

ዝውውር እና የአሠራው ስልጣን፡ የሰበር አቋም ሲፈተሽ

አሠራው የሥራ ቦታ እና የሥራ መደብ ዝውውር ለማድረግ ያለው ስልጣን ምንጩ ምንድነው? ለሚለው በጣም መሰረታዊ ጥያቄ የሰበር ችሎት ምላሽ አሠሪነቱ በራሱ ስልጣኑን እንደሚያገናኝ፡፡ ነው። የችሎቱን አቋም በጥልቀት ለመረዳት የአሠራው የማዛወር ስልጣን በአንዳንድ ውሳኔዎች ላይ የተገለጸበትን መንገድ እንደሚከተለው ቀንጨብ ቀንጨብ አድርገን እናያለን።

ሰ/መ/ቁ 44033 መንበረ ፓትሪያርክ ጠቅላይ ጽ/ቤት እና አቶ ይበልጣል አጥናፉ

“አሰሪው ስራውን የሚመራ እንደመሆኑ መጠን አንድ ሰራተኛ የት ቦታ ተመድቦ ቢሰራ ለሰራው ይጠቅማል የሚለውን የመወሰን አስተዳደራዊ መብት ሊኖረው የገባል። የአሰሪው [የ]ሰራውን ቅልጥፋና፣ ውጤታማነት፣ የኢንዱስትሪ ሰላም ወይም በተለያዩ ሁኔታዎች ከግምት ውስጥ በማስገባት አንድን ሰራተኛ ከአንድ የስራ መደብ ወደሌላ ወይም ከአንድ ቦታ ወደሌላ የማዛወር መብቱ [ከ]ሰራ መሪነቱ ወይም አሰሪነቱ የሚመነጭ ነው።”

ሰ/መ/ቁ 40938 ሙገር ሲሚንቶ ኢንተርፕራይዝ እና አቶ ኃይሉ መንግስቱ

“አሰሪ የሰራተኛውን ደረጃና ደመወዝና ሌሎች ጥቅማጥቅሞችን ሳይነካ ከአንዱ የስራ መደብ ወደ ሌላ ተመሳሳይ የስራ መደብ አዛውሮ ማሰራት ከተቋሙ አደረጃጀትና ከአሰሪነት መብቱ የሚመነጭ ነው። የአሰሪ መዋቅር አደረጃጀት እንዲሁም የሰራተኛን መብት በማይነካ ሁኔታ ሰራተኛን ከአንድ የስራ መደብ ወደ ሌላ ተመሳሳይ የስራ መደብ አዛውሮ ማሰራት ህገ-ወጥ የሚባልበት የህግ ምክንያት የለም።”

ሰ/መ/ቁ 37256 አዲስ አበባ የምግብ አዳራሽ አስተዳደር እና ወ/ሮ የውብዳር ጥላሁን

“ለሰራተኛ አግባብነት ያለውን የሰራ መደብ በመስጠት የማሰራት ኃላፊነትም ከአሰሪው የአስተዳደር ስራ ነፃነት (Managerial prerogative power) ጋር ተያያዥነት ያለው ነው።” (ሰረዝ የተጨመረ)

ሰ/መ/ቁ 44044 አራዳ ክ/ከተማ ቀበሌ 01/02/11 መዝናኛ ክበብ እና ወ/ሮ ሙላትዋ ባዬ

“አመልካች ቀጣይ በመሆኑ የሰራው መሪ እሴ ነው። በስራ መሪነቱ ህጉን ተከትሎ የሚሰጠውን ትዕዛዝ ተጠሪ የመፈጸም ግዴታ እንዳለበት ይታወቃል። (የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 13(2))። አመልካች በአሰሪነቱ ሊወስዳቸው

ከሚችሉት እርምጃዎች ወይም ሊሰጣቸው ከሚችሉት ትዕዛዞች አንዱ ሰራተኛውን ለስራው አመቺ ነው ባለው የስራ መደብ አዘዋውሮ የማሰራት ነው።”

ሰ/መ/ቁ 38605 ቼሻየር ፋውንዴሽን ኢትዮጵያ እና ወ/ሮ መሰረት ወርቅአገኘሁ

“ዝውውር ሰራተኛን ከማስተዳደር የአሰሪ ስልጣን (Managerial prerogative) ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው ሲሆን...” (ሰረዝ የተጨመረ)

የሰበር ችሎት ዝውውርን ከአሠሪው ስልጣን ጋር በማቆራኘት የያዘው ጠንካራ አቋም በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ መነጻር ተቃኝቶ በአሳማኝ ምክንያትና የህግ ትንተና ታሽቶና ተበጥሮ ነጥሮ የወጣ አቋም አይደለም። የአሠሪው ስልጣን የሚለው መደምደሚያ ላይ ለመድረስ መነሻ የተደረገው ይኸው ራሱ የአሠሪው ስልጣን ነው። ከላይ እንደተገለጸው ችሎቱ የአሠሪውን ያልተገደበ ስልጣን ለመግለጽ prerogative የሚለው ቃል በመጠቀም አሠሪው ዘውዳዊ መሰል ስልጣን በራሱ ላይ እንዲደፋ ቡራኬውን ሰጥቶታል።

የችሎቱን አቋም ከአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ግልጽ ድንጋጌዎች አንጻር ከመፈተሻችን በፊት ከዝውውር ጋር በተያያዘ Managerial prerogative በእንግሊዝ የአሠሪና ሠራተኛ ህግ ውስጥ ያለውን ቦታ በከፊል እናያለን። Prerogative የሚለው ቃል ልዩና ብቸኛ መብት ወይም ስልጣንን ይወክላል። በምሳሌነት ዘውዳዊ ስልጣንን (royal prerogative) ተጠቃሽ ነው። ለምሳሌው አገር መጥራት ካለብን ደግሞ ‘ግንባር ቀድማ’ የምትመጣው እንግሊዝ ነች። በእንግሊዝ አሠሪና ሠራተኛ ህግ ውስጥ Managerial prerogative ከተጨባጭነቱ ይልቅ ጥላው ይበልጥ ደምቆ የሚታይ እንግዳ ከሚባሉት የህጉ መገለጫዎች መካከል አንዱ ሲሆን በፍርድ ቤቶች እገዛ ረቂቅ-መንፈሳዊ መሰል ተማልሏል⁴⁹ ባህርይ እንዲላበስ ተደርጓል።

Rather like the royal prerogative, though, management prerogative is one of those curious features of the UK workplace scene which nobody really understands, but, with the assistance of the courts, has nevertheless acquired an almost mystical quality.⁵⁰

ያም ሆኖ ግን አሠሪው የሥራ ውሉን ይዘት በቀጥታ በሚመለከቱና የውሉ አካል በሆኑ ጉዳዮች ላይ ለውጥ ለማድረግ ያለው ስልጣን የተገደበ

⁴⁹ “ተማልሎአዊነት (Mysticism) ተማለለ ከሚለው ቃል የወጣ ሲሆን ትርጉሙ ተማጽኖ ማለት ነው።” የማርክሲዝም ሌኒንዝም መዝገብ ቃላት (አዲስ አበባ፣ ኩራዝ አሳታሚ ድርጅት 1978 ዓ.ም.) ገፅ 222

⁵⁰ Richard W. Painter and Keith Puttick, *Employment Rights* (3rd edn, London: Pluto Press, 2004) ገፅ 99

ነው።⁵¹ በእንግሊዝ ህግ የሥራ ውልን ለማሻሻል የሠራተኛው ስምምነት ቁልፍና መሰረታዊ ቦታ ይይዛል። ይህን ሓሳብ አንድ የመስኮ ፀሐፊ እንደሚከተለው ይገልፀታል።

“A contract of employment is made at a specific point in time reflecting an employer’s policies, requirements and expectations at that time. It is also an agreement. Given this, it can only be changed by agreement. So, the issue of consent is central to contract variation.”⁵²

ውሱን በሆኑ ጉዳዮች በተለይም ከዝውውር ጋር በተያያዘ የሥራ ውል ለማሻሻል የተደረገ ግልጽ የሆነ ስምምነት ባይኖርም አሠሪው ለውጥ የሚያስከትል እርምጃ ሊወስድ ይችላል። ይህን የሚያደርገው ግን ከአሠሪቱ ወይም ከሥራ መሪነቱ በሚነጭ ስልጣን ሳይሆን ከሥራ ውሉ በሚመነጭ ስልጣን ነው። የሥራ ውሉ አሠሪው በተናጠል ማሻሻያ እንዲያደርግ የሚፈቅድለት ከሆነ ተጨማሪ የሠራተኛውን ስምምነት ማግኘት አይጠበቅበትም። በዚህ መልኩ የሚደረግ ማሻሻያ ከሥራ ቦታ ዝውውር እና ከሠራተኛው የሥራ ተግባራት ጋር በተያያዘ በጣም የተለመደ ነው።

አስፈላጊ በሚሆንባቸው ሁኔታዎች ሠራተኛውን ከአንድ የሥራ ቦታ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ አዘዋውሮ ለማሰራት በሥራ ውሉ ላይ የዝውውር አንቀጽ (mobility clause) የሚካተት ሲሆን በሥራ መዘርዘሩ ላይ ከተዘረዘሩት ውጪ ተጨማሪ የሥራ ተግባራት ለመስጠት ወይም የሥራውን አሰራሩን ሁኔታ ለመቀየር ደግሞ የአመቺነት አንቀጽ (flexibility clause) በውሉ ውስጥ እንዲሰፍር ይደረጋል።⁵³ ለምሳሌ “አሠሪው አስፈላጊ ሆኖ ባገኘው ጊዜ ሠራተኛውን ድርጅቱ ሥራውን በሚያከናውንባቸው ቦታዎች ሁሉ ማዛወር ይችላል።” የሚል የውል ቃል ካለ ለእያንዳንዱ ዝውውር ተጨማሪ ስምምነት ሳያስፈልግ የማዛወር ስልጣን ይሰጠዋል።

ከውል የመነጨ የማዛወር ስልጣን ቢኖርም ሠራተኛው የሚዛወርበት የሥራ ቦታ ርቀት ካለው አሠሪው ቅድመ ማስታወቂያ እና በቂ የዝግጅት ጊዜ ለመስጠት ይገደዳል።⁵⁴ በተጨማሪም የአመቺነት አንቀጽን (flexibility

⁵¹ ዝነ ከማህ-ገጽ 99

⁵² Brian Willey, *Employment Law in Context: An Introduction for HR Professionals*. (2nd edn, Harlow: Pearson Education Limited, 2003) ገፅ 103

⁵³ Malcolm Sargeant and David Lewis, *Employment Law* (5th edn, Harlow: Pearson Education Limited, 2010)

⁵⁴ Deborah J. Lockton, *Employment Law* (4th edn, New York: Palgrave Macmillan 2003) ገፅ 37

clause) ተገን በማድረግ የሥራ መደብን መቀየር አይፈቀድም።⁵⁵ በውሉ ላይ ከሚካተቱት የማሻሻያ ድንጋጌዎች በተጨማሪ የሥራ ውል በአሠሪውና ሠራተኛው ስምምነት፤ የሠራተኛ ማህበሩ ከሠራተኛው በሚያገኘው ውክልና በሚያደርገው ስምምነት እንዲሁም በአሠሪው በሚወሰድ የተናጠል እርምጃ ሊሻሻል ይችላል።⁵⁶ በተናጠል የማሻሻል እርምጃ ሲወሰድ ሠራተኛው ሶስት አማራጮች አሉት። እነዚህም ለውጡን በግልጽ ወይም በዝምታ (expressly or impliedly) መቀበል፤ ለውጡን እየተቃወመ (ለውጡ ተፈጻሚ ሲደረግ አሠሪውን በውል መጣስ ተጠያቂ የማድረግ መብቱ እንደተጠበቀ ሆኖ) ሥራ መስራቱን መቀጠል ወይም ተገዶ ሥራ እንደለቀቀ (constructive dismissal) በማመልከት የካሳ ክፍያ ማግኘት ናቸው።⁵⁷

ከላይ የቀረበው አጭር ቅኝት በእንግሊዝ አሠሪና ሠራተኛ ህግ አሠሪው ያልተገደበ የማዛወር ስልጣን እንደሌለው ለማሳየት ያህል ይበቃል። የቅኝቱ ዓላማ የችሎቱን አቋም በሌላ አገር ህግ መነጻጸር አይቶ ተቢነቱን መፈተሽ አይደለም። ከእንግሊዝ ተሞክሮ ልምድ መቅሰምም አይደለም። የአሠሪና ሠራተኛ ህግ “አገርኛ” ባህርይ ጎልቶ ስለሚታይ ለንጽጽራዊ ጥናት እንኳን አይመችም። ምንም እንኳን በግል ሆነ በወል የሥራ ግንኙነት ውስጥ አለም ዓቀፋዊ ይዘት ያላቸው የጋራ ችግሮች መኖራቸው እሙን ቢሆንም እያንዳንዱ አገር ነባራዊ የሆኑ ኢኮኖሚያዊ፤ ማህበራዊና ፖለቲካ ሁኔታዎችን መሰረት በማድረግ ለችግሮቹ የሚሰጠው መፍትሔና መፍትሔውን ተግባራዊ የሚያደርግበት መንገድ የተለያየ መልክና ቅርጽ ይላበሳል። ለምሳሌ ዝውውርን ብናይ በጃፓን አሠሪው ሠራተኛውን በተለያየ የሥራ ቦታ እያዘዋወረ ለማሰራት ያልተገደበ ስልጣን አለው።⁵⁸ የእንግሊዝን ህግ በከፊል መዳሰስ ያስፈለገው ችሎቱ የአሠሪውን የማዛወር ስልጣን ለመግለጽ በተደጋጋሚ የተጠቀመበት Managerial prerogative የሚለው ቃል ምንጩ ሲጠና ቃሉ በተቀዳበት ወንዝ አገር ህግ እንኳን ዝውውር ለ Managerial prerogative

⁵⁵ ዝኒ ከማህ-

⁵⁶ Annelise Tracy Phillips *et al*, *Reviewing and Changing Contracts of Employment* (Thorogood Professional Insights, 2005) ገፅ 99-102

⁵⁷ ዝኒ ከማህ- ገጽ 101-102

⁵⁸ በጃፓን አሠሪና ሠራተኛ ህግ የሠራተኛው የመስራት ግዴታ አሠሪው በወሰነው ቦታ ተዘዋውሮ መስራትን ያካትታል። በዚህ መልኩ ለመስራት ግዴታ ሰፋ ያለ ትርጓሜ በመስጠት አሠሪውን የማዛወር ስልጣን ማጎናጸፍ በተለይ ጃፓን በፈጣን የኢንዱስትሪ መስፋፋት በነበረችበት ወቅት ላይ አስፈላጊና የግድ የሚል ነበር። ያም ሆኖ ግን ከቅርብ ጊዜ ወዲህ የጃፓን ፍርድ ቤቶች በአሠሪው የማዛዋወር ስልጣን ላይ በከፊል ገደብ ማድረግ ጀምረዋል። T. A. Hanami, *Labour Law and Industrial Relations in Japan*. (Springer-Science+Business Media, 1979) ገፅ 59-60 እና 133-34 ይመለከታል።

የተተወ እንዳልሆነ ለማስረገጥና እግረ መንገድም ችሎቱ ምትክ አገራዊ ቃል እንዲፈልግ ለመጠቀም ያክል ነው።

ስለሆነም በቀጣይነት የሰበር ችሎቱን አቋም ተገቢነት ካላቸው የአሰሪና ሠራተኛ ህጉ ድንጋጌዎች አንጻር በመዳሰስ ዝውውርን በተመለከተ የሕጉን ይዘት መፈተሽ አስፈላጊ ነው። የዳሰሳውና ፍተሻው ማሰሪያ ዝውውር የህግ መሰረቱ የአሰሪው የማስተዳደር ስልጣን (managerial power) ነው? ወይስ ከሥራ ውል የሚመነጭ መብት? ለሚለው ጥያቄ ምላሽ ይሰጣል። ሰበር ውሳኔዎች ላይ ለማዛወር ስልጣን የሕግ መሰረት ሆኖ የቆመውና በችሎቱም በተደጋጋሚ የሚጠቅሰው የማስተዳደር ስልጣን ነው። ሆኖም የማዛወር ስልጣን ከማስተዳደር ስልጣን እንደሚመነጭ ለተያዘው አቋም አስተማማኝ ድጋፍ የሚሰጥ ሎጂክን ያማክሰ አሳማኝ ትንተና አልቀረበም። መነሻና መድረሻ የተደረገው ያው ራሱ የማስተዳደር ስልጣን ነው። በዚህ መልኩ የሚደረስበት ድምዳሜ ግን “በአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ በአሰሪው የማስተዳደር ስልጣን ስር የሚወድቁ ጉዳዮች ምንድናቸው?” በሚል የሚነሳን ጠቅላላ ያለ የአቅጣጫ ጥያቄ መመለስ ይሳነዋል።

ሙሉ በሙሉ የድርጅቱን እንቅስቃሴ ያማክሉ ጉዳዮች አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ውጤት ቢኖራቸውም በአሰሪው ድርጅት ስልጣን ስር እንደሚወድቁ ክርክር አያስነሳም። ለምሳሌ ድርጅቱ ለምርት ግብዓት የሚሆነው ጥሬ ዕቃ ዓይነቱ፣ መጠኑ፣ ጥራቱና የሚመጣበት አገር (ስልጣን በተሰጣቸው አካላት የሚደረገው ቁጥጥር እንደተጠበቀ ሆኖ) እና መሰል የምርትና ገበያን የሚመለከቱ ጉዳዮች በአሰሪው የስልጣን ክልል ስር የሚወድቁ መሆናቸው ግልጽ ነው። በእነዚህና በሌሎች የድርጅቱን አስተዳደር በሚመለከቱ ዘርፈ ብዙ ጉዳዮች የአሰሪው የአስተዳዳሪነት ስልጣን የንብረት መብቱ ዓይነተኛ መገለጫ ነው። ከባለቤትነት በሚመነጨው የማስተዳደር ስልጣን ውስጥ የሰው ሀይል አስተዳደር አንዱና ዋናው ሲሆን በዚህ ረገድ የሚወሰዱ እርምጃዎች በአሰሪና ሠራተኛ ህግ ማዕቀፍ ቁጥጥር (regulation) የሚደረግባቸው ሊሆኑም ላይሆኑም ይችላሉ። አብዛኛዎቹ ከቅጥር በፊት ያሉ የሰው ሀይል አስተዳደር ጉዳዮች አሰሪው በማስተዳደር ስልጣኑ ተጠቅሞ የሚወስናቸው ናቸው።

ሆኖም በሥራ ውል አማካይነት የሥራ ግንኙነት ከተፈጠረበት ዕለት ጀምሮ ግንኙነቱን በተመለከተ የማስተዳደር ስልጣን ቦታውን ለውል፣ ለህብረት ስምምነትና ለአሰሪና ሠራተኛ ህግ ያስረክባል። ከእነዚህ ከሶስቱ በአንዱ ወይም በሌላኛው የተወሰነ የሥራ ሁኔታ አሰሪው በማስተዳደር ስልጣኑ ሊለውጠውና ሊቀይረው አልተፈቀደለትም። ከዚህ አንጻር በኢትዮጵያ አሰሪና ሠራተኛ ህግ

አሠሪው በማስተዳደር ስልጣኑ መወሰን የሚችላቸው ጉዳዮች ምንድናቸው? ለሚለው ጥያቄ ምላሽ መስጠት አዳጋች አይሆንም። ስለሆነም አዋጁ በስም ብቻ የሚጠቅሳቸውና በስምምነት እንዲወሰኑ የተዋቸው አንዳንድ ክፍያዎችና ጥቅሞች በሥራ ውል ወይም በህብረት ስምምነት ተለይተው ካልተወሰኑ በአሠሪው ላይ አስገዳጅነት የላቸውም። ለምሳሌ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ፣ ቦነስ፣ ለተጨማሪ የሥራ ውጤት የሚከፈሉ የማትጊያ ክፍያዎችና ሌሎች መሰል ጥቅማ ጥቅሞች አወሳሰንና አሰጣጥን የሚገዛ ስምምነት ከለሌ አሠሪው በማስተዳደር ስልጣኑ በሚወስነው ውሳኔ መስጠትም መከልከልም ይችላል።

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ላይ የሥራ ቦታና መደብ ዝውውርን በግልጽ የሚጠቅስ ድንጋጌ የለም። ያ ማለት ግን አዋጁ ከዝውውር ጋር ተያይዞ የሚነሳውን የህግ ጥያቄ በዝምታ አልፎታል ማለት አይደለም። በአሠሪው የሚወሰድ የሥራ ቦታና መደብ የዝውውር እርምጃ ህገ-ወጥነቱ አሻሚነት የሌለው የሥራ ውልን የማሻሻል እርምጃ እንደሆነ ለመረዳት የአዋጁን አንቀጽ 4(3) እና አንቀጽ 15 ድንጋጌዎች በቀጥታ ተፈጻሚ ከማድረግ የዘለለ ውስብስብነት ያለው ህግን የመተርጎም ሥራ አይጠቅይም። የአንቀጽ 4(3) ድንጋጌ እንደሚከተለው ይነበባል።

“ማንኛውም ሥራ ውል የሥራውን ዓይነትና ቦታ ለሥራ የሚከፈለውን ደመወዝ መጠን፣ የስሌቱን ዘዴ፣ የአከፋፈሉን ሁኔታና ጊዜ እና ውሉ ጸንቶ የሚቆይበትን ጊዜ መያዝ ይኖርበታል።” (ሰረዝ የተጨመረ)

የሥራ ውል በጽሑፍ ቢደረግም ባይደረግም ሠራተኛው ለመስራት ግዴታ የገባበት ሥራ ዓይነት እና ሥራውን የሚያከናውንበት የሥራ ቦታ የሥራ ውል ሊይዛቸው የሚገቡ መሰረታዊ ጉዳዮች ናቸው። ይዘታቸው የሚወሰነው በውል እንጂ ከማስተዳደር በሚመነጭ ስልጣን አይደለም። የጽሑፍ ውል በማይኖርበት ጊዜ የሥራው ዓይነትና ቦታ በሁኔታ ይረጋገጣሉ። የደመወዝ መጠንም የሚረጋገጠው በዚሁ መንገድ ነው። ስለሆነም ሠራተኛው ሲሰራ የነበረው ሥራ በስምምነት የተደረሰበት የሥራ ዓይነት በመሆኑ በአንቀጽ 15 በተመለከተው አኳኋን ካልሆነ በቀር በዘፈቀደ በሚወሰድ የአሠሪ የሥራ መደብ የማዛወር እርምጃ ሊቀየር አይችልም። በተመሳሳይ መልኩ ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የነበረበት የሥራ ቦታ በስምምነት የተወሰነው የሥራ ቦታ በመሆኑ ሠራተኛውን ወደ ሌላ የሥራ ቦታ ለማዛወር በቅድሚያ ውሉን በህጋዊ መንገድ ማሻሻል ያስፈልጋል።

ከላይ ለመጠቀም እንደተሞከረው ውሉ በህጋዊ መንገድ ሳይሻሻል አሠሪው ከአሠሪነት ስልጣኑ የመነጨ የማዛወር ስልጣን አልተሰጠውም። ከዚህ በተቃራኒ አቋም መያዝ ከአንቀጽ 4(3) እና አንቀጽ 15 ድንጋጌዎች

ግልጽ መልዕክት እንደ መሸሽ ይቆጠራል። የሰበር ችሎት ለፀና አቋሙ ድጋፍ ለመስጠት ከአሠሪነት ስልጣን በተጨማሪ በሰ/መ/ቁ 44044 ትዕዛዝ የማክበር ግዴታን ከማዛወር ስልጣን ጋር ለማስተሳሰር ሞክሯል። የሠራተኛውን ትዕዛዝ የማክበር ግዴታ ለጥጦ በመተርጎም አሠሪውን የማዛወር ስልጣን ማጎናጸፍ በጃፓን አሠሪና ሠራተኛ ህግ ውጤት ያስገኘ ቢሆንም ከአገራችን አሠሪና ሠራተኛ ህግ ይዘት አንጻር ግን ብዙም አያስኬድም። የአንቀጽ 13(2) ድንጋጌ በሠራተኛው ላይ ህገ-ወጥ ትዕዛዝ የማክበር ግዴታን አይጭንም። በድንጋጌው ላይ እንደተመለከተው አሠሪው የሚሰጠው ትዕዛዝ የሚከበረውና የሚፈጸመው በሥራ ውሉና በሥራ ደንቡ መሰረት የተሰጠ እንደሆነ ብቻ ነው። ሠራተኛው በሥራ ውል ለመሥራት ግዴታ ከገባበት የሥራ ዓይነትና የሥራ ቦታ የተለየ ሥራ በተለየ የሥራ ቦታ ለመስራት አይገደድም። የሥራውን ዓይነትና ቦታ በመቀየር የሚሰጥ ትዕዛዝ የውሉን ይዘት በዘፈቀደ የመጣስ ተግባር በመሆኑ ከመነሻው እንደ ህጋዊ ትዕዛዝ አይቆጠርም። ሲጠቃለል ከአሠሪነት የሚመነጭ ስልጣን ሆነ ትዕዛዝ የመስጠት ስልጣን የሰበር ችሎት አቋም ፀንቶ የሚቆምባቸው ጠንካራ የህግ መሰረቶች አይደሉም።

በእርግጥ አንድ ድርጅት ምርትና ምርታማነቱ እንዲጨምርና በገበያ ብርቱ ተወዳዳሪ ሆኖ በአትራፊነት እንዲቀጥል በየጊዜው የተለያዩ ለውጦችን ካላደረገ ሕልውናው ራሱ አጠያያቂ ደረጃ ላይ ይደርሳል። አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን በመጠቀም የተሻሻሉ የምርትና የአሰራር ዘዴዎችን ለመዘርጋትና ለመተግበር በሥራ ውሉ ሁኔታዎች ላይ ለውጦችንና ማሻሻያዎች ማድረግ አስፈላጊ ብቻ ሳይሆን የግድ የሚል ሐቅ ነው። ይሁን እንጂ አሠሪው ከሠራተኛው ጋር በስምምነት የፈጠረውን መብትና ግዴታ ካለስምምነት እንዲያሻሽለው ሊፈቀድለት አይገባም። የሰበር ችሎት አቋም አንዱና ዋነኛው ድክመት የለውጥን አስፈላጊነት አጉልቶ ለሠራተኛው ስምምነት አስፈላጊነት ቦታ አለመስጠቱ ነው።

የድርጅት መቀላቀልና ባለቤትነት መተላለፍ ውጤት

የአንድ ድርጅት ከሌላው ጋር መቀላቀል ወይም መከፋፈል ወይም የባለቤትነት መብት ወደ ሌላ መተላለፍ የሥራ ውልን የማሻሻል ሆነ የማቋረጥ ውጤት እንደሌለው በአንቀጽ 16 እና 23(2) እንደ ቅደም ተከተላቸው ተደንግጓል። በድንጋጌዎቹ መሰረታዊ የሆነ የሠራተኛ የሥራ ዋስትና ለማስጠበቅ ሙከራ የተደረገ ቢሆንም ከጉዳዩ ስፋትና ጥልቀት ብሎም