

ሕዳር 15 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች:- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

አቶ አስግድ ጋሻው

አመልካች:- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን

ተጠሪ:- ወ/ሪት ትዕግስት ወርቁ

የሥራ ውል ስለሚቆይበት ጊዜ - ላልተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የስራ ውል እና ለተወሰነ ጊዜ የሚደረግ የስራ ውል - ስለ ስራ ውል መቋረጥ እና ውዝፍ ዕዳ ክፍያን በተመለከተ የአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9፣ አንቀጽ 10 እና 24

ተጠሪ ያቀረበውን ጥያቄ በመቀበል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የአሁን ተጠሪ ወደ ስራ እንድትመለስ እና የአንድ አመት ደመወዝ እና የዓመት ፈቃድ እንዲሰጣት በማለት ስለወሰነ የቀረበ አቤቱታ።

ሁ ሳ 1 :-የአመት ፈቃድን በተመለከተ ሳይጨምር በቀሪዎቹ ላይ

የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሰጡት ውሳኔዎች ተሸረዋል።

1ኛ. በአንድ አሠሪ እና ሠራተኛ መካከል የተደረገ የስራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የተደረገ የስራ ውል ተደርጎ ሊቆጠር ይገባል። እንዲሁም ማፍቶውም የሰራው ጊዜ እንዲልተወሰነለት የሰራው ሊወሰድ ይገባል።

2ኛ. ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የተደረገ አንድ የሥራ ውል ውሉ መስፈርቶችን በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 10 መሠረት ያሟላ ከሆነ ሊቆይ የሚችለው ጊዜው እስከሚያልቅ ወይም ስራው እስከሚያልቅ ድረስ ነው።

የሰበር መ/ቁ.11924

ሐዳር 15 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን - ግርማ ማርቆስ ቀረበ

ተጠሪ፡- ወ/ሪት ትዕግስት ወርቁ - ቀረበች

ፍ ር ድ

ለዚህ ጉዳይ መነሻ የሆነው የአሁን ተጠሪ እ.ኤ.አ. ከመጋቢት 24/1997 ዓ.ም ጀምሮ እስከ መስከረም 22/1997 ዓ.ም ድረስ በጠቅላላ አገልግሎት ውስጥ በሚገኝ የስራ መደብ በተላላኪነት ሳገለግል ቆይቼ አለአግባብ የስራ ውሌን ስላቋረጠው ጥቅሜን ከፍሎ ወደ ስራ ይመልሳል፤ አሊያም የስራ ስንብት ከፍሎ ያሰናብተኝ ስትል በአሁኑን አመልካች ላይ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የመሰረተችው ክስ ነው። ይህም ፍ/ቤት ግራ ቀኙን በጉዳዩ እክራክሮ ተጠሪ ወደ ስራ እንድትመለስ፤ የአንድ ዓመት ደመወዝ እና የዓመት ፈቃድ እንዲሰጣት ወስኗል።

ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ፍርዱ ገድለት የለበትም በማለት የይግባኙን መዝገብ ዘግቶታል።

ይህም ችሎት ግራ ቀኙ በጉዳዩ ያቀረቡለትን ክርክር መርምሯል።

በአመልካችና በመልስ ሰጭ መካከል የተደረገው የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የተደረገ ነው? ወይስ አይደለም? የሚለው ጭብጥ በጉዳዩ ምላሽ ማግኘት የሚገባው ነጥብ መሆኑን ተገንዝቧል።

ጭብጡን አሳማኝ በሆነ መልኩ ለመፍታት ይቻል ዘንድም በቅድሚያ የሥራ ውል ስለሚቆይበት ጊዜ የሚደነግጉትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 እና 10ን በመመስረት ነጥቡን መመርመር ያስፈልጋል። በመጀመሪያ አንቀጽ 9ን እንመልከት። ይህ አንቀጽ ሦ... በአንቀጽ 10 ከተመለከቱት በቀር ማንኛውም የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል። በማለት ደንግጓል። ይህ ድንጋጌ የስራ ውል ቆይታን

የሚመለከት አንድ መሰረት አስቀምጧል። ይኸውም በአንድ አሰሪ እና ሰራተኛ መካከል የተደረገ የሥራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል ተደርጎ ሊቆጠር እንደሚገባ አመልክቷል። እንዲሁም ማናቸውም የሥራ ውል ጊዜ እንደሌለተወሰነለት የሥራ ውል ሊወሰድ ይገባው ዘንድ ሕጉ ግምት የወሰደበት መሆኑን ያረጋግጣል። እንደ አንቀጽ 9 አገላለጽ አንድ የሥራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚያስቆጥረውን የሕግ ግምት ቀሪ አድርጎ ውሉን ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው የሚል ለመፈረጅ የሥራ ውሉ ከአዋጅ አንቀጽ 10 አኳያ የተደረገ መሆኑ እንዲረጋገጥ ያስፈልጋል።

ወደ ተከታዩ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ስንመለስ ይህ አንቀጽ ለተወሰነ ስራ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የሥራ ውል ሊደረግባቸው የሚችልባቸውን ሁኔታዎች በመዘርዘር አስቀምጧል። ይህም በድንጋጌው የተወሰኑት መሰፈርቶች የመማላታቸው ጉዳይ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድን የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ብቻ እንዲቆይ በማድረግ፤ አሊያም የተወሰነ ስራ ለመስራትም ሆነ ለማሰራት ብቻ ሲባል ማድረግ በሕግ የተፈቀደ መሆኑን ያረጋግጣል። እንደዚሁም ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የሥራ ውል የሚደረገው በአንቀጹ በተመለከቱት ሁኔታዎች ብቻ መሆኑን በመጠቀም አንድን የሥራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል ማድረግ እንደ ልዩ ሁኔታ ሊቆጠር የሚገባው ተግባር መሆኑን ያመለክታል። ይህ የሕጉ መንፈስም በዚህ ድንጋጌ /በአንቀጽ 10/ ሊሸፈኑ የማይችሉ የሥራ ውል አይነቶች ሁሉ በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረጉ ይቆጠራሉ በሚል በተደነገገው የአዋጁ አንቀጽ 9 ይደግፋል።

እንግዲህ አንድ የሥራ ውል የተደረገው ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ በመሆን አለመሆኑ ጉዳይ ላይ ሙግት ሲነሳ በቅድሚያ በአሰሪው እና በሰራተኛው መካከል በጽሑፍም ሆነ በቃል የተደረገውን የሥራ ውል ይዘት ሰፊ ዝርዝር ከያዘው የአዋጁ አንቀጽ 10 ጋር እያገናዘቡ መመርመር ያስፈልጋል። ከዚያም አንድ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ ለመድረስ ሕጉ እንደዚህ ያሉ የሥራ ውሎች እንዲደረጉ የፈቀደባቸውን የሥራ ሁኔታዎች መለየት ተገቢነት ይኖረዋል። እንዲሁም የሥራ ውሉ ከተጠቀሰው ድንጋጌ አግባብ የተደረገ መሆኑን የማስረዳት ሽክመት የአሰሪው ነው? ወይስ

የሰራተኛው? የሚለው ጥያቄ ምላሽ መስጠትን ይጠይቃል። በአጠቃላይ ይህን የአዋጁን አንቀጽ 10 የመተረጎምን ጉዳይ የግድ ያደርገዋል።

በግልጽ እንደሚነበበው የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10፡-

1. የተወሰነ ሥራ ለመሥራት /the performance of specified piece work/
2. ለጊዜው በሥራው ቀሪ የሆነን ሠራተኛ ለመተካት /the replacement a worker who is temporally absent/:
3. የሥራ ብዛትን ለማቃለል/ in the event of abnormal pressure of work/:
4. በሀይወት ወይም በንብረት ላይ ጉዳት እንዳይደርስ የሚያስችል አጣዳፊ ስራን ለመስራት እንዲሁም በሥራ ወይም በንብረት ላይ የደረሰን ጉዳትና ብልሽት ለማደስ /urgent work, to prevent damage or disaster to life or property, to repair defects of breakdowns in works, materials, buildings or plants of the works of the undertaking/:
5. እየተቃረጠ የሚሰራን ቋሚ የአሠሪ ሥራ ለመሥራት /an irregular but permanent part of the employer/:
6. ወቅት ጠብቆ የሚሠራን ቋሚ የአሠሪ ሥራ /seasonal but permanent part of the works of the employer/:
7. ቋሚ ያልሆነ እና አንዳንዴ በሚያስፈልግ ጊዜ በቻ የሚሠራን ሥራ ለመሥራት /an occasional and not part of the permanent activity of the employer/ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ውል ማድረግ እንዲቻል ይገባል።

በዚህ ችሎት እምነት ይህ ድንጋጌ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል የሚደረግባቸውን ሶስት አይነት የሥራ ሁኔታዎች ያመለክታል። የእነዚህን የሰራ ሁኔታዎች አይነት ለመለየት ድንጋጌው ቋሚ እና ቋሚ ያልሆኑ የአሠሪ ስራዎች ሲል ለይቶ ከአስቀመጣቸው ንዑስ አንቀጾች መነሳቱ ነገሩን ግልፅ ያደርገዋል።

ቋሚ በሆነ የአሰሪ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ለማድረግ የሚቻል መሆኑን በግልጽ የሚያሳዩን የድንጋጌው ንዑስ አንቀጽ

15/ እና 16/ ናቸው። በተጨማሪም እነዚህ ድንጋጌዎች የሥራ ውሉ የሚደረግባቸው ቋሚ የአሰራር ስራዎች እየተቃረሙ ወይም ወቅት ጠብቀው የሚሰሩ ሊሆኑ እንደሚገባቸው በማመልከት ተጨማሪ መስፈርቶችን አስቀምጠዋል። ይህም የድንጋጌዎቹ ይዘት ቀጣይነት በሌላቸው /በተከታታይነት በማይሰሩ/ የአሰራር ቋሚ ስራዎች ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ የሚችል መሆኑን እና እነዚህም አንደ አንድ የሥራ ሁኔታ ልንወስዳቸው እንደሚገባ ያስገነዝቡናል።

ይሁን እንጂ የቀጠቀሰው የድንጋጌዎቹ መንፈስ ቋሚ በሆነና ያለማቋረጥ በተከታታይ በሚሰራ የአሰራር ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ለማድረግ አይቻልም? የሚል ጥያቄ ሲያስነሳ እንደሚቻል የታመናል። የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ከአስቀመጣቸው ከፍ ሲል ከተመለከቱት ንዑስ አንቀጾች ውስጥ ቀጣይነት በአለው የአሰራር ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ስራ ውል ማድረግ እንደሚቻል በግልጽ የሚፈቀድ ድንጋጌ የለም። በሌላ በኩል ግን አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ /1/ አስከ /4/ ባሉት ንዑስ አንቀጾች የሰራው አይነት ቋሚ የአሰራር ስራ የመሆን አለመሆኑን ጉዳይ ሳያነሳ ሌሎች የተጠቀሰውን አይነት ውል ሊደረግ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች አስቀምጦ እናገኘዋልን። ስለሆነም እነዚህ ንዑስ አንቀጾች ትርጓሜ አግኝተው በአሰራር ቋሚ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል እንዲደረግ የሚፈቅዱ አይደሉም እስከአልተባለ ድረስ ሕጉ በተጠቀሰው አይነት ሥራ ላይ የተጠቀሰውን አይነት ውል ማድረግ አይፈቅድም የሚል መደምደሚያ ላይ ለመድረስ አይቻልም። ወደ ትርጓሜያቸው ስንመለስ ደግሞ ቢያንስ የተወሰነ ስራ ለመስራት ወይም ለማሰራት፤ ቀሪ የሆነን ሰራተኛ ለመተካት እና የሰራ ብዛትን ለማቃለል ሲባል የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ እንደሚቻል የሚጠቅሱት ከንዑስ ቁ./1/ አስከ /3/ ያሉት ድንጋጌዎች የአሰራርን ቋሚ ስራ በሚያገል መልኩ የተደነገጉ ናቸው ለማለት የሚያበቁ አይደሉም። ይልቁንም ከፍ ሲል በተመለከቱት ምክንያቶች መነሻ የሚደረግ የሰራ ውል በቀጣይነት ከሚሰሩ እንጂ በቀጣይነት ከማይሰሩት ስራዎች ጋር ያለው ተያያዥነት እምብዛም የሚታይ አይደለም። ስለሆነም የቅጥሩ ምክንያት በእነዚህ ንዑስ አንቀጾች የተመለከቱትን ውስን ምክንያቶች እስኪያዘ ድረስ ውሉ የተደረገበት ስራ

ቀጣይነት ያለው ነውና የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ አይችልም የሚል በሕግ የተደገፈ ማጠቃለያ ላይ ሊደረስ አይችልም። በመሆኑም በተጠቀሱት ድጋጌዎች አግባብ በአሰሪው ቋሚ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ የሚቻል ሊሆን ይህም እንደ ሁለተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ሊቆጠር ይገባል።

ቋሚ በአልሆነ የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ እንደሚችል በግልጽ የሚያሳየን ደግሞ ንዑስ አንቀጽ/7/ ነው። በዚህ ድንጋጌ መሰረት ውሉ የሚደረግበት ስራ ቋሚ የአሰሪ ስራ አለመሆኑ ብቻ ሳይሆን ቀጣይነት የሌለው ጭምር መሆኑን ከድንጋጌው በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል። እንደ ንዑስ /7/ ግልጽ ባይሆንም በንዑስ /4/ ላይ የተመለከተው ይኸው የስራ ውል የሚደረግበት ሌላ ሁኔታም ከዚህ ቋሚ ከአልሆነው እና ቀጣይነት ከሌለው ስራ ሊመደብ የሚገባው መሆኑን ከይዘቱ መረዳት ይቻላል። ይህ ቋሚ ያልሆነ እና በቀጣይነት የማይከናወን የአሰሪው ስራም ውሉ እንዲደረግ ሕግ የፈቀደበት ሰብተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ተደርጎ ሊወሰድ ይገባል።

እንግዲህ እንድ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ የሚቆይ የስራ ውል ነው ለመሰኘት ጊዜ የተወሰነበት የመሆኑ ጉዳይ ብቻ የሚበቃ አይደለም። ውሉ በጊዜ ከመገደቡ ባሻገር በአንቀጽ 10 በተመለከቱት እና ከላይ በዝርዝር ሊታዩ ከተሞከሩት የስራ ሁኔታዎች አግባብ የተደረገ መሆኑ መረጋገጥ ይኖርበታል።

እንዲሁም እንድ የስራ ውል የተወሰነ ስራ ለመስራት ወይም ለማሰራት ሲባል የተደረገ ነው ለመሰኘት ለተወሰነ ስራ መደረጉን የሚያሳይ ጥቅል ሐሳብ ማስቀመጡ ብቻ የሚበቃ አይሆንም። ለተወሰነ ስራ መደረጉን ከማመልከት በተጨማሪ በአንቀጽ 10 ስር በተዘረዘሩት እና ከላይ ከተጠቀሱት የስራ ሁኔታዎች አግባብ የተደረገ መሆኑ መረጋገጥ ይኖርበታል።

ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል የተደረገ እንድ የስራ ውል በአንቀጽ 10 የተመለከቱትን መስፈርቶች በአሟላ ወይም በአላሟላ ጊዜ ሁለት የተለያዩ ሕጋዊ ውጤቶችን ያስከትላል። ይኸውም እንደኛ ውሉ መስፈርቶቹን አሟልቶ ከተገኘና ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ከሆነ ጊዜው

እስከሚያልቅ ብቻ የሚቆይ ሲሆን ለተወሰነ ስራ የተደረገ ከሆነ ደግሞ ስራው እስከሚያልቅ ድረስ ብቻ የሚቀጥል ይሆናል። ከዚያም ውሉ በአዋጁ አንቀጽ 24 መሰረት በሕግ ይቋረጣል። ሁለተኛ ውሉ መስፈርቶቹን አሟልቶ ካልተገኘ በአዋጁ አንቀጽ 9 መሰረት በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል።

አንድ አከራካሪ የስራ ውል በአንቀጽ 10 የሚሸፈን መሆን አለመሆኑ የሚለየው ተከራካሪዎቹ ከሚያቀርቡት ማስረጃ እኳያ ተገናዝቦ ሊታይ ነው። ይህን ጉዳይ ለማስረዳት የሚቀርቡት ማስረጃ ምን ዓይነት ሲሆን እንደሚገባ በሕጉ ተለይቶ የተወሰነ አይደለም። ስለሆነም ሙግቱን ለማስረዳት የፅሁፍም ሆነ የቃል ማስረጃ ማቅረብ እንደሚቻል የሚተመን ነው። ይልቁንም የሚያከራክረው ቅድሚያ የማስረዳት ሽክም ያለበት ማን ነው? አሰሪው ነው? ወይስ ሰራተኛው? የሚለው ጉዳይ ሲሆን ይህም አወዛጋቢ ነጥብ አግባብነት ካለው ሕግ ጋር ተገናዝቦ እንደሚከተለው ምላሽ ተሰጥቶበታል፡-

1ኛ- ከፍ ሲል እንደተመለከተው አንድ ከአሰሪ ጋር የስራ ውል ያለው ሰራተኛ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረ ሊቆጠር እንደሚገባ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 9 ግምት ወስዶለታል። በዚህ የሕግ ግምት የስራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ነው ሲል የሚከራከረው ሰራተኛ ተጠቃሚ በመሆኑ ይህን ክርክሩን የሚደግፍለት ማስረጃ በቅድሚያ ያቀርብ ዘንድ አይጠበቅበትም። ይልቁንም በሕግ የተወሰደለት ግምት ክርክሩን ከማስረዳቱ ግዴታው ነፃ እንዲሆን ያደርገዋል። በውጤቱም በቅድሚያ የማስረዳቱ ግዴታ የስራ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነውና በአንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው ሲል በሚከራከረው በአሰሪው ላይ ይወድቃል።

2ኛ- እንደሚታወቀው አንድ የስራ ውል በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው? ወይም አይደለም? የሚለው አከራካሪ ጭብጥ በአንድ ጉዳይ ሊመሰረት የሚችለው አንዱ ወገን ተከራካሪ የስራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ነው ሲል ሌላው ደግሞ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው በማለት በሚሟገቱበት ሁኔታ ነው። በአብዛኛ የመጀመሪያው ዓይነት ክርክር የሚቀርበው በሰራተኛው ሲሆን ሁለተኛው ዓይነት ክርክር ደግሞ በአሰሪው የሚቀርብ ነው። ይህም የሙግታቸው አቀራረብ

ለተጠቀሰው ጭብጥ መመስረት ምክንያት የሆነው ክርክር በአሰራው በኩል መቅረቡን የሚያረጋግጥ ነው። የጉዳዩ ጭብጥ እንዲሆን ያስቻለውን ክርክር ያቀረበው አሰራው ከሆነ ደግሞ ይህን ክርክሩን በቅድሚያ ያስረዳ ዘንድ የግድ ይሆንበታል። ይህም the one who alleges in the affirmative shall prove it ከሚለው አገላለጽ ጋር የተስማማ ይሆናል። እንደዚሁም ይህን ጉዳይ ስለ ማስረጃ ማቅረብ ግዴታ እና ስለአቀባበሉ ከተደነገገበት የፍትሐ ብሔር ሕጉ ክፍል ጋር ማገናዘብ ይቻላል። በዚህ የፍትሐ ብሔር ሕግ ክፍል ስር የሚገኘው አንቀጽ 2001 አንድ ግዴታ እንዲፈፀምለት የሚጠይቅ ሰው የግዴታውን መኖር የሚያሳይለት ማስረጃ ማቅረብ እንደሚገባው፤ ግዴታው ፈርሷል ወይም ተቀይሯል ወይም ቀርቋል የሚል ወገን ደግሞ ይህ ተግባር መፈፀሙን የሚያሳይለትን ማስረጃ ማቅረብ እንዳለበት ደንግጓል። በያዘነው አይነት የስራ ክርክር ጉዳይ የገባውን ግዴታ ሊፈጽምልኝ ይገባል የሚል ክርክር የሚቀርበው በአሰራው ሳይሆን በሰራተኛው ነው። ስለሆነም ከተጠቀሰው ድንጋጌ አግባብ ሰራተኛው የግዴታውን መኖር ለማስረዳት በመካከላቸው የስራ ውል ያለ መሆኑን ብቻ ማሳየቱ የሚበቃው ነው። በሌላ በኩል ግን የስራ ውሉ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው በሚል የሚከራከረው አሰሪ ይህን የስራ ውሉ በተጠቀሰው ድንጋጌ ስር የሚወድቅ መሆኑን ያረጋግጥልኛል የሚለውን ተግባር ያስረዳ ዘንድ ይጠበቅበታል።

እንግዲህ አንድ የስራ ውሉ በአንቀጽ 10 የሚሸፈን ነው ሲል አሰራው በተከራከረ ጊዜ ሁሉ ይህንን ክርክሩን የሚደግፍለት የጽሁፍም ሆነ የሰው ማስረጃ በቅድሚያ እንዲያቀርብ ያስፈልጋል። በአሰራው የቀረበው ማስረጃ ከተመዘነ በኋላ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ ደግሞ ሰራተኛው ቅጥሩ በአሰራው እንደተባለው ሳይሆን በሌላ በአንቀጽ 10 ሊሸፈን በማይችል የተለየ ሁኔታ መፈፀሙን በማስረዳት በአሰራው የቀረበውን ክርክርና ማስረጃ ያስተባብል ዘንድ ይገባዋል።

እንዲሁም አንድ ፍ/ቤት የተከራካሪዎች የጽሁፍም ሆነ የቃል የስራ ውል ከአንቀጽ 10 አግባብ መደረግ አለመደረጉን ሲፈትሽ አለን የሚሉትን ማስረጃ ከፍ ሲል በተመለከተው ስርዓት ሊያስተናግድ ይገባዋል። እርሱም

ይጠቅመኛል የሚለውን ሌላ ተመሳሳይ አይነት ወይም አግባብነት ያለው የአካባቢ ማስረጃ ለውሳኔው መሰረት ሊያደርግ ይችላል።

በሌላም በኩል አንድ የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ መሆን አለመሆኑን የማጣራቱ ጉዳይ በአሰሪው እና በሰራተኛው መካከል የተደረገውን የስራ ውል የመተርጎምን ተግባር ይሠምራል። አከራካሪ ሆኖ የተገኘውን የስራ ውል ለመተርጎም ደግሞ ተዋዋዮቹ ውሉን ሲያደርጉ የነበራቸውን ፈቃድ መለየት ያስፈልጋል። ስለሆነም ፍርድ ቤቱ በዚህ ረገድ የያዘውን ጭብጥ ሲፈታ የስራ ውሉ በተደረገበት ጊዜ አሰሪውና ሰራተኛው የነበራቸው የሐሳብ አንድነት ምን እንደነበር ሊያረጋግጥ ይገባል። ፍ/ቤቱ በአደረገው ማጣራት የስራ ውሉ የተደረገበት የተዋዋዮቹ ፈቃድ ውሉ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 10 በተመለከቱት ሁኔታዎች ላይ መፈጸሙን አረጋግጦልኛል የሚል ከሆነ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው የሚል መደምደሚያ ላይ ይደርሳል። የስራ ውሉ የተደረገበት የተዋዋዮቹ ፈቃድ በተጠቀሰው አንቀጽ 10 ስር የሚወድቅ አይደለም ካለ ደግሞ ውሉን ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የስራ ውል ይቆጥረዋል።

ወደያዘነው ጉዳይ ስንመለስ ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤት ተጠሪ ለተወሰነ ጊዜ ማለትም ለስድስት ወራት መቀጠሯን የሚያሳይ የፅሁፍ የስራ ውል በማስረጃነት ቀርቦለታል። ቅጥሩም ወቅታዊ ስራን ለማከናወን በሚል መፈፀሙን ውሉ በግልጽ ያመለክታል። ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው ውሉ ጊዜ የተወሰነለት መሆኑ ብቻውን የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል የሚያሰኘው አይሆንም። ስለሆነም ውሉ በአዋጅ 42/85 አንቀጽ 10 አግባብ የተደረገ መሆኑን አለመሆኑ ጭምር መታየት ይኖርበታል።

ሁለቱ ወገኖች የፈፀሙት ውል ተጠሪ የተቀጠረችው ወቅታዊ ስራን ለማከናወን መሆኑን የሚጠቅስ ሲሆን አመልካቹ ደግሞ ተጠሪ የተቀጠረችው በንድ ወቅት ተከስቶ የነበረን የስራ ብዛት ለማቃለል ነው ሲል ከስር ጀምሮ መከራከሩን መዝገቡ ያስረዳል። ይህም የአመልካቹ ክርክር /ምንም እንኳን ውሉ የቅጥሩ ምክንያት ወቅታዊ ስራን ለመስራት የተደረገ መሆኑን የሚያመለክት ቢሆንም/ ተጠሪ የተቀጠረችበት የጠቅላላ አገልገሎት ክፍል የተላላኪነት ስራ ወቅት ጠብቆ የሚሰራ ቋሚ የአሰሪው ስራ በሚል ሊፈረድ እንደማይችል በአመልካቹ ጭምር የታመነበት መሆኑን

ጊረጋግጣል። እንዲሁም የክርክር አቀራረብ ጉዳዩን ከንዑስ እንቀጽ /6/ ጋር ነይሆን ከንዑስ /3/ ጋር አገናዝቦን እንድናየው እና አመልካቹም በዚህ ረገድ የቀረበውን ክርክር ማስረዳት አለማስረዳቱን እንድንለይ ይጠይቀናል።

ከጉዳዩ መረዳት እንደሚቻለው ተጠሪ የተቀጠረችው በቀጣይነት በሚከናወን የአሰራው ቋሚ ስራ ላይ ነው። ተጠሪም ብትሆን የምትከራከረው ስራው ወቅት ጠብቆ የሚሰራ ነው በሚል ሳይሆን ያለማቋረጥ የሚሰራ የስራ አይነት ነው በሚል ነው። በቀጣይነት የሚሰራ የአሰሪ ቋሚ ስራ ላይ የስራ ብዛትን ለማቃለል በሚል የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ማድረግ በንዑስ ቁ./3/ የተፈቀደ ነው። በእርግጥ የቀረበው የስራ ውል አመልካቹ እንደሚከራከረው ውሉ የተደረገው በአንድ ወቅት የተከሰተን የስራ ብዛት ለማቃለል መሆኑን በግልፅ የሚጠቅስ አይደለም። ይህ ማለት ግን ውሉ የአመልካቹን ክርክር አያስረዳለትም በሚል ከወዲሁ እንድንደመድም የሚያስችለን አይደለም። ይልቁንም በውሉ ላይ የተወለከተው የቅጥሩ ምክንያት ከዚህ ንዑስ አንቀፅ ጋር የሚጣጣም መሆን አለመሆኑን የማየቱን ጉዳይ አስፈላጊ የሚያደርገው ነው። ተጠሪ የተቀጠረችበት የተላላኪነት ስራ የወቅት ስራ አይደለምና በዚህ ችሎት እምነት በውሉ ላይ ወቅታዊ ስራን ለማከናወን መቀጠሯ መገለፁ በጊዜው የነበረውን የሥራ ብዛት ለማቃለል ሲባል መቀጠሯን ለማረጋገጥ ያህል የሚበቃ ነው። ስለሆነም አመልካቹ ላቀረበው ክርክር ውሉ እንደ በቂ የዕሁፍ ማስረጃ ሊቆጠርለት የሚገባ ነው።

በሌላ በኩል ተጠሪ በቦታው ሌላ ቀጥሮ እኔን አለእግባብ አሰናበተኝ የሚል አጠቃላይ ይዘት ያለው ክርክር ከማቅረቧ ውጭ ስራ ለማቃለል ቀጠርኳት ማለቱ ሐሰት መሆኑን አስረዳለሁ በሚል አይነት አልተከራከረችም። በዚህ አይነት ክልሚገኝ እና ሙግቷንም ካላስረዳች ደግሞ የአመልካቹን ክርክር አስተባብላለች የሚያስብላት አይደለም። ተጠሪ እንደምትከራከረው በቦታው ሌላ መቀጠሩን በስር ፍ/ቤት በቆጠረቻቸው ምስክሮች እንደአስረዳች ቢወስድላት እንኳ የተቀጠረችው የስራ ብዛት ለማቃለል አለመሆኑን በማስረዳት የአመልካቹን ክርክር አስተባብላለች የሚያሰኛት አይሆንም። ምክንያቱም በእርሷ ቦታ ሌላ የመቀጠሩ ጉዳይ እርሷ የተቀጠረችው ስራ ለማቃለል ሲባል አይደለም የሚል አላማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ ሊያደርስ የሚችል አይደለም።

በጥቅሉም በሁለቱ መካከል የተደረገው የስራ ውል በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10/3/ የሚሸፈን የተወሰነ ጊዜ የስራ ውል መሆኑን ይህ ችሎት ተቀብሎታል። በውሉ የተወሰነ ጊዜ ሲያልቅ ውሉ መቋረጡም በአዋጁ አንቀጽ 24/1/ የተደገፈ ነውና የስር ፍ/ቤቶች የውሉን መቋረጥ ሕገወጥ አድርገው ወደስራ እንድትመለስ መወሰናቸው ከሕጉ ያልተጣጣመ ሆኖ አግኝተነዋል።

ው ሣ ኔ

- 1ኛ- በአመልካችና በተጠሪ መካከል የተደረገው የስራ ውል የተቋረጠበት ምክንያት ሕጋዊ እንጂ ሕገ ወጥ ባለመሆኑ አመልካች ወደ ስራ ልትመለስ አይገባም በማለት ተወስኗል።
- 2ኛ- ይህ ችሎት በመ.ቁ.17189 ለጉዳዩ አግባብነት ላላቸው የአዋጅ ቁ.42/85 ድንጋጌዎች ትርጓሜ በመስጠት ሕጉ ስራ ላልተሰራበት ጊዜ ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈል የሚፈቅድ አይደለም የሚል መደምደሚያ ላይ በመድረሱ ተጠሪ ያልሰራችበት ጊዜ ደመወዝ ሲከፈላት አይገባም በማለት ተወስኗል።
- 3ኛ- በመሆኑም ተጠሪ የአመት ፈቃድ እንዲሰጣት የተወሰነውን የስር ፍ/ቤቶች ውሳኔ ሳይጨምር ቀሪዎቹ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ.224/90፣ በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ በመ.ቁ.857/93 የተሰጡት የውሳኔ ክፍሎች በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ ቁ.348/1/ መሰረት ተሽረዋል።

የማይነበብ የአምስት ደኞች ፊርማ አለበት