

ዳኞች:- ተሻገር ገ/ሥላሴ

አልማው ወሌ

ረታ ቶሎሳ

አዳነ ንጉሴ

ሙስጠፋ አህመድ

አመልካች:-ኢ.ት.ዩ ቴሌኮም VC በትክክል ሊሥራ ሰላልቻለ መቅረብ ማረጋገጥ አልተቻለም።

ተጠሪ:-

- | | | |
|------------------|-------------------|------------------|
| 1. አቶ ዘሪሁን ታዩ | 14. ሄለን ተስፋዬ | 28. መዐዛ መርሻ |
| 2. አቶ ተስፋዬ አለማየሁ | 15. ስለእናት አደመ | 29. አመለወርቅ ጎሹ |
| 3. ታየች ታደሰ | 16. መስፍን ገሰስ | 30. አሕመድ ሀሰን |
| 4. አቶ ያሬድ ዘውገ | 17. ብዙአየሁ ደበበ | 31. ብዙአየሁ ወንድአጥር |
| 5. አቶ ምስራቅ ታምራት | 18. እታገኘሁ ዳኚ | 32. ወይንሸት ምህረተአብ |
| 6. ማርሸት እንግዳወርቅ | 19. ማለፊያ በቀለ | 33. ምስራቅ መኮንን |
| 7. አቶ ደረጀ ይልማ | 20. ወለንሳ አስታጥቄ | 34. መቅደስ ታምራት |
| 8. አቶ ሚሊዮን አባይነህ | 21. ቴዎድሮስ ክበበው | 35. ወርቅነሽ እሸቱ |
| 9. ለምለም አስፋው | 22. መሰሉ ሲራጅ | 36. ሳምራዊት ስዩም |
| 10. ካሳሁን አንዱአለም | 23. ፍጹም ታዩ | 37. ዘነቡ ከበደ |
| 11. መልካሙ ሀይሉ | 24. ዳንኤል ግርማ | 38. ፍስሀ አሰፋ |
| 12. ድርሳነ ተስፋዬ | 25. እንዳልካቸው መንግስቱ | 39. መድሀኒት አግዛ |
| 13. ማን ታጋፍቶት አበበ | 26. ወይንሸት ተፈራ | 40. ጸሐይ ቸርነት |
| | 27. ተሰማ ዘውዴ | 41. ተገል ማሞ |

42. እኑሽ ቤተ
 43. መቅደስ ደስታ
 44. ቦጋለች ተድላ
 45. ተገኔ ከበረ
 46. ቅድስት አየለ
 47. ሄኖክ አበራ
 48. ታደሱ ለማ
 49. ትዝታ ሀይሌ
 50. ትዕግስት ነጋሽ
 51. ስመኝ ዘገዩ
 52. ሽብሬ ሰይፉ
 53. ዳምጠው ወ/ተንሳይ
 54. ከተማ ከዩ
 55. ምንዳ ጠና
 56. ታምራት ደነቀ
 57. ደጅይጥኑ ይልማ
 58. ሮማን ነጋሽ

59. የሺጥላ እስጢፋኖስ
 60. ደስታ ገሰሰው
 61. ተሾመ መልክጸዲቅ
 62. መቅደስ ይልማ
 63. ይታየው ጠጁ
 64. ምትኩ አባይነህ
 65. ሁሴን አህመድ
 66. ባንተየሁ ገብሬ
 67. ሐያት አብዱሰላም
 68. ዝናሽ ሐይሉ
 69. ዘብደር ሉልሰገድ
 70. እንዳለ ሙሉጌታ
 71. ሱፊያ ኢድሪስ
 72. ናሆም ዮሐንስ
 73. ብርሃኔ ታደሰ
 74. አያለሌው ክብረት
 75. ሐይሉ በቀለ
 76. የሺወርቅ ቤቶኒ
 77. እዮብ ደጀኔ

78. መስፍን ታደሰ
 79. መሰረት ባርባ
 80. ንግስቱ ደግፍ
 81. ማሞ ሽፈራው
 82. ወንዱ መኩሪያ
 83. አብዱላህ ሙሳ
 84. ላቀች ገበየሁ
 85. ፀደቀ ዳዊት
 86. ውብሸት ጀማነህ
 87. ዘነበች አባተ
 88. አስናቀች ሽፈራው
 89. አይናለም ደነቀ
 90. ስንዱ ፊይሳ
 91. ዘቢደር ኃ/ጊዮርጊስ
 92. አባይነሽ ኃ/ማካኤል
 93. መሠረት ፋሲል
 94. ዮውብዳር ምንነህ
 95. ትእግስት አሰፋ
 96. ኃድራ ሽኩር

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍ ር ድ

ጉዳዩ አዋጅ ቁጥር 377/96 መሰረት ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የቀረበውን የደመወዝ ጭማሪና የቦነስ ክፍያ ጥያቄን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁን ተጠሪዎች በአሁን አመልካች ላይ በድራዳዎ ከተማ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ላይ ሰኔ 22 ቀን 2003 ዓ.ም ጽፈው ባቀረቡት ክስ መነሻ ነው የተጠሪዎች ክስ ይዘትም ከቀድሞ የኢትዮጵያ ቴሌኮሙንኬሽን ኮርፖሬሽን እና በሠራተኛ ማህበር መካከል በ1999 ዓ/ም በተፈረመ የሕብረት ስምምነት መሠረት ከሐምሌ 01 ቀን 2001 ዓ/ም አስከ ሰኔ 30 ቀን 2002 ዓ.ም ለሰሩበት ከሐምሌ 01 ቀን 2002 ዓ/ም ጀምሮ የደመወዝ ጭማሪ እንዲሁም በጳጉሜ 2002 ዓ/ም ለሰሩበት የተደረሰባቸውን የቦነስ ክፍያ አመልካች እንዳልከፈላቸው ገልፀው እንዚህን ክፍያዎች እንዲከፍላቸው ይወሰን ዘንድ ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። የአሁኑ አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስም የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያና የፍሬ ነገር ክርክሮች አቅርቧል። አመልካች በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያነት ያነሣቸው ነጥቦች ጉዳዩ በአዲስ አበባ አሠሪና ሰራተኛ ጉሣይ ወሣኝ ቦርድ እየታየ ባለበት ሁኔታ በድጋሚ ሌላ ቦታ ክስ መቅረብ ያለአግባብ መሆኑን፣ ተጠሪዎች የመክሰስ መብት የሌላቸው መሆኑን እና ክሱ በስድስት ወር ይርጋ የሚታገድ መሆኑን ገለጾ የተከራከረባቸው ሲሆን በፍሬ ነገር ደረጃ ደግሞ ተጠሪዎች ለክሱ መሠረት ያደረጉት የሕብረት ስምምነት የተፈጻሚነት ጊዜው ያላበቃለት በመሆኑ ለደመወዝና ለሌሎች ጥቅማጥቅሞች ተፈጻሚ የሚሆንበት የህግ አግባብ የሌለ መሆኑን ተጠሪዎች የደመወዝ መጠናቸውና ይገባናል የሚሉትን ጭማሪና ቦነስ መጠኑን ለይተው ያለማቅረባቸው የአመልካችን የመከላከል መብት የሚያጣብብ ከመሆኑም በላይ ከዳኝነት አሰጣጡም አመቺ ያለመሆኑን አመልካች በበጀት አመቱ የአግልግሎት ጥራትና ምርታማነቱን ከፍ ያደረገ ስለመሆኑ ባልተረጋገጠበት ሁኔታ ክፍያዎቹ የሚጠየቁበት አግባብ የሌለ መሆኑንና በህብረት ስምምነቱም የክፍያዎቹ ጥያቄዎች የሚፈፀሙት ከማህበሩ ጋር አመልካች በሚያደርገው ድርድር እንጂ በሰራተኞች ቀጥታ ጥያቄ ያለመሆኑን ዘርዘሮ ክሱ ውድቅ ሊሆን ይገባል ሲል ተከራክሯል። ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ የተመለከተው ቦርድም የአመልካችን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ነጥቦችን ሙሉ በሙሉ ውድቅ አድርጎ አመልካችን ለክሱ ኃላፊ በማድረግ ለተጠሪዎች ከሐምሌ 01 ቀን 2002 ዓ/ም ጀምሮ የደመወዝ ጭማሪ እንዲያደርግ ክፍያውም በህብረት ስምምነቱ አንቀጽ 18 መሰረት እንዲፈፀም ሲል ወስኗል። በዚህ ውሳኔ አሁኑ አመልካች ባለመስማማት ይግባኙን ለፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርቦ ግራ ቀኙ ከተከራከሩ በኋላ የቦርዱ ውሳኔ ሙሉ በሙሉ ፀንቷል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው። የአመልካች የሰበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም ጉዳዩ በይርጋ የሚታገድ ሁኖ እያለ መታለፉም ሆነ የህብረት ስምምነቱ ተፈጻሚነቱ ያበቃ ሁኖ እያለ ለክፍያዎቹ ጥያቄ ተፈጻሚ እንዲሆን መደረጉ ያላግባብ መሆኑን የደመወዝ ጭማሪ የሚደረገው አመልካች የአገልግሎት ጥራት እድገትና አመታዊ የትርፍ ገቢ ከተገኘ ስለመሆኑ በህብረት ስምምነቱ በግልጽ ተቀምጦ እያለና ይህ ስለመሆኑ ተጠሪዎች አግባብነት ባለው የስነድ ማስረጃ ሳያረጋገጡ መሆኑን ዘርዘሮ ውሳኔው እንዲሻር ዳኝነት መጠየቁን የሚያሳይ ነው። አቤቱታው ተመርምሮም አመልካች የተጠቀሰውን የደመወዝ ጭማሪ ለተጠሪዎች ይክፈል ተብሎ በአስሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የመወሰኑንና በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትም የመጽናቱን አግባብነት

ለመመርመር ሲባል ጉዳዩ ለሰበር ሰሚ ችሎት እንዲቀርብ የተደረገ ሲሆን ለተጠሪዎች ጥሪ ተደርጎላቸውም 1ኛ፣2ኛ፣84ኛ እና ከ86ኛ እስከ 93ኛ፣ 6ኛ፣7ኛ 8ኛ፣27ኛ፣ 53ኛ.55ኛ፣61ኛ 69ኛ፣74ኛ 81ኛ፣ 85ኛ 94ኛ ተራ የተጠቀሱት ተጠሪዎች ቀርበው መልሳቸውን በጽሑፍ ያቀረቡ ሲሆን 5ኛ፣ 9ኛ፣ 19ኛ፣29ኛ፣ 31ኛ፣ 38ኛ፣46ኛ፣ 48ኛ፣ 53ኛ፣ 56ኛ፣ 69ኛ፣ 73ኛ፣ 74ኛ79ኛ 81ኛ፣ 82ኛ፣ 84ኛ፣8 5ኛ ተራ የተጠቀሱት ተጠሪዎች መጥሪያ በህጉ አግባብ ደርሷቸው ባለመቅረባቸው በጽሑፍ መልስ የመስጠት መብታቸው ታልፏል። ሌሎች ተጠሪዎችም በህጉ አግባብ ጥሪ ተደርጎላቸው ያልቀረቡ በመሆኑ መልስ የመስጠት መብታቸው ታልፏል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለጸው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታ መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመውም ለጉዳዩ አግባብነት ያለው የይርጋ ጊዜ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 162/1/ ስር የተመለከተው ነው? ወይስ በዚህ አንቀጽ ንዑስ ቁጥር ሶስት ስር የተመለከተው ነው? የሚለው ነጥብ በጭብጥነት ሊታይ የሚገባው ሁኖ አግኝቶታል።

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው ተጠሪዎች በአመልካች ላይ ክስ ሊመሰረቱ የቻሉት አመልካች በ1999 ዓ/ም በወጣው የድርጅቱ የሕብረት ስምምነት መሰረት በ2001 ዓ/ም የበጀት አመት ከሐምሌ 01 ቀን 2002 ዓ/ም ጀምሮ ሊከፈል የሚገባቸውን የደመወዝ ጭማሪ በጳጉሜ 2002 ዓ/ም ለሰራተኞች ያደረገውን ቦነስ አልከፈለንም በሚል ምክንያት ሲሆን አመልካች የተለያዩ የመቃወሚያ የክርክር ነጥቦችን ከማቅረቡም በተጨማሪ የደመወዝ ጭማሪ የሚከፍልበትን ስርዓትና የህብረት ስምምነቱን የተፈፀሚነት ጊዜ ጠቅሶ ኃላፊነት የሰብኝም ሲል ተከራክራል። ቦርዱም ሆነ ይግባኙን የተመለከተው ፍርድ ቤት በዚህ ረገድ የቀረበውን የአመልካች ክርክር ውድቅ ያደረጉት የሕብረት ስምምነቱ በሌላ እስከሚተካ ድረስ ተፈፃሚ እንዲሆን የድርጅቱና የማህበሩ ተወካዮች ሚያዚያ 30 ቀን 2001 ዓ/ም ተስማምተው የፈረሙበትና በማህተም ያረጋገጡት ማስረጃ እንዲሁም ስምምነቱ ለሰራተኛ ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ለምዝገባ ቀርቦ ጸድቆ የተመዘገበ ስለመሆኑ ለሚኒስቴር መስሪያ ቤቱ ግንቦት 02 ቀን 2001 ለሁለቱም ወገኖች በአድራሻ የፃፈላቸው ደብዳቤ ፎቶ ያስረዳል በሚል ምክንያት መሆኑንና ህብረት ስምምነቱ ተፈፃሚ እንዲሆን ግራ ቀኙ ከተሰማሙ ደግሞ ሕጋዊ አይደለም በማለት የቀረበው የአመልካች ክርክር ተቀባይነት የሌለው መሆኑን በመግለጽ መሆኑን ከውሳኔው ግልባጭ ተገንዝበናል። እኛም ጉዳዩን በሚከተለው መልኩ ተመልክተናል።

አመልካች የተጠሪዎች የደመወዝ ጭማሪና የቦነስ ክፍያ በይርጋ የታገደ ነው በማለት የሚከራከረው የአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 162/3/ ስር የተጠቀሰውን ስድስት ወር ጊዜ በመጥቀስ ነው። ቦርዱም ሆነ ይግባኝ ሰሚው ፍርድ ቤት በዚህ ረገድ የቀረበውን የአመልካችን ክርክር ውድቅ ያደረጉት ለጉዳዩ አግባብነት ያለው በአዋጁ አንቀጽ 162/1/ ስር የተጠቀሰው የአንድ አመት ጊዜ ነው በሚል ምክንያት ነው። ይህ ችሎትም ጉዳዩን ሲመለከት የተጠሪዎች ክስ ለቦርዱ የቀረበው ሰኔ 22 ቀን 2003 ዓ/ም ሁኖ የዳኝነት ጥያቄው መሰረት የሆነው ደግሞ የደመወዝ ጭማሪ ነው። ይህ የደመወዝ ጭማሪ የሚደረገውም አመልካች ደርጅት በ2001 ዓ/ም የበጀት አመት የአግለግሎት ጥራት እድገትና አመታዊ ትርፍ ግብ ሲመታ ስለመሆኑ አመልካች ራሱ ጠቅሶ

የሚከራከርበት የድርጅቱ የሕብረት ስምምነት በግልጽ የሚያሳየው ጉዳይ ነው። እንግዲህ ከዚህ የህብረት ስምምነት ይዘት እና መንፈስ መገንዘብ የሚቻለው የደመወዝ ጭማሪ የድርጅቱን የበጀት አመት የጥራት እድገትና የትርፍ ግብ መምታትን መሰረት ያደረገ መሆኑን ሲሆን የድርጅት የበጀት አመት በግልጽ አንድ አመት መሆኑ ከመጠቀሱም በላይ የድርጅቱ የጥራት እድገትና ትርፍ መኖሩ የሚረጋገጠው ደግሞ ከበጀት አመቱ መጠናቀቅ በኋላ መሆኑን አሳይቷል። ስለሆነም የድርጅቱ የጥራት እድገትና ትርፍ ግብ መምታቱ የሚረጋገጠውና የደመወዝ ጭማሪውም በዚህ ሁኔታ ላይ የተመሰረተ ከሆነ ተጠሪዎች ጥያቄውን ማቅረብ የሚችሉት የበጀት አመቱ በተጠናቀቀ እና የደመወዝ ጭማሪውን ለማስገኘት የሚያስችለው ሁኔታ መሟላቱ ከተረጋገጠበት ጊዜ ጀምሮ መሆኑን አሳይቷል። አከራካሪው ጉዳይ ከዚህ ጊዜ ጀምሮ የሚቆጠረው የይርጋ ጊዜ ርዝመት ነው። ይኸውም ጊዜው ስድስት ወር ነው ወይስ አንድ አመት ነው የሚለው የህግ ጥያቄ በአግባቡ ሊለይ ይገባል።

ከላይ እንደተጠቀሰው በግራ ቀኝ የቀረበው ሙግት የስራ ክርክርን የሚመለከት ነው። ለክርክሩ አግባብነት ያለው ሕግም የአዋጅ ቁጥር 377/96 ነው። ይህ የአዋጅ ቁ.377/96 በክፍል አስር ምእራፍ አንድ አንቀጽ 162-166 በሚገኙት ድንጋጌዎች ስር ስለ ይርጋ ደንብ ደንግጋል። የአዋጅ ቁ.377/96 የመብት ጥያቄዎች ለሚቀርቡበት የጊዜ ገደብ በአንቀጽ 162 ስር ደንግጋል። ከመነሻው የተጠቀሰው አንቀጽ 30-ስ አንቀጽ /1/ በዚህ ሕግ ወይም በሌላ ሕግ በተለየ ሁኔታ እስካልተወሰነ በስተቀር ጉዳዩን ማቅረብ ከሚቻልበት ቀን አንስቶ እስከ አንድ ዓመት ድረስ ካልቀረበ 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 አንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ሊቀርብ እንደሚገባው በመደንገግ አጠቃላይ የሆነ የጊዜ ገደብ አስቀምጧል። በተጨማሪም ይኸው የአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 162 በ30-ስ አንቀጽ /2/ ፣/3/ እና /4/ ላይ ሕጉ የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነላቸው የአቤቱታ አይነቶች ለይቶ አመልክቷል። የአዋጁ አንቀጽ 162 የተለየ ይርጋ ጊዜ ከወሰነላቸው የመብት ጥያቄዎች ውስጥ የመጀመሪያ የሆነው አንቀጽ 162/2/ “ሰራተኛው የስራ ውሉ ከሕግ ውጭ ተቋርጦብኛል በማለት ወደ ሥራው ለመመለስ የሚያቀርበው ክስ ውሉ በተቋረጠ በሦስት ወር ጊዜ ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል” በማለት ደንግጋል። በሌላ በኩልም የስራ ውልን መቋረጥ ምክንያት አድርጎ ሰራተኛው በአሰሪው ላይ አሊያም አሰሪው በሰራተኛው ላይ የሚያነሳው የክፍያ ጥያቄ የስራ ውሉ ተቋረጠ በስድስት ወር ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ እንደሚታገድ በዚህ አንቀጽ 162/4/ ላይ ተደንግጋል። በግልፅ እንደሚታየው የመጀመሪያው ድንጋጌ የስራ ውሉን መቋረጥ ሕጋዊነት በመቃወም ወደ ስራዬ ልመለስ ይገባል የሚል ሰራተኛ ይህን ጥያቄውን ለማቅረብ የሶስት ወር ጊዜ ብቻ እንዳለው ያስገነዝባል። ሁለተኛው ድንጋጌ ደግሞ የስራ ውልን መቋረጥ መነሻ አድርገው የሚቀርቡ ማናቸውም አይነት የክፍያ ጥያቄዎች በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ የተገደቡ መሆናቸውን ያመለክታል። በተጨማሪም ከእነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች አቤቱታ አቅራቢው ስራ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በመብቱ መጠቀም የሚችል መሆኑን መረዳት ይቻላል። ሌላው የአዋጅ ቁ.377/96 አንቀጽ 162 የተለየ የይርጋ ጊዜ የወሰነለት የአቤቱታ በ30-ስ አንቀጽ /3/ ላይ ተመልክቷል። ይኸውም “ሰራተኛው የሚያቀርበው ደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና የሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ መጠየቅ ከሚገባው ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ባለው ጊዜ ውስጥ...” መቅረብ እንደሚገባውና ይህ ካልሆነ በይርጋ እንደሚታገድ ተደንግጋል። ከድንጋጌው መረዳት እንደሚቻለው ይህን አንቀጽ ተመስርቶ የሚቀርብ የመብት ጥያቄ በአሰሪውና በሰራተኛው መካከል የተፈፀመው

የስራ ውል ፀንቶ በአለበት ሁኔታ ሰራተኛው ከአሰሪው የሚጠይቀው ክፍያ የሚመለከት እንጂ የግድ የስራ ውሉን መቋረጥ ተከትሎ የሚነሳ አይደለም። በተጨማሪም የስድስት ወሩ የይርጋ ጊዜ አንደመብቱ መብሰል እየታየ ሊወሰን የሚገባው ወይም መብቱን መጠየቅ/ሊጠይቅ/ ይገባ ነበር የሚሰኝበት እለት ተመስርቶ መቆጠር የሚጀምር እንጂ ውስን መነሻ ጊዜ የተቀመጠለት አይደለም። ይኸ አንቀጽ 162/3/ ሰራተኛው አሰሪውን ደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓትና ሌሎችም ክፍያዎችን ሊጠይቅ የሚችልበትን ውስን ጊዜ ያስቀመጠ ቢሆንም የስራ ውልን መቋረጥ ለይርጋው ጊዜ አቆጣጠር እንደመነሻ ባለመወሰዱ ከአንቀጽ /2/ እና /4/ ይለያል። እንዲሁም የድንጋጌው ይዘት ሲታይ ክፍያዎቹ ስራ በመስራት የሚገኙ መሆናቸውን ይገልጻል። በመሆኑም ሌሎች ክፍያዎች የሚለው የድንጋጌው ሐረግ የሚያሳየው ሰራተኛው ስራውን በመስራት ሊያገኝ የሚችላቸውን ክፍያዎች ስለመሆኑ የድንጋጌው አቀራረጽ ያሳያል። ከድንጋጌው ውስጥ “...የሌሎችም ክፍያዎች..” ወይም “.. Othher payments ~ የሚለው ሐረግ ጠቅላላ ቃል መሆኑ ግልጽ ሲሆን እንዲህ በሆነ ጊዜ ቃሉን ሕግ አውጪው የተጠቀመው ምንን ለማመልከት ነው? የሚለውን ጥያቄ ማንሣቱ ተገቢ ሲሆን የሕግ አተረጓጎም መርሆዎችን መሠረት በማድረግም ምላሹን ማግኘት ይቻላል። በዚህም መሠረት ከጠቅላላው ቃል በፊት የተዘረዘሩት የቃላት ዝርያ የሚያሳዩትን ሁኔታ በመመልከት ጠቅላላ ቃል ሌሎች ያልተዘረዘሩትን ተመሳሳይ ዝርያ ያላቸውን ቃላት ለመጠቀም ታስቦ የተቀመጠ ነው በሚል እንደሚተረጎም ተቀባይነት ያላቸው የሕግ አተረጓጎም መርሆዎች ያስገነዝባሉ። በመሆኑም ደመወዝ የትርፍ ሰዓት ክፍያዎች በመርህ ደረጃ ስራ ሲሰራ የሚከፍሉ የክፍያ ዓይነቶች ሲሆኑ በድንጋጌው የገባው የሌሎች ክፍያዎች ሐረግም ይዘቱና መንፈሱ ሲታይ በዚህ መልክ ለሰራተኛው የሚገቡትን የክፍያ አይነቶችን የሚገልጽ ነው። ይርጋውም ሠራተኛው የተጠቀሱትን ክፍያዎች ይጠይቅ ይገባው ነበር ከሚሰኝበት ጊዜ ይነሣና ምናልባትም የሥራ ውሉ ተቋርጦ እንኳ ቢሆን ይኸን ከግምት ውስጥ ያስገባና እስከ ስድስት ወር ድረስ መቆጠሩ ይቀጥላል። እንግዲህ በአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 162 መሠረት አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ የተለየ የይርጋ ጊዜ የተቀመጠላቸውን የመብት ጥያቄዎች የሚመለከት ከሆነ ክንዑስ አንቀጽ /2/ እስከ /4/ የተጠቀሱትን የሦስት ወይም ስድስት ወራት የጊዜ ገደብ አክብሮ የቀረበ ሊሆን ይገባዋል። በእነዚህ ድንጋጌዎች ሥር የማይሸፈን ከሆነ ደግሞ ንዑስ አንቀጽ /1/ በተመለከተውና በአንፃሩም ሰፊ በሆነው የአንድ ዓመት የጊዜ ወሰን ውስጥ አንዲቀርብ ያስፈልጋል። በሌላ በኩል ደግሞ ይህ የይርጋ ጊዜ የተወሰነበት የአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 162 ሠራተኛውና አሰሪው አንዱ ከሌላቸው የመብት ጥያቄዎችን የሚያቀርቡበትን ሁኔታ ብቻ በመጥቀስ የተደነገገ መሆኑን ከአንቀጾቹ መገንዘብ ይቻላል።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም ተጠሪዎች እንዲከፈላቸው የጠየቁት ክፍያ ስራ በመስራት የአመልካችን ድርጅት እቅድና ግብ ሲያሳኩ የሚገኙት ክፍያ የሚመለከት እንጂ አመልካች ስራ ባይሰራ ቢቀርም በህብረት ስምምነቱ መሠረት ሊፈከላቸው የሚገባውን ጥቅማ ጥቅም የሚመለከት አይደለም። እንዲህ ከሆነ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 162/3/ ስር በተመለከተው ድንጋጌ ሌሎች ክፍያዎች በማለት የተቀመጠው ሐረግ እንደተገለፀው ስራ በመስራት ሰራተኛው የሚያገኛቸውን የክፍያ አይነቶች የሚሸፍን እንጂ በሕብረት ስምምነቱ ስራ ከመስራት ውጪ የሚገኙትና የተጠበቁትን ክፍያዎችን የሚሸፈን አይደለም። በመሆኑም ለጉዳዩ አግባብነት ያለው የይርጋ ጊዜ በአዋጅ አንቀጽ 162/1/ ሥር የተመለከተው የአንድ ዓመት የጊዜ ገደብ ሣይሆን በአንቀፁ ንዑስ ቁጥር ሶስት ድንጋጌ ስር የተቀመጠው የስድስት ወር ጊዜ በመሆኑና ይህ የስድስት ወር ጊዜ ገደብም የአመልካች የበጀት ዓመት

የተጠናቀቀበት ወይም ድርጅቱ የአገልግሎት ጥራት እድገትና ምርታማነቱን ግቡን ማሳካቱን ከአረጋገጠበት ጊዜ ጀምሮ ሊቆጥር የሚገባው በመሆኑ ተጠሪዎች በዚህ ረገድ ለጉዳዩ አግባብነት ያለው የአንድ አመት ይርጋ ነው በማለት ከመከራከራቸውም ውጪ ስድስት ወር ያላለፈው መሆኑን ገልጸው ያልተከራከሩ በመሆኑ ወይም የአመልካች የበጀት አመት ሰኔ 30 ቀን 2002 ዓ.ም ተጠናቅቆ ተጠሪዎች ክስ ያቀረቡት ሰኔ 22 ቀን 2003 ዓ.ም መሆኑን የክርክሩ ሂደት በግልጽ ስለሚያሳይ አመልካቾች ያቀረቡት የዳኝነት ጥያቄ በስድስት ወር የይርጋ ጊዜ የታገደ ነው።

ሲጠቃለልም ቦርዱም ሆነ የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ጉዳዩን ከላይ በተዘረዘረው ምክንያት አግባብ መመልከት ሲገባቸው ለጉዳዩ አግባብነት ያለው የአንድ አመት ይርጋ ነው በማለት የሰጡት ውሳኔ በተጠሪዎች የተጠየቀው የዳኝነት ጥያቄ ስራ ከመስራትና የድርጅቱን እቅድና ግብ ከማሳካት ጋር የተያያዘ የክፍያ አይነት መሆኑን ሳያገናዘቡ የተሰጠ በመሆኑ በዚህ ረገድ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የፈጸሙ ሁኖ ስላሉን ተከታዩን ወስነናል።

ውሳኔ

1. በድሬዳዋ አሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ጥቅምት 07 ቀን 2004 ዓ.ም ተሰጥቶ በፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 07453 ሚያዝያ 04 ቀን 2004 ዓ.ም የተሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348 (1) መሰረት ተሸሯል።
2. ተጠሪዎች በአመልካች ላይ ያቀረቡትና እንዲከፈላቸው የተወሰነው የደመወዝ ጭማሪ ክፍያ ጥያቄ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀፅ 162 (3) መሰረት በስድስት ወር የጊዜ ገደብ የታገደ ነው ብለናል። አመልካች ክፍያውን ሊከፍል አይገደድም ብለናል።
3. በዚህ ችሎት ለተደረገው ክርክር የወጣውን ወጪና ኪሳራ ግራ ቀኝ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።

መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ ብለናል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/ዮ