የፌደራል ፍርድ ቤቶች የሠራተኞች ደንብ

አጭር ማብራሪያ

የዳኝነት ተቋም መንግስትን ከሚያቋቁሙት ሶሰት ትልልቅ ሕገ መንግስታዊ አካላት መካከል ሶስተኛው ነው። ይህም በኢ.ፌ.ዴ.ሪ ሕገ መንግስት ዉስጥ ከአንቀጽ 78 እስከ 81 ድረስ ባሉት ድንጋጌዎች እንዲሁም በሌሎች ድንጋጌዎች ውስጥ በግልጽ የተመለከተ ጉዳይ ነው። የዳኝነት ነጻነት በጣም ጥልቅና ሰፊ ጽንሰ-ሃሳብ ከመሆኑም በላይ ለአንድ ሀገር ዴሞክራሲያዊ ሥርዓት ግንባታ እንደ ቅድመ-ሁኔታ ከሚቀመጡት ጉዳች አንዱና ዋነኛው ነው ብሎ መደምደም ይቻላል።

ከዳኝነት ነጻነት መገለጫዎች ዉስጥ አንዱ የአስተዳደራዊና መዋቅራዊ ነጻነት ሲሆን ይህም በሰው ኃይል አስተዳደር፣ በበጀትና በሌሎች አስተዳደራዊ ጉዳች የሌሎች አካላት ቀጥተኛና ቀጥተኛ ያልሆነ ጣልቃ ገብነት ሳይኖር ሥራዎችን በነጻነት ማከናወን መቻልን ያጠቃልላል።

ሆኖም ግን ይህ በሀገራችን ሕገ መንግስቱ ካስቀመጠው መርህ በተቃራኒ ለረጅም ጊዜ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የየዳኝነት ተቋሙን የሥራ ባህሪና ተቋማዊ ሁኔታ መሠረት በማድረግ የአስተዳደር ሰራተኞቻቸውን በራሳቸዉ የማስተዳደር ሥልጣን አልነበራቸዉም። ለዚህ ምክንያት የሆነዉ ደግሞ የማንኛውም የመንግስት ሰራተኛ አስተዳደር የሚከናወነው በፌደራሉ የሲቪል ሰርቪስ ስርዓት ነው ከሚል መነሻ የፍርድ ቤት ሰራተኞችም የመንግስት ሰራተኞች እንደመሆናቸው መጠን ከዚሁ ሥርዓት ውጪ ሊሆኑ አይችሉም በማለት የኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን[1] የማስተዳደሩን ስራ ይሰራ ስለነበር ነው። ይህ አካሄድ ምናልባት ለሌሎች መሰል አስፈጻሚ ተቋማት የሚሰራ ቢሆንም የዳኝነት ተቋማት ካላቸው ሕገ መንግስታዊ ደረጃና ሊረጋገጥ ከሚገባዉ ተቋማዉ ነፃነት እንዲሁም ከተሰጣቸው ሕገ መንግስታዊ ተልዕኮ አንጻር ለዚህ አጠቃላይ የሲቪል ሰርቪስ ስርዓት እንደ ልዩ ሁኔታ ታይተው በተለየ አካሄድ እንዲተዳደሩና ለዚህም የሚመች የሕግ ማዕቀፍ እንዲወጣ በተለያዩ አካላት ጥረት ሲደረግ ቆይቶ አሁን በሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በፀደቀዉ አዋጅ ቁጥር 1234/2013 አንቀጽ 39 እና አዋጅ ቁጥር 1233/2013 አንቀጽ 42 መሠረት የፌደራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞቻቸዉን በራሳቸው የማስተዳደር ሕገ መንግስታዊ ነፃነታቸዉ ሙሉ በሙሉ የተረጋገጠ ሲሆን በዚሁ መሰረት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የዳኝነት አካሉን ተቋማዊ ሁኔታና የፍርድ ቤትን የሥራ ባህሪ መሰረት በማድረግ የራሳቸውን የሠራተኞች አስተዳደር አደረጃጀትና ሌሎች ተያያዥ ጉዳዮችን የሚመሩበት ሥርዓት የመዘርጋት ሥልጣን ተጎናፅፈዋል።

በፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ ቁ. 1234/2013 አንቀጽ 39 (2) እና የፌዴራል የዳኝነት አዋጅ ቁ. 1233/2013 አንቀጽ 42(2) ሥር በተደነገገዉ መሰረት አዋጆቹን ተግባራዊ ለማድረግ ይቻል ዘንድ የፌዴራል ፍርድ

---

[1]. ይህ ተቋም ከዚህ በፊት በተለያዩ አደረጃጀቶች ይታወቅ የነበረ ተቋም ሲሆን የመንግስት ሰራተኞች አስተዳደር ጠቅላይ መስሪያ ቤት፣ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን፣ የሲቪል ሰርቪስ አጀንሲ፣ የፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር ተብሎ ይጠራ የነበረ ሲሆን በአሁኑ ወቅትም የአደረጃጀትና የስያሜ ለውጥ በማድረግ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን በመባል ተሰይሟል።

ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞቻቸዉን የሚያስተዳድሩበት ደንብ የማዉጣት ሥልጣን የተከበረው የኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ነዉ። የረቂቅ ደንቡን ዝግጅት ሂደት ለማሳለጥ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የበላይ አመራር ረቂቁን የሚያዘጋጅ አቢይና ተክኒክ ኮሚቴ አዋቅሮ ወደ ሥራ የገባ ሲሆን የኮሚቴዉ አባላትም በሶስቱም ደረጃ ከሚገኙ የፌዴራል ፍርድ ቤት ባልደረቦችና አመራሮች የተዉጣጡ ሲሆን የኮሚቴዉ አባላትም በህግና የሰው ሀብት ስራ አመራር በቂ እውቀትና ልምድ ያላቸዉ ናቸዉ።

የቴክኒክ ኮሚቴዉ የደንቡን ረቂቅ ለማዘጋጀት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ ቁ.1234/ 2013 አንቀጽ 39(3) ሥር የተመለከተዉን መሰረታዊ መርህ መነሻ በማድረግ የመንግሥት ሰራተኞችን አዋጅና የሚንሰቴሮች ምክር ቤት ደንብ እንዲሁም የራሳቸዉን ሰራተኞች የማስተዳደር ሥልጣን የተሰጣቸዉ ተቋማት ማለትም የፌደራል ዋና ኦዲተር፣ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጽ/ቤት፣ የኢትዮጵያ ብሄራዊ ባንክ እና የገቢዎች ሚኒስቴር የሰራተኞች አስተዳደር አስመልክቶ ያሉትን ድንጋጌዎችና ገንቢ ልምዶችን በግብዓትነት ተጠቅሞባቸዋል።

በቴክኒክ ኮሚቴ በተዘጋጀዉ መነሻ ረቂቅ ላይ ከአቢይ ኮሚቴዉ ጋር ተደጋጋሚ ዉይይቶች በማድረግ በማድረግ የተለያዩ ማስካከያዎች ከተደረጉ በኃላ ለፌዴራል ፍርድ ቤቶች የበላይ አመራሮች በተለያዩ ዙሮች ቀርቦ ዉይይትና ግብዓት ተሰጥቶበት ሰነዱ እንዲዳብር ተደርጓል። በመጨረሻም በሶስቱም ደረጃ ካሉት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የተዉጣጡ ሰራተኞች በደንቡ ረቂቅ ሰነድ ላይ ግብዓት እንዲሰጡ ለማድረግ የግማሽ ቀን የዉይይት መድረክ ተዘጋጅቶ በተዘጋጀዉ መድረክ ላይ በአርቃቂ ኮሚቴ አባላት በኩል በሰነዱ ላይ ገለጻ ከተሰጠ በኃላ ዉይይት የተደረገበት ሲሆን ከሰራተኞቹ በተነሱት ጥያቄዎችና አስተያየቶች ላይ ምላሽና ማብራሪያ የተሰጠ ሲሆን በተሰጡት አስተያየቶች መሰረት ሰነዱም እንዲዳብር ተደርጓል። በተጨማሪም ቀረ የሚሉትን አስተያየቶች ማቅረብ እንዲችሉ እድል መስጠት አስፈላጊ መሆኑ ስለታመነበት በየደረጃዉ ያሉት ሰራተኞች በሥራ ክፍሎቻቸዉ በኩል ያላቸዉን አስተያየቶች አንድ ላይ በማጠናቀር በጽሑፍ እንዲያቀርቡ ተደርጓል። ይህ የመጨረሻ ረቂቅ ሰነድም በእነዚህ ሁሉ መድረኮች የተሰጡትን አስተያየቶችና ግብዓቶች በማካተት የተዘጋጀ ሰነድ ነዉ።

ይህ የተዘጋጀዉ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች ረቂቅ ደንብ ሶስት ዋና ዋና ምሰሶዎች ላይ የቆመ ሲሆን እነዚህም የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን ተቋማዊ አቅም መገንባት፣ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የዳኝነት አካሉን ተቋማዊ ቁመናና የሥራ ባህሪን መሰረት ያደረገ የሰዉ ኃይል አቅምና አደረጃጀት መገንባት እና የሠራተኛዉን መብትና ግዴታ በአግባቡ እንዲረጋገጥ ማድረግ የሚሉት ናቸዉ። የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን ተቋማዊ አቅም መገንባት ሲባል በዋነኛነት ትኩረት የሚያደርገዉ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚሰጠው የዳኝነት አገግሎት ተደራሽነት፣ ጥራት፣ ዘመናዊነትና ቅልጥፍናን የተላበሰ እንዲሁም ተገልጋይ ተኮር እንዲሆንና ያደገ አፈጻጸም እንዲኖራቸዉ በማድረግ በህዝብ ዘንድ የሚከበርና የሚታመን ተቋም እንዲሆን ለማድረግ የዳኝነት አካሉ ተቋማዊ ነጻነት በሕገ መንግስቱ ዉስጥ በተደነገጉት መርሆዎች መሰረት መገንባት የሚያስፈልግ ሲሆን በዚህ ረገድ በፍርድ ቤቶች ሊኖር የሚገባዉ የአስተዳደር ሰራተኛዉ አደረጃጀትና አስተዳደር ጉዳይ ቁልፍ ከሆኑት ጉዳዮች አንዱ ነዉ። ይህ ብቻዉን በቂ

ስለማይሆን የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ካላቸዉ ተቋማዊ ቁመናና የሥራ ባህሪን ጋር የተገናዘበ የሰዉ ሀብትና አደረጃጀት እንዲሁም የሰራተኛዉን አቅምና ሥነ-ምግባር በነፃነት መገንባት እንዲችሉ ማድረግ ወሳኝ ነዉ። በመጨረሻም በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ለሚሰጠዉ የዳኝነት አገልግሎት የአስተዳደር ሰራተኛዉ ሚና ከፍተኛ በመሆኑ የተሰጠዉን ኃላፊነት በተሻለ ተነሻስነት፣ ብቃት፣ ጥራትና ሥነ-ምግባር እንዲፈጽም ከማድረግ ጎን ለጎን የሰራተኛዉን መብትና ጥቅም ሳይሸራረፍ ማረጋገጥ የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋትም በረቂቅ ደንቡ ዉስጥ ትኩረት የተሰጠዉ አንኳር ነጥብ ነዉ።

ከላይ የተጠቀሱትን ነጥቦችን መሰረት በማድረግ የተዘጋጀው ይህ የረቂቅ ደንብ አስራ ሶስት (13) ክፍሎችና አንድ መቶ አራት (104) አንቀጾችን የያዘ ነዉ።

ክፍል አንድ ጠቅላላ ድንጋጌ የያዘ ነው። በዚህ ክፍል ውስጥ አምስት አንቀጾች የተካተቱ ሲሆን በዚህ ዉስጥ ርዕስ (አንቀጽ 1)፣ የቃላትና ጽንሰ ሃሳቦች ፍቺ/ትርጉም (አንቀጽ 2) ፣ የጾታ አገላለጽ (አንቀጽ 3) ፣ የተፈጻሚነት ወሰንና የደንቡ ሰበት ዋና ዋና መርሆዎችን (አንቀጽ 4ና 5) ይገኛሉ።

ክፍል ሁለት ፌደራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት ስራ አመራር ቦርድ አደረጃጀት፣ ሥራ ምዘና፣ የደመወዝ ስኬልና አበል የሚደነግግ ነው። ይህ ክፍል 7 አንቀጾችን ያካተተ ሲሆን እነዚህም ስለ ፌደራል ፍርድ ቤቶች አደረጃጀት በተለይም ስለ ሰው ሀብት ስራ አመራር ቦርድ መቋቋም፣ የቦርዱ አባላት፣ የቦርዱ ሥልጣንና ኃላፊነት (አንቀጽ 6)፣ ስለ ፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ስልጣንና ኃላፊነት (አንቀጽ 7)፣ ስለ ስራ ምዘናና የደመወዝ ስኬል፣ እንዲሁም ስለእኩል ስራ እኩል ክፍያ መርህ፣ የሥራ ምደባና የደመወዝ ክፍያ (አንቀጽ 8 - 12) የሚመለከቱ ናቸው።

ሶስተኛው ክፍል የሰው ሀብት ዕቅድ፣ ስምሪት እና የሥራ አፈጻጸም ምዘና የያዘ ነው። ይህ ክፍል በአራት ንዑሳን ክፍሎች የተደራጀ ሲሆን በአጠቃላይ 20 አንቀጾች እንዲኖሩት ተደርጓል። የመጀመሪያው ንዑስ ክፍል ስለ ምልመላና መረጣ የሚደነግግ ሲሆን የሰው ሀብት ዕቅድ (አንቀጽ 13)፣ ወደ ፌዴራል ፍርድ ቤቶች የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት (አንቀጽ 14)፣ ምልመላና መረጣ (አንቀጽ 15)፣ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ሆኖ ለመቀጠር የማያስችሉ ሁኔታዎች (አንቀጽ 16)፣ ስለውጪ ሃገር ዜጎች ቅጥር (አንቀጽ 17)፣ ማስታወቂያ ስለማውጣትና ስለቅጥር አፈጻጸም (አንቀጽ 18)፣ ቃለ መሐላ፣ የመቀጠሪያ ደመወዝ አወሳሰንና ስለ ሙከራ ጊዜ (ከአንቀጽ19 - 21)፣ ቋሚ የፍርድ ቤት ሰራተኛ ስለመሆንና ስለ ጊዜያዊ ሰራተኞች ቅጥር (አንቀጽ 22 እና 23)፣ እንዲሁም ስራዎችን ለሦስተኛ ወገን በውል አሸጋግሮ ስለማሰራት (አንቀጽ 24) እንዲከተቱበት ተደርጓል። ሁለተኛው ንዑስ ክፍል ስለ ደረጃ እድገት ሲሆን በአንቀጽ 25 ላይ ስለደረጃ እድገት ዓላማ የተደነገገ ሲሆን በአንቀጽ 26 ላይ ደግሞ ስለ ደረጃ እድገት አሰጣጥ ስርዓት እንዲካተት ተደርጓል። ሦስተኛው ንዑስ ክፍል ደግሞ ስለ ዝውውርና ድልድል ሲሆን አንቀጽ 27 የውስጥ ዝውውር፣ አንቀጽ 28 በተጠባባቂነት ስለማሰራት፣ አንቀጽ 29 የውጭ ዝውውርና አንቀጽ 30 ደግሞ ስለ ድልድል የሚመለከቱ ድንጋጌዎች እንዲካተቱበት ተደርጓል ። አራተኛውና የመጨረሻው ንዑስ

ክፍል ስለ ሰራተኞች የስራ አፈጻጸም ምዘና ዓላማና ስርዓት (አንቀጽ31) እንዲሁም ስለደመወዝ ጭማሪና ማበረታቻ አወሳሰን (አንቀጽ32) ያካተተ ነው።

አራተኛው ክፍል ስለስራ ሰዓትና ፈቃድ የሚደነግግ ሲሆን ይህ ክፍል ሁለት ንዑሳን ክፍሎች አሉት። የመጀመሪያው ንዑስ ክፍል ስለ ስራ ሰዓት የሚደነግግ ሆኖ ስለ መደበኛ የስራ ሰዓት (አንቀጽ 33) ፣ ስለ ስራ መግቢያና መውጫ ሰዓት (አንቀጽ 34) ፣ ስለ ትርፍ የስራ ሰዓት (አንቀጽ 35) ፣ እንዲሁም ስለ ሕዝባዊ በዓላትና የሳምንት የዕረፍት ቀናት (አንቀጽ 36) እንዲከተቱበት የተደረገ ሲሆን ሁለተኛው ንዑስ ክፍል ደግሞ ስለፈቃድ የሚደነግግ ነው። በዚህ ንዑስ ክፍል ስርም

1. የዓመት ፈቃድ ዓላማና የዓመተ ዕረፍት ቀናት ብዛት (አንቀጽ 37 እና 38)
2. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ አሰጣጥና የዓመት ዕረፍት ፈቃድን ስለማስተላለፍ (አንቀጽ 39 እና 40)
3. ስላልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድና ስለ ወሊድ ፈቃድ (አንቀጽ 41 እና 42)
4. ስለ ሕመም ፈቃድና ስለ ሕክምና ማስረጃ (አንቀጽ 43 እና 44)
5. ለግል ጉዳይ ስለሚሰጥ ፈቃድና ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ (አንቀጽ 45 እና 46)
6. ያለ ደመወዝ የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ (አንቀጽ 47)

እንዲካተቱ ተደርጓል።

አምስተኛው ክፍል ስለ ሰራተኞች ትምህርትና ስልጠና ሲሆን ይህ ክፍል ስለ ሰው ሀብት ልማት የሚደነግግ ሲሆን ሁለት አንቀጾችን ይይዛል። አንቀጽ 48 ስለ ሰራተኞች ትምህርትና ስልጠና ዓላማ የሚደነግገው ሲሆን አንቀጽ 49 ደግሞ ሰራተኞች የማሰልጠንና የማብቃት ኃላፊነትን በተመለከተ የሚደነግግ ነው።

ስድስተኛው የደንቡ ክፍል ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ የሚስፈልጋቸው የህብረተሰብ ክፍሎች የሥራ ሁኔታ የያዘ ክፍል ሲሆን በአንቀጽ 50 ላይ ለሴት ሰራተኞች የሚጠበቁ የስራ ሁኔታዎች፣ በአንቀጽ 51 ላይ ለአካል ጉዳተኛ ሰራተኞች የሚጠበቁ የስራ ሁኔታዎች፣ በአንቀጽ 52 ላይ ደግሞ አነስተኛ ብሄራዊ ተዋጽኦ ስላላቸው ብሔር ብሔረሰቦች የሚጠበቁ የስራ ሁኔታዎችን የያዘ ክፍል ነው።

ሰባተኛው ክፍል ስለ ስራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት የሚደነግግ ሲሆን ይህ ክፍል 11 አንቀጾችን እንዲይዝ ተደርጎ የተቀረጸ ነው። ስለ ጠቅላላ ዓላማውና የተፈጻሚነቱ ወሰን (አንቀጽ 54)፣ በስራ ላይ ስለሚደርስ ጉዳት፣ በሽታ ምንነትና የመከላከያ እርምጃዎች እንዲሁም የአካል ጉዳትና አይነቶቹ (ከአንቀጽ 55 እስከ 60)፣ ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት የሚሰጥ ህክምናና ፈቃድ (አንቀጽ 61)፣ ስለ ጉዳት ጡረታ አበል ዳረጎትና ይኸው ክፍያ ከግብር ነጻ ስለመሆን (አንቀጽ 62 እና 63)፣ እንዲሁም ከሶስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሳ ክፍያ (አንቀጽ 64) በዚህ ክፍል ውስጥ የተካተቱ ድንጋጌዎች ናቸው።

ክፍል ስምንት ስለ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች መረጃ አያያዝ የሚደነግግ ክፍል ሲሆን በዚህ ክፍል ስለ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች መረጃ አያያዝ የሚደነግጉ ሁለት አንቀጾችን የያዘ ነው። እነዚህም በአንቀጽ 65 ላይ

ስለሰራተኞች የግል ማህደርን የሚመለከት ሆኖ አንቀጽ 66 ደግሞ የሰራተኞችን መረጃ የማደራጀት አስፈላጊነትና ሃላፊነት የማን እንደሆነ በግልጽ እንዲቀመጥ ተደርጓል።

ዘጠነኛው ክፍል የፌደራል ፍርድ ቤቶች ስልጣን፣ ኃላፊነት እና የሰራተኞች መብትና ግዴታዎች የያዘ ክፍል ሲሆን በዚህ ክፍል ውስጥ የፌደራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም የፌደራል ፍርድ ቤቶች ተቋማዊ ስልጣንን የሚመለከቱ አምስት ድንጋጌዎችን ያካተተ ሲሆን በአንቀጽ 67 እና 68 ላይ ስለ ፌደራል ፍርድ ቤቶች ስልጣንና ኃላፊነት፣ ከአንቀጽ 69 እስከ 71 ላይ ደግሞ ስለፌደራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች መብቶች፣ ግዴታዎች እንዲሁም ሰራተኞች በዕዳ የሚጠየቁበት ስርዓት ተዘርዝረዋል።

አስረኛው ክፍል ስለዲሲፕሊን እርምጃና ቅሬታ አፈታት የሚደነግግ ሲሆን በዚህ ክፍል ውስጥ ሁለት ንዑሳን ክፍሎች ይገኛሉ። የመጀመሪያው ንኡስ ክፍል ስለ ዲሲፕሊን እርምጃዎች የሚዘረዝሩ ሰባት አንቀጾች የተካተቱ ሲሆን አንቀጽ 72፣ 73፣ 74 እና 75 እንደየቅደም ተከተላቸው ስለ ዲሲፕሊን ቅጣት ዓላማ፣ አይነቶችና አመዳደብ፣ ስለቀላልና ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶችን የሚዘረዝሩ ሲሆን ከአንቀጽ 76 እስከ 79 እነዚህን ጉዳዮች አስመልክቶ ፖሊሲና መመሪያ ስለማውጣት፣ ስለ ዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ፣ ሰራተኛን ከስራ አግዶ ስለማቆየትና ስለ ይርጋ የሚደነግጉ ናቸው። ሁለተኛው ንዑስ ክፍል ደግሞ ስለ ቅሬታ አቀራረብና አፈታት ስርዓትን የሚደነግጉ አምስት አንቀጾችን የያዘ ሲሆን እነዚህም

1. ስለ ቅሬታ ትርጉም፣ አፈታት ስርዓትና ዓላማ (አንቀጽ 80 እና 81)
2. የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ስለማቋቋም፣ ስለ ኮሚቴው ተግባርና ስለ አስተዳደር ውሳኔ (ከአንቀጽ 82-84)

ናቸው።

አስራ አንደኛው ክፍል ይግባኝ ስለማቅረብ መብት የሚደነግግ ሲሆን በዚህ ክፍል ውስጥ ስለ ፌደራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሥልጣን የሚደነግጉ አራት አንቀጾች የተካተቱ ሲሆን እነዚህም አጠቃላይ ጉዳዮች (አንቀጽ 85) ፣ በፍርድ ቤቱ ስለሚታዩ ጉዳዮች (አንቀጽ 86) እንዲሁም በፍርድ ቤቱ የሚሰጡ ውሳኔዎች አፈጻጸም (አንቀጽ 87) የሚመለከቱ ናቸው።

ክፍል አስራ ሁለት ሥር ስለሰራተኞች የስራ ውል ማቋረጥ የተደነገጉ አስራ አንድ አንቀጾች የተካተቱበት ሲሆን በአንቀጽ 88 ላይ በራስ ፈቃድ የሚደረግ የስራ ውል ማቋረጥ፣ በአንቀጽ 89 ስር በህመም ምክንያት ስለሚደረግ አገለግሎት ማቋረጥ፣ በአንቀጽ 90 ስር በችሎታ ማነስ ምክንያት ስለሚደረግ የሰራተኛ ስንብት፣ በአንቀጽ 91 ስር ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት የሚደረግ ስንብት፣ በአንቀጽ 92 ስር ስለሰራተኛ ቅነሳ፣ በአንቀጽ 93 ስር በዲሲፕሊን ምክንያት ስለሚከናወን ስንብት፣ በአንቀጽ 94 ስር በዕድሜ ምክንያት ስለሚፈጸም ስንብት፣ በአንቀጽ 95 ስር በሞት ምክንያት አገልግሎትን ስለማቋረጥ፣ በአንቀጽ 96፣ 97 እና 98 ስር ስለአገልግሎት የምስክር ወረቀት፣ አገልግሎት ሲቋረጥ ስለሚፈጸም ክፍያና አገልግሎትን ስለማራዘም ተደንግጓል።

የመጨረሻው ክፍል አስራ ሶስት ሲሆን ይህ ክፍል ልዩ ልዩ ድንጋጌዎችን የያዙ ስድስት አንቀጾችን ያካተተ ሲሆን በአንቀጽ 99 ስር ቅጥር፣ ደረጃ እድገት፣ ደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ማንኛውም ጥቅም ስለሚሰረዝበት ምክንያትና ሁኔታ፣ በአንቀጽ 100 ስር የዚህን ደንብ አፈጻጸም ስለመቆጣጠር፣ በአንቀጽ 101 እና 102 ስር ደግሞ ይህን ደንብ በዝርዝር ለማስፈጸም የሚያግዙ መመሪያዎችን ስለማውጣትና ስለመሸጋገሪያ ሕግጋትን በተመለከተ ተደንግጓል። እንዲሁም አንቀጽ 103 እና 104 እንደየቅደም ተከተላቸው ተፈጻሚ ስለማይሆኑ ሕግጋትና ይህ ደንብ ተግባራዊ መሆን ስለሚጀምር ወይም ስለሚጸናበት ጊዜ ይደነግጋሉ።