

ዳኞች:- አቶ መንበረወርቅ ታደሰ
አቶ ፍስሐ ወርቅነህ
ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ
ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ
አቶ አሰግድ 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 ውዝፍሮ 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 ስለወሰኑ የቀረበ አቤቱታ።

፱ ቁ ፮ :-የአመት ፈቃድን በተመለከተ ሳይጨምር በቀሪቹ ላይ የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሰጡት ውሳኔች ተሸረግዷል።

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

ዳኞች:- አቶ መንበረወርቅ 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 ውሉን ስላቋረጠው ጥቅሜን ከፍሎ ወደ ስራ ይመልሰኝ፤ አሊያም የስራ ስንብት ከፍሎ ያሰናብተኝ ስትል በአሁን አመልካች ላይ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የመሰረተኛው ክስ ነው። ይህም ፍ/ቤት ግራ ቀኙን በጉዳዩ አከራክሮ ተጠሪ ወደ ስራ እንድትመለስ፤ የአንድ ዓመት ደመወዝ እና የዓመት ፈቃድ እንዲሰጣት ወስኗል።

ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ፍርዱ ጉድለት ያለበትም በማለት የይግባኝን 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 ... 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 የስራ ውል ያልተወሰነ ጊዜ የስራ ውል ተደርጎ ሊቆጠር እንደሚገባ አመልክቷል። እንዲሁም ማናቸውም የስራ ውል ጊዜ እንደአልተወሰነለት የስራ ውል ሊወሰድ ይገባው ዘንድ ሕጉ ግምት የወሰደበት መሆኑን ያረጋግጣል። እንደ አንቀጽ 9 አገላለጽ አንድ የስራ ውል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚያስቆጥረውን የሕግ ግምት ቀሪ አድርጎ ውሉን ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ የተደረገ ነው የሚል ለመፈረጅ የስራ 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 የስራ ውል ሊደረግባቸው የሚችሉባቸውን ሁኔታዎች በመዘርዘር አስቀምጧል። ይህም በድንጋጌው የተወሰኑት መስፈርቶች የመግለጻቸው ጉዳይ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድን የስራ ውል ለተወሰነ ጊዜ ብቻ እንዲቆይ በማድረግ፤ አሊያም የተወሰነ ስራ ለመስራትም ሆነ ለማሰራት ብቻ ሲባል ማድረግ በሕግ የተፈቀደ መሆኑን ያረጋግጣል። እንደዚሁም ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የስራ ውል የሚደረገው በአንቀጽ በተመለከቱት ሁኔታዎች ብቻ መሆኑን በመጠቀም አንድን የስራ 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 የስራ ውል አይነቶች ሁሉ በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረጉ ይቆጠራሉ በሚል በተደነገገው የአዋጅ አንቀጽ 9 ይደግፋል።

እንግዲህ አንድ የሰራ ውል የተደረገው ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ በመሆን አለመሆኑ ጉዳይ ላይ ሙግት ሲነሳ በቅድሚያ በአሰሪው እና በሰራተኛው መካከል በጽሑፍም ሆነ በቃል የተደረገውን የስራ ውል ይዘት ሰፊ ዝርዝር ከያዘው የአዋጅ አንቀጽ 10 ጋር እያገናዘቡ መመርመር ያስፈልጋል። ከዚያም አንድ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ ለመድረስ ሕጉ እንደዚህ ያሉ የስራ ውሎች እንዲደረጉ የፈቀደባቸውን የስራ ሁኔታዎች መለየት ተገቢነት ይኖረዋል። እንዲሁም የስራ 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 ለመስራት /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. በህይወት 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 ለመስራት /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 ብቻ የሚሠራን ሥራ ለመስራት /an occasional and not part of the permanent activity of the employer/ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ውል ማድረግ እንዲቻል ደንግጓል።

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

/5/ እና /6/ ናቸው። በተጨማሪም እነዚህ ድንጋጌዎች የስራ ውሉ የሚደረግባቸው ቋሚ የአሰሪው ስራዎች እየተቃረሙ ወይም ወቅት ጠብቀው የሚሰሩ ሊሆኑ እንደሚገባቸው በማመልከት ተጨማሪ መስፈርቶችን አስቀምጠዋል። ይህም የድንጋጌዎቹ ይዘት ቀጣይነት በሌላቸው /በተከታታይነት በማይሰሩ/ የአሰሪው ቋሚ ስራዎች ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ የሚችል መሆኑን እና እነዚህም እንደ አንድ የሥራ ሁኔታ ልንወስዳቸው እንደሚገባ ያስገነዝቡናል።

ይሁን እንጂ የቀጠቀሰው የድንጋጌዎቹ መንፈስ ቋሚ በሆነና ያለማቋረጥ በተከታታይ በሚሰሩ የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ለማድረግ አይቻልም? የሚል ጥያቄ ሊያስነሳ እንደሚችል የታመናል። የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 10 ከአስቀመጣቸው ክፍ ሲል ከተመለከቱት ንዑስ አንቀጾች ውስጥ ቀጣይነት በአለው የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ስራ ውል ማድረግ እንደሚችል በግልጽ የሚፈቀድ ድንጋጌ የለም። በሌላ በኩል ግን አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ /1/ እስከ /4/ ባሉት ንዑስ አንቀጾች የስራው አይነት ቋሚ የአሰሪው ስራ የመሆን አለመሆኑን ጉዳይ ሳያነሳ ሌሎች የተጠቀሰውን አይነት ውል ሊደረግ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች አስቀምጦ እናገኘዋል። ስለሆነም እነዚህ ንዑስ አንቀጾች ትርጓሜ አግኝተው በአሰሪው 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 የስራ ብዛትን ለማቃለል ሲባል የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ እንደሚችል የሚጠቅሱት ከንዑስ ቁ./1/ እስከ /3/ ያሉት ድንጋጌዎች የአሰሪውን ቋሚ ስራ በሚያገል መልኩ የተደነገጉ ናቸው ለማለት የሚያበቁ አይደሉም። ይልቁንም ክፍ ሲል በተመለከቱት ምክንያቶች መነሻ የሚደረግ የስራ 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 አይቻልም። በመሆኑም በተጠቀሱት ድንጋጌዎች አግባብ በአሰሪው ቋሚ ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ማድረግ የሚችል ሲሆን ይህም እንደ ሁለተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ሊቆጠር ይገባዋል።

ቋሚ ባልሆነ የአሰሪው ስራ ላይ የተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ውል ሊደረግ እንደሚችል በግልጽ የሚያሳዩን 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 ሰስተኛው አይነት የስራ ሁኔታ ተደርጎ ሊወሰድ ይገባዋል።

እንግዲህ አንድ 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 አንድ 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 አንድ የስራ ውል በአንቀጽ 10 የተመለከቱትን መስፈርቶች በአሚላ ወይም በአላሚላ ጊዜ ሁለት የተለያዩ ሕጋዊ ውጤቶችን ያስከትላል። ይኸውም አንደኛ ውሉ መስፈርቶቹን አሟልቶ ከተገኘ ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ከሆነ ጊዜው እስኪያልቅ 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 አኳያ ተገናዝቦ ሲታይ ነው። ይህን ጉዳይ ለማስረዳት የሚቀርቡት ማስረጃ ምን ዓይነት ሊሆን እንደሚገባ በሕጉ ተለይቶ የተወሰነ አይደለም። ስለሆነም ሙግቱን ለማስረዳት የፅሁፍም ሆነ የቃል ማስረጃ ማቅረብ እንደሚችል 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- ክፍ ሲል እንደተመለከተው አንድ አሰሪ 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 አይነት ክርክር የሚቀርበው በሰራተኛው ሲሆን ሁለተኛው አይነት ክርክር ደግሞ በአሰሪው የሚቀርብ ነው። ይህም የሙግታቸው አቀራረብ ለተጠቀሰው ጭብጥ መመስረት ምክንያት የሆነው

ክርክር በአሰሪው በኩል መቅረቡን የሚያረጋግጥ ነው። የጉዳዩ ጭብጥ እንዲሆን ያስቻለውን ክርክር ያቀረበው አሰሪው 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 የፍትህ ብሔር ሕጉ ክፍል ጋር ማገናዘብ ይቻላል። በዚህ የፍትህ 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 ደንግጋል። በያዘነው አይነት የስራ ክርክር ጉዳይ የገባውን ግዴታ ሊፈጽምልኝ ይገባል የሚል ክርክር የሚቀርበው በአሰሪው 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 አሰሪው በተከራከረ ጊዜ ሁሉ ይህንን ክርክሩን የሚደግፍለት የጽሁፍም ሆነ የሰው ማስረጃ በቅድሚያ እንዲያቀርብ ያስፈልጋል። በአሰሪው የቀረበው ማስረጃ ከተመዘነ በኋላ አስፈላጊ ሆኖ ከተገኘ ደግሞ ሰራተኛው ቅጥሩ በአሰሪው እንደተባለው ሳይሆን በሌላ በአንቀጽ 10 ሊሸፈን በማይችል የተለየ ሁኔታ መፈፀሙን በማስረዳት በአሰሪው 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 ክፍ 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 ተዋዋሎቹ 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 የተዋዋሎቹ 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 የተዋዋሎቹ ፈቃድ በተጠቀሰው አንቀጽ 10 ስር የሚወድቅ አይደለም ካለ ደግሞ ውሉን ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የስራ ውል ይቆጥረዋል።

ወደያዘው 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 መሆን 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 መዘገቡ 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 ሊፈረጅ እንደማይችል በአመልካቹ ጭምር የታመነበት

መሆኑን ያረጋግጣል። እንዲሁም የክርክሩ አቀራረብ ጉዳዩን ከንዑስ አንቀጽ /6/ ጋር ሳይሆን ከንዑስ /3/ ጋር አገናዝቦን እንድናየው እና አመልካቹም በዚህ ረገድ ያቀረበውን ክርክር ማስረዳት አለማስረዳቱን እንድንለይ ይጠይቀናል።

ከጉዳዩ መረዳት እንደሚቻለው ተጠሪ የተቀጠረችው በቀጣይነት በሚከናወን የአሰሪው 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 አንቀጽ 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 የፅሁፍ ማስረጃ ሊቆጠርለት የሚገባ ነው።

በሌላ በኩል ተጠሪ በቦታው ሌላ ቀጥሮ እኔን አለአግባብ አሰናበተኝ የሚል አጠቃላይ ይዘት ያለው ክርክር ከማቅረቧ ውጭ ስራ ለማቃለል ቀጠርኳት ማለቱ ሐሰት መሆኑን አስረዳለሁ በሚል አይነት አልተከራከረችም። በዚህ አይነት ክልሚያች 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 አሳማኝነት 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 ከሕገ 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 ሕገ ስራ ላልተሰራበት ጊዜ ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈል የሚፈቅድ አይደለም የሚል መደምደሚያ ላይ በመድረሱ ተጠሪ ያልሰራችበት ጊዜ ደመወዝ ሊከፈላት 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 ተሸረዋል።

ዳኞች:- አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ
አቶ ፍሰሀ ወርቅነህ
ወ/ሮ ስንዱ አለሙ
ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ
አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች:- የኢትዮጵያ መድን ድርጅት
ተጠሪ:- አቶ ጌታሁን ኃይሉ

ስራ ክርክር - የዓመት እረፍት ክፍያ - የአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 79/2/ እና 15/፣ 77/5/፣ 77/3/

የአሁን ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ መስርተው የ128 ቀናት የዓመት እረፍት በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጣቸው የጠየቁበመጀመሪያ ያየው የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትም የተላለፈ የዓመት እረፍት ፈቃድ ከሁለት አመት በላይ መራዘም ስለሌለበት 128 የእረፍት ቀናት ተቀንሶ አዋጁ በሥራ ላይ ከዋለበት ጀምሮ ተጠሪ እስከተሰናቡበት ድረስ የአንድ አመት ከአሥራ ሦስት ቀናት የዓመት እረፍት ክፍያ ብቻ ይከፈል በማለት ሊወሰን ጉዳዩን በይግባኝ ያየው የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ደግሞ የተጠሪ ገንዘብ (የጠየቀው የአመት እረፍት) ሳይቀነስ ሊከፈል ይገባል በማለት በመወሰኑ የቀረበ አቤቱታ።

ውሣኔ:- የፌዴራሉ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውና የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያሻሻለው ውሣኔ ተሻሻሏል።

- 1. ከሁለት አመት በላይ የተራዘሙ ፈቃዶች በገንዘብ የሚተኩ አይደሉም።
- 2. አንድ ሠራተኛ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ያልተጠቀመበት የዓመት ፈቃድ ክፍያ ሁሉ የጊዜ ገደብ ሳይኖረው በገንዘብ ተቀይሮ ሊከፈለው አይችልም።