

የሥራ መደብ መሰረዝ

በአንቀጽ 28(1) መ መሰረት የሥራ ውልን በማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ አሠሪው የሥራ መደቡ በእርግጥ የተሰረዘና የሌለ መሆኑን ለመሰረዙም በቂ ምክንያት እንዳለው ማስረዳት ይኖርበታል። ከዚህ በተጨማሪ ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ በማዛወር አማራጭ ስራ ያቀረበለት ወይም ለማቅረብ የተቻለውን ጥረት ማድረግ ይጠበቅበታል። ለሥራ መደብ መሰረዝ በቂ ተደርገው የተወሰዱ ምክንያቶችን ከሰበር ውሳኔዎች አንፃር ከማየታችን በፊት ከማስረጃ እና ከሥራ መደብ መሰረዝ ምንነት አንፃር የስራ መደብ ተሰረዘ የሚባለው መቼ ነው? የሚለውን ጥያቄ በማንሳት እንቃኛለን።

የስራ መደብ መሰረዝ የፍሬ ነገር ጥያቄ እንደመሆኑ በተገቢው ማስረጃ መረጋገጥ ይኖርበታል። በሰ/መ/ቁ 37598 (አመልካች የሙያ ማሰልጠኛ ማምረቻ ማዕከል እና መልስ ሰጭ ወ/ሪት ገነት ቡርቃ ህዳር 09 ቀን 2001 ዓ.ም ያልታተመ) የተሰጠው ውሳኔ የማስረጃን አስፈላጊነት ያሳየናል። መልስ ሰጭ በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ባቀረቡት ክስ አመልካች በመዋቅር ጥናት የተነሳ የስራ ውሌ እንደሚቋረጥ ስላሳወቀኝና ይህም ተገቢ ባለመሆኑ ውዝፍ ደመወዜን ከፍሎ ወደ ሥራ እንዲመልሱኝ ወይም ልዩ ልዩ ክፍያዎች እንዲከፍሉኝ በማለት ዳኝነት የጠየቁ ሲሆን አመልካቹም መልስ ሰጭ የተሰናበቱት በአዲስ መዋቅር በቦታው አንድ ሰው ብቻ ስለሚያስፈልግ እና ለቦታው የሚመጥን ሌላ ሰው ስላለ ስንብቱ በአግባቡ ነው በማለት መልስ ሰጥቷል። በአማራጭም ለመልስ ሰጭ የስራ ስንብት ማስጠንቀቂያ ሰጠናቸው እንጂ አላሰናበትናቸውም በማለት የስንብት አለመኖርን እንደ መከራከሪያነት አቅርቧል። ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤት ስንብቱ ህገ ወጥ በመሆኑ መልስ ሰጭ የሁለት ወር ደመወዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለሱ የወሰነ ሲሆን ሲሆን ይግባኝ የቀረበለት ፍ/ቤትም ውሳኔው ጉድለት የለበትም በማለት ይግባኝን ሰርዞ መዘገቡን ዘግቶታል።

የሰበር ፍ/ቤቶች ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት ተፈፅሞባቸዋል በሚል አቤቱታ የቀረበለት የሰበር ችሎት በመጀመሪያ መልስ ሰጭን ማስጠንቀቂያ ሰጠናቸው እንጂ አላሰናበትናቸውም በሚል አመልካች ያቀረበውን መከራከሪያ ግልፅነት የጎደለውና በመዋቅር ጥናት ምክንያት ለቦታው ስለማይመጥኑ እንደተሰናበቱ በመግለፅ ካቀረበው ክርክር ጋር እንደሚጋጭ በመግለፅ የአመልካቹን ክርክር ተችቶ ውድቅ አድርጎታል። በቀጣይነት የስንብቱን ህጋዊነት መርምሯል። ከውሳኔው ይዘት ለመረዳት እንደሚቻለው አመልካች የስራ መደቡ ስለመሰረዙ በማያሻማ መልኩ በክርክሩ ያልገለፀ ከመሆኑም በላይ ስለመሰረዙም በማስረጃ አላረጋገጠም። በዚህ ነጥብ ላይ ችሎቱ እንዳሰመረበት፡

“[አመልካች] ተደርጓል የተባለውን የ[መዋቅር] ጥናት በመከራከሪያነት ያነሳውም መልስ ሰጭ ለነበሩበት የስራ መደብ የሚመጥኑ ሆኖ አልተገኙም ለማለት እንጂ በመዋቅር ጥናት የተነሳ የስራ መደብ ስለተሰረዘ ስንብቱ ህጋዊ ነው ለማለት ፈልጎ አይደለም። ይህም እንኳ ቢታለፍ በእርግጥም የመዋቅር ጥናት የተደረገ ስለመሆኑ በማስረጃ አስደግፎ አላስረዳም።”

አሠሪው የሥራ መደቡ መሰረዙን ካስረዳ ለመሰረዙ ያቀረበው ምክንያት በህጉ አነጋገር በቂ ተብሎ የሚወሰድ ስለመሆኑ በቀጣይነት የሚጣራ ነጥብ ይሆናል። አንድ የስራ መደብ መሰረዙ እስከተረጋገጠ ድረስ ምክንያቱ በቂ የማይሆንባቸው ሁኔታዎች ለማሰብ ያስቸግራል። በሰበር ችሎት ከተሰጡት ውሳኔዎች ለመረዳት እንደሚቻለውም አሠሪው የስራ መደብ መሰረዙን ማስረዳት ከቻለ የሰበር ችሎቱም ሆነ የስር ፍ/ቤቶች የበቂ ምክንያት አለመኖርን መሰረት በማድረግ የውሉን መቋረጥ ከህግ ውጭ ያደረጉበት ሁኔታ የለም።

የሥራ መደብ አሠሪውን ከሚመለከቱ ውስጣዊ ምክንያቶች ብቻ ሳይሆን በውጫዊ አስገዳጅ ሁኔታዎች የተነሳ ሊሰረዝ ይችላል። በሰ/መ/ቁ 40804⁹ እና 39580¹⁰ መንግስት ከግል የትምህርት ተቋማት የሚመረቁ ዕጩ መምህራንን እንደማይቀጥር በማስታወቁ ምክንያት ዕጩ መምህራንን በማስልጠን ስራ ላይ ሲሰሩ የነበሩ ሠራተኞች የስራ መደብ የተሰረዘ ሲሆን በሰ/መ/ቁ 69125¹¹ ደግሞ በዲፕሎማ ደረጃ የእንግሊዝኛ ቋንቋ ትምህርት እንዳይሰጥ መንግስት ትዕዛዝ በማስተላለፉ የእንግሊዝኛ ቋንቋ በማስተማር ላይ የነበሩት ሠራተኛ የስራ መደብ ተሰርዟል። በእነዚህ ምክንያቶች የሥራ መደብ ሲሰረዝ የሥራ ውሉ መቋረጥ ህጋዊነት ተቀባይነት አግኝቷል።

“ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ” የሚለው የአንቀጽ 28(1) መ አገላለጽ የስራ መደብ በበቂ ምክንያት ሲሰረዝ የሥራ ውልን ማቋረጥ ቀዳሚ አማራጭ እንዳልሆነ ያስገነዝበናል። ሠራተኛው በሌላ ስራ ላይ የሚመደብበት ዕድል ካለ የሥራ ውሉ ሊቋረጥ አይገባም። አንቀጽ 28(1) መ አሠሪው አማራጭ ስራ እንዲያቀርብ በግልጽ ግዴታ አይጥልበትም። ድንጋጌው አሠሪው ማድረግ ስላለበት ጥረት እንኳን አይናገርም። “የማይቻል ሆኖ ሲገኝ” የሚለው ሐረግ ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ ማዛወርና አለማዛወር ሙሉ በሙሉ በአሠሪው ቅንነት እንዲወሰን

⁹ አመልካች ዳንዲቦሩ ዩኒቨርሲቲ ኮሌጅ እና ተጠሪዎች እነ ተክሉ ኡርጋ ኤደኤ ጥር 26 ቀን 2001 ዓ.ም. ቅጽ 8
¹⁰ አመልካች አልታቤ ኮሌጅ እና ተጠሪ አቶ ሠይድ መሀመድ ግንቦት 18 ቀን 2001 ዓ.ም. ያልታተመ
¹¹ አመልካች ወ/ት ሠላም ተስፋዬ እና ተጠሪ አልካን ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማህበር ታህሳስ 2 ቀን 2004 ዓ.ም. ቅጽ 13

የተወው ይመስላል። ያ ማለት አሠሪው ማዛወር አልቻልኩም ብሎ ከመግለጽ ባለፈ አለመቻሉን ማስረዳት አይጠበቅበትም። የሰበር ችሎትም የድንጋጌውን ይዘት የተረዳው በዚህ መልኩ ነው።

በሰ/መ/ቁ 38811(አመልካች ርሆቦት ሆሊሴቪየር ኃ/የተ/የግ/ማ እና ተጠሪ አቶ አማራ አድማሱ የካቲት 17 ቀን 2001 ዓ.ም ቅጽ 8) ተጠሪ ከህግ ውጭ መሰናበታቸውን ገልጸው ወደ ስራ እንዲመለሱ ዳኝነት በመጠየቅ ላቀረቡት ክስ አመልካች በአሠሪው ድርጅት በተደረገ የመዋቅር ለውጥ የተጠሪ የስራ መደብ እንደተሰረዘና ተጠሪን ወደ ሌላ ስራ አዛውሮ ማሰራት ባለመቻሉ በህጋዊ መንገድ ማሰናብቱን በመግለጽ ምላሽ የሰጠ ሲሆን ክስ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የስራ መደቡ መሰረዙን ካረጋገጠ በኋላ አመልካች ተጠሪን ወደ ሌላ ስራ አዛውሮ ማሰራት አለመቻሉን የሚያስረዳ ማስረጃ አለማቅረቡን በመጠቀም ስንብቱን ከህግ ውጭ አድርጎታል። ይግባኝ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የስንብቱን ህጋዊነት አስመልክቶ የተሰጠውን የውሳኔ ክፍል አጽንቶታል።

በአመልካች አቤቱታ አቅራቢነት ጉዳዩን ያየው የሰበር ችሎት የስር ፍርድ ቤቶችን ውሳኔ ሲሸር 'የአሠሪው አለመቻል' እንዴት እንደሚመዘን ግልጽ መለኪያ ሳያስቀምጥ አልፎታል። ከዚያ ይልቅ አመልካች ተጠሪን ለማዛወር አለመቻሉን በመግለጽ ክርክር ማቅረቡ በተቃራኒው ደግሞ አመልካች አዛውሮ ሊያሰራቸው እንደሚችል ገልጸው ክርክር አለማቅረባቸው ለስር ፍርድ ቤቶች ውሳኔ መሻር በምክንያትነት ተወስኗል።

የስራ መደቡ የተሰረዘበት ሠራተኛ አማራጭ ስራ ሲቀርብለት በአዲሱ የስራ መደብ ተዛውሮ ለመስራት ሊስማማ ወይም ላይስማማ ይችላል። ስምምነቱን ከሰጠ ሊያገኝ የሚችለው ለአዲሱ የስራ መደብ የተቀመጠውን መብትና ጥቅም ብቻ ነው። (አመልካች የኢትዮጵያ አየር መንገድ እና ተጠሪዎች እነ አሰሩ አቤቦ (3 ሰዎች) ግንቦት 26 ቀን 2001 ዓ.ም. ሰ/መ/ቁ 41786ቅጽ 8) ስለሆነም ሠራተኛው በአዲሱ የስራ መደብ የሚያገኘው ደመወዝ ከቀድሞው ማነሱ በአንቀጽ 59 እንደተደረገ የደመወዝ ቅንሳ አይቆጠርም። ወደ አዲሱ ስራ በመዛወሩ የተነሳ ቀድሞ ሲያገኝ የነበረውን ጥቅማ ጥቅም ማጣቱም ስምምነቱ መብትን ለመተው የተደረገ ነው አያስብልም። እንደ ሰበር ችሎት አገላለጽ መብትን ለመተው የሚደረግ ስምምነት ተደርጓል ሊባል የሚችለው መጀመሪያውኑ መብቱ ሲኖር ነው። የስራ መደብ ሲሰረዝ መብትን ፈጥሮ የነበረው የስራ መደብ የለም።

በአማራጭ በቀረበለት ሥራ ካልተስማማስ ውጤቱ ምን ይሆናል? በገዛ ፈቃዱ እንደለቀቀ ይቆጠራል? በአዲሱ የስራ መደብ ላይ ተዛውሮ መስራት

የሠራተኛው ምርጫ እንጂ ግዴታ አይደለም። አዛውሮ ማሰራትም እንዲሁ ለአሠሪው የተሰጠ ስልጣን ሳይሆን በህግ የተጣለበት ጥረት የማድረግ ግዴታ ነው። ስለሆነም ስምምነት አለመኖሩ ውሉ የሚቋረጥበትን መንገድ (ማስጠንቀቂያ በመስጠት) እና ምክንያት (የስራ መደብ መሰረዝ) አይቀይረውም።

፯.፫ የሠራተኞች ቅነሳ

የሠራተኞች ቅነሳ ትርጓሜ

በርካታ ሠራተኞች በአንድ ጊዜ ሥራቸውን ሲያጡ የሚያስተዳድሩት ቤተሰብ ጭምር ለችግር ይዳረጋል። ሥራ አጥነት ስር ይሰዳል። ቀስ እያለ ማህበራዊ ቀውስ ይከተላል። ይህ ደግሞ ቅነሳን በማስቆም (ሠራተኞች እንዳይቀነሱ በህግ በመከልከል) አይቆምም። በገበያ ማጣት ለመውደቅ የተቃረኑ ድርጅት የሰው ኃይሉን በመመጠን ለማንሰራራት ዕድል ካላገኘ የሚኖረው አማራጭ ድርጅቱን ሙሉ በሙሉ መዘጋት ይሆናል። ቅነሳን ማስቀረት እንደ አማራጭ ባያስኬድም ውጤታማ የስነ-ስርዓት ቅደመ ሁኔታዎችን በመዘርጋት እንዲሁም ፍትሐዊ የካሳ አከፋፈል ዘዴ በመተግበር አሉታዊ ውጤቶቹን መቀነስ ይቻላል። በሌላ በኩል የቅነሳ ስርዓት አሠሪን ለተጨማሪ ጫና እና ወጪ እንደሚዳርገው መረሳት የለበትም። ስለሆነም የሚቀነሱ ሠራተኞች ቁጥር እና ቅነሳው የሚቆይበት ጊዜ ከግምት ውስጥ በማስገባት ስርዓቱ አስገዳጅ የሚሆንበት አነስተኛ ሁኔታ መወሰን ይኖርበታል።

የአዋጁ አንቀጽ 29(1) ድንጋጌ በቅነሳ ስርዓት ውስጥ ማለፍ ያለበትን የቅነሳ ዓይነት ለይቶ ትርጓሜ በመስጠት አነስተኛውን ሁኔታ ይወስናል። በዚህ መሰረት የሠራተኞች ቅነሳ ማለት በአንቀጽ 28 ንዑስ ቁጥር 2 በተጠቀሱት ምክንያቶች ቁጥራቸው ከድርጅቱ ሠራተኞች ቢያንስ ከመቶ አስር የሚያህለውን ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከሃያ እስከ ሃምሳ በሆነበት ድርጅት ቢያንስ አምስት ሠራተኞችን የሚመለከት ከአስር ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የሚቆይ የሠራተኞች ቅነሳ ነው። ‘የሠራተኞች ቁጥር’ የሚለው ሐረግ ከቅነሳ ውሳኔው በፊት ባሉት አስራ ሁለት ወራት ውስጥ በአሠሪው ተቀጥረው ይሰሩ የነበሩ ሠራተኞች አማካይ ቁጥርን ያመለክታል።¹² ከአንቀጽ 29 ንዑስ ቁጥር 1 እና 2 ጣምራ ንባብ ለመረዳት እንደሚቻለው የሠራተኞች ቅነሳ መኖሩን

¹² አዋጅቁጥር 377/96 አንቀጽ 29(2)