

መስከረም 26 ቀን 2010 ዓ/ም

ዳኞች:- አልማው ወሌ

ሙስጠፋ አህመድ

አብርሃ መሰለ

ጳውሎስ ኦርሺሶ

ሰናይት አድነው

አመልካች:- ኤልያስ ባርና ሬስቶራንት - የቀረበ የለም

ተጠሪ:- 1. ወ/ሮ ምርትነሽ አጥናፉ - የቀረበ የለም

2. ወ/ሪት ፌሸን ተክሌ- ተሰርዘዋል።

3. ወ/ሪት ራሄል ገ/ሚካኤል -ታልፏል

4. ወ/ሪት ቆንጂት ብርሃኑ - ታልፏል

5. ወ/ሪት ዓይናለም አገዘው -ታልፏል

መዝገቡ መርምረን ተከታዩን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍርድ

ጉዳዩ የአሰሪ እና ሰራተኛ የግል የስራ ክርክር የሚመለከት ሆኖ በአሁኑ 1ኛ፣ 2ኛ፣ 3ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች እና ባሁኑ አመልካች መካከል የነበረው የሥራ ውል የተቋረጠው በሕግ አግባብ ነው ከተባለ በኋላ ክፍያ ለዘገዩበት የሁለት ወር ደመወዝ ለእነዚህ ተጠሪዎች እንዲከፍል፣ 4ኛ ተጠሪ ደግሞ ከሕግ ውጪ ተሰናብተዋል ተብሎ የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈላቸው በስር ፍርድ ቤቶች መወሰኑ መሠረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ስለሆነ በሰበር ይታረምልኝ በማለት አመልካች ያቀረበውን የሰበር አቤቱታ አጣርቶ ለመወሰን የቀረበ ነው። ጉዳዩ የጀመረው በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ

ቤት ሲሆን አመልካች ተከላሽ ተጠሪዎች ደግሞ ከላሽ በመሆን ነው። ተጠሪዎች በሥር ፍርድ ቤት ያቀረቡት ክስ ዋና ይዘቱ፡-በአመልካች ድርጅት በተለያዩ ጊዜያትና የተለያዩ የሥራ መደብ ለመስራት ተቀጥረው በመስራት ላይ እያሉ ወደ አልሆነ ሱስና ተግባር ተጠሪዎች እንዲገቡ፤ ከአመልካች ደንበኞች ጋር ተገቢ ያልሆነ ደርጊት እንዲፈፀሙ አመልካች ድርጅት ትዕዛዝ አስተላልፎ ተጠሪዎች ሊቀበሉና ድርጊቶችን ሊፈፀሙ ፈቃደኛ ሲሆኑ ባለመቻላቸው ምክንያት ያለምንም ጥፋትና ማስጠንቀቂያ ከስራ ያሰናበታቸው መሆኑን ጠቅሰው የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈሏቸው ይወስን ዘንድ ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። የአሁኑ አመልካችም ተጠሪዎች ለህግና ለሞራል ተቃራኒ የሆኑና ያልተገቡ ድርጊቶችን ተጠሪዎች ከአመልካች ደንበኞች ጋር እንዲፈፀሙ ያለማድረጉንና ይልቁንም 1ኛ፣ 2ኛ፣ 3ኛ እና 4ኛ ተጠሪዎች እንዲሰናበቱ የተደረጉት የደረሰኝ ማጭበርበርና ደንበኞችን የማታለል እንዲሁም በሚሰሩት ስራ የገንዘብ ጉድለት ያሳዩ በመሆናቸው ምክንያት ስለመሆኑ፤ 4ኛ ተጠሪ ከማጭበርበርና ከማታለል ተግባራት በተጨማሪ ያልሆነ ምክንያት በማቅረብና በመስጠት በተደጋጋሚ ከስራ የሚቀሩና ማስረጃ የማያቀርቡ በመሆኑ ምክንያት ስለመሆኑ፤ 5ኛ ተጠሪ ደግሞ ከአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት በላይ ቀርተው በቂ ምክንያት ሊያቀርቡ ባለመቻላቸው ምክንያት ስለመሆኑ አመልካች በማረጋገጥ ከስራ እንዲወጡ ማድረጉን ዘርዘሮ ስንብቱ ሕጋዊ ነው ሲል ተከራክሯል። የሥር ፍርድ ቤትም የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ ከሰማ በኋላ ጉዳዩን መርምሮ ተጠሪዎች አመልካች ድርጅት ተጠሪዎችን ወደ አልሆነ ሱስና ተግባር ሲገፋፋቸውና ተጠሪዎች ለመፈጸም ፈቃደኛ እንዳልሆኑ ሲገልፁ እንደአሰናበታቸው የገለፁ ቢሆንም አመልካች ድርጅት ይህንን ስለማድረግ ተጠሪዎች በማስረጃዎቻቸው ያላስረዱ መሆኑን፤ ይልቁንም 1ኛ፣ 2ኛ እና 3ኛ ተጠሪዎች በስራ ላይ የማጭበርበርና የማታለል ተግባር መፈፀማቸውን አመልካች ድርጅት በማስረጃዎቹ ማስረዳቱን፤ 5ኛ ተጠሪ ደግሞ ያለበቂ ምክንያት ከአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት በላይ ከስራ መቅረታቸውን አመልካች ማስረዳቱን ገልጾ አመልካች ድርጅት ከ1ኛ፣ 2ኛ፣ 3ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች ጋር የነበረውን የስራ ውል ያቋረጠው በሕጉ አግባብ ነው በማለት የደመደመ ሲሆን 4ኛ ተጠሪን ግን ከሕግ ውጪ ስራ ላይ መቅረታቸውን ወይም በስራ ላይ የማጭበርበርና የማታለል ተግባር የፈጸሙ ስለመሆኑ አመልካች ያላስረዱ መሆኑን ጠቅሶ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ወደሚለው ድምዳሜ ደርሷል። ውጤቱን በተመለከተ ለ4ኛ ተጠሪ ስራ ሰርተው ያልተከፈላቸው ብር 800.00 የሚያዘድ ወር

2007 ደመወዝ፣ የሁለት ቀን ደመወዝ ለአመት እረፍት፣ የአንድ ወር ደመወዝ ለማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ፣ 67.00(ስልሳ ሰባት ብር) የአገልግሎት ክፍያ፣ የስድስት ወር ደመወዝ ካሳ እንዲከፈላቸውና የስራ ልምድ ምስክር ወረቀት እንዲሰጣቸው፣ ለ1ኛ፣ 2ኛ እና 3ኛ ተጠሪዎችም ለእያንዳንዳቸው ብር 800.00(ስምንት መቶ ብር) የሚያዘያ ወር ደመወዝ፣ ለ1ኛና 2ኛ ተጠሪዎች የሁለት ቀን ደመወዝ ለአመት እረፍት፣ ለ3ኛ ተጠሪ የአምስት ቀን ደመወዝ ለአመት እረፍት፣ ለ5ኛ ተጠሪ ደግሞ የአስር ቀን ደመወዝ ለአመት እረፍት እንዲከፈላቸውና የሥራ ልምድ ምስክር ወረቀት እንዲሰጣቸው በማለት ወስኗል። ተጠሪዎች ስራ ሰርተው ያልተከፈላቸው የሚያዘያ ወር 2007 ደመወዝ በመዘገቡ ምክንያትም አመልካች ለእያንዳንዳቸው ተጠሪዎች የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፍላቸው በማለት ወስኗል።

አመልካች የደመወዝ ክፍያ ለዘየበት የሁለት ወር ደመወዝ ለተጠሪዎች እንዲከፈል፣ 4ኛ ተጠሪን በተመለከተ ደግሞ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ተብሎ በተሰጠው የውሳኔ ክፍል ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያቀረበው ይግባኝ ቅሬታ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 337 መሠረት ተሰርዟል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ ያቀረበውም በዚህ ረገድ የተሰጠውን የውሳኔ ክፍል በመቃወም ለማስለወጥ ነው። የአመልካች የሥበር አቤቱታ መሰረታዊ ይዘትም፡- ከ1ኛ እስከ 4ኛ ተራ የተጠቀሱት ተጠሪዎች ክሊራንስ ባላስጨረሱበት ሁኔታ የዘገዩ ክፍያ አለ ተብሎ የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈላቸው መወሰኑ ያለግባብ መሆኑን፣ 4ኛ ተጠሪም ለሙከራ የተቀጠሩ በመሆኑ ያለማስጠንቀቂያ ለማሰናበት የሚቻል ሆኖ እያለ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ተብሎ መወሰኑ ያለግባብ ነው፣ 5ኛ ተጠሪም ከስራ በመቅረታቸው ምክንያት የተቆረጠባቸው ደመወዝ ዘገይቷል ተብሎ የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈላቸው መወሰኑ ተገቢ አይደለም የሚል ሲሆን አቤቱታው ተመርምሮም ከ1ኛ እስከ 4ኛ ተራ የተጠቀሱት ተጠሪዎች ክሊራንስ ሳይጨርሱ የዘገዩ ክፍያ አለ ተብሎ የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈላቸው የመወሰኑን አግባብነት እና የ4ኛ ተጠሪ ስንብትም የሙከራ ጊዜያቸውን ያልጨረሱ ሆኖ እያለ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ተብሎ የመወሰኑን፣ 5ኛ ተጠሪም ከስራ በመቅረታቸው ምክንያት የተቆረጠባቸው ደመወዝ ዘገይቶአል በሚል ምክንያት የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈላቸው የመወሰኑን ተገቢነት ለመመርመር ተብሎ ለዚህ ችሎት እንዲቀርብ የተደረገ ሲሆን 1ኛ፣ 3ኛ፣ 4ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች ቀርበው ከአመልካች ጋር የጽሑፍ ልውውጥ ያጠናቀቀ ሲሆን 2ኛ

ተጠሪን በተመለከተ ግን አመልካች መጥሪያውን ስለማድረሱ ለማረጋገጥ ባለመቻሉ ምክንያት በእኚህ ተጠሪ ላይ አመልካች ያቀረበው የሠበር አቤቱታ በ14/11/2009 ዓ/ም በዋለው ችሎት እንዲሰረዝ ተደርጓል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለጸው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታ መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። ጉዳዩ እንደመረመርነውም በዚህ ችሎት ዕልባት የሚጠይቁ አበይት ነጥቦች፡-

1. የአሁኑ አመልካች ለ1ኛ፣ 3ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች የሚያዘደ ወር 2007 ዓ/ም ደመወዝ ዘግይቷል በማለት የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈላቸው በማለት መወሰኑ በአግባቡ ነው? ወይስ አይደለም?፤
2. የ4ኛ ተጠሪ ስንበት ሕገ ወጥ ነው ተብሎ ተያያዥ ክፍያዎች እንዲከፈላቸው በተወሰነው የውሳኔ ክፍል የተፈፀመ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት አለ? ወይስ የለም? የሚሉት ሆነው ተገኝተዋል።

የመጀመሪያውን ጭብጥ በተመለከተ፡-በአመልካችና በ1ኛ፣ 3ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች መካከል የተመሰረተው የሥራ ውል የተቋረጠው በሕግ አግባብ መሆኑ በበታች ፍርድ ቤቶች የተረጋገጠ ሲሆን ይህ የውሳኔ ክፍል በሕግ አግባብ ስለመለወጡ የክርክሩ ሂደት አያሳይም። በአመልካችና በ1ኛ፣ 3ኛ እና 5ኛ ተጠሪዎች መካከል እስከዚህ ሰበር ሰሚ ችሎት እያከራከረ ያለው ጉዳይ የሚያዘደ ወር 2007 ዓ/ም ደመወዝ በወቅቱ አልተከፈለም ተብሎ አመልካች ለተጠሪዎች የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈል የመወሰኑ አግባብነት ነው። አመልካች ለእነዚህ ተጠሪዎች የሚያዘደ ወር ደመወዝ በወቅቱ ያለመክፈሉን አምኖ ይህ ክፍያ ለመዘገዥ ምክንያት ነው በማለት ክፍያው ለዘገየበት ክፍያ የሚከፈል ክፍያ የለም በማለት መከላከያ የሚያቀርበው ተጠሪዎቹ የተረከቡትን የሆቴሉን ሂሳብ አወራርደውና ያለባቸውን እዳ ክፍለው ደመወዛቸውን እንዲወስዱ ተፈቅዶላቸው ግዴታቸውን አልፈጸሙም የሚል ምክንያት ነው። ተጠሪዎች በዚህ ሰበር ደረጃ ባቀረቡት ክርክር አመልካች ድርጅት ከስራ ሲያሰናብታቸው የግል ልብሳቸውን እንኳን ለመውሰድ ያልቻሉና በጥበቃም እንዳይገቡ የተደረጉ መሆኑን ጠቅሰው ተከራክረዋል።

በመሰረቱ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 36 መሰረት የስራ ውል ሲቋረጥ የሰራተኛው ደመወዝና ከደመወዙ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት ቀናት ውስጥ መክፈል እንዳለባቸው የተመለከተ ሲሆን፤ የክፍያው ጊዜ ሊዘገይ የሚችለው ሰራተኛው ከአሰሪው የተረከበውን ንብረት ለማስረከብ ወይም የሚፈለግበትን ሂሳብ ለማወራረድ የራሱ ጥፋት በሆነ ምክንያት ካዘገየ እንደሆነ በሕጉ ተደንግጓል። ሰራተኛው ስለጠየቀው ክፍያ አለመግባባት የተፈጠረ እንደሆነ አሰሪው በአንቀጽ 36 በተመለከተው ሰባት ቀናት የጊዜ ገደብ ውስጥ ያመነውን ያህል ሊከፍለው እንደሚገባ በአዋጁ አንቀጽ 37 ሥር ተመልክቷል። ክፍያው ከአሰሪው ቁጥጥር ውጭ በሆነ ምክንያት ካልሆነ በቀር በአዋጁ አንቀጽ 36 ከተመለከተው የመክፈያ የጊዜ ገደብ ውስጥ ካልተፈጸመ አሰሪው ክፍያውን ላዘገየበት ጊዜ እስከ ሶስት ወር ለመድረስ የሚችል ደመወዙን ለሰራተኛው እንዲከፍለው ዳኞች ሊወስኑ እንደሚችሉ በአዋጁ አንቀጽ 38 ስር በግልጽ ተመልክቷል። ይህ ችሎትም በመዝገብ ቁጥር 44405 ግንቦት 19 ቀን 2002 ዓ.ም በሰጠው አስገዳጅ የሕግ ትርጉም የስራ ውል በተቋረጠ ጊዜ አሰሪው ሰራተኛውን ያላስረከበው ንብረት አለ ወይም አጉድሏል በሚል ምክንያት ሰራተኛው በሚጠይቃቸው ክፍያዎች ሊጠይቅ አይችልም የሚል የአሰሪው ክርክር ተቀባይነት የለውም ሲል ወስኗል። ከላይ በሕጉ የተመለከተው የስራ ውል ሲቋረጥ ከደመወዙ የተያያዙ ክፍያዎች በሰባት ቀናት መክፈል ያለባቸው ስለመሆኑ ነው። ክፍያው ሊዘገይ የሚችለው ሰራተኛው ያላስረከበው ንብረት ካለ ወይም ሂሳብ በማወራረድ ላይ ሰራተኛው በራሱ ጥፋት ካዘገየው ለመሆኑ ተመልክቷል። 1ኛ፣3ኛ እና5ኛ ተጠሪዎች ለአመልካች የምንከፍለው ዕዳም ሆነ የሚመልሱት ንብረት የለብኝም የሚል መልስ የሰጡ ሲሆን አመልካች 1ኛ እና 3ኛ ተጠሪዎች በስራ ላይ እያሉ የማጭበርበርና የማታለል ተግባር በመፈፀማቸው ከስራ መሰናበታቸውን አስረድቷል ተብሎ በበታች ፍርድ ቤቶች ደምዳሜ ከመያዙ ውጪ ከእነዚህ ተጠሪዎችም ሆነ ከ5ኛ ተጠሪ የሚፈልገው ዕዳ ያለው ስለመሆኑ በፍርድ ቤት ከሶ ያስፈረደባቸውና መጠኑንም በትክክል የተለየ ስለመሆኑ በስር ፍርድ ቤት በአመልካች ማስረጃዎች ያለመረጋገጡን ከስር ፍርድ ቤት የውሳኔ ግልባጭ ተመልክተናል። 5ኛ ተጠሪ ለአምስት ተከታታይ የስራ ቀናት በመቅረታቸው ከስራ ስለመባረራቸው ከመረጋገጡ ውጪ የሚያዘዙ ወር 2007 አስራ ሶስት ቀናት ደመወዝ በሕጉ አግባብ ከስራ በመቅረታቸው የተቆረጠ እና ዘግይቷል ሊባል የማይችል መሆኑን አመልካች በስር ፍርድ ቤት ያቀረበው ማስረጃ ካለመኖሩም በላይ ተጠሪዎች ደመወዝ

ተቀጥተው እያለ ከስራም ተሰናብተዋል የሚለው ክርክርም አንድ ላይ የማይሄድ በመሆኑ ለእኚህ ተጠሪ የዘገየ ደመወዝ ስለሌለ የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈል ሊደረግ የሚችልበት አግባብ የለም ብሎ ለመደምደም የሚቻልበትን የሕግ አግባብ አላገኘንም። በአጠቃላይ የዘገየ ክፍያ አለ ተብሎ አመልካች የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፍል በተሰጠው የውሳኔ ክፍል የተፈጸመ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የለም።

ሁለተኛውን ጭብጥ በተመለከተ፡- አንድ ሠራተኛ ሊመደብበት ለታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑና አለመሆኑን ለመመዘን ለሙከራ ጊዜ ሊቀጥር እንደሚችል፤ይህ የግራ ቀኝ ስምምነትም በጽሑፍ መደረግ እንዳለበት፤ የሙከራ ጊዜውም ከ45 ተከታታይ ቀናት መብለጥ እንደሌለበት ከአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 11(1) ፣(2) እና (3) አጠቃላይ ይዘትና መንፈስ የምንገነዘበው ነው። የሙከራ ጊዜ ቅጥር ሲፈፀም ሰራተኛው በግልጽ ሊያውቀው የሚገባው ጉዳይ ሲሆን የሙከራ ጊዜ እንዲኖር ስምምነት ከተደረሰም ስምምነቱ በጽሑፍ ሁኖ በሁለት ምስክሮች መረጋገጥ ያለበት ስለመሆኑ ሕጉ ያሳያል። በዚህ አግባብ የተደረገ የሙከራ ጊዜ ስምምነት መኖሩ ከተረጋገጠ አሰሪው ሰራተኛውን ለተቀጠረበት የሥራ መደብ ተስማሚ አለመሆኑን ካላመነበት የቅጥር ውሉን ያለምንም ማስጠንቀቂያ የማቋረጥ መብት ሕጉ የሰጠው ጉዳይ ነው። በመሆኑም አሰሪው ይህንኑ በሕጉ የተቀመጠውን መብቱን ሊጠቀም የሚችለው አሰሪው ሰራተኛውን ለሙከራ ጊዜ ለመቅጠር ወስኖ ሰራተኛውም ይህንኑ በግልጽ አውቆትና ተገንዝቦት በፅሁፍ ያሰፈሩት ስምምነት መኖሩ ከተረጋገጠ ብቻ ነው።

ወደ ተያዘው ጉዳይ ስንመጣ አመልካች 4ኛ ተጠሪን የሙከራ ጊዜ ከማለቁ በፊት ስለማባረሩ ገልጾ ቢከራከረም ለሙከራ ጊዜ የቀረጠራቸው ስለመሆኑና በዚህ ረገድም ተጠሪ የሚያውቁት ውል መኖሩን ፍሬ ነገሩን የማጣራትና ማስረጃን የመመዘን ስልጣን ያላቸው ፍርድ ቤቶች አላረጋገጡም። ስለሆነም አመልካች 4ኛ ተጠሪ ለሙከራ የተቀጠሩ በመሆኑ ያለምንም ማስጠንቀቂያ የማቋረጥ መብት አለኝ በማለት የሚያቀርበው ክርክር በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 11(3) ስር የተቀመጠውን ድንጋጌ ሙሉ ይዘትና መንፈስ ያላገናዘበ ሆኖ አግኝተናል። 4ኛ ተጠሪ ያለማስጠንቀቂያ ሊያሰናብት የሚያስችል ጥፋት የፈፀሙ ስለመሆኑ አመልካች ገልጾ ያቀረበው ክርክርም በማስረጃ ያልተደገፈ መሆኑን ፍሬ ነገሩን የማጣራትና ማስረጃን የመመዘን ስልጣን ያለው የሥር ፍርድ ቤት ያረጋገጠው ጉዳይ መሆኑን ተገንዝበናል።

በአጠቃላይ የበታች ፍርድ ቤቶች ክፍያ ለዘገዬት የሁለት ወር ደመወዝ እንዲከፈልም ሆነ ስለ 4ኛ ተጠሪ ስንብት ሕገ ወጥ ነው በማለት የሰጡት ውሳኔ የአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 36፣ 38 እንዲሁም አንቀጽ 11(3) ድንጋጌዎችን ይዘትና መንፈስ ከክርክሩ ላይ ከተረጋገጡበት ፍሬ ነገሮች ጋር ያገናዘበ ነው ከሚባል በስተቀር የሚነቀፍበትን የሕግ አግባብ ስለሌለ በጉዳዩ ላይ በተሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት አልተፈጸም በማለት ተከታዩን ወስነናል።

ው ሳ ኔ

1. የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 99812 በ10/05/2008 ዓ/ም የሰጠው ፍርድ፤ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁ.172555 በ20/07/2008 ዓ/ም የሰጠው ትዕዛዝ ፀንቷል።
2. የዚህ ችሎት ውጪና ኪሳራ ግራ ቀኙ የየራሳቸው ይቻሉ ብለናል።

ታ እ ዛ ዝ

በ24/08/08 ዓ/ም ተሰጥቶ የነበረው እግድ ተነስቷል። ለሚመለከታቸው አካላት ይጻፍ።

መዝገቡ ተዘግቷል። ወደ መ/ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለብት ።

ቅ/ሀ