

ጥቅምት 21 ቀን 2009 ዓ/ም

ዳኞች፡- አልማው ወሌ

ሙስጠፋ አህመድ

ተፈሪ ገብሩ

አብዬ ካሳሁን

እትመት አሰፋ

አመልካች፡- ፍራውን ኮንስትራክሽን ህንጻ ተቋራጭ -የቀረበ የለም

ተጠሪ፡-	1. አቶ ካህላይ ገ/ሄር	}	የቀረበ የለም
	2. አቶ ተመስገን ዘነበ		

መዘገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቶአል።

ፍ ር ድ

ጉዳዩ የገንዘብ ይከፈለኝ ጥያቄ የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀረመው የአሁኑ ተጠሪዎች ባሁኑ አመልካች ላይ በመቐሌ ሰሜን ክፍለ ከተማ ወረዳ ፍርድ ቤት በመሰረቱት ክስ መነሻ ነው። የክሱ ይዘትም፡- 1ኛው ተጠሪ በአመልካች ድርጅት ውስጥ በፎርማን ስራ መደብ ላይ ማናጀር ሁኔታ ተቀጥረው ከጥቅምት 01 ቀን 2005 ዓ/ም እስከ ሕዳር 30 ቀን 2006 ዓ/ም ድረስ በወር ብር 2,500.00(ሁለት ሺህ አምስት መቶ ብር) እየተከፈላቸው ሰርተው የአስራ ሶስት ወራት ደመወዝ ብር 32,500.00(ሰላሳ ሁለት ሺህ አምስት መቶ ብር) ያልተከፈላቸው መሆኑንና በዚህ ድርጅት ውስጥ ከፎርማን የስራ መደብ ማናጀር ሁኔታ ከመቀጠራቸው በፊት በነበራቸው የኤሌክትሪክ ኢንስታሌሽን ሞያ ስራ የአመልካቹ በሆነውና በአገላፊ ከተማ ውስጥ በሚገኘው ግንባታ የኤሌክትሪክ ስራውን ለመስራት በቃል በአደረጉት ስምምነት መሰረት ስራውን ሰርተው አስረክበው እያለ አመልካች ብር 3000.00 ብቻ ከፍሏቸው ቀሪውን ብር 5260.00(አምስት ሺህ ሁለት መቶ ስልሳ ብር) በስምምነቱ መሰረት ያልከፈላቸው መሆኑን ጠቅሰው በድምሩ ብር 37,760.0 (ሰላሳ ሰባት ሺህ ሰባት መቶ ስልሳ ብር) እንዲከፍላቸው ዳኝነት የጠየቁ ሲሆን የአሁኑ 2ኛ ተጠሪ በበኩላቸው ባላቸው የብረታ ብረት ንግድ ድርጅት መነሻ ከአመልካች ድርጅት ጋር ሁለት መዝጊያ

በር በብር 7700.00(ሰባት ሺህ ሰባት መቶ ብር) ለመስራት ስምምነት አድርገው ቀብድ ብር 300.00(ሰስት መቶ ብር) ተቀብለው ስራውን ሰርተው ሰኔ 26 ቀን 2005 ዓ/ም ያስረከቡ ቢሆንም ቀሪውን ገንዘብ ብር 7400.00(ሰባት ሺህ አራት መቶ ብር) አመልካች ያልከፈላቸው መሆኑን ጠቅሰው ይህንኑ ገንዘብ አመልካች እንዲከፍላቸው ይወሰን ዘንድ ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው።

የአሁኑ አመልካች በተከላሽነቱ ቀርቦ በሰጠው መልስም ይርጋን በመጀመሪያ ደረጃ መቃወምነት ያነሳ ሲሆን በፍሬ ነገሩ ረገድ ደግሞ 1ኛ ተጠሪ ጋር ምንም አይነት የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት የሌለው መሆኑን፣ የኤሌክትሪክ ኢንስታሌሽን ስራ ሰርጅአለሁ በማለት ያቀረቡት የዳኝነት ጥያቄም ስራውን ለመስራት የሚያስችላቸው የንግድ ፈቃድ ያላቸው መሆኑን የሚያሳይ ማስረጃ ሳይቀርብ የቀረበ መሆኑን፣የ2ኛ ተጠሪ ክስም የውል ግንኙነት ሳይኖር ተጠሪው የአመልካቹ ድርጅት ሰራተኛ ሁነው ለሰሩት ስራ የቀረበ በመሆኑ ተቀባይነት ሊሰጠው የማይገባ መሆኑን ዘርዘር ክስ ውድቅ ሊሆን ይገባል በማለት ተከራክሯል።

ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ የተመለከተው ፍርድ ቤትም በአመልካች በኩል የቀረበውን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ አልፎ የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ በመስማት ጉዳዩን መርምሮ 1ኛ ተጠሪ ከአመልካች ድርጅት ውስጥ የስራ መሪ ሁነው መስራታቸው መረጋገጡን፣ የስራ መሪ ሁነው ከመቀጠራቸው በፊት ደግሞ አመልካቹ ሲሰሩ ከነበረው ግንባታ ንዑስ ስራ ተቆራጭ ሁነው ኤሌክትሪክ ኢንስታሌሽን የማድረግ ስራ የሰሩና ለሰሩት ስራም አመልካችም መክፈል ያለበትን ክፍያ ያልከፈላቸው መሆኑ መረጋገጡን፣ የ2ኛ ተጠሪ ክስም በማስረጃ የተደገፈ መሆኑን ዘርዘርና የአመልካች ድርጅት የ1ኛ ተጠሪን ደመወዝ ስድስት ወር ስላለፈው እንደተከፈለ ይቆጠራል በማለት ያቀረበው ክርክር በፍ/ብ/አ/ቁጥር 2024(ሐ) ስር የተመለከውን የሁለት አመት ጊዜ ያላገናዘበ መሆኑን፣ የ2ኛ ተጠሪን የክፍያ ጥያቄ በተመለከተም አመልካች በፍ/ብ/አ/ቁጥር 2472(3) ድንጋጌ መሰረት ስለመክፈሉ የሚያሳይ የጽሑፍ ማስረጃ ያላቀረበ መሆኑን ጠቅሶ ውድቅ በማድረግ አመልካችን ለተጠሪዎች ክስ ኃላፊ አድርጎ በተጠየቀው ዳኝነት መሰረት ገንዘቡን ለተጠሪዎች እንዲከፍል ወስኗል። በዚህ ውሳኔ የአሁኑ አመልካች ቅር በመሰኘት ይግባኙን ለመቆሌ ከተማ ከፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርቦ ፍርድ ቤቱ ግራ ቀኙን ከአከራከረ በኋላ ጉዳዩን መርምሮ የወረዳው ፍርድ ቤት በጉዳዩ ላይ የሰጠውን ውሳኔ አጽንቷል። አመልካች የሰበር አቤቱታውን ለክልሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት አቅርቦ አጣሪ ችሎቱ በጉዳዩ ላይ በተሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የለም በማለት በመዘጋቱ ይህንኑ የሰበር አቤቱታ ለዚህ ችሎት አቅርቧል። የአመልካች የሰበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም፡- 1ኛ ተጠሪ ከአመልካች ድርጅት ጋር የነበራቸው ግንኙነት የአሰሪና ሰራተኛ ሁኖ እያለ ተጠሪው የስራ መሪ ነው ተብሎ መወሰኑ ያላግባብ መሆኑን፣ የደመወዝ ክፍያ ጥያቄው በይርጋ ይታገዳል እንዲሁም

ስድስት ወር ያለፈበት በመሆኑ እንደተከፈለ ይቆጠራል ተብሎ የቀረበው የአመልካች ክርክር በቦታች ፍርድ ቤቶች መታለፉ ያላግባብ መሆኑንና 2ኛው ተጠሪ ከ1ኛ ተጠሪ ጋር ሁነው ክሱን በአንድ ላይ ለማቅረብ የሚያስችላቸው ህጋዊ ምክንያት ሳይኖር ክሱን አንድ ላይ ማቅረባቸውም ሆነ የተጠሪውንና የአመልካቹ ግንኙነት የአሰሪና ሰራተኛ በመሆኑ ክሱ በይርጋ ሊታገድ የሚገባው መሆኑን ዘርዘሮ የቦታች ፍርድ ቤቶች ውሳኔ እንዲለወጥ ዳኝነት መጠየቁን የሚያሳይ ነው። አቤቱታው ተመርምሮም በዚህ ችሎት እንዲታይ በመደረጉ ተጠሪዎች ቀርበው ግራ ቀኙ በጽሁፍ እንዲከራከሩ ተደርጎአል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩን በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመረውም የዚህን ችሎት ምላሽ የሚያስፈልጋቸው አበይት ጭብጦች፡-

1. አንደኛ ተጠሪ የስራ መሪ ናቸው ተብሎ መወሰኑ በአግባቡ ነው? ወይስ አይደለም?፤
2. 1ኛ ተጠሪ የስራ መሪ ከተባሉ የጠየቁት የአስራ ሶስት ወራት ደመወዝ ክፍያ ጥያቄ በይርጋ ወይም በክፍያ ግምት ቀሪ የሚሆንበት አግባብ አለ? ወይስ የለም?
3. ተጠሪዎች ክሱን በአንድ ላይ ማቅረባቸው ስነ ስርዓታዊ ነው ወይስ አይደለም የሚሉትን ነጥቦችን የሚመለከቱ ሁነው አግኝተናል።

የመጀመሪያውን ጭብጥ በተመለከተ፡- 1ኛ ተጠሪ በስር ፍርድ ቤት ክስ ሲመሰርቱ ከአመልካች ድርጅት ከጥቅምት 01 ቀን 2005 ዓ/ም እስከ ህዳር 30 ቀን 2006 ዓ/ም የስራ መሪ የነበሩ መሆኑንና በዚህ የስራ መደብ ከመቀጠራቸው በፊት ደግሞ በነበራቸው ሙያ መሰረት ከአመልካች ድርጅት ጋር የንዑስ ስራ ተቋራጭነት ውል አድርገው የኤሌክትሪክ "ኢንስታሌሽን" ስራ የሰሩ መሆኑን ገልፀው ሲሆን ይህ የተጠሪው የክስ ይዘት በግልጽ የሚያሳየውም ተጠሪው ከአመልካች ጋር በተለያዩ ጊዜያት የተለያዩ የግንኙነት አይነቶች የነበራቸው መሆኑን ነው። አመልካች ይህንኑ የተጠሪን የክስ ፍሬ ነገር በመካድ ከተጠሪው ጋር የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ካልሆነ በስተቀር ሌላ አይነት ግንኙነት ያልነበረው መሆኑን ጠቅሶ የተከራከረ ሲሆን የስር ፍርድ ቤትም ይህንኑ የግራ ቀኙን ክርክር መሰረት አድርጎ ተገቢ ነው ያለውን ጭብጥ ይዞ ተጠሪው በአመልካች ድርጅት በሚከናወነው ግንባታ ላይ ንዑስ ስራ ተቋራጭ ሁነው የኤሌክትሪክ "ኢንስታሌሽን" ስራ ከጥቅምት 01 ቀን 2005 ዓ/ም በፊት በነሐሴ ወር 2004 እና በመስከረም ወር 2005 ዓ/ም የሰሩ መሆኑንና ከጥቅምት 01 ቀን 2005 ዓ/ም እስከ ህዳር 30 ቀን 2006 ዓ/ም ድረስ በአመልካች ድርጅት የስራ መሪ ሁነው የሰሩ መሆኑን ተጠሪው በማስረጃዎቹ ያስረዱ መሆኑን፤ አመልካች ድርጅት ግን

በተጠሪ በኩል የቀረቡትን ማስረጃዎች ለማስተባበል ያልቻለ መሆኑን በውሳኔው ላይ በግልጽ አስፍሮአል። ፍርድ ቤቱ ተጠሪውን የስራ መሪ ነው ወደሚለው ድምዳሜ የደረሰውም ተጠሪው በአመልካች ድርጅት በነበራቸው የፎርማን ስራ መደብ ሰራተኛን የማሰናበት፣ የመቅጠር እንዲሁም አስተዳደራዊ ስራዎችን ያካሂዱ የነበሩ መሆኑ በምስክርነት ቃል መረጋገጡን መሰረት አድርጎና የአዋጅ ቁጥር 377/96 ማሻሻያ በሆነው አዋጅ ቁጥር 494/98 አንቀፅ 2(ሐ) ስር የሰፊውን ድንጋጌ ይዘት በመመልከት መሆኑን ውሳኔው ያሳያል። ይኼው የሥር ፍርድ ቤት 1ኛ ተጠሪ በስራ መደቡ ሲያከናውኗቸው የነበሯቸው ተግባራት፣ ሰራተኛን የማሰናበት፣ የመቅጠርና እንዲሁም ሌሎች አስተዳደራዊ ስራዎችን የመስራት ጉዳዮች የፍሬ ነገር ማጣራትና ማስረጃን የመመዘን ስልጣን ባለው የዙኑ ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ሙሉ በሙሉ ተቀባይነት ያገኙ መሆኑን የክርክሩ ሂደት ያስገነዝባል።

ፍሬ ነገሩን የማጣራትና ማስረጃን የመመዘን ስልጣን ያላቸው የበታች ፍርድ ቤቶች ያረጋገጧቸው እነዚህ ነጥቦች በዚህ ችሎት ሊለወጡ የማይችሉ መሆኑን ለዚህ ችሎት በኢ.ፌ.ዲ.ሪፕብሊክ ሕገ መንግስት አንቀጽ 80(3(ሀ)) እና አዋጅ ቁጥር 25/1988 አንቀፅ 10 ድንጋጌዎች ከተሰጠው ስልጣን አድማስ የምንረዳው ጉዳይ ነው። 1ኛ ተጠሪ በአመልካች ድርጅት ውስጥ በፎርማንነት ሲሰሩ ሰራተኛን የማሰናበት፣ የመቅጠርና እንዲሁም ሌሎች አስተዳደራዊ ስራዎችን የሚመለከቱ ተግባራትን ሲያከናውኑ ነበር ተብሎ ከተረጋገጠ ደግሞ ቀጥሎ መታየት ያለበት የሕግ ጥያቄ እነዚህ ተግባራትን ማከናወን አንድን ተቀጣሪ የስራ መሪ ነው ለማለት ያስችላል? ወይስ አያስችልም? የሚለው ይሆናል። ከዚህ አንጻር ጉዳዩን ስንመለከት ምላሽ ማግኘት የሚቻለው በሕጉ የተቀመጡትን መለኪያዎችን በመመርመር ነው። በመሆኑም ለጉዳዩ አግባብነት ያለው ሕግ የአዋጅ ቁጥር 377/96 በአዋጅ ቁጥር ቁጥር 494/98 እንደተሻሻለው ሲሆን የአዋጁ አንቀጽ 3(2(ሐ)) ሲታይም የሥራ መሪ ማለት በሕግ ወይም እንደ ድርጅቱ የሥራ ፀባይ በአሠሪው በተሰጠ የውክልና ሥልጣን መሠረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣትና የማስፈጸም፣ ከእነዚህ በተጨማሪ ወይም እነዚህን ሳይጨምር ሠራተኛን የመቅጠር፣ የማዘዋወር፣ የማገድ፣ የማሰናበት፣ የመመደብ ወይም የሥነ ሥርዓት ዕርምጃ የመውሰድ ተግባሮችን የሚያከናውንና የሚወስን ግለሰብን የሚመለከቱ ሲሆን፣ እንዲሁም እነዚህን የሥራ አመራር ጉዳዮች አስመልክቶ የአሠሪውን ጥቅም ለመጠበቅ አሠሪው ሊወስደው ስለሚገባው ዕርምጃ በራሱ የውሳኔ ሐሳብ የሚያቀርብ ባለሙያ የሥራ ኃላፊንም ይጨምራል። በማለት ትርጉም ሰጥቷል።

ከዚህ የሕጉ ድንጋጌና ከማሻሻያው አዋጅ ቁጥር 494/98 አንቀጽ 2(1) ድንጋጌ ይዘት መረዳት የሚቻለው አንድ ሠራተኛ የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የሚያወጣና የሚያስፈጸም፣ ሠራተኛን የሚቀጥርና የሚያሰናብት፣ የሠራተኞችን የሥራ ዕድገት የሚወስን ከደረጃ ዝቅ የሚያደርግ፣ በሠራተኞች ላይ የሥነ ሥርዓት ዕርምጃ የመውሰድ ተግባራትን የሚያከናውን ከሆነ ወይም

የሥራ አመራር ጉዳዮች አስመልክቶ ለአሠሪው የውሳኔ ሐሳብ የሚያቀርብ ከሆነ የሥራ መሪ ሊባል የሚችል መሆኑን ነው። ሠራተኛው ከእነዚህ አንዱን ወይም ከዚያ በላይ ሥራዎችን የሚሠራ መሆኑ በማስረጃ መረጋገጥ ያለበት ሲሆን በሕጉ አግባብ ማስረጃ ቀርቦ በሕጉ የተመለከቱት መስፈርቶች መኖራቸው ከተረጋገጠ ደግሞ በአሰሪውና በተቀጣሪው መካከል ያለው ግንኙነት በአዋጅ ቁጥር 377/96 የሚገዛበት አግባብ አይኖርም። ከዚህ አንጻር ጉዳዩን ስንመለከት የበታች ፍርድ ቤቶች 1ኛ ተጠሪ በፎርማነት ሲሰሩ ሰራተኛን የማሰናበት፣ የመቅጠርና እንዲሁም ሌሎች አስተዳደራዊ ስራዎችን የሚመለከቱ ተግባራትን ሲያከናውኑ የነበሩ መሆኑን በሚገባ አረጋግጠው ጉዳዩ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አግባብ አይገዛም በማለት መደምደማቸው የሚነቀፍበትን ሕጋዊ ምክንያት ስላላገኘን በዚህ ረገድ አመልካች ያቀረበውን ቅሬታ አልተቀበልነውም።

ሁለተኛውን ጭብጥ በተመለከተ፡- እንደሚታወቀው በአገራችን የሥራ መሪና የአሠሪ ግንኙነትን በአዋጅ ቁጥር 377/96 ድንጋጌዎች አግባብ የማይገዛ ስለመሆኑ ከመደንገጉ ውጪ ይህንን ግንኙነት እንዲገዛ ተብሎ ተለይቶ የተቀረፀ ሕግ የለም።

የሥራ መሪን የሚመለከት ሕግ ከሌለ ተፈጻሚ ሊሆኑ የሚችሉትና በተግባር እየተሰሩባቸው ያሉት ደንቦች የሥራ ውል፣ የሥራ ደንብና የፍትሐ ብሔር ሕጉ መሆናቸው ይታወቃል። የሥራ ውል አሠሪውና የሥራ መሪው በጽሑፍ በሚያርጉት ስምምነት የሚፈጸም ሁኖ ግራ ቀኝ በነፃ ፈቃዳቸው መብትና ግዴታቸውን የሚዘረዝሩበት ሰነድ በመሆኑ የሥራ መሪውን መሠረታዊ የሥራ መብቶች የሚያስጠብቅ እስከሆነ ድረስ ቀዳሚ ተፈጻሚነት ሊያገኝ የሚገባው ነው። እንደዚህ አይነት ስምምነቶች የሰራ መሪውን መብት ለማስጠበቅ የሚችሉትን ድንጋጌዎች ለይተው የሚያስቀምጡበትና በአሰሪና ሰራተኛ ሕጉ የተቀመጡ የሰራተኛ መብትና ጥቅሞችም ለሰራ መሪው ተፈጻሚ እንዲሆኑ የሚያደርጉበት አግባብ መኖሩን በተግባር ይታያል። በሰ/መ/ቁጥር 84661 የተሰጠው የዚህ ችሎት አስገዳጅ የሕግ ትርጉምም ይህንን የሚያሳይ ነው። የሥራ ደንብ ደግሞ የአሠሪውንና የሥራ መሪውን ግንኙነት የሚመለከት ራሱን የቻለ የውስጥ ደንብ ካለ ተፈጻሚ የሚሆንበትን አግባብ የሚመለከት ሁኖ ደንቡ በድርጅቱ የሥራ ፀባይ የሥራ መሪዎች የሆኑትን ሠራተኞች ገልጾ በመደንገግ ያላቸውን መብት፣ ግዴታና ልዩ ጥቅም በስፋት እንዲገዛ አድርጎ የሚዘጋጅ መሆኑ ይታወቃል። ሌላውና የመጨረሻው የአሠሪና የሥራ መሪ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ ሊሆን የሚችለው የህግ ማዕቀፍ በፍትሐ ብሔር ሕጉ ከአንቀጽ 2512 እስከ 2593 ያሉት "ስለ ሥራ ውል በጠቅላላው" የተመለከቱ ድንጋጌዎችን የያዘው ነው። እነዚህ ድንጋጌዎች የፍትሐ ብሔር ሕጉ በወጣበት ጊዜ ያሉትን የሥራ ግንኙነቶች ለማስተዳደር የወጡ ሲሆኑ፣ በይዘታቸው የሥራ መሪ እንዳይገዛባቸው የሚከለክል ድንጋጌ ስላልያዙና ስላልተሻሩ የሥራ መሪን ግንኙነት እንደሚገዙ ይታመናል።

በዚህ ረገድ ይህ ሰበር ሰሚ ችሎት በሰበር መዝገብ ቁጥር 21329 ጥቅምት 19 ቀን 2000 ዓ.ም.፣ በሰበር መዝገብ ቁጥር 27704 ጥቅምት 5 ቀን 2000 ዓ.ም.፣ በሰበር መዝገብ ቁጥር 15531 የካቲት 6 ቀን 1999 ዓ.ም.፣ በሰበር መዝገብ ቁጥር 15815 ታኅሣሥ 10 ቀን 1998 ዓ.ም. የተሰጡ አስዳጅ የሕግ ትርጉሞችን ሰጥቷል።

የፍትሕ ብሔር ሕጉ የአሠሪና የሥራ መሪን ግንኙነት የሚገዛ ነው ከተባለ ደግሞ በሕጉ አግባብ የሚቀርቡ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያም ሆነ የፍሬ ነገር ክርክሮች እልባት ማግኘት ያለባቸው በዚህ ሕግ አግባብ ነው። በተያዘው ጉዳይ አከራካሪ የሆነው ጉዳይ አመልካች የ1ኛውን ተጠሪ ክፍያ በተመለከተ ያቀረበው የይርጋና የክፍያ ግምት ክርክር ነው።

የስር ፍርድ ቤት አመልካች 1ኛ ተጠሪን በተመለከተ ያነሳውን ይርጋን የሚመለከት የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ማለፉን ውሳኔው የሚያሳይ ቢሆንም ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን ሕግ ስለመለየቱ ግን የክርክሩ ሂደት አሳይም። 1ኛ ተጠሪ በዚህ ሰበር ደረጃ አጥብቀው የሚከራከሩትም አመልካች የተጠሪውን የደመወዝ ክፍያ ጥያቄ በይርጋ ቀሪ ነው በማለት የሚከራከረው ለጉዳዩ አግባብነት የሌለውን አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 162(3) እና (4) ድንገጌዎችን በመጥቀስ ነው በማለት ነው። ይህም የሚያሳየው አመልካች ይርጋ የሚለውን ቃል በስር ፍርድ ቤት በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያነት አንስቶ አግባብነት አለው በማለት የጠቀሰው ግን አዋጅ ቁጥር 377/96 ስር የተመለከቱትን ድንገጌዎችን መሆኑን ነው።

በመሰረቱ በሕጉ በተጠቀሰው አግባብ ተከራካሪ ወገን የይርጋ መከራከሪያ ካነሳ ፍርድ ቤቱ ተገቢውን ብይን መስጠት ያለበት ሲሆን ተከራካሪ ወገን ክስ በይርጋ እንደሚቋረጥ ጠቅሶ ከመከራከር ውጪ ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን ሕግና ድንጋጌን ለይቶ እንዲከራከር በሕጉ ግዴታ ያልተጣለበት መሆኑን በስነ ስርዓት ሕጉ ስለ አቤቱታ አጻጻፍ ከተደነገጉት ድንጋጌዎች ይዘት የምንረዳው ጉዳይ ነው። በመሆኑም አመልካች ድርጅት የ1ኛ ተጠሪ ለተሰራ ስራ ያልተከፈለ ደመወዝ ጥያቄ በይርጋ ቀሪ ነው በማለት መከራከሩ እስከታወቀ ድረስ ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን ሕግ መለየት የፍርድ ቤቱ ኃላፊነት በመሆኑ በዚህ ረገድ 1ኛ ተጠሪ ያቀረቡትን ክርክር አልተቀበልነውም።

አመልካች በዚህ ረገድ የይርጋ ክርክሩን በሕጉ አግባብ ማንሳቱ ከተረጋገጠ ቀጥሎ መታየት ያለበት የይርጋ ክርክሩ ተቀባይነት አለው ወይስ የለውም የሚለው ጥያቄ ሲሆን ይህንኑ ጥያቄ ለመመለስ ደግሞ አስቀድሞ ለጉዳዩ ገዥነት ያለውን የሕግ ማእቀፍ መለየትን ይጠይቃል። በዚህም መሰረት ጉዳዩን ስንመለከተው ከላይ እንደተገለጸው የስራ መሪዎችን በተመለከተ የተለዩ ሕግ የሌለ ሲሆን በተግባር እየተሰራ ያለው በስራ ውል፣ በስራ ደንብ ወይም በፍትሃ ብሔር

ሕጉ አግባብ ነው። በተያዘው ጉዳይ በአመልካችና በ1ኛ ተጠሪ መካከል ያለውን ግንኙነት የሚገዛ በመካካላቸው የተደረገ የስራ ውል ስምምነት ወይም እየተሰራበት ያለ የስራ ደንብ ስለመኖሩ በግራ ቀኙ ክርክር አልተገለፀም፤ በበታች ፍርድ ቤቶችም በዚህ ረገድ የተረጋገጠ ነገር የለም። እንዲህ ከሆነ ደግሞ ጉዳዩ መገዛት ያለበት በፍ/ብ/ሕገ-ክቁጥር 2512 እስከ 2593 ድረስ በተመለከቱት ድንጋጌዎች አግባብ ነው። እነዚህ ድንጋጌዎች ሲታዩ ደግሞ የይርጋ ጊዜን በተመለከተ አስፍረው አይገኙም። በመሆኑም ለጉዳዩ ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው ሕግ የይርጋ ጊዜውን ለይቶ ያስቀመጠ ሁኖ አይታይም። ሆኖም አንድን መብትና ግዴታ የሚጠብቅ ልዩ ሕግ በይርጋ የማይታገድ ስለመሆኑ ለይቶ እስካላመለከተ ድረስ መብቱ ወይም ግዴታው የሚጠይቅበት የጊዜ ገደብ በልዩ ሕጉ ያለመመልከቱ ለጉዳዩ ገደብ የለሽ የይርጋ ጊዜ ተቀምጦአል ብሎ ለማለፍ የሚያስችል ያለመሆኑን ከይርጋ ሕግ ፅንሰ ሃሳብ የምንረዳው ጉዳይ ነው። ከዚህ አንጻር ጉዳዩን ስንመለከተውም የተያዘው ጉዳይ በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2512 እስከ 2593 ድረስ ባሉት ድንጋጌዎች ይገዛል ከተባለ በእነዚህ ድንጋጌዎች አግባብ የስራ መሪ የሚያቀርባቸው የመብት ጥያቄዎች በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 1677(1) እና 1845 ድንጋጌዎች አግባብ በአስር አመት ጊዜ ሊታገድ የሚገባው ሁኖ አግኝተናል። ይህንን ይዘን የተያዘውን ጉዳይ ስንመለከትም የአስር አመት ጊዜ ያላለፈበት በመሆኑ 1ኛ ተጠሪ ከጥቅምት 01 ቀን 2005 ዓ/ም ጀምሮ ያልተከፈላቸው የአስራ ሶስት ወራት ደመወዝ ብር 32,500.00 በይርጋ የሚታገድ ሁኖ አልተገኘም።

አመልካች የ1ኛ ተጠሪ ጥያቄ በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2023 ድንጋጌ አግባብ በስድስት ወር ጊዜ እንደተከፈለ የሚቆጠር ነው በማለት ይህንን ድንጋጌ ለጉዳዩ እንደ ይርጋ ሕግና እንደ ክፍያ ግምት ማስወሰጃ አድርጎ ክርክር አቅርቧል። ይሁን እንጂ በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2023 እና 2024 ስር የተመለከተው ድንጋጌዎች የማስረጃ እንጂ የይርጋ ደንቦች ያለመሆናቸውን ይህ ሠበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁጥር 15493 አስገዳጅ የሕግ ትርጉም የሰጠበት ጉዳይ በመሆኑ አመልካች በዚህ ረገድ ያቀረበው ክርክር ተቀባይነት የሌለው ነው። እንዲሁም የስር ፍርድ ቤት የፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2024(ሐ) ድንጋጌ ለጉዳዩ መጥቀሱም ለጉዳዩ አግባብነት የሌለው ሁኖ አግኝተናል። ይልቁንም አንድ የሥራ መሪ ለሰራው ስራ ደመወዝ መክፈሉን ማስረጃ ሁኖ ሊቀርብ የሚገባው ማስረጃ በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2593(1) በተመለከተው አግባብ የሚቀርበው ደረሰኝ ነው። በመሆኑም 1ኛ ተጠሪ ያቀረበው የደመወዝ ክፍያ ጥያቄ አስር አመት ሳያልፈበት የቀረበ በመሆኑ በይርጋ የሚታገድበት አግባብ የሌለ ሲሆን አመልካች ለጉዳዩ ቀጥተኛ ተፈጻሚነት ባለው የፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2593(1) ድንጋጌ አግባብም 1ኛ ተጠሪ የፈረመበት የቀሪ ሂሳብ የመጨረሻ ደረሰኝ በማቅረብ ደመወዙ ለተጠሪው ስለመክፈሉ ያስረዳበት አግባብ የሌለ መሆኑን የክርክሩ ሂደት በግልጽ ያሳያል። ስለሆነም አመልካች ለተጠሪ ብር 32,500.00 ያልተከፈለ ደመወዝ እንዲከፍል መወሰኑ በውጤት ደረጃ የሚነቀፍ ሁኖ አልተገኘም።

የመጨረሻውን ጭብጥ በተመለከተ፡- ተጠሪዎች በአመልካች ላይ በአንድ ላይ ክስ ሊመሰርቱ የቻሉት 1ኛ ተጠሪ በሙያው ለስራው የኤሌክትሪክ ኢንስቶሌሽን ስራና በስራ መሪነቱ ስራ ስርቶ ያልተከፈለውን ደመወዝ አመልካች እንዲከፈለው ሲሆን 2ኛ ተጠሪ ደግሞ በውል መነሻ ለአመልካች ድርጅት የገጠሙላቸውን ሁለት በር መሰረት አድርገው መሆኑን የክርክሩ ሂደት ያሳያል። የተጠሪዎች የዳኝነት ጥያቄ መሰረት ያደረገው ከአመልካች ጋር በተናጠል ያደረጓቸውን የተለያዩ ውሎችን መሆኑ ግልፅ ሲሆን አመልካች ከተጠሪዎች ከነበረው ግንኙነት አንጻር ክስ በአንድ ላይ መቅረቡ ከፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 35 (1) ድንጋጌ ይዘትና መንፈስ እንዲሁም ከፍትሐ ብሔር ስነ ስርዓት ሕጉ መሰረታዊ አላማ አንጻር ሲታይ መሰረታዊ የሆነ የህግ ያለበት ነው ለማለት የሚቻል ሁኔታ አልተገኘም።

ሲጠቃለለም የበታች ፍርድ ቤቶች የተጠሪዎችን ክስ አንድ ላይ በመቀበል አመልካችን እንደተጠሪዎች የዳኝነት ጥያቄ ለይተው መወሰናቸው በውጤት ደረጃ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ያለበት ነው ለማለት አልተቻለም። በዚህም ምክንያት ተከታዩን ወስነናል።

ው ሳ ኔ

1. በመቐሌ ወረዳ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 10912 በ30/04/2007 ዓ/ም ተሰጥቶ በመቐሌ ከተማ ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 16742 በ14/07/2007 ዓ/ም፣ በክልሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በመ/ቁጥር 74550 በ14/08/2007 ዓ/ም የፀናው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348(1) መሰረት ጸንቷል።
2. 1ኛ ተጠሪ ከጥቅምት 01 ቀን 2005 እስከ ህዳር 30 ቀን 2006 ዓ/ም የስራ መሪ ነበሩ ተብሎ የተወሰነው ፍሬ ነገሩ በሕጉ አግባብ ተጣርቶና በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 3(2(ሐ)) ስር የተመለከቱት መመዘኛዎች መሰረት ተደርጎ ነው ብለናል።
3. የስራ መሪን በሚመለከት የተለዩ የሕግ ማእቀፍ ስለሌለ ለጉዳዩ ተፈጻሚነት ካለው የፍትህ ብሔር ሕጉ ስንሳ የስራ መሪ የመብት ጥያቄ ላይ ተፈጻሚነት ሊኖረው የሚገባው የይርጋ ጊዜ በፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 1677(1) እና 1845 ድንጋጌዎች አግባብ የአስር አመት የይርጋ ጊዜ ነው ብለናል።
4. የፍ/ብ/ሕ/ቁጥር 2023 እና 2024 ያሉት ድንጋጌዎች የይርጋ ድንጋጌዎች ሳይሆኑ የክፍያ ግምት የሚወሰድባቸው በመሆኑና ለስራ መሪ ደመወዝ ጥያቄም አግባብነት የሌላቸው በመሆኑ ለተያዘው ጉዳይ ተፈጻሚነት የላቸውም ብለናል።

5. ተጠሪዎች ክላቸውን በአንድ ላይ ማቅረባቸው ተገቢ ነው፤ አመልካች ለተጠሪዎች እንዲከፍል የተወሰነው የገንዘብ መጠንም የግራ ቀኝን ክርክርና ማስረጃ መሰረት ያደረገ ነው ብለናል።
6. በዚህ ችሎት ለተደረገው ክርክር የወጣው ወጪና ኪሳራ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።
መዝገቡ ተዘግቶአል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

መ/ደ.