

የሰ/መ/ቁ. 25511

ጥቅምት 2 ቀን 2000 ዓ.ም.

ዳኞች፡- አብዱልቃድር መሐመድ

ሐጎስ ወልዱ

ተገኔ ጌታነህ

ተሻገር ገ/ሥላሴ

ብርሃኑ አመነው

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ልማት ባንክ - ነገረ ፈጃ አቶ ታምራት ታሰቢታ።

ተጠሪ፡- አቶ አብራራው ክፍያለው - ቀረቡ።

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍ ር ድ

መዝገቡ ለሰበር ችሎት የቀረበው የሥራ ውል በሕጋዊ ምክንያት በተቋረጠ ጊዜ አሠሪው የሥራ ስንብት ክፍያ እንድከፍል በሕግ ከተደነገገው ውጪ በሥር ፍ/ቤቶች የተሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት እንዲታረም ሲል አመልካች ሰኔ 16 ቀን 1998 ዓ.ም. ያቀረበውን አቤቱታ መሠረት በማድረግ ነው። የሰበር ችሎትም መዝገቡን ከመረመረ በኋላ የሥራ ውሉ የተቋረጠው ከአሠሪ /አመልካች/ ፈቃድ ውጪ ተጠሪ ከስራ ገበታው ላይ በመጥፋቱ መሆኑ በሥር ፍ/ቤት ተረጋግጦ እያለ የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲከፈለው መወሰኑ በሕግ አግባብ ስለመሆኑ ለማጣራት ያስቀርባል ተብሎ ግራ ቀኝ ቀርበው ክርክራቸውን አሰምቷል።

በዚህ መንፈስ መዝገቡ ተመርምሯል። በሥር ፍ/ቤት እንደተረጋገጠው የሥራ ውሉ የተቋረጠው ተጠሪ ከአንድ ወር በላይ በገዛ ፈቃዱ ከሥራ ገበታው ላይ በመቅረቱ ምክንያት መሆኑ በሥር ውሳኔ ተመልክቷል። ይህ መሆኑ ከተረጋገጠ አመልካች የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ሕጋዊ ምክንያት አለው። የሥር ፍ/ቤትም የሥራ ውሉ የተቋረጠው በሕጋዊ ምክንያት መሆኑን ተቀብሎታል።

የሥር ፍ/ቤት የሥራ ውል የተቋረጠው በተጠሪ ጥፋት መሆኑን ካረጋገጠ በኋላ የሥራ ስንብት ክፍያ ለተጠሪ እንዲከፈል ሲወስን መሠረት ያደረገው የሕግ ድንጋጌ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 40 /2/ መሆኑን በውሳኔው ተመልክቷል።

አመልካች ይህ የስራ ስንብት ክፍያ ውሳኔ ሕጉን መሠረት ያደረገ አይደለም እና መሠረታዊ የሕግ ስህተት ነው ሲል ለከፍተኛው ፍ/ቤት ይግባኝ አቅርቦ የነበረ ቢሆንም ከፍተኛው ፍ/ቤት የወረዳውን ፍ/ቤት ውሳኔ አጽንቷል።

በዚህ ሰበር ችሎት ሊታይ የተፈለገው መሠረታዊ ነጥብ የሥራ ውሉ በሕጋዊ ሁኔታ ከተቋረጠ ለሠራተኛው የሚከፈል የስራ ስንብት ክፍያ ስለመኖሩ በሕግ የተመለከተውን ማገናዘብ አስፈላጊነት እና የሥር ፍ/ቤት አቋም አግባብነትን ነው።

የሥራ ውሉ የሚቋረጥባቸው ሁኔታዎች በአዋጁ በዝርዝር የተመለከቱ በመሆናቸው ያንን ደግሞ መዘርዘሩ አስፈላጊ አይደለም። የሥራ ውል በተለያዩ ምክንያቶች ሲቋረጥ የሚኖረው ውጤትም እንደዚህ በሕግ በዝርዝር ተመልክቷል። በተለይም ለሠራተኛው ሊጠበቁ የሚገቡ የተለያዩ ጥቅማጥቅሞችና መብቶች በአዋጅ ቁ. 337/96 በምዕራፍ ሦስት በተለይም በዘርፍ አንድ፣ ሁለት እና ሦስት ተመልክተዋል። ከነዚህም ውስጥ የሥራ ስንብት ክፍያን በሚመለከት የተቀመጠው ድንጋጌ አንቀጽ 39 ጠቅላላ ሁኔታን የሚዘረዝር ሲሆን ከነዚህም ዝርዝር ሁኔታዎች መረዳት የሚቻለው የሥራ ስንብት ክፍያን የማግኘት ጉዳይ የሁሉም የሥራ ውል መቋረጥ ውጤት ሳይሆን ለውስንና የተገደቡ ምክንያቶች ብቻ መሆኑን መረዳት አስፈላጊ ነው። በመሠረቱ የዚህ ሕግ ድንጋጌ መንፈስ ቀደምት ከነበረው አዋጅ ቁጥር 42/85 የተለየ ይዘት ያለው መሆኑን ማጠቃለያ አስፈላጊ ይሆናል። በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 39/1/ መሠረት “የሙከራ ጊዜውን የጨረሰና በአዋጁ ድንጋጌዎች መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ ከአሠሪው የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት” እንዳለው ተደንግጓል። ይህ ሁኔታ በማናቸውም የሥራ

ውል መቋረጥ ላይ ተፈጻሚነት ያለው መሆኑን መረዳት ይቻላል። በአንጻሩ አዋጅ ቁ. 377/96 ግን የሥራ ስንብት ክፍያ ሊከፈል የሚችለው የሥራ ውሉ በማናቸውም ምክንያት ለተቋረጠበት ሠራተኛ ሁሉ ሳይሆን በዚህ አዋጅ አንቀጽ 39/1/ሀ-ረ/ እና በማሻሻያው አዋጅ ቁ. 494/98 አንቀጽ 2 /ሰ-ቀ/ በተዘረዘረው ምክንያት ብቻ እንደሆነ ተመልክቷል። አሁን ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስ የተጠሪ የሥራ ውል የተቋረጠው ተጠሪው ያለ አመልካች /አሰሪ/ ፈቃድ ከአንድ ወር ላላነሰ ጊዜ ከሥራው ገበታ በመጥፋቱ መሆኑ ተረጋግጧል። ይህ ሁኔታ መኖሩ ከተረጋገጠ በአዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 27/1/ለ መሠረት ተጠሪ ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውሉ ሊቋርጥ እንደሚችል ተደንግጓል። ይህ ሁኔታ ደግሞ የሥራ ውሉ መቋረጥ ሕጋዊ መሆኑን ያመለክታል።

ከዚህ አንጻር የሥራ ውል በዚህ ምክንያት ሲቋረጥ ጠሥራ ስንብት ክፍያ ሊፈጸም የሚችልበት ሁኔታ ከላይ በተመለከተው የአዋጅ እና የማሻሻያው ድንጋጌዎች ውስጥ የተካተተ አይደለም።

በመሆኑም የሥር ፍ/ቤቶች የአዋጅ ቁ. 377/96ን መንፈስና ይዘት በአግባቡ ሳያጠኑት በአዋጅ 42/85 የነበረውን ይዘት በመከተል አሁን ለቀረበው ክርክር የሰጡት ውሳኔ የሕግ ድጋፍ ያለው ሆኖ አላገኘውም። ስለሆነም በሥር ፍ/ቤቶች ውሳኔ የሥራ ውሉ መቋረጥ ሕጋዊ መሆኑ ከተረጋገጠ በኋላ የስንብት ክፍያን በተመለከተ በአዋጅ 377/96 አንቀጽ 39 ከነማሻሻያው በተመለከቱት ዝርዝር ምክንያቶች ውስጥ ያልተካተተን ሁኔታ መሠረት አድርገው የስራ ስንብት ክፍያ ለተጠሪው እንዲከፈል መወሰናቸው መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል። በሌላ በኩል የዓመት እረፍት ክፍያን በተመለከተ በአመልካች በኩል የቀረበ አቤቱታ ስለሌለ ውሳኔውን አልመረመርነውም።

ው ሣ ኔ

1. አመልካች የሥራ ስንብት ክፍያ ለተጠሪ ሊከፍል አይገባም ብለናል።
2. የጎንደር ከተማ ወረዳ ፍ/ቤት የመዝገብ ቁ. 07868 ግንቦት 14 ቀን 1998 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ እና የሰሜን ጎንደር ከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝገብ ቁ. 15756 ሰኔ 8 ቀን 1998 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ ተሸሯል።
3. በሰበር ችሎት ለተደረገው ክርክር ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኝ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል። መዝገቡን ዘግተን ወደ መዝገብ ቤት መልሰናል።

የማይነበብ የአምስት ፊርማ አለበት።

ነ/ዓ