

ዳኞች፡- ሐጎስ ወልዱ

አልማው ወሌ

ዓሊ መሀመድ

ነጋ ዱፍሳ

አዳነ ንጉሴ

አመልካች፡- 1. ወ/ሮ አበራሽ ፈይሳ - ቀረቡ

2. ወ/ሮ ነገት አብዱ - ቀረቡ

3. ወ/ሮ እለፏ አበራ - ቀረቡ

ተጠሪ፡- ጂ ሰብን ንግድና ኢንዱስትሪ ኃ.የተ.የግል ማህበር - ነ/ፈጅ ብርሃኔ አባይ ቀረቡ
መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ጉዳዩ የአገልግሎት ክፍያ ጥያቄን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪዎች ባሁኑ አመልካች ላይ በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመሰረቱት ክስ መነሻ ነው። የክሱ ይዘትም ባጭሩ፡- በተጠሪ ድርጅት መጋቢት 05 ቀን 1983 ዓ.ም በተለያዩ የስራ መደቦች ላይ ተቀጥረው ሲሰሩ ቆይተው በየካቲት ወር 2003 ዓ.ም ስራቸውን በገዛ ፈቃዳቸው የለቀቁ ቢሆንም ተጠሪ የአገልግሎት ክፍያ ሊከፍላቸው ፈቃዳኛ ሊሆን ያለመቻሉን በመግለጽ የአገልግሎት ክፍያ እንዲከፈላቸው፣ ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ ደግሞ ተገቢውን ክፍያ እንዲፈጽም እንዲሁም ለ3ኛ ተጠሪ ያላግባብ የቆረጠባቸውን የስድስት አመት ክስድስት ወር እረፍት ወደ ገንዘብ ተለውጦ እንዲከፈላቸው ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። የአሁኑ ተጠሪ ለክሱ በሰጠው መከላከያ መልስም 1ኛ እና 2ኛ አመልካቾች በድርጅቱ ከ20 ዓመታት በላይ ማገልገላቸውን፣ 3ኛ አመልካችም ከ10 ዓመት በላይ ማገልገላቸውን ገልጾ አመልካቾች በጡረታ አዋጅ ቁጥር 345/1995 አንቀጽ 2 ንዑስ ቁጥር 13 እና 14 ድንጋጌዎች መሰረት የጡረታ አበል ተመላሽ ተጠቃሚ ስለሚሆኑ የስራ ስንብት ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም፣ የታመኑ ክፍያዎች ለአመልካቾች ተሰጥተዋል፣ 3ኛ አመልካችም የተቆረጠባቸው የአመት እረፍት ፈቃድ የለም በማለት ክሱ ውድቅ እንዲሆን ገልጾ ተከራክሯል። ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ የተመለከተው የፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤትም የግራ ቀኙን ክርክር ከሰማና ከማህበራዊ ዋስትና አመልካቾች የጡረታ ተሸፋኝ ለመሆን የሚያበቃ የአገልግሎት ጊዜ እና የእድሜ ጣሪያ ያሟሉ መሆን ያለመሆኑን በሚመለከት ተጣርቶ እንዲቀረብለት ትእዛዝ ሰጥቶ ይኸው አካል አመልካቾች የጡረታ ተሸፋኝ ያለመሆናቸውን ከአረጋገጠለት በሁዋላ ጉዳዩን መርምሮ ተጠሪ ለአመልካቾች የስራ ስንብት ክፍያ ሊከፍል ይገባል፣ ሌሎች የዳኝነት ጥያቄዎች ግን ተቀባይነት የላቸውም በማለት ወስኗል። ተጠሪ የስራ ስንብት ለአመልካቾች ሊከፍል ይገባል ተብሎ በተሰጠው የውሳኔ ክፍል ባለመስማማት ይግባኙን ለፌዴራሉ ክፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርቦ ግራ ቀኙ ከተከራከሩ በሁዋላ ፍርድ ቤቱ ጉዳዩን መርምሮ አመልካቾች የጡረታ ተመላሽ ተጠቃሚ ናቸው በሚል

ምክንያት የስራ ስንብት አገልግሎት ክፍያ አይገባቸውም ወደሚለው ድምዳሜ ደርሶ የስር ፍርድ ቤትን ውሳኔ ሽርታል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንን ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው። የአመልካቾች የሰበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም አመልካቾች የተመለሰላቸው ራሳቸው ያዋጡት የጡረታ ገንዘብ ሁኖ እያለ የፌዴራሉ ከፍተኛ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ሙሉ የጡረታ መብት ተጠቃሚ እንደሆኑ በመቁጠር የአገልግሎት ክፍያ አይገባቸውም በማለት መወሰኑ የአዋጅ ቁጥር 345/1995 አንቀጽ 2(13)(14) እና አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 39 እና ይህንን ድንጋጌ ለማሻሻል የወጣውን አዋጅ ቁጥር 494/1998 አንቀጽ 2(ሸ) ድንጋጌን ያላገናዘበ ነው በማለት መከራከራቸውን የሚያሳይ ነው። አቤቱታው ተመርምሮም አመልካቾች የጡረታ መዋጮአቸው ተመላሽ የተደረገላቸው በመሆኑ የስራ ስንብት ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም የመባሉን አግባብነት ለመመርመር ሲባል መዘገቡ ለሰበር ችሎቱ እንዲቀርብ የተደረገ ሲሆን ለተጠሪ ጥሪ ተደርጎለት ቀርቦ አመልካቾች የጡረታ ተመላሽ የሆነውን ገንዘብ ከወሰዱ የስራ ስንብት ክፍያ ሊያገኙ የሚችሉበት ሕጋዊ መሰረት የለም በማለት በጽሑፍ መልሱን ሰጥቷል። አመልካቾችም የሰበር አቤቱታቸውን በማጠናከር የመልስ መልሳቸውን ሰጥተዋለው።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎት የግራ ቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መገሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩን ለሰበር ችሎት ሲቀርብ ከተያዘው ጭብጥ አንፃር በሚከተለው መልኩ መርምሯል።

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው አመልካቾች በተጠሪ ድርጅት ውስጥ ከአምስት አመታት በላይ ያገለገሉና ስራቸውን በገዛ ፈቃዳቸው የለቀቁ መሆኑን፣ አመልካቾች ለጡረታ መብት የሚያበቃ እድሜና ያገልግሎት ዘመን ላይ ያልደረሱ መሆኑን የሚመለከተው አካል ማረጋገጡንና አመልካቾች ራሳቸው ለጡረታ ያዋጡት 4% መዋጮ ብቻ ተመላሽ የሆነላቸው መሆኑን ነው።

ተጠሪ የስራ ስንብት ክፍያውን መክፈል የለበኝም የሚለው የጡረታ መዋጮ የተመለሰላቸው በመሆኑ በጡረታው ሕግ መሰረት የጡረታ አበል ተጠቃሚነታቸው ተረጋግጧል የሚል የመከራከሪያ ነጥብ በማንሳት ነው።

ወደ ሕጉ ስንመጣ የፕሮቪደንት ፈንድ ሽፋን ያለው ወይም የጡረታ መብት ያለውና በጡረታ ሕግ የተመለከተው መደበኛ የጡረታ እድሜ ደርሶ ከስራ የተገለለ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት እንደሌለው በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 (ማሻሻያ) አዋጅ ቁ. 494/98 አንቀጽ 2(2)(ሰ፣ሸ) ተመልክቶአል። ሰራተኛ የስራ ውሉ ሲቋረጥበት የስራ ስንብት ክፍያ የሚፈጸምለት ለአሰሪው አገልግሎት ስለሰጠና ሊቋቋመው የማይችል ድንገተኛ የገንዘብ ችግር እንዳይገጥመው በሚል እሳቤ መሆኑ ይታመናል። ይህ ከሕጉ በስተጀርባ ያለው አስተሳሰብ ወይም ምክንያት ሲሆን በሕጉ እንደተመለከተው ሰራተኛው የፕሮቪደንት ፈንድ ሽፋን ወይም የጡረታ መብት ካለው ግን የስራ ውሉ ቢቋረጥም፤ ገንዘብ ማግኘቱን ስለሚቀጥል (ስለቀጠለ) የስራ ስንብት ክፍያው አይከፈለውም። የጡረታ አበል ወይም የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚነት ካለ የስራ ስንብት የማይከፈለው ከአንድ ምንጭ(አሰሪ) ሁለት ጊዜ ገንዘብ እንዳይከፈል ለመከልከል ታስቦ ነው።

ወደያዘነው ጉዳይ ስንመለስ አመልካቾች የስራ ውሉን ያቋረጡት በተጠሪ ድርጅት ውስጥ ከአምስት አመታት በላይ ካገለገሉ በኋላ ነው ቢባልም፤ በጡረታ ሕጉ መሰረት የጡረታ እድሜና አገልግሎት ዘመን ላይ ስለመድረሳቸውና የጡረታ አበል የሚያገኙ ለመሆኑ ተጠሪ አላስረዳም። አመልካቾች የስራ ውሉን እንዳቋረጠ የጡረታ አበል ማግኘታቸውን ይቀጥላሉ የሚል ክርክርም

ሆነ ማስረጃ ከሌለ ደግሞ ለስራ ስንብት መክፈል መሰረት የሆነውን በሕጉ በስተጀርባ ያለውን ምክንያት መሰረት በማድረግ የስራ ስንብቱን ክፍያ ማስከፈል የግድ ይሆናል። ሕጉ በዚህ መልክ ካልተተረጎመ ሰራተኛውን ለድንገተኛ የገንዘብ ችግር ማጋለጥ ይሆናል። ተጠሪ በአዋጅ ቁጥር 345/1995 አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 13 እና 14 ስር የተመለከቱትን ድንጋጌዎች መሰረት አድርጎ የሚከራከረው አመልካቾች ለጡረታ ያዋጡትን የራሳቸውን 4% ገንዘብ ወስደዋል በማለት ሲሆን አመልካቾችም ይህን አይክዱም። ስለሆነም የጡረታ መዋጮ ተመላሽ መሆን በሕጉ አንጋገር የጡረታ መብት ተጠቃሚነትን ያሳያል ወይ? የሚለው ጥያቄ መመለስ ያለበት ነው።

በዚህም መሰረት አመልካቾች ክስን ሲመሰርቱ በስራ ላይ በነበረው በአዋጅ ቁጥር 345/1995 አንቀጽ 2(13) ስር አበል የሚለው ቃል የጡረታ መዋጮ ተመላሽንም የሚጨመር መሆኑን፣ በአዋጁ አንቀጽ 21 ደግሞ ተመላሽ መዋጮ የሚሰጠው ከአስር አመት ያሳነስ፣ ሃያ አመት ያልሞላ አገልግሎት ፈጽሞ በራሱ ፈቃድ ስራውን ከለቀቀ ወይም ከሃያ አመት ያነሰ አገልግሎት ፈጽሞ በአዋጁ ከተጠቀሱት ውጪ በሆነ ምክንያት ከስራ ከተሰናበተ ሰራተኛው የከፈለው አራት በመቶ 4% የጡረታ መዋጮ የሚመለስ መሆኑና በአዋጁ አንቀጽ 2(14) ደግሞ ባለመብት ማለት በአዋጁ መሰረት አበል የሚቀበል ወይም አበል ለመቀበል የሚያስፈልጉትን ሁኔታዎች የሚያሟላ ሰራተኛ ወይም ተተኪ መሆኑ ተመልክቷል። ይህ ድንጋጌ መታየት ያለበት ከአዋጅ ቁጥር 377/1996 ማሻሻያ አዋጅ ቁጥር 494/1998 አንቀጽ 2(1(ሸ)) ይዘት፣ መንፈስ እና ዓላማ ጋር ተጣጥሞ ነው። በመሆኑም በአዋጅ ቁጥር 345/1995 አንቀጽ 2(13 እና 14) እና 21 ድንጋጌዎች የተቀመጠውን ድንጋጌ አንድ ላይ ስንመለከተው የጡረታ መዋጮ የሚመለሰው የሰራተኛው ድርሻ ብቻ ነው። የአሰሪው መዋጮ የማይከፈል መሆኑን ድንጋጌዎቹ በግልፅ ያሳያሉ። እንዲህ ከሆነ ሁለት ጊዜ ከአሰሪው ኪስ ገንዘብ ወጥቷል ሊባል የሚችልበት አግባብ የለም። እንዲሁም ሰራተኛው ለአሰሪው ባበረከተው አስተዋጽኦ ምክንያትና የስራ ስንብት የማህበራዊ ዋስትና ሽፋን (Social Security Scheme) ተብሎ ከሚታሰብበት አግባብ አንጻር ሲታይ አመልካቾች ከተጠሪ የስራ ስንብት ክፍያ የማይገኙበት ምክንያት የለም። ስለሆነም የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት የጡረታ አበል ተጠቃሚነት የሚለውን ሐረግ ብቻ ይዞ የአዋጁን ድንጋጌ ይዘትና መንፈስ እንዲሁም ዓላማ ጋር ባግባቡ ሳይመረምር አመልካቾች የስራ ስንብት ክፍያ አይገባቸውም በማለት የሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ያለበት ሁኖ አግኝተናል። በዚህም ምክንያት ተከታዩን ወስነናል።

ው ሳ ኔ

1. በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 11287 መስከረም 5 ቀን 2004 ዓ.ም የተሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሰረት ተሸሯል።
2. በአሰሪ ዘንድ ከአምስት አመታት በላይ አገልግሎ በራሱ ፈቃድ ስራውን የለቀቀ ሰራተኛ እድሜውና የአገልግሎት ዘመኑ የጡረታ መብት ተጠቃሚ የማይደርገው እስከሆነ ድረስ ራሱ ያዋጣውን መዋጮ ተመላሽ ሁኖለታል በሚል ምክንያት የስራ ስንብት አይከፈልም ለማለት የሚያስችል ሕጋዊ ምክንያት የለም ብለናል።
3. በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 64257 ሰኔ 28 ቀን 2003 ዓ.ም የተሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348(1) መሰረት ጸንቷል።
4. በዚህ ችሎት ለተደረገው ክርክር በግራ ቀኙ የወጣውን ወጪና ኪሣራ ይቻቻሉ። መዝገቡ ይመለስ።
መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/ዮ