠራተኛው ለተወሠነ ጊዜ (ሥራ) ተቀጥሯል በሚል የሚከራከር ሥለሆነ (The one who alleges in the affirmative shall prove it)
- በፍትሐብሔር ህጋችን ቁጥር 2001 ላይ አንድ ግዴታ እንዲፈፀምለት የሚጠይቅ ወገን የግዴታውን መኖር የሚያሳይ ማስረጃ ማቅረብ አለበት።

የቀጠለ

- በሌላ በኩል ግዴታው ተቀይሯል (ፈርሷል) የሚል ወገን ይህንኑ ማስረዳት አለበት።
- ፍርድ ቤቱ በአሠሪው የቀረበውን ማስረጃ ከመዘነ በኋላ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ሠራተኛው ማስረጃ እንዲያቀርብ ሊፈቅድለት ይችላል። ለምን ?

ምክንያቱም

- ውሉ በአሠሪው እንደተባለው ሳይሆን በሌላ ምክንያት ማለትም በአንቀፅ 10(1) ሥር በማይወድቅ ምክንያት መቋረጡን የሚያረጋግጥ ማስረጃ ሊያቀርብ ይችላል።
- 3. ኢትዮጵያ ያፀደቀችው እና በሕገመንግስቱ አንቀፅ 9(4) መሠረት የህጓ አካል የሆነው ኮንቬንሽን ቁጥር 158 የሥራ ውሉ የተቋረጠው በበቂና በበቂ ምክንያት መሆኑን አሠሪው ማረጋገጥ ይኖርበታል ስለዚህ የሥራ ውሉ ጊዜው (ሥራው) አልቋል በሚል የሥራ ውል ሲቋረጥ ተመሳሳይ ውጤት አለው።

የቀጠለ

- በአዋጁ መግቢያ (preamble) ላይ አዋጁ ኢትዮጵያ ካፀደቀቻቸው አለም አቀፍ ሥምምነቶች ጋር ተጣጥሞ መተርጐም አለበት።
- ሥለዚህ የማስረዳት ኃላፊነቱ በአሠሪው ላይ መውደቁ ከአለም አቀፍ ሥምምነቶች ጋር የተጣጣመ ነው።

የሃሣብ አንድነት

- የሥራ ውሉ በአንቀፅ 10(1) መሠረት ተደርጓል ወይም አልተደረገም ብሎ ለመወሠን ግራ ቀኙ የሥራ ውሉን ባደረጉበት ጊዜ የነበራቸውን የሃሳብ አንድነት ማየት ያስፈልጋል፣ የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሠበር ሠሚ ችሎት ውሳኔ

ጉዳይ-3-የሙከራ ጊዜ ቅጥር

- ሰራተኛው ውሌ ያለአግባብ ተቋዋርጥዋል አለ
- አሰሪው በበኩሉ ሰራተኛው ለ45 ቀን ለሙከራ ተቀጥሮ የነበረ ሲሆን 45 ቀን ከማለቁ በፊት በአግባቡ ተሰናብትዋል ብልዋል
- ሰራተኛው የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ስምምነት የለንም በማለት የአዋጁን ድንጋጌ በመጥቀስ ተከራክርዋል
- አሰሪው በሰጠው መልስ ሰራተኛው ፈርሞ በተቀበለው የቅጥር ደብዳቤ ላይ ለ45 ቀን የሙከራ ጊዜ እንደተቀጠረ ተገልፅዋል፤ሰራተኛው ይህንን ደብዳቤ ፈርሜ አልተቀበልኩም አላለም በማለት ይከራከራል

የሙከራ ጊዜ ቅጥር

- ሰራተኛው ባቀረበው ክርክር በአዋጁ ላይ የሙከራ ጊዜ ስምምነት ሊኖር ይገባል የተባለው በውሉ ላይ እንጂ አሰሪው ብቻ ፈርሞ በሰጠው ደባዳቤ ላይ አይደለም ስለዚህ የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ውል የለንም ብልዋል
- አሰሪው በበኩሉ ውሉ የተደረገውና ለሰራተኛው ደብዳቤ የተሠጠው በአንድ ቀን ነው የሚል ክርክርም አቅርበዋል

የሙከራ ጊዜ ቅጥር

- በቀረበው ፍሬ ነገር መሰረት ሰራተኛው የሙከራ ጊዜ አላለፈም ተብሎ ውሉ መቋዋረጡ በአግባቡ ነው ወይስ አይደለም

የሙከራ ጊዜ ቅጥር

- 377/96 አንቀፅ 11(3) የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ተዋዋይ ወገኖች መስማማት አለባቸው
- አንነንድ ባለሙያዎች ሰራተኛው ሳይቃወም ለሙከራ እንደተቀጠረ የሚገልፀውን ደብዳቤ ከተቀበለ እንደተስማማ ይቆጠራል ይላሉ
- ሌሎች ደግሞ ስምምነት በሁለት ወገኖች መካከል የሚደረግ እንጅ በአንድ ወገን ተዘጋጅቶ ለሌላ ወገን የሚሰጥ አይደለም በማለት ይከራከራሉ
- ስለሆነም የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ስምምነት በሌለበት ሁኔታ በዚህ ምክንያት ስንብት መፈፀም አይቻልም

የሙከራ ጊዜ ቅጥር

- የመምህሩ ምሳሌ
- ነሃሴ ላይ የተቀጠረ መምህር ሙከራው ትምህርት ከተጀመረ ጊዜ ጀምሮ መቆጠር አለበት በማለት አሰሪ ሲከራከር
- ሰራተኛው ደግሞ ጊዜው ከተቀጠርኩበት ጊዜ ጀምሮ ይቆጠራል ይላል

አድሎ

- ትርጉሙ ምንድን ነው
- 14(1)(ረ) የአድሎ ትርጉም ይሰጣል ወይ

አድሎ

- ኢት/ያ ያፀደቀችው የአይ ኤል ኦ ኮንቬንሽን 111 አንቀፅ 1(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation

አደሎ

- New forms of discrimination
- Old forms of discrimination

ለሰራተኛው ስራ መስጠት

- ቀጥሮ ቁጭ ቢያደርገው
- ሰራተኛው ከስራ ቢቀር
- አሰሪው በስራ ላይ አልተገኘም በማለት ቢያሰናብተው

የበጎ አድራጎት ሰራተኛው ጉዳይ

- የፕሮጀክት አስተባባሪ ያለ አሰሪው ፈቃድ የወሲብ ጥቃት ሰለባ ህፃናትን ያስጎበኙበት ሁኔታ

ስራ መስጠት

- አንቀፅ 12(1) ስራ የመስጠት ግዴታ
- 54(1)(2)ደመወዝ የሚከፈለው ለተሰራ ስራ ነው ነገርግን የሰራተሠኛው ጉድለት ካልሆነ ሊከፈል ይገባል

የሰራ ውልን ማሻሻል

- አንቀፅ 4(3)-የሰራ ውል
- 15(3)-ሁለቱ ወገኖች በፅሁፍ በሚያደርጉት ስምምነት ብቻ
- የሰበር ውሳኔ-አዛውሮ የማሰራት መብት የአሰሪው አስተዳደራዊ ስልጣን ስለመባሉ

ሠራተኛን ከሥራ ማገድና ውጤቱ

- ሠራተኛ ከሥራ የሚታገድበት ሁኔታ በሁለት ተከፍሎ ሊታይ ይችላል።

1. የሠራተኛው መብትና ግዴታዎች ለጊዜው የሚታገዱበት ሁኔታ ፣
2. ሠራተኛው ጥፋት ፈፅሟል በሚል ጉዳዩ እስኪጣራ ድረስ የሚወሠድ የማገድ እርምጃ።

- የመጀመሪያው በአንቀፅ 18 እንዲሁም 2ኛው በአንቀፅ 27(4) ላይ ተመልክቷል።

አንቀፅ 17ና ተከታዮቹ

- ከሥራ ውል የሚመነጨዉ የሠራተኛ መብትና ግዳታዎችን ለጊዜው ማገድ የሥራ ውል መቋረጥ ውጤት የለውም።
- በህብረት ሥምምነት ወይም በሌላ ሁኔታ ካልተወሠነ በስተቀር በጊዜያዊ እገዳው ወቅት ሠራተኛው የመሰራት ግዴታ አይኖርበትም።
- አሠሪውም ለሠራተኛው ደመወዝ፣ ጥቅማጥቅም እና አበል ለመክፈል አይገደድም።

ሠራተኛው ለጊዜው ከሥራ የሚታገድበት ዝርዝር ሁኔታ

- በሠራተኛው ጥያቄ ያለክፍያ በአሠሪው የሚሠጥ ፈቃድ ሲኖር፣
- ሠራተኛው በሰራተኛ ማህበር ወይም ህዝባዊ አገልግሎት ተመርጦ ለዚሁ አገልግሎት ፈቃድ ሲወስድ፣
- ሠራተኛው ከ30 ቀን ለማይበልጥ ጊዜ ሲታሠርና የሠራተኛው መታሠር በ10 ቀን ውስጥ ለአሠሪው ሲነገረው፣
- ብሔራዊ ጥሪ ሲደረግ፣

የቀጠለ

- የድርጅቱን ሥራ በከፊል ወይም በሙሉ የሚያቋርጥ ከአቅም በላይ ምክንያት ሲኖር (ከ10 ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ)፣
- የአሠሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ያልታሠበ የገንዘብ ችግር ሲያጋጥም (ከ10 ተከታታይ ቀናት ላላነሰ)

አሠሪው በ3 ቀን ውስጥ ለሚኒስቴሩ ማሳወቅ ያለበት ስለመሆኑ

- የመጨረሻዎቹ ሁለት ምክንያቶች ሲከሠቱ አሠሪው በ3 ቀን ውስጥ ለሚኒስቴሩ ማሳወቅ አለበት፣
- ሚኒስቴሩም ለእገዳው በቂ ምክንያት ስለመኖሩ በ3 ቀን ውስጥ መወሠን ይኖርበታል፣
- የእገዳው ምክንያት በሚኒስቴሩ ከፀደቀ የእገዳው ጊዜ ይወሠናል፣
- ይህ የእገዳ ጊዜ ከ90 ቀን መብለጥ የለበትም፣

የቀጠለ

- አሠሪው ከተወሠነው የጊዜ ገደበ ሥራውን መቀጠል የማይችል መሆኑን ሚኒስቴሩ ካመነ ሠራተኛው የሥንብትና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ይከፈለዋል፣
- ሚኒስቴሩ ለእገዳው በቂ ምክንያት የለም ካለ
  - ሠራተኛው ሥራ እንዲጀምር ፣
  - ታግዶ ለቆየበት ጊዜም ክፍያ እንዲከፈለው ያዛል፣

የቀጠለ

- በሚኒስቴሩ ውሳኔ ቅር የተሠኘ ወገን ሥልጣን ላለው ፍርድ ቤት በ5 ቀናት ውስጥ ይግባኝ ማለት ይችላል፣
- ሥልጣን ያለው ፍርድ ቤት የትኛው ፍርድ ቤት ነው ? (አንቀፅ 139(1) (ሠ))

ሠራተኛው ጥፋት ፈፅሟል ሲባል ጉዳዩ እሥኪጣራ የሚደረግ የማገድ እርምጃ

- በአዋጅ አንቀፅ 27 መሠረት ጥፋት ፈፅሟል በተባለ ሠራተኛ ላይ ለጊዜው የሚደረግ የማገድ እርምጃ ነው፣
- ከ30 ቀን ላልበለጠ ጊዜ የሚደረግ እገዳ ነው፣
- በአዋጁ አንቀፅ 27(4) ላይ ተመልክቷል፣
- በህብረት ሥምምነት ሊወሠን ይገባል ?

ሠራተኛን ከሥራ ማገድ የሚያስከትላቸው ውጤቶች

- የሥራ ውል ማቋረጥ ውጤት አይኖረውም፣
- እገዳው በአንቀፅ 18(5) እና (6) ከሆነ በ3 ቀን ውስጥ አሠሪው ለሚኒስቴሩ አሳውቆ ሚኒስቴሩ በ3 ቀን ውስጥ ውሳኔ ይሠጣል።

በአዋጁ አንቀፅ 27(4) መሠረት የተደረገ እገዳ ውጤቶች 2 ናቸው

- አንደኛው ውጤት ሠራተኛው ጥፋተኛ ሆኖ ካልተገኘ ሥራ የሚጀምርበት፣
- ሁለተኛው ውጤት ሠራተኛው ጥፋተኛ ሆኖ ከተገኘ የሥራ ውልን ያለማሰጠንቀቂያ ለማቋረጥ ያስችላል።

የሥራ ውል ማቋረጥ

- የሥራ ውል በሚቀጥሉት ሁኔታዎች ሊቋረጥ ይችላል

1.በህግ በተደነገጉት ሁኔታዎች ሊቋረጥ ይችላል፣

2.በሥምምነት (አንቀፅ 25)፣

3.በአሠሪው አነሳሽነት አንቀፅ 27 and 28።

4. በሠራተኛው አነሳሽነት

የሥራ ውል በሕግ በተደነገገው መሠረት ተቋርጧል የሚባለው

ሀ. ለተወሠነ ጊዜ (ሥራ) የተደረገ ውል ጊዜው ወይም ሥራው ሲያልቅ፣

ለ. ሠራተኛው ሲሞት፣

ሐ. ሠራተኛው አግባብ ባለው ህግ በጡረታ ከስራ ሲገለል፣

መ. በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅቱ ለዘለቄታው ሲዘጋ፣

ሠ. ከፊል ወይም ሙሉና ዘላቂ የአካል ጉዳት ምክንያት ሠራተኛው ለመስራት ሳይችል ሲቀር።

የሥራ ውል በሥምምነት ሲቋረጥ

- ሥምምነቱ በህብረት ስምምነት ወይም በ2ቱ ወገኖች የሚከናወን ሊሆን ይችላል፣
- ሠራተኛው በህግ የተሰጠውን መብት ለመተው የሚያደርገው ሥምምነት የህግ ውጤት የለውም፣
- ውሉ በስምምነት ሲቋረጥ በሰራተኛው ላይ ተፈፃሚ የሚሆነው ሥምምነቱ በፅሁፍ ከተደረገ ብቻ ነው፣

የሥራ ውል በአሠሪው አነሳሽነት ሊቋረጥ የሚችለው

- 27(1) -በማስጠንቀቂያ
- 28(1)-ያለማስጠንቀቂያ

27(1)(ሀ)

- ሰዓት ያለማክበር

27(1)(ሰ)

- መቅረት

27(1)(ሐ)

- ማጭበርበር
- የጥፋቱ ክብደት
- የሰዓት ፊርማ
- በሌላ ሰው ላይ ጉዳት ማድረስ ወይም ለራስ ጥቅም ማግኘት

27(1)ሐ

- ሰራተኛው ሀሰተኛ የትምህርት ማስረጃ በማህደራቸው አያይዘዋል ተብሎ በዲሲፒሊን ኮሚቴ የተጣራ ሲሆን እውነት ሆኖ በመገኘቱ ሰራተኛው ተቀጥተው ወደ ስራ ይመለሱ ሲል ኮሚቴው የውሳኔ ሃሳብ አቅርቧል
- የመስሪያ ቤቱ ሃላፊ የኮሚቴውን የውሳኔ ሃሳብ ውድቅ በማድረግ ሰራተኛው ከስራ እንዲሰናበት ወስንዋል

27(1)ሐ

- ሰራተኛው የትምህርት ማስረጃ ከማያያዝ ባለፈ በዚህ ምክንያት ጥቅም ያለማግኘቱ ያልተካደ ፍሬ ነገር ነው
- በዚህ ምክንያት በሌላ ሰው ላይ የደረሰ ጉዳት የለም
- የድርጅቱ ህብረት ስምምነት በዚህ ረገድ ከኣወጁ አንቀፅ 27(1)(ሐ) የተሻለ መብት ለሰራተኛው አይሰጥም

27(1)ሐ

- በአዋጁ እንቀፅ 27(1)(ሐ) መሰረት የሰራተኛው ድርጊት የስራ ውል ለማቋዋረጥ የሚያበቃ ክብደት አለው ወይስ የለውም

27(1)ሠ

- የምርት ጥራትና መጠን መቀነስ

27(1)ረ

- የጥፋቱ ክብደት
- የስራ ቦታና የስራ ሰዓት
- ከስራ ሰዓት ውጪ በሰራተኛ ካምፕ ውስጥ
- በሰራተኛ ሰርቪስ ውስጥ

የሠራተኛው ሥራ ውጤት መቀነስ

- የሠራተኛው የሥራ ውጤት በመቀነሱ ምክንያት ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ይቻላል።
- ይህንን ለማድረግ መሟላት ያለባቸው፡-
  1. ሠራተኛው ሥራውን ለመሥራት ችሎታ ያለው መሆን፣
  2. የሥራ ውጤቱ ባለማቋረጥ የቀነሠ መሆን፣
  3. የምርት ጥራቱ ወይም መጠኑ በሕብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንብ፣ በሁለቱ ወገኖች ከተወሠነው በታች መሆን።

የአምባጓሮ ወይም የጠብ አጫሪነት

- የሥራ ውል ያለማስጠንቀቂያ ሊቋረጥ ይችላል።
- በብዛት አሠሪዎች ሠራተኛን በዚህ ምክንያት ያሠናብታሉ።
- በአዋጁ አንቀፅ 27(1) (ረ) ተመልክቷል።
- “እንደ ጥፋቱ ክብደት በሥራ ቦታ በአምባጓሮ ወይም በጠብአጫሪነት ተጠያቂ መሆን የሥራ ውልን ለማቋረጥ ያስችላል”

የቀጠለ

- በዚህ አንቀፅ መሠረት የሥራ ውልን ለማቋረጥ
  - የጥፋቱ ክብደት ግምት ውስጥ መግባት አለበት፣
  - ጥፋቱ በሥራ ቦታ የተፈፀመ መሆን አለበት።
  - አምባጓሮ ወይም ጠብ አጫሪነት በአዋጁ ትርጉም አልተሠጣቸውም።
  - ስለዚህ የተለያዩ ዳኞች የተለያየ አቋም ያንፀባርቃሉ።

የሥራ ቦታ

- የሥራ ውል በአምባገሮ ወይም ጠብ አጫሪነት ሲቋረጥ ጥፋቱ በሥራ ቦታ መፈፀም አለበት።
- “የስራ ቦታ” ማለት ምን ማለት ነው ?
- በቢሮ ወይም ፅሕፈት ቤት ውስጥ ማለት ነው ? በግቢው መዝናኛ ክበብ ውስጥ ቢሆንስ ?

ማታለል ወይም ማጭበርበር

- የሥራ ውልን ያለማሰጠንቀቂያ ያቋርጣል ነገር ግን
- የጥፋቱ ክብደት ይታያል፣
- በሥራ ላይ የተፈፀመ መሆን አለበት፣
- ቀደም ሲል የተነሱት ጥያቄዎች እዚህም ላይ ሊነሱ ይችላሉ።

ስንብት

- Get out of my office

በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውልን ማቋረጥ

- አሠሪው የሠራተኛውን ሞራልና ክብር የሚነካ ተግባር ከፈፀመበት፣
- በወንጀል ህጉ የሚያስቀጣ ተግባር ከፈፀመበት፣
- ለሠራተኛው ደህንነት (ጤንነት) ላይ የሚያሠጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩ አሠሪው ተነግሮት በተወሠነ ጊዜ ውስጥ እርምጃ ካልወሠደ፣
- በአዋጁ፣ በሕብረት ስምምነት፣ በሥራ ደንቦች ወይም በሌሎች ህጐች ለሠራተኛው መፈፀም ያለበትን ግዴታ አሠሪው በመደጋገም ካልፈፀመ።

በሰራተኛው አነሳሽነት የሰራ ውልን ማቋዋረጥ

- ሰራተኛው ስራ በራሱ ፈቃድ ለመልቀቅ ታህሳስ 17/2005 ማመልከቻ አስገባ
- አሰሪው ሳያለቀው ከ7 ወር በላይ ቆይቶ ሀምሌ 25/2007 ቀደም ሲል ታህሳስ 17/2005 ዓ/ም ለመልቀቅ ባመለከቱት መሰረት ተሰናብተዋል አለ
- ሰራተኛው ስንብቱ አግባብ አይደለም ምክንያቱም ስራ ለመልቀቅ ያመለከትኩት ከ7 ወር በፊት እንጂ አሁን አይደለም ብልዋል

በሰራተኛው አነሳሽነት የሰራ ውልን ማቋዋረጥ

- አሰሪው እስከአሁን ያላሰናበትኩት የሚተካ ሰራተኛ ባለማግኘቴ ሲሆን ሰራተኛው ለመልቅ ያስገባውን ማመልከቻ አላነሳም ስለዚህ ስንብቱ በአግባቡ ነው ብልዋል
- ጉዳዩን እንዴት ያዩታል
- የሰ/መ/ቁ 104465

27(1)ቀ

- በ14(2) የተመለከቱትን ድርጊቶች መፈፀም
- የጥበቃ ሰራተኞች ወደ አሰሪው ግቢ እንዲገቡ ፈቃድ ያልተሰጣቸውን ሰዎች አስገባ
- በድርጅቱ እና ሰራተኞች ላይ የደረሰ የፀጥታና ደህንነት ችግር የለም
- ሰራተኛው ተሰናበተ
- አግባብ ነው ወይስ አይደለም

27(3)

- ከዲሲፒሊን ኮሚቴ ጋር ተያይዞ የሚሳ ጥያቄ

በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውል ሲቋረጥ

- ሠራተኛው የሥንብትና የካሳ ክፍያዎች ያገኛል፣
- ሠራተኛው ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያትና ቀን በፅሁፍ ለአሠሪው ማሳወቅ አለበት፣
- ይህ የሠራተኛው መብት ድርጊቱ ከተፈፀመ ወይም ከተወገደ ከ15 ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል።

በሠራተኛው አነሳሽነት የሥራ ውል ሲቋረጥ

- ሰራተኛው የፃፈው ደብዳቤ
- ወይ ወደ ዋናው መ/ቤት መልሱኝ ካልሆነም ልታሰናብቱኝ ትችላላችሁ ማለታቸውን ተከትሎ በጠየቁት መሰረት ተብሎ የመሰናበታቸው አግባብነት

የሥራ ውል መቋረጥ ውጤት

- ሥንብቱ ህጋዊ ከሆነ ለህገወጥ ሥንብት የሚከፈሉ ክፍያዎች አይከፈሉም፣
- በሥራ ላይ በነበረበት ጊዜ ያልተከፈሉት ክፍያዎች ካሉ ይከፈሉታል፣
- <u>ለምሳሌ</u>፡- ያልተከፈለ ደመወዝ፣ ያልተጠቀመበት የዓመት ዕረፍት፣ የትርፍ ሠዓት ክፍያ፣ የሳምንት ዕረፍት ቀናት፣ የህዝብ በዓላት ቀን ለተሠራ ሥራ ክፍያ ወዘተ፣
- ሠራተኛው ከላይ የተጠቀሱትን ክፍያዎች ለማግኘት ከአመት ዕረፍት በሥተቀር መብት ያለው መሆኑን ማስረዳት አለበት።

ሥንብቱ ህገወጥ ሲሆን

- ሁለት ውጤቶች ሊኖሩት ይችላል

1. ወደ ሥራ መመለስ፣
2. ተገቢ ክፍያዎች ተከፍሎት የሥራ ውሉን ማቋረጥ።

ስንብቱ ህገወጥ ሲሆን ስለሚወሰድ እርምጃ

- የፍርድ ቤት ስልጣን እስከምን ድረስ ነው

የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ

- ለተወሰነ ጊዜ ስምምነት መኖር አለበት
- ላልተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ ሰራተኛን ለማሰናበት ማስጠንቀቂያ መስጠት ያስፈልጋል
- ሰራተኛውም በተመሳሳይ
- ሰራተኛው ባቀረበው ክስ አሰሪ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ስለሚጠይቅበት ሁኔታ

ክፍያ ለዘገየበት ስለሚፈፀም ክፍያ

- ያልተከፈለ ክፍያ ካለ ሠራተኛው እስከ 3 ወር የሚደርስ ደመወዙ ክፍያ ለዘገየበት ተብሎ ሊከፈለው ይችላል።
- ሆኖም ሠራተኛው የዘገየ ክፍየ መኖሩን ከማስረዳት ባለፈ ሌሎች ሁኔታዎችን ሊያስረዳ ይጠበቃል እነዚህም ሁኔታዎች
  - ከአሠሪው የተረከበውን ንብረት ወይም የሚፈለግበትን ማናቸውም ሂሳብ ማወራረዱን፣
  - ከፍያ ጠይቆ በሰባት ቀን ያልተከፈለው መሆኑን ማረጋገጥ አለበት።

የሥራ ሥንብት ክፍያ

- የሥራ ውል በህገወጥ ወይም በህጋዊ መንገድ ሲቋረጥ ሊከፈል ይችላል፣
- በህጋዊ መንገድ ውል ሲቋረጥ (ሰሠራተኛው አነሳሽነት) ይከፈላል፣
- ሠራተኛው በገዛ ፈቃዱ ሲለቅ ስንብት ይከፈላል።

የሥራ ሥንብት ክፍያ

- ለ5 ዓመት ያገለገለና በገዛ ፈቃዱ ስራውን የለቀቀ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ የማይከፈለው፦
  - ከሥልጠና ጋር በተያያዘ ግዴታ ያለበት ከሆነና ግዴታውን ካልፈፀመ ነው።

ስንብትና ፕሮሽደንት ፈንድ

- ፕሮሽደንት
- የጡሮታ መብት

ስለ ደመወዝ ክፍያ

- ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ ነው (አንቀፅ 54)፣
- ላልተሠራ ሥራ ደመወዝ የሚከፈለው ሠራተኛው ለመሰራት ዝግጁ ሆኖ ሳለ በሠራተኛ ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ሥራ ባይሰራ ነው፣
- ለሥራ የሚያስፈልገው መሳሪያ ወይም ጥሬ እቃ ባለመቅረቡ ሠራተኛ ባይሰራ ሊከፈለው ይገባል ?

የደመወዝ ክፍያ

- ከላይ በተጠቀሰው ምክንያት ሠራተኛው ደመወዝ የሚከፈለው ቢሆንም ለምን ያህል ጊዜ ይከፈለዋል ?
- አሠሪው የሠራተኛውን ደመወዝ ሊቀጣ ይችላል ወይስ አይችልም ? (አንቀፅ 59)

ውዝፍ ደመወዝ-አፈፃፀም

- ጉዳዩ የአፈፃፀም ክርክር ነው
- የዋናው ፍርድ የመጨረሻ ውሳኔ ሰራተኛዋ ከስራ ከታገዱበት ከ17/09/2003 ጀምሮ ወደ ስራ ይመለሱ የሚል ነው
- ይህ ፍርድ የተሰጠውም በ24/01/2004 ነው
- ሰራተኛዋ ወደ ስራ መመለስን ሳትክድ ከ17/9/2003 እስከ 24/01/2004 ድረስ ያለው ውዝፍ ደመወዝ ይከፈለኝ ብላለች
- አሰሪው በበኩሉ የፍርድ ቤቱ ውሳኔ ሰራተኛዋ ወደ ስራ ትመለስ የሚል እንጂ ውዝፍ ደመወዝ ይከፈላት የሚል አይደለም አለ

ውዝፍ ደመወዝ-አፈፃፀም

- በአፈፃፀም ደረጃ በዋናው ፍርድ ከተሰጠው ውሳኔ ውጪ ማንሳትና ማስፈፀም አይቻልም የሚል ክርክር አለው
- ሰራተኛዋ በሌላ በኩል ዋናውን ፍርድ የሰጠው ፍርድ ቤት በ24/1/2004 ላይ ሆኖ ከ17/9/2003 ጀምሮ ወደ ስራ ትመለስ ያለው ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለኝ ስለሆነ ሊከፈለኝ ይገባል ብላለች

ውዝፍ ደመወዝ-አፈፃፀም

- ሰራተኛዋ በአፈፃፀም ወቅት ከ17/9/2003 እስከ 24/1/2004 ያለው ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈላት ይገባል ወይስ አይገባም

ውዝፍ ደመወዝ-አፈፃፀም

- ሁለት አይነት አቁዋም ይንፀባረቃል
- አንደኛው-በዋናው ፍርድ ላይ ውሳኔ የሰጠው ፍርድ ቤት በ24/1/2004 ላይ ውሳኔ ሲሰጥ ሰራተኛው ከ17/9/2003 ጀምሮ ወደ ስራው ይመለስ ሲል መወሰኑ ውሳኔ ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ እስከ 17/09/2003 ያለው ደመወዝ እንዲከፈል ካልሆነ በስተቀር ትርጉም የለውም የሚሉ ሲሆን
- ሁለተኛው በአፈፃፀም ጊዜ የተሰጠ ፍርድ ይፈፀማል እንጂ ፍርዱን በማሻሻል ማስፈፀም አይቻልም የሚል ነው

የትርፍ ሠዓት ሥራ

- ከተወሠነው የቀኑ መደበኛ ሥራ በላይ የሚሠራ ሥራ የትርፍ ሠዓት ሥራ ይባላል፣
- አንድ ሠራተኛ ከተወሰነው የቀኑ መደበኛ ሥራ በላይ የሠራ መሆኑን በምስክሮች ቢያስረዳ የትርፍ ሠዓት ክፍያ ሊከፈለው ይገባል ወይስ አይገባም ?

የትርፍ ሠዓት ሥራ

- መልሱ ከላይ የተጠቀሰውን ማስረዳት ብቻ በቂ ባለመሆኑ ሌሎች ሁኔታዎችን ካላስረዳ አይገባውም ነው
- ምክንያቱም የትርፍ ሠዓት ሥራ የሚሠራው አሠሪው በሚሰጠው ግልጽ ትዕዛዝ ብቻ ነው 66(3)
- ይህንንመ ሠራተኛው ማስረዳት ይኖርበታል።

የዓመት እረፍት ፈቃድ

- አንድ ሠራተኛ የዓመት ፈቃዱን ለመተው መስማማት አይችለም፣
- በአዋጅ በሌላ ሁኔታ ካልተገለፀ በስተቀር በዓመት ፈቃድ ፈንታ ሠራተኛው ገንዘብ አይከፈለውም፣
- ሠራተኛው በዓመት ዕረፍት ምክንያት ገንዘብ የሚከፈለው የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ብቻ ነው።

የዓመት እረፍት ፈቃድ

- የሥራ ውሉ በህጋዊም ሆነ በህገወጥ መንገድ የተቋረጠበት ሠራተኛ ያልተጠቀመበት የዓመት ዕረፍት በገንዘብ ተቀይሮ ይከፈለዋል፣
- ሠራተኛው ውሉ ሲቋረጥ የዓመት ዕረፍት በገንዘብ ተቀይሮ እንዲከፈለው ከጠየቀ በቂ ነው፣
- አሠሪው አይገባውም ካለ ይህንኑ ማስረዳት አለበት።

የዓመት እረፍት

- የተጠራቀመው የዓመት ዕረፍት ወደገንዘብ ተቀይሮ ሲከፈል ከ2 ዓመት መብለጥ የለበትም

ቦነስ

- ለምን፤ለማን ፤መቼ

በሥራ ምክንያት ሥለሚመጡ ጉዳቶች

- በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ማለት
  - በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ፣
  - በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ።
  - አሠሪው ለአደጋ መድረስ ጥፋት ኖረበትም አልኖረበትም ሠራተኛው በሥራ ምክንያት ለደረሰበት ጉዳት ኃላፊ ነው።

አሠሪው ኃላፊ የማይሆነው

- ሠራተኛው ሆን ብሎ በራሱ ላይ ላደረሰው ጉዳት ወይም ህመም ብቻ ነው።
- ሠራተኛው ሆን ብሎ በራሱ ላይ ያደረሳቸው ጉዳቶች የሚባሉት፦
  - የተሠጡትን የደህንነት መጠበቂያ መመሪያዎች መጣስ፣
  - የአደጋ መከላከያ ደንቦች በመተላለፍ፣
  - አካሉን ወይም አእምሮውን መቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በአደንዛዥ ዕፅ ወይም አልኮል ሠክሮ መገኘት።

አሠሪው ታላፊ የማይሆነው

- ጫት መቃም-ማይልድ ድራግ

የአካል ጉዳት

- ኤቲክስ እና ፕሮፌሽናሊዝም

ካሳ

- ሰራተኛው ፋብሪካ ውስጥ ሲሰራ በማሽን ምክንያት የአካል ጉዳት ደረሰበት
- ሰራተኛው አሰሪው ጥፋት ኖረበትም አልኖረበትም ካሳ የመክፈል ሃላፊነት ያለበት ስለሆነ በአዋጁ አንቀፅ 96(1) መሰረት ካሳ ጠይቆ ካሳ ተከፈለው
- ከዚያ ደግሞ በአወጁ አንቀፅ 96(3) መሰረት ጥፋትን መሰረት በማድረረግ ካሳ ጠየቀ
- አሰሪው አንዴ ስለተከፈለው ድጋሜ አይገባውም አለ
- ሰራተኛው የአወጁ አንቀፅ 96(3) ይፈቅድልኛል አለ

ካሳ

- ከክርክር አመራር ስርዓት አንፃር (ከፍ/ስ/ስ/ህ አንቀፅ 80(2) እና 92 አንፃር)
- ከፍ/ስ/ስ/ህ አንቀፅ 5 አንፃር
- የአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 96(1) እና (3) አንፃር ማየት ያስፈልጋል

ካሳ

- የአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 96(1) እና(3) በአማራጭ ወይስ በአንድ ላይ የሚፈፀሙ ናቸው

የአካል ጉዳት መድን ሽፋን

- ሰራተኛው በስራ ምክንያት የአካል ጉዳት ደረሰበት(ግራ ቀኙ ያልተካካዱት ፍሬ ነገር)
- በህክምና ቦርዱ የጉዳቱ መጠን ተገለፀ
- ድርጅቱ ከመድን ድርጅት ጋር ውል ያለው ስለሆነ የጉዳት ካሳውን የመድን ድርጅቱ እንዲከፍል አድር[1]ል

የመድን ድርጅቱም ከአሰሪው ጋር በነበረው ውልና የመድን ፖሊሲ መሰረት ሊከፍል የሚገባው ከፍተኛ ካሳ 100 000 ብር መሆኑን በመግለፅ ሰራተኛው በፖሊሲው መሰረት የሚገባው 25 000 ብር ስለሆነ ይህንኑ ከፍልዋል

መደን ካሳ

- ሰራተኛው ባቀረበው የህክምና ማስረጃ 30% የአካል ጉዳት መጠን ይገባኛል የሚለው 65000 ብር ነው(በዚህ መጠን ላይ ግራ ቀኙ አልተካካዱም)
- ሰራተኛው ከ25 000 ብር ውጪ ያለውን 40 000 ብር አሰሪው ሊከፍለኝ ይገባል ብልዋል
- አሰሪው በበኩሉ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 109(1) መሰረት ክፍያ የተፈፀመ ስለሆነ እኔ የምከፍለው ክፍያ የለም በማለት ይከራከራል

መድን-ካሳ

- አሰሪው በመድን ድርጅቱ ከተከፈለው 25 000 ብር ውጪ ያለውን ክፍያ ሊከፍል ይገባል ወይስ አይገባም

በሥራ ላይ የደረሠ አደጋ

- ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ፣
- ከሥራው ጋር ግንኙነት ኖሮት ከራሱ ውጪ በሆነ ምክንያት፣
- ሥራውን ለመስራት ባደረገው ጥረት በድንገት የደረሰበት ጉዳት ነው።

በሥራ ላይ የደረሠ አደጋ

- ሠራተኛው በሥራ ቦታ የአሠሪውን ትዕዛዝ ሲፈፅም ጉዳት ከደረሰበት፣
- ከመደበኛ የሥራ ሠዓት ውጪ የአሠሪውን ትዕዛዝ ሲፈፅም፣
- ሠራተኛው ከሥራ በፊት በስራ ቦታ (ግቢ ውስጥ) ከሥራው ጋር በተገናኘ ጉዳት ሲደርስበት (ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ ባለበት ጊዜ)
- ከሥራው በኋላ በሥራው ቦታ (ግቢ ውስጥ) ከሥራው ጋር በተገናኘ ጉዳት ከደረሰበት፣
- ድርጅቱ በፈቀደለት መጓጓዣ ሲንቀሳቀስ ጉዳት ከደረሰበት።

በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ

- ሠራተኛው የሔደው ተላላፊ በሽታዎችን ለማጥፋት ከሆነና በዚህ አጋጣሚ በበሽታው ጉዳት ቢደርስበት በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ ነው ይባላል።
- ሥራ በሚከናወንበት አካባቢ የሚዘመቱና የሚይዙ ነዋሪ ተላላፊ በሽታዎች በሽታውን ለማጥፋት ከሚሠሩ ሠራተኞች ውጪ ያሉ ሠራተኞችን ቢይዝ በስራ ምክንያት እንደመጣ በሽታ አይቆጠርም።

በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ

- በሽታዎችን ለመለየት አሰቸጋሪ ነው
- ሚኒስቴሩ ዝርዝራቸውን የማውጣት ኃላፊነተ አለበት (ሠንጠረዥ)
- ሠንጠረዡም በየ5 ዓመቱ ይሻሻላል
- ሠንጠረዡ ባለመዘጋጀቱ በሥራ ላይ ችግር ፈጥሯል።

የአካል ጉዳት

- የመሥራት ችሎታ መቀነስ የሚያስከትል ጉዳት፣
- የመስራት ችሎታ ማጣትን የሚያስከትል ጉዳት ሊሆን ይችላል።

በሥራ ላይ የደረሠ የአካል ጉዳት ውጤቶች

1. ጊዚያዊ የአካል ጉዳት (ለተወሠነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ሥራ ከመሰራት የሚያግድ)፣
2. ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት (የመሰራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን ጉዳት)።

የአካል ጉዳት ውጤቶች

3. ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት (ማናቸውም ደመወዝ ለማግኘት የሚያስችል ሥራ ለመስራት የማያስችል)፣

4. ሞት።

የመልክ መበላሸት

- ከባድ የአካል ወይም የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት የመስራት ችሎታ ማጣት ባያስከትልም ለጉዳት ካሳ አከፋፈልና ለሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች አወሳሰን ሲባል እንደ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይወሰዳል።
- የአካል ጉዳት መጠንን የሚወስነው የህክምና ቦርድ ነው።

የወልና የግል የሥራ ክርክር

- አዋጁ ለወልና የግል የሥራ ክርክር ትርጉም አልሠጠም
- ከአዋጁ አንቀፅ 138(1) እና 142(1) በመነሳት የ2ቱን ልዩነት ማስቀመጥ ይቻላል።
- የወል የሥራ ክርክር አንድ የጋራ የሆነ ጉዳይ መኖሩን ያመለክታል።
- የወል የሚለው የተከራካሪ ሠራተኞችን ቁጥር ግምት ውስጥ ያስገባ አይደለም።

የወልና የግል ክርክሮች

- የወል የሥራ ክርክር የጋራ በሆነ የሠራተኞች ጥቅም ላይ አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ተፅዕኖ ማሳደር የሚችል ነው።
- የወል ክርክር ምሳሌ፡- ደመወዝና ጥቅማጥቅም አወሳሰን፣ የህብረት ስምምነት ሥለመዋዋል፣ የሕብረት ስምምነት ስለማሻሻል።

የግል የሥራ ክርክር

- ከግል አልፎ የጋራ በሆነ መብት ላይ የሚያሳድረው ተፅዕኖ የለም፣
- ውጤቱ በተከራካሪ ወገኖች ላይ ብቻ ይቀራል፣
- ለምሳሌ፡- ከሥራ ማሰወጣት፣ ተከፋይ ሒሳብ፣ የጉዳት ካሳ ወዘተ

የፍርድ ቤትና የቦርድ የሥራ ክፍፍል

- ፍርድ ቤት የግል የሥራ ክርክርን አይቶ የመወሠን ሥልጣን አለው፣
- ቦርዱ በሌላ በኩል የወል የሥራ ክርክሮችን አይቶ ይወሰናል።

የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ

- በሁለት ይከፈላል

  1. ቋሚ 2. ጊዚያዊ

  - የ2ቱ ልዩነት በተሠጣቸው ሥልጣንና ኃላፊነት ይወሠናል።
  - ቋሚ ቦርድ (አንቀፅ 147(1)፣ 160)
  - ጊዚያዊ ቦርድ (147(2)፣ 142(1) (ሀ))

የመብት ጥያቄ የሚቀርብበት ጊዜ (ይርጋ)

- አዋጁ ክሶችና መብቶች የሚቀርቡበትን የጊዜ ገደብ አስቀምጧል
- በሕግ በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ያልቀረቡ ጉዳዮች ወደ ፍሬ ነገሩ ሳይገባባቸው በብይን ይዘጋሉ
- በአዋጁ ከአንቀፅ 162 ጀምሮ ተደንግጓል
- በሌሎች ቦታዎችም የይርጋ ድንጋጌዎች ይገኛሉ (27(3))

አንቀፅ 162(1)

- ማናቸውም የአሠሪና ሠራተኛ ክሶች የመብቱን ጥያቄ ለማቅረብ ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ በአንድ ዓመት ውስጥ መቅረብ አለባቸው።
- የይርጋ ጊዜው መቆጠር የሚጀምረው ጉዳዩን ለማቅረብ (ለመጠየቅ) ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ ነው።
- በሕግ በሌላ ሁኔታ ካልተወሠነ በስተቀር ማናቸውም ክሶችና አቤቱታዎች በአንድ ዓመት ውስጥ መቅረብ አለባቸው።

አንቀፅ 162(2)

- ወደ ሥራ ለመመለስ የሚቀርብ ጥያቄ በ3 ወር ውስጥ መቅረብ አለበት
- የ3 ወር ጊዜውም ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ የሚጀምር ነው።

አንቀፅ 162(3) እና (4)

- የሥራ ውሉን መቋረጥ መሠረት አድርገው በአሠሪው ወይም በሠራተኛው የሚቀርቡ አቤቱታዎች በ6 ወር ውስጥ መቅረብ አለባቸው (162(4))
- ሠራተኛው የሚያቀርባቸው የደመወዝ፣ ትርፍ ሠዓትና ሌሎች ክፍዎች ጥያቄ በስድስተ ወር ውስጥ መቅረብ አለበት (163(3))

አንቀፅ 162 (3) እና (4) ልዩነት

1. በንዑስ ቁጥር (3) መሠረት የሚቀርብ ጥያቄ የሥራ ውል መቋረጥን የግድ አይልም
2. በንዑስ ቁጥር (3) የተጠቀሰውን ጥያቄ በሰራተኛው ብቻ ሊቀርብ የሚችል ሲሆን በንዑስ ቁጥር (4) የተጠቀሰውን መብት ሠራተኛው ወይም አሠሪው ሊያቀርብ ይችላል።
3. በንዑስ ቁጥር (3) መሠረት የይርጋ ጊዜው የሚቆጠረው አስቀድሞ በተወሠነው ጊዜ አይደለም። በንዑስ ቁጥር (4) ግን የሥራ ውሉ ከተቋረጠ ጊዜ ጀምሮ ነው።

ወራሾች ወይም ተተኪዎች

- በአዋጁ አንቀፅ 162 (2-4) ድረስ ያሉት መብቶች በወራሾች ሊጠየቁ የሚችሉ ሲሆን የሠራተኛውን መብት መሠረት አድርገው የሚቀርቡ ስለሆነ በይርጋ አቆጣጠር ላይ ልዩነት አያመጣም። ምሳሌ ሠራተኛው ይህ መብት ይገባዋል።
- ወራሾቹ የሠራተኛውን መብት ሳይሆን የራሳቸውን መብት መሠረት አድርገው ጥያቄ ሲያቀርቡ የይርጋ ጊዜው በ162(1) መሠረት ይፈፀማል። ምሳሌ ሞት

6-ይርጋ-162(1) ወይስ 162(3)

- በርካታ ሰራተኞች ለሌሎች ሰራተኞች የተደረገው የደመወዝ ጭማሪና የቦነስ ክፍያ በህብረት ስምምነት መሰረት ይከፈለን አሉ
- አሰሪ ከሌሎች ክርክሮች በተጨማሪ ሰራተኞቹ መብታቸውን መጠየቅ የነበረባቸው በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ሆኖ ጊዜው ያለፈ ስለሆነ አይገባቸውም አለ
- ሰራተኞቹ በዚህ ጉዳይ የሚመለከተው የይርጋ ድንጋጌ 162(1) በመሆኑና አንድ ዓመትም ያለፈው ባለመሆኑ የአሰሪው ጥያቄ ውድቅ ሊደረግ አይገባም አሉ

ይርጋ

- የቦነስ ጥያቄና የደመወዝ ጭማሪ ጥያቄዎች የሚሸፈኑት በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 162(1) ወይስ 162(3)

ይርጋ ልዩ ሁኔታዎች

- ጥያቄው በህግ በተወሠነው ጊዜ ባይቀርብም ሊስተናገድ የሚችለው

1. የይርጋ መቋረጥ ካለ፣
2. የይርጋ መብትን መተው ካለ፣
3. ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ሳይቀርብ ከቀረ።

የይርጋ አቆጣጠር የሚቋረጠው መቼ ነው ?

1. የሥራ ክርክርን ለመወሠን ስልጣን ላለው አካል ቀርቦ ውሳኔ እስከሚሰጥበት ጊዜ ድረስ፣
2. አዋጁን ለማስፈፀም ኃላፊነት ለተሠጠው ባለስልጣን ቀርቦ የመጨረሻ ውሳኔ በፅሁፍ እስከሚሰጥበት ድረስ፣
3. ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን መብት በፅሁፍ ሲያውቅለት ወይም በከፊል ሲፈፅምለት ነው።

የቀጠለ

- በአንቀፅ 164(1) መሠረት ለባለሥልጣን ክሰ ቀርቦ ውሳኔ እስኪሰጥ፣
- የሠራ ክርክርን ለመወሠን <u>ሥልጣን</u> ያለው ባለስልጣን ማን ነው ?
- ውሳኔ በፍትሐብሔር ሥነሥርዓት ቁጥር 3 ላይ ትርጉሙ ተቀምጧል
- በዚህ መሠረት የሥራ ክርክር ችሎቶችና ቦርዱ ናቸው።

የቀጠለ

- በአንቀፅ 164(1) መሠረት ይርጋ ሲቋረጥ ለምሳሌ ቦርዱ የግል የሥራ ክርክርን አይቶ ቢወስን ይህ ይርጋውን ያቋርጠዋል ወይ ?
- አዋጁ በግልፅ መልስ አልሠጠም
- በፍትሐብሔር ሥነስርዓት ቁጥር 278(3) መሠረት አድርጐ ሊመለስ ይገባል(ክርክሩ ስልጣን ላለው አካል መቅረብ አለበት)

አዋጁን የሚያሰፈፅሙ ባለስልጣናት

- ሠራተኛና ማህበራዊ ሚኒስቴር፣
- የክልል ሠራተኛና ማህበራዊ ቢሮዎች፣
- በአዋጁ አንቀጾች 119፣ 120፣122፣ 20፣ 137(2)፣ 141፣ 178 ወዘተ ውሳኔ ሲሰጡ።

የይርጋውን መቋረጥ ማወቅ

- በማለፉ ተጠቃሚ የሆነው ወገን የሌለውን መብት በፅሁፍ ሲያውቅለት
- ከ3 ጊዜ በላይ አያቋርጠውም።

የይርጋ ጊዜው አቆጣጠር መቋረጥ ውጤት

- የፍትሐብሔር ሕግ ቁጥር 1852(1) ተገልጿል።
- በዚህ አንቀፅ መሠረት የይርጋ ጊዜው አቆጣጠር በአዲስ ይጀምራል።
- አዋጁ ግን የይርጋ አቆጣጠር መቋረጥ ውጤት ምን እንደሆነ በግልፅ አላስቀመጠም።

የማስረዳት ኃላፊነት

- የይርጋ ጊዜው ያለፈበት ክስ ነው የሚል ወገን ይህንኑ ማስረዳት አለበት።
- የይርጋ አቆጣጠሩ ይቋረጣል የሚል ወገንም ይህንኑ ማስረዳት አለበት።

የይርጋ መብትን መተው

- የይርጋ መብትን መተው የይርጋ ጊዜ ያቋርጣል
- የይርጋ ደንብ በ2 ተከፍሎ ሊታይ ይችላል።

1. የፍሬ ነገር ይርጋ
2. የሥነስርዓት ህግ ይርጋ

- በፍሬነገር ህግ ላይ የሚገኝ ይርጋ በተከሳሽ በመጀመሪያ መቃወሚያነት መነሳት አለበት።
- የሥነስርዓት ህግ ይርጋ በተከሳሽ ባይነሳም በፍርድቤቱ ሊነሳ የሚገባው ነው።

የቀጠለ

- በአዋጁ አንቀፅ 27(3) ላይ ያለው ይርጋ የሥነ ሥርዓት ህግ ወይስ የፍሬነገር ህግ ይርጋ ነው ?
- በአዋጁ የተደነገጉት ይርጋዎች የፍሬነገር ይርጋዎች ናቸው
- በተከሳሽ መነሳት አለባቸው
- ካልተነሱ ተከሳሽ የይርጋ መቃወሚያ ለማንሳት እንዳልፈለገ ይቆጠራል (165)

ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት

- በፍትሃብሄር ህጉ በተቀመጠው ትርጉም መሰረት ሊፈፀም ይገባል

ይርጋ

- ፕሮሺደንት ፈንድ