

**ጣምራ የሥራ ውል ሕጋዊነት ላይ በተሰጡ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰበር ፍርዶች ላይ የቀረበ ትችት**

በጌታሁን ወርቁ\*

**1. መግቢያ**

ኑሮ ለተቀጣሪ ፈተና በሆነበት በዚህ ዘመን እንደ ሥራ ላይ ሙጥኝ ማለት የሚያዋጣ አይመስልም። እንኳን ባላደገችው ሃገራችን ባደጉትና ሰፊ ያለ የማኅበራዊ ዋስትና ዐቅድ (Social Security Scheme) ባለባቸው ሃገራት ኑሮ በሁለት ወይም ሦስት ሥራ ካልተደገፈ አይቆምም። በሃገራችን የተቀጣሪ ደመወዝ ማነስ፣ የተቀጣሪው ጥቅማ ጥቅሞች ላይ ያለው የመደራደር መብት ጠንካራ አለመሆን፣ አሠሪው ለትርፋ መጨመር ምክንያት የሆነውን ሠራተኛውን ለመጥቀም ያለው ዝንባሌ ደካማ መሆኑ ሠራተኛው ጣምራ የሥራ ውል እንዲፈጽም ያስገድዳታል። ሌሎችም ለጣምራ ውል መመስረት ምክንያቶችን ማንሳት እንችላለን። ሰራተኛው የሁለት እና ከዚያ በላይ የተለያዩ ሙያ ባለቤቶች መሆን፣ በግል ንግድ ወይም በቤተሰብ የጋራ ሥራ የመሳተፍ ሁኔታ ወ.ዘ.ተ. ሊጠቀስ ይችላል። አሰሪዎች አተረፍን ብለው ሲያስቡ፣ ወይም ሰራተኞቻቸው ሲጠይቁ፣ ኑሮ ሲከብዳቸው፣ ወይም እንዳይለቁባቸው ተወዳዳሪ ሆነው ለመቀጠል አልፎ አልፎ የደመወዝ ጭማሪ ቢያደርጉም ጣምራ የሥራ ውሉን የሚያስቀረው አይመስልም። ያም ሆኖ በሃገራችን ከአንድ አሠሪ በተጨማሪ ለሌሎችም ጭምር የሚሠራ ወይም የግሉን ሥራ የሚሠራው ሰው ከሌሎች አገሮች እንግር እጅጉን አነስተኛ ነው። ሠራተኛው እየሠራ በተገኘም ሰዓት አሠሪው ርህራሄ የሌለው የሥራ ውል መቋረጥ ያስከትልበታል። በዚህ ጽሑፍ ይህንን የሰራተኛውን ጣምራ የሥራ ውል መመሥረት በሕግ ፊት ያለውን ተቀባይነት፣ መብት ስለመሆኑ አለመሆኑ፣ በሕግ ሊኖርበት ስለሚችለው/ስለሚገባው ገደብ እንዲሁም ተግባራዊ አፈጻጸሙን ለመመልከት እንምክራለን። ጣምራ የሥራ ውል (Double or dual employment)<sup>1</sup> የሚለው ቃልም ሆነ ጽንሰሃሳብ በየትኛውም የሃገራችን የሰራተኛ አሰሪ ሕግ

---

\* በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ፣ የሰብዓዊ መብቶች ማዕከል የፕሊ.ቲ.ዲ ተማሪ ሲሆኑ በፌዴራል ፍ/ቤቶች የሕግ ጠበቃና አማካሪም ናቸው። የኢ.ሜይል አድራሻቸው [getukow@gmail.com](mailto:getukow@gmail.com) ነው።

<sup>1</sup> እንደዚህ አይነት ሥራ የተለያዩ ሥያሜዎች የሚሰጡት ሲሆን Double Employment, Dual employment, multiple jobholding, እና moonlighting የተለመዱት ናቸው። Stoughton (2017) revealed that law enforcement officers who do job during their official duty are also moonlighting. See: Stoughton,

ላይ ተጠቅሶ እናገኝም።<sup>2</sup> በርእሱ ላይ ከተጻፉ ምንጮች በመነሳት ግን ለጽንሰሃሳቡ ትርጉም መስጠት እንችላለን። ጣምራ የሥራ ውል የምንለው እንደ ሠራተኛ በቋሚነት ተቀጥሮ ከሚሠራበት አሠሪ ውጭ ለሌላ አሠሪ ሥራ ለመሥራት የሚስማማበትን የሥራ ውል ሲሆን እንደአስፈላጊነቱ ከእንደ በላይ የሥራ ውል መመሥረትን ይጨምራል። ጣምራ የሥራ ውልን በተመለከተ የሃገራት ተሞክሮ የተለያዩ ነው። እንዳንዶች የሚፈቅድ ወይም የሚከለክል ሕግ ያላቸው ሲሆን ኢትዮጵያን የመሰሉት ሃገራት ደግሞ ጉዳዩን በዝምታ አልፈዋል።<sup>3</sup> ጣምራ የሥራ ውል በእንደ ኤጀንሲ ተቀጥሮ ከሌላ ኤጀንሲ ጋር በሚደረግ ስምምነት (Joint Employment) ለሁለተኛው የሚሠራበትን የሕግ አግባብንም የሚያጠቃልል ቢሆንም በዚህ ጽሑፍ በዚህ አረዳድ እንመለከተውም።

2. መነሻ ነገር

ለዚህ ጽሑፍ መነሻ ይሆንን ዘንድ ለፍርድ ቤት የቀረቡ ጉዳዮችን እንመልከት። ሁለቱ ጉዳዮች በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ቸሎት አስገዳጅ የሕግ ትርጉም የተሰጠባቸው ሲሆኑ እንዲ ደግሞ በተግባር ጸሐፊው ያጋጠመው ጉዳይ ነው።

S.W. (2017). Moonlighting: The private employment of off-duty officers. University Illinois Law Review. 1847-1900.

<sup>2</sup> በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በሁለት ተቋም የመስራት ልማድ የዳበረ ቢሆንም ይህንን የተመለከተ ግልጽ ሕግ ወይም መመሪያ ስለመኖሩ ጸሐፊው ማግኘት አልቻለም። ሆኖም እንዲህ አይነት አሰራር በሌሎች ሃገራት ዩኒቨርሲቲዮችም የተለመደ ሲሆን በእንደ ጉዳይ ላይ ሰፊ ምርምር የሰሩና የተለየ እውቀት ያላቸው ምሁራን ልምዳቸውን ለማጋራት ክፍተቱንም ለመሸፈን ተግባራዊ ይደረጋል። የሕግ መምህራን ጠበቃ፣ የጤና ባለሙያዎችም ከመምህርነት ባለፈ ተቀጣሪ የሚሆኑበትም አሰራር መኖሩን ጸሐፊው ያውቃል። እነዚህ ሙያዎች ካለባቸው የባለሙያዎች አጥረት እንጻር አሰራሩ ተግባራዊ የተደረገው ሰፊ ልምድ ያላቸውን ባለሙያዎች ላለማጣት እንደሆነ ይታመናል።

<sup>3</sup> አሜሪካ በሕገመንግስቷም በክልሎች በወጡ ዝርዝር ሕጎችም የጣምራ ውል የምትፈቅድ ሲሆን እ.ኤ.አ በ2020 ወደ 13 ሚሊዮን የሚሆኑ ዜጎች የጣምራ የሥራ ውል ፈጽመዋል፤ ከዚህ ውስጥ 6.9%(በመቶ) የሚሆኑት ከሁለት በላይ ቀጣሪ አላቸው። ሕንድ ሁለት እና ከዚያ በላይ ሥራ መሥራትን የሚከለክሉ የተለያዩ ሕጎች ቢኖሩትም አልፎ አልፎ አሰሪው ሲፈቅድና የጥቅም ግጭት ከሌለ የሚፈቀድበት አሰራር አለ። ማሊዥያ ፈቃጅም ከልካይም ሕግ ባይኖሩትም ፍ/ቤቶች ጉዳዩን ከወካይ እና ተወካይ ግንኙነት ጋር በማያያዝ በማንኛውም ሰዓት ከአሰሪው ውጭ ሥራ መስራት መሰረታዊ የመታመን (fiduciary) ግዴታን መጣስ ነው ሲሉ ፍርድ ሰጥተዋል። ከልካይ ሃገራት ከሚሰጧቸው ምክንያቶች ውስጥ የአለም ዓቀፍ የሥራ ድርጅት ከወሰነው 9 የሥራ ሰዓት በተጨማሪ ማሰራት የሰራተኛውን ጤና ያቃውሳል እና የሌላውን ሥራ እድል መውሰድ ያስከትላል የሚል ይገኝበታል። See: Asiah Bidin and et al(2020), Legal Position of Double Employment in Malaysia, Psychology and Education (2021) 58(2): 1611-1617 ሆኖም በቂ የመኖሪያ ገንዘብ በማይገኝባቸው ኢትዮጵያን የመሰሉ ሃገራት ጤናን የሚያቃውሰው ብዙ ሰዓት መሥራት ነው ወይስ ያለሥራ በድህነት ተቀምጦ በየቢሮው ስልክ እየደወሉ ጠረንጹዛ ታቅፎ መኖር የሚለው ለንጽጽር መቅረብ የለበትም።

**ጉዳይ አንድ<sup>4</sup>**

ሙለታ ጉዳ በአቢሲኒያ ባንክ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሠራ ሠራተኛ ነው። የባንኩ ደመወዝ ኑሮውን ለመግፋት ዳገት ስለሆነበት ሌላ ተጨማሪ ሥራ ለመሥራት አሰበ። በአንድ የግል ድርጅት በትርፍ ሰዓት ሥራውን መሥራት ጀመረ። አሠሪው የሚያገኘው ገቢ በተወሰነ ደረጃ ኑሮውን እንዳገዘው ቢያምንም ሙለታ አሠሪው የሰማ ቀን ያሰናብተኛል የሚለው ሥጋት አስጨንቆታል። ፡ ያሰቡት ይደርሳል፣ የጠሉት ይወርሳል እንዲሉ የፈራው አልቀረም። ሁለት ቦታ መሥራቱን አሠሪው ደረሰበት። አሠሪው ያለ እኔ ፈቃድና ዕውቅና በሌላ መሥሪያ ቤት ተቀጥረህ በመገኘትህ የሥራ ውልህ ተቋርጧል በሚል አሰናብተው። ሙለታ መብቱን ለማስከበር ወደ ፍርድ ቤት ያመራ ሲሆን ከብዙ ውጣ ውረድ በኋላ ጉዳዩ የመጨረሻ ፍርድ አግኝቷል። የሙለታ ጉዳይ በሰበር መዝገብ ቁጥር 42818 ፍርድ ያገኘ ሲሆን የፍርዱን ይዘት በጽሑፉ ቀጣይ ክፍሎች እንመለስበታለን።

**ጉዳይ ሁለት<sup>5</sup>**

ሁለተኛው አቶ አድማስ የተባሉ ግለሰብን የሚመለከት ነው። ግለሰቡ በአዲስ አበባ ውኃና ፍሳሽ አገልግሎት በጉዳይ አስፈጻሚነት ሲሠሩ ቆይተዋል። ሆኖም ኑሮአቸውን ለማገዝ በቋሚነት ከሚሠሩበት ውኃና ፍሳሽ በተጨማሪ በሌላ መሥሪያ ቤት ተቀጠሩ። ይህን ሥራ ይሠሩ የነበረው የአሠሪውን ሥራ በሚሠሩበት በተመሳሳይ ጊዜና ያለአሠሪው ዕውቅናና ፈቃድ መሆኑ በመዝገቡ ተመልክቷል። አሠሪው የሠራተኛውን ድርጊት ባወቀ ጊዜ ዕርምጃ ለመውሰድ አሰበ። በዚህ መሠረት ያለ እኔ ዕውቅናና ፈቃድ በሌላ መሥሪያ ቤት መሥራትህ የማታለል ድርጊት በመሆኑ ከሥራህ ያለማስጠንቀቂያ ተሰናብተሃል በሚል አሠሪው ሠራተኛውን አሰናብተው። ጉዳዩ ለፍርድ ቤት ቀርቦ መግቱ እስከ ሰበር ችሎት ደርሶ የመጨረሻ ፍርድ አግኝቷል። የሰበር ችሎቱ ምን ፍርድ ሰጠ? የሰበር መዝገብ ቁጥር 41767 ኅዳር 8 ቀን 2002 ዓ.ም. ችሎቱ የሰጠውን ፍርድ ወደ ኋላ እንመለስበታለን።

---

<sup>4</sup> የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ፍርዶች ቅጽ 9፣ ገጽ 189፣ የመዝገብ ቁጥር 42818፣ ጥር 10 ቀን 2002 ዓ.ም፣ አመልካች አቢሲኒያ ባንክ አክሲዮን ማህበር፣ ተጠሪ ወ/ር ሙለታ ጉዳ  
<sup>5</sup> የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ፍርዶች ሸልዩም 9፣ ገጽ 190፣ የመዝገብ ቁጥር 41767፣ ሐዳር 8 ቀን 2002 ዓ.ም፣ አመልካች የአዲስ አበባ ውኃና ፍሳሽ ባለሥልጣን፣ ተጠሪ አቶ አድማስ ደምሳቸው

**ጉዳይ ሦስት**

ሦስተኛው ጉዳይ ከመጀመርያዎቹ ሁለቱ የሚለየው ሰበር ሰሚ ቸሎት ድረስ ሙግት ያልተደረገበት መሆኑ ላይ ነው። ቁምላቸው (ስሙ ለጽሑፉ የተቀየረ) ከ15 ዓመታት በላይ በአንድ በአክሲዮን ማኅበር የተደራጀ የፋይናንስ ተቋም በተለያዩ የሥራ መደቦች ይሠራ ነበር። በመጨረሻ ይሠራበት የነበረው የሥራ አስኪያጅነት የሥራ መደብ ሲሆን የሥራ በታውም መቀሌ ከተማ ነበር። ከአሠሪው ጋር ባለው ግንኙነት ቡብቃቱ የተመሠከረለት፣ ታማኝና ቅን መሆኑ ይነገርለታል። የቅጥር ሥራ በዘላቂነት ራስን ወደተሻለ ደረጃ አያደርስም ብሎ ያመነው ቁምላቸው ጎንደር ከሚገኙት ቤተሰቦቹ ጋር አንድ የንግድ ሥራ መሥራት አሰበ። ጎንደር በአካል ባይገኝም ገንዘቡን በመላክ ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማኅበር በማቋቋም የማኅበሩ ሥራ አስኪያጅ ሆነ። ማኅበሩ የንግድ ምዝገባ ቢያከናውንም ሥራ አልጀመረም። የሠራተኛውን የንግድ ሥራ የተረዳው አሠሪው ሠራተኛው በአካልም ባይሆን በርቀት ሊጀምር ያሰበው ንግድ አልተዋጠለትም። በመሆኑም ከተለያዩ ተቋማት ስለ ንግዱ የደረሰውን ማስረጃ መሠረት አድርጎ ለዘመናት ካገለገለበት ተቋም ያለማስጠንቀቂያ አሰናበተው።

**3. ጣምራ የሥራ ውል መብት አይደለምን?**

ከላይ ከተመለከትናቸው ጉዳዮች የምንረዳቸው ሁለት ነጥቦች አሉ። የመጀመሪያው ከሠራተኛው በኩል ኑሮውን ለማግዛ፣ ሁለት ሙያ ባለቤት ሲሆን የማይሠራበትን ሙያ ለማሻሻል፣ ወይም ለሌላ ምክንያት የጣምራ የሥራ ውል የሚፈጽምበትን ሁኔታ ነው። ሁለተኛው ከአሠሪው አንፃር የሚታይ ሲሆን ሁሉም አሠሪዎች ሠራተኛው ጣምራ ሥራ በመሥራቱ ብቻ እና ሥራውን ያለአሠሪው ዕውቅናና ፈቃድ በመሥራቱ ያለማስጠንቀቂያ ከሥራ የማሰናበታቸው ነገር ነው። የአሠሪውና የሠራተኛው ጥቅሞች ሚዛናዊ በሆነ መልኩ መፍትሔ እንዲያገኙ ሕግን መሠረት አድርጎ ሠራተኛው ጣምራ ሥራ የመሥራት መብት እንዳለውና እንደሌለው መመርመር ተገቢ ነው። ጣምራ ሥራው በጉዳዮቹ እንደተመለከትናቸው ለሌላ አሠሪ ተቀጥሮ መሥራት ወይም የራስን የግል ንግድን ማከናወን ሊሆን ይችላል። የመሥራት መብት ሕገ መንግሥታዊ ዋስትና የተሰጠው የሱባዊ መብት መሆኑን የአገራችንን ሕገ መንግሥት አንቀጽ 41 እና 42 በመመልከት መረዳት ይቻላል። ማንኛውም ኢትዮጵያዊ በሃገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ የመሰማራትና ለመተዳደሪያው

የመረጠውን ሥራ የመሥራት መብት አለው። /አንቀጽ 41(1)/ በተጨማሪም ሁሉም ኢትዮጵያዊ መተዳደሪያው፣ ሥራውንና ሙያውን የመምረጥ መብት አለው። /አንቀጽ 41(2)/ ከእነዚህ ሕገ መንግሥታዊ ድንጋጌዎች መገንዘብ የሚቻለው ማንኛውም ኢትዮጵያዊ የሚተዳደርበትንና የሚሠራውን ሥራ የሚወስነው ራሱ ነው። መተዳደሪያውን መምረጥ የሠራተኛው መብት ነው። ሕገ መንግሥቱ ለመተዳደሪያነት ወይም ለሥራ ወይም ለሙያ የሚመረጠው መስክ ላይ የቁጥር ገደብ ያለበት መሆኑ ብዙ መተዳደሪያን፣ ብዙ ሥራን ወይም የተለያዩ የሙያ መስኮችን ማግኘት ወይም ባለቤት መሆን ክልከላ የለውም። አንድ ሰው ከአሠሪው ጋር የቅጥር ወይም የሥራ ውል ከገባ በኋላ ግን ሊኖረው የሚችለው መብት በተጨማሪ ሕግ የሚገዛ ነው። በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚኖረው ግንኙነት ከሕገ መንግሥቱ ድንጋጌዎች በተጨማሪ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ይዘት መቃኘት ይኖርበታል።

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ጣምራ የሥራ ውል መመስረት የሚቻልበትን ሁኔታ በግልጽ አያመለክትም፤ ጣምራ የሥራ ውልንም የሚከለክል ድንጋጌ የለውም። ይሁን እንጂ ጣምራ የሥራ ውል መፈቀድ አለመፈቀዱን በሕጉ ከተመለከቱት የተለያዩ ድንጋጌዎች ለመረዳት አያስቸግርም። በአዋጁ መሠረት የሥራ ውል ሁለት ዓይነት መልክ ይኖረዋል። የመጀመሪያው ለተወሰነ ሥራ ወይም ለተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የሥራ ውል ነው። ይህ ዓይነት የሥራ ውል በሕገ መንግሥቱ በተመለከቱ ወቅታዊ ወይም ድንገተኛ ጉዳዮች ሠራተኛው ለተወሰነ ጊዜ ከአሠሪው ጋር የሥራ ውል የሚመሠርትበት፣ ሥራው ወይም የዉሉ ዘመን ሲጠናቀቅ የሥራ ግንኙነቱ የሚቋረጥበት ነው። በእንዲህ ዓይነት የሥራ ውል ሠራተኛው የተወሰነው ሥራ ወይም የተወሰነው ጊዜ ሲጠናቀቅ ከሌላ አሠሪ ጋር የሥራ ውል መመሥረት መቻሉ ሕጋዊም ምክንያታዊም ነው። ከአሠሪው ጋር ግንኙነቱ ባለበት ወቅት ጣምራ ሥራ የመሥራት መብቱ ግን በቋሚነት እንደተቀጠረው ሠራተኛ የሚታይ ይሆናል። በሕጉ የተቀመጠው ሁለተኛው የሥራ ግንኙነት ዓይነት ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ ወይም በተለምዶ ቋሚ የሥራ ውል የምንለው ነው። በእንደዚህ ዓይነት የሥራ ውልም ቢሆን ጣምራ የሥራ ውልን የሚከለክልም ሆነ የሚፈቅድ ግልጽ ድንጋጌ የለም። እንዲህ በሆነ ጊዜ ‘በሕግ በግልጽ ያልተከለከለ ድርጊት እንደተፈቀደ ይቆጠራል’ በሚለው መርህ ጣምራ የሥራ ውል የሠራተኛው መብት ነው ለማለት እንችላለን። ስለዚህ ማንኛውም ሠራተኛ ጣምራ የሥራ ውል ስላለው ወይም ከአንድ በላይ አሠሪ ጋር መሥራቱ

በራሱ የሥራ ዋስትናውን ለማሳጣት ምክንያት እይቻም። ይሁን እንጂ ማንኛውም መብት ፍጹም ባለመሆኑ አንፃራዊ ግዴታ ሠራተኛው ላይ እንደሚጣል መዘንጋት የለበትም። የሠራተኛው ግዴታ የሚመነጨው ከመጀመሪያው አሠሪ ጋር በገባው የሥራ ውል ጋር ተያይዞ የሚታይ ሲሆን በዋናነት ሠራተኛው ለአሠሪው በሕግ፣ በሥራ ውል ወይም በጎብኢነት ስምምነት ያለበትን ግዴታ የሚጥስ ከሆነ ጣምራ የሥራ ውል የሚከለክልበት ወይም ለስንበት ምክንያት የሚሆንበት አጋጣሚ አለ። እነዚህን ገደቦች ከሰበር ሰሚ ችሎቱ ፍርድ ተነስተን ለመመልከት እንሞክር።

#### 4. የጣምራ የሥራ ውል ገደብ

በመነሻ ጉዳዩ በተመለከተናቸው የመጀመርያዎቹ ሁለት የሰበር ፍርዶች ሁለት መርሆችን እናገኛለን። ሰበር መዝገብ ቁጥር 42818 መላታ ከአቢሲኒያ ባንክ ውጭ የሚሠራው ሥራ በትርፍ ሰዓቱ የሚሠራ በመሆኑ የአሠሪውን ዕውቅናና ፈቃድ አይፈልግም፤ ስለዚህም ሰበር ችሎቱ አሰሪው በትርፍ ሰዓትህ መሥራትህ ማታለል ነው በሚል ሰራተኛውን ማሰናበት ያለአግባብ ነው ሲል ወስኗል። እንደ ሰበር ችሎቱ አነጋገር «በትርፍ ሰዓት ሌላ መሥሪያ ቤት መሥራቱ ሠራተኛውን ያለማስጠንቀቂያ ለማሰናበት የሚያስችል ጥፋት ስለመሆኑ የሠራተኛ መተዳደሪያ ደንብ ውስጥ ያልተደነገገ በመሆኑ...» ማሰናበቱ ሕገ ወጥ ነው። ስለዚህ ከፍርዱ ለመረዳት እንደምንችለው ሠራተኛው በትርፍ ሰዓቱ ከሌላ አሠሪ ጋር የቅጥር ግንኙነት መሥርቶ የሚሠራው ሥራ በሕግ የተፈቀደና አሠሪው ባወቀ ጊዜ ሠራተኛውን ለማሰናበት በቂ ምክንያት እንደማይሆነው ነው። ይሁን እንጂ የሰበር ችሎቱ የትንተና አካሄድ አሠሪው በሠራተኛ መተዳደሪያ ደንብ በትርፍ ሰዓት ለሌላ አሠሪ መሥራት ለስንበት ምክንያት መሆኑን ካስቀመጠ ለማሰናበት የሚችል መሆኑን ያሳያል። ይህ የችሎቱ ትንተና የሠራተኛው በትርፍ ሰዓት የመሥራት መብቱ በአሠሪው ፍላጎት ብቻ እንዲወሰን የሚያደርገው በመሆኑ ወዳልተፈለገ መደምደሚያ ያደርሳል። አሠሪው በሠራተኛ መተዳደሪያ ላይ (በአብዛኛው በአሠሪው የሚቀረጹ መሆኑን ልብ ይሏል።) በትርፍ ሰዓት መሥራትን ቢከለክል እንኳን ድንጋጌው ተፈጻሚ የሚሆነው ሠራተኛው በሥራ ውሉ ካለበት ሌሎች ግዴታዎች አንፃር ነው። ሠራተኛው የሚሠራው ሥራ ከአሠሪው ድርጅት ጋር ተመሳሳይ ከሆነ፣ ተመሳሳይም ሆኖ አሠሪው ሳይፈቅድለት ከሠራ፣ የጥቅም ግጭት የሚያስከትል ከሆነ፣ ሥራውን መሥራቱ የሠራተኛውን

ምርታማነት እጅጉን የሚቀንስ ከሆነ በትርፍ ሰዓትም ቢሆን ጣምራ የሥራ ውል ሊከለከል ይገባል። የገደቡን የተወሰኑ ማሳያዎችን ማመልከት ይቻላል። በመደበኛ ሥራው ለአንድ ቢራ እምራች ድርጅት፣ በትርፍ ሰዓቱ ለሌላ ቢራ ፋብሪካ የሚጠምቅ ኬሚስት፣ ወይም ሒሳብ የሚሠራ የሒሳብ ባለሙያ፤ የባንክ የብድር መኰንን ሆኖ በትርፍ ሰዓቱ የባንኩን ተብዳሪ ሒሳብ የሚሠራ፣ የኮንስትራክሽን አማካሪው ተቀጣሪ ሆኖ በትርፍ ሰዓቱ ኮንስትራክሽኑን በሚሠራው ኮንትራክተር ውስጥ የሚሠራ ሠራተኛ የመሠረተው ጣምራ የሥራ ውል ሊቋረጥበት መቻሉ ፍትሃዊ ነው። ከዚህ በመነሳት አሠሪው በመተዳደሪያ ደንቡ ሠራተኛው የትርፍ ሰዓት ሥራ እንዳይሠራ ቢከለከል እንኳን ጣምራ ሥራው መከልከል ያለበት ወይም ለመጀመሪያው የሥራ ውል መቋረጥ ምክንያት መሆን ያለበት የጥቅም ግጭትን የመሰለ መሠረታዊ የአሠሪውን ጥቅም የሚጎዳ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው።

ሰበር ችሎቱ በሰበር መዝገብ ቁጥር 41767 የሰጠው ፍርድ ግልጽ ሁኔታዎችን የሚመለከት ነው። በዚህ ፍርድ ችሎቱ አቶ አድማስ ጉዳይ የማስፈጸም ሥራቸውን የሚሠሩት ከአሠሪው ጋር የነበሩቸው የሥራ ውል በሚፈጸምበት የሥራ ጊዜ በመሆኑ ስንብቱ ሕጋዊ ነው ሲል ፈርዷል። እንደ ሰበር ችሎቱ ትንተና «አሠሪ ግልጽ የሆነ ፈቃድ እስካልሰጠ ድረስ ሠራተኛው በሁለት ቦታ በተመሳሳይ ጊዜ መሥራቱ ከታወቀ አድራጎቱ በሥራ ላይ የተፈጸመ የማታለል ተግባር...» በመሆኑ ሠራተኛውን በአዋጅ ቁጥር 377/96 እንቀጽ 27/1/ሐ/ መሠረት ያለማስጠንቀቂያ የሚያሰናብተው ነው። ማንኛውም ሠራተኛ በተቀጠረበት የሥራ ውል መሠረት የሥራ ሰዓቱን ለአሠሪው ጥቅም ማዋል ያለበት ሲሆን ይህንን ጊዜውን ከአሠሪው «አየሰረቀ» ለሌላ የሚጠቀም ከሆነ የሥራ ዋስትናውን የሚያሳጣው ይሆናል። ይህ ፍርድ የመጀመሪያው ፍርድ አካል ሊሆንም ይችላል። የመጀመሪያው ፍርድ በትርፍ ሰዓት ሥራ እንዲሠራ ከፈቀደ በመደበኛው ሰዓት ለሌላ መሥራት ይከለከላል ማለት ነው። ከሁለቱ ፍርዶች አንዱ የሰበር ችሎቱ ፍርድ ዘርዘር ያለ ትንተና ባይኖረውም ወጥነት ያለው መሆኑን መረዳት አያስቸግርም።

ከሁለቱ የሰበር ገዥ ትርጉሞች አንጻር በመነሻ ጉዳይ በሦስተኝነት ደረጃ የተቀመጠውን ካስተዋልነው ለመዳኘት አስቸጋሪ አይሆንም። ቁምላቸው የሚሠራው ሥራ ከሌሎች ጋር በመሆን የግል ንግድ ሲሆን የሥራ ቦታውም በቋሚነት ከተቀጠረበት ድርጅት የሥራ ቦታ የተለየ ነው። መነገድ በሕገ መንግሥቱ የተፈቀደ ማንኛውም ኢትዮጵያዊ ለመተዳደሪያነት ሊመርጠው

የሚችለው የሥራ መስክ በመሆኑ ሕገ ወጥ አይደለም። ንግዱም የሚሠራው በአሠሪው የሥራ ሰዓት አይደለም፤ ከቦታው ርቀት አንፃርም የጥቅም ግጭት ማምጣቱን ማረጋገጥ አስቸጋሪ ነው፤ የሠራተኛውንም ምርታማነት የሚቀንስ አይሆንም። ከሁሉ በላይ ደግሞ ሥራ ያልጀመረ ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማኅበር መሆኑ ተፅዕኖውን እንኳን ለመመርመር አያስችልም። በዚህ መነሻነት አሠሪው ሠራተኛው የንግድ ሥራ ይሠራል በሚል (የአሠሪውን የሥራ ሰዓት ሳይሻማ፤ የጥቅም ግጭት ሳያስከትል እንዲሁም ትርፋማነትን ሳይጎዳ) ማሰናበት አግባብ አይሆንም። አንዳንድ ጊዜ በአንድ ግለሰብ ስም የንግድ ፈቃዱ ወጥቶ ወኪል፣ ቤተሰብ ወይም ሌላ ቅጥረኛ የሚሠራበት አግባብ ይኖራል። ከዚህ አንፃር በጣምራ የሥራ ውል ምክንያት የሠራተኛውን የሥራ ዋስትና ከመገደብ በፊት አሠሪዎች ሊመለከቷቸው የሚገቡ ነጥቦች መኖራቸው ቸል ሊባል አይገባም።

5. ማጠቃለያ

የሥራ አጥ ቁጥር በበዛበት አገር ስለ ጣምራ የሥራ ውል ማንሳት አግባብነት የለውም ሊባል ይችላል። ሆኖም ጽሑፉ ዓለማ አድርጎ የተነሳው አዲስ ምሩቃን ሥራ ስለሚያገኙት ወይም ያለሥራ የተቀመጡ ሥራ ስለሚጀምሩበት ባለመሆኑ ተጠቃሹን ጉዳዩ አልነካነውም። በዚህ ጽሑፍ ለመመልከት የተሞከረው አንድ ሰው ከሚሠራበት ድርጅት ውጭ በሌላ ቀጣሪ መሥሪያ ቤት የሥራ ውል ግንኙነት ሊመሠረት ስለሚችልበት የሕግ አግባብ ነው። ጣምራ የቅጥር ወይም የሥራ ውል ቡብዛት በአገራችን የተለመደ ባይሆንም አሁን አሁን አስገዳጅ ሁኔታዎች መከሰታቸውን ሁሉም ያምናል ተብሎ ይታሰባል። የኑሮ ውድነቱ፣ የፍላጎት መብዛቱ፣ የአገሪቱ የኢኮኖሚ ዕድገት ምቹ ሁኔታዎችን ለመፍጠር መቻላቸው፣ በዘመነ ሉላዊነት (Globalization) የሃገሮች በኢንቨስትመንት መተሳሰርና የሥራ ባህል ሽግግር ወዘተ ለጣምራ የሥራ ውል መፈጠር ምክንያት መሆናቸው አይቀርም። ጣምራ የሥራ ውል የራሱ የሆነ ጥቅም እንዳለውም መዘንጋት የለበትም። ባለሙያ ለሃገሩ ሊሠራ በሚችልበት ዘመን የራሱን አስተዋጽኦ ለማድረግ ያስችለዋል፤ የዜጎችን የዕለት ገቢ ያሳድጋል፤ የባለሙያ እጥረት ባለባቸው የሥራ መስኮች አሠሪዎች ቁልፍ ባለሙያዎችን በመቅጠር ትርፋማነታቸውን ይጨምራሉ።



በሃገራችን ሕግጋት ጣምራ የሥራ ውል መመሥረትን የሚከለክል ሕግ ባለመኖሩ ጣምራ የሥራ ውል መመሥረት የሠራተኛው መብት መሆኑ አከራካሪ አይደለም። መብቱ ግን ያለምንም ገደብ የሚፈጸም ባለመሆኑ ጥንቃቄ ይፈልጋል። ሠራተኛው ጣምራ ሥራውን ሊሠራ የሚችለው ሌላኛው ሥራ በመጀመሪያው ድርጅት የሥራ ሰዓት የማይሠራ ሲሆን፣ የጥቅም ግጭት በሌለበት ሁኔታና አሠሪውን ከሠራተኛው የሚያገኘውን ትርፋማነት በማይቀንስ መልኩ ሊሆን ይገባል። ይህንን በመገንዘብ አሠሪዎችም ያለምንም በቂ መነሻ ሠራተኛው ሌላ ሥራ ስለሚሠራ ብቻ ከሥራ ማሰናበት ተገቢ ያልሆነና ለተጨማሪ ወጪ የሚዳርግ መሆኑን በመገንዘብ ጥንቃቄ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። በዚህ ጽሑፍ የተመለከትናቸው ሁለት የሰበር ፍርዶች ከዚህ ሃሳብ ጋር የሚጣጣሙ ሲሆን ሰራተኛው በትርፍ ሰዓቱ በሌላ ሥራ እንዲሰማራ፣ አሰሪው ከፈቀደለትም በተመሳሳይ የሥራ ሰዓትም ቢሆን በሌላ ድርጅት የመስራት መብቱ የተጠበቀ ነው። በተቃራኒው ሰበር ችሎቱ በገለጻቸው መስፈርቶች መሰረት በሥራ ሰዓት አሰሪው ከፈቀደ፣ በትርፍ ሰዓትም ቢሆን በሕብረት ሥምምነት ከልካይ ድንጋጌ ከሰፈረ ሰራተኛው ጣምራ ውል የመመሥረት መብት የለውም። ሆኖም ይህ ጸሐፊ በሕብረት ሥምምነት የሰፈረም ከልካይ ድንጋጌ ቢሆን ከሰራተኛው የመስራት መብት፣ ከሚሰራው ስራ ጠባይ እንዲሁም ከዋና አሰሪው ሥራ ጋር ከሚፈጥረው የጥቅም ግጭት አንጻር ሊመረመር እንደሚገባ ያምናል። ሠራተኛው ጣምራ ሥራ ሲሠራ ስለሚተዳደርበት ሁኔታ፣ ስለ ግብርና ጡረታ አቀናነስ፣ እና ሌሎች መብቶች የሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴርን ዝርዝር መመሪያ የሚፈልጉ ቢሆንም ቀጣሪዎች በጥንቃቄ ሊመለከቷቸው የሚገቡ ነጥቦች መሆናቸው ሊታወቅ ይገባል።