

የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በመ/ቁ 57337 በሰኔ 15/2003 እና በመ/ቁ 35621 በጥቅምት 11/2001 በሰጠው ፍርድ ላይ የቀረበ ምልክታ፤ የስራ ውል ቆይታ በፕሮጀክት ሥራ ላይ

ፋሲል ወንድወሰን\*

**Abstract**

*One of the controversies in the interpretation of labour law is the determination of the duration in contract of employment. The Ethiopian labour law seemingly adopts the presumption of ‘indefinite period’ of engagement for all labour contracts. The burden is then on the employer to prove otherwise i.e. recruitments for definite period or piece work. This case comment drills on the effect of phaseout of project works on labour contract attached to it. The Federal Supreme Court Cassation Division passed precedence ruling that labour contracts would terminate resulting dismissal of employees where a project work phases out on its File No. 57337 rendered on June 15/2003 (Ethiopian Calendar) and File No. 35621 October 11/2001 (Ethiopian Calendar). The comment is made on these files claiming that the employer must be compelled to prove its endeavors exhausting all possibilities and failure to transfer the employee to another post or projects even if the specific project the employee recruited for ends. The author argues that the very purpose of the ‘presumption of indefinite period engagement’, i.e. job security, should be given effect. More importantly, employers shall not be given discretion to abuse their right to recruit for ‘definite period’ under the guise of project work refuting the protective purpose of the labour law.*

**ሀ. መግቢያ**

ይህን ምልክታ ያቀረበው ፀሐፊ በቅርብ ቀን በአንድ የክልል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ተገኝቶ ችሎት ሲከታተል በአንድ የስራ ክርክር ከላሽ የነበረው ሰራተኛ የስራ ውሉ በአሰሪው አላግባብ ተቋርጦብኛል፤ የተቀጠርኩት ለተወሰነ ጊዜ ቢሆንም ስራው በባህርዩ ቀጣይነት ስላለው እልተጠናቀቀም፤ እንዲያውም አሰሪው የእኔን የስራ ውል የቅጥር ቆይታው ተጠናቋል በማለት ካቋረጠ በኋላ በእኔ የስራ መደብ ሌላ አዲስ ሰው ቀጥሮ እያሰራበት ነው ሲል ይከራከራል። ስለሆነም ይህ ድርጊት በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 9 የተቀመጠውን «የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል» የሚለውን የህግ ግምት ተላልፎ የተፈፀመ ስንብት ስለሆነ ህገ ወጥ ስንብት ተብሎ እንዲወሰንለትና ወደ ስራው እንዲመለስ፤ ይህ ካልሆነም በአማራጭ ዳኝነት በህግ የተጠበቁ ክፍያዎች እንዲፈፀሙለት ጠይቋል። አሰሪው በበኩሉ

---

\* ረዳት መምህር፣ ሐረማያ ዩኒቨርሲቲ ሕግ ኮሌጅ፣ ኤል ኤል ቢ (አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ)።

ሰራተኛው የተቀጠረው ለተወሰነ ጊዜ ለሚቆይ የፕሮጀክት ስራ መሆኑን፤ ፕሮጀክቱም መጠናቀቁን እና የፕሮጀክቱ ለጋሽ የገንዘብ ድጋፉን ማቋረጡን ገልጧል። በአንፃሩ አሁን በአዲስ ፕሮጀክት አዲስ የገንዘብ ድጋፍ እድራጊ አካል በመገኘቱ የፕሮጀክቱ ስራ መጀመሩንና የሰራተኛው (ከሳሽ) የስራ ውል በህግ አግባብ ቀድሞ የተቋረጠ በመሆኑ ለአዲሱ ፕሮጀክት መልሶ የመቅጠር በህግ የተጣለ ግዴታ የሌለበት መሆኑን እጥብቆ ተከራክሯል። ክርክሩን በማጠናከርም ለአዲሱ ፕሮጀክት ከሳሽ ቀድሞ ሲሰራበት በነበረው የስራ መደብ አዲስ ሰው መተካቱ ብቻውን የስራ ውሉን መቋረጥ ህገወጥ እንደማያሰኘው ለዚህም የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በመ/ቁ 57337 በቀን ሰኔ 15/2003' የሰጠውን አስገዳጅ የህግ ትርጉም ጠቅሶ ክርክሩን አቅርቧል።

ሰራተኛው በድጋሜ ባቀረበው የማጠናከሪያ ክርክር ላይ በድርጅቱ ሲሰሩ የነበሩት ሰራተኞች በሙሉ የስራ ውላቸው የፕሮጀክት በሚል የተገለፀ እንደሆነ፤ ነገር ግን አሰሪው የእርሱን የስራ ውል ብቻ ማቋረጡንና ሌሎቹ የመ/ቤቱ ሰራተኞች በሙሉ በአዲሱ ፕሮጀክት ቀጥለው እየሰሩ መሆኑን ለችሎቱ አስረድቷል። በተጨማሪም በቀድሞው ፕሮጀክት መጠናቀቅና በአዲሱ ፕሮጀክት መጀመር መካከል ያለው የአንድ ወር ጊዜ ልዩነት ብቻ መሆኑን እና እርሱ ሲሰራበት የነበረው የሹፌርነት የስራ መደብ አሁንም ቀጣይነት ያለው ሆኖ አዲስ በተቀጠረ ሰራተኛ እየተሸፈነ እንደሆነ አስረድቷል። በአሰሪው የተነሳውን የፈንድ አልቋል ክርክር በተመለከተም ፈንዱ ያለቀው በእርሱ የስራ መደብ ላይ ብቻ ያለመሆኑን፤ ሌላ ፈንድም በአጭር ጊዜ በመገኘቱ የድርጅቱ ስራና የሌሎች ሰራተኞች የስራ ውል ታድሶና አዲስ ውል ፈርመው ስራ የቀጠሉ መሆናቸውን፤ በስራው እንዲቀጥል ያልተደረገው እርሱ ብቻ መሆኑን፤ የተቀጠረው በድርጅቱ እንጂ በፈንድ ሰጪው ተቋም ያለመሆኑንና ይህም በእርሱና በፈንድ ሰጪው ለጋሽ መካከል የስራ ውል ያለመመስረቱን ፍ/ቤቱ እንዲገነዘብለት በመጥቀስ ተከራክሯል። የግራ ቀኙ ክርክር ገና በቀጠሮ ላይ ቢሆንም ፀሐፊው በተከሳሹ ድርጅት ክርክር የተጠቀሰው የሰበር መዝገብ አትኩሮቱን ስለሰጠው በመዝገቡና በፕሮጀክት ስራ ባህሪ ላይ ተከታቱን ምልክታ አድርጓል።

**ለ. የስራ ውል ጊዜ ገደብ ክርክር መነሻና ፋይዳው**

በአንድ አሰሪና ሰራተኛ መካከል የሚፈፀም የስራ/የቅጥር ውል ስምምነት መሰረቱ በዋናነት ውል ነው፤ የሚገዛውም በአመዛኙ በውል ህግ መርሆዎች ነው። ከውል ህግ መሰረታዊ መርሆዎች ደግሞ አንዱና ዋናው ስለተዋዋይ ወገኖች የውል ነጻነት (freedom and sanctity of contracts) የሚናገረው ነው።<sup>2</sup> ይህም ተዋዋዮች በሚፈጥሩት ውል ለግንኙነታቸው መሰረት የሚሆን ህግ እየፈጠሩ እንደሆነና በውል የተፈጠረው ህግም አስገዳጅ እንደሚሆንባቸው በህጉ ተደንግጓል።<sup>3</sup> ይህ ማለት በህጉ አግባብ የተቀመጡ ገደቦች እንደተጠበቁ ሆነው ተዋዋይ ወገኖች የውሉንም ይዘት የመወሰን ፍጹም ነጻነት አላቸው።<sup>4</sup> ነገር ግን የስራ ውል ከሌሎች የውል ዓይነቶች በተለየ ከተዋዋዮች የመዋዋልና የመደራደር አቅም በመነሳት፤ የውሉ ዓላማና የቆይታ ጊዜ በመመልከት በተለይም ውሉ የሚፈፀመው ለረዥም ጊዜ በመሆኑና ደካማ የመደራደር አቅም ያለው ሰራተኛ ሊገጥመው ከሚችለው የማህበራዊ ዋስትና ተግዳሮቶች አንፃር በተለየ ህግና የህግ አተረጓጎም የሚገዛ ነው። ይህ ማለት ግን ጠቅላላ የውል ህግ (ስለ ግዴታ የተደነገጉት ድንጋጌዎች) ተፈጻሚ አይሆኑበትም ማለት አይደለም። ነገር ግን ገዢው ህግ ልዩው ህግ ማለትም

---

1. አድቪንቲስት የልማትና የተራድኦ ድርጅት እና አቶ ገበየሁ ወ/ሚካኤል፣ የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት መዝገብ ቁጥር 57337፣ ሰኔ 15 ቀን 2003 ዓ.ም. የተወሰነ።  
 2. ጥላሁን ተሾመ፣ የኢትዮጵያ የውል ህግ መሰረታዊ ሃሳቦች፣ አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ማተሚያ ማዕከል፣ 4ኛ ዕትም፣ ሰኔ 1999 ዓ.ም.።  
 3. አንቀፅ 173፤ የፍትህ/ብሔር ሕግ፣ ነጋሪት ጋዜጣ በተለየ የወጣ፤ አዋጅ ቁጥር 165/1952 ዓ.ም.።  
 4. ሙሉ-ጌታ መንግስት አያሌው፣ የኢትዮጵያ የአለም አቀፍ የህግ ኢንሳይክሎፒያ ውል አርታኢ ጄ. ሔርቦቶስ. ከቡወር ሎው ኢንተርናሽናል፣ 2010።

የአሰሪና ሰራተኛ ህጎች ሆነው በነዚህ ህግ ለሚኖር ክፍተት ግን የፍ/ብ/ህ/ቁ 1677 በሚያዘው መሰረት ስለ ግዴታ የተመለከቱት የፍትህ-ብሔር ህጉ አንቀጾችና በፍትህ-ብሔር ህጉ የተቀመጡት 'ስለ ሥራ ውል' የተደነገጉት ክፍሎች በግልፅ የተሻሻሉት ሁኔታ ስለሌለ ተፈጻሚ እንደሚሆኑ ግልፅ ነው።<sup>5</sup>

በዋናው የአሰሪና ሰራተኛ ህግ (አዋጅ ቁጥር 377/96) አንቀጽ 4 መሰረት አንድ የሥራ ውል ሲመሰረት ከውሉ ቆይታ አንጻር ለተወሰነ ስራ (piece work)፣ ለተወሰነ ጊዜ (definite period) ወይም ላልተወሰነ ጊዜ (indefinite period) ሊሆን እንደሚችል ያስቀምጣል።<sup>6</sup> ታዲያ በመቀጠል የሚነሳው ጥያቄ ይህን የውል ቆይታ የሚወስነው ማነው የሚለው ሲሆን ህጉ የሚሰጠውን መልስ መፈተሽ ተገቢነት አለው። ከዚያ በፊት ግን ሶስቱን የሥራ ውል ቆይታ ልዩነቶች አስቀምጠን እንለፍ።

ለተወሰነ ስራ (piece work) የተደረገ የሥራ ውል ቆይታ የሚወስነው ሰራተኛው የተቀጠረበትን የሥራ ዓይነት በመመልከት ነው። ስለሆነም ስራውን ለማጠናቀቅ የፈጀውን ጊዜ ያህል ወይም ስራው ተሰርቶ የሚያልቅበት ጊዜ የሥራ ውሉ ማብቂያ ይሆናል ማለት ነው። የተወሰነ ጊዜ (definite period) ቅጥር የውል ቆይታ ግን አሰሪውና ሰራተኛው በውላቸው ባሰፈሩት ጊዜ ገደብ የሚወሰን ሲሆን፤ እንደነገሩ ሁኔታ አስቀድሞ የሥራውን ማብቂያ በመመልከት የውሉ ማብቂያ በጊዜ ገደብ ሊቀመጥ አልያም ስራው ቢያልቅም ባያልቅም ሰራተኛው የተቀጠረበትን ሁኔታና ምክንያት ከግምት በማስገባት የውሉ ቆይታ ሊቀመጥ ይችላል። ይህም ባይሆን አሰሪው በፈለገው ምክንያት ወይም በዘፈቀደ የሥራ ውሉን በተወሰነ የጊዜ ገደብ የሚያስቀምጠው የውል ዓይነት ነው። የመጨረሻውና ሶስተኛው ላልተወሰነ ጊዜ (indefinite period) ቅጥር የምንለው ደግሞ ውሉ ቀድሞ በጊዜ ገደብ ያልታጠረና የሥራ ውሉን ለማቆረጥ በህግ ወይም የህግ መሰረት ባላቸው ስምምነቶች በሰፊ ሁኔታዎች የሥራ ውሉ እስካልተቋረጠ ድረስ የውሉ ማብቂያ ጊዜ አስቀድሞ ያልተቀመጠለት ነው።

እንግዲህ ሶስቱም የቅጥር ቆይታዎች በአሰሪና ሰራተኛ ህጎችን የተካተቱ ሲሆን፣ ክርክር የሚጋብዘው ጥያቄ የቅጥሩን ቆይታ የመወሰን ስልጣን የማነው የሚለው ነው። ከዚህ ጥያቄ መልስ ጋር በተያያዘ ሁለት አይነት ክርክሮች ይነሳሉ።<sup>7</sup> የመጀመሪያው የሥራ/የቅጥር ውል ራሱ ውል እንደመሆኑ መጠንና ተዋዋሮች ደግሞ የውል ነፃነት ስላላቸው በመካከላቸው የሚመሰርቱት የሥራ ውል ቆይታ የመወሰን መብቱ የተዋዋሮቹ (የአሰሪውና የሰራተኛው) ነው የሚል ነው። የዚህ ክርክር ማጠናከሪያው የሥራ ውል ቆይታ (duration of contract) አንድ ሌሎች የሰራተኛ መብቶች ዝቅተኛ የሥራ ሁኔታዎች (minimum labor conditions) ተብለው በዓለም አቀፍ ደረጃ አለመቀመጣቸው ነው። በተጨማሪም በዓለማችን ባመዛኙ ነፃ ገበያ የምጣኔ ኃብት መርህ እያጋደለ በመሆኑ መንግስት በተቋማቱ ጉዳይ ጣልቃ በመግባት ለተዋዋሮች ውል ሊመሰርትላቸው አይገባም የሚል ነው።<sup>8</sup>

ከዚህ ተቃራኒውና ሁለተኛው ክርክር ግን ስለ ውል ነፃነት ለመነጋገር የተዋዋይ ወገኖች የመደራደር አቅም እኩልነት ከግምት ውስጥ ሊገባ ይገባል የሚል ነው።<sup>9</sup> የሥራ ውል የሚፈፀመው ብዙውን ጊዜ የምጣኔ ኃብታዊ አቅሙ ሻል ባለው አሰሪና እንጀራ ፍለጋ በሚባዝነው ሰራተኛ መካከል ነው። አሰሪው ወደ ስራ ውሉ የሚገባው ባመዛኙ የሰራተኛውን እውቀትና ጉልበት በመጠቀም ኃብቱን/ትርፉን ለማሳደግ ወይም እንደሰራው ባህርይ ማህበራዊ

---

5. የፍትህ-ብሔር ስጦታ አንቀጽ 2512-2671።  
6. የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996፣ የፊደራል ኮሪት ጋዜጣ፣ 10ኛ ዓመት ቁጥር 12፣ የካቲት 18፣1996።  
7. በላቸው መኩሪያ፣ የኢትዮጵያ አሰሪና ሰራተኛ ህግ መሰረታዊ ነጥቦች፣ 4-ር ኢስት ኃ.የተ.የግል ማህበር ማተሚያ ቤት፣ ገፅ 57-58፣ (ግዳር 2004)።  
8. ዝኒ ከማሁ።  
9. ዝኒ ከማሁ።

ግልጋሎቱን ለመስጠት ሲሆን ስራተኛው በበኩሉ ራሱንና እንደነገሩ ሁኔታ የቤተሰቡን የዕለት ጉርስ ለማሸነፍ እንደሆነ ይታመናል።

በመሆኑም ሁለቱ ወገኖች ወደ ውሉ የሚገቡበት ዓላማ የተለያየ፣ የመደራደር አቅማቸውም የማይመጣጠን በመሆኑ አሰሪው የሚያቀርባቸውን የስራ ውል ሁኔታዎች (የውል ቆይታን ጨምሮ) ስራተኛው ያለማቅማማት እንደሚቀበላቸው ግልፅ ነው። በተለይም በአሁኑ ወቅት በዓለማችን የምንሰማው የምጣኔ ኃብት ቀውስ ያስከተለው የስራ አጥነት መንስራፋትና በአገራችንም ያለው አነስተኛ የኢንቨስትመንት መሰረተልማት የስራ ዕድልን የበለጠ እያጠበበው መሄዱን እንገነዘባለን። በዚህ ሁኔታ ውስጥ ስራተኛው ለመደራደር ቢሞክር እንኳን፣ ከአንዳንድ የባለሙያ እጥረት ከሚታይባቸው የስራ ዘርፎች በቀር፣ አሰሪው በገበያው ላይ ያለው የስራተኛ አማራጭ ሰፊ በመሆኑን ውጤታማ አይሆንም። ስለዚህ የስራተኛው መደራደር አቅም ደካማ በሆነበት ሁኔታ ስለስራ ውል ነፃነት በሰፊው መነጋገር የማይቻል ይሆናል።

ስለዚህ የዚህ ክርክር አቀንቃኞች የስራ ውል ቆይታ እንደሌሎች ዝቅተኛ የስራ ሁኔታዎች በህግ ግምት ሊወሰድበት የሚገባ እንጂ በአሰሪው መወሰን ያለበት ጉዳይ አይደለም ይላሉ። ነገር ግን የስራ ውሉ ቆይታ ለተወሰነ ስራ/ጊዜ ቅጥር ከሆነ በጠባብ ሁኔታ የሚተረጎም፣ አሰሪውም የማስረዳት ሽክም ወድቆበት ማስተባበል ይኖረበታል። አሰሪው በዘፈቀደ የጊዜ ገደብ በማስቀመጥ ወይም ህጋዊ ምክንያት ሳይኖረው የስራ ውሉ ጊዜው አልቋል ብቻ በማለት የስራተኛችን የስራ ውል በማቋረጥ የስራ ዋስትና መብት አደጋ ላይ ይጥላል። ይህም የስራ አጥነትን በማባባስ ማህበራዊ ቀውሱን ከድጡ ወደ ማጡ ይወስደዋል። ለአሰሪውም ቢሆን ተረጋግጥና መንፈሱን ሰብስቦ በእኔነት ስሜት የሚሰራ ስራተኛ ስለማይኖር ምርታማነቱ እንዲቀንስና የኢንዱስትሪው ሰላም እንዲረበሽ የደርጋል የሚሉ መከራከሪያዎች ይነሳሉ።

ወደ አገራችን የአሰሪና ሠራተኛ ህግ አቋም ስንመጣ ሁለተኛውን አቋም እንደወሰደ እንረዳለን። በአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 9 'ማንኛውም የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል' የሚል ግምት ይወስዳል። ይህ ግምት ተዋዋይ ወገኖች በውላቸው ያስቀመጡት ግልፅ የውል ቆይታ ጊዜ ቢኖርም እንኳ ስራተኛው የተቀጠረበት የሥራ ዓይነት ፈፀሞ እስካላለቀ ድረስ ወይም በአንቀፅ 10 በህጉ ተለይተው ለተወሰኑ የስራ ዓይነቶችና ሁኔታዎች ካልሆነ በቀር አሰሪው የቆይታ ጊዜ ተጠናቋል በማለት የስራ ውል ማቋረጥ እንደማይችል ያመለክታል። እንዲሁም ውሉ ፀንቶ ባለበት ጊዜ ላልተወሰነ ጊዜ ለተቀጠሩት (ለቋሚ) ስራተኞች የሚሰጣቸውን መብትና ጥቅም ልዩነት በማድረግ ለተወሰነ ጊዜ ለተቀጠሩት ስራተኞች መከልከል እንደማይችል አስምርበታል።<sup>10</sup> በርግጥ የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት በመ/ቁ 44218 በግንቦት 13/2002 በሰጠው አስገዳጅ የህግ ትርጉም ላይ አሰሪ ለስራተኞች የሚሰጠውን ጥቅማጥቅም የቅጥር ሁኔታን መሰረት በማድረግ (በቋሚና በፕሮጀክት ስራተኞች መካከል) ልዩነት እንዳይፈጥር ህጉ ክልከላ አላደረገበትም ብሎ አስቀምጧል። ነገር ግን የዚህ ፅሁፍ የምልክታ ወሰን ባለመሆኑ በስፋት አልተዳሰሰም።

ለማጠቃለል የስራ ውል ቆይታ አይነቶችን ለያይቶ የመነጋገር ፋይዳው ከስራ ዋስትና ጋር የተቆራኘ ሲሆን ውጤቱም ወደ አዋጁ አንቀጽ 24(1) የሚመራ ነው።<sup>11</sup> የስራ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ የተፈፀመ ከሆነ ሌሎች የስራ ውል ለማቋረጥ በህግ በተደገፉ ምክንያቶች እንዳሉ ቢሆንም አንቀፅ 24(1) ግን በፍፁም ተፈጻሚ አይሆንም። በአንፃሩ ለተወሰነ ስራ ወይም ጊዜ የተቀጠሩ ስራተኞች ግን ይህ ስራ ወይም ጊዜ ሲያልቅ በቀጥታ ያለሌላ ምንም ዓይነት ተጨማሪ ምክንያት የስራውን ወይም የጊዜ ገደቡን ማለቅ በመጥቀስ በአንቀጽ 24(1) ማሰናበት ይቻላል ማለት ነው።

10. መሐሪ ረዳኢ፣ ስለ ኢትዮጵያ አሰሪና ስራተኛ ጉዳይ አዋጅ ጥቂት ነጥቦች (ቀለል ባለ አማርኛ የተዘጋጀ)፣ ገፅ 23 (ታህሳስ 2000)።

11. የአሰሪና ስራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96፣ አንቀፅ 24(1)፣ በህግ በተደነገገው መሰረት የስራ ውልን ስለማቋረጥ ሲይስቀምጥ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ የስራ ውል በውሉ የተወሰነውን ጊዜ ወይም ስራ ሲያልቅ የስራ ውሉ እንደሚቋረጥ ይደነግጋል።

ታዲያ አሰሪ ለተወሰነ ጊዜ መቅጠር የሚችልባቸው ምክንያቶች በህግ የተቀመጡት ብቻ ናቸው ወይ የሚለውን ነጥብ በጥቂቱ እንመለከታለን።

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ አንቀጽ 10 የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ መቀጠር የሚቻልባቸውን ዘጠኝ ሁኔታዎች በመዘርዘር ያስቀመጠ ሲሆን እነዚህ ዘጠኙ ብቻ ናቸው ወይስ ሌሎችም መነሻ ካሉ ማካተት ይቻላል የሚል ለውይይት የሚጋብዝ ነጥብ ሊነሳ ይችላል። የአንቀጹን መነሻ (በአንቀጽ 10(1)) ስንመለከት «ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ሁኔታዎች» የሚል ሀረግ ስለምናገኝ አንቀጹ ሁኔታዎችን በሙሉ ዘርዘር ያጠቃለለ ነው ብሎ መደምደም ያስችላል። ስለሆነም ተመሳሳይ ሁኔታዎችን በማመሳሰል መጨመር ህጉ የሚፈቅድ አይመስልም። በርግጥ ህጉ በግልፅ ከነዚህ ሁኔታዎች በቀር ሌሎች ሁኔታዎች አልተፈቀዱም ወይም አይስተናገዱም ብሎ በግልፅ አልከለከለም። ቢሆንም በህጉ አንቀጽ 9 የተወሰደውን 'ላልተወሰነ ጊዜ ቅጥር' የህግ ግምት ለማስተባበል ልንጠቀምበት ከሚገባው የተለዩ ሁኔታዎች ጋር እኩል ተለጥጠው መተርጎም እንደሌለባቸው መገመት ይቻላል። በተጨማሪም የአሰሪና ሰራተኛ ህግ ዋና ዋና ዓላማ ደካማ የሆነውን ሰራተኛ ከብዝሃነት ሌሎች የሙብት ጥሰቶች መጠበቅ በመሆኑ<sup>12</sup> ህጉን አስፍተን የምንተረጉም ከሆነ የአዋጁን ዓላማ የሚቃረንበትን ይሆናል። ነገር ግን ከጉዳይ ጉዳይ ከሚያጋጥም ፍሬ ነገር በመነሳት በአንቀጽ 10 ውስጥ ከተዘረዘሩት ምክንያቶች በአንዱ የሚወድቅ መሆኑን በማስረዳት የሥራ ውል ለተወሰነ ስራ ወይም ጊዜ ነው ብሎ ማስረዳት ይቻላል።

ወደ መነሻ ጉዳዮችን ስንመለስ ግራ ቀኙ ሲከራከሩበት በነበረው መዝገብ የሥራ ውል የተወሰነ የጊዜ ገደብ እንደተቀመጠለት፣ ስራው ለጋሾች በሚሰጡት ፈንድ ላይ የተመሰረተ መሆኑን፣ ለጋሾች ፈንዱን የሚሰጡት በተለጋሹ በሚቀርበው ፕሮጀክት ግምገማ መሰረት መሆኑን፣ የመጀመሪያው ፈንድ መቋረጡንና አዲስ ፈንድ በአንድ ወር ጊዜ ልዩነት መገኘቱን፣ ድርጅቱ ቀድሞ ይሰራው በነበረው የፕሮጀክት ስራና በአዲሱ የፕሮጀክት ስራ መካከል ምንም ልዩነት ያለመኖሩን፣ በተሰናበተው ሰራተኛ ምትክ አዲስ ሰራተኛ መቀጠሩን አልተካካዱም። አከራካሪው ነጥብ የፕሮጀክት ስራ ማለት ምንድን ነው? በአዋጅ አንቀጽ 10(1) መሰረት ለተወሰነ ጊዜ ቅጥር የሚሸፈን ነው ወይስ አይደለም የሚለው ነው።

**ሐ. የፕሮጀክት ስራ መግለጫዎች**

የፕሮጀክት ስራ የሚባለው አንድ የተለየ ውጤት በመተለም፣ በተወሰነ የጊዜ ገደብ፣ በተወሰነ የበጀት ቀመር፣ የተወሰኑ አጋር ባለድርሻ አካላትንና ተጠቃሚዎችን በመለየት የሚሰራ የሰራ ዓይነት ነው።<sup>13</sup> ፕሮጀክት ሲቀረጽ የሚያስፈልገው የሰው ኃይል፣ አስተዳደራዊና የሰራተኛ ወጪዎችን አብሮ በትልሙ ይሰፍራል። በተለይም በመንግስትም ሆነ በበጎ አድራጊዎች የሚሰሩት የመሰረተ ልማት፣ አቅም ግንባታ እንዲሁም ማህበራዊ ስራዎች ከሌሎች በሚገኝ የገንዘብና የቁሳቁስ ድጋፍ ነው። ለጋሾች ደግሞ ገንዘባቸውን የሚሰጡት ድጋፉን እየጠየቀ ያለው ፕሮጀክት ችግር ፈቺነቱና አዋጭነቱ ተገምግሞና ለአፈፃፀሙም የቁጥጥርና ክትትል ስርዓት ተዘርግቶለት ነው። ስለዚህ ብዙውን ጊዜ የፕሮጀክት ስራ በጊዜ ሰሌዳ ተከፋፍሎ መጀመሪያውና ማጠናቀቂያው የሚታወቁ፣ በደረጃ የተከፋፈለ (phase by phase)፣ ለአፈፃፀሙ የራሱ ስትራቴጂክ ዕቅድና የድርጊት መርሃ ግብር የሚዘጋጅለት እና የመለዋወጥ እድሉም የጠበበ ነው።

በፕሮጀክት ስራ አሰሪው ፕሮጀክቱን የወሰደው አካል እንጂ ፈንድ ሰጪው አካል አይደለም። አንዳንድም አሰሪው በስራ ብዙ የተለያዩ ፕሮጀክቶች ከአንድ ወይም ከብዙ ፈንድ ሰጭ ተቋማት ሊወስድ ይችላል። ለነዚህ ፕሮጀክቶችም እንደነገሩ ሁኔታ የተለያዩ ሰራተኛን ሊቀጥር ይችላል። አሰሪው ፈንድ ካለቀና ፕሮጀክቱ አንድ ብቻ ከሆነ የሰራተኞቹን የሰራ ውል አብሮ የሚቋቋጥበት አጋጣሚ ይፈጠራል። አንዳንድም ቀደም ብሎ አሰሪው ሌላ

12. በላቸው መኩሪያ፣ ከላይ 7 ላይ የተገለጸ፣ ገፅ 12።  
13. ስቴፈን ማርቲን፣ ፕሮጀክት ሰማርት፣ ጥር 7/2010 እ.ኤ.አ.።

ተተኪ/ተለዋጭ ፕሮጀክት በመቅረጽ የመጀመሪያው ፕሮጀክት ሲያልቅ በአዲሱ ፕሮጀክት ያለምንም የቀናት ክፍተት ሲቀጥል፤ አንዳንዶቹ ደግሞ ከተወሰነ የጊዜ ክፍተት በኋላ የቀድሞ ወይም አዲስ ገንዘብ ሊጋሽ በማግኘት ስራቸውን በድጋሜ ሲቀጥሉ ይታያል። በሌላም አጋጣሚ ሙሉ በሙሉ በሌላ ዘርፍ አዲስ ፕሮጀክት በመቅረፅና ገንዘብ በመፈለግ ሊቀጥሉ ይችላሉ።

የሆነው ሆኖ ፕሮጀክቶች ቢጠናቀቁም ብዙውን ጊዜ የድርጅቶቹ ህልውና እንዳለ የሚቆይበት አጋጣሚ አለ ወይም የመከሰም ሁኔታ ቢያጋጥምም ከጊዜ በኋላ በአዲስ ፕሮጀክት በድጋሚ ብቅ የሚሉበት ሁኔታም አይጠፋም። በዚህ ጊዜ አንዳንዶቹ የቀደሙ ሰራተኞቻቸውን አዲስ ውል በማስፈረም ወይም ውል እንዲያድሱ በማድረግ ወይም በድጋሜ በመቅጠር ሲያሰሩ ይታያል። ከዚህ በተለየ የተወሰኑት አሰሪዎች በየፕሮጀክቱ ሙሉ ለሙሉ በአዲስ ሰራተኛ በመተካት ወይም በከፊል ከቀደሙት በከፊል ደግሞ አዲስ ሰራተኞችን በመቅጠር ያሰራሉ። ከአንድ በላይ ፕሮጀክት በስራቸው ያለ አንዳንድ አሰሪዎች ደግሞ ባለቀው ፕሮጀክት የሚሰሩትን ሰራተኞች ወደ አዲሱ ወይም ወዳላቀው በማዘዘር የሚያሰሩበት ሁኔታም አለ። ነገር ግን አንድ የፕሮጀክት ስራ አለቀ የሚባለው መቼ ነው? የፕሮጀክት ስራ ማለቅ ብቻውን የስራ ውል ለማቋረጥ (ድርጅቱ እያለና ምናልባትም ሌሎች ፕሮጀክቶች እያሉት) በቂ ምክንያት ነውን? ድርጅቱ በድጋሚ ሌላ ፕሮጀክት ቢጀምር (ወዲያውኑ ወይም ከተወሰነ ጊዜ ልዩነት በኋላም ቢሆን) የቀደሙት ሰራተኞች የመቀጠል ሙብት አላቸውን? የሚሉትን ነጥቦች መዳሰስ ተገቢ ነው።

**መ. የፕሮጀክት ስራ መጠናቀቅ በፕሮጀክቱ ስር በሚሰሩ ሰራተኞች የስራ ውል ላይ ያለው ውጤትና የሰበር ችሎት አቋም**

ከላይ ለመጥቀስ እንደተሞከረው የፕሮጀክት ስራ በባህርይ ለተወሰነ ስራ በተወሰነ ጊዜ የተገደበ ነው። ይህም የስራ ውሉ በአንቀጽ 10(1)(ሀ) የተገደበና ፕሮጀክቱ የተወጠነበት ስራ ወይም የተቀመጠለት ጊዜ ሲጠናቀቅ በፕሮጀክቱ ስር የተቀጠሩ ሰራተኞች የስራ ውል በአንቀጽ 24(1) መሰረት ይቋረጣል ማለት ነው። ነገር ግን ፕሮጀክቱ ቢጠናቀቅም ቀጣሪው ድርጅት ሌላ ፕሮጀክት ወይም ስራ ካለውና ባለቀው ፕሮጀክት ስር ሲሰሩ የነበሩ ሰራተኞችን በአዋጁ አንቀጽ 28(1)(መ)<sup>14</sup> መሰረት ወደ ሌላኛው ፕሮጀክት አዛውሮ ማሰራት ያልቻለበትን ምክንያት ማስረዳት ካልቻለ ፕሮጀክቱ አልቋል ብቻ ብሎ ማሰናበት በአንቀጽ 9 'የስራ ውል ሁሉ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ እንዲገመት' የተቀመጠውን ግምት የሚያፈርስና የሰራተኞችን የስራ ዋስትና የሚያሳጣ በመሆኑ ህጉን ይቃረናል። በአንቀጽ 10(1)(ሀ)<sup>15</sup> የተመለከተውን ድንጋጌ አንቀጽ 9 የተደነገገበትን ዓላማ ሳይሸራርፍ ከአንቀጽ 28(1)(መ) አንፃር በጠባብ ሁኔታ ሊተረጎም ይገባል የሚል እምነት አለኝ። ይህ ካልሆነ ግን አሰሪዎች ስራዎችን በሙሉ ፕሮጀክት በሚል ሽፋንና ከሌላ የሰራተኞችን የስራ ዋስትና አደጋ ላይ እንዳይጥሉት ያስጋል።

14. በዚህ አንቀጽ ስራተኛው የያዘው የስራ መደብ በባቂ ምክንያት ሲሰረዝና ስራተኛውን ወደ ሌላ ስራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ አሰሪ ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሰራተኛውን የስራ ውል ማቋረጥ እንደሚችል ተደንግጓል። የዚህ አንቀጽ ዋና ሐሳብ ስራተኛው ይዞት የነበረው የስራ ውል የህግ ድጋፍ ባለው በቂ ምክንያት ቢሰረዝም አሰሪው የስራ ውሉን ከማቋረጡ በፊት ስራተኛው ሊሰራው ወደሚችለው ሌላ ስራ ማዛወር መቻል አለመቻሉን የማስረዳት ግዴታ ይጥልበታል። በአንድ ህግ ውስጥ ሁለት ዓይነት አሰራር ሊኖር ስለማይገባና ስለማይችል በዚህ ጉዳይ ስራተኛው ይዞት የነበረው ፕሮጀክት ቢጠናቀቅም በሰራተኛው ሊሰራ የሚቻል ሌላ ስራ አለመኖሩን፤ አሰሪው ከማሰናበቱ በፊት ማዛወር አለመቻሉን ሊያስረዳ ይገባል አላለሁ።

15. ስራተኛው የተቀጠረበት የተወሰነ ስራ አስከፊያልቅበት ጊዜ ድረስ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ ሊደረግ እንደሚችል ያስቀምጣል።

**1. የሰበር መዝገብ ቁጥር 57337 (ሰኔ 15/2003) ምልክታ**

ይህ የሰበር መዝገብ የክርክር አመጣጥ ስራተኛው የስራ ውሉ አላግባብ ተቋረጠ የሚል ሲሆን አሰሪ ደግሞ የስራተኛው ስራ የዕርዳታ እህል ከማከፋፈል ጋር የተገናኘ የፕሮጀክት ስራ በመሆኑና ፕሮጀክቱም በመጠናቀቁ በህግ አግባብ የተፈጸመ ስንብት ነው የሚል ነው። በዚህ መዝገብ በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል የሰበር ፍ/ቤቱ የሰጠው አስገዳጅ የህግ ትርጉም ሲፈተሽ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ቢሆንና ጊዜው ደርሶ የስራ ውሉ ቢቋረጥ የስራ ውሉ በተቋረጠበት ስራተኛ ምትክ አዲስ ሰው ተቀጥሮም ቢሆንም እንኳን የስራ ውሉ መቋረጥ ህገወጥ አይደለም የሚል ነው።

በመሰረቱ ስራተኛውን የቀጠረው አሰሪ ድርጅት ከፕሮጀክቱም መጠናቀቅ በኋላ ህልውናው እንዳለፍ ሌላ ስራ/ፕሮጀክት እየሰራ እንደሆነ ከመዝገቡ ግምት መውሰድ ይቻላል። እንዲያውም የከሳሹን/የአሁን ተጠሪን የስራ ውል ካቋረጠ በኋላ በምትኩ ሌላ ስራተኛ መቀጠሩም በመዝገቡ ሰፍሯል። የሰበር ፍ/ቤቱ ያለፈውና ሊፈትሻቸው ይገባ የነበሩት ነጥቦች ስራተኛው የተቀጠረበት ፕሮጀክት ካለቀ በኋላ ድርጅቱ የቀጠለው ስራ ምንድን ነው? ለምንስ ስራተኛውን ወደ ሌላ ስራ የማዛወር ግዴታ አልነበረበትም ወይም አላዛወረውም? ወደ ሌላ ስራ ማዛወር ያልቻለበትን ምክንያትስ ለምን አላሰረዳም? የሚሉትን ነው።

ድርጅቱ ፕሮጀክቱ አልቆ አፈፀፀም ተገምግሞ ይቀጥል እስኪባል ለሰራተኛው የሚከፈለው ደመወዝ በፊንድ ማለቅ የተነሳ የለም ከተባለም በአዋጁ አንቀጽ 18(6)<sup>16</sup> እና 21(1)<sup>17</sup> መሰረት ስራተኛውን ከአሰሪው ባልመነጨ ምክንያት ባጋጠመው የገንዘብ/ፊንድ ችግር አግዶ በማቆየት ፕሮጀክቱ ሲጀምር/ሲቀጥል ማስጀመር ይችላል። ካልሆነና ፕሮጀክቱ ለዘለቄታው የማይቀጥል ከሆነም በአዋጁ አንቀጽ 21(1)<sup>18</sup>፣ 24(4)<sup>19</sup> እንዲሁም 28(1)(መ)<sup>20</sup> መሰረት የስራ ውሉን ለማቋረጥ ይችላል። በመሆኑም እነዚህ አማራጮች ስለመሟጠጣቸው ባልተመለከተበት ሁኔታ ድርጅቱ ስራውን ቀጥሎና የቀደመውን ስራተኛ ስራው/ፕሮጀክቱ አልቋል ብሎ ሸኝቶ በምትኩ አዲስ ስራተኛ ቀጥሮ ማሰራቱ ስንብቱን ህገወጥ ነው ወደሚል መደምደሚያ ያደርሰዋል። በመሆኑም በዚህ መዝገብ የተሰጠው አስገዳጅ የህግ ትርጉም የአዋጁን አንቀጽ 9 ዓላማ የተላለፈ ነው የሚል እምነት አለኝ።

**2. ሰበር መዝገብ ቁጥር 35621(ጥቅምት 11/2001)<sup>21</sup>**

በተመሳሳይ ሁኔታ በዚህ መዝገብ አሰሪው የኮንስትራክሽን ድርጅት ሲሆን ስራተኞቹ አናገሮች ናቸው፤ የተቀጠሩትም «ፊንጫ ለምለም» በተባለ ፕሮጀክት መሆኑ አላከራከረም። ያከራከረው ነጥብ ስራተኞቹ ድርጅቱ ሌላ ቦታ ፕሮጀክት/ሳይት እያለው የተቀጠራችሁበት ስራ/ፕሮጀክት አልቋል ተብለው መሰናበታቸው ነው። የተቀጠሩበት ስራ አናገሪት እንደመሆኑና ስራው የተወሰነ ወቅት እየጠበቀ የሚሰራ በመሆኑ «በፊንጫ ለምለም» ፕሮጀክት ስራው አልቋል። ነገር ግን በዚህ አሰሪ በሌላ ቦታ የሚሰሩ ፕሮጀክቶች እያሉ በሌሎቹም ፕሮጀክቶች

---

16. የአሰሪው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ከ 10 ተከታታይ ቀናት ላላነሰ ጊዜ የድርጅቱን ስራ የሚያቋርጥ ያልታሰበ የገንዘብ ችግር የስራ ውልን ለማገድ በቂ ምክንያት ነው።  
17. ሚኒስቴሩ የአገዳ ምክንያት መኖሩን ሲያረጋግጥ ወይም ሲያፀድቅ የአገዳውን ጊዜ ይወስናል። ሆኖም የተባለው የአገዳ ጊዜ ከ 90 ቀናት መብለጥ የለበትም።  
18. ዝኒ ከማሁ።  
19. በመክሰር ወይም በሌላ ምክንያት ድርጅት ለዘለቄታው ሲዘጋ የስራውል ይቋረጧል።  
20. የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 13ን ይመልከቱ።  
21. ሰንሻይን ኮንስትራክሽን እና እነ አቶ ፍቃዱ ገቢሳ፣ የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት መዝገብ ቁጥር 35621፣ ጥቅምት 11 ቀን 2001 ዓ.ም. የተወሰነ።

በሰራተኞች የሚሰራ የአናቂነት ስራ ስላለመኖሩ ወይም ለየሳይቱ በቂና የተሟላ ሰራተኛ እንዳለው አሰሪው አላስረዳም። በዚህ ሁኔታ የሰበር ችሎቱ የአዋጁን አንቀጽ 28(1)(መ) ሰራተኞችን ይዞ እንዲዘር የሚያስገድደው ድንጋጌ እጅግ አጥቦ በመመልከት እና አይኖርም በማለት የህጉን ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ቅጥር ግምት ያፋለሰ ውሳኔ ሰጥቷል። በነዚህ ውሳኔ አስገዳጅነት የተነሳም በተግባር የስራ ዋስትና ላይ አሉታዊ ተፅዕኖ እያሳደሩ መኖራቸው በግልጽ እየተንጸባረቀ ይገኛል።

**ሠ. ማጠቃለያ**

የሰራተኞች የስራ ዋስትና ከሰራተኞች ሙብት ዋንኛውና መሰረታዊው ነው። በመሆኑም አሰሪው የሰራተኞችን የስራ ውል ስራው/ጊዜው ወይም ፈንዱ አልቋል ብቻ በማለት በህጉ በግልጽ የተመለከቱ ሁኔታዎች መሟላታቸውን ሳያስረዳ የስራ ውል ማቋረጥ ህገ ወጥ ሊባል የሚገባው ድርጊት ነው።

በመሆኑም የሰበር ሰሚ ችሎት ከሚሰጣቸው ውሳኔ አስገዳጅነት የተነሳ የሚደርስባቸው የህግ ትርጓሜዎች የህጉን አላማና ግብ ከማሳካት አንጻር ከፍተኛ ጥንቃቄ ሊደረግባቸው ይገባል። በዚህ ጽሑፍ የታዩት ሁለት ውሳኔዎች አሰሪ ስራዎችን በሙሉ በፕሮጀክት ከለላ/ሸፋን አየቀረፀ፣ በኃልም ስራው/ፕሮጀክቱ አልቋል እያለና በምትኩ ሌላ ሰው እየቀጠረ የሰራተኞችን የስራ ዋስትናና ሙብት እንዲያደባበዝ የሚፈቅድ በመሆኑ ወደፊት በተመሳሳይ የህግ ጉዳይ በሚነሱ በሌሎች መዝገቦች ይህን አስገዳጅ የህግ ትርጉም ሰበር ሰሚው ችሎት ሊቀለብስ ይገባል እላለሁ።

\* \* \*