

ታህሳስ 20 ቀን 1998 ዓ.ም.

- ዳኞች:-
1. አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ
 2. አቶ ፍስሐ ወርቅነህ
 3. አቶ ዓብዱልቃድር መሐመድ
 4. ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ
 5. ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

አመልካች:- የኢትዮጵያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን

መልስ ሰጭዎች:- እነ አቶ አንላይ ያየህ /27 ሰዎች/

ስለ ስራ ክርክር- የይ.ር.ጋ ጊዜና የዕዳ ጥያቄ ቅድሚያ- የመብት ጥያቄ ስለሚቀርብበት የጊዜ አቆጣጠር - የይ.ር.ጋ ጊዜ መቋረጥ - የይ.ር.ጋ መብትን ስለመተው - ኃላፊነት የተሰጠው ባለስልጣን ስላለው ስልጣን - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 162፣ 163፣ 164፣ 165፣ 166 (በጉዳዩ የተሰጠው የህግ ትርጉም የአዋጅ ቁ.42/85ን በመሻር በወጣው አዋጅ ቁ.377/96 ድንጋጌዎችም ተፈጻሚነት አለው)

መ/ሰጭዎች በጌደ፣ነቀምት እና ጊምቢ ባከናወነው የትራንስሚሽን መስመር መዘርጋት ስራ ለተሳተፉት ሌሎች ሰራተኞች አመልካች መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም የሰጠው የሁለት ዕርከን ጭማሪ እንዲሰጣቸው በመጠየቅ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም ለአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ባቀረቡት ክስ ክሱ በይ.ር.ጋ ሊታገድ ይገባል በማለት አመልካች ያቀረበውን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ቦርድ ውድቅ በማድረግ በፍሬ ነገሩ ውሳኔ በመስጠቱና ውሳኔውም በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመጽናቱ የቀረበ አቤቱታ።

ውሳኔ:- የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳዩ ወሳኝ ቦርድ የሰጠውና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ያጸናው ውሳኔ ተሸሯል።

1. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162 /3/ መሰረት የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ ሊጠየቅ ይገባው ነበር ከሚሰኝበት ጊዜ ጀምሮ የሰራ

ውሉ ተቋርጦ ቢሆን እንኳን ይህን ከግምት ሳያስገባ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይ.ር.ጋ ይታገዳል።

2. የሰራተኛው ወይም የአሰሪው ጥያቄ በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው በሚቀርብበት ጊዜ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162/3/ እና 162/3/ በተደረጉ የይ.ር.ጋ ድንጋጌዎች ይመራል።
3. የሰራተኛው ወይም የአሰሪው ተተኪዎች ወይም ወራሾች የሰራተኛውን ወይም የአሰሪውን ሳይሆን የራሳቸውን መብት መሰረት በማድረግ የሚያቀርቡት ጥያቄ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 162/3/ እና 162/4/ በተደነገጉት ሳይሆን በአንቀጽ 162/1/ በተደነገገው የይ.ር.ጋ ድንጋጌ ይመራል።
4. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/1/ መሰረት የይ.ር.ጋ ጊዜ መቆጠር የሚቋረጠው ክስ በአዋጅ ጉዳዩን ለማየት ስልጣን በተሰጠው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም በፍርድ ቤቶች በተቋቋሙ የስራ ክርክር ችሎቶች የቀረበ እንደሆነ ነው።
5. ጉዳዩን ለማየት ስልጣን ባልተሰጠው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ወይም በስራ ክርክር ችሎት የቀረበ ክስ በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/1/ መሰረት የይ.ር.ጋ ጊዜን መቆጠር አያቋርጥም።
6. በአዋጅ ቁ.42/85 /377/96/ አንቀጽ 164/2/ መሰረት የይ.ር.ጋ ጊዜ መቆጠር የሚቋረጠው አቤቱታው የቀረበው ለሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር የቀረበ እንደሆነ ብቻ ነው።
7. ለአሰሪ የቀረበ አቤቱታ በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 164(2) መሰረት የይ.ር.ጋ ጊዜ መቆጠርን አያቋርጥም።
8. በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 166(1) ከፍትሁ-ብሄር ህግ ቁጥር 1793 ጋር ተገናዝቦ መታየት አለበት።
9. ሰራተኛ ወይም አሰሪ በአዋጅ ቁ.42/85 (377/96) አንቀጽ 166(1) ለመጠቀም በድንጋጌው የተመለከቱት ሁኔታዎች መከሰታቸውን እና ክሱ በይ.ር.ጋ የሚታገድበት ከመድረሱ በፊት ያልቀረበው በድንጋጌው ከተመለከቱት ሁኔታዎች ቢያንስ በአንዱ መከሰት ምክንያት መሆኑን በማስረጃ ማረጋገጥ አለበት።

ዳኞች:- አቶ መንበረበረሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

አመልካች:- የኢትዮጵያ ኤሌክትሪክ ኃይል ኮርፖሬሽን - አልቀረበም።

ተጠሪዎች:- እነ አቶ አንላይ ያየህ /27 ሰዎች/ - ጠበቃ ብዙአለም መርሻ ቀረበ

ፍርድ

ይህ ክርክር አሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ዘንድ የተጀመረ ነው። ተጠሪዎች ለቦርዱ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. በተፃፈ ማመልከቻ ያቀረቡት ክስ ተከላኝ /አመልካች/ በጌዶ፣ ነቀምት እና ጊምቤ በአካባቢው የትራስፖርት መስመር መዘርጋት ሥራ ላይ በተለያየ የሥራ መደብ አገልግሎት ሰጥተዋል። ይሁን እንጂ አመልካች በዚህ ሥራ ላይ ለተሳተፉት ሠራተኞች በመሉ በመንግስት ትዕዛዝ መሠረት ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ የሁለት እርከን ጭማሪ ሲያደርግ እኛን ግን ከልክሎናልና ለእኛም ይህን ጭማሪ ከሞራል ካሳ እና ከወጭና ኪሣራችን ጋር ሊከፍለን ይገባል ሲሉ ጠይቀዋል።

አመልካችም ለቀረበበት ክስ የተጠየቀው የእርከን ጭማሪ ክፍያ ለሌሎች ሠራተኞች ከተፈፀመበት ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ ክሱ እስከቀረበበት እስከ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. ድረስ ያለው ጊዜ ከአስራ ሰባት ወር በላይ በመሆኑ ክሱ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/1-3/ መሠረት በይርጋ ሊታገድ ይገባል ሲል የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ አቅርቧል። በአማራጭም መልሱን ሰጥቶ ተከራክሯል።

ክርክሩ የቀረበለት ቦርድም " የከላኝና የተከላኝ የሥራ ግንኙነት ቀጣይነት ያለው በመሆኑ" በክሱ የቀረበው ጥያቄ በይርጋ የሚታገድ አይደለም በማለት የአመልካችን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ውድቅ አድርጎታል። ወደ ጉዳዩ ፍሬ ነገር በመግባትም ከከላኞቹ ውስጥ ከሌሎቹ ብቻ የአንድ እርከን ጭማሪ እንዲሰጣቸው እና ይኸውም ከመጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ጀምሮ ተስተካክሎ እንዲከፈላቸው ወስኗል። ከዚህ ውሳኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌደራል ክፍተኛ ፍርድ ቤትም ፍርዱ ጉድለት የለበትም በማለት የይግባኙን መዘገብ ዘግቶታል።

በመቀጠል አመልካች ከአስራ ሰባት ወራት በኋላ የቀረበው የተጠሪዎች ክስ በይርጋ አይታገድም በሚል በመወሰኑ ሕግ ተጥሷል፤ እንዲሁም በዋናው ጉዳይ የተሰጠው ውሳኔ የተሳሳተ ፍሬ ነገርን መሰረት ያደረገ ስለሆነ ሊሻርልን ይገባል ሲል አቤቱታውን ለዚህ ችሎት አቅርቧል። ተጠሪዎችም በጠበቃቸው አማካኝነት በአቀረቡት መልስ መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. የእርከኑ ጭማሪ እንደሚሰጥ ውሳኔው ለሠራተኞቹ ይፋ የሆነበት ቀን እንጂ ክፍያው የተፈፀመበት ቀን አይደለም። ይሁን እንጂ ሌሎቹ ሠራተኞች የካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. የእርከኑ ጭማሪ ተጠቃሚዎች መሆናቸው ሲገለጽላቸው ይህ ለተጠሪዎቹ ሳይደረግ በመቅረቱ ተጠሪዎቹ ይህን እንደአወቁ የካቲት 27 ቀን 1993 ዓ.ም. አቤቱታቸውን ለኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስኪያጅ አቅርበዋል። ለዚህ አቤቱታ በፅሁፍ ምላሽ ያላገኙ ስለሆነም የይርጋው ጊዜ ተቋርጧል የሚልና በጥቅሉም ፍርዱ እንዲፀና የሚጠይቅ መልስ አቅርበዋል።

ችሎቱም በዚህ ጉዳይ ሊታይ የሚገባው ነጥብ በተጠሪዎች የቀረበው ክስ በይርጋ ሊታገድ ይገባል? ወይስ አይገባውም? የሚለው ሆኖ አግኝቶታል።

ሕግ የተለያዩ ጉዳዮች እንደየሁኔታው አግባብነት ላለው አካል ቀርበው የሚታዩበትን የተለያዩ የጊዜ ገደብ አስቀምጦ ይገኛል። በዚህም

ምክንያት አንድን ጉዳይ ለአንድ አካል አቅርቦ እንዲታይ ለማድረግ ጉዳዩ በሕግ የተፈቀደለትን የጊዜ ገደብ ጠብቆ የቀረበ እንዲሆን ያስፈልጋል። በሕግ የተወሰነለትን ጊዜ አሳልፎ የቀረበ ጉዳይ ወደ ፍሬ ነገሩ ተገብቶ የመታየትን እድል ሳያገኝ ከወዲሁ ውድቅ ሊደረግ ወይም በይርጋ ሊታገድ ይችላል።

ከላይ እንደተጠቀሰው በግራ ቀኝ የቀረበው ሙግት የሥራ ክርክርን የሚመለከት ነው። ለክርክሩ አግባብነት ያለው ሕግም የአዋጅ ቁጥር 42/85 ነው። ይህ የአዋጅ ቁ. 42/85 በክፍል አስር ምዕራፍ አንድ ከአንቀጽ 162 — 166 በሚገኙት ሕጎች ስር ስለ ይርጋ ደንብ ደንግግን። የአዋጅ ቁ. 42/85ን የሻረው የአዋጅ ቁ. 377/1996ም በተመሳሳይ የሕግ ክፍል፣ በተመሳሳይ የሕግ ምዕራፍ እና በይዘታቸው ጭምር አንድ አይነት በሆኑ አንቀጾች ስር የይርጋ ደንብን አስቀምጧል። በአርግጥ ለዚህ ለያዘነው ጉዳይ ተፈጻሚነት ያለው የአዋጅ ቁ. 42/85 ነውና ለጭብጣችን ምላሽ ለመስጠት እንድንችል በዚህ ውሳኔያችን ውስጥ እንደአግባብነታቸው ይህ አዋጅ ያስቀመጣቸው የይርጋ ደንቦች በዋናነት የሚጠቀሱ ይሆናል። ይሁን እንጂ እነዚህ ሁለት ሕጎች አንድ አይነት አንቀጾች የያዙ በመሆናቸው በዚህ ውሳኔ ውስጥ ለአዋጅ ቁ. 42/85 የይርጋ ደንብ ድንጋጌዎች የሚሰጠው ትርጓሜ በአዋጅ ቁ. 377/1996 ለሚገኙትም ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

የአዋጅ ቁ. 42/85 የመብት ጥያቄዎች ስለሚቀርቡበት የጊዜ ገደብ በአንቀጽ 162 ላይ ደንግግን። ከመነሻው የተጠቀሰው አንቀጽ 30-ስ አንቀጽ /1/ በዚህም ሆነ በሌላ ሕግ በተለየ ሁኔታ ከአልተወሰነ በስተቀር ጉዳዩን ማቅረብ ከሚቻልበት ቀን አንስቶ እስከ አንድ ዓመት ድረስ ከአልቀረበ የመብቱ ጥያቄ በይርጋ እንደሚታገድ አመልክቷል። ይህ ድንጋጌ የጉዳዩ የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው ጉዳዩን ለማቅረብ ከሚቻልበት ጊዜ አንስቶ መሆኑን ይጠቅሳል። እንዲሁም በሕግ የተለየ የጊዜ ገደብ ያልተደረገበት ጉዳይ ሁሉ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ሊቀርብ እንደሚገባው

በመደንገግ አጠቃላይ የሆነ የጊዜ ወሰን አስቀምጧል። በተጨማሪም ይኸው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 በ30-ስ አንቀጽ /2/፣ /3/ እና /4/ ላይ ሕጉ የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነላቸውን የአቤቱታ አይነቶች ለይቶ አመለክቷል።

የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 የተለየ የይርጋ ጊዜ ከወሰነላቸው የመብት ጥያቄዎች ውስጥ የመጀመሪያው የሆነው አንቀጽ 162/2/ "ሠራተኛው የሥራ ውሉ ከሕግ ውጭ ተቋርጦብኛል በማለት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚያቀርበው ክስ ውሉ በተቋረጠ በሦስት ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል" በማለት ደንግግን። በሌላ በኩልም የሥራ ውልን መቋረጥ ምክንያት አድርጎ ሠራተኛው በአሰሪው ላይ አሊያም አሰሪው በሠራተኛው ላይ የሚያነሳው የክፍያ ጥያቄ የሥራ ውሉ በተቋረጠ በስድስት ወር ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ እንደሚታገድ በዚህ አንቀጽ 162/4/ ላይ ተደንግግን። በግልጽ እንደሚታየው የመጀመሪያው ድንጋጌ የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕጋዊነት በመቃወም ወደ ሥራዬ ለመመለስ ይገባል የሚል ሠራተኛ ይህን ጥያቄውን ለማቅረብ የሦስት ወር ጊዜ ብቻ እንዳለው ያስገነዝባል። ሁለተኛው ድንጋጌ ደግሞ የሥራ ውልን መቋረጥ መነሻ አድርገው የሚቀርቡ ማናቸውም አይነት የክፍያ ጥያቄዎች በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ የተገደቡ መሆናቸውን ያመለክታል። በተጨማሪም ከእነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች አቤቱታ አቅራቢው የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በመብቱ መጠቀም የሚችል መሆኑን መረዳት ይቻላል።

እንደሚታወቀው ወደ ሥራ ለመመለስ ይገባል የሚል ክስ በሠራተኛው በአራሱ እንጂ በተተኪዎቹ ወይም በወራሾቹ ሊመሰረት የሚችል አይደለም። ይሁን እንጂ ከሥራ ውል መቋረጥ በኋላ ሠራተኛውም ሆነ አሰሪው አንዱ ከሌላው ወገን ሊጠይቋቸው የሚችሏቸው የክፍያ አይነቶች በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው ሊጠየቁ የሚችሉበት ሁኔታ ሊኖር እንደሚችል የሚታመን ነው።

እንዲህ በሚሆን ጊዜ ተተኪዎቹ ወይም ወራሾቹ መሰረት አድርገው የሚቀርቡት የእራሳቸውን ሳይሆን የአውራሻቸውን ሠራተኛ ወይም አሰሪ መብት ነውና በይርጋው ጊዜ አቆጣጠር ላይ የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። ስለሆነም የሠራተኛውን ወይም የአሰሪውን መብት ተክተው በወራሾቻቸው ወይም በተተኪዎቻቸው የሚቀርቡ የክፍያ ጥያቄዎች የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በስድስት ወራት ውስጥ ካልቀረቡ በይርጋ ሊታገዱ ይገባል።

ሌላው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነለት የአቤቱታ አይነት በአንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /3/ ላይ ተመልክቷል። ይኸውም " ሠራተኛው የሚያቀርበው የደመወዝ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ መጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ..." መቅረብ እንደሚገባውና ይኸ ካልሆነ በይርጋ እንደሚታገድ ተደንግጓል። ከድንጋጌው መረዳት እንደሚቻለው ይህን አንቀጽ ተመስርቶ የሚቀርብ የመብት ጥያቄ በአሰሪውና በሠራተኛው መካከል የተፈፀመው የሥራ ውል ፀንቶ በአለበት ሁኔታ ሠራተኛው ከአሰሪው የሚጠይቀውን ክፍያ የሚመለከት እንጂ የግድ የሥራ ውሉን መቋረጥ ተክትሎ የሚነሳ አይደለም። በተጨማሪም የስድስት ወሩ የይርጋ ጊዜ እንደሁኔታው ክፍያው ሊጠየቅ ይገባ ነበር የሚሰኝበትን እለት ተመስርቶ መቆጠር የሚጀምር እንጂ ውስን የመነሻ ጊዜ የተቀመጠለት አይደለም።

ይኸ አንቀጽ 162/3/ ሠራተኛው አሰሪውን ደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና ሌሎችም ክፍያዎችን ሊጠይቅ የሚችልበትን ውስን ጊዜ ያስቀመጠ ቢሆንም የሥራ ውልን መቋረጥ ለይርጋው ጊዜ አቆጣጠር እንደመነሻ ባለመውሰዱ ከአንቀጽ/2/ እና /4/ ይለያል። ይርጋውም ሠራተኛው የተጠቀሱትን ክፍያዎች ሊጠይቅ ይገባው ነበር ከሚሰኝበት ጊዜ ይነሳና ምናልባትም የሥራ ውሉ ተቋርጦ እንኳ ቢሆን ይኸን ከግምት ውስጥ ሳያስገባ እስከ ስድስት ወር ድረስ መቆጠሩ ይቀጥላል። እንዲሁም

እነዚህ ክፍያዎች በሠራተኛው ሳይሆን በተተኪዎቹ ወይም በወራሾቹ ሊቀርብ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል። እንዲህ በሚሆን ጊዜም ጥያቄው የሠራተኛውን መብት ተመስርቶ የሚቀርብ ነውና ልክ እንደቀድሞው ሁሉ በይርጋው ጊዜ አቆጣጠር ላይ የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም። ስለሆነም ተተኪዎች ወይም ወራሾች የተጠቀሱትን ክፍያዎች ሠራተኛው ሊጠይቅ ይገባው ነበር ከሚባልበት ጊዜ አንስቶ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልጠየቁ በቀር ክፋቸው በይርጋ የሚታገድ ይሆናል።

እንግዲህ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 መሠረት አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ የተለየ የይርጋ ጊዜ የተቀመጠላቸውን የመብት ጥያቄዎች የሚመለከት ከሆነ ከንዑስ አንቀጽ/2/ እስከ /4/ የተጠቀሱትን የሦስት ወይም የስድስት ወራት የጊዜ ገደብ አክብሮ የቀረበ ሊሆን ይገባዋል። በእነዚህ ድንጋጌዎች ሥር የማይሸፈን ከሆነ ደግሞ በንዑስ አንቀጽ /1/ በተመለከተውና በአንጻሩም ሰፊ በሆነው የአንድ ዓመት የጊዜ ወሰን ውስጥ እንዲቀርብ ያስፈልጋል።

በሌላ በኩል ደግሞ ይህ የይርጋ ጊዜ የተወሰነበት የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 ሠራተኛውና አሰሪው አንዱ ከሌላቸው የመብት ጥያቄዎችን የሚያቀርቡበትን ሁኔታ ብቻ በመጥቀስ የተደነገገ መሆኑን ከአንቀጾቹ መገንዘብ ይቻላል። ይሁን እንጂ የሠራተኛው ወይም የአሰሪው ጥያቄ በተተኪዎቻቸው ወይም በወራሾቻቸው በሚቀርብበት ጊዜም የይርጋው አቆጣጠር ሊለወጥ እንደማይገባ ከላይ ተመልክቷል። በእርግጥ የሠራተኛውም ሆነ የአሰሪው ተተኪዎች ወይም ወራሾች የሠራተኛውን ወይም የአሰሪውን ሳይሆን የእራሳቸውን መብት መሠረት አድርገው አንዳቸው ከሌላቸው ክፍያ ሊጠይቁ የሚችሉበት ሁኔታ ይኖራል። እንዲህ በሚሆን ጊዜ ግን የይርጋው አቆጣጠር ከአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ ወይም /4/ አኳያ ሳይሆን አጠቃላይ የይርጋ ደንብ ድንጋጌ ከሆነው ከአንቀጽ 162/1/ አግባብ መታየት ይገባዋል። ስለሆነም የተጠቀሱት ሰዎች

በእራሳቸው መብት ላይ ተመስርተው የሚያቀርቡት ክስ በሌላ ሕግ ላይ በሌላ የይርጋ ደንብ ካልተሸፈነ በቀር በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/1/ መሠረት የመብታቸውን ጥያቄ ሊያቀርቡ ከሚችሉበት ጊዜ አንስቶ እስከ አንድ አመት ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162 አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ ሊቀርብ የሚችልበትን የጊዜ ወሰን አስቀምጧል። በሌላ በኩል ደግሞ አንድ ጉዳይ በሕግ የተወሰነለትን የጊዜ ወሰን ጠብቆ ባይቀርብም እንኳን ሊታይ የሚችልባቸው ሦስት ሁኔታዎች እንዳሉ ደንግግን። እነዚህም ሁኔታዎች ከአንቀጽ 164 እስከ አንቀጽ 166 ባሉት ድንጋጌዎች ላይ ተጠቅሰው የሚገኙ ሲሆን እነርሱም፡- የይርጋ ጊዜ መቋረጥ፣ የይርጋ መብትን መተው እና ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ጊዜው ያለፈበትን ክስ መቀበል መሆናቸው በእነዚህ ድንጋጌዎች ላይ ተመልክቶ ይገኛል።

ስለ ይርጋ ጊዜ መቋረጥ

ከፍ ሲል እንደተመለከተው የመጀመሪያው ሁኔታ የይርጋ ጊዜ መቋረጥን ይመለከታል። ይህ ሁኔታ የተደነገገበት የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 የይርጋ ጊዜ፡

1. የሥራ ክርክርን ለሚወሰን ባለስልጣን ክስ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ፣
2. የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሣኔ በጽሁፍ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ፣
3. በይርጋው ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን መብት በጽሁፍ ሲያውቅለት ወይም በከፊል ሲፈጽምለት ሊቋረጥ እንደሚችል ደንግግን።

በመሰረቱ አንድ ወገን ተከራካሪ በሌላው ላይ ክስ መስርቶ የመገኘቱ ጉዳይ ተጀምሮ የነበረን የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር እንደሚያቋርጠው በፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1851/ለ/ ላይ ተመልክቷል። ለሥራ ክርክር ጉዳይ ተፈጻሚነት ያለው የአዋጅ ቁ. 42/85ም ከዚህ የፍትሐብሔር ሕግ ጋር በተስማማ ሁኔታ ክስ አቅርቦ የመገኘት ነገር የይርጋን ጊዜ አቆጣጠር እንደሚያቋርጥ በአንቀጽ 164/1/ ላይ ጠቅሶታል። የይርጋውን አቆጣጠር የሚያቋርጠው ክስ የተመሰረተውም የሥራ ክርክርን ከሚወስን ባለስልጣን ዘንድ ሊሆን እንደሚገባ በንዑስ አንቀጽ በግልጽ ተደንግጋል። ይሁን እንጂ ይህ ድንጋጌ የሥራ ክርክርን እንዲወስን ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን ሲል ማንን ለማለት ነው? ለሚለው ጥያቄ ምላሽ ስለማይሰጥ ይህን ነጥብ ለመፍታት ይተረጎም ዘንድ ያስፈልጋል። ከአዋጅ ቁ. 42/85 አግባብ የሥራ ክርክር የሚወሰን ባለሥልጣን ሊሰኝ የሚችለው የትኛው አካል ነው? የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ በቅድሚያ " ውሣኔ" ማለት ምን ማለት እንደሆነ ማየቱ ይጠቅማል። ይህ "ውሣኔ" የሚለው ቃል በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 3 ላይ አንድን ክርክር የያዘ ፍርድ ቤት "... ተከራካሪዎቹ ወገኖች ያቀረቡትን ክስና መልስ እንዲሁም ማስረጃዎቹን መርምሮ" የሚሰጠው ውሣኔ ማለት እንደሆነ ተተርጉሟል። ስለሆነም ጉዳዩ ከዚህ ትርጓሜ አኳያ ሲታይ አንድን አካል የሥራ ክርክርን የሚወስን ባለስልጣን ነው በሚል ለመፈረጅ ተቋሙ በሥራ ክርክር ጉዳይ ላይ ግራ ቀኝ ወገንን አከራክሮ ውሣኔ ለመስጠት በአዋጁ ስልጣን የአገኘ ሊሆን ይገባዋል። እንደሚታወቀው በአዋጁ መሰረት አንድም ፍርድ ቤቶች በስራቸው በተቋቋሙ የሥራ ክርክር ችሎቶች አማካኝነት፤ ሌላም በየክልላዊ መስተዳድሩ የተቋቋመ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ በሥራ ክርክር ጉዳይ ላይ ውሣኔ ይሰጡ ዘንድ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል። ይኸንንም ከአዋጁ አንቀጽ 137-140 እንዲሁም ከ147-156 ከተመለከቱት ድንጋጌዎች ላይ መገንዘብ ይቻላል። ስለሆነም እነዚህን ሁለት ዳኝነት

ሰጭ አካላት የሥራ ክርክርን ለመወሰን ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ናቸው ልንላቸው እና የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/1/ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ሲል አንድም ፍርድ ቤትን ሌላም የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድን ማለቱ ነው። በሚል ልንተረጉመው ይገባል።

በተጨማሪም የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/1/ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ክስ ማቅረብ የይርጋን ጊዜ እንደሚያቋርጥ ከሚደነግግ በቅር ክሱ ክርክሩን ለመዳኘት ስልጣን ለሌለው አካል ቢቀርብ የይርጋው አቆጣጠር ምን ሊሆን እንደሚገባ አላመለከተም። ለምሳሌ ፍርድ ቤት እና የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሁለቱም የሥራ ክርክርን ለመዳኘት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ቢሆኑም ፍርድ ቤት የወል የሥራ ክርክርን፤ ቦርድ ደግሞ የግል የሥራ ክርክርን የሚመለከቱ ክሶች ይዳኙ ዘንድ በአዋጁ ስልጣን አልተሰጣቸውም። ስለሆነም እነዚህ አካላት ዘንድ የቀረበው ክስ በስልጣናቸው ሊሸፈን የማይችል የሥራ ክርክር ሆኖ ቢገኝ የይርጋው አቆጣጠር ይቋረጣል? ለሚለው ጥያቄ ድንጋጌው ግልጽ ምላሽ ስለማይሰጥ ነጥቡን ለማጥራት ይቻል ዘንድ ድንጋጌው ከሌላ ተዛማጅነት ካለው ሕግ ጋር ተገናዝቦ እንዲተረጎም ያስፈልጋል። በዚህ ችሎት እምነትም ለዚህ ጉዳይ የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 278/3/ አግባብነት ይኖረዋል።

የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 278/3/ በፍርድ ቤት ፈቃድ እንደገና ስለሚቀርቡ ክሶች የይርጋ አቆጣጠር የሚደነግግ ነው። ይኸውም አንድ ፍርድ ቤት የቀረበለትን ክስ በከፊልም ሆነ በሙሉ አንስቶ ከሣሹ ክሱን እንደገና እንዲያቀርብ ሲፈቅድ የይርጋው ዘመን የመጀመሪያው ክስ እንዳልቀረበ ተቆጥሮ በአዲሱ ክስ መሰረት እንደሚታሰብ ይጠቅሳል ይኸም ሁለተኛው ክስ የቀረበው የፍርድ ቤትን ፈቃድ ተመስርቶ ቢሆንም እንኳ የቀደመው ክስ የኋለኛውን ክስ የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር እንደሚያቋርጠው ያስረዳል። ሕጉ ይህን ከአልፈቀደ ደግሞ ከሣሽ ክርክሩን ለመዳኘት ከስልጣኑ ውጭ ለሆነ ፍርድ ቤት ያቀረበው ክስ በሁለተኛ ደረጃ የመሰረተውን ክስ የይርጋ አቆጣጠር ያቋርጠዋል ማለቱ አሳማኝነት የሌለው

ይሆናል። የያዘው ጉዳይ ከዚህ ሕግ አግባብ ሲታይ ደግሞ አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ቀርቦ መገኘቱ ብቻውን የይርጋውን ዘመን አቆጣጠር የሚያቋርጠው አይሆንም። ክሱ የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር ያቋርጠዋል ይሰኝ ዘንድ ለፍርድ ቤት ወይም ለቦርድ መቅረቡ ብቻ ሳይሆን የቀረበው የሥራ ክርክሩን ጉዳይ ለመዳኘት በሕጉ ስልጣን ላለው አካል እንዲሆን ያስፈልጋል።

ሌላው የይርጋን ዘመን አቆጣጠር የሚያቆርጠው የአዋጅ ቁ. 42/85ን እንዲያስፈፅም ስልጣን ለተሰጠው አካል አቤቱታ አቅርቦ መገኘት መሆኑ በአንቀጽ 164/2/ ላይ ተመልክቷል። ይህ አካል የመጨረሻ ውሣኔ በጽሁፍ እስከሚሰጥ ድረስ ይርጋው ሊቋረጥ እንደሚገባም በድንጋጌው ተመልክቷል። ይሁን እንጂ አዋጁን እንዲያስፈጽም ስልጣን የተሰጠው አካል ማን ነው? በዚህ አካል የሚተላለፈው ውሣኔስ በሕጉ አግባብ ውሣኔ ሊሰኝ ይገባዋል? ለሚለው ነጥብ ምላሽ ለማግኘት ድንጋጌውን መተርጎም ይገባል።

በቅድሚያ ሁለተኛውን ጥያቄ እናያለን። በመሰረቱ ከሕግ አግባብ "ውሣኔ" ሊባል የሚገባው ምን ዓይነት ውሣኔ እንደሆነ ከፍ ሲል ተገልጿል። "ውሣኔ" ሊሰጡ የሚችሉት የሥራ ክርክርን ለመዳኘት ስልጣን ያላቸው አካላት ብቻ መሆናቸውንም በችሎት ከተሰጠው ትርጓሜ መገንዘብ ይቻላል። ስለሆነም አዋጁን ለማስፈፀም ስልጣን በአለው አካል የሚሰጥ ውሣኔ የአስተዳደር ውሣኔ ሊባል ከሚችል በቀር በሕጉ አግባብ በዳኝነቱ አካል እንደተሰጠ ውሣኔ የሚቆጠር አይደለም።

ወደ መጀመሪያው ጥያቄ ስንመለስ ጉዳዩን የሠራተኛና የማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ወይም የክልሎች የሠራተኛና ማሕበራዊ ጉዳይ ቢሮ በሕጉ ከተሰጠው ስልጣን አኳያ መመርመሩ ተገቢነት ይኖረዋል። ይህ ሚኒስቴር በርካታ ተግባሮችን እንዲያከናውን በአዋጅ ቁ. 42/85 ስልጣን የተሰጠው ሲሆን ጥቂቶቹ እንደሚከተለው ተጠቅሰዋል። ከአዋጁ አንቀጽ 119 ብንጀምር ይህ ሚኒስቴር በዚህ ድንጋጌ መሠረት

የማሕበራትን ምዝገባ ሊከለክል ይችላል፤ በአንቀጽ 120 እና 122 መሠረት የማሕበራትን የመመዝገቢያ የምስክር ወረቀት በመሰረዝ ለፍርድ ቤት ይግባኝ ሊቀርብበት የሚችል ውሳኔ ሊያሳልፍ ይችላል፤ በአንቀጽ 20 መሰረት ሠራተኛን ከሥራ ለማገድ የተሰጠ ምክንያት በቂ በመሆን አለመሆኑ ጉዳይ ላይ ውሳኔ ይሰጣል፤ ከዚህ የሚኒስቴሩ ውሳኔ ላይ ይግባኝ ለፍርድ ቤት ሊቀርብ እንደሚችል ደግሞ በአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 20/3/ ላይ ተመልክቷል፤ በተጨማሪም ሚኒስቴሩ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 137/2/ መሠረት ፍርድ ቤት ዘንድ ተገቢ ብዛት ያላቸው የሥራ ክርክር ችሎቶች ይቋቋሙ ዘንድ ለተገቢው አካል ጥያቄ ለማቅረብ ይችላል፤ በአሰሪውና በሠራተኛው መካከል የወል የሥራ ክርክር ሲነሳ በአንቀጽ 141 መሠረት ጉዳዩን በማስማማት ለመጨረስ አስማሚ ይመድባል፤ እንደዚሁም በአንቀጽ 178 መሠረት ስለ ሥራ ሁኔታ ቁጥጥር የሚያደርጉ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎችን ይመድባል። እነዚህ ከሞላ ጎደል የተጠቀሱት በሕገ የተፈቀዱት የሚኒስቴሩ ተግባራት ሚኒስቴሩ በአሰሪና ሠራተኛው ግንኙነት ላይ ክፍተኛ የሆነ የአፈፃፀም ኃላፊነት እንዳለበት ያረጋግጡልናል። ሌላ ከሚኒስቴሩ የተስተካከለ የአስፈፃሚነት ኃላፊነት የተሰጠው አካል አለመኖሩንም ከአዋጁ መረዳት ይቻላል። ይልቁንም ሚኒስቴሩ በአዋጁ አንቀጽ 170/1/ ላይ ሕጉን ለማስፈፀም ይችል ዘንድ በበርካታ ጉዳዮች ላይ መመሪያ የማውጣት ስልጣን እንደተሰጠው ተመልክቷል። ይህም ሚኒስቴሩ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ሕግን በሥራ ላይ ለማዋልና ለማስፈጸም በአዋጁ ስልጣን የተሰጠው ብቸኛ አካል መሆኑን ያስገነዝባል። ለዚህ አካል /በስሩ እንዲመድባቸው ስልጣን ለተሰጠው ተቋማት ጭምር/ በአዋጁ እንዲያከናውናቸው ስልጣን በአገኘበት ተግባራት ረገድ አቤቱታ አቅርቦ መገኘትም በአንቀጽ 164/2/ መሠረት የይርጋውን ዘመን አቆጣጠር የሚያቋርጠው ይሆናል።

የመጨረሻው ለይርጋ ጊዜ መቋረጥ ምክንያት የሚሆነው በአንቀጽ 164/3/ ላይ እንደተመለከተው በይርጋው ጊዜ ማለፍ ተጠቃሚ የሆነው ወገን ያልሆነውን ወገን መብት በቃል ሳይሆን በጽሁፍ ሲያውቅለት አሊያም መብቱን በከፊል ፈጽሞለት ሲገኝ ነው። ይሁን እንጂ ይህ ምክንያት የይርጋውን አቆጣጠር ከሦስት ጊዜ በላይ ሊያቋርጠው እንደማይችል በዚሁ ድንጋጌ ላይ የተመለከተ ነው።

በእርግጥ የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 ሦስት አይነት የይርጋ ማቋረጫ ምክንያቶች ያስቀመጠ ቢሆንም የይርጋው መቋረጥ በይርጋ ዘመኑ አቆጣጠር ላይ ያለውን ውጤት ግን አላመለከተም። በመሆኑም የይርጋ ጊዜ መቋረጥ ምን ውጤት እንደሚያስከትል ለማወቅ አግባብነት ያለውን የፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1852/1/ን ከጉዳዩ ጋር አገናዝቦ መመልከት ያስፈልጋል። ይህ አንቀጽ አንድ የይርጋ ዘመን ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ "... እንደገና አዲስ የይርጋ ዘመን ..." ሊቆጠር እንደሚገባ ደንግጓል። ይህም ይርጋው ከመቋረጡ በፊት ተቆጥረው የነበሩት ቀናት እንዳለ ቀሪ እንደሚሆኑና የይርጋው ጊዜ እንደገና እንደ አዲስ ተብሎ ሊቆጠር እንደሚገባ ያስገነዝባል። በመሆኑም በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164 በተመለከቱት ሁኔታዎች ሳቢያ አንድ የይርጋ ጊዜ መቋረጡ ቢረጋገጥ ቀጣዩ የይርጋ ዘመን ይኸን ክፍ ሲል የተጠቀሰውን በፍ/ብ/ሕ/ቁ. 1852/1/ የተመለከተውን አቆጣጠር ይከተል ዘንድ ያስፈልጋል።

በመሰረቱ አንድ የሥራ ክርክር ክስ የቀረበበት ወገን ክሱ የይርጋ ጊዜው ያለፈበት ነው ሲል ቢቃወም በእርግጥ ክሱ ጊዜው ያለፈበት ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ነጥብ የጉዳዩ ጭብጥ ሆኖ እንደሚያዝ ይታመናል። ለዚህ ጭብጥ መመስረት ምክንያት የሆነው ክርክር የቀረበው በተከሃሹ በመሆኑም የይርጋውን ጊዜ ማለፍ ያስረዳ ዘንድ ይገባዋል። በሌላ በኩል ደግሞ ክሱን ያቀረበው ወገን የይርጋው ጊዜ ተቋርጧል የሚል

ክርክር የሚያነሳ ቢሆን ይህን ሙግቱን በቅድሚያ ያስረዳ ዘንድ ይጠበቅበታል።

በተጨማሪም የሥራ ክርክር ጉዳይ የቀረበለት ፍርድ ቤት ከሣሹ አስቀድሞ በአዋጅ ቁ. 42/85 መሠረት ጉዳዩን ለመዳኘት ስልጣን ለተሰጠው ፍርድ ቤት ወይም የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ማቅረቡን ከአረጋገጠ በአዋጁ አንቀጽ 164/1/ መሠረት የይርጋውን ዘመን መቋረጥ ሊቀበለው ይገባል። ከተጠቀሰው የሕጉ መስፈርት ውጭ የሆኑ ምክንያቶችን ለውሳኔው መሠረት ሊያደርግ አይችልም። ለምሳሌ ያህል ክስ ሊቀርብ የሚገባው ለሥራ ክርክር ችሎቱ ነበር በሚልና በመሳሰለ ምክንያት የይርጋውን አቆጣጠር መቋረጥ አልቀበልም ሊል አይችልም።

በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅን ለማስፈፀም ስልጣን የተሰጠው ሚኒስቴሩ ብቻ መሆኑ ከላይ ተመልክቷል። ስለሆነም ክርክሩ የቀረበለት ፍርድ ቤት ከሣሹ ለዚህ ሚኒስቴር /በስሩ ለሚመድባቸው ተቋማት ጨምሮ/በስልጣኑ ክልል አቤቱታ አቅርቦ እንደነበር ከአረጋገጠ የይርጋውን ዘመን በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/2/ መሠረት ሊያቋርጠው ይገባል። ከዚህ ውጭ ለሆነ አካል አቤቱታ መቅረብ መረጋገጡ ግን የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር የሚያቋርጠው አይሆንም። ለምሳሌ ያህል አንድ ከሣሹ ሠራተኛ ለአሰሪው መ/ቤት አቤቱታ አቅርቦ ውጤቱን ስጠባበቅ ነበር ሲል መከራከሩንና ይህንንም ማረጋገጡን ፍርድ ቤቱ ለይርጋው ዘመን አቆጣጠር ማቋረጫ አድርጎ ሊወስድለት አይችልም።

የይርጋ መብትን ስለመተው

እንደሚታወቀው በአዋጅ ቁ. 42/85 ውስጥ የተመለከተው የይርጋ ሕግ በፍሬ ነገር ሕግ /Substantive law/ ላይ እንጂ በሥነ ሥርዓት ሕግ /Procedural law/ ላይ የተቀመጠ የይርጋ ደንብ አይደለም። በፍሬ ነገር ሕግ /Substantive law/ ላይ የሚገኝ የይርጋ ደንብ ደግሞ በተከሣሹ ወገን በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያነት ሊቀርብ የሚገባው ነው።

ተከሣሹ በመቃወሚያነት አንስቶ ከአልተከራከረበት በቀር ፍርድ ቤት በእራሱ አነሳሽነት ጉዳዩ የይርጋ ጊዜ ያለፈበት መሆን አለመሆኑን አጣርቶ እና ሕጉን ጠቅሶ ፍርድ ሊሰጥበት አይችልም። ስለሆነም አንድ የሥራ ክርክር ክስ የተመሰረተበት ተከሣሽ የይርጋውን ክርክር በመቃወሚያነት ካላነሳው በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 165 አግባብ በዚህ ረገድ የመከራከር መብቱን እንደተወደደ ይቆጠራል። በውጤቱም በሕግ የተወሰነለትን ጊዜ አሳልፎ የቀረበው ክስ በይርጋ ምክንያት ውድቅ ሳይደረግ ወደ ጉዳዩ ፍሬ ነገር ተገብቶ የመዳኘት እድልን ያገኛል።

ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት

አንድ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ክስ የይርጋ ጊዜውን አሳልፎ ቢቀርብ እና ይህ የሆነው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት መሆኑ በውሳኔ ሰጭው አካል ቢረጋገጥ ምንም እንኳን ክስ ጊዜው ያለፈበት ቢሆንም ሊታይ እንደሚገባ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 ላይ ተደንግጓል። የተጠቀሰው ምክንያት በተወገደ በአስር ቀን ውስጥ ያልቀረበ ክስ ግን ተቀባይነት እንደማያገኝ በዚሁ ድንጋጌ ላይ ተመልክቷል።

በግልጽ እንደሚታየው ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ማለት ምን ማለት እንደሆነ ክፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ አልተተረጎመም። ስለዚህም ጉዳዩን ይህን ሐሳብ ከሚተረጎመው የፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 1792 ጋር አገናዝቦ መመልከት ያስፈልጋል። በዚህ የፍትሕ/ሕ/ቁ. 1792 እንደተደነገገው

ከዓቅም በላይ የሆነ ሊመልሱት የማይቻል ኃይል ደርሷል የሚባለው አንድ ባለዕዳ ባላሰበው ነገር ድንገት ደራሽ ሆኖበት ግዴታውን እንዳይፈጽም ፍጹም መሰናክል በሆነ ዓይነት የሚያግደው ነገር ባጋጠመው ጊዜ ነው።

ጉዳዩ ከዚህ ትርጉም አኳያ ሲታይ አንድን የሥራ ክርክር ክስ ጊዜው ሊያልፍበት የቻለው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ነው በሚል

ለመፈረጅ ክስ ቀድሞ ሊታሰብ በማይችል እና ከሚሹም ፍጽም የሆነ መሰናክል የገጠመው በመሆኑ ምክንያት ብቻ በጊዜው ሳይመሰረት መቅረቱ ሲረጋገጥ ነው። ይሁን እንጂ ይህ ትርጓሜ እነዚህ ምክንያቶች ምን አይነት ምክንያቶችን ይመለከታል? የሚለውን ጥያቄ ማስነሳቱ አይቀሬ ይሆናል። የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 ከአቅም በላይ ሊሰኙ የሚችሉ ምክንያቶችን ያላመለከተን በመሆኑም ለዚህ ጉዳይ እንደገና ወደ ፍትሐብሔር ሕጉ ድንጋጌዎች መመለስ ያስፈልገናል። የፍትሐብሔር ሕጉ በቁጥር 1793 ላይ ከአቅም በላይ ሊሰኙ የሚችሉ ምክንያቶችን በመዘርዘር አስቀምጧል። እነርሱም፡-

ሀ/ ባለዕዳው አላሬ የማይሆንበት ያልታሰቡና በሌላ ሰው ላይ የሚመጡ ድንገት ደራሽ ነገሮች፤

ለ/ ውሉ እንዳይፈጸም በመንግሥት የሚደረግ ክልከላ፤

ሐ/ እንደ መሬት መናወጽ፣ መብረቅ፣ ማዕበል ይህን የመሳሰለ ፍጥረታዊ መቅሠፍት፤

መ/ የጠላት የውጭ አገር ጦርነትና የአገር ውስጥ ጦርነት፤

ሠ/ የባለዕዳው መሞት ወይም ባልታሰበ ሁኔታ የሚደርስበት ከባድ አደጋ ወይም ጽኑ ሕመም /መሆናቸው ተመልክቷል።

እንግዲህ ከሚሹ ክስን በጊዜው ያልመሰረተበት ምክንያት ከፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ በተመከቱት ምክንያቶች ስር የሚሸፈን ከሆነ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ገጥሞታል የሚሰኝ ይሆናል። ዳኝነት ሰጭው አካልም ይህንን ከአረጋገጠ ጊዜው ያለፈበትን ክስ ተቀብሎ ወደ ፍሬ ጉዳዩ በመግባት ፍርድ ይሰጥበት ዘንድ ይገደዳል።

ከላይ እንደተገለፀው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 166 " ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት "ማለት ምን ማለት እንደሆነ አልተረጎመም። እነዚህ ምክንያቶች ምን አይነት ሊሆኑ እንደሚገባም አላመለከተም። ነገር ግን

በይርጋ የታገደን ክስ ለመቀበል" በቂ ምክንያት" ተደርገው የሚወሰዱ ምክንያቶችን አመለክቷል። እነዚህም የሚከተሉት ናቸው።

ሀ/ የሠራተኛ መታመም፤

ለ/ የሠራተኛው በትዕዛዝ ከመደበኛ የመኖሪያ ሥፍራ ውጭ መዛወር

ሐ/ የሠራተኛው ከብሔራዊ ጥሪ ላይ መገኘት

እነዚህ በድንጋጌው የተመለከቱት ውስን ምክንያቶች በሠራተኛው የቀረበው ክስ በይርጋ የታገደ መሆኑ ቢታይም ተቀባይነት ያገኛለት ዘንድ የሚፈቅዱ ናቸው። እንዲሁም

እነዚህ እክሎች የገጠሙት ሠራተኛ ጉዳይ በዳኝነት አካል ሳይታይለት እንዳይቀር ልዩ የሆነ ጥበቃ የማድረግን ነገር አላማ ማድረጋቸውን ከድንጋጌው መረዳት የሚቻል ነው።

በእርግጥ እነዚህ ምክንያቶች በሠራተኛው ክስ ተጠቅሰው መገኘታቸው ብቻውን ጊዜው ያለፈበትን ጉዳይ ለመቀበል የሚበቃ አይሆንም። ይህን ማድረግም ከድንጋጌው አላማ

ጋር የተጣጣመ መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ አይረዳንም። ስለሆነም ሠራተኛው ጊዜው ያለፈበትን ክስ ቢያቀርብ እና ጉዳዩ ከዚህ ድንጋጌ አግባብ እንዲታይለት ቢጠይቅ

መታመሙን ወይም በትዕዛዝ ከመኖሪያ ሥፍራው መዛወሩን ወይም በብሔራዊ ጥሪ ላይ የነበረ መሆኑን የሚያሳይለትን ማስረጃ በማቅረብ በቅድሚያ ክርክሩን ያስረዳ ዘንድ

ያስፈልጋል። ጉዳይ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የምክንያቱን ተገቢነት በግራ ቀኙ ከቀረበለትም ሆነ በእራሱ አነሳሽነት ከአስመጣው ማስረጃ አኳያ ሊመረምረው ይገባል

ፍርድ ቤቱ ይህን ሲያደርግም እነዚህ ምክንያቶች ሠራተኛው ክስን እንዳይመሰርት መስናክል የሆኑበትን መጠን ጭምር ከግምት እንዲያስገባ ያስፈልጋል። በውጤቱም

ፍርድ ቤቱ እነዚህ ምክንያቶች ከሚሹ ክስን ሊመሰርት በማይችልበት ደረጃ ላይ አድርሰውት ነበር ሲል የሚያምንበት ሊሆን ይገባዋል። ይህ ካልሆነ ግን ፍርድ ቤቱ

በይርጋ የታገደውን ክስ ከወዲሁ ውድቅ ማድረግ ይኖርበታል።

አሁን በዚህ መዝገብ ወደተያዘው ክርክር እንመለከት። በዚህ ውሳኔ መግቢያ ላይ እንደተመለከተው ተጠሪዎች ለቦርድ አቅርበውት የነበረው ክስ ለሌሎች ሠራተኞች የተደረገው የሁለት እርከን ጭማሪ ለእኛም ሊሰጠን ይገባል የሚል ሲሆን አመልካችም ክሱ በይርጋ ሊታገድ ይገባል በማለት ተቃውሞውን አቅርቦ የተከራከረበት ነው።

በመሠረቱ ይህ የተጠሪዎቹ ጥያቄ የክፍያ ጥያቄን የሚመለከት ነው። እንዲሁም የክፍያ ጥያቄው በመካከላቸው ያለው የሥራ ውል ፀንቶ በአለበት ጊዜ የተነሳ እንጂ የሥራ ውል መቋረጥን ተከትሎ የቀረበ አይደለም። በእነዚህ ምክንያቶች የይርጋው አቆጣጠር ጉዳይ በተለይ ከተደነገገው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ አግባብ ሊታይ የሚገባው ነው።

በዚህ የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ መሠረት የተጠቀሰው የክፍያ ጥያቄ ሊጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልተጠየቀ በይርጋ ሊታገድ የሚገባው ነው። ተጠሪዎች ይህ የሁለት እርከን ጭማሪ ለሌሎች ሠራተኞች ተደርጓል የሚሉት መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. እንደነበር ከስር ውሳኔ ላይ መረዳት የሚቻል ነው። ክሳቸውን ለቦርድ ያቀረቡት ደግሞ ነሐሴ 15 ቀን 1993 ዓ.ም. መሆኑ በስር ውሳኔ የተመለከተ ነው። በዚህ ችሎት እምነት አመልካች ለሌሎቹ ሠራተኞች ጭማሪውን አድርጓል መባሉ በስር ክርክር በተጠሪዎች ጭምር የታመነበት መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. ክፍያው በተጠሪዎች ሊጠየቅ የሚገባበት ጊዜ እንደሆነ ተደርጎ ሊወሰድ የሚገባው ነው። የተጠሪዎቹ ክስ የቀረበው ከዚህ ጊዜ በኋላ ከአንድ ዓመት በላይ ቆይቶ በመሆኑም ከፍ ሲል በተጠቀሰው ድንጋጌ መሠረት በስድስት ወሩ ይርጋ ሊታገድ የሚገባው መሆኑ የማያከራክር ነው።

በአርግጥ ተጠሪዎች የእርከን ጭማሪው ለሌሎቹ ሠራተኞች የተደረገው መጋቢት 15 ቀን 1992 ዓ.ም. አይደለም። ይኸ ቀን ጭማሪ መደረጉ ለሠራተኞች ይፋ የተደረገበት ቀን ነው። ይሁን እንጂ የካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ለሌሎቹ

ሠራተኞች ተጠቃሚ መሆናቸው ሲገፍላቸው ለተጠሪዎች ግን ይኸ ባለመደረጉ የካቲት 27 ቀን 1993 ዓ.ም. ለኮርፖሬሽኑ ዋና ሥራ አስኪያጅ አቤቱታ በማቅረባችን የይርጋው አቆጣጠር ተቋርጧል በማለት በስር ፍርድ ቤቶች ያላነሱትን ክርክር ለዚህ ችሎት አቅርበዋል። በመሰረቱ ይኸ የተጠሪዎቹ ክርክር በዚህ ችሎት የቀረበ አዲስ የክርክር ነጥብ በመሆኑ ዳኝነት ሊሰጥበት የሚገባ አልነበረም። ይኸ ቢታለፍ ደግሞ አሁንም ተጠሪዎቹ ሌሎቹ ሠራተኞች የእርከን ጭማሪው ተጠቃሚ መሆናቸው ሲገፍላቸው ለእኛ ይህ ሳይደረግ ቀርቷል ከሚሉበት ከየካቲት 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ጀምሮ በስድስት ወራት ውስጥ ማለትም እስከ ነሐሴ 8 ቀን 1993 ዓ.ም. ክሱን ሊመሰርቱ ሲገባ ይህን አድርገው ባለመገኘታቸው ይህም ክርክራቸው የይርጋውን ጊዜ ማለፍ የሚያረጋግጥባቸው ነው። እንዲሁም ይህ ችሎት ለአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 164/2/ ከሰጠው ትርጓሜ አግባብ የአመልካች ኮርፖሬሽን ዋና ሥራ አስኪያጅ አቤቱታ ማቅረብ አዋጁን እንዲያስፈጽም ስልጣን ለተሰጠው አካል አቤቱታ እንደማቅረብ ስለማይቆጠር ይኸ ተጠሪዎቹ ፈጽመነዋል ያሉት ድርጊትም የይርጋውን ጊዜ አቆጣጠር የሚያቋርጠው ሆኖ አልተገኘም።

ው ሣ ኔ

- 1ኛ/ ተጠሪዎች በአመልካቹ ላይ የመሰረቱት ክስ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 162/3/ መሰረት በይርጋ ሊታገድ ይገባል።
- 2ኛ/ የአሰሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ እና የፌዴራል ክፍተኛ ፍርድ ቤት እንደቅደም ተከተላቸው በመ.ቁ. 171/02/93 እና በመ.ቁ.28793 የአመልካችን የይርጋ ክርክር ውድቅ አድርገው የአንድ እርከን ጭማሪ ለተጠሪዎች እንዲከፍል የሰጡት ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸሯል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።