

የዩኒቨርሲቲ መምህራን ቅጥር እና አስተዳደር በኢትዮጵያ፡- በአንዳንድ አከራካሪ ነጥቦች ላይ ህጋዊ ምልክታ

በሪሱን ገዛኸኝ

አህፅሮተ-ፅሁፍ

በኢትዮጵያ የህግ ማዕቀፍ ውስጥ የዩኒቨርሲቲ መምህራን የቅጥር እና የአስተዳደር ሁኔታን በተለይ ደንግጎ የሚያስቀምጥ እና የሚገዛ የህግ ማዕቀፍ ካለመኖሩ ጋር ተያይዞ በዩኒቨርሲቲ መምህራን የቅጥር እና የአስተዳደር ሂደት ውስጥ አንዳንድ አከራካሪ ነጥቦች ይገኛሉ። በተለይም መምህራን ሲቪል ሰርቫንት ናቸው ወይስ አይደሉም? መምህራን በቅጥር ደረጃ ቋሚ ናቸው ወይስ ጊዜያዊ? የመምህራንን ጉዳይ የሚገዛው አግባብነት ያለው የህግ ማዕቀፍ የቱ ነው? ጉዳያቸውንስ መዳኘት የሚችለው አካል ማን ነው? የሚሉ የክርክር ሀሳቦች ከጋራ የመወያያ መድረኮች አንስቶ እስከ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ድረስ ትኩረት አግኝተው የቀረቡ ናቸው። የዚህ ዕሉፍ ዓላማም እነዚህን አራት አከራካሪ ነጥቦች አግባብነት ካላቸው የኢትዮጵያ ህጎች እና ክፍ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት አስገዳጅ የህግ ትርጓሜዎች አንፃር ውይይት እና ትንታኔ በማድረግ በነጥቦቹ ላይ የተሻለ ግንዛቤ እና የህግ አረዳድ እንዲኖር አስተዋፅኦ ማድረግ ነው። ይህ ዕሉፍ የዩኒቨርሲቲ መምህራን እንደ አግባብነቱ ሲቪል ሰርቫንት ተብለው የሚጠሩና የሲቪል ሰርቫንት አዋጅም ይመለከታቸዋል በማለት ይከራከራል። በጸሐፊው አመለካከት የዩኒቨርሲቲ መምህራን ቅጥር በየሁለት ዓመት እንዲታደስ መደረጉ ለትምህርት ጥራት ዓላማ እንጂ የመምህራንን ቅጥር ጊዜያዊ ነው የሚያሰኝ አይደለም። ይልቁንም አግባብነት እና ተፈጻሚነት ካላቸው አዋጆች፣ ደንቦች እና መመሪያዎች አንፃር ሲታይ የመምህራን ቅጥር በባህሪው ቋሚ የሥራ ቅጥር እንጂ የኮንትራት የቅጥር ሁኔታ አይደለም። በተጨማሪም እንደ ጉዳዩ ባህሪ መምህራንን የሚመለከት የክርክር ጉዳይ በቀጥታ ለመደበኛ ፍ/ቤት የሚቀርብ ወይም ተዋረዱን ጠብቆ ከዩኒቨርሲቲው የበላይ አመራር ውሳኔ ወደ ኢትዮጵያ ሲቪል ሰርቪስ አስተዳደር ፍ/ቤት ብሎም ወደ ፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የሚሄድ ይሆናል።

ቁልፍ ቃላት፡- መምህራን፣ ሲቪል ሰርቫንት፣ ጊዜያዊ ሠራተኛ፣ ቋሚ ሠራተኛ።

መግቢያ

የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት መነሻው በአሰሪውና ሰራተኛው መካከል የሚደረግ የቅጥር ውል ሲሆን ይህ ግንኙነትም በአሰሪና ሰራተኛ ወይም በመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር የህግ ማዕቀፍ የሚገዛ ነው። የሚገዛበት የህግ ማዕቀፍ ልዩነቱ እንደተጠበቀ ሆኖ በቀጣሪ እና በተቀጣሪ መካከል የሚፈጠረው ግንኙነት በቀጣሪው ወይም በአሰሪው ማንነት ላይ ተመስርቶ በአጠቃላይ በሁለት ይከፈላል። ይህም የመንግስት እና የግል አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት በመባል ይታወቃል¹። በሁለቱም ዓይነት የቅጥር ግንኙነት መስመሮች የተዋዋዩ

* ፀሃፊው የመጀመሪያ ዲግሪያቸውን ከመቀሌ ዩኒቨርሲቲ፣ ሁለተኛ ዲግሪያቸውን ደግሞ ከአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ አግኝተዋል። ፀሃፊው የቀድሞ የድራዳዋ ዩኒቨርሲቲ የህግ መምህር የነበሩ ሲሆን፣ በአሁን ሰዓት በፌዴራል እና በደ/ብ/ሀ/ክ/መ በማናቸውም ፍ/ቤቶች ጠበቃና የህግ አማካሪ ናቸው። እንዲሁም በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ በተመላላሽ የህግ መምህርነት ያገለግላሉ። ይህን ዕሉፍ ለሀትመት እንዲበቃ አስፈላጊውን አስተያየት እና ግብዓት ላበረከቱት የዕሉፉ ገምጋሚዎች ፀሐፊው ምስጋናውን ያቀርባል። ፀሐፊውን በ berishallom71221@gmail.com ማግኘት ይቻላል።

¹ የህግ ማዕቀፍን በተመለከተ የኢትዮጵያ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 ተግባራዊ የሚሆነው የግል አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ወይም የንግድ ግንኙነት ባላቸው የዚህን የሥራ ቅጥር ግንኙነት ላይ ብቻ ሳይሆን መንግስትም ገቢ በሚሰበስብባቸው የልማት ድርጅቶች ወይም ፕሮጀክቶችም ላይ በግል አቅሙ ወይም private capacity እንደቀረበ

ወገኖች ማለትም የአሰሪውና የሰራተኛው የግንኙነት ባህሪ በግልፅ መታወቅ ይኖርበታል። የሰራተኛው የቅጥር ሁኔታ በግልፅና በማያሻማ ሁኔታ መታወቅ ሠራተኛው ከአሰሪው ጋር ላለው ዘለቂታዊና መልካም ግንኙነት ወሳኝነት አለው።

በኢትዮጵያ ውስጥ የሚገኙ ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት² እንደሚኖሩም የመንግስት መስሪያ ቤት በአዋጅ በተሰጣቸው ስልጣን መሰረት አስፈላጊውን የሰው ኃይል ይቀጥራሉ፤ ያስተዳድራሉ። በዚህ ረገድ የኢቨርሲቲዎች ከተቋቋሙበት ዓላማ፣ ራዕይና ተልዕኮ አንጻር ሲታይ የመምህራን ቅጥር ግምገማና ልዩ ትኩረት እና ጥንቃቄ የሚሰጠው ነው³። ሆኖም ግን ከመምህራን ቅጥር እና አስተዳደር ጋር በተያያዘ አንዳንድ አከራካሪ ነጥቦች እየተንፀባረቁ ይገኛሉ። በተለይም የመምህራን የቅጥር ግንኙነት በየትኛው የህግ ማዕቀፍ ነው መገዛት ያለበት? መምህራን ሲቪል ሰርቫንት ናቸው ወይስ አይደሉም? መምህራን ቋሚ ናቸው ወይስ ጊዜያዊ ተቀጣሪ ናቸው? መምህራን መብት ከማስከበር ጋር የተያያዙ ጉዳያቸውን በየትኛው የፍርድ ሰጪ አካል ፊት ማቅረብ ይጠበቅባቸዋል? የሚሉት ጥያቄዎች ዋነኞቹ አከራካሪ ነጥቦች ሆነዋል።

በእነዚህ የክርክር ነጥቦች ላይ ግልፅ ውይይትና የጠራ ግንዛቤ ካልተያዘባቸው አሁን ካለው የተግባር ችግር የገዘፈ ችግር መውለዳቸው የማይቀር እና በመማር ማስተማር ሂደት ላይ የማይናቅ አሉታዊ ተፅዕኖ ሊያደርሱ እንደሚችሉ መገመት አያዳግትም። ስለሆነም ይህ ጽሑፍ በተጠቀሱት የክርክር ነጥቦች ላይ በማተኮር አግባብነት ያላቸውን የህግ ማዕቀፎችና የአስተዳደር እና የፍርድ ቤት ውሳኔዎች በመመርመር በጉዳዩ ላይ የጠራ እና የተሻለ ግንዛቤ ለመፍጠር ይሞክራል።

1. የኢቨርሲቲ መምህራን የቅጥር እና አስተዳደር ሁኔታ ላይ የሚነሱ ዋና ዋና የክርክር ነጥቦች

የኢቨርሲቲዎች በመቋቋሚያ ደንቦቻቸው፣ በከፍተኛ ትምህርት አዋጅ ቁጥር 650/2001 (በአዋጅ ቁ. 861/2006 እንደተሻሻለው) መሠረት እና በሌሎች አግባብነት ባላቸው የኢትዮጵያ ህጎች መሠረት በተሰጣቸው ስልጣን መሠረት የተቋቋሙበትን ዓላማ፣ ራዕይና ተልዕኮ ለማሳካት ይጥራሉ። ዓላማቸው ከግብ እንዲደርስ፣ ራዕያቸው እንዲሳካና ተልዕኳቸው እንዲፈፀም ደግሞ ራሳቸውን ብቃትና ጥራት ባላቸው የሰው ኃይል ማደራጀት ይጠበቅባቸዋል። የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በአዋጅ ቁ. 650/2001 አንቀፅ 8(4) ውስጥ በግልፅ እንደተቀመጠው በአዋጁና በሌሎች ተፈጻሚነት ባላቸው ህጎች ድንጋጌዎች መሠረት ሠራተኞችን የመቅጠርና የማስተዳደር ኃላፊነት ተጥሎባቸዋል። በዚህ ረገድ ተቋማቱ ከፍተኛ ትኩረት ከሚሰጡትና ዕቅድ ከሚይዙበት አንዱና ዋነኛው ጉዳይ ደግሞ የመምህራኖቻቸው ቅጥር እና አስተዳደር ነው። ከመምህራን ቅጥርና አስተዳደር ጋር በተያያዘ በመልካም ተሞክሮነት የሚነሱ ነጥቦች እንዳሉ ሆነው በተለያዩ ጊዜያት እና መድረኮች እየተነሱ ያሉ ጥያቄዎች፣ ክርክሮችና ውዝግቦች እንዳሉ ቀደም ሲል

ስለሚቆጠር ከሚቀጥራቸው ሰራተኞች ጋር ያለው ግንኙነት በህግ በተለይ ካልተደነገገ በስተቀር የሚዳኘው የግል አሰሪና ሰራተኛን ግንኙነትን በሚገዛው የህግ ማዕቀፍ ይሆናል።

² የዚህ ጽሑፍ ትኩረት በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አዋጅ ቁጥር 650/2001 (በአዋጅ ቁጥር 861/2006 እንደተሻሻለው) በአንቀፅ 2(9)፣ 2(13)፣ 6፣ እና 11 መሠረት የመንግስት የኢቨርሲቲ ሆኖ ህጋዊ ሰውነት ይዞ የተቋቋመ የመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋም ላይ ነው።

³ ይህ አገላለጽ የሌሎች ሠራተኞችን ማና ገዝ ለማድረግ ሳይሆን የኢቨርሲቲዎች የተቋቋሙት የትምህርት ልሀቀት ማዕከል ለመሆን እንደመሆኑ መጠን ዋነኛ ትኩረታቸው ጥራትና ብቃት ያላቸው ምሁራን ወይም መምህራን በሰው ኃይላቸው ውስጥ ያካተቱ መሆኑን ማረጋገጥ ነው።

ተመልክቷል።⁴ ከዚህ በመቀጠል አራቱ ዋና የክርክር መነሻ የሆኑት ነጥቦች ለምርምርና ለውይይት ያመች ዘንድ በግርድፉ ቀርበዋል።

ሀ. የዩኒቨርሲቲ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም የሚለው ክርክር

የመጀመሪያው ክርክር መምህራን ከዩኒቨርሲቲያቸው ጋር ባላቸው የቅጥር ግንኙነት ውስጥ ምን ዓይነት ሰራተኞች ናቸው የሚለውን ጥያቄ ማዕከል ያደረገ ሲሆን ለዚህ ጥያቄ በአብዛኛው እየተሰጠ የሚገኘው ምላሽ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም የሚል ነው።⁵ የዚህ አቋም ዋናው ምንጭ ደግሞ የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ ለመንግስት ሠራተኛ የሰጠው ትርጉም ነው። እርግጥ የቀድሞው የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁጥር 515/99 በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 የተተካ ቢሆንም የመንግስት ሠራተኛነት ትርጓሜን ጨምሮ በዚህ ጽሑፍ የተነሱትን ነጥቦች በተመለከተ ምንም አይነት ልዩነት የሌለውና የቀድሞውን አዋጅ ሀሳብ በማጠናከር የቀረበ በመሆኑ በዚህ ጽሑፍ አዕንኦት ለመስጠት አስፈላጊ በሆነበት ጊዜ ሁሉ የቀድሞው አዋጅ ቁ. 515/99 የሚጠቀስ ይሆናል።

ወደ ነጥባችን ስንመለስ በአዲሱ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁጥር 1064/2010 (በቀድሞውም አዋጅ ቁጥር 515/99 ተመሳሳይ ነበር) አንቀጽ 2(1) ስር የመንግስት ሠራተኛ ምን ማለት እንደሆነ ትርጉም ተቀምጧል። በዚህ ድንጋጌ መሰረት ሲቪል ሰርቫንት ማለት “በፌዴራል መንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ማለት ነው” ይላል። ከዚህ በመነሳት የሚቀርበው ክርክር መምህራን በየሁለት ዓመቱ እየታደሰ የሚቀጥል የሥራ ውል ያላቸው ጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኞች እንጂ ቋሚ ተቀጣሪ ስላልሆኑ በአዋጁ መሠረት ሲቪል ሰርቫንት ሊባሉ አይችሉም የሚል ነው። ይህ ክርክር በተለያዩ ዩኒቨርሲቲዎች ውስጥ የጋራ መድረክ ውይይቶች ላይ መንፀባረቁ እንደተጠበቀ ሆኖ በፍርድ ቤት ደረጃም የተነሳ ክርክር ነው። ለምሳሌ (ከታችበሰፊው የቀረበውን ትንታኔ ይመለከቷል) በመምህር ግዛቸው ጥሪት እና በወሎ ዩኒቨርሲቲ መካከል በነበረው ክርክር የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት መምህሩ በዩኒቨርሲቲው ቦርድ ውሳኔ ቅር በመሰኘት የቀረበውን ይግባኝ መምህሩ በአዋጁ መሠረት የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ ሊባል አይችልም በሚል መነሻ ይግባኙን የማየት ስልጣን የለኝም በማለት ሳይቀበለው መቅረቱ በአብይነት የሚጠቀስ ነው።⁶

ለ. የፌዴራል ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ በመምህራን ላይ ተፈጻሚ አይሆንም የሚለው ክርክር

ከላይ ከቀረበው ክርክር ጋር ተያያዥነት ያለውና በሁለተኛ ደረጃ የሚነሳው ክርክር ደግሞ የዩኒቨርሲቲ መምህራንን ጉዳይ የሚገቡ ሕጎችን ይመለከታል። ከዚህ አንጻር የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ ወይም የሲቪል ሰርቫንት አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በዩኒቨርሲቲ መምህራን ላይ ተግባራዊ አይሆንም የሚለው ክርክርም በዋነኝነት የሚጠቀስ ነው። በዚህ ዕይታ መሠረት ከላይ እንደተገለፀው መምህራን ሲቪል ሰርቫንት ስላልሆኑ

⁴ እነዚህ ውዝግቦች በስብሰባ ቦታ ላይ፣ በአስተዳደራዊ ውሳኔዎች፣ በህዝባዊ ውይይቶች፣ በፍርድ ቤት መዝገቦች ላይ፣ እና በዕለት ተዕለት የመምህራንና የዩኒቨርሲቲ አስተዳደር ሰራተኞች ግንኙነት ውስጥ በስፋት እየተንፀባረቁ እና እየተስፋፉ የሚገኙ ናቸው።

⁵ ይህ ክርክር ፀሐፊው ተቀጥሮ ሲሰራ በነበረባቸው ሶስት ዩኒቨርሲቲዎች (ሚዛን ቴፒ ዩኒቨርሲቲ፣ ድራዳዋ ዩኒቨርሲቲ እና አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ) በተለያዩ ጊዜያት በአስተዳደር ሰራተኞችና ከመምህራን ጋር በነበረ ውይይት የተንፀባረቁ ነው።

⁶ በአመልካች መምህር ግዛቸው ጥሪት እና በተጠሪ የወሎ ዩኒቨርሲቲ፣ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ቸሎት የሰ/መ/ ፋ/ቁ. 101271 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቀጽ 16) ይመለከታል።

ሲቪል ሰርቫንትን የሚመለከተው አዋጅ በመምህራን የቅጥር ግንኙነትና አስተዳደራዊ ጉዳይ ላይ ተፈጻሚነት የለውም። የዚህ ክርክር ደጋፊዎች የአዋጁን አንቀፅ 4 ድንጋጌ አንደ ዋነኛ መከራከሪያ ያቀርባሉ። በዚህ ክርክር መሠረት የመምህራን ጉዳይ የሚጻፈው ተዋውለው በገቡበት የቅጥር ውል መሠረት ነው። የቅጥር ውላቸው ብቸኛው የህግ ማዕቀፍ ሲሆን በውላቸው ውስጥ ክፍተት ወይም ችግር ቢኖር የፍትህ ብሔር ሕጉን በመጠቀም ሊፈታ ይገባል እንጂ የፌዴራሉ የመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ በመምህራን ላይ አግባብነት ያለው የህግ ማዕቀፍ አይደለም የሚል ክርክር ነው። ይህ የክርክር ሀሳብ ተቀባይነት ያገኘ መሆኑን የሚያሳየው ከላይ በተጠቀሰው ጉዳይ ላይ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤቱ የመምህራን ጉዳይ ለማየት ሥልጣን የለኝም ካለባቸው ግልፅ ምክንያቶች አንዱ መምህሩ የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ ተፈጻሚ የሚሆንበት ሠራተኛ አይደለም የሚል አቋም በመያዝ ይግባኙን ውድቅ ማድረግ ነው።⁷

ሐ. በመምህራን ጉዳይ ላይ የዳኝነት ሥልጣን ስላለው አካል ያለው ክርክር

መምህራን በቅጥር ጊዜያቸው በሚያጋጥሟቸው አስተዳደራዊ በደሎች፣ ቅሬታዎች ወይም ጥፋትም አጥፍተው ከሆነ በጥፋተኝነታቸው ላይ በሚሰጥ ውሳኔ ላይ ቅሬታ ለማቅረብ፣ ክስ ለመክፈት ወይም ይግባኝ ለማቅረብ ቢፈልጉ ወደ የትኛው የፍትህ ሰጪ አካል መሄድ አለባቸው የሚለው ጥያቄ ደግሞ ሌላው የክርክር ምንጭ ነው። በዚህ ረገድ ያለው አመለካከት በሁለት ተከፍሎ የሚታይ ነው። አንደኛው መምህራን ጉዳያቸውን በቀጥታ ወደ መደበኛ ፍርድ ቤት ይዘው መሄድ አይችሉም የሚለው ነው። ምክንያቱም መምህራን የፌዴራል መንግስት ተቋም ውስጥ እንደመስራታቸው ተቋሙ በሚገዛበት የአዋጅ ቁ. 1064/2010 እና የደንብ ቁጥር 77/94 ሥርዓት ይገዛሉ። በመሆኑም ቀጥተኛ ክስ ለመደበኛ ፍ/ቤት የሚያቀርቡበት አግባብ የለም የሚል ነው። ይህን የክርክር ሀሳብ የሚያንፀባርቁ ወገኖች በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 44/1/ኅ// እንደገና በሁለት ጎራ ይከፈላሉ። አንደኛው ወገን በዚህ አንቀፅ መሠረት የዩኒቨርሲቲው ቦርድ ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ የማይባልበት ውሳኔ ነው ሲል፤ ሁለተኛው ጎራ ደግሞ በዩኒቨርሲቲው ቦርድ ውሳኔ ላይ ለፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት ወይም ለፌዴራል ፍ/ቤቶች ይግባኝ ማቅረብ ይቻላል፤ ድንጋጌው ይግባኝ የማለት መብት ላይ ክልከላ አላደረገም የሚሉ ናቸው። ሁለተኛው የክርክር መስመር ደግሞ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም፤ ስለሆነም በሲቪል ሰርቫንት የአስተዳደራዊ መፍትሔ ሥርዓት ሊገዙ አይገባም፤ በቅጥር ውል መሠረት የሚሰሩ ጊዜያዊ ሰራተኞች እንደመሆናቸው ጉዳያቸውን በቀጥታ ክስ ወደ መደበኛው ፍ/ቤት መውሰድ ይችላሉ የሚል ነው። ለምሳሌ ያህል ይህ ክርክር የወሎ ዩኒቨርሲቲ ከመምህር ግዛቸው ጥሪት ጋር በነበረው ክርክር ላይ አፅንዖት በመስጠት ያነሳው ክርክር ነው።⁸ ይህም የዩኒቨርሲቲው ቦርድ የመጨረሻ ውሳኔ ሰጪ በመሆኑ ቅር የተሰኘ ወገን ጉዳዩን ወደ ጠቅላይ ፍርድ ቤት በማቅረብ መከራከር አለበት የሚልክ ክርክር ነበር።⁹

መ. መምህራን ጊዜያዊ እንጂ ቋሚ ሠራተኞች አይደሉም የሚለው ክርክር

በመሠረቱ ይህ ክርክር ደግሞ በቁጥር አንድ ከተገለፀው የክርክር ነጥብ ጋር ተያያዥነት ያለው ሲሆን በዋነኝነት መምህራን ለተወሰነ ጊዜ በሚደረግ የቅጥር ውል የሚቀጠሩ

⁷ ዝኒ ከማሁ።
⁸ ዝኒ ከማሁ።
⁹ ዝኒ ከማሁ።

ሠራተኞች ስለሆኑ ጊዜያዊ ሠራተኞች ናቸው። በተጨማሪም የከፍተኛ ትምህርት አዋጁ መምህራን ጊዜያዊ ሆነው መቀጠር እንዳለባቸው ያመለክታል የሚል ነው። በተለይም የዚህ አዋጅ አንቀጽ 33/1/ መምህራን ጊዜያዊ እንጂ ቋሚ ተቀጣሪዎች እንዳልሆኑ ይገልጻል፤ የቋሚነት የቅጥር ሁኔታም እንደማበረታቻነት መስፈርቱን ለሚያሟሉ መምህራን የሚሰጥ ሽልማት ነው፤ በመሆኑም መምህራን ጊዜያዊ ሰራተኞች እንጂ ቋሚ ሰራተኞች አይደሉም የሚል ክርክር በሰፊው ይንፀባረቃል። በአጠቃላይ በዚህ በኩል የሚቀርበው የሕግ ክርክር የመምህራን የቅጥር ሁኔታ ጊዜያዊነት መደበኛው የመምህራን የአቀጣጠር ሥርዓት ሲሆን የቋሚነት ሁኔታ ግን ለተወሰኑት ብቻ የሚሰጥ እንጂ ሁሉንም የሚመለከት አይደለም። ይህ የክርክር ሀሳብ በዶ/ር ደሳለኝ ተመስገን እና በአዲስ አበባ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ መካከል የነበረውን ክርክር የተመለከተው የፌዴራል ሠራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት የካቲት 15 ቀን 2008 ዓ.ም. (በመዝገብ ቁጥር 041/2008) በሰጠው ብይን ላይ በግልፅ ተንፀባርቋል። በዚህ መዝገብ ላይ የአስተዳደር ፍ/ቤቱ “በአዋጅ 515/1999 መሠረት በፌዴራል መንግስት መ/ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥረው የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች ተብለው ከሚጠቀሱት ሠራተኞች በስተቀር በጊዜያዊነት ወይም በከንትራት የተቀጠሩትን ሠራተኞች አይመለከትም” በማለት የዩኒቨርሲቲ መምህራን ቋሚ ሳይሆኑ ጊዜያዊ ሠራተኛ ናቸው የሚል አቋም በመያዝ ውሳኔ አሳልፏል። ይህንን ሀሳብ በመደገፍም የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ይግባኝ የተባለበትን የአስተዳደር ፍ/ቤቱን ውሳኔ በመዝገብ ቁጥር 125278 በማፅናት ይግባኝን መሰረዙ ምን ያህል መምህራን ጊዜያዊ እንጂ ቋሚ ሠራተኞች አይደሉም የሚለው አስተሳሰብ በፍ/ቤት ዘንድ ተቀባይነት ያገኘ መሆኑን ያሳያል።

ከዚህ ቀጥሎ በሚቀርበው የጽሁፉ ክፍል ከላይ በግርድፉ የተመለከትናቸውን የክርክር ሀሳቦች እንደ ቅደም ተከተላቸው አግባብነት ካላቸው የኢትዮጵያ የህግ ማዕቀፎችና የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች አንጻር ሰፊ አድርገን እንመለከታቸዋለን።

2. የዩኒቨርሲቲ መምህራን የቅጥር እና አስተዳደር ሁኔታ ላይ የሚነሱ ክርክሮች ህጋዊነት ግምገማ

ሀ. የዩኒቨርሲቲ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም የሚለው ክርክር እና ህጋዊነቱ

በመጀመሪያ ደረጃ የዚህን ክርክር ይዘት ለመመርመር ሲቪል ሰርቫንት የሚለው ቃልን መመልከት ተገቢነት አለው። ለመነሻ ያህልም መደበኛ የሆነውን የመዝገብ ቃል ፍቺ ብንመለከት “civil servant” ማለት “a person who works in the civil service”¹⁰ ማለት ነው። ይህም ሲተረጎም ሲቪል ሰርቫንት ማለት “በመንግስት መስሪያ ቤት የሚሰራ ሰው” ማለት ነው። ባጭሩ “civil servant” የሚለው የእንግሊዘኛው ቃል በአማርኛው አቻ ትርጉሙ “የመንግስት ሰራተኛ” ማለት ነው¹¹። በተጨማሪም በጉዳዩ ላይ የተጻፉ የተለያዩ ጽሑፎችም እንደሚያመለክቱት የ“civil servant” ቀጥተኛ ትርጉሙ የመንግስት ሰራተኛ

¹⁰ በዚህ ረገድ MERRIAM-WEBSTER'S COLLEGIATE DICTIONARY (11th ed., 2005) እና THE NEW OXFORD AMERICAN DICTIONARY (2011) መመልከት ይቻላል።

¹¹ ዝኒ ከማሁ።

ማለት ነው።¹² ይህ ትርጉም ግን የሠራተኛውን የቋሚነት ወይም የጊዜያዊነት የቅጥር ሁኔታን ግምት ውስጥ አያስገባም።

ስለሆነም በዚህ አግባብ የተነሳውን ክርክር ብናየው መምህራን ጊዜያዊ ሰራተኛ ስለሆኑ ብቻ ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም ወይም የመንግስት ሰራተኛ ሊባሉ አይገባም የሚለው ሀሳብ ሊነቀፍ የሚችል ነው። በተጨማሪም የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2/1/ ራሱ “civil servant” የሚለውን የእንግሊዘኛ ቃል በአማርኛው ትርጉም ገፁ ላይ “የመንግስት ሰራተኛ” ይለዋል። ታዲያ በአዋጁ ለዚህ ቃል የተሰጠው ትርጉም ከላይ ለቃሉ ከተጠቀሰው ትርጉም ጋር ተመሳሳይነት ያለው ነው።

በእርግጥ የቀድሞው አዋጅ ቁጥር 515/99 አንቀፅ 2/1/ በእንግሊዘኛውም ሆነ በአማርኛ ቅጂው ላይ ወጥ በሆነ መልኩ የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ ማለት በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሠራተኛ ስለመሆኑ ደንግነ የነበረ ቢሆንም ይህን አዋጅ በመሸር በወጣው አዲሱ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ ትርጓሜ ላይ በእንግሊዘኛውና በአማርኛ ቅጂው ላይ ግልፅ የሆነ ልዩነት ይታያል። ይህም የአዋጁ አንቀፅ 2/1/ የንግሊዘኛ ቅጂ “civil servant” means a person employed by federal government institution...” በማለት በቋሚነትም ሆነ በጊዜያዊነትም የተቀጠረ ሠራተኛ የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ ሊባል እንደሚችል ያመለክተ ቢሆንም በህግ አግባብ ገዢ የሆነው የአማርኛው ቅጂ ደግሞ “የመንግስት ሰራተኛ ማለት በፌዴራል መንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ነው” ብሎ በማለቱ በመሠረታዊ አስተሳሰብ ደረጃ ከቀድሞው አዋጅ መንፈስ ያልተለየ እና አንድ አይነት የሆነ የትርጓሜ ፅሁፍን የያዘ ነው። ይህ የአማርኛው ቅጂ ገዢ ከመሆኑ አንፃር ሲታይ የመንግስት ሠራተኛነትን ከቋሚ ሠራተኛነት ጋር በማዛመድ ትርጓሜ መስጠቱ ህጉ የራሱ ዓላማ ያለው በመሆኑና ህግ አውጪውም የዚህን ህግ ዓላማ ለማሳካት ሲል ሆነ ብሎ ዓላማ ተኮር ትርጓሜ (purposive or operational definition) ስለሰጠ ነው ሊባል ይችላል። እንደዚህ ከሆነ ደግሞ “የመንግስት ሰራተኛ” ለሚለው ቃል የተሰጠው ትርጉም ቀጣይነት ባለው መልኩ በአዋጁና አዋጁን መሠረት አድርገው በሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎችም ላይ ሊንፀባረቅ ይገባዋል ማለት ነው። ይህ ማለት የአንቀፅ 2/1/ የመንግስት ሰራተኛነት ትርጓሜ ቀጥተኛ መልዕክት ቋሚ ያልሆኑ ወይም ጊዜያዊ የሆኑ ማናቸውም ሰራተኞች ለዚህ አዋጅ ዓላማ ሊባል የመንግስት ሰራተኛ ሊባሉ አይገባም ማለት ነው።

የአዋጁን አንቀፅ 2/2/ ስናይ ደግሞ ስለ ጊዜያዊ ሰራተኞች ያወራል። በዚህ ንዑስ አንቀፅ መሠረት ጊዜያዊ ሰራተኛ ማለት በመንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ስራ ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰራተኛ ነው ይላል። አንቀፁ ጊዜያዊ ሰራተኛ እንጂ ጊዜያዊ የመንግስት ሰራተኛ አለማለቱ ሲታይ በእርግጥ ህግ አውጪው የቃላት አመራረጥ ላይ ተጠንቅቋል ለማለት ያስደፍራል። ሆኖም ግን የ2000 ዓ.ም. የጊዜያዊ ሰራተኞች የቅጥር መመሪያ¹³ ስንመለከት ደግሞ በግልፅ የፌዴራል መንግስት ጊዜያዊ ሰራተኞች የሚል ስያሜ ይዟል። በአጭሩ መመሪያው ጊዜያዊ ተቀጣሪዎችን የመንግስት ሰራተኞች/ሲቪል ሰርቫንት/ እንደሆኑ ነው የሚረዳው። አሁንም ይህ መመሪያ አዋጁ ፍቃድ ሳይሰጠው እንዲህ ብሎ መግለፁ አግባብ

¹² Christoph Demmke, “Are civil servants different because they are civil servants?” Luxembourg, June (2005), Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative በሚለው መጽሐፋቸው ላይ ስለሲቪል ሰርቫንት ሠራተኞች በሰፊው ውይይት አድርገዋል።

¹³ የመመሪያው አንቀጽ ቁጥር አንድ ይህ መመሪያ የፌዴራል መንግስት መ/ቤተች የጊዜያዊ ሠራተኞች ቅጥር አፈፃፀም መመሪያ ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል ይላል።

አይደለም፤ ሲቪል ሰርቫንት ማለት ቋሚ ሰራተኛ ማለት ብቻ ነው ተብሎ ክርክሩ ቢጠነክር እንኳን ይህ አረዳድ በሁለት መልኩ ወለፈንዲ (logical absurdity) ያመጣል።

የመጀመሪያው ክላይ በመግቢያው ላይ እንደተጠቀሰው የአንድ ሰራተኛ የቅጥር ማንነት የሚመነጨው በቀጣሪው ማንነት ላይ ተመስርቶ ነው። ይህም የግል መ/ቤት ወይም ድርጅት ተቀጣሪ ከሆነ የግል ሰራተኛ ይባላል። ከዚህም ጋር ተያይዞ ለምሳሌ የጤና መድሀንና የጡረታ መብት ሥርዓትም ይዘጋጅለታል። በተመሳሳይ መልኩም አንድ ሰራተኛ የመንግስት መ/ቤት ወይም ድርጅት ሰራተኛ ሲሆን የመንግስት ሰራተኛ መባሉ አይቀሬ ነው። ባጭሩ አንድ ሰራተኛ የተቀጠረበት አግባብ በቋሚም ይሁን ጊዜያዊ በመንግስት መ/ቤት የተቀጠረ እስከሆነ ድረስ የመንግስት ሰራተኛ መባሉ አይቀሬ ነው። ይህ ግንዛቤ ደግሞ ለመምህራን የማይሰራበት ምንም ምክንያት የለም። በተጨማሪም የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዲሱ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና የመንግስት ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 (እና ማሻሻያው 907/2007) የዓላማ ልዩነት ቢኖራቸውም የምክንያትና የውጤት ግንኙነት አላቸው ተብሎ ይገመታል። ማለትም አንድ ሰራተኛ የመንግስት ሰራተኛ ከሆነ ብቻ ነው የመንግስት ሰራተኞች የጡረታ ሥርዓት ተጠቃሚ ሊሆን አግባብ ስናየው። በዚህ አግባብ ስናየው ግን የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና የተሻሻለው የጡረታ አዋጅ ላይ ለመንግስት ሰራተኝነት የተሰጠው ትርጓሜ አንድ ዓይነት ዓይደለም¹⁴። በማሻሻያ አዋጁ ቁጥር 907/2007 አንቀጽ 2/1 ላይ “የመንግስት ሰራተኛ ማለት በመንግስት መ/ቤት፣ በመንግስት የልማት ድርጅት ወይም በመንግስት በሚካሄድ ፕሮጀክት ወይም ፕሮግራም በቋሚነት ወይም ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ በመቀጠር በየወሩ ደመወዝ እየተከፈለው የሚሰራ ሰው...” ይላል። ታዲያ በመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ (ገዢ በሆነው በአማርኛው ቅጂ ንባብ) መሰረት ሲቪል ሰርቫንት ወይም የመንግስት ሰራተኛ አይደለም የተባለ እና በሌላ ልዩ ህግ ያልታቀፈ ሠራተኛ (መምህራንን ጨምሮ) እንዴት በመንግስት ሰራተኞች የጡረታ አዋጅ ላይ የመንግስት ሰራተኛ ነህ ተብሎ የጡረታ ሥርዓት ተጠቃሚ ሊሆን ይችላል? በእርግጥ እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችል ጥያቄ ቢኖር አዋጆች ለራሳቸው ዓላማ የሚመጥን ትርጓሜ ሊኖራቸው እንደሚችል ሲታይ እንዴት የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 2 እና የፌዴራል ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ አንቀጽ 2 ተጣጥመው መተርጎም ይጠበቅባቸዋል የሚል ይሆናል። በመሠረቱ እያንዳንዱ አዋጅ ለዓላማው በሚመጥን መልኩ መተርጎም አለበት። ይህ ትክክለኛ የሆነ የህግ አተረጓጎም መርህ እና አካሄድ ነው። ሆኖም ግን ከላይ እንደተገለጸው አንዳንድ አዋጆች የምክንያትና የውጤት ግንኙነት ያላቸው ሆነው ሲገኙ ቀደም ሲል የተገለጸው መርህ እንደተጠበቀ ሆኖ የአዋጆቹን የተሳለጠ መንፈስና ግንኙነትን መሠረት ያደረገ የትርጉም አሰጣጥ ሃደትን መከተል አስፈላጊ ይሆናል። በጉዳዮችን ላይ የተገለጹት ሁለቱ አዋጆች ደግሞ የምክንያትና የውጤት ወይም የቀዳሚነትና የተከታይነት ግንኙነት ያላቸው ናቸው። ይህም ከአዋጅ ቁጥር 1064/2010 ዓላማ አንጻር ሲታይ አዋጁ የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ (በቋሚነትም ይሁን በጊዜያዊነት) ተብሎ ሊወሰድ የሚገባው ማን እንደሆነ የመደንገግ ስልጣን አለው። በዚህ አካሄድ የመንግስት ሠራተኛ የተባለ አንድ ሰው ደግሞ ከሚያገኛቸው ጥቅሞች አንዱ የጡረታ አበል ነው። ስለሆነም በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 የፌዴራል መንግስት ሠራተኛ አይደለም የተባለ ሰው በአዋጅ ቁጥር 714/99 የሚሸፈንበት አግባብ የለም። ስለሆነም አዋጅ ቁጥር 714/99 በአዋጅ ቁጥር 907/2007

¹⁴ የመንግስት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር 714/2003 አንቀጽ 2 ከአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 2 (የአማርኛው ቅጂ) ጋር አንድ አይነት የሆነ ትርጓሜ ለመንግስት ሠራተኝነት የነበረው ቢሆንም አዋጁ ከወጣ በኋላ ክፍተኛ ትችትና ውግዘት ያስከተለ በመሆኑ በተለይም መምህራንን በብዬኛው መሠረት ከጡረታ ሥርዓቱ ውጭ የሚያደርግ በመሆኑ የማሻሻያ አዋጁ ቁጥር 907/2007 ይህን ስህተት ባረመ መልኩ ለመንግስት ሠራተኝነት ሰፊ ትርጓሜ በመስጠት ማሻሻያ አድርጓል።

ተሻሽሎ ሰፊ የሆነ የመንግስት ሠራተኝነት ትርጉም እንዲይዝ እስከተደረገ ድረስ አዋጅ ቁጥር 1064/2010ም ተሻሽሎ በዚህ መልክ ሊቀርብ ይገባል። ስለሆነም ይህ ፀሐፊ የመንግስት ሠራተኝነት ከላይ በቀረበው ትንታኔ መልኩ መሆን እንዳለበትና በተለይም በአዲሱ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2/1/ የእንግሊዘኛው ንባብ መሠረት የዩኒቨርሲቲ መምህራንም እንደ ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ ሊወሰዱ እንደሚገባ አቋም አለው። ይህንን የአረዳድ አቋም በሚያጠናክር መልኩ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት ከላይ በተገለፀው በመምህር ግዛቸው ጥሪት እና በወሎ ዶ/ር/ሪ/ሲቲ መካከል በነበረው ክርክር ላይ በሰበር መዝገብ ቁጥር 101271 በሰተጠው ወሳኔ “...የዩኒቨርሲቲው የአካዳሚክ ሰራተኞች እንደማንኛውም መንግስት ሰራተኛ...” በማለት መግለፁ መምህራን ወይም የአካዳሚክ ሰራተኞች የመንግስት ሰራተኛ ተብለው ሊወሰዱ እንደሚገባ ያስረዳል።¹⁵

በአጠቃላይ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም የሚለው ክርክር “ሲቪል ሰርቫንት” ከሚለው ቃል ቀጥተኛ ትርጉም አንፃር፣ የመምህራን ቀጣሪ የመንግስት መስሪያ ቤት (የከፍተኛ ትምህርት ተቋም የመንግስት መስሪያ ቤት ስለመሆኑ ከዚህ ቀጥሎ በሚቀርበው ውይይት እንመለከታለን) ከመሆኑ አንፃር፣ የአዋጁን ሁለንተናዊ መንፈስና የ2000 ዓ.ም. የፌዴራል መንግስት ጊዜያዊ ሰራተኞች የቅጥር መመሪያ፣ እንዲሁም የፌዴራል መንግስት የጡረታ አዋጅ (በማሻሻያ አዋጅ ቁጥር 907/2007) ስር “የመንግስት ሰራተኛ” ለሚለው ቃል የተሰጠውን ትርጉም እና ይህ አዋጅና የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ ያላቸውን የምክንያትና የውጤት ግንኙነት ስናጤን፣ የአዋጁ የእንግሊዘኛ ትርጉም ትክክለኛውን የፌዴራል መንግስት ሠራተኝነት ትርጓሜ መያዙን ስንመለከት እና ባጠቃላይ ከሕግ አተረጓጎም አንጻር ሲታይ መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም የሚለው ክርክር አግባብነት የለውም።¹⁶ መምህራን የመንግስት ሠራተኛ ወይም ሲቪል ሰርቫንት ሊባሉ ይገባል የሚለው ድምዳሜ ራሱን የቻለ ጥያቄ እንደሚወልድ ጥርጥር የለውም። የጥያቄዎቹ ሁሉ መሠረት የሚሆነው ደግሞ የሲቪል ሰርቫንት አዋጅ በመምህራን ላይ ተፈፃሚ ይሆናል ማለት ነው ወይ የሚለው ነው። ቀጣዩ የጽሁፉ ክፍል ይህንን ጥያቄ ለመመለስ ይሞክራል።

ለ. የፌዴራል ሰራተኞች አስተዳደር አዋጅ በመምህራን ላይ ተፈፃሚ አይሆንም ስለሚለው ክርክር

ይህ ክርክር ከመጀመሪያው የክርክር መስመር ጋር የሚገናኝ ነው። ምክንያቱም የዚህ ክርክር ዋነኛ መነሻ ከላይ እንዳስቀመጥኩት መምህራን ሲቪል ሰርቫንት አይደሉም፤ በመሆኑም የሲቪል ሰርቫንት መተዳደሪያ የሆነው አዋጅ መምህራን ላይ አግባብነት ያለው የህግ ማዕቀፍ አይደለም፤ መምህራንንም አይመለከትም የሚል ክርክር ነው። የዚህን ክርክር ህጋዊነት ለማየት ተገቢነት ያለውን የአዋጁን አንቀፅ፣ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አዋጅ ቁጥር 650/2001 እና በጉዳዩ ላይ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት መዝገቦችን ማየት ተገቢ ይሆናል።

የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 4 እንዲህ ይነበባል፤ “ይህ አዋጅ “የመንግስት መስሪያ ቤት” እና “የመንግስት ሠራተኛ” ተብሎ በተሰጠው ትርጉም በሚሸፈኑ የመንግስት መስሪያ

¹⁵ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት የሰ/መ/ 4/ቁ. 101271 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 16)።

¹⁶ ስለመምህራን የመንግስት ሰራተኞች መሆን እየቀረበ ያለው ክርክር መምህራን የመንግስት ሠራተኛ ተብለው በተጠቀሰው አዋጅ ውስጥ ሊወሰዱ ይገባል ከማለት ሌላ የአዋጁ ድንጋጌዎች በአዋጁ ከሚሸፈኑ ሠራተኞች ጋር በእኩል ሚዛንና ዕይታ በመምህራን ላይ ተፈፃሚ ሊሆንባቸው ይገባል የሚል አለመሆኑን አንባቢያን እንዲረዱት ያስፈልጋል።

ቤቶችና የመንግስት ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል” ይላል። በዚህ አንቀፅ መሠረት አዋጁን ተግባራዊ ለማድረግ ሁለት መሰረታዊ መስፈርቶች ተሟልተው ሊገኙ ያስፈልጋል። እነዚህም፡- 1ኛ/ የመንግስት መ/ቤት እና 2ኛ/ የመንግስት ሠራተኛ ናቸው። ይህ ማለት እነኚህ ሁለት የህግ መስፈርቶች (legal elements) በተናጥል ሳይሆን በጥምረት በተገኙበት ማንኛውም ጉዳይ ላይ አዋጁ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ማለት ነው።

የቀረበውን ክርክር በዚህ አግባብ ስናየው የመምህራን ቀጣሪ የሆነው የዩኒቨርሲቲ የመንግስት መ/ቤት መባል ስለመቻሉ ጥርጣሬ የማያስነሳና ለክርክርም የሚቀርብ አይደለም። ምክንያቱም በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2/3/ መሠረት “የመንግስት መስሪያ ቤት” ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል ከመንግስት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር ሆኖ የመንግስት መ/ቤቶች ዝርዝር ውስጥ የተካተተ የፌዴራል መንግስት መ/ቤት ነው ይላል (ሠረዘ የተጨመረ)። በዚህ ትርጓሜ ዓይን የዩኒቨርሲቲዎች የፌዴራል¹⁷ የመንግስት መ/ቤት መባል እንደሚችሉ ለዚህ ጉዳይ አግባብ ከሆነው ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 2/9፣ 2/13፣ 5፣ 6፣ 9/1፣ 11፣ 35/4፣ እና አንቀፅ 62 በቀላሉ መረዳት ይቻላል። ባጭሩ እነዚህ አንቀጾች የዩኒቨርሲቲዎች ከመንግስት በጀት የሚመደብላቸው እና በደንብ¹⁸ የሚቋቋሙ ተቋማት ስለመሆናቸው በስፋት ስለሚያስረዱ አዋጅ ቁጥር 1064/2010ን ተግባራዊ ለማድረግ ከሚያስፈልጉት ሁለት መስፈርቶች የመጀመሪያው ተሟልቷል ማለት ነው። በተጨማሪም በመንግስት መ/ቤቶች ዝርዝር ውስጥ የተካተተ የሚለው አገላለፅ የኢትዮጵያ መንግስት በየዘርፉና በየአይነቱ ያዋቀራቸውና ያቋቋማቸው መ/ቤቶች አሉት። እነዚህን መ/ቤቶች ደግሞ በበላይነትና በዋናነት የሚመሩ፣ የሚያስተባብሩና የሚቆጣጠሩ የሚኒስቴር መ/ቤቶችና ኤጀንሲዎችን አቋቋሟል። በዚህም መሠረት ለምሳሌ በትምህርት ሚኒስቴር ስር የተቋቋሙና ዕውቅና የተሰጣቸው የመንግስት የዩኒቨርሲቲዎች ዝርዝርን በቀላሉ ከትምህር ሚኒስቴር ድረ-ገፅ ላይ ማግኘት ይቻላል።

ሁለተኛው የህግ መስፈርት ደግሞ “መንግስት ሠራተኛ” የሚለው ነው። በዚህ ረገድ በቀደመው ንዑስ-ርዕስ በቀረበው ክርክር ላይ መምህራን እንዴት የመንግስት ሠራተኛ ተብለው ሊወሰዱ እንደሚገባ ተመልክቷል። በመሆኑም መምህራን የመንግስት ሠራተኛ እስከሆኑ ድረስና የተቀጠሩበት የዩኒቨርሲቲ የመንግስት መ/ቤት ተብሎ እስከተወሰደ ድረስ ለመምህራን ቀጣሪ ለሆነው የዩኒቨርሲቲ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አግባብነት ያለው ህግ ነው። የዩኒቨርሲቲዎች ከተቋቋሙለት ዓላማ እና ከመምህራን ልዩ የተልዕኮ ባህሪ አንፃር በመምህራን የቅጥር ግንኙነት ጉዳዮች ላይ የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 ድንጋጌዎች ሙሉ በሙሉ ተግባራዊ ይሆናሉ አይሆኑም የሚለው ተገቢና ምላሽ የሚያስፈልገው ጥያቄ ሲሆን ይህን ጥያቄ ለጊዜው አቆይተነው ከላይ በተመለከተው መሠረት አዋጁ ለተግባራዊነቱ ካስቀመጣቸው የህግ መስፈርቶች አንፃር ሲታይ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በመምህራን የቅጥር ግንኙነት ላይ በደፈናው አግባብነት የለውም የሚለው ክርክር ትክክለኛ ያልሆነ ክርክር ነው።

በተጨማሪም አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በመምህራን ጉዳይ ላይ አግባብነት ያለው ህግ ስለመሆኑ የተለያዩ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት ወሳኔዎች ያመለክታሉ። ከላይ ያነሳነው በአመልካች /በመምህር/ ግሣቸው ጥሪት እና በተጠሪ/ቀጣሪ የዩኒቨርሲቲ/ ወሎ የንብርስቲ

¹⁷ የዩኒቨርሲቲዎች በግልም ሆነ በክልል መንግስታት ሊቋቋሙ እንደሚችሉ አዋጅ ቁጥር 650/2009 የሚያመለክት ቢሆንም ይህ ጽሁፍ በቀጥታ የሚመለከተው የፌዴራል መንግስት የዩኒቨርሲቲዎችን ነው።

¹⁸ በኢትዮጵያ የህግ ማዕቀፍና ተቋማትን የማቋቋም ሥርዓት መሠረት የመንግስት የዩኒቨርሲቲዎች በአዋጅ ሳይሆን በደንብ የሚቋቋሙ ናቸው። በዚህ ረገድ የሁሉንም የዩኒቨርሲቲዎች ደንቦች ለማግኘት <https://chilot.me/directory-of-government-organs/university-college/> መንብት ይቻላል።

መካከል የነበረውን ክርክር እንደ ምሳሌ መጥቀስ ይቻላል።¹⁹ የክርክሩ መነሻ ባጭሩ አመልካች በዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን ጥፋት ምክንያት በዩኒቨርሲቲው ቦርድ ውሳኔ መሠረት ከስራ እንዲባረር የተወሰነ ሲሆን መምህሩ ግን ይግባኙን ለፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች አስተዳዳሪ ፍርድ ቤት ቢያቀርብም የቦርዱ ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ የማያስብል ነው፤ ይህ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ጉዳዩን በይግባኝ የማየት የህግ መሠረት የለውም ብሎ ይግባኙን ውድቅ በማድረግ እና የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎትም መምህሩ ያቀረበውን ይግባኝ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሀ/ቁ 337 መሠረት በመሰረዙ ምክንያት የቀረበ ነው።

የፌ/ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎትም በጉዳዩ ላይ ሰፊ ያለ የህግ ትንታኔ ካደረገ በኋላ ውሳኔ አሳልፏል። እንግዲህ በዚህ መዝገብ ላይ ዋነኛው የክርክር ጭብጥ የአንድ ዩኒቨርሲቲ ቦርድ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 44/1/ነ// መሠረት የመጨረሻ ውሳኔ በአንድ ጉዳይ ላይ ከሰጠ በኋላ ይህ ውሳኔ ይግባኝ የማያስብል የመጨረሻ ውሳኔ ነው ወይስ ይግባኝ ይባላል። ይግባኝ ከተባለስ ይግባኝ ባይ ወደየትኛው የፍትህ ሰጭ አካል በመሄድ ይግባኙን ማቅረብ ይጠበቅበታል የሚል የህግ ጥያቄ ነው። ይህ ጥያቄ ከዚህ ቀጥሎ በሚቀርበው የጽሁፉ ክፍል ስር የሚመረመር ሆኖ በዚህ ርዕስ ስር ግን የምናነሳው በዚህ መዝገብ ውስጥ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በመምህራን ጉዳይ ላይ አግባብነት ያለው ህግ መሆኑን ሲያስረዱ የሚችሎ የውሳኔውን ክፍሎች ነው። ለመጥቀስም ያህል ፍርድ ቤቱ የዩኒቨርሲቲው ቦርድ በቀድሞው የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 መሠረት የተቋሙ የበላይ ኃላፊ ተደርጎ እንደሚወሰድ ሲገልፅ “...ከዚህ አንጻር ሲታይ ቦርዱ ከፌዴራል የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/199 አንቀጽ 2 ንዑስ 3 በሚሰጠው ትርጓሜ የዩኒቨርሲቲው የመጨረሻ አስተዳደራዊ ውሳኔ ሰጭ አካል መሆኑን ለመገንዘብ ይቻላል...” (በአዲሱ አዋጅ በአንቀፅ 2/5/ ላይ በተመሳሳይ መልኩ ተቀምጧል።) በማለት ነው። ማለትም ቦርዱ በዚህ አዋጅ መሠረት የበላይ ኃላፊ ተብሎ ካልተበየነ በስተቀር በተቋሙ የአስተዳደራዊ መፍትሄ ማማላይ ባልተቀመጠ ነበር። ቀጥሎም ፍ/ቤቱ አዋጅ ቁጥር 1064/2010ን በአካዳሚክ ሰራተኞች ወይም መምህራን ጉዳይ አግባብነት ያለው መሆኑን ሲያመለክት “...የአዋጁን አንቀጽ 44 ንዑስ አንቀጽ 1/ነ/ ድንጋጌ መሰረታዊ ባህሪና ዓላማ እንደዚሁም ድንጋጌው በአካዳሚክ ሰራተኞች የይግባኝ መብት ላይ የሚኖረው ሕጋዊ ውጤት ለመገንዘብ የመንግስት ክፍተኛ ትምህርት ዓላማዎች፣ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ሊያከብሯቸውና ሊመሩባቸው የሚገቡ ቋሚና መሰረታዊ እሴቶች፣ በአዋጁ የተረጋገጠውን የመንግስት ክፍተኛ ትምህርት ተቋማት አካዳሚክ ነጻነት ይዘትና የአካዳሚክ ሰራተኞች ስላላቸው መብትና ግዴታ እንዲሁም የመንግስት ክፍተኛ ትምህርት ተቋማት አደረጃጀትና የዩኒቨርሲቲው ቦርድና ስነ-ምግባር በአዋጁ የተሰጣቸውን ጥቅልና ዝርዝር ስልጣን፣ ኃላፊነትና ግዴታ አግባብነት ካላቸው የፌዴራል የመንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/99 ድንጋጌዎች ጋር በጣም ራ መታየትና መተርጎም ይኖርበታል።...”²⁰ (ሠረዝ የተጨመረ) በማለት የአዋጁን አግባብነት በግልፅ አስቀምጧል። አክሎም “...ሕግ አውጭው ይህንን ድንጋጌ የመንግስት ክፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአካዳሚክ ነጻነት በሚያውጀው የአዋጁ ክፍልና ድንጋጌ ሥር ያካተተው ለከፍተኛ ትምህርት ተቋማቱ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 የተረጋገጠላቸው አካዳሚክ ነጻነት በውስጡ ተነጻጻሪ ግዴታንም የያዘ በተለይም ተቋማቱ አዋጁንና አዋጁን ለማስፈጸም የወጣውን የፌዴራል የዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 210/2003 እና በአዋጅ ቁጥር 515/199 እንደ አግባብነቱ ሌሎች አግባብነትና ተፈጻሚነት ያላቸውን የፌዴራል ሕጎች መሠረት በማድረግ የሰው ኃይላቸውን የማስተዳደር ኃላፊነት

¹⁹ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት የሰ/መ/ 4/ቁ. 80350 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ስበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 14) ላይ ተመልክቷል።

²⁰ ዝኔ ከማሁ፣ ስድስተኛ ሀረግ ላይ ይገኛል።

ያለባቸው መሆኑን የሚያካትት እና ይህ ለተቋማቱ የተሰጠው የአካዳሚክ ነጻነት ይህን የተቋማቱን መሰረታዊ ግዴታ የማያስቀር ወይም የማይቀንስ መሆኑን በግልጽ ለማስቀመጥ እንደሆነ ለመገንዘብ ይቻላል...”²¹ (ሠረዘ የተጨመረ)። በዚህ ገፅ ንባብ ላይ ዩኒቨርሲቲዎች የሰው ኃይላቸውን (መምህራንን ጨምሮ) አግባብነት ያላቸውን ህግ ተፈጻሚ በማድረግ እንዲያስተዳድሩ ኃላፊነት የተጣለባቸው ሲሆን ከነዚህ ህጎች ውስጥም አንዱ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ መሆኑን ፍርድ ቤቱ አመልክቷል። በመጨረሻም ፍ/ቤቱ መዝገቡን ለፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት እንደገና እንዲታይ ሲመልስ “የፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት፣ የአዋጅ ቁጥር 650/2001፣ የፌዴራል የዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 210/2003፣ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 49 ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት የዩኒቨርሲቲው ሴኔት ያወጣውን የአካዳሚክ ሰራተኞች መተዳደሪያ ደንብ እና የአዋጅ ቁጥር 515/99 እንደ አግባብነቱ መሠረት በማድረግ በግራ ቀኙ መካከል ያለውን ክርክር ሰምቶ ውሳኔ እንዲሰጥበት ጉዳዩን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁጥር 341 (1) መሠረት መልስን ልክንለታል።” (ሠረዘ የተጨመረ) በማለት ነው።

በተጨማሪም በሌሎች የሰበር መዝገቦች ለምሳሌ በመስከረም 22 ቀን 2005 ዓ.ም. በሰበር መዝገብ ቁጥር 78945 ላይ በደብረብርሃን ዩኒቨርሲቲና በመምህር ባይ ዋና ዋና መካከል በነበረው ክርክር እና በመጋቢት 26 ቀን 2006 ዓ.ም. በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ማርች ፕሮጀክት እና በእነ ቤተሰብም ሽፈራው (ሶስት ሰዎች) መካከል በነበረው ክርክር ላይ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ እንደ ነገሩ ሁኔታ አግባብነትና ተፈጻሚነት ያለው የህግ ማዕቀፍ መሆኑን ችሎቱ የህግ ትርጉም ሰጥቷል።²²

እዚህ ላይ ግንዛቤ ሊወሰድበት የሚገባ ነገር ቢኖር አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በመምህራን ጉዳይ ላይ አግባብነት አለው ሲባል እንዲሁ በደፈናው ሁሉም የአዋጁ ድንጋጌዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ ማለት ሳይሆን እንደ ነገሩ ሁኔታ/አይነት የሚወሰን ነው። ከላይ እንደተመለከትነውም እንደ አግባብነቱ የሚለው የፌ/ጠ/ፍ/ቤቱ አገላለፅ ይህን ለማመልከት ሲሆን የጉዳዩን ዓይነተኛ ባህሪ (የፍሬና የህግ ክርክር መነሻና አቅጣጫ) (depending on the nature of the cases) እና የአዋጁን መሰረታዊ ዓላማ መሰረት በማድረግ አግባብነት ያላቸውን የአዋጁን ድንጋጌዎችና መርሆዎች ተግባራዊ ማድረግ ይገባል። በተጨማሪም የግንኙነታቸው መነሻ የሚሆነው በፍ/ብ/ህ/ቁ 1731 የፀና የቅጥር ውላቸውም ቀዳሚነት ያለው የህግ ማዕቀፍ እንደሆነም ሊዘነጋ አይገባም።

ሐ. በመምህራን ጉዳይ ላይ የዳኝነት ሥልጣን ስላለው አካል ያለው ክርክር

በመምህራን ቅጥርና አስተዳደር ሂደት ውስጥ ከሚነሱ ውዝግቦች ውስጥ በሶስተኛ ደረጃ የምናየው ደግሞ በመምህራን ጉዳይ ላይ የዳኝነት ሥልጣን ስላለው አካል ነው። በዚህ መሠረት መምህራን ምን ዓይነት ጉዳይ ወደ የትኛው የፍትህ ሰጪ አካል በማቅረብ ፍትህ ማግኘት ይችላሉ የሚለውን ጥያቄ ቀጥሎ እንመለከታለን።

አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እንደ አግባብነቱ በመምህራን ጉዳይ ላይ ተፈጻሚነት ያለው የህግ ማዕቀፍ ስለመሆኑ ከላይ ተመልክተናል። በዚህ አዋጅ ላይ በፌዴራል መንግስት መ/ቤት ውስጥ ተቀጥረው ስለሚሰሩ ሰራተኞች የፍትህ አስተዳደር እና የፍትህ ሰጪ አካል በግልፅ

²¹ ዝኒ ከማሁ።

²² እንደ ቅደም ተከተላቸው የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት የሰ/መ/ፋ/ቁ. 78945 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 15) እና የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት የሰ/መ/ፋ/ቁ. 93358 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 16) ላይ ይመልከቱ።

የተደነገገ ጉዳይ ነው። በዚህ መሠረት በአንድ ዩኒቨርሲቲ ውስጥ ለሚፈጠር ማናቸውም ክርክር እና ለሚፈጥሩ አስተዳደራዊ ጉዳዮች እንደቅደም ተከተላቸው የዲ.ሲ.ፕ.ሊን ኮሚቴ (አዋጅ 1064/2010 አንቀጽ 71/1)፣ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ (አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 76 እና 77 እና ደንብ ቁጥር 77/94)፣ የዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት (አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 2/5፣ አዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 53 እና የፌዴራል ዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 77/2003)፣ የዩኒቨርሲቲው ቦርድ (አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 2/5፣ አዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 44/1/ኀ// እና የፌዴራል ዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 210/2003) አስተዳደራዊ መፍትሔ ሰጪ አካል ተደርገው ተቀምጠዋል። እነዚህ ውስጣዊ አስተዳደራዊ ጉዳዮች ላይ ሥልጣን ስላላቸው አካላት በአብዛኛው ክርክርም ሆነ ብሻገታ አይታይም። ከላይ እንደተመለከትነው የክርክሮቹ ምንጭ የዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት የሚሰጠው ውሳኔ ይግባኝ የማይባልበት የመጨረሻ ውሳኔ ነው ወይስ አይደለም? ይግባኝ ቢባልስ የትኛው አካል ነው ስልጣን ያለው? መምህራን ቀጥታ ክስ ለመደበኛ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላሉ ወይስ አይችሉም? ካቀረቡስ በምን ዓይነት ጉዳይና በምን አግባብ ነው የሚሉት ጥያቄዎች ናቸው።

አስቀድሞ መመለስ የሚገባው ጥያቄ የዩኒቨርሲቲ ቦርድ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 44/1/ኀ// መሠረት የሚሰጠው የመጨረሻ አስተዳደራዊ ውሳኔ ይግባኝ የማይባልበት ውሳኔ ነው ወይ የሚለው ነው። በዚህ ረገድ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ ችሎት በመምህር ግዛቸው ጥሪት እና ወሎ ዩኒቨርሲቲ መካከል በነበረው ክርክር ላይ ግልፅ የሆነ መልዕክት አስተላልፏል።²³ ከላይ ጠቆሞ ለማድረግ እንደተሞከረው ተጠቃሾ የሰበር ክርክር የቀረበው መምህሩ ያለአግባብ ከሥራ ተባርራአለሁ በማለት በዩኒቨርሲቲው የቦርድ ውሳኔ ላይ ቅር በመሰኘት ይግባኝን ለፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት ቢያቀርብም ፍ/ቤቱ የቦርዱ ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ ሊቀርብበት የማይችል ነው በማለቱና ይህንንም ውሳኔ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ጉዳዩ አያስቀርብም በማለት በፍ/ሥ/ሥ/ሀ/ቁ 337 መሠረት አቤቱታውን በመሰረዙ ምክንያት የቀረበ የሰበር አቤቱታ ነበር።²⁴ በመዘገቡም ላይ የሰበር ችሎቱ “የአዋጁን አንቀጽ 44 ንዑስ አንቀጽ 1/ኀ// ድንጋጌ መሰረታዊ ባህሪና ዓላማ እንደዚሁም፣ ድንጋጌው በአካዳሚክ ሰራተኞች የይግባኝ መብት ላይ የሚኖረው ሕጋዊ ውጤት ለመገንዘብ የመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ዓላማዎች፣ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ሊያከብራቸውና ሊመሩባቸው የሚገቡ ቋሚና መሰረታዊ እሴቶች፣ በአዋጁ የተረጋገጠውን የመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አካዳሚክ ነጻነት ይዘትና የአካዳሚክ ሰራተኞች ስላላቸው መብትና ግዴታ እንዲሁም የመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አደረጃጀትና የዩኒቨርሲቲው ቦርድና ሴኔት በአዋጁ የተሰጣቸውን ስልጣን፣ ኃላፊነትና ግዴታ አግባብነት ካላቸው የፌደራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 515/1999

²³ የፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት የሰ/መ/ሳ/ቁ. 101271 (የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 16)።

²⁴ በዚህ የሰበር መዘገብ ላይ አመልካች የፌደራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤትና የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት የዩኒቨርሲቲው ቦርድ የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ ሊቀርብበት የማይችል (ሠረዝ የተጨመረ) ነው በማለት የሰጡት የሕግ ትርጉምና ውሳኔ የፌደራል ከፍተኛ ትምህርት ማቋቋሚያ አዋጅንና አዋጁን ለማስፈጸም የወጣውን ደንብ ድንጋጌዎች ያገናዘበ አይደለም ብሎ የተከራከረ ሲሆን ተጠሪ በበኩሉ የፌደራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤትና የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት የዩኒቨርሲቲው ቦርድ የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ ሊቀርብበት የማይችል ነው በማለት የሰጡት የሕግ ትርጉምና ውሳኔ መንግስት ለከፍተኛ ትምህርት ተቋማት፣ የአካዳሚክ ነጻነት ለማረጋገጥ በአዋጅ የሰጣቸውን ሥልጣን ያገናዘበና መሰረታዊ የህግ ስህተት ያልተፈጸመበት ነው። የዩኒቨርሲቲው ቦርድ የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ የማይቀርብበት በመሆኑ፣ አመልካች የዩኒቨርሲቲው ቦርድ የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ የማይቀርብበት በመሆኑ አመልካች የዩኒቨርሲቲው ቦርድ ውሳኔ ከሰጠበት ቀን ጀምሮ በዘጠና ቀናት ውስጥ የሰበር አቤቱታውን ለፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ችሎት ማቅረብ ሲገባው ጉዳዩን በይግባኝ ለማየት ሥልጣን ለሌላቸው አካላት ማቅረብ የህግ መሰረት የሰውም ተብሎ ውድቅ መደረጉ ተገቢ ነው የሚል ይዘት ያለው ክርክር አቅርቧል።

ድንጋጌዎች ጋር በጣም ስህተትና መተርጎም ይኖርበታል። ሲል ትንታኔ ሰጥቷል። በመቀጠልም “የፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት ይህ ሰበር ችሎት በመዘገብ ቁጥር 78945 በአካዳሚክ ሰራተኛ ላይ የተሰጠ የዲሲኝሊን ቅጣት ውሳኔ በዩኒቨርሲቲው ንግድዎች ከጸደቀ በኋላ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 44 ንዑስ አንቀጽ 1(ኅ) መሠረት ለቦርድ ቀርቦ የመጨረሻ አስተዳደራዊ ውሳኔ ሳይሠጥበት በይግባኝም ሆነ በሰበር ቀርቦ ሊታይ እንደማይገባው በመግለጽ የሰጠውን የሕግ ትርጉም በተዛባ ሁኔታ በመረዳት የሰበር ችሎት ቦርዱ የሰጠው ውሳኔ የመጨረሻና ይግባኝ እንደማይባልበት ለአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 44 ንዑስ አንቀጽ 1(ኅ) ትርጉም እንደሰጠ አድርጎ በውሳኔው ማስፈሩ የተሳሳተና ሊታረም የሚገባው ሆኖ አግኝተነዋል” ካለ በኋላ “የፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት፣ የአዋጅ ቁጥር 650/2001፣ የፌዴራል የዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 210/2003፣ በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 49 ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት የዩኒቨርሲቲው ሴኔት ያወጣውን የአካዳሚክ ሰራተኞች መተዳደሪያ ደንብ እና የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 እንደ አግባብነቱ መሠረት በማድረግ በግራ ቀኙ መካከል ያለውን ክርክር ሰምቶ ውሳኔ እንዲሰጥበት ጉዳዩን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁጥር 341(1) መሠረት መልስን ልከንለታል።” ሲል ውሳኔ አስተላልፏል። ባጭሩ መምህራን ጉዳዮቻቸውን በዩኒቨርሲቲያቸው ቦርድ ፊት ማቅረባቸውና ውሳኔ ማግኘታቸው እንደ አንድ የአስተዳደራዊ መፍትሔ ሰጭ አካል ሆኖ በዩኒቨርሲቲ ቦርድ ውሳኔ ቅር የተሰኘ ሰው ይግባኙን ለፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት ማቅረብ ይችላል።

ከዚህ ጋር ተያይዞ መታየት የሚገባው ጥያቄ ሁሉም የመምህራን ጉዳዮች በዚህ ሥርዓት ይገዛሉ ወይስ ቀጥታ ክስ ለመደበኛ ፍ/ቤት የሚያቀርቡበት ዕድል አለ ወይ የሚለው ነው። የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 2(5)፣ 79-82 እና በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 31(1)(ሠ) እና (ተ) ብሎም በደንብ ቁጥር 77/94 መሠረት ሥልጣንና ኃላፊነት የተሰጠው የአስተዳደር ፍ/ቤት ነው። የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ በአንቀጽ 81 መሠረት የሚያያቸው ጉዳዮች ከህግ ውጪ ከሥራ መታገድ ወይም የአገልግሎት መቋረጥ፣ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት ውሳኔ፣ ከህግ ውጭ የደመወዝ ወይም ሌሎች ክፍያዎች መቋረጥ፣ በሥራ ምክንያት የደረሰ ጉዳትን የሚመለከቱ የመብት ጥያቄዎች፣ ቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ውሳኔ በሚሰጥባቸው ጉዳዮች እና በሥራ መልቀቂያና አገልግሎት ማስረጃ ላይ የሚነሱ ጉዳዮች ናቸው። በመሆኑም ከእነዚህ ከተዘረዘሩት ጉዳዮች ውጭ ያሉ ጉዳዮች ለአስተዳደር ፍ/ቤቱ በይግባኝ አይቀርቡም ማለት ነው። ለምሳሌ የቅሬታ አጣሪው ኮሚቴ በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀጽ 69/1/ሀ-ሐ// መሠረት በሚወስናቸው የዲሲፕሊን ጥፋቶች ላይ፣ መምህራን ለሁለተኛ ወይም ለሶስተኛ ዲግሪ ትምህርት ሲሄዱ በሚገቡት ውል፣ በዋስትና ውል፣ በተለያዩ ፕሮጀክቶች ላይ ክፍያ እየተከፈላቸው ለመሳተፍ የሚያደርጉት ውል እና በመሳሰሉት ጉዳዮች ላይ መምህራን ከቀጣሪ ዩኒቨርሲቲያቸው ጋር ክርክር ውስጥ ቢገቡ በአዋጅ አንቀጽ 44/1/ኀ// መሠረት ጉዳዮቻቸውን እስከ ዩኒቨርሲቲው ቦርድ ድረስ የመውሰድ ግዴታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ በቦርዱ ውሳኔ ቅር ቢሰኙ ጉዳዮቻቸውን ወደ አስተዳደር ፍ/ቤት ሳይሆን ወደ መደበኛው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት መውሰድ ይችላሉ። ከዚህ ጋር ተያይዞ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት የሰ/ሰ/ችሎት በአቶ ሲሳይ ይማኑ እና በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ መካከል በነበረው ክርክር ላይ ውሳኔ አሳልፏል። የክርክሩ መነሻ በአመልካችና በተጠሪ መካከል በነበረው የትምህርት ማሻሻያ እና ከዚህ ጋር ተያይዞ የተደረገ የጥቅማ ጥቅም ስምምነት ውል ሲሆን መምህሩ ጉዳዩን ወደ ፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ቢያቀርብም ፍ/ቤቱ ጉዳዩን የማየት ሥልጣን የለኝም ብሎ በመወሰኑና የፌ/ክ/ፍ/ቤትም ይግባኙን በመሰረዙ ምክንያት የሰር

ፍ/ቤቶች ውሳኔና ትዕዛዝ መሠረታዊ የህግ ሥህተት ያለበት ስለሆነ በሰበር ሊታረም ይገባል በማለት ያቀረበው የሰበር አቤቱታ ነው።²⁵ ፍ/ቤቱም የተጠቃሹን አዋጅ አንቀፅ 69/1፣ 79፣ 81 ከህገ መንግስቱ አንቀፅ 79 ጋር አዛምዶ በመመርመርና በመተንተን “...ከዚህ አንጻር ሲታይ የበታች ፍርድ ቤቶች በተጠሪና በአመልካች መካከል የሚደረገውን ክርክር መሰረታዊ ይዘትና ባህሪ ሳይመረምሩ፣ ተጠሪ የመንግስት ተቋምና በመንግስት በጀት የሚተዳደር መሆኑን በመመልከት ጉዳዩን የማየት ስልጣን የለንም በማለት የሰጡት ውሳኔ ከላይ የገለጽናቸውን የህግ ድንጋጌዎች ያላገናዘበና መሰረታዊ የህግ ስህተት ያለበት ነው በማለት ወስነናል ...” (ሠረዝ የተጨመረ) በማለት ደምድሞ ጉዳዩን በፍ/ሥ/ሥ/ሀ/ቁ 341 መሠረት ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት መልሶታል። እንግዲህ ከዚህ መዝገብ እንደምንረዳው ሁሉም መምህራንን የሚመለከቱ ጉዳዮች ለአስተዳደር ፍ/ቤት የግድ ይቅረቡ የሚባል ሳይሆን በአዋጁ በማይሸፈኑ ጉዳዮች ላይ መምህራን ቀጥታ ክስ ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ማቅረብ እንደሚችሉ ነው። ሆኖም ግን ጉዳያቸው በአዋጁ በሚሸፈኑት ላይ ለአስተዳደር ፍ/ቤት ካቀረቡ በኋላ በአስተዳደር ፍ/ቤቱ ቅር ቢሰኙ በአንቀፅ 80፣ 81 እና 82 መሠረት ይግባኛቸውን ለፌ/ጠ/ፍ/ቤት ቀጥሎም የሰበር አቤቱታ ማቅረብ ቢፈልጉም ለዚህ ፍ/ቤት የሰበር ሰሚ ችሎት በህገ-መንግስቱ አንቀፅ 79 መሠረት ማቅረብ ይችላሉ።

ለማጠቃለል ያህል መምህራን ባለጉዳይ የሚሆኑባቸው ክርክሮች በአስተዳደራዊ የፍትሕ አደባባዮች ብቻ ይወሰናሉ ወይስ ወደ መደበኛው ፍርድ ቤት መሄድ ይችላሉ የሚለው ክርክር የሚወሰነው የክርክሩ መነሻ የሆነውን ጉዳይ ይዘት መሠረት በማድረግ ነው።

መ. መምህራን ጊዜያዊ እንጂ ቋሚ ሰራተኞች አይደሉም የሚለው ክርክርና ህጋዊነቱ

በመጨረሻ የምናየው የክርክር ነጥብ ደግሞ መምህራን ጊዜያዊ ሠራተኛ ናቸው የሚለውን ነው። ይህ ክርክር የመምህራንን የቅጥር ውል እና አዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33/1/ን መሠረት ያደረገ ሲሆን በሁሉም ዩኒቨርሲቲዎች አተገባበርና በፍርድ ቤቶችም ሆነ በተማረው ማህበረሰብ ዘንድም ሊነቀፍ የማይችል አረዳድ ተደርጎ ይወሰዳል። በዚህ ክፍል ለማየት የሚሞከረው ይህ አረዳድና ክርክር በህግ ፊት ምን ያህል ተቀባይነት አለው የሚለውን ነው።

ወደ ዝርዝሩ ከማለፊ በፊት ለክርክሩ መነሻ ያደረሁት አገላለፅ ላይ ጥያቄ ሊኖር እንደሚችል እገምታለሁ። ይህም ክርክሩ መገለፅ ያለበት መምህራን ቋሚ ሳይሆኑ የኮንትራት ሠራተኞች ናቸው በሚል ነው ወይስ መምህራን ቋሚ አይደሉም ጊዜያዊ ሠራተኞች ናቸው በሚለው ነው መገለፅ ያለበት የሚለው ነው። ይህም ማለት የመመህራን የቅጥር ሁኔታ መገለፅ ያለበት “የኮንትራት ሠራተኛ” በመባል ነው ወይስ “ጊዜያዊ” በመባል ነው የሚል ነው። ይህን በተመለከተ ማስቀመጥ የሚቻለው ነገር “የኮንትራት ሠራተኛ” የሚለው አገላለፅ የልማዳዊ አገላለፅ እንጂ ራሱን ችሎ የቆመ የአሰሪና ሰራተኛ የህግ አገላለፅ አይደለም። ይህም የአሰሪና ሰራተኛ የቅጥር ግንኙነት በውል ወይም በኮንትራት የሚፈጠር ሆኖ በሁለት ተክፍሎ የሚገለፅ ነው። ይህም ቋሚ ወይም ጊዜያዊ የሚባል ነው። ጊዜያዊ ሲባል በሥራ መጠን አልያም በጊዜ የተወሰነ ሲሆን በተለምዶው በጥቅሉ የኮንትራት ሠራተኛ በመባል ይታወቃል። ነገር ግን በጊዜም ይሁን በሥራ መጠን ተወስኖ በተደረገ የቅጥር ውል ወይም ኮንትራት የተቀጠረ ሠራተኛ ጊዜያዊ ተብሎ በህግ

²⁵ በዚህ ክርክር የአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ተቋቋመበት አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና በደንብ ቁጥር 77/94 የሚተዳደር ስለሆነ ፍ/ቤቱ በጉዳዩ ላይ ሥልጣን የለውም በማለት ተቃውሞውን አሰምቷል።

አግባብ ይጠቀሳል እንጂ የኮንትራት ሠራተኛ የሚባል ሌላ ሰዕተኛ አይነት የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ምድብ እንደሌለ ልብ ሊባል ይገባል።

ወደ ክርክሩ ነጥብ ስንመለስ እንደሚታወቀው አንድ ሰራተኛ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ነው ማለት የሚቻለው ጉዳዩን ከሚገዛው የአሰሪና ሰራተኛ የህግ ማዕቀፍ መርሆችና ድንጋጌዎች አንፃር ስለመሆኑ አይካድም። በግልም ሆነ በመንግስት የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥ በእኩልነት ተፈጻሚነት ያላቸው መርሆች አሉ። ከእነዚህ መሰረታዊ የጋራ መርሆች አንዱና ዋነኛው ደግሞ በአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥ የሰራተኛው የቋሚነት ቅጥር መደበኛ የቅጥር ስርዓት ስለመሆኑ እና ጊዜያዊነት የቅጥር ሥርዓት ህግ በተለይ ዕይታ የሚታይ ስለመሆኑ የሚያስቀምጠው መርህ ነው። ማለትም በግልም ሆነ በመንግስት መ/ቤት ወይም ድርጅት ውስጥ አንድ ተቀጥሮ እየሰራ ያለ ሰራተኛ ቋሚ ቅጥር እንደሆነ የህግ ግምት ይወሰዳል፤ ቋሚ አይደለም ጊዜያዊ ነው የሚል ወገን ይህን የማስረዳትና ህጉ በግልፅ ባስቀመጣቸው የጊዜያዊ ሠራተኛ የመቅጠሪያ መስፈርቶች መሰረት ሠራተኛውን ስለመቅጠሩ በማስረዳት የቋሚነት የህግ ግምቱን ማስተባበል ይጠበቅበታል። እዚህ ላይ የሚነሳ ነጥብ ቢኖር ይህ መርህ በመንግስት አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥ ሀጋዊ መሠረት ያለው ነው ወይ ተብሎ ሊጠየቅ ይችላል። ሆኖም ግን አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2(2)፣ 21፣ 22፣ እና የፌዴራል ጊዜያዊ ሠራተኞች የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ (ህዳር 2000) አንቀጽ 2.3 ገፅ ንባባትና ትርጉም የሚያስረዱት ነገር ከላይ የተጠቀሰው መርህ በመንግስት አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥም እንደተጠበቀ ነው። በድንጋጌዎቹ መሠረት የፌዴራል መንግስት መ/ቤት በግልፅ እና ተለይተው በተቀመጡ መስፈርቶች ብቻ ነው ጊዜያዊ ሠራተኛን መቅጠር የሚቻለው። እንዲህ ከሆነ ደግሞ የህጉ መንፈስ የሚያስረዳው መደበኛው የቅጥር አይነት የቋሚነት ቅጥር ሲሆን በልዩ ሁኔታ ብቻ ደግሞ የጊዜያዊነት ቅጥር ሥርዓት አለ ማለት ነው። ይህ በማስረጃ ሥነ-ሥርዓት (የአቀባበል፣ የአግባብነትና የተገቢነት ሳይንስ) ደግሞ ራሱን የቻለ የማስረዳት ሽክም ውጤት ይኖረዋል። ይህም ሁል ጊዜም ቢሆን በመርህ ደረጃ የተቀመጡ ፍሬ ነገሮችን ወይም ህግ ግምት የሚወስድባቸውን ፍሬ ነገሮች ማስረዳት አይጠበቅም። ማስረዳት የሚጠበቀው ወይም የሚቻለውም ከመርሁ ተለይቶ የተፈፀመን ፍሬ ነገር ወይም ተቃራኒ ፍሬ ነገሮችን ብቻ ነው። ለዚህም ነው በአዋጅ 377/96 አንቀፅ 9 እና 10 የሚታወቀው መርህ በመንግስት አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥም እንደአግባብነቱ ተፈጻሚነት አለው የሚባለው። በተጨማሪም አንድ ሰራተኛ በመንግስት መ/ቤት ውስጥ ቋሚ ሠራተኛ ስለመሆኑ አስረዳ ቢባል ከፍትሃዊነት አንፃርም ሲታይ ኢፍትሃዊ የሆነ የማስረጃ አቀባበል ሥርዓት ነው የሚሆነው። ምክንያቱም የቋሚነት ፍሬ ነገር ሊገመት የሚችል እንጂ በቀላሉ ማስረዳት የማይችሉት ፍሬ ነገር ስለሆነ።

በመሆኑም መምህራን ጊዜያዊ ሠራተኛ ናቸው የሚለው ክርክር ከዚህ መሠረታዊ የአሰሪና ሠራተኛ መርህና ድንጋጌ አንፃር መታየትና መመርመር ያለበት ጉዳይ ነው። በሌላ አነጋገር ክርክሩን በይበልጥ ለመመርመር ሲባል መመለስ ያለባቸው ጥያቄዎች አሉ። እነዚህም በተያዘው ጉዳይ አግባብነት ያለው የህግ ማዕቀፍ የትኛው ነው? በዚህ የህግ ማዕቀፍ ውስጥስ አንድን ሰራተኛ ጊዜያዊ አድርጎ ለመቅጠር የሚቻለው እንዴት ነው? የመምህራን የቅጥር ግንኙነትስ ከእነዚህ መስፈርቶች አንፃር ሲታይ በህጉ አግባብ ነው ወይስ አይደለም? አንድን የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት በጊዜ በመገደብ ጊዜያዊ የቅጥር ግንኙነት ማድረግ ይቻላል ወይ? የሚሉት መሰረታዊና ሊመለሱ የሚገቡ ጥያቄዎች ናቸው።

ስለሆነም አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በፌዴራል መንግስት አሰሪና ሠራተኛ ግንኙነት ውስጥ መሰረታዊው የኢትዮጵያ የህግ ማዕቀፍ ነው። የቋሚ ሰራተኞች የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ (2000 ዓ.ም.) ስለ ፌዴራል መንግስት ቋሚ ሰራተኛነት በግልፅ የሚደነግግ ሲሆን

የፌዴራል መንግስት ጊዜያዊ ሰራተኞች የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ (2000 ዓ.ም.) ደግሞ ስለ ፌዴራል መንግስት ጊዜያዊ ሰራተኞች ይደነግጋል።

በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 መሠረታዊ መርህ መሠረት በተለይም በአንቀፅ 2(1) እና 21 መሠረት በፌዴራል መንግስት መ/ቤት የሚቀጠሩት ሠራተኞች ቋሚ ሰራተኞች ብቻ ናቸው። በተጨማሪም ለአዋጁ ዓላማ ሲባል በዚህ አንቀፅ ላይ ቋሚ ሰራተኛ ተደርገው የማይወሰዱ የመንግስት ሠራተኞች ዓይነት በሙሉ ተዘርዝሯል።²⁶ በአጭሩ በእነዚህ ድንጋጌዎች መሠረት አንድ ሰራተኛ በመንግስት መ/ቤት ውስጥ ቋሚ ተደርጎ ነው ሊቀጠር የሚችለው።

ወደ ጊዜያዊ ሰራተኞች የቅጥር ሁኔታ ስንመጣ ደግሞ አዋጁም ሆነ አዋጁን ለማስፈፀም የወጣው መመሪያ የሚያስቀምጡት የህግ መስፈርቶች አሉ። በመሠረቱ በአዋጁ አንቀፅ 2(2) እና 21 መሠረት የፌዴራል መንግስት መ/ቤቶች ጊዜያዊ ሠራተኞችን እንዲቀጥሩ አይፈቀድላቸውም። ሆኖም ግን 1ኛ/ የተቀጠረው ሠራተኛ የዘላቂነት ባህሪ በሌለው የሥራ መደብ ላይ የተቀጠረ እንደሆነ፤ ወይም 2ኛ/ ሁኔታዎች ሲያስገድዱ ጊዜያዊ ሠራተኞችን መቅጠር ይችላሉ።²⁷ በቋሚ ሠራተኞች የቅጥር ማስፈፀሚያ መመሪያ አንቀፅ 4 ላይ ዘርዘር ባለመልኩ እንደተቀመጠው በፌዴራል መንግስት መ/ቤት ውስጥ ጊዜያዊ ሠራተኛ ሊቀጠር የሚችለው፡-

1ኛ/ የሠራተኛው አገልግሎት የሚፈለግበት ዕቅድ ወይም ሥራ ለተወሰነ ጊዜ ሆኖ ሲገኝ፤ ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ ለጊዜው ሠራተኛ መመደብ ሲያስፈልግ፤

2ኛ/ በተለያዩ ምክንያቶች አጣጣሪና በአጭር ጊዜ የሚጠናቀቁ ሥራዎች ሲያጋጥሙ፤

3ኛ/ በፕሮጀክት መልክ የሚሠሩ ሥራዎች ሲፈጠሩ፤ ሥራዎችን ለማከናወን ሲባል የሚፈፀም ቅጥር ነው።

እንግዲህ ከመጀመሪያው መስፈርት ስንጀምር አንድ የዩኒቨርሲቲ መምህር ጊዜያዊ ተደርጎ የሚቀጠረው ሥራው የዘላቂነት ባህሪ ስለሌለው ነው? በመሠረቱ የዘላቂነት ባህሪ የሌለው የሥራ መደብ ማለት ከሥራው መደብኛነት እና ከመ/ቤቱ መሠረታዊ ዓላማና ዓይነተኛ ሥራ ጋር ተዛምዶ የሚመዘን ነው።²⁸ በመመሪያው ላይም እንደተመለከተው የዘላቂነት ባህሪ የሌለው ሥራ ማለት የሠራተኛው ሥራ፣ አገልግሎት ወይም ሞያ የተፈለገበት ዕቅድ ለተወሰነ ጊዜ ሆኖ ሲገኝ ማለት ነው።²⁹ በዚህ አግባብ የመምህራን ሥራ ከቀጣሪያቸው ማለትም ከዩኒቨርሲቲው ዓይነተኛ ዓላማና ሥራ አንፃር ሲታይ የዘላቂነት ባህሪ የሌለው ነው ሊባል አይችልም። ምክንያቱም የመምህራን ሥራ በመደብኛነት የሚከናወን በመሆኑ መምህራን ለአጭር ዕቅድ ወይም ሥራ የሚቀጠሩ ሠራተኞችም አይደሉም።

²⁶ በዚህ ንዑስ አንቀጽ ዝርዝር ውስጥ መምህራንን የሚገልፅ ወይም የመምህርነት ሞያን የሚያመለክት የህግ ቃል አለመኖሩንም መገንዘብ ያስፈልጋል።

²⁷ የአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2(2)ን፣ 21ን በ2000 ከወጣው መመሪያ ተራ ቁጥር 2.3 ድንጋጌ ጋር አዛምደን ስንመለከተው የምንረዳው ጉዳይ ነው።

²⁸ የዩኒቨርሲቲዎችን ዓላማ ከአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 4 አንፃር እና ከጠ/ዳ/ቤት ሰ/ሰ/ቸሎት 4/ቁ. 80350 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ቸሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 14) አስገዳጅ ትርጓሜ አንፃር በማየት ይህንን መገንዘብ ይቻላል።

²⁹ የመመሪያውን አንቀፅ 4(1) ይመለከቷል።

በሁለተኛ ደረጃ የተቀመጠውን መስፈርት ስንመለከት ደግሞ አንድን ሰራተኛ ጊዜያዊ አድርጎ ለመቅጠር “አስገዳጅ ሁኔታ” መፈጠር አለበት። በአዋጁና በመመሪያው ግልፅ እንደተደረገው ይህ አስገዳጅ ሁኔታ³⁰ የሚፈጠርበት ምክንያት የተለያዩ ቢሆንም ከቋሚ የስራ መደብ ጋር የተገናኘ ነው። ለምሳሌ በሥራ መደቡ ላይ ተፈላጊ የሰው ኃይል ባለመገኘቱ፤ ቋሚ ሠራተኛው በሞት ወይም በጉዳት ከሥራው ቢለይ ወይም በድንገት ከሥራ መደቡ ቢለቅ ይህ ቋሚ የሥራ መደብ ክፍት ሆኖ ሲገኝና በሰታው ላይ ጊዜያዊ ሰራተኛ ለጊዜው ካልተቀጠረ መ/ቤቱ ላይ ችግር የሚፈጥር መሆኑ ሲገመት ነው። የመምህራን ቅጥር ደግሞ እንደሚታወቀው በአንደዚህ አስቸጋሪ ሁኔታ ውስጥ ተገብቶ የሚደረግ ሳይሆን ዓመታዊ ዕቅድ ተይዞለት በመደበኛነትና በተከታታይነት በሰው ኃይል አስተዳደር ሂደት ውስጥ አስፈላጊው ሥርዓት ተፈፅሞ የሚከናወን ነው። በጥቅሉ ይህ የመደበኛ የቅጥር ሥርዓት ደግሞ በህጉ አግባብ መሰረት መ/ቤቱ አስቸጋሪ ሁኔታ ውስጥ ገብቶ ቋሚ ሠራተኛን ለጊዜው ለመተካት የሚያደርገው ነው ለማለት አያስደፍርም።

በሶስተኛ ደረጃ በአጣዳፊና አጭር ጊዜ የሚጠናቀቁ ሥራዎችን ለማከናወን ሲባል የሚደረገው የጊዜያዊ ሠራተኛ ቅጥር ነው። ይህ ሁኔታ በተለያዩ ዩኒቨርሲቲዎች እንደምናየው ለምሳሌ የተለያዩ ሰው ሰራሽና ተፈጥሯዊ ችግሮች ሲያጋጥሙ ችግሮቹን ለማለፍ ሲባል ወይም ደግሞ በሌሎች አንገብጋቢ እና ጊዜ በማይሰጡ ሁኔታዎች ውስጥ ሲገኙ ችግሮቹን ወይም ሥራዎቹን በሰው ኃይል ብዛት በፍጥነት ለማጠናቀቅና ለማከናወን ሲባል የሚደረግ የቅጥር ሁኔታ ነው። ከላይ ለመግለፅ እንደተሞከረው አሁንም የመምህራን የቅጥር ሁኔታ እንዲህ ባለ መልኩ የሚደረግ የቅጥር ሂደት ዓይደለም።

በአራተኛና በመጨረሻ ደረጃ የተቀመጠው መስፈርት ደግሞ ለፕሮጀክት ሥራ ተብሎ ጊዜያዊ ሠራተኛ የሚቀጠርበት ሁኔታ ነው። በዚህ ረገድ ዩኒቨርሲቲዎች የልዩነት ማዕከላት እንደመሆናቸው በተለያዩ ችግር ፈቺ ምርምሮች ላይ ይሳተፋሉ። የእነዚህ የምርምር ውጤቶችም ለምሳሌ በግብርና፣ በእንስሳት፣ በጤና እና በመሳሰሉት ዘርፍ ላይ የምርምር ውጤቶችን ለማስረጃና የማህበረሰቡንም ተዛማጅ ችግሮች ለመፍታት ሲባል የአጭር ጊዜ የትግበራ ዕቅዶችን ወይም ፕሮጀክቶችን ለማስፈፀም ሲባል የሰው ኃይል ሊያስፈልጋቸው ይችላል። በአንደዚህ ዓይነት ፕሮጀክቶች ላይ የሚቀጠሩ ሰራተኞች ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ ሲሆን የፕሮጀክቱ የቆይታ ጊዜ ሲጠናቀቅ ወይም በሌላ በማናቸውም መንገድ ሲቋረጥ የሥራ ውላቸውም አብሮ ይቋረጣል። ይህ የመምህርነትን የስራ ሆኔታ የማይመለከት መሆኑ ግልጽ ነው።

በአጠቃላይ መምህራን ጊዜያዊ ሠራተኛ ናቸው የሚለው ክርክር ከመደበኛው የፌዴራል መንግስት ጊዜያዊ ሠራተኞች የቅጥር መስፈርት አንፃር ሲታይ ክርክሩ አግባብ ከላይ የቀረበው ክርክር የሚያሳምን ይመስለኛል። ከዚህ ጋር ተያይዞ መምህራን እንደልማድ የኮንትራት ሠራተኞች ሊባሉ ይገባል የሚል አቋምን ይህ ፀሐፊ አይደግፍም። ይልቁንም ኮንትራት ከሚባለው የቃሉ ቀጥተኛ ፍቺ አንፃርና ከላይ በመግቢያ ላይ ካስቀመጥኩት መግለጫ አንፃር የአስሪና ሠራተኛ ግንኙነት (የመመህራንን ጨምሮ) ክፍፍሉ ሁለት ዓይነት ብቻ እንደሆነና ይህም ቋሚና ጊዜያዊ የሚባሉ ስለመሆናቸው ከላይ ለማመልከት ተሞክሯል።

ከዚህ ቀጥሎ ሊታለፉ የማይችሉ ሁለት መሠረታዊ የክርክር መነሻ ነጥቦች አሉ። እነርሱም የመምህራን የቅጥር ውልና የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) ጉዳይ ነው። ከመምህራን የቅጥር ውል ጋር ተያይዞ የሚነሳው ክርክር የመምህራን ውል ለተወሰነ ጊዜ

³⁰ ይህ ሁኔታ በመመሪያው አንቀፅ 15 ላይ የተገለፀውን የውጭ አገር ዜጎችን የመቅጠር ፍቃድ ድንጋጌ ሥርዓት አያጠቃልልም።

ተብሎ (በአብዛኛው በሁለት ዓመት የተገደበ) በውሉ ውስጥ ተጠቅሶ ስለሚደረግ ቋሚ ተቀጣሪዎች አይደሉም የሚለው ነጥብ ነው። እዚህ ላይ መመለስ ያለበት ጥያቄ አሰሪና ሰራተኛ የሥራ ቅጥር ግንኙነታቸውን በጊዜ ስለገደቡት ብቻ ጊዜያዊ የሰራ ቅጥር ግንኙነት ማድረግ ይችላሉ ወይ የሚለው ነው። እንደሚታወቀው በአሰሪና ሰራተኛው መካከል ከፍተኛ የሆነ የመደራደር ኃይል ልዩነት (bargaining power difference) አለ። ለዚህም ነው የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነትን የሚገዛው የህግ ማዕቀፍ በመርህ ደረጃ ቋሚነትን በልዩነት እና በግልፅ ተለይተው በተቀመጡ መስፈርቶች መሠረት ደግሞ ጊዜያዊ ግንኙነት በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ሊኖር እንደሚችል የሚደነግገው። ከዚህ መርህና የህግ መንፈስ አንፃር አሰሪው ወገን ያለውን የመደራደር አቅም በመጠቀም ተቀጣሪ ሠራተኛው ላይ የኢኮኖሚ እና የሞራል ተፅዕኖ በማድረስ ባሻው መንገድ ግንኙነቱን በጊዜ በመቁረጥ ግንኙነቱን ጊዜያዊ በማድረግ በሰራተኛው ላይ ጉዳት ሊያደርስ ይችላል። በዚህ ረገድ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት ለያዘነው ጉዳይ ተጠቃሽ ሊሆን የሚችል አስገዳጅ ትርጓሜ ሰጥቷል። በውሳኔውም ላይ ችሎቱ “...የሥራው ባህሪ ቀጣይነት ያለው መሆኑ እየታወቀ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ጊዜን በመቁረጥ የሚደረግ የቅጥር ውል ስምምነት ህጋዊ ጥበቃ የማይደረግለት ስለመሆኑ ይህ ሰበር ሰሚ ችሎት በአዋጅ ቁጥር 454/97 አንቀፅ 2(1) መሠረት በየትኛውም እርከን የሚገኝ ፍርድ ቤትን የሚያስገድድ የሕግ ትርጉም በሰ/መ/ቁጥር 11924፣ 25526 እና በሌሎች በርካታ መዛግብት የሰጠበት ጉዳይ ነው። ...*(ሠረዝ የተጨመረ)*”³¹ በማለት ገልጧል።

እርግጥ እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችል ነጥብ ቢኖር ይህ ፍልስፍናና የሰበር ውሳኔ አዋጅ ቁጥር 377/96 ላይ የተመሰረተ እንደመሆኑ እንዴት በመንግስት አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥ ሊሰራ ይችላል የሚል ይሆናል። ነገር ግን በትኩረት ልንመለከተው የሚገባው ነገር ይህ ፍልስፍና በመሠረቱ የእኩልነት፣ የህጋዊነትና የፍትሃዊነት መርሆችን ያዘለ ነው። ምክንያቱም ከላይ እንደተገለፀው በፌዴራል መንግስት መ/ቤት ውስጥ በመደበኛነት የቋሚ ቅጥር በልዩነትና በተለይ ተዘርዝረው በተቀመጡ መስፈርቶች ደግሞ ጊዜያዊ ሠራተኞች መቀጠር እንዳለባቸው ተመልክተናል። ስለሆነም አንድ የመንግስት መ/ቤት ለሌሎች አቻ መ/ቤቶችና የግል ድርጅቶች አርአያነት ያለው ተቋማዊ ባህሪ (organizational behavior) ሊኖረው ከሚገባ በቀር ይህን ድንጋጌ ጥሶ እንዳሻው ቅጥር ቢፈፅም የህጋዊነት መርህን ከመጣሱም ባሻገር በዜጎች መካከል ልዩነት በመፍጠር የእኩልነት መብታቸውንም የሚጋፋ ተግባር ይሆናል። ይህ ደግሞ ራሱን የቻለ የዜጎችን ኢኮኖሚያዊ ፍትሃዊነትን የሚያዛባ ይሆናል። ለዚህም ነው ከላይ የተገለፀው መርህ እንደ አግባብነቱ በፌዴራል መንግስት አሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ውስጥም ሊገባለት ሊጠበቅ የሚገባ ሀገራዊ መርህ ነው የሚል አቋም የተያዘው። በተጨማሪም የመምህራን የሥራ ቅጥር ውሳኔው በየሁለት ዓመቱ የሚታደስ በመሆኑ ብቻ መምህራን ጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኞች ናቸው ሊያስብል እንደማይችል የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት በታህሳስ 28 ቀን 2009 ዓ.ም በመዝገብ ቁጥር 132714 ላይ በአመልካች ዶክተር ደሳለኝ ተመስገን እና በተጠሪ በአዲስ አበባ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ መካከል በነበረው ክርክር ላይ በግልፅ አስገዳጅ የህግ ትርጉም ሰጥቷል። ስለሆነም የመምህራን የሰራ ቅጥር ውል በጊዜ የተወሰነ ወይም ጊዜ የተቆረጠለት መሆኑ ብቻ የሰራ ውሳኔውን ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ እነርሱን ደግሞ ጊዜያዊ ሰራተኛ

³¹ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት 4/ቁ. 80350 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 14). በተጨማሪም የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት 4/ቁ. 11924 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 3) እና የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት 4/ቁ. 25526 (የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች፣ ቅጽ 10) ላይም በተመሳሳይ መልኩ የተገለፀው ነገር የሥራ ውሉ ጊዜ ተቆርጦ የተወሰነለት መሆኑ ብቻ የሥራ ውሉን ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ የሰራ ውል ወይም ጊዜያዊ የሥራ ግንኙነት አያደርገውም።

ሲያደርግ አይችልም። ቀደም ሲል እንደተገለጸው መምህራን እንደሚኖሩትም ዜጎች ካላይ በተቀመጠው መሠረታዊ መርህና የህግ ፍልስፍና ተጠቃሚ መሆን አለባቸው።

በህጉ አግባብ የጊዜያዊ ሠራተኛነት መቅጠሪያ መስፈርትን ሳያሟሉ የዘላቂነት፣ ተከታታይነት እና መደበኛነት ባህሪ ባለው የሥራ መስክ ላይ መምህራንን በመቅጠር ጊዜያዊ ናቸው የሚለው ክርክር የህግ መሠረት የሌለው ነው። በዚህ ረገድ ቀደም ሲል የጠቀስነው በዶክተር ደሳለኝ ተመስገን እና በአዲስ አበባ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ መካከል የተደረገውን ክርክር መመልከት ይገባል።³² የክርክሩ መነሻ ዶክተር ደሳለኝ (አመልካች) ለፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍ/ቤት ያቀረቡት አቤቱታ ሲሆን ፍሬ ነገሩም ዩኒቨርሲቲው (ተጠሪ) ያለአግባብ የሥራ ውሌን በማቋረጥ ከሥራ ያሰናበተኝ ስለሆነ የስንብት ደብዳቤው ተሸሮ ወደ ሥራዬ ልመለስ ይገባል የሚል ሲሆን ዩኒቨርሲቲው በበኩሉ ካቀረባቸው ክርክሮች አንዱና ዋነኛው አመልካች የመ/ቤቱ ቋሚ ሠራተኛ ሳይሆኑ በየሁለት ዓመቱ የሚታደስ የሥራ ውል ያላቸው ጊዜያዊ ወይም የኮንትራት ሠራተኛ በመሆናቸው ጉዳያቸው በአስተዳደር ፍ/ቤቱ ሊታይ አይችልም የሚል ነው። የአስተዳደር ፍ/ቤቱም የተጠሪን ክርክር በመቀበል ፍ/ቤቱ ሊያይ የሚችለው በፌዴራል መንግስት መ/ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥረው ለሚሰሩ ሠራተኞች በመሆኑና አመልካች ደግሞ የኮንትራት ሠራተኛ በመሆናቸው የቀረበውን አቤቱታ የማየት ሥልጣን የለኝም በማለት የአመልካችን አቤቱታ ውድቅ በማድረግ መዘገቡን ዘግቶ አሰናብቷል። አመልካች ጉዳያቸውን ለፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ቢያቀርቡም ፍ/ቤቱ የአስተዳደር ፍ/ቤቱን ውሳኔ በማዕናት ይግባኙን በመሰረዘው አመልካች ለፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት የሰበር አቤቱታቸውን አቅርቧል። የሰበር አቤቱታውም ባጭሩ ምንም እንኳን የቅጥር ውል ርዕሱ የኮንትራት ሠራተኛ ቢልም አመልካች በተጠሪ መ/ቤት ከጥቅምት 12 ቀን 2005 ዓ.ም ጀምሮ በባዮሎጂካል ኬሚካል ሳይንስ ቴክኖሎጂ ት/ቤት ውስጥ በረዳት ፕሮፌሰርነት ማዕረግ የተቀጠሩ መሆኑን፤ በዚህም መሠረት የተጠሪ መ/ቤት ቋሚ ሠራተኛ በመሆን እያገለገሉ የነበሩ መሆኑን በመግለፅ ያለአግባብ የኮንትራት ሠራተኛ ነህ ተብሎ በሥር ፍ/ቤቶች የተወሰደው ትርጉም አግባብነት የሌለው በመሆኑ የተጠሪ መ/ቤት ቋሚ ሰራተኛ በመሆኑ ተጠሪ ያለአግባብ ከሥራ ያሰናበተኝ መሆኑ ተረጋግጦ ወደ ሥራ እንድመለስ እንዲወሰንልኝ የሚል ይዘት ያለው ነው። ተጠሪም ለሥር ፍ/ቤቶች ያቀረበውን ክርክር በማጠናከር የስር ፍ/ቤቶች ውሳኔ የህግ ስህተት የሌለበት በመሆኑ ሊፀና ይገባል በማለት ተከራክሯል። ሰበር ችሎቱም በአመልካች እና ተጠሪ መካከል የተደረገውን ውል፣ አዋጅ ቁጥር 515/1999፣ የጊዜያዊና ቋሚ ሠራተኞች የቅጥር ሥርዓትን እና መስፈርትን የሚደነገጉ የቅጥር መመሪያዎችን፣ የተጠሪ ዩኒቨርሲቲን ሴኔት ህግጋት፣ አዋጅ ቁጥር 650/2001ን (በአዋጅ ቁጥር 861/2006 እንደተሻሻለው) እና የፌዴራል ዩኒቨርሲቲዎች ደንብ ቁጥር 210/2003 እና ተከራካሪዎች ያቀረቡትን ክርክር ከመረመረ በኋላ “...በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የተደረገው የቅጥር ውል ጊዜያዊ ነው ሊባል የሚችልበት አግባብ የሌለ መሆኑን ከአዋጅ ቁጥር 650/2001 በአዋጅ ቁጥር 861/2006 እንደተሻሻለው ከአንቀፅ 30 እና 33 ጣምራ ንባብ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት እና መምህራን መካከል የሚደረጉ ውሎች በየሁለት ዓመቱ እንዲታደሱ ከሚደረግበት መሠረታዊ ዓላማ፣ በአዋጅ ቁጥር 515/99 አግባብ በህዳር 9 ቀን 2000 ዓ.ም. ወጥቶ የነበረው ጊዜያዊ የቅጥር ውል አፈፃፀም መመሪያ በኢ.ፌ.ዴ.ሪ. ሪፐብሊክ ጠ/ሚኒስትር ጽ/ቤት በቁጥር መ80-839/1 በተላለፈው መመሪያ መነሻነት በከፊል ቀሪ ከመሆኑና በህግ ጥበቃ ሊሰጣቸው የሚገባቸው ውሎች በህጉ አግባብ የተቋቋሙ ናቸው ከሚለው የፍ/ብ/ሀ/ቁ 1731 ድንጋጌ መሠረታዊ ይዘት የተገነዘብን በመሆኑ በጉዳዩ ላይ የተሰጠው ውሳኔ

³² የፌ/ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት በታህሳስ 28 ቀን 2009 ዓ.ም. በመዘገብ ቁጥር 132714።

መሠረታዊ የህግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ ስላገኘው...³³ በማለት የስር ፍ/ቤቶችን ውሳኔ ሙሉ በሙሉ ሽርታል። ችሎቱ በትንታኔው ትኩረት የሰጠው አንድ ሰራተኛ በመንግስት መ/ቤት ውስጥ በጊዜያዊ ሰራተኝነት ሊቀጠርበት የሚችልበት ውስን መስፈርቶች መኖራቸውንና አመልካች በተጠሪ መ/ቤት ውስጥ የተቀጠረው በጊዜያዊ ሰራተኝነት ነው ሊያስብል የሚችል አግባብ የሌለ መሆኑን በግልፅ ተችቷል።

በመጨረሻ ሊነሳ የሚገባው ነገር የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) በመምህራን የቅጥር ግንኙነት ላይ ስለሚኖረው ሚና ነው። አንቀፅ 33(1) እንዲህ ይላል፡- “እንደ ልዩ ጥቅምና ለሙያ ልቀት ማበረታቻ እንዲሆን አንድ አካዳሚክ ሠራተኛ ቋሚ ቅጥር ሊደረግ ይችላል። የአካዳሚክ ሠራተኛ ቋሚ ቅጥር የሚሆነው በሰጠው አገልግሎትና ባበረከተው የማስተማር እና/ወይም የምርምር ምሁራዊ አስተዋዕቅ ወይም ባስመዘገበው የተቋም መሪነት ብቃት ላይ ተመስርቶ ይሆናል።” (ሰረዝ የተጨመረ)። መምህራን ጊዜያዊ ናቸው የሚለው የብዝሃዎች ክርክር መሠረት ያደረገው ይህን ድንጋጌ ነው። ነገር ግን ጥያቄው እውነት ይህ ድንጋጌ የመምህራንን የቅጥር ሁኔታ በቀላሉ ጊዜያዊ ናቸው ለማለት ያስደፍራል ወይ የሚለው ነው።

እንዲህ የአንቀፅ 33ን “...ሲደረግ ይችላል። ...” የሚለውን ሀረግ በጥንቃቄ ስንመረምረው ድንጋጌው ለትርጉም የተጋለጠና በሁለት መልኩ ሊታይ እንደሚችል የሚያመለክት ነው። የመጀመሪያው የትርጉም ይዘት የተጠቃሹን ሀረግ የወደፊት አገላለፅ (future expression) መንፈስ የያዘ ሲሆን ይህም “ማንኛውም መምህር ሲቀጠር ቋሚ ተደርጎ አይቀጠርም፤ ነገር ግን በአዋጁ የተመለከቱትን መስፈርቶች አሟልቶ ሲገኝ ቅጥሩ ቋሚ ቅጥር ሊደረግለት ይችላል” የሚል ነው። በአዋጁ ውስጥ በጥቅሉ የተመለከቱት የቋሚነት መስፈርቶች በቅርቡ በፀደቀው የመንግስት ክፍተኛ ተቋማት ሀርሞናይዝድ አካዳሚክ ፖሊሲ (Harmonized Academic Policy of Ethiopian Public Higher Education Institutions) ውስጥ በአንቀፅ 21 ላይ እንዲህ ተብሎ በዝርዝር ሰፍሯል።³⁴

Article 21: Criteria for Awarding Tenure

Tenure may be awarded to a full-time University Academic Staff member who:

1. holds the rank of Associate Professor or above and serve the university for a total of ten years or assistant professor with 10 years’ service after holding such status ; and
 2. demonstrates a desire to continue to serve the University as a staff member for an indefinite period;
- AND
3. has demonstrated throughout their professional career:
 - 3.1. scholarly ability through teaching, research, publications or other contributions to the advancement of the respective academic field; and
 - 3.2. Service of merit to the University, through contributions to University committees or its constituents or in connection with other tasks which may have been assigned.

³³ ዝኒ ከማሁ።

³⁴ The Harmonized Academic Policy of Ethiopian Public Higher Education Institutions, Article 21.

የመስፈርቶቹን ምንነት-በዝርዝር መመልከት የዚህ ዕውቀት ዓላማ አይደለም። ነገር ግን በአጭሩ ማመልከት የምፈልገው ቴንየር (tenure) ያለው መምህር ያለ ጥርጥር ቅጥሩ ቋሚ የሚደረግለት ሲሆን ቴንየር የልላቸው መምህራን ቋሚነት ግን በሁኔታዎች የተገደበ (conditional tenure) ነው ማለት ነው። ይህ የቅጥር ሁኔታ ለሙከራ ጊዜ ከሚቀጠር ሰራተኛ ሁኔታ ጋር የሚመሳሰል እንጂ ጊዜያዊ ተደርጎ ከሚቀጠር ሰራተኛ ጋር የሚመሳሰል አይደለም። ምክንያቱም ለሙከራ ጊዜ ተብሎ የሚቀጠር ሰራተኛ በተቀመጠለት መመዘኛ ተመዝኖ መመዘኛዎቹን አሟልቶ እስከተገኘ ድረስ ወደ ቋሚ ሰራተኛነት የመቀየር መብት እና ዕድል ሲኖረው ጊዜያዊ ተደርጎ የተቀጠረ ሰራተኛ ግን ይህ ዕድል የለውም።³⁵ በዚህ ረገድ የዩኒቨርሲቲ መምህራን ለሙከራ ጊዜ ተቀጥረው የቴኒየር መስፈርትን ሲያሟሉ ወደ ቋሚነት የሚቀየሩበት የቅጥር ሃደት በተለያዩ ሀገራት በሚገኙ ዩኒቨርሲቲዎች ውስጥ በስፋትና በልምድ የሚታይ ነው።³⁶ በዚህ መንፈስ መሠረት መምህራን ጊዜያዊ ቅጥር ናቸው ማለት አይቻልም። ይልቁንም በከፍተኛ ትምህርት አዋጁ ላይ የተቀመጠው የ10 ዓመት ርዕዮ-ሰራተኛ የቻለ ክርክር እና ሙግት የሚያመጣ ሆኖ የውል መምህራን ጊዜያዊ ሠራተኛ ከመባል ይልቅ ለሙከራ ጊዜ የተቀጠሩ ሰራተኞች ናቸው ቢባል ለዘብተኛና የቀረበ ወይም የተሻለ የህግ ትርጉም ሊሆን እንደሚችል እንምታለሁ።³⁷

ሁለተኛው “...ሲደረግ ይችላል። ...” የሚለው ሀረግ መንፈስ ደግሞ አንድ መምህር ሲቀጠር ቋሚ ቅጥር ተደርጎ ሊቀጠር ይችላል የሚል ትርጉምም ይሰጣል። ማለትም ቋሚነቱ ከተቀጠረ በኋላ ሳይሆን ከጅምሩ ቅጥሩ በቋሚ ሠራተኝነት ሊሆን ይችላል ማለት ነው። ይህ ሊሆን የሚችልበት አጋጣሚ ለምሳሌ አንድ መምህር ከላይ የተጠቀሰውን የቋሚነት መስፈርት ሊያሟላ የሚችልበት ደረጃ ላይ ከደረሰ በኋላ በተለያዩ ምክንያት የነበረበትን ተቋም ለቆ ወደ ሌላ ተቋም ሄዶ የሚቀጠርበት አጋጣሚ ይኖራል። በዚህ አይነት አጋጣሚ የሚመጡ መምህራን በህጉ አግባብ መሠረት በሰነድ አስደግፈው የሚያቀርቡት የስራ ልምድ ማስረጃቸው በሚቀጠሩበት ዩኒቨርሲቲ የቅጥር ማህደራቸው ውስጥ ይያያዛቸዋል። እዚህ ላይ ግን የአካዳሚክ ፖሊሲውን የቴኒየር ድንጋጌ በአንድ ተቋም ውስጥ ብቻ ለሚሰጥ አገልግሎትና የሥራ ልምድ የሚውል ድንጋጌ አድርጎ የመገንዘብ አዝማሚያ አለ። ሆኖም ግን ከከፍተኛ ትምህርት ተቋም አዋጅ ቁጥር 650/2001 እና ቴኒየርን ወይም ቋሚነትን መስጠት ከተፈለገበት ሀገራዊና ዓለማዊ አጀንዳና ዓላማ አንጻር ሲታይ በአንድ ዩኒቨርሲቲ ውስጥ ባለው የአገልግሎት ቆይታና የሥራ ሚዛን ለቴኒየር የደረሰ መምህር በሌላ ዩኒቨርሲቲ ሄዶ ሲቀጠር ቴኒየር የሚገፈግበት አግባብ አይኖርም። ስለሆነም በዚህ በሁለተኛውም አረዳድ የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) መንፈስ ውስጥ መምህራን ጊዜያዊ ቅጥር ናቸው ሊያስብል የሚችል ጠንካራ መሠረት የለም። የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት በዶክተር ደስለአጎ እና በአዲስ አበባ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ዩኒቨርሲቲ መካከል በነበረው ክርክር ላይ በግልፅ ካመለከታቸው የህግ ትርጉሞች

³⁵ የፌዴራል መንግስት መ/ቤት የቋሚ ቅጥር አፈፃፀም መመሪያ 2000ን (ህዳር 2000 ዓ.ም.) እና የፌዴራል መንግስት መ/ቤት የጊዜያዊ ሠራተኞች የቅጥር አፈፃፀም መመሪያ 2000 (ህዳር 2000 ዓ.ም.) መመልከት ተገቢ ነው። አንድ በጊዜያዊነት የተቀጠረ ሰራተኛ የሥራ ዘመኑ ወይም የተወሰነው ጊዜ ሲያበቃ ወይም ሥራው ሲያልቅ ወይም ፕሮጀክቱ ሲፈፀም የስራ ውሉም በዚያው የሚያበቃ ስለመሆኑ ከላይ ከተሰጠው ማብራሪያ መረዳት ይቻላል።

³⁶ Jehle Christian and Schiewer Jochen Hans, *Tenure and Tenure Track at Lerru Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe*, 17 ADVICE PAPER 6-18 (September 2014). የLerru Universities አባላት ከሆኑት ውስጥ የአምስተርዳም፣ የካምብሪድ፣ የኢደንበርግ፣ የጄኔቭ፣ የሄልሲንኪ፣ የሉንድ እና የዙርክ ዩኒቨርሲቲዎች ይገኙበታል።

³⁷ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 20፣ 21 እና 22ን መመልከት ተገቢ ነው። እርግጥ ከከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ዓላማ እና ከመምህራን ሥራ ባህሪ አንጻር ሲታይ የመምህራን ቅጥር በመስፈርቱ መሠረት (በተለይም ለ10 ዓመት ያህል አገልግሎት መስጠት የሚለውን ስናይ) ከመደበኛው የፌዴራል መንግስት የሙከራ ሰራተኞች የሽግግር ዘመን (6 ወር ቢበዛ 9 ወር፣ መመሪያ 2000 አንቀፅ 5.10(2) መሠረት) የተለየ ግምትና የጊዜ መጠን (በሀርግናይዘድ ፖሊሲው ላይ የተጠቀሰው የ10 ዓመት የጊዜ ርዕዮ-ሰራተኛ የቻለ ክርክር ቢኖረውም) ቢሰጠው ተገቢነቱ የሚያከራክር አይሆንም።

አንዱ የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) ሲሆን በውሳኔውም ላይ “...የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33/1/ አግባብ ቋሚ ቅጥር የሚፈፀምበት አግባብ በዩኒቨርሲቲው እና አመልካችን ከመሰሉ መምህራን ጋር የሚፈፀመው ቅጥር ጊዜያዊ ቅጥር ነው ብሎ ለመደምደም የሚያስችል ሆኖ አልተገኘም”³⁸ በማለት በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) መሠረት የዩኒቨርሲቲ መምህራን ቋሚ ሳይሆኑ ጊዜያዊ ሠራተኞች ናቸው የሚለው ክርክር የህጉን መንፈስና ይዘት ያልያዘ ክርክር መሆኑን በግልፅ አሳይቷል።

ማጠቃለያ

በዚህ ጽሑፍ ለመዳሰስ የተሞከረው በዩኒቨርሲቲ መምህራን ቅጥርና አስተዳደር ዙሪያ እየተነሱ የሚገኙ አንዳንድ አከራካሪ ነጥቦችን ነው። በዚህም መሠረት የአንድ ሠራተኛ የቅጥር ማንነት የሚወሰነው በቀጣሪው ማንነት ነው። በተጨማሪም አንድ ሠራተኛ የመንግስት ሠራተኛ ነው ለማለት የግድ ክቋሚነት ወይም ከጊዜያዊነት የቅጥር ሁኔታ ጋር መገናኘት የለበትም። በዚህ ረገድ በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 2(1) የእንግሊዘኛው ቅጂ ትክክለኛ የመንግስት ሰራተኛነት ትርጉም የያዘ በመሆኑ የአማርኛውም ቅጂ በዚህ መልኩ ሊሻሻል ይገባል። ነገር ግን መምህራን የመንግስት ሠራተኛ ተብለው መወሰድ ይገባቸዋል ማለት የሲቪል ሰርቫንት ህጉ በሁሉም የመምህራን ጉዳይ ላይ ተፈጻሚ ይሆናል ማለት እንዳልሆነ እና ነገር ግን እንደ ነገሩ ሁኔታ እና እንደ አግባብነቱ ተፈጻሚ ሊደረግባቸው የሚችል የህግ ማዕቀፍ ስለመሆኑ በጽሁፉ ውስጥ ለማብራራት ተሞክሯል።

ሌላው መምህራን በየትኛው ፍትህ ሠጪ አካል ፊት ቀርበው ዳኝነት ያገኛሉ የሚለው ጉዳይ የሚወሰነው በዋናነት በቀረበው ጉዳይ ባህሪና መልክ ነው ላይ መሆኑ በዚህ ጽሁፍ ተዳሷል። በአዋጅ ቁጥር 1064/2010፣ ደንብ ቁጥር 77/94 እና በከፍተኛ ትምህርት አዋጅ ቁጥር 650/2001 (በአዋጅ 861/2006 እንደ ተሻሻለው) ውስጥ በተጠቀሱት ድንጋጌዎች መሠረት መምህራን የሚያጋጥሟቸውን ጉዳይ ለመፍታትና ዳኝነት ለማግኘት መጣር አለባቸው። በዚህ ረገድ ሊሰመርበት የሚገባው ነገር በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 አንቀፅ 75 መሠረት የማይሸፈኑ ጉዳዮች ከሆኑ መምህራንም ሆነ ቀጣሪ ዩኒቨርሲቲው የቀጥታ ክስ ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የማቅረብ መብታቸው የተጠበቀ ነው።

መምህራን ጊዜያዊ ሠራተኞች ናቸው የሚለው አመለካከት በህግ እይታ ተቀባይነት የሌለው መሆኑ አንዱ አጽንኦት የተሰጠው የጽሁፉ ክርክር ነበር። በዚህ ረገድ የአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀፅ 33(1) ሚና የጎላ ሲሆን የአንቀፁ መንፈስ በጥንቃቄ ሲመረመር መምህራን ምንጊዜም ሲቀጠሩ ጊዜያዊ ሆነው መቀጠር አለባቸው ወይም መምህራን ምንጊዜም ቢሆን ጊዜያዊ ናቸው ሊያስብል የሚችል ጠንካራ መሠረት የለውም። የመምህራን የሥራ ቅጥር ውል ጊዜ ተተምኖለት የተዘጋጀ በመሆኑ ብቻ ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ የሥራ ውል ነው፤ መምህራንም ጊዜያዊ ናቸው የሚያስብል የህግ መሠረትም አይደለም። በመንግስት ዩኒቨርሲቲዎች አካዳሚክ ፖሊሲ ላይ ቴኒየር ለማግኘት የተቀመጠው የ10 ዓመት የአገልግሎት ጣሪያ ርዕዮ ርዕዮን የቻለ ሌላ የክርክር ጭብጥ መሆኑ ባይካድም በአሁን ሰዓት እየተካሄደ ያለው የመምህራን የቅጥር ሥርዓትና የህግ አፈፃፀም ለመከራ ጊዜ የሚደረግ የሠራተኛ ቅጥር ነው ቢባል እንጂ ጊዜያዊ ናቸው ለማለት ምንም ህገዊ መሠረት አይታይም።

* * *

³⁸ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት/ሰ/ሰ/ችሎት በታህሳስ 28 ቀን 2009 ዓ.ም. በመዝገብ ቁጥር 132714።

University Teachers' Employment and Administration in Ethiopia: Legal analysis of some contentious issues

Berihun Gezabegn*

Abstract

In Ethiopia, the employment and administration of public university teachers remains to be source of legal and practical issues of contention. Particularly, issues in relation to the applicability of the civil servants' proclamation to matters of university teachers' including whether they are to be called as "civil servants"; whether they are permanent or temporary employees, and also with regard to the proper adjudicatory body in matters involving the teachers are issues that need resolution. The purpose of this article is to critically discuss and analyze the above identified issues against the available relevant legal frameworks and the Federal Supreme Court Cassation Division's decisions so as to create better understanding on the issues. The article has argued that in the proper meaning of the term, 'university teachers' are civil servants and the relevant parts of the civil servants' proclamation applies to matters relating to university teachers. In addition, despite the contractual nature of their employment (mostly renewable for every 2 years), university teachers are permanent employees. Finally, in regards to litigation or dispute involving university teachers, administratively, they could take their cases to Federal Civil Service Administrative Tribunal and then to the Federal Supreme Court after exhausting their institution-level remedies. Other civil actions can be to ordinary courts.

Key-terms: University teachers, civil servant, temporary employee, permanent employee



* LL.B., LL.M., former lecturer-in-law at Dire Dawa University. Currently, Attorney and consultant at law both at Federal and SNNPR courts, Par-time lecturer-in-law at Addis Ababa University, and General Manager at SBS. The author extends his gratitude to the anonymous reviewers whose valuable comments were vital for the enrichment of this manuscript. The author can be reached at: berishallom71221@gmmail.com.

