

የፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች ረቂቅ አዋጅ አጭር መግለጫ

1. መግቢያ

ረቂቅ አዋጅ የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99ን ለመተካት የተዘጋጀ ነው። በስራ ላይ ያለውን አዋጅ መተካት ያስፈለገባቸው ዋና ዋና ምክንያቶች፦

- የልማታዊ ዲሞክራሲያዊ መንግስት ፖለቲካ አካላት ፍልስፍና የሚጠይቀውን ብቃት፣ የህዝብ አገልጋይነት መንፈስና ስነ ምግባር የተላበሰ ፕብሊክ ሰርቪስ እንዲፈጠር ለማስቻል፤
- መንግስት ሰራተኛው በሙያና የሥራ ብቃት ማረጋገጫ ስርዓት ውስጥ እንዲያልፍ በማድረግ ሀገሪቱ እያስመዘገበች ያለችውን ፈጣን እድገት ለማስቀጠል የሚያስችልና ብዝህነትን ያረጋገጠ ፕብሊክ ሰርቪስ ለመገንባት እና በመንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ የሚካሄደውን የምልመላና መረጣ ስርአትን በመሰረታዊነት በመለወጥና በአገር አቀፍ ደረጃ የሙያና የሥራ ብቃት ማረጋገጫ ስርአት ለመዘርጋት፤
- የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም በሰው ሃብት ስራ አመራር ረገድ ያመጣቸውን ውጤቶች ለማጎልበትና ለማስቀጠል፤
- በመንግስት መስሪያ ቤቶች ያሉ ሰራተኞችን ወጥነት ባለው መልኩ ለመምራት፣ እውቀታቸውንና ችሎታቸውን በተገቢው ሁኔታ ለመጠቀም የሚያስችል አሰራር ለመዘርጋት፤
- የመንግስት መስሪያ ቤቶች ያሏቸውን ሠራተኞች በማቆየትና አዳዲስ ሰራተኞችን በመሳብ ተወዳዳሪ ለመሆን እንዲችሉ የተሻሻሉ የስራ ሁኔታዎችን ለማመቻቸት ፤
- አዋጅ ቁጥር 515/99 በስራ ላይ ከዋለ በኋላ በትግበራ የታዩ ችግሮችን ለመፍታት
- በፕብሊክ ሰርቪስ ውስጥ ያለውን የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከትና የመልካም አስተዳደር ችግር መፍታትና የለውጥ መሳሪያዎችን በብቃት ማስተናገድ፤

የሚስችል የህግ ማእቀፍ እንዲኖር ለማድረግ ነው።

2. የረቂቅ አዋጅ የአዘገጃጀት ሂደት

የማሻሻያ ህጉን ለማዘጋጀት የሚኒስቴር መ/ቤቱ ባለሙያዎችንና ከተለያዩ ክፍሎች የመንግስት ተቋማት ልምድ ያላቸውን ሰራተኞችን ያካተተ የጥናት ቡድን እንዲዋቀር ተደርጎ ቡድኑ የመንግስት የፖሊሲ አቅጣጫዎችን፣ የጥናት ሰነዶችንና ሀገር ውስጥ ያሉ አሰራሮችን በመዳሰስ፣ እንዲሁም የተለያዩ የልማታዊ መንግስታት ተሞክሮዎችን በተለይም የደቡብ ኮሪያ የምልመላና መረጣ እና የሰው ሃብት

ልማት ልምዶችን እንደ ቁልፍ ጉዳዮች በማየት፣ እንዲሁም የአውሮፓ ሃገሮች ፕብሊክ ሰርቪስ የህግ አረቃቀቅ ስታንዳርዶችን በመፈተሽ የመጀመሪያውን ረቂቅ አዘጋጅቷል።

ረቂቅ ህጉን ለማዳበር ሶስት መድረኮች የተዘጋጁ ሲሆን በመድረኩ ላይ የሁሉም የፌዴራል መንግስት መ/ቤቶች የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሮች፣ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአስተዳደርና ልማት ምክትል ፕሬዝዳንቶችና የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሮች፣ የዘጠኙ ክልሎችና የሁለቱ ከተማ አስተዳደሮች ፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ቢሮ ሃላፊዎች እና የሰው ሃብት ስራ አመራር ሃላፊዎች፣ የሚኒስቴር መ/ቤቱ ማኔጅመንትና ባለሙያዎች እንዲወያዩበትና ግብአት እንዲሰጡበት ተደርጓል። በተጨማሪም የጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ከወሊድ ፈቃድና ከህጻናት መብትና ደህንነት አጠባበቅ ጋር በተያያዘ ሙያዊ አስተያየት እንዲሰጥበት በማድረግ ረቂቁ እንዲዳበር ተደርጓል። በቀጣይም የፌዴራል ጠቅላይ አቃቤ ህግ በረቂቁ ላይ ሙያዊ አስተያየት እንዲሰጥበት ተደርጎ ረቂቁ የመጨረሻውን መልክ እንዲይዝ ተደርጎ ተዘጋጅቷል።

2.2 ከፌዴራል ጠቅላይ አቃቤ ህግ የተሰጡና ተቀባይነት ያገኙ አስተያየቶች፣

- የቃላት አጠቃቀም እና የአጻጻፍ ማስተካከያ፣ የቦታ አቀማመጥ፣ በነጠላና በዙ ቁጥር የተጻፉ ቃላቶች ወጥነት እንዲኖራቸው፣
- በክፍል እና በምዕራፍ የተካፋፈሉት ክፍልና ንዑስ ክፍል ሆነው እንዲደራጁ፣
- ትርጓሜ ውስጥ ተካተው የነበሩ የህክምና ማስረጃ፣ ቅሬታና አስተዳደራዊ ውሳኔ በአዋጁ ውስጥ በሚመለከታቸው አንቀጽ ስር እንዲገቡ፣
- ወሲባዊ ትንኮሳ የሚለው ትርጉም ላይ የአገላለፅ ማስተካከያ እንዲደረግ የተሰጠውን አስተያየት፣
- በስራ ላይ የሚከሰት በሽታን በተመለከተ ከጡረታ ህጉ ጋር እንዲጣጣም፣
- የምስክር ወረቀት አሰጣጥ ግልጽ እንዲሆን፣

በማለት የተሰጡት አስተያየቶች ተቀባይነት ያገኙ በመሆናቸው ረቂቁ በአስተያየቱ መሰረት እንዲስተካከል ተደርጓል።

በመጨረሻም ረቂቁ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ቀርቦ አስተያየት ከተሰጠበት በኋላ አስተያየቱን በማካትት የመጨረሻውን ቅርጽ እንዲይዝ ተደርጓል።

3. የረቂቅ አዋጅ ዝርዝር ይዘት

ረቂቅ አዋጅ በ12 ክፍሎች ስር በሚገኙ 100 አንቀጾች የተከፋፈለ ሲሆን ክፍል አንድ ጠቅላላ ድንጋጌዎች (ከአንቀጽ 1- 4)፣ ክፍል ሁለት የመንግስት መስሪያ ቤት አደረጃጀት፣ የስራ ምዘና፣ የደመወዝ ስኬል እና አበል (ከአንቀጽ 5 - 10)፣ ክፍል ሶስት የሰው ሀብት እቅድ፣ ስምሪትና የስራ አፈጻጸም ምዘና ንኡስ ክፍል አንድ ምልመላና መረጣ (ከአንቀጽ 11 - 23)፣ ንኡስ ክፍል ሁለት የደረጃ እድገት (ከአንቀጽ 24 - 25)፣ ንኡስ ክፍል ሶስት ዝውውርና ድልድል (ከአንቀጽ 26 - 30)፣ ንኡስ ክፍል አራት የስራ አፈጻጸም ምዘና (ከአንቀጽ 31 - 32)፣ በክፍል አራት የስራ ሰዓትና ፈቃድ፣ ንኡስ ክፍል አንድ የስራ ሰዓት (ከአንቀጽ 33 - 36)፣ ንኡስ ክፍል ሁለት ፈቃድ (ከአንቀጽ 37 - 47)፣ ክፍል አምስት ተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ስለሚያስፈልጋቸው የህብረተሰብ ክፍሎች (ከአንቀጽ 48 - 51)፣ ክፍል ስድስት የስራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት (ከአንቀጽ 52 - 62)፣ ክፍል ስድስት የመንግስት ሰራተኞች የመረጃ አያያዝ (ከአንቀጽ 63 - 64)፣ ክፍል ስምንት መብትና ግዴታዎች (ከአንቀጽ 65 - 67)፣ ክፍል ዘጠኝ የዲሲፒሊን እርምጃዎች እና ቅሬታ አፈታት ንኡስ ክፍል አንድ የዲሲፒሊን እርምጃዎች (ከአንቀጽ 68 - 73)፣ ንኡስ ክፍል ሁለት የቅሬታ አቀራረብና አፈታት (ከአንቀጽ 74 - 78)፣ ክፍል አስር የመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት (ከአንቀጽ 79 - 82)፣ ክፍል አስራ አንድ አገልግሎት ማቋረጥና ማራዘም (ከአንቀጽ 83 - 93)፣ ክፍል አስራ ሁለት ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች (ከአንቀጽ 94 -100) የተመለከቱ ድንጋጌዎችን አካቷል። ስለሆነም በሚከተለው የመግለጫ ክፍሎች በእያንዳንዱ ምዕራፍና ክፍል ማሻሻያ የተደረገባቸው አንቀጾችና አዲስ የተካተቱ ድንጋጌዎች የተሻሻሉበት ወይም አዲስ የተካተቱበት ምክንያት ተተንትኖ ቀርቧል።

4. የተደረጉ ማሻሻያዎችና አዲስ የተካተቱ ድንጋጌዎች

4.1 የመንግስት መስሪያ ቤት ትርጉም (አንቀጽ 2 (3))

በረቂቅ አዋጅ አንቀጽ 2(3) “የመንግስት መስሪያ ቤት” ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና በመንግስት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር ነው በሚል የተሻሻለ ሲሆን በርካታ የመንግስት መ/ቤቶች የአስተዳደር ነጻነት እንደሚያስፈልጋቸው በመታመኑ በመንግስት በጀት የሚተዳደሩ ሆነው ከመንግስት መ/ቤት ትርጉም ውጪ እየሆኑ ስለመጡ ለቁጥጥርም ሆነ የሰራተኞቻቸውን አቤቱታ ለማስተናገድ አመቺ ባለመሆኑ ይህንኑ ለማመቻቸት ሲባል ትርጓሜው እንዲሻሻል ተደርጓል።

4.2 የፌዴራል መንግስት መስሪያ ቤት አደረጃጀት (አንቀጽ 5 (1))

የፌዴራል መንግስት አስፈጻሚ መ/ቤቶች ስልጣንና ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 916/2008 አንቀጽ 17(በ) የመንግስት መ/ቤቶችን አደረጃጀትና የሰው ሃይል ፍላጎትን የመወሰን ስልጣን ለሚኒስቴር መ/ቤቱ የተሰጠ በመሆኑና የቀድሞው ድንጋጌ በዚህ አግባብ መስተካከል ስለሚገባው ነው። በሌላም በኩል ተቋማት የተዘበራረቀ አደረጃጀት ፈጥረው ለክትትል በማይመችና በመንግስት ላይ አላስፈላጊ ወጪ የሚያስከትሉበት አጋጣሚ ሰፊ ሆኖ በመገኘቱ አደረጃጀታቸውንና የሰው ሃይል ፍላጎታቸውን ለሚኒስቴር መ/ቤቱ አቅርበው ማስወሰን እንደሚገባቸው ተደርጎ ተሻሻሏል።

4.3 ፌዴራል መስሪያ ቤቶችን አደረጃጀት ውጤታማነትና አግባብነትን ማረጋገጥን በተመለከተ፣ አንቀጽ 5(2)

በፌዴራል ደረጃ በየወቅቱ እንዲቋቋሙና እንዲታጠፉ የሚደረጉ ተቋማትን አስፈላጊውን መረጃ ለመያዝ ቋሚ የአሰራር ስርአት መዘርጋት አስፈላጊ መሆኑ በመንግስት ስለታመነበት በአዲሱ አዋጅ ቁጥር 916/2008 ሚኒስቴር መ/ቤቱ የፌዴራል መንግስት መስሪያ ቤቶችን አደረጃጀት አግባብነት የመመርመርና የውሳኔ ሃሳብ ለመንግስት የማቅረብ ስልጣን የተሰጠው በመሆኑ ይህንኑ ሃላፊነቱን ለመወጣት የሚያስችል ድንጋጌ ማካተት አስፈላጊ በመሆኑ ነው።

4.4 ስራዎች የሚመዘኑበት አዲስ የምዘና ስርዓት አሰራር መዘርጋትን በተመለከተ አንቀጽ 6 (1) እና (3)

በሀገራችን ከ1964 ዓ.ም ጀምሮ እስካሁን ድረስ በስራ ላይ ያለው የስራ ምደባ ዘዴ /Position Clasification Method/ በፕብሊክ ሰርቪሱ ካለው የስራዎች ብዛት፣ ውስብስብ ባህርይ እና ከሚጠይቀው ሃላፊነት አንጻር ሥራዎችን እንደክብደታቸው መጠን በትክክል የሚመዘን ሆኖ ባለመገኘቱ ከወቅቱ ፍላጎት ጋር በተናበበና በየጊዜው የሚፈጠሩ አዳዲስ አሰራሮችን በሚያስተናግድ መልኩ እንዲሻሻል ተደርጓል። በሌላ በኩል ድንጋጌው ከሀገሪቱና አለም አቀፋዊ ተጨባጭ ሁኔታ አንጻር የስራ ምዘና ዘዴውን ለመለወጥ አዋጅ ማሻሻል ሳያስፈልግ የተመረጠውን የስራ ምዘና ዘዴ ተግባራዊ ማድረግ እንዲቻል ሚኒስቴሩ በማንኛውም ጊዜ ተስማሚ የሆነ የስራ ምዘና ዘዴን በመምረጥ ተግባራዊ ማድረግ በሚያስችለው መልኩ በረቂቁ አዋጁ ተመልክቷል።

4.5 ወደ ፐብሊክ ስርቪስ የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ስርአት መዘርጋትን በተመለከተ አንቀጽ 12

በሀገራችን አስካሁን በነበሩ ህጎች ወደ ፐብሊክ ስርቪስ ለመግባት የሚያስፈልጉ ተብለው የተጠቀሱት መስፈርቶች physical conditions የሚባሉት ዕድሜ፣ ጤንነትና አንዳንዴም ጾታ፣ civil and Moral conditions በመባል የሚታወቁት እንደ ዜግነት፣ በህግ አለመታገድ እና ስነ ምግባር እንዲሁም Intellectual Conditions የሚባሉት ተፈላጊው የትምህርትና የስራ ልምድ ዝግጅት መኖር አለመኖሩ ማረጋገጥን ያካተተ ሲሆን በተለይ ወቅቱ ከሚጠይቀው አንጻር ከአንድ የመንግስት ሠራተኛ የሚጠበቁ ስነ ምግባር፣ የህዝብ አገልጋይነት፣ የሙያ ብቃትን፣ ወዘተ. የሚለኩበትን አሰራር የሚያመለክቱ ድንጋጌዎችን አላካተተም።

ስለሆነም በአውቀቱ፣ በክህሎቱና በአመለካከቱ ጠንካራ ስሜትና ብቃት ያለው የመንግስት ሰራተኛ መመልመል የሚያስችል ስርአትን ለመዘርጋትና አሰራሩም የህግ መሰረት እንዲኖረው ለማድረግ ድንጋጌው እንዲገባ ተደረገ ሲሆን ዝርዝር አፈጻጸሙም ሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ እንደሚወሰን በዚህ አንቀጽ ተደንግጓል።

4.6 የጊዜያዊ ሠራተኛ ቅጥር (አንቀጽ 21(3))

በነባሩ ህግ የጊዜያዊ ሰራተኞች መብትና ግዴታን በመመሪያ መወሰኑ በአፈጻጸሙ ላይ ክፍተት ሲፈጥር ከመቆየቱም በላይ በሰራተኞች መብት አጠባበቅ ላይ ከፍተኛ ችግር ሲፈጥር ቆይቷል። በተለይም መሰረታዊ የሆኑ መብቶችና ግዴታዎች ለመመሪያ የሚተዉ ሳይሆኑ በነጋሪት ጋዜጣ ታትመው በሚወጡ በአዋጅ ወይም በደንብ መመላከት ያለባቸው በመሆኑ በረቂቁ ላይ የጊዜያዊ መንግስት ሰራተኞች መብትና ግዴታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ እንደሚወሰን በረቂቁ አዋጁ አንቀጽ 21(3) ላይ ተመልክቷል።

4.7 ስራዎችን ለሶስተኛ ወገን አስተላልፎ ማሰራት (አንቀጽ 22 (1) እና (2))

በድጋፍ ሰጪ የስራ መደቦች በተለያዩ ምክንያቶች ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ሰራተኞች ፍልሰት ስለሚታይ መ/ቤቶችም በስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ ከማተኮር ይልቅ ሰራተኞችን በማሟላት ስራ ላይ እንዲጠመዱ በማድረግ በአለት ተአለት አስተዳደራዊ ጉዳዮች ላይ እንዲወሰኑ አድርጓቸዋል። በሌላም በኩል በብዙ ተቋማት የመሰረታዊ የስራ ሂደት ለውጥ ጥናቶች (BPR) ላይ የተቋማትን አገልግሎት አሰጣጥ ፋጣንና

ቀልጣፋ ለማድረግ የተመረጡ የድጋፍ ሰጪ ስራዎችን በሶስተኛ ወገን የማሰራት አማራጭን ጥናቶቻቸው የሚያመለክት በመሆኑ አሰራሩ የህግ ድጋፍ እንዲኖረው ተደርጓል። በሌላ በኩል አፈጻጸሙ የተቀጣሪዎቹ መብት የማይጠበቅበትና የጉልበት ብዝበዛ የሚካሄድበት እንዳይሆን ጥልቅ ጥናት ተደርጎበትና መመሪያ ወጥቶለት የሚተገበርበትን አሰራር እንደሚኖር በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 22(1) እና (2) እንዲካተት ተደርጓል።

4.8 የመንግስት ሰራተኛን በጋራ ስለመቅጠር (አንቀጽ 23 (1) እና (2))

ልዩ ሙያና እውቀት ያላቸውን ሰራተኞች የመንግስት መስሪያ ቤቶች በጋራ መጠቀም እንዲችሉ የሚያስችል አሰራር መዘርጋት አስፈላጊ መሆኑ ስለታመነበት የመንግስት ሰራተኛን በጋራ ለመቅጠር የሚያስችል አሰራር እንዲኖር ለማድረግ ድንጋጌው እንዲካተት የተደረገ ሲሆን ይህም ተግባራዊ ሊሆን የሚችለው የሰራተኛው ልዩ እውቀትና ሙያዊ አቅም ለመንግስት መስሪያ ቤቱ እጅግ አስፈላጊና ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ ብቻ እንደሆነና የቅጥሩ ሁኔታ፣ ቅጥሩ የሚቆይበት ጊዜ፣ ደመወዝ አከፋፈልና ሌሎች የስራ ሁኔታዎች ሚኒስቴሩ በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን ተደንግጓል።

4.9 የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ (አንቀጽ 25 (1))

ማንኛውም የመንግስት ሰራተኛ በክፍት የስራ መደብ ላይ የደረጃ እድገት ሊሰጠው የሚችለው ሌሎች መስፍርቶችን ማሟላቱ እንደተጠበቀ ሆኖ ለስራ መደቡ ብቃቱ ተረጋግጦ እንዲሆንና ለዚህም በቅድሚያ በአዋጁ አንቀጽ 12(1) የተመለከተውን የብቃት ማረጋገጫ ማስረጃ ማቅረብ ግዴታ መሆኑን ለማሟላት በአዋጁ አንቀጽ 25 (1) እንዲደነግግ ተደርጓል።

4.10 በተጠባባቂነት ማሰራት (አንቀጽ 27(2))

የተጠባባቂነት ምደባን በሚመለከት ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህርት ወይም ስልጠና የሄደን የመንግሥት ሠራተኛ ለመተካት ትምህርቱ ለሚፈጀው ጊዜ ያህል በቦታው ላይ በተጠባባቂነት የሚመደቡ ግለሰቦች ለረጅም ጊዜ በስራ መደቡ ላይ ያለውድድር እንዲመደቡ የሚደረግበት አሰራር በሰራተኞች ዘንድ ቅሬታ ሲያስከትል ከመቆየቱም ባሻገር ምደባው ከገንዘብና ጥቅማ ጥቅሞች ጋር የተያየዘ በመሆኑ በውሳኔ ብቻ ምደባውን ማካሄዱ ፍትሃዊ ባለመሆኑ በውድድር መፈጸም እንዳለበት በረቂቁ አንቀጽ 27(2) ተሻሽሎ እንዲካተት ተደርጓል።

4.11 ከሌላ መ/ቤት የሚደረግ የሰራተኛ ዝውውር (አንቀጽ 28 (3) እና (5))

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 28 ንኡስ አንቀጽ 3 ከሌላ መስሪያ ቤት ዝውውር ስለሚደረግበት አሰራር በተደነገገው ውስጥ ከሌላ የፌዴራል ወይም የክልል መንግስት መስሪያ ቤት እያገለገለ ያለ የመንግስት ሰራተኛ በሌላ የመንግስት መ/ቤት በተመሳሳይ የስራ ደረጃ ሲቀጠር እንደ አዲስ የሙከራ ቅጥር ሳይቆጠር የጤናና የፖሊስ ማስረጃ ሳይጠየቅ እንዲሁም በአዋጁ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ የተዛወረ ሰራተኛ የሚጠበቁለት መብቶችና ጥቅሞች ተጠብቀው ቅጥራቸው በዝውውር መልክ እንደሚስተናገድ የሚገልጽ አሰራር በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 3 ሆኖ እንዲገባ ተደርጓል።

በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 28 ንዑስ አንቀጽ (5) የትዳር አጋሮችን ለማገናኘት ሲባል አንድን የመንግስት በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃና ደመወዝ አዛውሮ ማሰራት እንደሚቻል የተደነገገ ሲሆን ለዚህም ዋናው ምክንያት ከክልል ወደ ፌዴራል ተቋማት ተዛውረው የሚመጡ የስራ ሃላፊዎችና ሰራተኞች ቤተሰቦችን ከማገናኘት አንጻርና በህገ መንግስቱ አንቀጽ 34(3) መሰረት መንግስት ለቤተሰብ ጥበቃ እንደሚያደርግ የገባውን ግዴታ ለመፈጸም እንዲሁም በቤተሰብ ህጉ አንቀጽ 53 ባልና ሚስት የሆኑ ሰዎች በአንድ ላይ መኖር እንዳለባቸው የሚያስገድድ በመሆኑ ግለሰቦቹን በማዛወር ቤተሰብን ከማገናኘት አንጻር ብቻ ተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ባይገኝላቸውም ዝቅ ብለው ለመዛወር ከተስማሙ መዛወር የሚችሉበትን ሁኔታ ለማመቻቸት ሲባል በአዲስ መልክ እንዲካተት ተደርጓል።

4.12 የሠራተኛ ድልድል (አንቀጽ 30 (3))

የመንግስት መስሪያ ቤት ሲዘጋ ወይም ትርፍ የሰው ሀይል ሲኖረው በሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ውሳኔ ሰራተኞቹ ወደሌላ መስሪያ ቤት ለመደልደል ሲሞከር የመንግስት መ/ቤቶች ክፍት የስራ መደብ ኖሯቸውም የሚደለደሉ ሰራተኞችን ለመቀበል ፈቃደኛ የማይሆኑበት አጋጣሚዎች በርካታ ከመሆናቸውም በላይ የሚደለደሉ ሰራተኞች ለእንግልት የሚዳረጉበት ሁኔታ በማጋጠሙ እነዚህን ችግሮች ለማስወገድ አሰራሩን በማሻሻል ከሌላ መስሪያ ቤት ወደሌላ የመንግስት መስሪያ ቤት የሰራተኛ ድልድል (ምደባ) የማድረግ ሃላፊነት የሚኒስቴሩ ሆኖ መስሪያ ቤት ሲዘጋ ወይም ትርፍ የሰው ሀይል ሲኖረው ከመለው በተጨማሪ በመንግስት ሲታዘዝም (የጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት) እንዲሆነ ተደርጎ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 30(3) ተሻሽሏል።

4.13 የስራ አፈጻጸም ምዘና (አንቀጽ 31)

በአዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀጽ 31 የስራ አፈጻጸም ምዘና ግልጽ የሆነ ስርአትን በመከተል እንደሚፈጸም የተደነገገ ቢሆንም ስርአቱ ሊያሟላ የሚገባቸው ሁኔታዎችን በተሟላ ሁኔታ ባለማካተቱ አዋጁ በፕብሊክ ስርቪሱ ተግባራዊ መሆን ያለበትን የምዘና ስርአት ከተለያዩ መለኪያዎች አንጻር ለመለካት በሚያስችል መልኩ እንዲሻሻል ተደርጓል።

4.14 የወሊድ ፈቃድ (አንቀጽ 42)

ለሴት የመንግስት ሰራተኞች የሚሰጠው የድህረ ወሊድ ፈቃድ ከ60 ቀን ወደ 90 ቀናት ከፍ እንዲል ተደርጓል። ይህም የሆነበት ምክንያት ህጻኑን ለመንከባከብ በቂ የእረፍት ጊዜ ሊያገኙ እንደሚገባ በህክምና በህክምና ባለሙያዎች አስተያየት የተሰጠ በመሆኑና የሌሎች ሀገሮች ተሞክሮም እንደሚያመለክተው ከወሊድ በኋላ ሦስት ወር ፈቃድ የሚሰጡበት ሁኔታ በመኖሩ እንዲሻሻል ተደርጓል።

በስራ ላይ ያለው አዋጅ የጽንሰ መቋረጥ ያጋጠማቸው ሴት ሰራተኞች ከወሊድ ፈቃድ ጋር በተያያዘ በምን መልኩ እንደሚስተናገዱ ያላመለከተ በመሆኑና ህይወት ያለው ህጻን በወለደችና ጽንሱ በተጨናገፈባት ሴት መካከል ልዩነት የፈጠረ በመሆኑ፤ በተለይም ጽንሰ የተቋረጠባት ሰራተኛ የጤናና የስነ ልቦና ችግር የሚያጋጥማት በመሆኑ ከዚህ ችግር አገግማ ወደ ስራዋ እንድትመለስ ባለሙያዎች በቂ ፈቃድ ሊሰጣት እንደሚገባ አስተያየት የሰጡ ከመሆኑም በላይ መንግስት በፖሊሲዎቹና በስትራቴጂዎቹ በሴቶችና ህጻናት ጉዳይ ላይ ልዩ ትኩረት ከመስጠቱ አንጻር ይህንኑ ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችል ድንጋጌ ማካተት በማስፈለጉ በረቂቅ አዋጁ እንዲካተት ተደርጓል።

በተጨማሪም የወሊድ ፈቃድ የሚሰጥበት መሰረታዊ ምክንያት ነፍሰጡር የሆኑ ሴቶች ከእርግዘና ጋር በተያያዘ የሚፈጠርባቸውን የጤና ችግርና በዚህ ምክንያት የነፍሰጡሯንም ሆነ የጽንሱን ወይም የተወለደውን ህጻን ደህንነት ከማረጋገጥ ጋር የተያያዘ ቢሆንም የጽንሰ መቋረጥ የሚያጋጥማቸው ሴቶች የበለጠ የጤናና የስነ ልቦና ችግር ስለሚያጋጥማቸው ይህንኑ በህመም ፈቃድ እንዲጠቀሙ መደረጉ አግባብ ባለመሆኑ፤ በተለይም የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወሰዱ በኋላ የጽንሰ መቋረጥ የሚያጋጥማቸው ሴቶች የመውለጃ ወራቸው ከገባ በኋላ በመሆኑ የጽንሰ መቋረጥ ያጋጠመበት ጊዜ መሰረት በማድረግ የቅድመ ወሊድ ወይም የድህረ ወሊድ ፈቃድ የምትጠቀምበት አሰራር እንዲካተት ተደርጓል።

ባል የትዳር አጋሩ ስትወልድ የሚፈቀደው የ5 ቀን ፈቃድ በቂ አለመሆኑን በተደጋጋሚ የሚነሳ ጉዳይ ከመሆኑም በላይ በተግባር እንደታየው ሰራተኛው በዚህ ወቅት ቤተሰቡንና ባለቤቱን የመንከባከብ ሃላፊነቱን ሙሉ በሙሉ ስለሚረከብ፤ በተለይም ባለቤቱ ሃኪም ቤት ውስጥ ለመንከባከብ ከአመት ፈቃዱ

እየወሰደ እንደሚያስታምም በተግባር የታየ በመሆኑ ወንዶች የአጋርነታቸውን ሚና እንዲጫወቱ ለማስቻል 10 ቀናት እንዲሰጠው በሚል እንዲሻሻል ተደርጓል።

4.15 የህመም ፈቃድ (አንቀጽ 43 (3) እና (6))

በስራ ላይ ያለው አዋጅ የህመም ፈቃድን በተመለከተ በአመት ፈቃድ ላይ ያለ ሰራተኛ ሲታመም በምን መልኩ እንደሚስተናገድ በግልጽ ባለመቀመጡ በተለያዩ ተቋማት የተለያዩ ትርጉም እየተሰጠው የቆየ ከመሆኑም ባሻገር በጉዳዩ ላይ ግልጽነት አለመኖሩ በሰራተኛ መብትም ሆነ የአመት ፈቃድ ዓላማን ከማስፈጸም አንጻር ችግር ስላስከተለ በአመት ፈቃድ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ከታመመና የሃኪም ፈቃድ ከተሰጠው የአመት ፈቃዱ ተቋርጦ የህመም ፈቃዱን እንዲጠቀም እንደሚደረግ በግልጽ ተመልክቷል።

በሌላ በኩል የሕመም ፈቃድ ለመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር፣ ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር እና ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ያለደመወዝ ይሆናል በሚል የተደነገገ ሲሆን በተሻሻለው ረቂቅ አዋጅ አንቀጽ 43(3) ለመጀመሪያዎቹ ስድስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር እና ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር ይሆናል በሚል እንዲሻሻል ተደርጓል። ማሻሻያ የተደረገበት ምክንያት በህመም ላይ የሚገኝ ሰራተኛ ለረጅም ጊዜ ህክምና ላይ በቆየ ቁጥር ከፍተኛ ወጪ የሚያስከትልበት በመሆኑ በዚህ ወቅት ግማሽ ደመወዝ እንዲከፈለው መደረጉ ለከፍተኛ ችግር የሚዳርገው ከመሆኑም በላይ በስሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹንም ሰራተኛው በመታመሙ ምክንያት ችግር ውስጥ እንዲወድቁ ያደረገ አሰራር በመሆኑ እና ከተቋማትና ሰራተኞች ብዙውን ጊዜ ሊሻሻል እንደሚገባው ሲጠየቅ የቆየ በመሆኑ ነው።

4.16 ያለደመወዝ ፈቃድ (አንቀጽ 47 (1))

የመንግሥት ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የመሥሪያ ቤቱን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ እስከ ምን ያህል ጊዜ መፍቀድ እንደሚችል ባለመቀመጡ በሃላፊው መልካም ፈቃድ ላይ ተመስርቶ እንዲወሰን ስለሚያደርግ አፈጻጸሙ በሰራተኞች መካከል ልዩነት ለማድረግ በር ከመክፈቱም በላይ ሀላፊዎችም ለውሳኔ የተቸገሩበት መሆኑን ከተደጋጋሚ ጥያቄዎቻቸው መገንዘብ በመቻሉ ይህንኑ ችግር ለመፍታት ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ ሊፈቀድለት ይችላል” በሚል እንዲሻሻል ተደርጓል። ሆኖም በንኡስ አንቀጽ 3 ሰራተኛው ባለው እውቀትና ችሎታ በተቋሙ ውስጥ በተከፈተ የፕሮጀክት ስራ ላይ ተመድቦ እንዲሰራ ከተወሰነ የፕሮጀክቱ ዘመን እስኪጠናቀቅ ድረስ የስራ መደቡ በቋሚነት ለቆ ስለማይሄድ፣ እንዲሁም በመንግስት ውሳኔ በዲፕሎማትነት በተለያዩ ሀገሮች የሚመደቡ ሰራተኞች ከአንድ አመት በላይ የሚቆዩ በመሆኑና

አብረዋቸው የሚሄዱ የትዳር ጓደኞቻቸው የመንግስት ሰራተኛ ሊሆኑ ስለሚችሉ እነዚህን ጉዳዮች ከፍ ሲል በተገለጸው የአንድ አመት ገደብ ማስተናገድ አግባብ ባለመሆኑ ፕሮጀክቱም ሆነ የዲፕሎማሲ ስራው እስከሚጠናቀቅ ያለደመወዝ ፈቃድ እንዲያገኙ ማድረግ እንደሚቻል ተደንግጓል።

4.17 ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃዎች (ከአንቀጽ 48 - አንቀጽ 51)

አዋጅ 515/99 አንቀጽ 13 ንዑስ አንቀጽ 3 ተጨማሪ እርምጃ የሚሰፈሩባቸው አካል ጉዳተኛ፣ ሴት እና አነስተኛ ተዋጽኦ ያላቸውን የህብረተሰብ ክፍሎች ድጋፍ አሰጣጥ ብዙም ለውጥ ያላመጣና እርስ በእርስ የሚያወዳድር ብቻ በመሆኑ ሁሉም በየራሳቸው የሚስተናገዱበትና ውጤታማ አሰራር ቢዘረጋ ተጠቃሚነታቸውን ማስፋት ስለሚያስችል በስራ ላይ ያለው አዋጅ በጥቅል ያስቀመጠውን በመለወጥ የህጉን አላማና የመንግስትን ፍላጎት እውን ማድረግ በሚያስችል መልኩ በረቂቅ አዋጅ ክፍል አምስት ሆኖ በአንቀጽ 48 ፣ 49 ፣ 50 እና 51 እንዲሻሻል ተደርጓል።

በሌላም በኩል አንቀጽ 48 (6) ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት የሚያጠቡ ሴት የመንግስት ሠራተኞች ልጆቻቸውን የሚያቆዩበት የህጻናት ማቆያ ማቋቋም እንዳለበት ፣ እንዲሁም በህገ-መንግስቱ አንቀጽ 36 (2) መሰረት መንግስታዊ የሆኑ መንግስታዊ ያልሆኑ ተቋማት ህጻናትን መብትና ደህንነት ቅድሚያ ትኩረት እንዲሰጡ የሚደነግግ በመሆኑ የህገ መንግስቱን ድንጋጌን ተግባራዊ ለማድረግ በሚያስችል መልኩ እንዲካተት ተደርጓል።

4.18 የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ሃላፊነት (አንቀጽ 65)

በዚህ አንቀጽ ከንኡስ አንቀጽ (1) - (5) በአዲስ የተደነገጉ ሲሆን ድንጋጌዎቹ ያስፈለገበት ምክንያት በስራ ላይ ባለው ህግ በየአንቀጹ በተበታተነ ሁኔታ ያስቀመጣቸው ወይም ያላመለከታቸው ጉዳዮች በመኖራቸው ሃላፊነትና ተጠያቂነት በግልጽ ለማመላከትና በአሰራር ሲተገበሩ የነበሩ አንዳንድ ጉዳዮችም የህግ መሰረት እንዲኖራቸው ለማድረግ ሲባል በረቂቅ አዋጅ እንዲካተቱ ተደርጓል።

4.19 የመንግስት ሠራተኞች ግዴታ (አንቀጽ 66)

በረቂቅ አዋጅ አንቀጽ 66 ከንዑስ አንቀጽ (6) አስከ (11) አዳዲስ ድንጋጌዎች እንዲካቱ ተደርጓል። ድንጋጌዎቹ እንዲካተቱ የተደረገበት ዋናው ምክንያት የመንግስት ሰራተኞች ሊከተሏቸው፣ ሊያጎለብቷቸውና ሊያሳድጓቸው የሚገቡ የመልካም አስተዳደር መርሆዎችን ተግባራዊ እንዲደያደርጉ ለማስገደድ፣ እንዲሁም የሌሎች ሀገር ልምዶችም እንደሚያሳዩው የመንግስት ሰራተኛውን ግዴታና ስነ ምግባር የተመለከቱ ድንጋጌዎች በነበሩ አዋጅ ከነበሩ ግዴታዎች ሰፊ ባለና ከወቅቱ ሁኔታ ጋር የሚሄዱ ተጨማሪ ግዴታዎች እንዲካተቱ ተደርጓል።

4.20 ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች (አንቀጽ 70)

በንዑስ አንቀጽ (13) በሥራ ቦታ ላይ የታወቀ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም በሚል የተደነገገና የታወቀ ትንኮሳ በአዲስ እንዲገባ የተደረገ ሲሆን ሴቶች በስራ ቦታ የሚደርስባቸውን ተጽእኖ ለመቀነስና ይህንንም ተግባር የሚፈጽሙ ሰራተኞች በህግ ሊጠየቁ የሚችሉበትን ሁኔታ ማመቻቸት ተገቢ በመሆኑ በስራ ቦታ ጾታዊ ትንኮሳ ማድረግ የዲስፕሊን ጥፋት እንደሆነ ተመልክቷል።

4.21 የአስተዳደር ፍ/ቤት ውሳኔ (አንቀጽ 80 (4))

በስራ ላይ ባለው አዋጅ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ጉዳይ የሚሰጠው ውሳኔ የሕግ ስህተት አለው ብሎ የሚያምን ወገን ፍርድ ቤቱ ውሳኔ በተሰጠ በ30 ቀን ውስጥ ይግባኝን ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል የሚል የነበረ ሲሆን ህጉ በተግባር ላይ ሲውል በክልል የፌዴራል የመንግስት መ/ቤት ቅርንጫፍ መስሪያ ቤቶች እና በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ውስጥ የሚሰሩ ሰራተኞችን በቂ ይግባኝ ማቅረቢያ ጊዜ የማይሰጥ ሆኖ በመታየቱ የይግባኝ ማቅረቢያው ጊዜ ተሻሽሎ አንቀጽ 80(4) 60 ቀናት ተደርጓል።

4.22 በአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ስለሚታዩ ጉዳዮች (አንቀጽ 81 (2))

በንዑስ አንቀጽ (2) በመንግስት መስሪያ ቤቶች በጊዜያዊነት/በኮንትራት ተቀጥረው የሚያገለግሉ ሰራተኞች እንዲሁም በተቋቋሙበት ህግ የመንግስት ሠራተኞችን መሠረታዊ አላማዎች በመከተል በልዩ ህግ ሰራተኞችን እንዲቀጥሩና እንዲያሰናብቱ የአስተዳደር ነጻነት የተሰጣቸው የመንግስት መ/ቤቶች(ለምሳሌ በቦርድ የሚተዳደሩ ተቋማት) ውስጥ የሚሰሩ ሰራተኞች በዲስፕሊን ግድፈት ተከሰው ሲቀጡ ይግባኝ የሚያቀርቡበት ግልጽ አሰራር ባለመኖሩ በህገ መንግስቱ የተሰጣቸውን የመዳኘት መብት የሚያጣብብ ሆኖ በመገኘቱ፣ በሌላም በኩል በአንድ የአስተዳደር አካል የተሰጠ ውሳኔ ቢያንስ በከፍተኛ የፍትህ አካል ሊታይና ይግባኝ ሊባልበት ስለሚገባ የሚዳኙበትን ሁኔታ በረቂቅ እንዲያካትት ተደርጓል።

4.23 የውሳኔ አፈጻጸም (አንቀጽ 82)

የአስተዳደር ፍ/ቤቱ ውሳኔ አልተፈጸመልኝም በሚል የውሳኔው ተጠቃሚ ሲያመለክት ፍርድ ቤቱ ማመልከቻውን ተቀብሎ ውሳኔውን እንደሚያስፈጽም ተደንግጎ የነበረው ፍ/ቤቱ በአፈጻጸም ጉዳይ ላይ እንዲጠመድ በማድረግ በፍትህ አሰጣጡ ላይ ትኩረት እንዳይሰጥ የሚያደርግ፣ እንዲሁም በተመሳሳይ ሁኔታ የሚገኙ ከፊል የአስተዳደር ከፊል የፍ/ቤት ባህሪ ያላቸው ልዩ ፍ/ቤቶች (quasi-judicial court) የሚሰጡትን ውሳኔ የሚያስፈጽመው የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመሆኑ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱን ውሳኔ አፈጻጸም ውጤታማ ለማድረግ እንዲቻል የፍ/ቤቱን ውሳኔ አልተፈጸመልኝም የሚል አካል

ካለ ውሳኔውን እንዲያስፈጽምለት ለፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት እንዲመራው የሚያስችል ንኡስ አንቀጽ በረቂቁ ውስጥ እንዲገባ ተደርጓል።

4.24 በራስ ፈቃድ የሥራ ውል ማቋረጥ (አንቀጽ 83)

ማንኛውም በራሱ ፍቃድ ስራ የሚለቅ ሰራተኛ አንድ ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ መስጠት እንዳለበት በስራ ላይ ያለው ህግ የሚያስገድድ ቢሆንም መስሪያ ቤቱ ሰራተኛውን በቀላሉ ሊተካው የሚችል ከሆነ የአንድ ወሩን ጊዜ ሳይጠብቅ ስንብቱን ሊፈቅድለት እንዲችል ተደርጓል። በሌላ በኩል በስራ ላይ በላው ህግ የመንግሥት ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ አስከ ሶስት ወር ማራዘም እንደሚችል ተደንግጎ የነበረው በአፈጻጸም ሰራተኛው ሊቀጠርበት ያሰበበት ተቋም ለረጅም ጊዜ መጠበቅ የማይችል ቢሆን የሰራተኛውን በመረጠው ቦታና ስራ የመስራት ህገ መንግስታዊ መብት የሚጋፋ በመሆኑ በዚህ መልኩ ለማራዘም በቅድሚያ መስሪያ ቤቱ የቀጣሪው መስሪያ ቤትን ይሁንታ ማግኘት እንዳለበት የሚያስገድድ እንዲሆን ተደርጎ ተሻሽሏል።

4.25 ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከስራ መሰናበት (አንቀጽ 86 (3))

በስራ ላይ ባለው አዋጅ ሰራተኛው ከአቅም በላይ በሆነ ሁኔታ ከስራው ከተለየ መስሪያ ቤቱ ይህንኑ ካወቀበት ቀን ጀምሮ ለ6 ወር የስራ መደቡን ክፍት አድርጎ መጠበቅ እንዳለበት የሚደነግገው በተግባር ሲታይ በተለያዩ ምክንያቶች ሰዎች ተጠርጥረው የሚታሰሩበትና ጥፋተኛ አለመሆናቸው እየተረጋገጠ ከአስር የሚለቀቁበት አጋጣሚዎች በመኖራቸው ሰራተኞች ባላጠፋነው ጥፋት 6 ወር አልፏችኋል በሚል ወደስራችን እንዳንመለስ ተደርገናል የሚል ቅሬታ የሚያቀርቡና ጉዳዩም ከመልካም አስተዳደር ችግር ጋር እየፈጠረ በመሆኑ ተጠርጣሪው በነፃ ስለመለቀቁ ማስረጃ ካቀረበ የመንግስት መስሪያ ቤቱ ባለው ክፍት የስራ መደብ ቀደም ሲል ይከፈለው የነበረውን ደመወዝ እያገኘ ወደ ስራ የመመለስ መብት እንደሚኖረው ተደርጎ አንቀጹ እንዲሻሻል ተደርጓል።

4.26 በሞት ምክንያት አገልግሎት ሲቋረጥ ስለሚሰጥ ክፍያ (አንቀጽ 90(2))

የመንግስት ሠራተኛው አገልግሎት በሞት ምክንያት የተቋረጠ ከሆነ በረቂቁ አዋጅ አንቀጽ 90(2) መሰረት በሕይወት እያለ ያልወሰደውና የተላለፈለት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ ለወራሾች ወይም ለተተኪዎች ይሰጣል በሚል አዲስ ድንጋጌ እንዲገባ ተደርጓል። የዚህም ምክንያት አገልግሎቱ የተቋረጠ የመንግስት ሰራተኛ ተላልፎለት ያልተወሰደ የአመት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው

እንደሚደረግ በመደንገጥና ሞት ደግሞ አንዱ የመንግስት ሰራተኛ አገልግሎት የሚቋረጥበት ምክንያት በመሆኑ በሌሎች የተለያዩ ምክንያቶች አገልግሎታቸውን ላቋረጡ የመንግስት ሰራተኞች የተላለፈ የአመት ፈቃድ በገንዘብ እንዲለወጥ ተደርጎ በሞት ለተለየው ሠራተኛ ለወራሾቹ የማይተላለፍበት ምክንያት ፍትሃዊ ባለመሆኑ ነው።

4.27 የምስክር ወረቀት አሰጣጥ (አንቀጽ 91 (2))

የቀድሞው ድንጋጌ በተግባር ሲታይ በተለይ ውል የተገቡ ጉዳዮችን ደመወዝ የተከፈላቸው የትምህርት እድል ያገኙ ሰራተኞች የገቡትን ግዴታ ሳይወጡ አገልግሎታቸውን የሚያቋርጡበት ሁኔታ በመኖሩ በመንግስት በተሰጣቸው እድልና በመንግስት ክፍያ የተማሩ ሰራተኞች ለህዝብ አገልግሎት የመስጠት ግዴታቸውን ለመወጣት እንዲችሉ እንደውሉ ካልፈጸሙ የአገልግሎት ምስክር ወረቀታቸውን መስጠት እንደማይቻል ተመልክቷል። ምክንያቱም መስሪያ ቤቶቻቸው ደመወዝ እየከፈላቸው ካስተማሯቸው በኋላ ከስራ የሚሰወሩ ሰራተኞችን ፈልጎ ህጋዊ ግዴታቸውን እንዲወጡ ማድረግ አስቸጋሪ ከመሆኑም ባሻገር ከረዥም ጊዜ በኋላ በመምጣት የመልቀቂያ ወረቀት ጥያቄ ሲያቀርቡ መከልከል የሚያስችል የህግ ድጋፍ የሌለ ከመሆኑም ባሻገር ተመሳሳይ ክርክሮች እስከ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ደርሰው በፍርድ ቤት መጠየቅ እንጂ መልቀቂያ መከልከል እንደማይቻል በተቋማቱ ላይ እየተወሰነ ወስብስብ ጉዳይ ውስጥ እንዲገቡ ሲያደርጋቸው ቆይቷል። በሌላም በኩል የመንግስት መ/ቤቶች የተከፈሉት ገንዘብ ማስመለስ እንዲችሉ መልቀቂያ መከልከል የህግ መሰረት እንዲኖረው ለማድረግ በረቂቅ አዋጁ አንቀጽ 91 ንዑስ አንቀጽ 2 ሰራተኛው በስልጠና ውል ግዴታ የገባበትን አገልግሎት የመስጠት ወይም መንግስት ለትምህርቱ ያወጣውን ወጪና ሰራተኛው በትምህርት ላይ እያለ የተከፈለውን ደመወዝ የመክፈል ግዴታውን ከመፈጸሙ በፊት ስራውን ቢያቋርጥ የአገልግሎት ምስክር ወረቀት ወይም ከእዳ ነጻ መሆኑን የሚገልጽ ማስረጃ ሊሰጠው እንደማይችል በረቂቅ እንዲመላከት ተደርጓል።