

ውሳኔ፡- የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እና የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሠጡት ውሳኔ በድምፅ ብልጫ ተሸሯል።

1. አንድ ሠራተኛ ከውሉና ከሕግ አንጻር ጉዳዩን የሚለው መብት ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ልሁን በሚል የሚያቀርበው ጥያቄ የክስ ምክንያት /Cause of action/ የለውም።
2. የጥቅማ ጥቅም ክፍያን በተመለከተ ይህ ጥቅም ቀረብኝ የሚል ሠራተኛ የሚያቀርበው ክስ የዛን ሠራተኛ ጉዳይ ብቻ የሚመለከት በመሆኑ እንደግል የሥራ ክርክር የሚቆጠር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም። ስለሆነም የጥቅማጥቅም ይከፈለኝ ጥያቄ የግል ክርክር በመሆኑ ለአሰሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ቀርቦ የሚስተናገድ አይሆንም።

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢት/ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን

ተጠሪ፡- አቶ ገንታ ገምአ ቀረበ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ወስነናል።

**ፍርድ**

አቤቱታው ሊቀርብ የቻለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሚያዚያ 21/96 ዓ.ም. በመ/ቁ. 303/02/94 በሰጠው ውሳኔ እና የፌዴ/ከፍተኛ ፍ/ቤትም ውሳኔውን በማፅናት በመ/ቁ. 30835 ሰኔ 16/96 ዓ.ም. በሰጠው ትዕዛዝ ላይ ነው።

ለአቤቱታው መነሻ ምክንያት የሆነው የአሁን ተጠሪ በአሁን አመልካች ላይ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ያቀረበው ክስ ሲሆን፤ የክሱ ይዘትም ባጭሩ፡- በድርጅቱ ውስጥ በጥበቃ ሥራ ተቀጥሬ በመሥራት ላይ የምገኝ ስለሆነና ሥራውም ዘላቂነት ያለው ሆኖ ሃሰ የቋሚ ሠራተኛነት መብቱ ሊጠበቅልኝ ባለመቻሉ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ቋሚ ሠራተኛ እንድሆን፤ ለቋሚ ሠራተኞችም የሚሰጠው ጥቅማጥቅም ክስን ካቀረብኩበት ጊዜ ጀምሮ እንዲሰጠኝ እንዲወሰንልኝ የሚል ነው።

የአሁን አመልካችም ለቀረበበት ክስ በሰጠው መልስ፡- ተጠሪው የሻምበል ባሻ የውትድርና ማዕረግ ያለው በጡረታ ላይ የሚገኝ እንደሆነ ጠቅሶ በወቅቱ ለተፈጠረ የፀጥታ ችግር ምክንያት ችግሩ እስኪወገድ ድረስ ጥበቃውን ለማጠናከር የቀድሞ ወታደሮችን ቀጥሮ ለመመደብ እንዲችል ኩርፖሬሽን ለበላይ አካል ጥያቄ አቅርቦ በተፈቀደለት መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ እንጂ በቋሚነት በሥራ ላይ ሊቀጥል የሚችል አለመሆኑን፤ የጥቅማ ጥቅም ጥያቄውም በህብረት

ስምምነቱ ለተወሰነ ጊዜ ለተቀጠረ ሠራተኛ ተፈጻሚ የሚሆን አይደለም በማለት ተከራክሯል።

ቦርዱም የግራ ቀኙን ክርክር መርምሮ ከሃሽ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 10 መሠረት የተቀጠረ መሆኑን ተከላሽ በተጨማሪም በማስረጃ አስደግፎ ያሳስረዳ በመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ከሃሽ ላልተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ ነው። ጥቅማጥቅምን በተመለከተም በህብረት ስምምነቱ መሠረት ውሳኔው ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ ወደፊት እየታሰበ ሊሰጠው ይገባል ሲል ወስኗል።

የአሁን አመልካች ውሳኔውን በመቃወም ለከፍተኛው ፍ/ቤት ይግባኝ ቢያቀርብም ይግባኙ ተቀባይነት ባለማግኘቱ ይህ አቤቱታ ሊቀርብ ችሏል።

በዚህ መሠረት ቦርዱም ሆነ የከፍተኛው ፍ/ቤት የሰጡት ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለት ነው ሲል ውሳኔው እንዲታረምለት አመልካች አቤቱታውን ለዚህ ችሎት ያቀረበ ሲሆን፤ ተጠሪውም ቀርቦ መልሱን በመስጠት የሥር ፍ/ቤቶች የሰጡት ውሳኔ ስህተት ስለሌለበት ውሳኔው ፀንቶ ልሰናበት በማለት ተከራክሯል።

ይህም ችሎት ከክርክሩ በመነሳት ጉዳዩ ምን የክስ ምክንያት /cause of action/ ቦርድስ ይህን ጉዳይ ለማየት የሚያስችለው ሕጋዊ ሥልጣን አለው ወይ? የሚሉትን ጭብጦች በመያዝ ከሥር ውሳኔና አግባብ ካለው ሕግ ጋር በማገናዘብ እንደሚከተለው መርመሮታል።

የክስ ምክንያት /cause of action/ አለ ወይም የለም የሚለውን ከማየታችን በፊት የዚህን ቃል ፅንሰ ሃሳብ ማየቱና መረዳቱ ተገቢ ሆኖ አግኝተነዋል።

ስለ ክስ ምክንያት /cause of action/ ፅንሰ ሀሳብ በ1958 ዓ.ም. በወጣው የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ውስጥ መካተቱን ከሕጉ አንቀጽ 29፣80/2፣ 224/2፣ 23/1//ሀ/ ... ወዘተ መረዳት የሚቻል ሲሆን ለቃሉ የሰጠው ትርጉም ግን የለም።

በመሠረቱ ማንም ሰው በህግ ችሎታ ኖሮት በሌላ ሰው ላይ ማናቸውንም ክስ ለማቅረብ እንዲችል አስቀድሞ ለክሱ መነሻ በሆነው ነገር ወይም ክሱ በተመሠረተበት ነገር ላይ ጥቅም ወይም መብት ያለው መሆኑ መረጋገጥ እንደሚገባው የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 33 ይደነግጋል። በዚህም ከሃሻ ከተከሃሻ ላይ ሊፈፀም የሚችል መብት አለኝ ብሎ ለማለት አስቀድሞ ለመብቱ መገኘት መነሻ የሆነውን ነገር በማረጋገጥ የተጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ከሃሻ በሕግ መብት ያለው መሆን ይኖርበታል።

ከሕጉ አንቀጽ 80(2) ላይም መረዳት የሚቻለው የክስ ምክንያት ሲባል አንድ ሰው አንድን ነገር ከአንድ ሰው ላይ ለማግኘት ፍ/ቤቱ እንዲወስንለት ክስ ለማቅረብ የሚያስችለው የፍር ነገር ሁኔታ ሲሆን፣ ይህም ፍሬ ነገር ዳኝነት ለማግኘት የሚያስችል መሆን ያለበት መሆኑን ነው።

ሮበርት አለን ሴድለር "Ethiopian civil procedure" በሚል ርዕስ ባዘጋጁት መጽሀፍ ላይ "የክስ ምክንያት" አለ ብሎ ለመወሰን የሚቻለው በክሱ ላይ የቀረበው ነገር ቢረጋገጥ ከሃሻ የጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ሕግ ይፈቅዳሉታል ወይ? ለሚለው ጥያቄ አዎንታዊ ምላሽ መስጠት ሲቻል እንደሆነ ገልፀዋል።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም በግራ ቀኙ መካከል በቅጥር ላይ የተመሠረተ የሥራ ውል ግንኙነት መኖሩ አልተካደም። ተጠሪው በሥር ያቀረበው ክስ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠርኩ ልቆጠር ይገባል በማለት ሲሆን፣ ከዚህ የቋሚ ልሁን ጥያቄው ጋር በተጓዳኝ ያቀረበው ለሌሎች ቋሚ ሠራተኞች የተሰጠው

ጥቅማጥቅም ለእኔም ይሰጠኝ የሚል ነው። የአሁኑ ተጠሪ ለቦርዱ ያቀረበው ክስ የክስ ምክንያት ያለው መሆን አለመሆኑን ለመመርመር እነዚህን ጥያቄዎቹን ለያይቶ ማየት ያስፈልጋል። ተጠሪው ቋሚ ልሁን ሲል ያቀረበው ዋነኛው ጥያቄ ከአመልካች ጋር አድርጎት የነበረው ውል ባሕርይ እንዲተረጎምለት የጠየቀበት ሲሆን፣ ለሌሎች ሰራተኞች የተጠሰው ጥቅማ ጥቅም ለኔም ይሰጠኝ የሚለው ጥያቄ ደግሞ በውሉ መሠረት ሊያገኝ የሚገባውን ነገር ግን ቀረብኝ ያለውን ጥቅም ለማስከበር የቀረበ ጥያቄ ነው። የመጀመሪያው የውሉ ባሕርይ እንዲገለጽለት ከመጠየቅ የዘለለ ጥቅም የሌለው ሲሆን ሁለተኛው ግን ውሉ አልተከበረምና ውሉን የጣሰው ወገን የውሉን ቃለ እንዲያከብር እንዲደረግለት የሚጠይቅ ነው።

በመካከላቸው የሥራ ውል የተፈጸመ ስለመሆኑ ግራ ቀኙ የተቀበሉበት ጉዳይ ነው። የሥራ ውል የራሱ ልዩ ባሕሪያት ያሉት ቢሆንም ከአጠቃላይ ውሎች ጋር የሚጋራቸው በርካታ ባሕሪያት እንዳሉትም መገንዘብ አስፈላጊ ነው። ከእነዚህ አንዱና ዋነኛው ውል ከተፈጸመ በኋላ ይኸው ውል በተዋዋሮች መካከል የአስገዳጅነት ባሕርይ

ያለው መሆኑ ነው። ተዋዋሮቹ በውሉ የሚገደዱት በመርህ ደረጃ ሁለቱም ስምምነት ላይ ከደረሱበት ጊዜ ጀምሮ ነው። በመሆኑም ተዋዋይ ወገኖች ከውል የሚመነጭ መብት ለማግኘት የፍርድ ቤት ውሳኔ የግድ አያስፈልጋቸውም። ውሎች የፍርድ ቤቶች ይሁንታ ሳያስፈልጋቸው በአንዱ ወይም በሌላው ተዋዋይ ወገን ላይ መብትና ግዴታ የሚጥሉ በመሆናቸው ተዋዋሮች ወደ ፍርድ ቤቶች ሊመጡ የሚገባው በውሉ መሠረት አልተፈጸመም የሚሉት ነገር ካለ ብቻ ወይም ውሉ ሕገ ለይቶ ባስቀመጣቸው ምክንያቶች እንዲፈረሱላቸው የፈለጉ እንደሆነ ብቻ ነው። ከዚህ ውጪ በተዋዋሮቹ መካከል ያለው የውል ዓይነት እንዲነገር ወይም ውሉ እንዲፀድቅ ለፍርድ ቤቶች ጥያቄ ሊቀርብ አይገባም።

ይህ አጠቃላይ የውሎች መሠረት ሃሳብ በሥራ ውልም ላይ ተፈጻሚነት አለው። በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9 የሰፈረው መሠረት ሃሳብ በመርህ ደረጃ አንድ ሰራተኛ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረ የሚገመት መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው። የአዲሱ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 9 ድንጋጌም ተመሳሳይ ይዘት ያለው ነው። ማንኛውም በአዋጁ የሚሸፈን

ሠራተኛ የዚህ የህግ ግምት ተጠቃሚ ነው። ይህ የሕግ ግምት የሕግ ውጤት እንደመሆኑ የፍርድ ቤት ችሮታ ሳያስፈልገው ውሉ ከተፈፀመበት ጊዜ ጀምሮ የሚሰራ የሕግ ግምት ነው። በመሆኑም አንድ ሠራተኛ ከውሉና ከዚህ ሕግ ግምት አንጻር ጎደለብኝ የሚለው ነገር ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ነህ ልባል የሚል ጥያቄ ሊያቀርብ አይገባውም። በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የተፈፀመው ውል በሕጉ ግምት የሚሸፈን ሳይሆን አዋጁ በአንቀጽ 10/በአዲሱም አዋጁ አንቀጽ 10/ የሚሸፈን ነው የሚል ክርክር ሊነሳ እንደሚችል ግልጽ ነው። ሆኖም ይህም ቢሆን ሊነሣ የሚችለው ሠራተኛው ቀረብኝ የሚለው ጥቅም ወይም በአሰሪው ከሕጉና ከውሉ ውጪ ተፈፀመ የሚለውን በደል ማሳየት ሲችል ነው። በመሆኑም በኔና በአሰሪዬ መካከል ያለው የሥራ ውል ጊዜያዊ ሳይሆን ቋሚ ነው ተብሎ የተርጎምልኝ የሚለው ክስ የክስ ምክንያት ያለው ባለመሆኑ በቦርድም ይሁን በመደበኛ ፍርድ ቤቶች ሊስተናገድ የሚገባው አይደለም። ከዚህም በተጨማሪ ቋሚ ልሁን

የሚለው ጥያቄ የአንድን ሠራተኛ የውል ግንኙነት እንጂ አጠቃላይ የሥራ ሁኔታውን የሚመለከት ባለመሆኑ የግል የሥራ ክርክር እንጂ

የወል የሥራ ክርክር አይደለም በመሆኑም ጉዳዩ የክስ ምክንያት የሌለው ከመሆኑም በተጨማሪ ለአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚቀርብም ጉዳይ አይደለም። ቦርዱ ሥልጣን ያለው የወል የሥራ ክርክሮችን ለመመልከት እንጂ የግል የሥራ ክርክር ለመዳኘት አይደለም። በመሆኑም በሁለቱም ተደራራቢ ምክንያቶች ቦርዱ የቀረበለትን ይህን የመጀመሪያ ጥያቄ ማስተናገዱ አግባብ አይደለም።

ከላይ እንደተመለከትነው ሠራተኛው ለሌሎች ሠራተኞች የተሰጠው ጥቅም ለኔም ይጠበቅልኝ የሚል ጥያቄ አያይዞ ያቀረበ በመሆኑ ቦርዱ ጉዳዩን ማስተናገዱ የሚያመጣው ለውጥ መኖር አለመኖሩ ቀጥሎ የምንመለከተው ጉዳይ ነው። ከላይ እንደተመለከተው ይህ ጥያቄ አስፈሪው የውሉን ወይም የሕጉን ወይም የሁለቱን ድንጋጌ በመፃረር መብቴን ተጋፍቷል የሚል እንደምታ ያለው በመሆኑ የክስ ምክንያት የለውም ሊባል የሚችል አይደለም። ውሉ የተጣሰበት ወገን

መፍትሄ ፍለጋ ወደሚመለከተው አካል ከሶ መቅረቡ ተገቢ ነው። ውል ወይም ሕግ ተጥሶ የአንድ ወገን መብት የተጓደለ ከሆነ መብቱን ለማስጠበቅ ክስ ማቅረብ ትክክለኛ አሠራር ነው። ጥቅም ተጓደለብኝ የሚል ሰራተኛ በሕጉ አንቀጽ 9 መሠረት ቋሚ ነው የሚል የህግ ግምት ተጠቃሚ ስለሆነ ቋሚ መሆኑን ማስረዳት አያስፈልገውም። ሠራተኛ መሆኑን የሚያረጋግጥ ማስረጃ እስካቀረበ ድረስ ጉዳዩን የሚያየው አካል ቋል እንደሆነ ግምት መውሰድ ይገባዋል፤ ቋሚ እንዳልሆነ ማስረዳት የሌላኛው ወገን ኃላፊነት ነው።

ነገር ግን ይህ ጥቅም ቀረብኝ የሚል ሠራተኛ የሚያቀርበው ክስ የዛን ሠራተኛ ጉዳይ ብቻ የሚመለከት በመሆኑ በሕጉ አንቀጽ 138 መሠረት እንደግል የሥራ ክርክር የሚቆጠር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም። ስለዚህ ከዚህ ጥያቄ የሚቀርበው ክስ የክስ ምክንያት የለውም ባይባልም ለቦርዱ ቀርቦ የሚስተናገድ ነጥብ ግን አይደለም። የወል የሥራ ክርክር ከግል የሥራ ክርክር የሚለየው በምንድነው የሚለው የሕግ ነጥብ ላይ ይህ ፍ/ቤት በመዝግብ ቁ.18180 በሐምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም. ውሳኔ የሰጠበት በመሆኑ አሁን በዝርዝር

መድገሙ አስፈላጊ አይደለም። ዋናው ነጥብ አንድ ሠራተኛ እሱን ብቻ የሚመለከትና የሌሎችን ሠራተኞች የሥራ ሁኔታ የማይመለከት ክስ ያቀረበ እንደሆነ ጉዳዩ የግሉ የሥራ ክርክር እንጂ የወል የሥራ ክርክር ሆኖ ሊታይ አይገባውም። የወል የሥራ ክርክር ካልሆነ ደግሞ ለቦርዱ ቀርቦ ውሳኔ ሊሰጥበት የሚገባ አይሆንም። በአዋጁ ቁ. 42/85 አንቀጽ 1382 መሠረት በአዲሱም አዋጅ ቁ.377/96 አንቀጽ 138 የግል ሥራ ክርክርን የማየት ሥልጣን ያለው መደበኛ ፍርድ ቤት ነው። በመሆኑም በዚህም ረገድ ቦርድ የሄደበት አቅጣጫ ሕጉ ካስቀመጠው ሥርዓት ውጪ ነው። በመሆኑም ለሌሎች ሠራተኞች የተሰጠ ጥቅማ ጥቅም ለኔ አልተጠበቀልኝም የሚለውን አጠቃላይ ክስ ቦርዱ የተመለከተው ከስልጣኑ ውጪ በመሆኑ ሊሻር የሚገባው ነው።

ለማጠቃለል ቋሚ ሰራተኛ እንደሆንኩ ይወሰንልኝ የሚለው ክስ የክስ ምክንያት የሌለው በመሆኑና የግል ጉዳይም በመሆኑ፤ የጥቅማ ጥቅም ጥያቄውም የግል ክርክር በመሆኑ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ቀርቦ መታየታቸው የጉዳዩ አመራር የህጉን ሥርዓት

ያልተከተለ በመሆኑ ትክክለኛውን የሕግ ትርጉም ተከትሎ እንዲሄድ ማድረግ አስፈላጊ ነው።

ውሳኔ

1. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሚያዝያ 21/96 ዓ.ም. በቁጥር 303/02/94 የሰጠው ውሳኔና የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 30835 ሰኔ 16/96 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ቁ. 348/1/ መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸረዋል።
2. ውሳኔዎቻቸው የተሻሩ መሆናቸውን እንዲያውቁት የፍርድና የውሳኔው ቅጂ ይተላለፍላቸው።
3. ወጪና ኪሳራ ግራ ቀኝ በየራሳቸው ይቻቻሉ መዘገቡ ተዘግቷል ወደ መዘገብ ቤት ይመለስ።

የሐሳብ ልዩነት

አብዛኛው ድምጽ በተጠሪ የቀረበው አንድም የስራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ይወሰንልኝ ሌላም የሚገባኝን ጥቅም ጥቅም እንዳገኝ ውሳኔ ይሰጥልኝ የሚለው የክስ ነጥብ የውል የስራ ክርክር ሊሰኝ የሚችል ስለአልሆነ ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣን የአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አይደለም ሲል በሰጠው የውሳኔ ክፍል እኔም የምስማማበት ነው። ይሁን እንጂ የሥራ ቅጥር ውሌ ላልተወሰነ ጊዜ እንደሆነ ይወሰንልኝ በሚል አይነት የቀረበው የተጠሪ አቤቱታ « የክስ ምክንያት» የለውምና በፍርድ ቤት ጭምር ሊስተናገድ የሚገባው አይደለም በሚል ዋነኛ ምክንያት ውድቅ በመደረጉ ባለመስማማት እንደሚከተለው በሐሳብ ተለይቻለሁ።

አንድ ከሆነ ክስ በመሰረተበት ነገር ላይ ጥቅም ወይም መብት ያለው መሆኑን በማሳየት በሕግ አግባብ ዳኝነት ይሰጥለት ዘንድ መጠየቅ ይችላል። ይህን ከ ላይ በአብዛኛው ድምፅ በተሰጠው ውሳኔ ውስጥ ከተጠቀሱት የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕጉ ድንጋጌዎች ላይ ጭምር መረዳት ይቻላል። ክሱ ጥቅም ወይም መብት የተጠየቀበት መሆኑን ለማሳየት

የቻለ እስከሆነ ድረስ ደግሞ ጉዳዩ የክስ ምክንያት ያለው ነው ለመሰኘት ይበቃል።

በስራ ክርክር ጉዳይ በሚቀርቡ ክሶች እንዲጠየቅ የሚፈለገው ዳኝነትም ከዚህ አጠቃላይ መርህ በተለየ ሁኔታ እንዲታይ የሚያስገድድ ሕግ የለም። ስለሆነም አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ ደመወዝ፣ የደመወዝ ጭማሪ፣ የትርፍ ሰዓት ሥራ ክፍያ የሥራ ስንብት ክፍያ ወዘተ... ሊከፈለኝ ይገባል በሚል አይነት የጥቅም ጥያቄን መሠረት አድርጎ ሊቀርብ ይችላል። አለዚያም እድገት ይሰጠኝ፣ ዝውውር ላገኝ ይገባል፣ የተወሰደብኝ የዲ.ሲ.ፒ.ሊን እርምጃ ተገቢ አይደለም ወዘተ... የሚሉ የመብት ጥያቄዎችን ብቻ መሠረት አድርጎ ሊቀርብ ይችላል። እነዚህ ከብዙ በጥቂቱ የተጠቀሱት የክፍያ ወይም የመብት ይረጋገጥልኝ ጥያቄዎች ለሥራ ክርክር ጉዳይ በተናጥልም ሆነ በጥምር የክስ ምክንያቶች ሊሆኑ እንደሚችሉ ከአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 138፣142፣162 ወዘተ ... መንፈስም መገንዘብ ይቻላል።

በተያዘው ጉዳይ ተጠሪ የሥራ ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ እንዲወሰንለት በአቀረበው ክስ ጠይቋል።

በተጨማሪም ይገባኛል የሚላቸው ጥቅሞች መኖራቸውን እና አመልካቹ ጥቅሞቹን የከለከለውም ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን ስለአልተቀበለለት መሆኑን በክሱ አመለካቷል። የክሱም አቀራረብ የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ነው ቢሰኝ ያጣቸው ጥቅሞች ያለ ሌላ ተጨማሪ ቅድመ ሁኔታ እንደሚከበሩለት ያስገነዝባል። በሌላ በኩል ደግሞ አመልካቹ የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን እና ጥቅሞቹ ያለተሰጡትም ቅጥሩ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ባለመሆኑ ምክንያት መሆኑን ገልጾ ተከራክሯል።

ይህ የክርክራቸው ይዘት አመልካች እና ተጠሪ በመካከላቸው የነበረውን የሥራ ውል በየራሳቸው እንደሚጠቅማቸው የተረጎሙት መሆኑን ያረጋግጣል። ይህም ግራ ቀኙ በተጠሪ የሥራ ውል ሁኔታ ላይ ማለትም የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ነው? ወይስ አይደለም? በሚለው ፍሬ ነገር ላይ ልዩነት እንዲኖራቸው አድርጓል። ይህ ልዩነታቸው ሊፈታ የሚችለው በፍርድ እንደመሆኑም ጉዳይ ዳኝነት ይሰጥበት ዘንድ ሥልጣን ለተሰጠው አካል ሊቀርብ እና የሥራ ውሉ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ወይም 9 የሚሸፈን መሆኑ



አለመሆኑ ተጣርቶ ዳኝነት ሊሰጥበት ይገባል። በእርግጥ በዚህ አይነት የሚቀርቡና የሥራ ውላችን ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይረጋገጥልን በሚል መልኩ የሚመሰረቱ ክሶች በቀጥታ የጥቅም ጥያቄን የያዙ ክሶች አለመሆናቸው ግልጽ ነው። ነገር ግን የሥራ ቅጥር ውሌ በአሰሪው ከሕግ ውጭ የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል እንደሆነ ተወስዶብኛልና ሊታረምልኝ ይገባል የሚል ይዘት ያላቸው እንደመሆናቸው መሠረታቸው የመብት ጥያቄ መሆኑ አከራካሪ ሊሆን የሚይገባው ነው። በዚህም ምክንያት ይህን መሰሉ ጥያቄ በአንድ ክስ ውስጥ ለብቻው ቀርቦ ዳኝነት ቢጠየቅበት እንኳን ክሱ የክስ ምክንያት የለውም የሚሰኝበት በሕግ የተደገፈ ምክንያት አይኖርም። ጉዳዩ የእራሱ የሆነ የክስ ምክንያት ያለው በመሆኑም ጭብጥ ሆኖና ከአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 9 እና 10 ጋር ተገናዝቦ ውሳኔ ሊሰጥበት ይገባል። ይህ ይሆን ዘንድ ክሱ ከሳሹ ቀረብኝ የሚባልን ጥቅም በሚጠይቅ መልኩ የቀረበ እንዲሆን አያስፈልግም። ይልቁንም የቀረበው ክስ ቀረብኝ የሚባልን ጥቅም ብቻ ጠቅሶ የቀረበ ቢሆን እንኳን የጥቅም ይገባኛል ጥያቄው ውሳኔ ከማግኘቱ አስቀድሞ ቅጥሩ የተወሰነ ወይም ያልተወሰነ

ጊዜ የመሆኑ ነገር ከሕጉ አግባብ ታይቶ ምላሽ ያገኝ ዘንድ አስፈላጊ የሚሆንበት ጊዜ ይኖራል። ይህ ሁኔታ ሊያጋጥም እና የሥራ ውሉ የሚሸፈነው በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 ነው? ወይስ 10? የሚል ክርክር ሊነሳ እንደሚችልም በአብዛኛው ድምፅ ጭምር መታመኑን ከውሳኔው መገንዘብ ይቻላል። እንዲህ ከሆነ ደግሞ የሥራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይረጋገጥልኝ በሚል አይነት የሚቀርብ ክስ የክስ ምክንያት የለውም የሚል መደምደሚያ ላይ ሊደርስ የሚገባ አይሆንም። ምክንያቱም የክስ ምክንያት ያላቸውም የሚባሉ ክሶች በይዘታቸው ተከሳሾች ክሱ በተመሰረተበት ጉዳይ ላይ የውልም ሆነ የሕግ ኃላፊነት እንደአለበት የሚያመለክቱ አይደሉም። እንዲህ ያሉ ክሶች ከመሰረቱም ክሱ ተከሳሹ ላይ ሊመሰረት የቻለበትን ሕጋዊ ምክንያት ለማሳየት የሚበቁም አይደሉም። ጉዳዩ ተከሳሹን የማይመለከተው መሆኑ ግልፅ ከመሆኑ የተነሳም ወደ ክርክሩ ፍሬ ነገር መግባቱ አስፈላጊ አይሆንም። የሥራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ውሳኔ ይሰጥልኝ የሚል ምክንያት ይዘው የሚመሰረቱ ክሶች ግን አሰሪ የሆነው ተከሳሽ ቅጥሩ የተወሰነ ጊዜ

የሥራ ውል መሆኑን እስከአላስረዳ ድረስ የሥራ ውሉን ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ያደረገው ዘንድ የሕግ ኃላፊነት እንዳለበት የሚያመለክቱ ናቸው በተጨማሪም በዚህ መዝገብ የተያዘውን ክርክር ጨምሮ በሌሎች በርካታ መሰል ሙግቶችም ውስጥ ተከታይ ጥቅሞችን ያለክርክር ለማስገኘት የሚበቃን የሙብት ጥያቄ መሰረት አድርገው የሚመሰረቱ ናቸው። ስለሆነም የክስ ምክንያት የላቸውም የሚባሉ አይሆኑም።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የዚህ መዝገብ ተከራካሪዎች ልዩነት የቅጥሩን የቆይታ ጊዜ ብቻ የሚመለከት ነው። በጥቅሞቹ አከፋፈል ጉዳይ ላይ ስምምነት እንጂ ልዩነት እንደሌላቸው ግልፅ ነው። የተጠሪ የሥራ ውል በሕግ አግባብ ተመዝኖ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ቢረጋገጥ ተጠሪው ጥቅሞቹን ሊያገኛቸው እንደሚችል በአመልካቹ ጭምር የታመነ መሆኑን ከክርክሩ መገንዘብ የሚቻል ነው። ይህ ደግሞ የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ወይም ያልተወሰነ ጊዜ ውል መሆኑ በፍርድ ሳይረጋገጥ ተጠሪው ጥቅሞቹን ያገኛል ወይም አያገኝም የሚል መደምደሚያ ላይ ሊደርስ እንደማይችል የሚያረጋግጥ ነው። አከራካሪ ሆኖ የተገኘው የሥራ ቅጥሩ ሁኔታ አስቀድሞ ሳይፈታ

የጥቅም ጥያቄው ጉዳይ ምላሽ ሊያገኝ እንደማይችል እየታወቀም የክሱ ዋና ክፍል የሆነው የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋገጦ ይወሰንልኝ የሚለው የተጠሪ አቤቱታ የክስ ምክንያት የለውም መባሉ ሕጋዊ አሳማኝነት የሌለው ነው።

በእኔ እምነት የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይወሰንልኝ በሚል አይነት የሚቀርቡ ክሶች ምንም እንኳን የወል የሥራ ክርክር ባለመሆናቸው ምክንያት በአሰሪ እና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊታዩ የማይችሉ ቢሆኑም የግል የሥራ ክርክር አይነቶች በመሆናቸው በፍርድ ቤት ሊዳኙ የሚገባቸው ናቸው። ስለሆነም እነዚህ ጥያቄዎች የክስ ምክንያት የላቸውምና የትኛውም የዳኝነት አካል ዘንድ ሊቀርቡ አይችሉም በሚል በአብዛኛው ድምፅ በተሰጠው የውሳኔ ምክንያት ባለመስማማት ስሜ በሦስተኛ ተራ የተጠቀሰው ዳኛ በሐሳብ ተለይቻለሁ።