

ዳኞች:- አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

ረታ አዳነ

አዳነ ንጉሴ

ሙስጠፋ አሕመድ

አመልካች:- ሳይግን ቴክኖሎጂ ቢዩልዲንግ ኮንስትራክሽን ትራይ ኢንዱስትሪ ኢንቫ ኢትዮጵያ ብራንች ነ/ፊ.ጅ መቅደስ ሽፈራው ቀረቡ

ተጠሪ:- አቶ ተስፋዬ ጥላሁን ቀረቡ

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍ ር ድ

ጉዳዩ ከአሠሪና ሠራተኛ ክርክር ጋር ተያይዞ የቀረበ ጥያቄን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩም የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪ በፌደራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ክስ መነሻነት ነው። የክሱ ፍራ ነገርም ባጭሩ ከህግ በተከላከለ ደርጅት ውስጥ ከ22/06/02 ዓ.ም ጀምሮ በመሐንዲስነት እና በፕሮጀክት ስራ አስኪያጅነት የስራ መደብ ተቀጥረው በማገልገል ላይ እያሉ ተከላከሉ ያለአግባብ የሥራ ውላቸውን ያቋረጠባቸው መሆኑን ጠቅሰው ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ተብሎ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ መሠረት ልዩ ልዩ ክፍያዎች እንዲፈጸምላቸው እንዲሁም የሥራ ምስክር ወረቀት እንዲሰጣቸው በሚል ዳኝነት የጠየቁ መሆናቸውን የሚያሳይ ነው። የሥር ተከላከያም ቀርበው ለክሱ በሰጠው መከላከያ መልስ፡- ከህግ ተከላከላቸው በመወከል ስራዎችን የሚያቅዱ ለሠራተኞች ስራ የሚሰጡ እና የሥራ ጥራታቸውን የሚቆጣጠሩ መሆኑን፣ ስራዎችን የሚያስተባብሩ እና የስራ አፈፃፀማቸው አጥጋቢ ባልሆኑ ሠራተኞች ላይ እርምጃ የሚወስዱ መሆኑን ጠቅሶ ከሳሽ የሥራ መሪ እንጂ ሠራተኛ ባለመሆናቸው የሥራ ክርክር ችሎቱ ጉዳዩን አይቶ ለመወሰን ስልጣን የለውም በማለት የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እና በፍራ ነገሩ ረገድም የበኩሉን መከራከሪያ በማቅረብ መልስ መስጠቱን የሥር ፍ/ቤቱ ውሳኔ ግልባጭ ያስረዳል።

ጉዳዩን የተመለከተው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሥራ ክርክር ችሎት በበኩሉ የግራ ቀኝ የጽሑፍ እና የቃል ክርክር ከሰማ እና ለከላከሉ የተሰጠው የሥራ መዘርዘር በትእዛዝ አስቀርቦ መመልከቱን ከገለጸ በኋላ ጉዳዩን መርምሮ የከላከሉን የሥራ ተግባር የፕሮጀክቱን ስራ በኋላፊነት መምራት፣ ማደራጀት፣ መቆጣጠር እና ማስተባበር መሆኑን በማስረጃ መረጋገጡን ከገለጸ በኋላ የዚህ አይነቱን ተግባራት የሚፈጽም ግለሰብ ደግሞ በአዋጁ ቁ. 377/96 አንቀጽ 3 እና በማሻሻያ አዋጁ ቁ.494/98 አንቀጽ 2/ሐ/ ድንጋጌዎች እንዲሁም የፌዴራል ጠቅላይ

ፍ/ቤት ሰበር ችሎት በሰበር መ.ቁ.42901 በሰጠው የሕግ ትርጉም መሠረት የሥራ መሪ እንጂ ሠራተኛ ሊባል ስለማይችል ጉዳዩ በአሠሪና ሠራተኛ ሕጉ መሠረት ስለማይስተናገድ የሥራ ክርክር ችሎቱ ጉዳዩን አይቶ ለመወሰን የሥረ ነገር ስልጣን የለውም በማለት ክስን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 244/2/ /ሀ/ መሠረት በብይን ውድቅ አድርጓል።

በአሁኑ ተጠሪ አመልካችነት ጉዳዩን በይግባኝ የተመለከተው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት በበኩሉ ግራ ቀኙን አስቀርቦ ከሰማ በኋላ ጉዳዩን በመመርመር ተጠሪ የተመደበበት የፕሮጀክት ሥራ አስኪያጅ የስራ መደብ ሥራ መዘርዘር ሁኔታ ከአዋጅ ቁ. 494/98 አንቀጽ 2/ሐ/ ድንጋጌ ይዘት አኳያ ተገናዝቦ ሲታይ ተጠሪ የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣትና የማስፈጸም ጭምር ኃላፊነት አልተሰጠውም፣ ከነዚህ በተጨማሪም ወይም እነዚህ ህይወጭም ሠራተኞችን የመቅጠር የማዛወር የማገድ የማስናበት የመመደብ ወይም የስነ ስርዓት እርምጃ የመውሰድ ስልጣን ሳይሰጠው የሥር ፍ/ቤት ተጠሪ የፕሮጀክቱን ስራ በኃላፊነት ይመራሉ፣ ያደራጃሉ፣ ይቆጣጠራሉ በማለት ጉዳዩን ከሰበር መ.ቁ. 42901 ገዥ ውሳኔ ጋር በማያያዝ ተጠሪ የሥራ መሪ ናቸው የሚል ድምዳሜ ይዞ የሰጠው ብይን የሕግ ድጋፍ የለውም በማለት ብይኑን ሽሮ የሥር ፍ/ቤት በፍሬ ነገሩ ክርክር ላይ ተገቢውን ውሳኔ እንዲሰጥ ክርክሩን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 341 መሠረት መልሶለታል።

አሁን የቀረበው የሰበር አቤቱታ ይህንኑ በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ተጠሪ የሥራ መሪ አይደለም የሚል ድምዳሜ ላይ ተደርሶ በተሰጠው ፍርድ ላይ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታልና ስህተቱ በዚህ ሰበር ችሎት ታይቶ ይታረመልን የሚል ነው። አቤቱታውም በሰበር አጣሪ ችሎቱ ተመርምሮ ተጠሪ የሥራ መሪ ነው በሚል የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሰጠውን ብይን በይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት የመሻሩ አግባብነት ለተጠሪ ከተሰጠው ስራ ኃላፊነት እና ተግባር አኳያ ለመመርመር ሲባል አቤቱታው ለሰበር ሰሚ ችሎት እንዲቀርብ የተደረገ ሲሆን ተጠሪም የተደረገለትን ጥሪ መነሻ በማድረግ ቀርቦ ግራ ቀኙ በጽሑፍ ተከራክሯል።

የጉዳዩ አመጣጥና ይዘት ከላይ የተመለከተው ሲሆን እኛም በበኩላችን የግራ ቀኙ የሰበር ጽሑፍ ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ተጠሪ የሥራ መሪ ነው? ወይስ ሠራተኛ? የሚለው ነጥብ በዚህ ሰበር ሰሚ ችሎት እልባት ሊሰጥበት የሚገባ ሆኖ አግኝተነዋል።

በመሠረቱ የሥራ መሪ ማለት በሕግ ወይም እንደየድርጅቱ የስራ ፀባይ በአሠሪው በተሰጠ የውክልና ስልጣን መሠረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማውጣት የማስፈጸም ከነዚህ በተጨማሪ ወይም እነዚህ ህይወጭም ሠራተኛን የመቅጠር፣ የማዛወር፣ የማገድ፣ የማስናበት የመመደብ ወይም የስነ-ስርዓት እርምጃ የመውሰድ ተግባሮችን የሚያከናውንና የሚወሰን ግለሰብ ስለመሆኑ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ቁ. 377/96 3/2/ /ሐ/ አና በማሻሻያ አዋጅ ቁጥር 494/98 አንቀጽ 2(1) (ሐ) ስር ተመልክቷል። ከዚህ ድንጋጌ ይዘትም መገንዘብ የሚቻለው አንድ ተቀጣሪ ግለሰብ የስራ መሪ ነው? ወይስ አይደለም? የሚለውን ነጥብ ለይቶ ለመወሰን በቅድሚያ ተቀጣሪው ግለሰብ በቀጣሪው ተቋም እንዲያከናውን የተሰጠው ተግባራት እና የሥራ ኃላፊነቶች እያንዳንዳቸው ምን ምን እንደሆኑ በጥንቃቄ ተመልክቶ በቂ ግንዛቤ መያዝ የግድ መሆኑን ነው። ከዚያ በኋላ በግለሰቡ የሚከናወኑትን የስራ

ተግባራት ወይም የሥራ ኃላፊነት-ቶቹን ከፍ ሲል ከተጠቀሰው የሕገ ድንጋጌ ይዘት አኳያ አንድ በአንድ በጥንቃቄ አገናዝቦ መመልከቱ እና በመመርመር ተገቢ ወደ ሆነው ድምዳሜ ላይ መድረስን ይጠይቃል።

ከዚህ አኳያ ወደ ተያዘው ጉዳይ ተመልስን ስንመለከተው ተጠሪ በድርጅቱ የፕሮጀክት ስራ አስኪያጅነት የሥራ መደብ ላይ ተመድቦ የዚህን ስራ መደብ ተግባራትን ሲያከናውን የነበረ ስለመሆኑ እና በዚህ መነሻነትም የድርጅቱ ማኔጅመንት አባልም በመሆኑ ጭምር አጠቃላይ የሆነውን የድርጅቱ ስራ አመራር ውስጥም በመሳተፍ የበኩሉን ድርሻሲያክናውን የነበረ ስለመሆኑ ተጠሪ ራሱ ባቀረበው ክስ አቤቱታ ማመልከቻ፣ በሥር ፍ/ቤት ባቀረበው ክስ አቤቱታ ማመልከቻ እና በሥር ፍ/ቤት በተደረገው ቃል ክርክር የታመነ ጉዳይ ስለመሆኑ የሥር ፍ/ቤት ውሳኔ ግልባጭ ይዘት ያስረዳል። ከዚህም መገንዘብ የሚቻለው ተጠሪ በፕሮጀክት ስራ አስኪያጅነቱ ከሚያከናውናቸው ዋና ዋና የሥራ ተግባራት እና ኃላፊነቶች በተጨማሪ በድርጅቱ የማኔጅመንት አባልነቱም በድርጅቱ የሥራ አመራር ኃላፊነት ውስጥ ተሳትፎ የነበረው መሆኑን መረዳት ይቻላል።

በፕሮጀክት ሥራ አስኪያጅነቱ የስራ መደብ ለፕሮጀክቱ የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል ብዛት የመወሰን፣ በሥራ ያሉትን ሠራተኞች የመምራት የመቆጣጠር የሥራ አፈፃፀማቸውን የመገምገም፣ ብቃታቸውን የማሳደግ፣ የፕሮጀክቱን ስራ አመራር የማቀድ፣ የመፈፀም፣ የማስተባበር እና የመሳሰሉትን ዋና ዋና የስራ ተግባራት እና ኃላፊነቶችን ሲያከናውን የነበረ ስለመሆኑ ተጠሪ ተመድቦ ይስራበት የነበረውን የሥራ መደብ ስራ መዘርዘር መረጋገጡን እንዲሁ ከሥር ፍ/ቤቱ ውሳኔ ግልባጭ መገንዘብ ይቻላል። እንዲህ ከሆነ ደግሞ ተጠሪ የአመልካች ድርጅት የሥራ መሪነት የሥራ ድርሻ ወይም ሚና ነበረው ከሚያሰኝ በቀር ሠራተኛ ነው ለማለት የሚቻል ሆኖ አላገኘንም በመሆኑም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት ተጠሪ የሥራ መሪ አይደለም የሚል ድምዳሜ ላይ ደርሶ የሰጠው ፍርድ ተጠሪ በድርጅቱ ማኔጅመንት አባልነቱም ሆነ በፕሮጀክት ስራ አስኪያጅነቱ ሲያከናውናቸው የነበረው የሥራ ተግባራት ኃላፊነቶች እና የሥራ አመራር የሥራ ድርሻነቱን በአግባቡ ያላገናዘበ በመሆኑ ከአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 3/2/ሐ/ እና የማሻሻያ አዋጅ ቁ.494/98 አንቀጽ 2/1/ሐ/ አኳያ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝተነዋል በመሆኑም ተከታዩን ውሳኔ ሰጥተናል።

ውሳኔ

1. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ሰሚ ችሎት በኮ/መ/ቁ. 135628 በ2/11/2005 ዓ.ም የሰጠው ፍርድ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸሯል።
2. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ሥራ ክርክር ችሎት በኮ/መ/ቁ. 81696 በ15/8/2005 ዓ.ም የሰጠው ብይን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ፀንቷል።
3. ተጠሪ የሥራ መሪ ናቸው እንጂ ሠራተኛ አይደሉም ብለናል ስለዚህ ጉዳዩ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ መሠረት የሚስተናገድ አይደለም።
4. የሰበር ክርክር ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኝ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።
5. መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

ቤ/የ

የማይከበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ω-δ