

ጥቅምት 22 1998 ዓ.ም

የመ/ቁ.16273

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ አለሙ

ወ/ሮ ደስታ ገብሩ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ቴሌኮሙኒኬሽን ኮርፖሬሽን

ተጠሪ፡- አቶ ገንታ ገምላ

ሰራ ክርክር - የክስ ምክንያት መኖር - (በቋሚ ልሁን ጥያቄ ላይ) - የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን (የቋሚነት ጥያቄና የግል የጥቅማጥቅምን አወሳሰን በተመለከተ) - የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 9፣10፣ 138፣ 142 ፡- ከላሽ ስለመሆን ችሎታ፡- የፍትሕ ብሔር ሥነ ስርዓት ህግ ቁጥር 33

አመልካች ያቀረበውን ጥያቄ በመቀበል አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንዲሁም የከፍተኛው ፍ/ቤት የአሁን ተጠሪ ቋሚ

ሠራተኛ እንዲሆንና ጥቅማ ጥቅምም እንዲሠጠው በማለት ስለወሰኑ የቀረበ አቤቱታ።

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

1. አንድ ሠራተኛ ከውሉና ከሕግ አንፃር ጉደለብኝ የሚለው መብት ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ልሁን በሚል የሚያቀርበው ጥያቄ የክስ ምክንያት /cause of action/ የለውም።

2. የጥቅማ ጥቅም ክፍያን በተመለከተ ይህ ጥቅም ቀረበኝ የሚል ሠራተኛ የሚያቀርበው ክስ የዛን ሠራተኛ ጉዳይ ብቻ የሚመለከት በመሆኑ እንደግል የሥራ ክርክር የሚቆጠር እንጂ የወል የሥራ ክርክር አይደለም። ስለሆነም የጥቅማጥቅም ይክፈለኝ ጥያቄ የግል ክርክር በመሆኑ በአሰሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ ቀርቦ የሚስተናገድ አይሆንም።

ጥቅምት 22/98 ዓ.ም

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፡፡

ፍ ር ድ

አቤቱታው ሊቀርብ የቻለው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ውሣኔ ቦርድ ሚያዝያ 21/96 ዓ.ም. በመ/ቁ. 303/02/94 በሰጠው ውሣኔ እና የፌዴ/ክፍተኛ ፍ/ቤትም ውሣኔውን 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 ተቀጥራ በመሥራት ላይ የምገኝ ስለሆነና ሥራውም ዘላቂነት ያለው ሆኖ ሣለ የቋሚ ሠራተኛነት መብቱ ሊጠበቅልኝ ባለመቻሉ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 9 መሠረት ቋሚ ሠራተኛ እንድሆን፤ ለቋሚ ሠራተኞችም የሚሰጠው ጥቅማጥቅም ክሱን ካቀረብኩበት ጊዜ ጀምሮ እንዲሰጠኝ እንዲወሰንልኝ የሚል ነው።

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

ስምምነቱ ለተወሰነ ጊዜ ለተቀጠረ ሠራተኛ ተፈጻሚ የሚሆን አይደለም
በማለት ተከራክሯል።

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

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

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

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

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
ከሆነከ ከተከሣሽ ላይ ሊፈፀም የሚችል መብት አለኝ ብሎ ለማለት

አስቀድሞ ለመብቱ መገኘት መነሻ የሆነውን ነገር በማረጋገጥ የተጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ከሣሹ 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 የፍሬ ነገር ሁኔታ ሲሆን፣ ይህም ፍሬ ነገር ዳኝነት ለማግኘት የሚያስችል መሆን ያለበት መሆኑን ነው።

ጭርት አለን ሲድለር "Ethiopian civil procedure" በሚል ርዕስ ሳዘጋጁት መጽሀፍ ላይ "የክስ ምክንያት" አለ ብሎ ለመወሰን የሚቻለው በክሉ ላይ የቀረበው ነገር ቢረጋገጥ ከሣሹ የጠየቀውን ዳኝነት ለማግኘት ሕግ ይፈቅድለታል ወይ? ለሚለው ጥያቄ አዎንታዊ ምላሽ መስጠት ሲችል እንደሆነ ገልፀዋል።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም በግራ ቀኝ መካከል በትጥር 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 ፣ ከዚሁ የቋሚ ልሁን ጥያቄው ጋር በተጓዳኝ ያቀረበው ለሌሎች ቋሚ ሠራተኞች የተሰጠው

ጥቅማጥቅም ለእኔም ይስጠኝ የሚል ነው። የአሁኑ ተጠሪ ለቦርዱ ያቀረበው ላይ የክስ ምክንያት ያለው መሆን አስመሆኑን ለመመርመር እነዚህን ጥያቄዎቹን ለያይቶ ማየት ያስፈልጋል። ተጠሪው ቋሚ ልሁን ሲል ያቀረበው ዋነኛው ጥያቄ ከአመልካች ጋር አድርጎት የነበረው ውል ባሕርይ እንዲተረጎምለት የጠየቀበት ሲሆን፤ ለሌሎች ሰራተኞች የተሰጠው ጥቅማ ጥቅም ለእኔም ይስጠኝ የሚለው ጥያቄው ደግሞ በውሉ መሠረት ሊያገኝ የሚገባ ነገር ግን ቀረብኝ ያለውን ጥቅም በማስከበር የቀረበ ጥያቄ ነው። የመጀመሪያው የውሉ ባሕርይ እንዲገለጽለት ከመጠየቅ የዘለለ ጥቅም የሌለው ሲሆን ሁለተኛው ግን ውሉ አልተከበረምና ውሉን የጣሰው ወገን የውሉን ቃል እንዲያከብር እንዲደረግለት የሚጠይቅ ነው።

በመካከላቸው የሥራ ውል የተፈፀመ ስለመሆኑ ግራ ቀኝ የተቀበሉት ጉዳይ ነው። የሥራ ውል የራሱ ልዩ ባሕሪያት ያሉት ቢሆንም ከአጠቃላይ ውሎች ጋር የሚጋራቸው በርካታ ባሕሪያት እንዳሉትም መገንዘብ አስፈላጊ ነው። ከእነዚህ አንዱና ዋነኛው ውል ከተፈፀመ በኋላ ይኸው ውል በተዋዋዮች መካከል የአስገዳጅነት ባሕርይ

ያለው መሆኑ ነው። ተዋዋዮቹ በውሉ የሚገደዱት በመርህ ደረጃ ሁለቱም መካከል ስምምነት ላይ ከደረሱበት ጊዜ ጀምሮ ነው። በመሆኑም ተዋዋይ ወገኖች ከውል የሚመነጭ መብት ለማግኘት የፍርድ ቤት ውሣኔ የግድ አያስፈልጋቸውም። ውሎች የፍርድ ቤቶች ይሁንታ ሳያስፈልጋቸው በአንዱ ወይም በሌላው ተዋዋይ ወገን መብትና ግዴታ የሚጥሉ በመሆናቸው ተዋዋዮች ወደ ፍርድ ቤቶች ሊመጡ የሚገባው በውሉ መሠረት አልተፈፀመም የሚሉት ነገር ካለ ብቻ ወይም ውሉ ሕጉ ለይቶ ባስቀመጣቸው ምክንያቶች እንዲፈርስላቸው የፈለጉ እንደሆነ ብቻ ነው። ከዚህ ውጪ በተዋዋዮቹ መካከል ያለው የውል ዓይነት እንዲነገር ወይም ውሉ እንዲፀድቅ ለፍርድ ቤቶች ጥያቄ ሊቀርብ አይገባውም።

ይህ አጠቃላይ የውሎች መሠረተ ሃሳብ በሥራ ውልም ላይ ተፈጻሚነት አለው። በዓዋጅ 42/85 አንቀጽ 9 የሰፈረው መሠረተ ሃሳብ በመርህ ደረጃ አንድ ሰራተኛ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተቀጠረ የሚገመት መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው። የአዲሱ ዓዋጅ 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 ቸሮታ ሳያስፈልገው ውሉ ከተፈፀመበት ጊዜ ጀምሮ የሚሰራ የሕግ ግምት ነው። በመሆኑም አንድ ሠራተኛ ከውሉና ከዚህ ሕግ ግምት አንፃር ጎደለብኝ የሚለው ነገር ካለ ከሚጠይቅ በቀር ቋሚ ነህ ልባል የሚል ጥያቄ ሊያቀርብ አይገባውም። በአሰሪውና ሠራተኛው መካከል የተፈፀመው ውል በሕጉ ግምት የሚሸፈን ሳይሆን ዓዋጁ በአንቀጽ 10 /በአዲምሱም ዓዋጅ አንቀጽ 10/ የሚሸፈን ነው የሚል ክርክር ሊነሳ እንደሚችል ግልጽ ነው። ሆኖም ይህም ቢሆን ሊነሣ የሚችለው ሠራተኛው ቀረብኝ የሚለው ጥቅም ወይም በአሰሪው ከሕጉና ከውሉ ውጪ ፈፀመ የሚለው በደል ማሳየት ሲችል ነው። በመሆኑም በኔና በአሰሪዬ መካከል ያለው የሥራ ውል ጊዜያዊ ሳይሆን ቋሚ ነው ተብሎ ይተርጎምልኝ 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 ከመሆኑ 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 በመሳረር 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 ቋሚ እንደሆነ ግምት መውሰድ ይገባዋል፤ ቋሚ እንዳልሆነ ማስረዳት የሌላኛው ወገን ሃላፊነት 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 በዚህ 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 በመዝገብ ቁ. 18180 በሐምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም ውሣኔ የሰጠበት በመሆኑ አሁን በዝርዝር

መድገሙ አስፈላጊ አይደለም። ዋናው ነጥብ እንደ ሠራተኛ
እሱን ብቻ የሚመለከትና የሌሎችን ሠራተኛ የሥራ ሁኔታ
የማይመለከት ክስ ያቀረበ እንደሆነ ጉዳዩ የግሉ የሥራ ክርክር እንጂ
የወል የሥራ ክርክር ሆኖ ሊታይ አይገባውም። የወል የሥራ ክርክር
ካልሆነ ደግሞ ለቦርዱ ቀርቦ ውሣኔ ሊሰጥበት የሚገባ አይሆንም።
በአዋጅ ቁ. 42/85 /አንቀጽ 138/ መሠረት በአዲሱም አዋጅ ቁ.
377/96 አንቀጽ 138/ የግል ሥራ ክርክር 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 ሠራተኛ እንደሆንኩ ይወሰንልኝ የሚለው ክስ
የክስ ምክንያት የሌለው በመሆኑና የግል ጉዳይም በመሆኑ፤ የጥቅማ
ጥቅም ጥያቄውም የግል ክርክር በመሆኑ በአሰራርና ሠራተኛ ጉዳይ
ወሳኝ ቦርድ ቀርበው መታየታቸው የጉዳዩ አመራር የሕጉን ሥርዓት

ያልተከተለ በመሆኑ የትክክለኛውን የሕግ ትርጉም ተከትሎ እንዲሄድ ማድረግ አስፈላጊ ነው።

ው ሣ ኔ

1. የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሚያዝያ 21/96 ዓ.ም በቁጥር 303/02/94 የሰጠው ውሣኔና የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 30835 ሰኔ 16/96 ዓ.ም የሰጠው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ቁ. 348/1/ መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል።
2. ውሣኔው የተሻረ መሆኑን እንዲያውቁት የፍርድና የውሣኔው ቅጂ ይተላለፍላቸው።
3. ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ በየራሳቸው ይቻቻሉ መዝገቡ ተዘግቷል ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የሐሳብ ልዩነት

አብዛኛው ድምጽ በተጠሪ የቀረበው አንድም የስራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ይወሰንልኝ ሌላም የሚገባኝን ጥቅማ 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 ከሣሽ ክስ በመሰረተበት ነገር ላይ ጥቅም ወይም መብት ያለው መሆኑን በማሳየት በሕግ አግባብ ዳኝነት ይሰጥለት ዘንድ መጠየቅ ይችላል። ይህን ከላይ 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 የዲሲፒሊን 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 ቢለኝ ያጣቸው ጥቅሞች ያለ ሌላ ተጨማሪ ቅድመ ሁኔታ እንደሚከበሩለት ያስገነዝባል። በሌላ በኩል ደግሞ አመልካቹ የተጠሪ የሥራ ውል የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑን እና ጥቅሞቹ ያልተሰጡትም 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 ቀኝ 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 ጉዳዩ ዳኝነት ይሰጥበት ዘንድ ሥልጣን ለተሰጠው አካል ሊቀርብ እና የሥራ ውሉ በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ወይም 9 የሚሸፈን መሆኑ

አለመሆኑ ተግርቶ 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 ውሴ በአሰሪው ከሕግ ውጭ የተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል እንደሆነ ተወስዶብኛልና ሊታረምልኝ ይገባል የሚል ይዘት ያላቸው እንደመሆናቸው መሠረታቸው የመብት ጥያቄ መሆኑ አከራካሪ ሊሆን የማይገባው 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 ውሣኔ 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 ውሣኔ 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 ከውሣኔው መገንዘብ ይቻላል። እንዲህ ከሆነ ደግሞ የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይረጋገጣል፤ በሚል አይነት የሚቀርብ ክስ የክስ ምክንያት የለውም የሚል መደምደሚያ ላይ ሊደረስ የሚገባ አይሆንም። ምክንያቱም የክስ ምክንያት የላቸውም የሚባሉ ክሶች በይዘታቸው ተከሣሾች ክሱ በተመሰረተበት ጉዳይ ላይ የውልም ሆነ የሕግ ኃላፊነት እንደአለበት የሚያመለክቱ አይደሉም። እንዲህ ያሉ ክሶች ከመሰረቱም ክሱ ተከሣሹ ላይ ሲመሰረት የቻለበትን ሕጋዊ ምክንያት ለማሳየት የሚበቁም አይደሉም። ጉዳዩ ተከሣሹን የማይመለከተው መሆኑ ግልፅ ከመሆኑ የተነሳም ወደ ክርክሩ ፍሬ ነገር መግባቱ አስፈላጊ አይሆንም። የሥራ ውሉ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ተረጋግጦ ውሣኔ ይሰጥልኝ የሚል ምክንያትን ይዘው የሚመሰረቱ ክሶች ግን አስሪ የሆነው ተከሣሽ 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 የመብት 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 ሊደረስ እንደማይችል የሚያረጋግጥ ነው። አከራካሪ ሆኖ የተገኘው የሥራ ቅጥሩ ሁኔታ አስቀድሞ ሳይፈታ

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

በእኔ እምነት የሥራ ውሌ ያልተወሰነ ጊዜ የሥራ ውል መሆኑ ይወሰናል። 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 የውሣኔ ምክንያት ባለመስማማት ስሜ በሦስተኛ ተራ የተጠቀሰው ዳኛ በሐሳብ ተለይቻለሁ።