

በያዘነው ጉዳይ እንደምናየው የሰራተኞች ቅነሳ የተደረገው በድንጋጌው የተመለከተውን ስርዓት ተከትሎ ነው። የጠ/ፍ/ቤቱ ከዚህ በተቃራኒ ስለመፈጸሙ በራሱ በኩል ያረጋገጠው የለም። አመልካች ተጠሪን በሚመጥነው የሥራ መደብ ሊመደበው ይገባል ወደሚለው ድምዳሜ የደረሰውም ምንም የሕግም ሆነ የፍሬ ነገር ምክንያት ሳይኖረው ነው። ከዚህ የተነሳም አቤቱታ የቀረበበት ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

ው ሣ ኔ

1. አቤቱታ የቀረበበት የአማራ ብ/ክ/መ/ጠ/ፍ/ቤት በመ/ቁ. 13933 ጥር 1 ቀን 2000 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸርክል።
2. አመልካች ተጠሪን የቀነሰው በሕገ መሠረት ነው ብለናል። ስለዚህም ወደስራው ይመለስ የሚባልበት የሕግ ምክንያት የለም ብለን ወስነናል።
3. ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኝ ወገኖች የየራሳቸውን ይቻሉ። መዝገቡ ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ነ/ዓ

የሰበር መ/ቁ. 29415
ጥር 27 ቀን 2000 ዓ.ም

ዳኞች:- መንበረፀሐይ ታደሰ

- አብዱልቃድር መሐመድ
- ሐጎስ ወልዱ
- ሂሩት መለሠ
- ታፈሰ ይርጋ

አመልካች:- ዎተር አክሽን - ጠበቃ ተስፋዬ ብርሃኔ ቀረቡ።

ተጠሪ:- ይልማ አሰፋ - ቀረቡ

መዝገቡ ተመርምሮ ቀጥሎ የተመለከተው ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍ ር ድ

ይህ የሰበር አቤቱታ ሊቀርብ የቻለው ተጠሪ ከአመልካች ጋር የነበረውን የሥራ ውል ያቋረጠው ከሕግ ውጭ ስለሆነ ወደ ሥራው ሊመለስ ይገባል በማለት የደቡብ ብ/ብ/ሕ/ክ/መንግሥት ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት የሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታል በማለት አመልካች ቅሬታ በማቅረቡ ነው።

የጉዳዩ አመጣጥም ባጭሩ ሲታይ ተጠሪ በአመልካች ላይ በአላባ ቁሊቶ መ/ደ/ፍ/ቤት ባቀረበው ክስ በድርጅቱ ውስጥ ሕገወጥ ድርጊቶችን በመቃወሜ ከጥር 15 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ ተከሣሽ ከሥራና ከደመወዝ ያገደኝ ስለሆነ ወደ ሥራ እንድመለስና ከታገድኩበት ጊዜ አንስቶ ያለው ደመወዜ እንዲከፈለኝ ይወሰንልኝ በማለት ጠይቋል።

የከሣሽ ክስና ማስረጃ ለተከሣሽ ደርሶ በሰጠው መልስ ከሥራና ከደመወዝ ከሣሽን ማገዱን አምኖ ይህም ሊሆን የቻለው ከሣሽ አስቀድሞ ሲሰራበት ከነበረው ፕሮጀክት ወደ ሌላ ፕሮጀክት ተዛውሮ እንዲሰራ ተወስኖ ወደተዛወረበት ፕሮጀክት በመሄድ ሥራ ለመጀመር ፈቃደኛ ባለመሆኑ ዕገዳው ትክክል ስለሆነ ወደ ሥራ ለመመለስም ሆነ ውዝፍ ደመወዝ ይከፈለኝ በማለት ያቀረበው ክስ ውድቅ ሊደረግ ይገባል በማለት ተከራክሯል።

የግራ ቀኝ ክርክር በዚህ መልኩ የቀረበለትም የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ክርክሩን መርምሮ የተከሣሽ ድርጅት አንድን ሠራተኛ አስፈላጊ በሆነ ጊዜ ከአንድ የሥራ ቦታ ወደ ሌላ የሥራ ቦታ አዛውሮ ማሰራት እንደሚችል በድርጅቱ የአስተዳደር ማኑዋል ላይ በግልጽ የተመለከተ ስለሆነ በዚህ መሠረት ከሣሽ ወደተዛወረበት ቦታ በመሄድ ሥራ መጀመር ሲገባው አለመሄዱ አግባብነት የለውም ካለ በኋላ ከሣሽ ከተዛወረበት ጊዜ አንስቶ ለአምስት የሥራ ቀናት በሥራ ላይ ባይገኝ ያለማስጠንቀቂያ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት ተከሣሽ የሥራ ውሉን ማቋረጥ ቢችልም የሥራ ውሉ መቋረጡን በመግለጽ ለከሣሽ ያስታወቀው በሕገ ላይ የተቀመጠው የ5 ቀን ጊዜ ሳይደርስ ስለሆነ የሥራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጭ ነው ብሎ ከሣሽ ወደሥራው ተመልሶ አዲስ በተመደበበት ቦታ ሄዶ እንዲሰራ በማለት ውሣኔ ሰጥቷል።

ጉዳዩን በይግባኝ የተመለከተውም የአላባ ልዩ ወረዳ ከፍተኛ ፍ/ቤት በበኩሉ ግራ ቀኝን አከራክሮ የቀረበው አቤቱታ ከሥራ ማገድን የሚመለከት ሆኖ ሣለ የወረዳው ፍ/ቤት በዚህ ነጥብ ላይ ተመስርቶ ውሣኔ መስጠት ሲገባው የሥራ ውል መቋረጥን አስመልክቶ ክርክር ሳይደረግበት ውሣኔ መስጠቱ በአግባቡ አይደለም በማለት የሥር ፍ/ቤትን ውሣኔ ሽሯል።

በመቀጠልም የክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ችሎት በበኩሉ አከራክሮ አመልካች አዲስ ወደተመደበበት ቦታ በመሄድ ከጥር 8 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ ሥራ ላይ እንዲገኝ ከተገለጸለት በኋላ ከሥራ መሰናበቱን የሚገልጽ ደብዳቤ የደረሰው ደግሞ ከጥር 5 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ ስለሆነ ከጥር 8 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ በተመደበበት ሥራ ላይ ስላለመገኘቱ ባልተረጋገጠበት ሁኔታ አስቀድሞ የተደረገው የሥራ ስንብት ሕገወጥ ነው በማለት የከፍተኛውን ፍ/ቤት ውሣኔ በመሻር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤትን ውሣኔ አጽንቷል።

ይህ ሰበር ችሎትም አመልካች ያቀረበውን አቤቱታ መርምሮ ተጠሪ ባለበት ተጣርቶ ሊወሰን እንደሚገባው በማመኑ ተጠሪን በመጥራት ግራ ቀኝን አከራክሯል።

ምላሽ ማግኘት የሚገባቸው የጉዳዩ ጭብጦች አመልካች ተጠሪን ከሥራ አግዷል ወይንስ አሰናብቷል? አሰናብቷል የሚባል ቢሆን ስንብቱ ሕጋዊ ነው ወይንስ አይደለም የሚሉት በመሆናቸው እነዚህን ጭብጦች በመያዝ አቤቱታው እንደሚከተለው ተመርምሯል።

የመጀመሪያውን ጭብጥ በተመለከተም ተጠሪ በአመልካች ላይ ክስ የመሠረተው ያለአግባብ ከሥራና ከደመወዝ ያገደኝ ስለሆነ ወደሥራዬ እንድመለስና ውዝፍ ደመወዝም እንዲከፈለኝ ይወሰንልኝ በማለት ነው። አመልካችም ተጠሪን ከሥራና ከደመወዝ ማገዱን ሳይክድ ተጠሪ ከሥራ ተሰናብቷል ባልተባለበት ሁኔታ ወደ ሥራ የመመለሱም ሆነ የክፍያ ጥያቄው ያለአግባብ ስለሆነ ተቀባይነት ሊኖረው አይገባም በማለት ተከራክሯል።

ይሁንና አመልካች ለተጠሪ በፃፈው ደብዳቤ ከሥራና ከደመወዝ መታገዱን እስከስታወቀ ድረስ የሥራ ውሉ መቋረጡንና የሥራ ስንብት መደረጉን የሚያስገነዝብ ከመሆኑም በላይ በአ/ቁ/377/96 አንቀጽ 27/4/ ላይ የሠራተኛው የሥራ ውል እንዲቋረጥ ከመደረጉ በፊት ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ለማቆየት ስለሚቻልበት ሁኔታ በንብረት ስምምነት ሊወሰን እንደሚችል የተመለከተ ስለሆነ በዚህ መልኩም የተደረገ የንብረት ስምምነት ስለመኖሩ ያልተረጋገጠ በመሆኑ አመልካች በተጠሪ ላይ የፈፀመው የሥራ እገዳ ሳይሆን የሥራ ስንብት መሆኑ ይህ ችሎት ተገንዝቧል።

ተጠሪ ከሥራ መሰናበቱ ከተረጋገጠ ስንብቱ ሕጋዊ ነው? ወይንስ አይደለም? የሚለው 2ኛው ጭብጥ ሲታይ አመልካች ለተጠሪ በፃፈው ደብዳቤ ከጥር 8 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ አዲስ ወደተዛወረበት ቦታ በመሄድ ሥራ መጀመር እንደሚገባው አስታውቆት ወደዚህ ቦታ ሄዶ ሥራውን ያልጀመረ ከመሆኑም በላይ ከጥር 8 ቀን 1998 ዓ.ም በፊትም ቀድሞ ሲሰራበት በነበረው መ/ቤት ከጥር 5 ቀን 1998 ዓ.ም ጀምሮ በሥራ ላይ እንዳልተገኘና በአጠቃላይም ለ5 ተከታታይ የሥራ ቀናት ያለበቁ ምክንያት በሥራ ገበታው አለመገኘቱ የተረጋገጠ ስለሆነ ይህ ሁኔታ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27(2)(ለ) መሠረት በአሠራው አነሣሽነት የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሚያበቃ