

ጥቅምት 5 ቀን 2002 ዓ. ም.

ቁጥር መ30/ጠ49/3/36

ጉዳዩ፡- ከተለያዩ የፌዴራል የመንግሥት መ/ቤቶች ለተነሱ የህግ ጥያቄዎች የተሰጠ ማብራሪያን ይመለከታል።

በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 ላይ ስለሚገኙ አንዳንድ አንቀጾችና በሕጉ ላይ በግልጽ ባልተቀመጡ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉዳዮች ዙሪያ ማብራሪያ እንዲሰጣቸው የተለያዩ መሥሪያ ቤቶች በመጠየቃቸው ለጥያቄዎቹ ተገቢው ማብራሪያ በመስጠት ለሁሉም መሥሪያ ቤት በሠርኩላር መልክ ማስተላለፍ አስፈላጊ ሆኖ ተገኝቷል። ስለሆነም ከተለያዩ መሥሪያ ቤቶች ለተላኩልን ጥያቄዎች ከዚህ በታች በተመለከተው ሁኔታ ማብራሪያ ተሰጥቷል።

1ኛ. በሀገር ውስጥና በውጭ ሀገር የድህረ ምረቃ የትምህርት ፕሮግራም እንዲከታተሉ ተፈቅዶላቸው ትምህርቱን አጠናቀው ለሚመለሱ ሠራተኞች በትምህርት የቆዩበት ጊዜ ለዓመት ዕረፍት ፈቃድ ይታሰባል ወይስ አይታሰብም?

ይህንን ጥያቄ ከፌደራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 36/1 አንጻር ስንመለከት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሚሰጠው የመንግሥት ሠራተኛው የተወሰነ ጊዜ በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈስ እንዲቀጥል ለማስቻል ነው። ከዚህ በመነሳት የድህረ ምረቃ ትምህርት በሀገር ውስጥ የሚከታተሉ ሠራተኞች ግማሽ ቀን እየተማሩ ግማሽ ቀን እንዲሠሩ በሥራ ላይ ያለው መመሪያ ስለሚያስገድድና በየሴሚስተሩ በሚሰጣቸው ዕረፍት ወቅትም ሙሉ ጊዜያቸውን በሥራ ላይ ስለሚያሳልፉ በሥራ ላይ እንዳሉ ተቆጥሮ የዓመት ፈቃድ ሊታሰብላቸው ይገባል።

ሆኖም በውጭ ሀገር ትምህርታቸውን የተከታተሉ ወይም በሀገር ውስጥም ሆነው የሚማሩበትና የሚሰሩበት መ/ቤት በአንድ ከተማ ውስጥ ባለመሆኑ ግማሽ ቀን ሳይሰሩ ሙሉ በሙሉ ትምህርታቸውን ብቻ እንዲከታተሉ ፈቃድ የተሰጣቸውና በሴሚስተር የዕረፍት ጊዜያቸው በሥራ ገበታቸው ላይ ለማይገኙ ሠራተኞች ሙሉ በሙሉ ጊዜያቸውን የሚያውሉቱ በትምህርት ላይ በመሆኑ በሥራ ላይ ነበሩ ለማለት ስለማይቻል እንዲሁም ትምህርት ላይ በሚቆዩበት ጊዜ በየሴሚስተሩ እረፍት እንደሚሰጣቸው ስለሚታወቅ በትምህርት ላይ ለቆዩበት ጊዜ ፈቃድ ሊሰጣቸው አይገባም።

2ኛ. ከግል የህክምና ተቋም የሚሰጥ የህክምና ማስረጃ መቀበል ይቻላል ወይስ አይቻልም?

በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 2/9 የህክምና ማስረጃ ማለት በሀገር ውስጥ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የህክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥልጣን የተረጋገጠ ስለመንግሥት ሠራተኛው ጤና ሁኔታና የህመም ፈቃድ የሚሰጥ ምስክር ወረቀት ነው በሚል ተደንግጓል።

ከዚህ የህግ ድንጋጌ መረዳት የሚቻለው በሀገር ውስጥ ያሉና በተለያዩ ደረጃ ላይ የሚገኙ የመንግሥትም ሆኑ የግል የህክምና ተቋማት አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ የተሰጣቸው ከሆኑና ከውጭ ሀገር የተገኘውም ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ከተረጋገጠ ማስረጃው ተቀባይነት ያለው መሆኑን ነው።

ስለዚህ ከግልም ሆነ ከመንግሥት የህክምና ተቋም የህክምና ማስረጃ ሠራተኛው ሲያቀርብ ሥልጣኑ ባለው መ/ቤት የተለየ መመሪያ እስከሚወጣ ድረስ ከላይ በተገለጸው የአዋጁ መንፈስ መሠረት ማስረጃውን የሰጠው ተቋም አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ የተሰጠው መሆኑን በማረጋገጥ ማስረጃውን መቀበል ይገባል።

3ኛ. ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተቀጥረው በመሥራት ላይ የሚገኙ ሠራተኞች መወዳደር ይችላሉ ወይስ አይችሉም?

በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 3 ክፍት የሥራ መደቦችን በሠራተኛ ማስያዝ የሚቻለው የሰው ኃይል ዕቅድን መሠረት በማድረግ በደረጃ ዕድገት ወይም ቅጥር ወይም በዝውውር ወይም በድልድል መሆኑ ተገልጿል።

እነዚህ የሠራተኛ ሥምሪት መንገዶች የየራሳቸው ዓላማ ያላቸውና በዕቅድ መሠረት የሚከናወኑ ጉዳዮች ሲሆኑ አፈጻጸማቸው የተለያዩ ነው። ከዕቅዱ ውጭ በተለያዩ ሁኔታ በሚፈጠር ክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ ለመመልመል ሲያስፈልግ በቅጥር መመሪያው አንቀጽ 4.1 ላይ በተመለከተው መሠረት የክፍት የሥራ መደቡ የሚገኝበት የሥራ ሂደት ባለቤት /ኃላፊ/ በቅድሚያ መደቡ በቅጥር ወይም በዕድገት ወይም በዝውውር መሟላት ያለበት ስለመሆኑ ወስኖ ለሰው ኃላፊነት ሥራ አመራር የሥራ ሂደት ማሳወቅ እንደሚኖርበት የተመለከተ ሲሆን የሰው ኃላፊነት ሥራ አመራሩ ለደረጃ እድገት የሚወዳደሩ በቂ ሠራተኞች በተቋሙ ካሉ ክፍት የሥራ መደቡ በእድገት ሊሞላ እንደሚችል ሊያሳስብና ስምምነት ላይ

ከደረሱ ቅጥሩ ቀርቶ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ ወጥቶ የውስጥ ውድድር ተካሂዶ ብልጫ ያገኘ ሠራተኛ በክፍት የሥራ መደቡ ላይ ሊያድግ ይችላል።

ሆኖም በተለያዩ ምክንያት የሥራ መደቡ በቅጥር መሞላት እንዳለበት ከስምምነት ላይ ተደርሶ ማስታወቂያ ለውጪ አመልካቾች ከወጣ በኋላ ግን ከመ/ቤቱ ጋር የቅጥር ውል ፈጽሞ በመሥራት ላይ ያለ ሠራተኛ እንደገና ለመቀጠር ማመልከቱ ከገባው ህጋዊ ግዴታ አንጻር ተገቢ ካለመሆኑም ሌላ አሠሪውም ኃላፊ ቀደም ሲል ምልመላው በቅጥር ይሁን ብሎ ሲያምን ከውስጥ በዕድገት ሊወዳደሩ የሚችሉ ባለሙያዎች የሚፈለገውን ብቃት አያሟሉም ወይም ለተቋሙ ሥራ እንቅስቃሴ አዲስ ኃይል ያስፈልጋል ብሎ ሲያምን ስለሚሆን ከላይ በተጠቀሱት የህግና አስተዳደራዊ ምክንያቶች እንዲሁም የደረጃ ዕድገትና የቅጥር ዓላማዎች ልዩነት ምክንያት ለቅጥር በወጣ ማስታወቂያ የውስጥ ሠራተኛ እንደገና ለመቀጠር መወዳደር አይችልም ።

4ኛ. የመንግሥት ሠራተኛው በሥራ ላይ እያለ ወድቆ ጥርሶቹ ቢሰበሩ ተቋሙ አርቴሬሻል ጥርስ የማስተካከል ኃላፊነት አለበት ወይስ የለበትም?

በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 53/1/ሐ/በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ መ/ቤቱ የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሠራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎችን ይችላል ተብሎ ተገልጿል።

ከህጉ መረዳት የሚቻለው መ/ቤቱ በሥራ ላይ ሆኖ ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ አስፈላጊ ሰው ሠራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካልና የአጥንት ጥገና ወጪ የመሸፈን ግዴታ የተጣለበት መሆኑን ነው ።

ስለሆነም የወለቀ ወይም የተሰበረ ጥርስ በሰው ሠራሽ ጥርስ የሚተካ በመሆኑ ጉዳቱ በሥራ ላይ መድረሱ እስከተረጋገጠ ድረስ በመንግሥት የህክምና ተቋም ወይም ህክምናው በሚሰጥበት የግል የህክምና ተቋማት መ/ቤቱ ማስተካከል ይኖርበታል።

5ኛ. የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎት በሞት ምክንያት ሲቋረጥ ያልተጠቀመበት የዓመት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ ለተተኪዎች ወይም ለወራሾች መስጠት ይቻላል ወይስ አይቻልም?

በኢትዮጵያ የፍትሐብሔር ሕግም ሆነ በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ውስጥ ሠራተኛው ሲሞት የሚቋረጥ ወይም የሚቀሩ መብቶች እንዳሉ ተመልክቷል። ሠራተኛው ሲሞት የሚቋረጡ ወይም የሚቀሩ መብቶች ማለት ከመብቶቹ የተፈጥሮ ጠባይ የተነሣ

ሠራተኛ ሲሞት የሚቋረጡ ወይም የሚቀሩ የሠራተኛው የግል መብቶች /Personal Rights/ ናቸው። እንደዚህ ዓይነት መብቶች ደግሞ ሊወረሱ ወይም ለተተኪዎች ሊሰጡ አይችሉም። በተለይም በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 ውስጥ ለወራሽ ወይም ለተተኪዎች የሚሰጡ የሟቹ ሠራተኛ መብቶች በግልጽ ተደንግገው ይገኛሉ።

እነዚህም፡

1. የመንግሥት ሠራተኛው በሥራ ላይ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት የሞተ እንደሆነ በአዋጁ አንቀጽ 54/4/ መሠረት ለተተኪዎች የጡረታ አበል ይከፈላል።
2. አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ በአዋጁ አንቀጽ 86/2/ መሠረት የሞተበት ወር ሙሉ ደመወዙ ለትዳር ጓደኛው ወይም ለሕጋዊ ወራሾቹ ይከፈላል።
3. የመንግሥት ሠራተኛው አገልግሎት በሞት ምክንያት ሲቋረጥ ለመ/ቤቱ በጽሁፍ ላሳወቃቸው የትዳር ጓደኛው ወይም በሥሩ ይተዳደሩ ለነበሩ ቤተሰቦቹ በአዋጁ አንቀጽ 88/3/ መሠረት የሦስት ወር ደመወዙ ይከፈላል። በማለት በግልጽ ተደንግጓል።

ከሠራተኛው የግል መብት ጋር ተያይዘው የሚጠቀሱት የዓመት ፈቃድ፣ የሃኪም ፈቃድ፣ በሥራ ላይ እያለ ያገኘ የነበራቸው የሥራ መሣሪያና የደንብ ልብሶች፣ ሠራተኛው በሥራ ላይ እያለ ያገኛቸው የሥራ ማዕረጎች ወዘተ... የመሳሰሉት መብቶች ሠራተኛው ሲሞት የሚቋረጡ ወይም የሚቀሩ መብቶች ናቸው። በዚህም ምክንያት እንደዚህ ያሉት የሠራተኛው መብቶች ሊወረሱ ወይም ለተተኪዎች ሊሰጡ አይችሉም።

በተለይም ለዚህ አስተያየት መቅረብ ምክንያት የሆነው የዓመት ፈቃድ የሚሰጥበት ምክንያት ሠራተኛው ለረጅም ጊዜ ያለአረፍት ቢሠራ አካሉ አእምሮው ስለሚደክም እና ውጤታማ ስለማይሆን ለተወሰነ ጊዜ በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈስ እንዲቀጥል ለማስቻል ነው የሚል አላማ ያለው በመሆኑ እንደዚህ ዓይነቱ መብት ከሠራተኛው የግል መብት ጋር የተቆራኘ በመሆኑ ሠራተኛው በሕይወት እያለ ካልተጠቀመበት ወይም በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ጠይቆ ካልተሰጠው በስተቀር ለወራሾቹ ወይም ለተተኪዎች የሚተላለፍ መብት አይደለም።

6ኛ. የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ/ ታማሚ ለሆኑ የመንግሥት ሠራተኞች የተለየ ፈቃድ ይሰጣል ወይስ አይሰጥም?

በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 42 ከተራ ቁጥር 1- 5 ስለመንግሥት ሠራተኞች የሕመም ፈቃድ አሰጣጥ የተደነገገውን መነሻ በማድረግ የመንግሥት መ/ቤቶች የሥራ ቦታዎች የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ/ መከላከያና መቆጣጠሪያ መመሪያ ክፍል አምስት ቁጥር 5.5 ለማንኛውም ከኤች.አይ .ቪ. ጋር የሚኖር ወይም የኤድስ ሕመምተኛ በመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ የተደነገገውን የሕመም ፈቃድ ያገኛል በማለት በመመሪያ ው ላይ ተገልጿል፡፡

ስለዚህ ከኤች.አይ.ቪ.ጋር የሚኖሩ ወይም የኤድስ ሕመምተኛ ለሆኑ የመንግሥት ሠራተኞች የተለየ ፈቃድ የሚሰጥበት ሁኔታ በአዋጁ ውስጥም ሆነ በመመሪያ ባለመኖሩ የተለየ ፈቃድ መስጠት አይቻልም፡፡

7ኛ. በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 83/3/ መሠረት አንድ ቋሚ የመንግሥት ሠራተኛ በሞት ሲለይ በሥራ ላይ እያለ በጽሁፍ ላሳወቃቸው የትዳር ንደኛው ወይም በሥሩ ይተዳደሩ ለነበሩት ቤተሰቦቹ የሚከፈለው የሦስት ወር ደመወዝ በነገርጀክት ሥራ ላይ ተመድበው በሞት ለተለዩ ቋሚ የመንግሥት ሠራተኞችም ተግባራዊ ይሆናል ወይስ አይሆንም?

የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 ለማስፈጸም ከወጡት መመሪያዎች መካከል የጊዜያዊ ሠራተኞች የቅጥር አፈጻጸም መመሪያ አንዱ ነው፡፡ በዚህ መመሪያ ተራ ቁጥር 11 ላይ የተወሰነ የመንግሥት ሥራን ለማከናወን የሚቋቋም ነገርጀክትን በሚያስፈጽም የመንግሥት መ/ቤት ውስጥ ከሚያገለግሉ ቋሚ የመንግሥት ሠራተኞች መካከል፡

- ከውጭ ከሚቀጠረው ባለሙያ ጋር ሲነጻጸር የተሻለ ብቃትና ጠቀሜታ አለው ተብሎ የሚታመን ሠራተኛ ካለ፤
- ሠራተኛው ከውጭ አገር ከሚመጡት ባለሙያዎች ጋር በመሥራት እውቀቱን እንዲያዳብር አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፤

በመ/ቤቱ ውስጥ ያሉትን ቋሚ ሠራተኞች በማወዳደር ብልጫ ያገኘውን ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 45/1/ መሠረት ያለደመወዝ ልዩ ፈቃድ ተሰጥቶት በነገርጀክቱ ውስጥ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ ማሰራት እንደሚቻል መመሪያው ያመለክታል፡፡ በሌላም በኩል

በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ወደ ነፍሰ-ሰው ሠራተኞችን አዛውሮ ማሰራት እንደሚቻል በመመሪያው ላይ በግልጽ ተደንግጓል።

በእንዲህ ዓይነት ሁኔታ የተመደቡ ሠራተኞች ነፍሰ-ሰው ሲጠናቀቅ ወደ ቀድሞ ቋሚ ሥራቸው እንደሚመለሱ የመመሪያው ተራ ቁጥር 11.5 ያመለክታል። በዚህ ምክንያት ለነፍሰ-ሰው ሥራ በጊዜያዊነት ቅጥርም ሆነ በዝውውር የተመደቡ ቋሚ የመንግሥት ሠራተኞች ከመ/ቤቱ ጋር የነበራቸው የሥራ ውል ያልተቋረጠ በመሆኑ በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 88/3/ መሠረት የሠራተኛው አገልግሎት በሞት ምክንያት ሲቋረጥ ፣

- በሕይወት ሳለ በጽሁፍ ላሳወቃቸው የትዳር ጓደኛው ወይም በሥሩ ይተዳደሩ ለነበሩ ቤተሰቦቹ ፣ ወይም
- የትዳር ጓደኛውን ወይም በሥሩ ይተዳደሩ የነበሩ ቤተሰቦቹን በጽሁፍ ሳያስመዘግብ ሠራተኛው የሞተ እንደሆነ ሥልጣን ካለው አካል ወይም ፍ/ቤት የሚሰጥ ማስረጃ ላቀረበ የሠራተኛው የትዳር ጓደኛ ወይም ቤተሰቦቹ፣ የሦስት ወር ደመወዝ ሊከፈል ይገባል።

8ኛ. በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀጽ 2 እና አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የተደነገጉትን ድንጋጌዎች እንዴት መፈጸም ይቻላል?

አገልግሎቱን ያቋረጠ ሠራተኛ የዓመት እረፍት ፈቃድ በገንዘብ ለውጦ መስጠትን በተመለከተ በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 36 ንዑስ አንቀጽ 3 ላይ የዓመት ፈቃድ በገንዘብ አይለወጥም ሆኖም የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት እረፍት ፈቃድ በገንዘብ እንዲለወጥ ይደረጋል በሚል የተደነገገ ሲሆን፣

በዚህ በአዋጅ አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 39/1/ መሠረት ተላልፎለት ያልተወሰደ የዓመት እረፍት ፈቃድ የሥራ ቀናቶች ብቻ ታስበው በገንዘብ ተለውጦ ይሰጠዋል በሚል ተደንግጓል።

እነዚህ የሕግ ድንጋጌዎች አጣምረን ስንመለከታቸው አገልግሎቱን ያቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ ያልወሰደው የዓመት እረፍት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ የሚሰጠው የሥራ ቀናት ብቻ ታስበው መሆን እንደለበት መገንዘብ ይቻላል።

በመሆኑም አገልግሎቱን ያቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራው ሁኔታ በማስገደዱ ምክንያት ተላልፎለት ያልወሰደው የዓመት ዕረፍት ፈቃድ እንዲሁም አገልግሎቱን ያቋረጠበት የበጀት ዓመት የዓመት እረፍት ፈቃድ መሥሪያ ቤቱን እስከለቀቀበት ጊዜ ያለው ፈቃድ የሥራ ቀናቶች ብቻ ታስቦ በገንዘብ ተለውጦ ሊሰጠው ይገባል።

በሌላ በኩል ደግሞ አገልግሎቱ ያልተቋረጠ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ በገንዘብ ለውጦ መስጠትን በተመለከተ፣ በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀጽ 2 የዚህ አዋጅ አንቀጽ 36/3/ ድንጋጌ ቢኖርም ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ መሠረት የዓመት ፈቃዱ ለሚተላለፍበትና ፈቃዱ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ሠራተኛ በጀት በቅድሚያ በማስያዝ ከተላለፈው የዓመት ፈቃድ ውስጥ የመጀመሪያውን የአንዱን ዓመት የሥራ ቀናቶች ብቻ በማሰብ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ማድረግ አለበት በሚል ተደንግጓል። በመሆኑም በሥራ ላይ ያለ ሠራተኛ የዓመት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ሲጠይቅ ከተላለፈው የዓመት ፈቃድ የመጀመሪያውን ዓመት የዓመት ፈቃድ የሥራ ቀናት ብቻ በማሰብ በገንዘብ ለውጦ መስጠት ይገባል።

9ኛ. በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 42/2/ እና /3/ መሠረት የሚሰጠው የሐኪም ፈቃድ የሚቆጠረው ሠራተኛው በምርመራ ላይ የቆየባቸውን ጊዜያት በማካተት ነው ወይስ አይደለም?

በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 2/1/ የህክምና ማሰረጃ ማለት በሀገር ውስጥ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የህክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥልጣን የተረጋገጠ ስለመንግሥት ሠራተኛው የጤና ሁኔታና የሕመም ፈቃድ የሚሰጥ የምስክር ወረቀት ለመሆኑ የተደነገገ ሲሆን፣

በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 42/2/ እና /3/ መሠረት የሚሰጠው ፈቃድ ለሦስት ወር ከሙሉ ደመወዝ ጋር ፣ ለሦስት ወር ከግማሽ ደመወዝ ጋር፣ ለሁለት ወር ያለደመወዝ ሆኖ በዚህ ዓይነት ሁኔታ የሚሰጠው ፈቃድ በምንም ሁኔታ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ከስምንት ወር ወይም በአራት ዓመት ጊዜ ውስጥ ከ12 ወር እንደማይበልጥ ተደንግጓል።

ከእነዚህ የህግ አንቀጾች መገንዘብ የሚቻለው ሠራተኛው ለምርመራ የቆየበትም ጊዜ ሆነ ከህመሙ ለማገገም የሚሰጠው ፈቃድ የሚገለጸው በሚሰጠው የሕክምና የምስክር ወረቀት ላይ መሆኑን ነው።

ስለዚህ ለማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 42 የተፈቀደው የሕክምና ፈቃድ የምርመራ ጊዜውንም የሚያጠቃልል ይሆናል።

10ኛ. በአገልግሎት ምስክር ወረቀት ላይ አገልግሎቱ የተቋረጠበት ምክንያት መግለጽ ይችላል ወይስ አይችልም?

በፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 87 ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሥራ ላይ እያለ ወይም በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱን ሲያቋርጥ የሥራ ልምድ ማስረጃ ከጠየቀ ሲያከናውን የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑን እና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚገልጽ የአገልግሎት የምስክር ወረቀት ይሰጠዋል በሚል ተደንግጓል።

የዚህ አንቀጽ አቀራረጽም እንደሌሎቹ አንቀጾች በሕጉ ላይ ከተዘረዘሩት ጉዳዮች ውጪ ሌሎች ነገሮችን ማስረጃውን የሚሰጠው አካል መጨመር እንዲችል ወዘተ--- የመሳሰሉ በሚል ማሰሪያ ቃላቶች የተቀመጠ ሳይሆን የሚገለጹትን ነገሮች ገደቦ ያስቀመጠ በመሆኑ ከተዘረዘሩት ውጭ ለሠራተኛው በሚሰጥ ማስረጃ ላይ ሌሎች ነገሮችን ለመጨመር ሕጉ ይፈቅዳል ለማለት አይቻልም።

በተጨማሪ በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱን ሲያቋርጥ ማለት በዲስኒሊን፣ በገዛ ፈቃድ፣ በጡረታ፣ በመዋቅር፣ በለውጥ ሥራ፣ በቅነሳ፣ በሕመም ወዘተ--- ማለት ሲሆን እነዚህ አገልግሎት የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች ደግሞ የተለያዩ በመሆናቸው ሁሉንም የአገልግሎት ማቋረጫ መንገዶች ለማስተናገድ እንዲቻል ታሳቢ ተደርጎ በጥቅል የታለፈ በመሆኑና በለውጡ ሥራ ምክንያት ውላቸው የሚቋረጥባቸውን ሠራተኞች በማናቸውም ምክንያት የሚለው ሐረግ ስለሚጠቀልለው በለውጡ ምክንያት ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ የአገልግሎት የምስክር ወረቀት እንዲሰጠው ሲጠይቅ የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑንና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ ብቻ ገልጾ የአገልግሎት የምስክር ወረቀት ወይም የሥራ መልቀቂያ ሊሰጠው ይገባል።

ይሁን እንጂ ሠራተኛው ከሥራ የተሰናበተበትን ምክንያት ራሱን በቻለ የሥራ ስንብት ደብዳቤ ላይ መ/ቤቱ ገልጾ እንዳይሰጥ የሚከለክል ሕግ ባለመኖሩ የሠራተኛው ውል የተቋረጠበትን ምክንያት ራሱን በቻለ የስንብት ደብዳቤ ላይ ጽፎ መስጠት ይቻላል።

11ኛ. በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 45/1/ መሠረት ያለደመወዝ ፈቃድ ሲጠየቅ ለምን ያህል ጊዜ እና በምን ዓይነት ሁኔታ ፈቃድ መስጠት ይቻላል?

ከላይ የተጠቀሰው የአዋጁ አንቀጽ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የመሥሪያ ቤቱን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን የመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሊፈቅድለት እንደሚችል ተደንግጓል።

ከዚህ የህግ አንቀጽ መረዳት የሚቻለው ሠራተኛው ያለደመወዝ ፈቃድ ለማግኘት በቅድሚያ የመ/ቤቱ ጥቅም የማይጎዳ መሆኑ መረጋገጥ ያለበት እና የሚሰጠውም የፈቃድ መጠን እንደምክንያቱ ክብደትና ቅለት ታይቶ የሚሰጥ መሆኑን ነው።

በዚህ መሠረት ሠራተኛው ምክንያቱን አቅርቦ ያለደመወዝ ፋቃዱ እንዲሰጠው ከሚጠይቅ በስተቀር ፈቃዱን የማግኘት መብቱና የፈቃዱ መጠን የሚወሰነው ለሠራተኛው ፈቃዱ ቢሰጠው የመ/ቤቱ ጥቅም የማይጎዳ መሆኑ ሲረጋገጥ ማለትም ለሠራተኛው ፈቃዱ በሚሰጥበት ጊዜ በሠራተኛው የሚሰራው ሥራ የሚሸፈንበት ሁኔታን እና ለተገልጋዩ የሚሰጠው አገልግሎት የማይቋረጥበትን ሁኔታ በመገመት መሆን ይኖርበታል።