

ዳኞች፡- ተሻገር ገ/ስላሴ

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

አዳኑ ንጉሤ

ሙስጠፋ አህመድ

አመልካች፡- አቶ ዳዊት ሸዋቀና - አልቀረቡም

ተጠሪ፡- ስኳር ኮርፖሬሽን - ነ/ፈጅ አቶ ጌታቸው አክሊሉ ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

**ፍ ር ድ**

ለዚህ የሰበር ክርክር መነሻ የሆነው ጉዳይ በአሁኑ የሰበር አመልካች አሳሽነት የተጀመረው በፌ/የመ/ደ/ፍርድ ቤት ሲሆን ተጠሪው ደግሞ ተከሳሽ ነበር። ክስም፡- በተከሳሽ ድርጅት ውስጥ የኦዲት ክፍል ሀላፊ ሆኜ እየሠራሁ የሥራ አፈጻጸም ገቅተኛ ነው፤ እንዲሁም በሥራ ላይ ቸልተኝነት አሳይተዋል በሚል ያለማስጠንቀቂያ ሐምሌ 11 ቀን 2003 ዓ/ም የሥራ ውሌን ያቋረጠብኝ በመሆኑ ወደ ሥራ እንዲመልሰኝ ካልሆነም ካሳ፣ የስንብት ክፍያ፣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ፣ ክፍያ በዘገየበት እና የዓመት ዕረፍት ወደ ገንዘብ ተለውጦ እንዲከፍል ይወስንልኝ የሚል ነው።

ተከሳሽም ለክሱ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያና በአማራጭ በፍሬ ጉዳዩ ላይ መልስ ሰጥቷል። በፍሬ ጉዳዩ ላይ የሰጠው መልስም፡- ከሳሽ ከሥራ የተሰናበቱበት ምክንያት በተሰጣቸው የስንብት ደብዳቤ ላይ የተገለጸ ሲሆን ወደ ሥራ ለመመለስ ያቀረቡት ጥያቄም ተቀባይነት የሚኖረው አይደለም፤ እንዲሁም እንዲከፈላቸው ከጠየቁአቸው ክፍያዎችም ውስጥ የዓመት ዕረፍት ወደ ገንዘብ ተለውጦ የተከፈላቸው ሲሆን ሌሎች ክፍያዎች ግን ሊከፈሉአቸው አይገባም ሲል ተከራክሯል።

የመ/ደረጃ ፍርድ ቤትም ተከሳሽ ያቀረበውን መቃወሚያ ቀደም ሲል በብይን ውድቅ ማድረጉን በመግለጽ በሰጠው ፍርድ፡- ተከሳሽ ለከሳሽ በጻፈው የስንብት ደብዳቤ የሥራ አፈጻጸማቸው ሲገመገም ገቅተኛ ስለመሆኑ የተመዘኑበትን ማስረጃ ካለማቅረቡም ሌላ በሥራቸው ቸልተኝነት አሳይተዋል ቢልም በምን ምክንያት ቸልተኝነት እንዳሳዩ አልዘረዘረም በማለት የሥራ ውሉ በህገ ወጥ መንገድ ተቋርጧል ሲል ወስኗል። ከሳሽ በአማራጭ ያቀረቡትን የዳኝነት ጥያቄ በተመለከተም የስራ መሪ ያለበቂ ምክንያት ከሥራ አሰሪው ቢያሰናብት ወደ ሥራ

የመመለስ መብት እንዳለው በፍትሃብሔር ህገ፣ በህብረት ስምምነቱም ሆነ በሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንብ ስላልተገለጸ ተቀባይነት የለውም ሲል ወድቅ ያደረገ ሲሆን፤ እንዲከፈላቸው የጠየቁትን ክፍያዎች በተመለከተም፡- የስንበት ክፍያ እንዲከፈላቸው ሲወስን፤ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ በሚመለከት ከሳሽ የሚሠሩበት ሥራ የእምነት ሥራ እና ጥንቃቄ የሚጠይቅ በመሆኑ ማስጠንቀቂያ አለመሥጠት በፍ/ህ/ቁ/2577(2) መሰረት ኪሳራ የሚያስከትል አይሆንም ሲል ያልተቀበለው ሲሆን ካሳ እንዲከፈላቸው ያቀረቡት ጥያቄ የህግ መሰረት ያለው አይደለም በሚል ወድቅ ሲያደርግ የዓመት ዕረፍት ወደ ገንዘብ ተሰውጦ የተከፈላቸው መሆኑንም በቃል ክርክር ወቅት ከሳሽ ስላመኑ በድጋሚ ሊከፈላቸው አይገባም ብሏል። እንዲሁም ክፍያ በዘገየበት የጠየቁትን ክፍያ በተመለከተም የሚከፈላቸው ክፍያ አይኖርም ሲል ሳይቀበለው ቀርቷል።

ከሳሽም በመ/ደ/ፍርድ ቤት ፍርድ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌ/ክ/ፍርድ ቤት ያቀረቡ ቢሆንም ፍርድ ቤቱ የይግባኝን መዝገብ በፍ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ 337 በመዝጋት በማሰናበቱ የሰበር አቤቱታቸውን ለዚህ ችሎት አቅርቦዋል። አመልካች ሰበር አቤቱታቸውም በዋናነት ያቀረቡት የቅሬታ ነጥብ፡-

- የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያና ካሳን ፍርድ ቤቶቹ በአዋጅ ቁጥር 377/1996፣ በህብረት ስምምነቱና በሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንብ አግባብነት ባላቸው ድንጋጌዎች መሰረት መወሰን ሲገባቸው ሳይወስኑ ያለፉት አግባብ አይደለም የሚል ነው።

ተጠሪው በበኩሉ በሰጠው መልስ፡-

- ኮርፖሬሽን በደንብ ቁጥር 192/2003 የተቋቋመ ሆኖ እያለ አመልካች የተሻሩትን የሥራ መሪዎች ደንብና የህብረት ስምምነት መሰረት በማድረግ የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈሉላቸው ያቀረቡትን ክርክር ተቀባይነት የለውም ሲል ተከራክሯል።

አመልካችም ተጠሪው ላቀረቡት መልስ የመልስ መልስ በማቅረብ ተከራክረዋል።

የጉዳዩ አመጣጥ ከዚህ በላይ የተመለከተው ሲሆን እኛም፡-

- አመልካች ከሥራ የተሰናበቱት በህገ ወጥ መንገድ ነው በሚል የሥር ፍርድ ቤቶች ከወሰኑ በኋላ ካሳና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም ያሉት በአግባቡ ነው? ወይስ አይደለም? በሚል መዝገቡ ለሰበር ያስቀርባል ሲባል በተያዘው ጭብጥ መሰረት ክርክሩን እንደሚከተለው መርምረናል።

ወደተያዘው ጭብጥ ከመመለሳችን በፊት ተጠሪው ድርጅት በአዲስ መልክ በደንብ ቁጥር 192/2003 የተቋቋመ በመሆኑ በጉዳዩ ላይ የሥር ፍርድ ቤቶች ፍርድ ለመስጠት መሰረት ያደረጉት የሥራ መሪዎች ደንብና የህብረት ስምምነት ስለተሻሩ አግባብነት የላቸውም ሲል ያቀረበው ክርክር ተቀባይነት ያለው መሆን አላለመሆኑ ሊመረመር የሚገባ ሆኖ አግኝተናል። ደንብ ቁጥር 192/2003 ተፈጻሚ የሆነው ከጥቅምት 19 ቀን 2003 ዓ/ም ጀምሮ ስለመሆኑ በደንቡ አንቀጽ 12 የተደነገገ ሲሆን አመልካችም ክስን ያቀረቡት ጥር 27 ቀን 2004 ዓ/ም በመሆኑ ክስ የቀረበው ደንቡ ጸንቶ ሥራ ላይ ከዋለ በኋላ ነው። በዚህ ደንብ ቀደም ሲል በየራሳቸው የማቋቋሚያ ደንብ ተቋቋመው የነበሩት አራት የስኳር ፋብሪካዎች የስኳር ኮርፖሬሽን በሚል መቋቋማቸውን ከደንቡ መዝገብ

የሚቻል ነው። ይሁን እንጂ ተጠሪው ቀደም ሲል በደንብ ቁጥር 122/1998 እንደተሻሻለው የተንዳሆ ስኳር ፋብሪካ በሚል ሲጠራ የነበረ ሲሆን የራሱ የሆነ የህብረት ስምምነት እና የሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንብ ያለው ነው። ተጠሪው የህብረት ስምምነቱና የሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንቡ ተሽረዋል በሚል ክርክር ስለማቅረቡ የመ/ደ/ፍርድ ቤት ፍርድ የማያመለክት ሲሆን ክርክር አቅርቦታ ቢባል እንኳን ፍርድ ቤቱ ባለመቀበል በተሻሩ የሥራ መሪዎች ደንብና የህብረት ስምምነቱ መሰረት በጉዳዩ ላይ ውሳኔ ሰጥቶ ከሆነ ጉዳዩን ለይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት በማቅረብ ፍርዱን ማስለወጥ ሲገባው ይግባኝ አቅርቦ አላስለወጠም። በዚህ በሰበር ደረጃ ባደረገውም ክርክር የህብረት ስምምነቱ እና የሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንብ መሻራቸውን ከመግለጹ በስተቀር በየትኛው የህብረት ስምምነትና የሥራ መሪዎች ደንብ እንደተተኩ አልጠቀሰም። ስለሆነም የህብረት ስምምነቱና የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ የተሻሩ ናቸው ሲል ያቀረበው ክርክር ተቀባይነት ያለው ሆኖ አልተገኘም።

ወደ ጭብጡ ስንመለስ፡- ተጠሪው የሥራ ውሉን ለመቋረጥ የጠቀሳቸው ምክንያቶች የአመልካች የሥራ አፈጻጸማቸው ዝቅተኛ ነው፤ እንዲሁም በሥራ ላይ ቸልተኝነት አሳይተዋል በሚል እንደሆነ ለሥር ፍርድ ቤቶች በማስረጃነት ከቀረበው የሥንብት ደብዳቤ የተረጋገጠ ሲሆን ተጠሪውም አመልካች በሥራ አፈጻጸማቸው ዝቅተኛ ስለመሆኑ የተመዘኑበትን ማስረጃ ባለማቀረቡ እንዲሁም በሥራ ላይ ቸልተኝነት አሳይተዋል ባለውም ምክንያቱን በመዘርዘር ማስረዳት ባለመቻሉ ሥንብቱ ህገ ወጥ ነው ወደሚለው ድምዳሜ የሥር ፍርድ ቤቶች ደርሰዋል። በመሆኑም የሥራ ውሉ በህገ ወጥ መንገድ መቋረጡ የተረጋገጠ ፍሬ ነገር እስከሆነ ድረስ ተጠሪ ከሳና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፍል የሚገባ መሆን አለመሆኑን አግባብነት ካላቸው ህጎች ጋር አገናዝቦ መመልከት ይገባል። ከክርክሩ መገንዘብ እንደተቻለው አመልካች ሥራ መሪ ናቸው። አሰሪው የሥራ ውሉን ቀሪ በማድረግ ወይም አላድስም በማለት ይህን ውሳኔ በግልጽ የሚያረጋግጥ በቂ ምክንያት የሌለው እንደሆነ ሠራተኛው ተገቢ የሆነ ኪሳራ የማግኘት መብት ያለው ስለመሆኑ በፍ/ህ/ቁ/2573 ከተደነገገው መገንዘብ የሚቻል ነው። በዚህ መልኩ በህጉ የሥራ ውሉ በቂ ባልሆነ ምክንያት የተቋረጠ ከሆነ አሠሪው ኪሳራ የመክፈል ግዴታ ያለበት ስለመሆኑ በግልጽ ተደንግጎ እያለ የስር ፍርድ ቤቶች አመልካች የተሰናበቱት ያለበቁ ምክንያት መሆኑን በፍሬ ነገር ደረጃ ካረጋገጡ በኋላ ኪሳራውን ሳይወስኑ ማለፋቸው ህጉን የተከተለ አይደለም። ኪሳራ መክፈል ተገቢ መሆኑ ከታመነ ደግሞ ስለሚከፈልበት ሁኔታም አግባብነት ያላቸውን ህጎች መመልከት የሚገባ ነው። አመልካች በክሳቸው የ6 ወር ደመወዝ ካሳ እንዲከፈላቸው ዳኝነት የጠየቁት አዋጅ ቁጥር 377/1996 መሰረት በማድረግ ነው። አንድ የሥራ መሪ የሥራ ውሉ ያለ በቂ ምክንያት ሲቋረጥ ሊከፈል የሚገባው የኪሳራ ልክ ሠራተኛው ባለፈው ሶስት ወር ከተቀበለው ደመወዝ ሊበልጥ እንደማይችል በፍ/ህ/ቁ. 2574 (2) የተደነገገ ሲሆን ይህንን የህግ አነጋገር ይዘን በታህሳስ ወር 2002 ዓ/ም ወደወጣው የተጠሪ የሥራ መሪዎች የመተዳደሪያ ደንብ ስንመለስ ፡-

በአንቀጽ 51(1) በዚህ ደንብ ውስጥ የተደነገጉት እንደተጠበቁ ሆነው በሌሎች ህጎች ፣ ደንቦች ወይም በሌላ አኳኋን ተለይቶ የተወሰነው የተሻለና የበለጠ ጥቅም የሚያስገኝ ሆኖ በዚህ ደንብ ውስጥ ባልተጠቀሱም ሆነ በተጠቀሱ ጉዳዮች፣ በህብረት ስምምነት የተደነገጉት፣ በአሰሪር ደንብ የተወሰኑትና የሚታወቁት ስለሥራ ሁኔታ፣ የሙያ ደህንነትና ጤንነት፣ የሥራ አካባቢ፣ ጥቅሞች፣ ግልጋሎቶች፣ ሥልጠና፣ የሥራ ዉጤት መለኪያ ዘዴ እንዲሁም ይህን ደንብ የማይቃረኑ አግባብ ያላቸው ሌሎች የሥራ ውል ግንኙነቶች የሚመለከቱ ዝርዝር ደንጋጌዎች የሥራ መሪው የሥራ ውል አካል ሆነው ይቆጠራሉ በሚል ተደንግጎ እናገኛለን። በዚህ ደንጋጌ መሰረትም በፍ/ህ/ጉ ከተመለከተው የኪሳራ መጠን ይልቅ በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 43(4)(ሀ) የተመለከተው የካሳ መጠን

የተሻለ ጥቅም የሚያስገኝ በመሆኑ ለአመልካችም ተጠሪው ካሳ ሊከፍላቸው የሚገባው በዚህ የአዋጅ አንቀጽ መሰረት ሊሆን ይገባል።

ሌላው አመልካች የጠየቁት የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ነው። ተጠሪው የአመልካችን የሥራ ውል ሲያቋርጥ ቅድመ ማስጠንቀቂያ አለመስጠቱ የተረጋገጠ ጉዳይ ሲሆን የሥር ፍርድ ቤቶችም የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ለአመልካች አይገባቸውም በሚል የወሰኑት አመልካች የሚሰሩት የሥራ ባህሪ በመግለጽ ሲሆን ለዚህም መሰረት ያደረጉት የፍ/ህ/ቁ. 2577(2) ድንጋጌ ነው። በዚህ ድንጋጌ በንዑስ ቁጥር (1) የሥራው ውሉ ልዩ የሆኑ ችሎታዎችን የሚጠይቁ፣ የእምነት ሥራዎች እንደሆኑ አሠሪው ውሉን ቀሪ የሚያደርግበትን ወይም የማያደስበትን ምክንያት ለማስታወቅ የማይገደድ መሆኑ የተደነገገ ሲሆን ኪሳራ ለመክፈል የሚገደደው ግን ውሉ እንዲቀር የተደረገው በማይገባ ጊዜና አንደኛውን ወገን ለመጉዳት ወይም ሊደርስበት የሚችለውን ጉዳት ባለማሰብ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው። ከዚህ ውጪ ግን የውሉ ያለ ማስጠንቀቂያ ቀሪ መሆን አሠሪው ለሠራተኛው ኪሳራ እንዲከፍል የሚያስገድድ አይሆንም። በዚህ ጉዳይ ግን ውሉ ቀሪ የተደረገው በማይገባ ጊዜ ወስጥ ስለመሆኑ፣ ወይም ተጠሪው አመልካችን ለመጉዳት ወይም ሊደርስበት የሚችለውን ጉዳት ባለማሰብ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ ውሉን ቀሪ ስለማድረግ የተረጋገጠ ፍሬ ነገር የለም። አመልካች በተጠሪው ደርጅት የኦዲት ክፍል ሀላፊ የነበሩ እንደመሆናቸው መጠን የሥራ ውሉ ልዩ ችሎታን የሚጠይቅ ከመሆኑም በላይ ሥራውም በእምነት የሚሰራ በመሆኑ አስቀድሞ የሥራ ውል የሚቋረጥ ስለመሆኑ ማስታወቅ የአሰሪውን ጥቅም ሊጎዳ የሚችልበት አጋጣሚ ሊፈጥር ስለሚችል ማስጠንቀቂያ አለመስጠቱ በፍ/ህ/ቁ.2577(2) እንደተመለከተው ኪሳራ እንዲከፍል የሚያስገድደው አይሆንም።

በመሆኑም የሥር ፍርድ ቤቶች ተጠሪው ለአመልካች ከሚሠሩት የሥራ ባህሪ የተነሳ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ የሥራ ውሉን በማቋረጡ ምክንያት የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ለመክፈል አይገደድም ያሉት የሚነቀፍበት ምክንያት የለውም።

ሲጠቃልል:- የሥር ፍርድ ቤቶች ለአመልካች የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም ያሉት ከዚህ በላይ በተገለጹት ምክንያቶች የተነሳ ተገቢ በመሆኑ የማስጠንቀቂያ ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም በሚል ፍርድ ቤቶቹ የወሰኑት ተገቢ ቢሆንም የሥራ ውሉ በህገ ወጥ መንገድ የተቋረጠ ስለመሆኑ ተረጋግጦ ባለበት ሁኔታ ግን ካሳ እንዲከፈላቸው ሳይወስኑ ያለፉት መሰረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ በማግኘታችን ተከታዩን ውሳኔ ሠጥተናል።

**ው ሳ ኔ**

1. የፌ/የመ/ደ/ፍርድ ቤት በመ/ቁ/03537 በቀን 15/10/2004 ዓ/ም በዋለው ችሎት የሠጠውን ፍርድ እና የፌ/ከ/ፍርድ ቤት በመ/ቁ/126268 በቀን 17/12/2004ዓ/ም በዋለው ችሎት የሠጠውን ትዕዛዝ በፍ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ/348(1) መሰረት አሻሽለናል።
2. የስር ፍርድ ቤቶች የሥራ ውሉ በተጠሪው ህገ ወጥ ድርጊት ተቋርጦ እያለ ለአመልካች የካሳ ክፍያ እንዲከፈላቸው ሳይወስኑ ያለፉት ተገቢነት የለውም ብለናል። በመሆኑም በአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 43(4)(ሀ) መሰረት የአመልካች የቀን አማካይ ደመወዝ በ180 ተባዝቶ በሚመጣው ስሌት መሰረት እንዲከፈላቸው ወስነናል።
3. የሥር ፍርድ ቤቶች ከካሳ ክፍያ በስተቀር የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያም ሆነ ሌሎች ክፍያዎችን በተመለከተ የሠጡትን የውሳኔ ክፍል በፍ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ/348(1) መሰረት አጽንተናል።
4. የካሳ ክፍያን በተመለከተ በዚህ ውሳኔ መሰረት እንዲያስፈጽም የአፈጻጸም ክሉን ለያዘው ፍርድ ቤት ትዕዛዝ ይጻፍ ብለናል።
5. የግራ ቀኙ ወገኖች የዚህን ፍርድ ቤት ወጪና ኪሳራ የየራሳውን ይቻሉ። መዝገቡ የተዘጋ ስለሆነ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/የ