

ዳኞች፡-ተሻገር ገ/ሥላሴ

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

አዳነ ንጉሴ

መኰንን ገ/ሕይወት

አመልካች፡- ሸራተን አዲስ - ጠበቃ ተካ አስፋው ቀረቡ

ተጠሪ፡-

1. አቶ ገናናው ከበደ

2. አቶ ገ/ሥላሴ በላይ

3. አቶ ቢንያም እያሱ
ወ/ኪዳን

4. አቶ አቢይ አድነው

5. አቶ ጎመረው ለማ

6. አቶ ተሻገር ትእግስቱ

7. አቶ ሳሙኤል ሹመ

8. ወ/ሪት መዓዛ ቁምላቸው

9. አቶ ኢዩቤል አሰፋ

10. ወ/ሪት እመቤት ፀሐይ

11. ወ/ሪት መሰረት ፍስሃ

12. አቶ ቦንያስ ስይፋ

13. አቶ ኤልያስ እንዳለ

14. አቶ ቴዎድሮስ አሽብር

15. አቶ ብርሃስላሴ ሐይሉ

16. ወ/ሪ ናርዶስ በላይ

17. አቶ ደጉ ተስፋዬ

18. አቶ ታዲያስ ደርቤ

19. ወ/ት ሂሩት መልካ

20. ወ/ሪት ነጻነት በፈቃዱ

21. አቶ ብርሃነ ለገሰ

22. ወ/ሮ አነኒ ታደሰ

23. ወ/ት ባዩሽ ገብሬ

24. ወ/ት ስንዱ ሹምዬ

25. ወ/ት አስቴር ፍቅሩ

26. ወ/ሮ ሃና ዘሪሁን

27. አቶ ጌታቸው ተሾ

28. ወ/ሮ አቦነሽ ክፍያው

29. ወ/ሪት አየሩሳሌም
ታንኪ

30. አቶ ነጻነት ሸዋልዑል

31. ወ/ት ፍቅርተ ተፈሪ

32. ወ/ት አበባ እሸቱ

33. ወ/ሮ ጸጋነሽ ሄሊሶ

34. ወ/ት ጽጌራዳ እሸቱ

35. ወ/ሮ አየለች ባነጫ

36. አቶ መላኩ ታደሰ

37. አቶ ፍቅረማሪያም

ወርቅ

38. ወ/ት ሰርካለም አሰፋ

39. ወ/ት ሀይማኖት ጉተማ

40. አቶ ገረመው ወርቁ

41. ወ/ት አዜብ በዩነ

42. ወ/ት አስናቀች ቢተው

43. አቶ ክብሮም ግደይ

44. አቶ ፈቃደ ታደሰ

45. ወ/ት ቃልኪዳን ሲሳይ

46. ወ/ት ሉባባ በዩን

47. አቶ እዩብ ፅጌ

48. አቶ ሱራፌል ፍቃደ

49. ወ/ት ረድኤት ታደሠ

- ለሁሉም ጠበቃ ግርማ ኃይሌ ቀረቡ መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ጉዳዩ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 መሰረት የቀረበውን የግል የስራ ክርክርን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪዎች ባሁኑ አመልካች በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመሰረቱት ክስ መነሻ ነው። የተጠሪዎች ክስ ይዘት ሲታይም በአመልካች ድርጅት በተያያደዩ ጊዜአት ተቀጥረው የተለያዩ የአገልግሎት ዘመን እንዳላቸውና በባንኪቶት እና እስቲዋርዲንግ የስራ ዘርፎች እያገለገሉ እንደሚገኙ፣ አመልካች ድርጅት በቅጥር ስርአት ላይ በአሰሪና ሰራተኛ ሕግ ከተደነገገው ውጪ በሰራተኞች መካከል ግልጽ የሆነ ልዩነት በመፍጠር በተመሳሳይ የስራ ሰዓት ርዝመትና ስፋት የክፍያ ልዩነት በመፍጠር ለተጠሪዎች በሕግ የተሰጠውን መብት በመጣስ ከሕግ ጋር የሚጻረር ውል በማዘጋጀት እያስፈረመ በሕግ የተሰጣቸው ተገቢውን ክፍያና ጥቅማ ጥቅም መንፈጉን፣ የስራ ሰዓት በወር 208 እንዲሆን በመገደብ በሰዓት ብር 5.50(አምስት ብር ከሃምሳ ሳንቲም) እያሰበ እንደሚከፍላቸውና በቀን ስምንት ሰዓት ለማሰራት በሕጉ የተጣለበትን የአሰሪነት ግዴታን ያለመወጣቱን፣ ተመሳሳይ የሥራ መደብ ላላቸው ሰራተኞች የክፍያ ልዩነት መፍጠሩንና ለልዩነቱ የቅጥር ሁኔታ አልፎ አልፎ ለሚሰራ ስራ የተቀጠሩ ሰራተኛ እንደቋሚ ሰራተኛ የተለያዩ ጥቅማ ጥቅሞች ሊጠበቁለት አይገባም በማለት በሕግ እውቅና የሌለውን ምክንያት መሰረት ማድረጉን ዘርዘረው ተጠሪዎች ለሰሩት ዘመን የተከለከሉትን ሰርቪስ ቻርጅ፣ ቲፕ፣ ቦነስ በሕግ አግባብ የሰድስት ወር እንዲታሰብላቸው፣ የአመት ፈቃድ፣ የሕክምና አገልግሎት ፣ የ24 ሰዓት የሰራተኞች የሕይወት ኢንሹራንስ ሽፋን፣ የደመወዝ ጭማሪ፣ ፕሮቪደንት ፈንድ የማጠራቀም መብት እንዲጠበቅላቸው እንዲሁም የትርፍ ስራ ሠዓት ሥራ ክፍያ፣ የበዓላት እና የአሁድ ቀናት ስራ በመስራት ጥቅም የማግኘት መብት ዘርዘረውና በገንዘብ የሚተመነውን መብት መጠን በገንዘብ ለይተው ጥቅማ ጥቅሞችን የማግኘት መብታቸው እንዲጠበቅላቸው ይወሰን ዘንድ ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። የአሁኑ አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስም ተጠሪዎች የተቀጠሩት አልፎ አልፎ የሚሰራን ሥራ ለመስራት ለተወሰነ ጊዜ በመሆኑ ሰርቪስ ቻርጅ፣ ቦነስና ቲፕ የመክፍል፣ የፕሮቪደንት ፈንድ መዋጮ የማድረግ፣ ኢንሹራንስ የመግባት ግዴታ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ወይም በህብረት ስምምነት ወይም ሁለቱም ወገኖች በየግላቸው በተፈራረሟቸው የስራ ቅጥር ውሎች ግዴታ ያልተጣለበት መሆኑን ዘርዘሮ ክስ ተቀባይነት የለውም ሲል ተከራክሯል። ጉዳዩ በዚህ መልክ የቀረበለት ፍርድ ቤትም የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ ሰምቶ ተጠሪዎች የተቀጠሩበት ውል የጊዜ ገደብ ያለው ስለመሆኑ በአመልካች በኩል የቀረበው የሰነድ ማስረጃ ቢያስረዳም ተጠሪዎች ሲሰሩ የነበሩት ስራ ተከታታይነት ያለው ስለመሆኑ በማስረጃ መረጋገጡን ገልጾ ተጠሪዎች ላልተወሰነ ጊዜና ስራ የተቀጠሩ ሰራተኞች ናቸው፣ እንዲህ ከሆነ በጥቅማ ጥቅም ማግኘት ደረጃ ከቋሚ ሰራተኞች የሚለዩበት ምክንያት የለም በማለት ለእየንዳንዳቸው በወር 4,956.70(አራት ሺህ ዘጠኝ መቶ ሃምሳ ስድስት ብር ከሰባ ሳንቲም) ታስቦ ክስ ከመቅረቡ በፊት ላለው ስድስት ወራት በድምሩ ብር 1,576,230.60

(አንድ ሚሊዩን አምስት መቶ ሰባ ስድስት ሺህ ሁለት መቶ ሰላሳ ብር ከስልሳ ሳንቲም) ሰርቪስ ቻርጅ እንዲከፈላቸው፣ አመልካች ድርጅት መደበኛ ስራተኞች ለሚላቸው የሚሰጣቸው ቲፕ (ጉርሻ) ፍርድ ቤቱ ውሳኔ ከሰጠበት ጊዜ ጀምሮ እንዲያገለግላቸው፣ የአመት ፈቃድ ማግኘት መብታቸው እንደየአገልግሎታቸው እንዲያገለግላቸው፣ ፕሮቪደንት ፈንድ የማጠራቀም መብት እንዲጠበቅላቸው ሲል ወስኗል። በዚህ ውሳኔ አመልካች ባለመስማማት ይግባኝን ለፌዴራሉ ክፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርቦ ግራ ቀኝ ከተከራከሩ በኋላ ፍርድ ቤቱ ጉዳዩን መርምሮ የበታች ፍርድ ቤት ሰርቪስ ቻርጅንና ጉርሻን በተመለከተ የሰጠውን የውሳኔ ክፍል ብቻ ሽሮ በሌሎች ነጥቦች ላይ የሰጠውን ውሳኔ ግን ሙሉ በሙሉ በማፅናት ወስኗል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው። የአመልካች የሰበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም ተጠሪዎች የተቀጠሩበት ስራ አመልካች ድርጅት በመደበኛነት የሚሰራው ስራ ሳይሆን አልፎ አልፎ የሚሰራ በመሆኑ ግራ ቀኝ ይህንኑ ተገንዝበው ውል ያደረጉ መሆኑ ተረጋግጦ እያለ የውል ስምምነቱ ታልፎ ተጠሪዎች የሚሰሩት ስራ ተከታታይነት ያለው ስለመሆኑ ተረጋግጧል በሚል ምክንያት ለመደበኛ ስራተኞች የተጠበቁ መብትና ጥቅማ ጥቅሞች ለተጠሪዎችም ሊጠበቁ ይገባል ተብሎ የተወሰነው የአመልካች ድርጅትን የስራ ባህርይ፣ የመዋዋል ነፃነትንና በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀፅ 9፣ 10፣ 14(ረ)፣ 53(2) እና 134 ድንጋጌዎችንና ይዘትና መንፈስ ውጪ እንዲሁም ከአዋጁ ዓላማ ጋር እና አስገዳጅነት ያላቸውን የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎችን ይዘት ባላገናዘበ መልኩ ነው በማለት መከራከሩን የሚያሳይ ነው። አቤቱታው ተመርምሮም በሰበር ችሎቱ ሊታይ የሚገባው መሆኑ ታምኖ እንዲቀርብ ከተደረገ በኋላ ለተጠሪዎች ጥሪ ተደርጎላቸው ተጠሪዎች በሰጡት የፅሁፍ መልስ የተጠሪዎች የቅጥር ውል ሕጋዊ ያለመሆኑና ተጠሪዎች ለረጅም አመታት ይሰሩበት የነበረውና አመልካች አልፎ አልፎ የሚሰሩ ስራዎች ናቸው የሚላቸው በተከታታይነት የሚሰሩ መሆኑን የበታች ፍርድ ቤቶች ከአመልካች ማስረጃዎች ጭምር ስለሚረጋገጡ በመገንዘብ የሰጡት ውሳኔ ይህ ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁጥር 11924 እና 25526 ከሰጣቸው አስገዳጅ የህግ ትርጉሞች፣ ከአለም አቀፍ የስራተኞች ድርጅት ደንብና አግባብነት ባላቸው የኢ.ፌ.ዲ.ሪፕብሊክ ሕግ መንግስት ድንጋጌዎች መሰረት የተሰጠ በመሆኑ መሰረታዊ የሕግ ስህተት የለበትም በማለት ተከራክረዋል። አመልካች በበኩሉ አስገዳጅነት ያላቸው የሰበር ችሎት ውሳኔዎች ለጉዳዩ አግባብነት የሌላቸው መሆኑን በመዘርዘር የሰበር አቤቱታውን በማጠናከር የመልስ መልሱን አቅርቧል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኝን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩን በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመረውም የችሎቱን ምላሽ የሚያስፈልገው አቢይ ነጥብ የበታች ፍርድ ቤቶች በጉዳዩ ላይ ውሳኔ የሰጡት ተገቢውን ማጣራት አድርገው ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ሆኖ ተገኝቷል።

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው ተጠሪዎች አመልካችን ሊከሰት የቻሉት ቅጥሩ አልፎ አልፎ ለሚሰሩ ስራ የተደረገ ነው በሚል ምክንያት በሕጉ ሊጠበቁ የሚገባቸውን ጥቅማ ጥቅሞችን አልጠበቀልንም፤ ከልክሎናል በሚል ምክንያት ሲሆን አመልካች ተጠሪዎች ይገባናል የሚሏቸውን መብቶች የከለከላቸው መሆኑን ሳይክድ እርምጃውን ሕጋዊ በማለት ነው የሚከራከረው የተጠሪዎች ቅጥር አመልካች በመደበኛነት የሚሰሩባቸውን ስራዎች ለማሰራት

የተደረገ ሳይሆን አልፎ አልፎ የሚያጋጥሙት ስራዎች እንደ ስብሰባ ዝግጅት፣ የሰርግ ፣ የፌስቲቫል እና የምርቃት ፓርቲ፣ ከክብረ በዓላት እና ኢዩቤልዩ ሲክበር የሚሰሩትን ስራዎች ለመስራት አውቀውና ወደው በውል በመተሳሰር ተጠሪዎች ስራዎቹን ሲሰሩ የቆዩ በመሆኑ ለመደበኛ ስራ ሰራተኞች የተጠበቁት ጥቅማ ጥቅሞች ሊጠበቅላቸው አይገባም፤ ከውል ወይም ከህግ የመነጨ ግዴታ የለብኝም በማለት መሆኑን ነው። የበታች ፍርድ ቤቶች በዚህ ረገድ የቀረበውን የአመልካችን ክርክር ውድቅ ያደረጉት ተጠሪዎች አመልካች አልፎ አልፎ የሚሰሩ ስራዎች ናቸው የሚላቸውን በተከታታይ ፕሮግራም እየወጣላቸው ሲሰሩ የነበሩ ስለመሆኑ በፍሬ ነገር ደረጃ መረጋገጡ ስራዎቹ ቀጣይነት ያላቸው መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው በሚል ምክንያት መሆኑንም ከውሳኔዎቹ ግልባጮች ተመልክተናል።

በመሰረቱ ማንኛውም የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ሕግ ግምት የሚወስድበት ጉዳይ ስለመሆኑ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 9 ድንጋጌ በግልፅ ያሳያል። ይህ የሕግ ግምት ሊስተባበል የሚችለው በተጠቀሰው አዋጅ አንቀጽ 10 በተመለከቱት ሁኔታዎች መሰረት ነው። አሰሪው በዚህ አንቀጽ ስር በተመለከቱት ሁኔታዎች ቅጥሩ መፈፀሙን ካስረዳ በአዋጁ አንቀጽ 9 ስር የተመለከተውን የሕግ ግምት እንዳስተባበለ የሚቆጠር ሲሆን እርምጃውም ከዚህ አንጻር ሊታይ የሚገባው ነው። የሥራው ባህርይ ቀጣይነት ያለው መሆኑ እየታወቀ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ጊዜን በመቁረጥ የሚደረግ የቅጥር ውል ስምምነት ሕጋዊ ጥበቃ የማይደረግለት ስለመሆኑ ይህ ሰበር ሰሚ ችሎት በአዋጅ ቁጥር 454/1997 አንቀጽ 2(1) መሰረት በየትኛውም እርከን የሚገኝ ፍርድ ቤትን የሚያስገድድ የሕግ ትርጉም በሰ/መ/ቁጥር 11924፣25526 እና በሌሎች በርካታ መዛግብት የሰጠበት ጉዳይ ነው።

በተያዘው ጉዳይ ተጠሪ ከአመልካች ጋር የመሰረቱት የስራ ውል በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 10(ሐ) መሰረት ተደርጎ የተመሰረተ መሆኑ ያልተካደ ጉዳይ ነው። ሆኖም የበታች ፍርድ ቤቶች በዚህ ረገድ የቀረበውን የአመልካችን ክርክርና በክርክሩ ሂደት የተረጋጠውን ፍሬ ነገር ተጠሪዎች የሚሰሩት ስራ ቀጣይነት ያለውና አመልካች ድርጅት መደበኛ ስራ ላይም ተጠሪዎችን ማስራቱ ተረጋግጧል በሚል ምክንያት ሳይቀበሉት ቀርተዋል። በእርግጥ ከላይ የተጠቀሱት አስገዳጅነት ያላቸው የዚህ ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች የስራው ባሕርይ ቀጣይነት ያለው መሆኑ ከተረጋገጠ አሰሪ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 10 መሰረት የስራ ውል ተደርጓል በማለት የሚያቀርበው ክርክር ተቀባይነት ሊሰጠው እንደማይገባ ያስገነዝባል። ይሁን እንጂ ይህ የሰበር ሰሚ አስገዳጅ የሕግ ትርጉም መንፈሱ በጥንቃቄ ታይቶ ግንዛቤ ካልተወሰደበት ከሕጉ ዓላማና መንፈስ ጋር የማይሄድ ውጤትን ማስከተሉ የማይቀር መሆኑ እሙን ነው። ስለሆነም የስራው ባሕርይ ቀጣይነት ያለው ነው ለማለት መታያት ያለበት ነጥብ ስራው ለተከታታይ ሳምንታት፣ ወራት ወይም አመታት በገበያው አመቺነት ምክንያት መቀጠሉን ነው ወይስ ከገበያው ምቹነት ሳይሆን ስራው ራሱ ብቻውን ሲታይ ቀጣይነት ያለው መሆኑን ለማሳየት ነው? ከሚለው ጥያቄ ጋር ሊለይ የሚገባው ነው። በዚህም አግባብ ጉዳዩ ሲታይ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 10 መሰረት ተደረገ ተብሎ የሚቀርበውን የቅጥር ውል ውድቅ ለማድረግ የስራው ቀጣይነት የሚለው መለኪያ መሰረት ማድረግ ያለበት ስራው በገበያው አመቺነት ረዘም ላሉ ጊዜያት መሰራቱን ብቻ ሳይሆን ስራውን በባህርው እና ከድርጅቱ መሰረታዊ አላማ ጋር ተዛምዶ ሲታይ ቀጣይነት ያለው መሆኑ መረጋገጥን ጭምር የሚጠይቅ ሊሆን ይገባል። ከዚህ ድምዳሜ ውጪ የሚያዘው ድምዳሜ በአንድ ድርጅት ላይ ተገቢ ያልሆነ

የሰው ኃይል እንዲኖር የሚያደርግ እና የድርጅቱን ተወዳዳሪነት በመፈታተን ለአገር ኢኮኖሚ ሊጫወተው የሚገባውን ሚና ሁሉ የሚገድብ ነው። የአንድን ድርጅት ምርትና ምርታማነትን በማሳደግ ለአገር ኢኮኖሚ የሚያበርክተውን አስተዋጽኦ የሚገድብ እርምጃ ደግሞ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ዓላማን የሚጸርረ ነው። በመሆኑም አንድ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይን አከራክሮ ለመወሰን ስልጣን የተሰጠው አካል አንድን ስራ በባሕርይው ቀጣይነት ያለው ነው ብሎ ለመደምደም ስራው ረዘም ላለ ጊዜ መሰራቱን ብቻ ሳይሆን የስራው ባህርይ ከድርጅቱ አይነተኛ ስራ ጋር የሚሄድና ቀጣይነት ያለው መሆኑን ሊያረጋግጥ ይገባል። ይህ ድምዳሜ ሲያዘም የድርጅቱ አጠቃላይ ተቋማዊ ሁኔታው በውል ሊታወቅ ይገባል። ይኼውም ድርጅቱ የተቋቋመበት ዓላማ፣ ሊሸከመው የሚገባው የሰራተኛ ቁጥርና ሌሎች ተያያዥነት ያላቸው ጉዳዮች በተገቢው መንገድ ተጣርተው ሊታወቁ ይገባል።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመጣ አመልካች የተቋቋመበት መደበኛ የመኝታ፣ የምግብና የመጠጥ አገልግሎቶችን መስጠት መሆኑን ጠቅሶ ተጠሪዎች ይሰሩበት የነበረውን ስራ አልፎ አልፎ የሚሰራና የአመልካች ድርጅት መደበኛ ስራ ያለመሆኑን ገልጾ ተከራክሯል። ይሁን እንጂ አመልካች የሚሰራቸው መደበኛ ስራዎች አይነት እና ብዛት፣ በእነዚህ መደበኛ ስራዎች የሚይዛቸው የሰራተኞች ቁጥር ምን ያህል እንደሆነ፣ አመልካች አልፎ አልፎ የሚሰራቸው ስራዎች አመልካች በቀጣይነት የሚሰራቸው መሆን ያለመሆኑ፣ ስራዎቹ በቀጣይነት የሚሰሩበት ሁኔታ እንዴት ሊከሰት እንደሚችልና የሚያስፈልገው የሰው ኃይልና ስራውን ለመስራት በቀን ወይም በወር ለአንድ ሰራተኛ ሊመደብ የሚችለው የስራ ሰዓት ምን ያህል እንደሆነ በአመልካች ማስረጃም ሆነ በተጠሪዎች ማስረጃ ነጥረው የወጡ ነጥቦች አይደሉም። ፍርድ ቤቱም የሚመለከታቸውን አካላት እንዲያጣሩለት ያደረገበት የክርክር አመራር ደረጃ ያለመኖሩን የክርክሩ ሂደት ያሳያል። በክርክሩ ሂደት የተነሱትና ለጉዳዩ አወሳሰን ወሳኝ የሆኑት ፍሬ ነገሮች በማስረጃ ሳይነጥሩ ትክክለኛና ፍትሃዊ ዳኝነት መስጠት የማይቻል መሆኑን የዳኝነት አሰጣጥ ስርዓታችን ያስገነዝባናል። ዳኝነት ሰጪ አካል የሆነው ፍርድ ቤት በሕጉ በተዘረጋው ስርዓት መሰረት የተከራካሪ ወገኖችን ማስረጃ አስቀርቦ ማይመለከት፣ ሳይሰማና ከተያዘው ጭብጥ ጋር አገናዝቦ ማይመረምር በሕግ ባልተመለከተ ምክንያት የማስረጃ መሰማት መብትን በማለፍ ወይም ፍርድ ቤቱ ራሱ ለትክክለኛ ፍትህ አሰጣጥ ሲባል ሊነጥር የሚገባውን ፍሬ ነገር ራሱ በሚያስቀርበው ማስረጃ ሳይነጥር ፍርድ የሚሰጥበት አካሄድ የዳኝነት አሰጣጥ ስርዓታችን የሚቀበለው ጉዳይ አይደለም። በግልጽ የቀረበን ክርክር በተቆጠረው ማስረጃ ወይም አግባብነት ባለው መንገድ ማያጣሩ መወሰን ደግሞ መሰረታዊ የሆነ የፍርድ አካሄድ ጉድለት ነው። የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 136፣ 137፣ 145፣ 264፣ 272፣ 345 እና ሌሎች ስለማስረጃ አቀራረብና አቀባበል የተደነገጉት ድንጋጌዎች የሚያስገነዝቡን ሐቅም ይኼው ነው። በመሆኑም ከላይ የተመለከቱት ፍሬ ነገሮች በተከራካሪ ወገኖች ማስረጃዎች ወይም በፍርድ ቤቱ ትዕዛዝ በሚቀርቡ የሚመለከታቸው አካላት ወይም የባለሙያ ማስረጃዎች ባልነጠሩበት ሁኔታ የተጠሪዎች ስራ አልፎ አልፎ የሚሰራ አይደለም ተብሎ በጉዳዩ ላይ የተሰጠው ውሳኔ ባልተሟላ የፍርድ አካሄድ የተሰጠና በአመልካች ድርጅት ላይም ተገቢ ያልሆነ የሰራተኛ ኃይል የመጫን ውጤት ያለው በመሆኑ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ሆኖ ስለአገኘን የሚከተለውን ውሳኔ ሰጥተናል። በአጠቃላይ ከላይ በተመለከቱት ሕጋዊ ምክንያቶች ተከታዩን ወስነናል።

ው ሳ ኔ

1. በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 61589 ጥር 14 ቀን 2004 ዓ/ም ተሠጥቶ በፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 116137 ግንቦት 27 ቀን 2004 ዓ/ም ተሸሽሎ የፀናው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348(1) መሰረት ተሸሯል።
2. አመልካች የሚሰራቸው መደበኛ ስራዎች አይነት እና ብዛት፣ በእነዚህ መደበኛ ስራዎች የሚይዛቸው የሰራተኞች ቁጥር ምን ያህል እንደሆነ፣ አመልካች አልፎ አልፎ የሚሰራቸው ስራዎች በቀጣይነት የሚሰራቸው መሆን ያለመሆኑ፣ ስራዎቹ በቀጣይነት የሚሰሩበት ሁኔታ ከነበረና ካለም እንዴት ሊከሰት እንደቻለና ወደፊትም ሊከሰት የሚችልበት ሁኔታ መኖር ያለመኖሩን፣ ለስራዎቹ የሚያስፈልገው የሰው ኃይልና ስራውን ለመስራት በቀን ወይም በወር ለአንድ ሰራተኛ ሊመደብ የሚችለው የስራ ሰዓት ምን ያህል ነው? የሚሉትን ፍሬ ነገሮችን፣ የአመልካችን ድርጅታዊ አቋም ባጠቃላይ ተገቢ ነው ባለው መንገድ ሁሉ በማጣራት ክርክሩን በመዘገብ ቁጥር 61589 እንዲቀጥል በማድረግ ጉዳዩ ላይ ተገቢውን ውሳኔ እንዲሰጥበት ለፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 343(1) መሰረት መልሰንለታል።ይጻፍ።
3. በዚህ ችሎት ለተደረገው ክርክር የወጣውን ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።

መዘገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዘገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ቤ/መ