

እንደመሆኑ መጠን በዚህ መሠረትም አመልካች የሥራ ውሉን ባቋረጠበት ሁኔታ የቦታችን ፍ/ቤቶች ስንብቱ ሕገወጥ ነው በማለት ተጠሪው ወደሥራ እንዲመለስ በማለት የሰጡት ውሳኔ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ ተገኝቷል።

ው ሣ ኔ

1. የአላባ ቁሊቱ ከተማ የመ/ደ/ፍ/ቤት በመ.ቁ. 01073 በመጋቢት 29 ቀን 1999 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ እንደዚሁም የደቡብ ክልል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ችሎት በመ.ቁ. 15679 በየካቲት 27 ቀን 1999 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ስለሆነ በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ቁ. 348(1) መሠረት ተሸሯል።
2. አመልካች ተጠሪን ከሥራ ያሰናበተው ከሕግ ውጭ ስላልሆነ ተጠሪ ወደ ሥራ ለመመለስ ያቀረበው አቤቱታ ተቀባይነት የለውም።
3. ግራ ቀኙ ወጭና ኪሣራ ይቻቻሉ።
4. መዝገቡ ተዘግቶ ወደ መ/ቤት ተመልሷል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

የሰበር መ/ቁ. 32822
ጥር 27 ቀን 2000 ዓ.ም

ዳኞች፡- መንበረፀሐይ ታደሰ

አብዱልቃድር መሐመድ

ሐገሥ ወልደዳ

ሂሩት መለሰ

ታፈሰ ይርጋ

አመልካች፡- ጂ.ሰብን የንግድና ኢንዱስትሪ የመኸር ቃጫ ውጤቶች ፋብሪካ

ተጠሪ፡- መኰንን አበራ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍ ር ድ

ይህ ጉዳይ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ. 377/96 መሰረት የቀረበ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ነው። ተጠሪ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ክስ የመሰረተው የሥራ ውሌ በሕገ ወጥ መንገድ ተቋርጦብኛል በማለት ነው። ይህን ምክንያት መሰረት በማድረግም የአገልግሎት እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ እንዲከፈለው፣ እንዲሁም የስራ መፈለጊያ ክፍያ፣ክፍያ ለዘገየበት ጊዜም ክፍያ እንዲወሰንለት ጠይቆአል። ፍ/ቤቱ ተከሣሽ የነበረውን የአሁኑን አመልካች በማስቀረብ ክርክሩን ከሰማ ብኋላ ከሣሽ የዓመት እረፍት እንደወጣ ለተከሣሽ ሳያሳውቅ ያለበቁ ምክንያት ለአምስት የስራ ቀናት የቀረ በመሆኑ አመልካች የሥራ ውሉን ማቋረጡ አግባብ ነው በማለት ክሱን ውድቅ አድርጎአል። በሌላ በኩል ደግሞ ተጠሪ ውሳኔውን በመቃወም ለፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ በማቅረቡ ክርክሩ እንደገና ተሰምቶአል። በመጨረሻም ፍ/ቤቱ ተጠሪ ከሥራ የቀረው በቂ በሆነ ምክንያት ነው የሚል ምክንያት በመስጠት በሥር ፍ/ቤት የተሰጠውን ውሳኔ ሽሮአል። ተጠሪ የጠየቃቸውን ልዩ ልዩ ክፍያዎች እንዲከፈሉትም ወስኖአል። የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

ይህ የሰበር ችሎትም አመልካች ነሐሴ 22 ቀን 99 ዓ.ም በጻፈው ማመልከቻ ያቀረበውን አቤቱታ መሰረት በማድረግ ተጠሪን አስቀርቦን ክርክሩን

ሰምተናል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተወሰነው አመልካች የስራ ውሉን ያቋረጠበትን የሕግ አግባብ ለመመርመር ነው። በዚህ መሰረትም ይህን ነጥብ ከግራ ቀኝ ወገኖች ክርክር፣ አቤቱታ ከቀረበበት ውሳኔ እና ከሕጉ ጋር አገናዝቦን መርምረናል።

ቀደም ሲል እንደተገለጸው ተጠሪ ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ ገበታው ላይ ሳይገኝ እንደቀረ አላከራከረም። የሥር ፍ/ቤቶች ለውሳኔአቸው መሰረት ያደረጉት ጭብጥ የተጠሪው ከሥራ መቅረት በበቂ መክንያት የተደገፈ ነው ወይስ አይደለም የሚለው ነው። ተጠሪ ከሥራ መቅረቱን ካመነ በእርግጥም በቂ ምክንያት የነበረው መሆኑን ያስረዳ ዘንድ የግድ ነው። አመልካች ከሥር ጀምሮ አጥብቆ የተከራከረው ተጠሪ ለአረፍት እንደወጣ በዚያው ከመቅረቱ ውጪ ባለበት ቦታ ሆኖ እንኳን ሊያሳውቀኝ አልቻለም በማለት ሲሆን፣ ተጠሪ ደግሞ በጎርፍ አደጋ የተጠቁትን ዘመዶቹን ለመጠየቅ ወደ ድሬዳዋ ሄጄ ነበር የሚል የመከራከሪያ ነጥብ ማንሳቱን ተመልክተናል። ይህንን የመከራከሪያ ነጥብ ግን በቃል ከመግለጽ አልፎ በየትኛውም የማስረጃ አይነት አስረዳለሁ አላለም። የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም አባባሉን እንዳለ ከመቀበል አልፎ ያረጋገጠው ነገር የለም። ይህ በመሆኑም በዚህ ረገድ የተፈጸመ ከማስረጃ ሕግ አኳያ የሚታይ ስህተት እንዳለ እንገነዘባለን። በሌላ አነጋገር ፍ/ቤቱ ውሳኔውን የሰጠው በምንም አይነት ማስረጃ ላይ ሳይመሰረት ነው ማለት ነው። አመልካች ግን ተጠሪ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 27(1) (ለ) የተመለከተውን ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ የሚያስችል ድርጊት ስለመፈጸሙ አስረድቶአል። ያለው እውነታ ይህ ከሆነ ደግሞ አመልካች የሥራ ውሉን ያቋረጠው በሕግወጥ መንገድ ነው የሚባልበት የሕግ ምክንያት የለም። የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔም ከዚህ አንጻር ሲታይ መሰረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

ው ሳ ኔ።

1. አቤቱታ የቀረበበት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 53908 ሐምሌ 23 ቀን 1999 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 348/1/ መሰረት ተሸርክቷል።
2. በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የነበረው የሥራ ውል የተቋረጠው በሕጉ መሰረት ነው ብለናል። ስለዚህ የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 24792 መጋቢት 17 ቀን 1999 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ ፀንቶአል። ይጻፍ።

መዝገቡ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ቤ/ኃ