

ዳኞች፡- ዓብዱልቃድር መሐመድ

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለሠ

ተሻገር ገ/ሥላሴ

ሱልጣን አባተማም

አመልካች፡- የኢትዮጵያና የጅቡቲ ምድር ባቡር ድርጅት - ወይንሽት እንድሪስ ቀረበ።

ተጠሪ፡- ተሾመ ኩማ - ቀረበ።

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ ለቀረበው የሰበር አቤቱታ መነሻ የሆነው ጉዳይ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ. 377/96 መሠረት የሚታይ የስራ ክርክር የሚመለከት ነው። ከመዝገቡ እንደሚታየው ክርክሩ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ሲጀመር ከሣሽ የነበረው ተጠሪ ነው። በአመልካች ላይ ክስ የመሠረተውም የስራ ውሌ ከሕግ ውጪ ተቋርጦብኛል። ስለዚህም ውዝፍ ደመወዜ ተከፍሎኝ ወደ ስራዬ እንድመለስ ይወሰንልኝ በማለት ነው። አመልካችም ለክሱ በሰጠው መልስ የሥራ ውሉ የተቋረጠው ተጠሪ በፈጸመው ሕገ ወጥ ድርጊት ምክንያት ነው። ድርጊቱ ከሥራ የሚያሰናብት ነው በማለት የተከራከረ ሲሆን ፍ/ቤቱም ክርክሩን ከሰማ በኋላ፣ አመልካች የሥራ ውል የማቋረጥ እርምጃ የወሰደው ድርጊቱ ከተፈጸመ ከአንድ ወር በኋላ ነው የሚል ምክንያት በመስጠት ተጠሪ የስድስት ወር ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ሥራው እንዲመለስ ወስኖአል። በዚህ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የተሰጠው ብይን ጉድለት የለበትም ብሎአል። የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

በበኩላችንም አመልካች መጋቢት 5 ቀን 2000 ዓ.ም. በፃፈው ማመልከቻ ያቀረበውን አቤቱታ መሠረት በማድረግ ክርክሩን ሰምተናል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተወሰነው አመልካች የወሰደው የስራ ውል የማቋረጥ እርምጃ በይርጋ የታገደ ነው የመባሉን አግባብነት ለመመርመር ነው። በዚህ መሠረትም ይህን ነጥብ ከግራ ቀኝ ወገኖች ክርክር፣ አቤቱታ ከቀረበበት ብይን እና ከሕጉ ጋር አገናዝበን መርምረናል።

እንደምንመለከተው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ከአመልካች የቀረበውን የስራ-ነገር ክርክር አልሰማም። ባጭሩ ብይኑን የሰጠው የተጠሪ የሥራ ውል የተቋረጠው ለውሉ መቋረጥ ምክንያት ነው የተባለው ድርጊት /ጥፋት/ ከተፈጸመ አንድ ወር ካለፈ በኋላ በመሆኑ በይርጋ ታግዶአል በማለት ነው። በመሆኑም በአሁኑ ደረጃ ሊመረመርና ውሣኔ ለሰጠው የሚገባው ነጥብ በእርግጥ ለክርክሩ አወሳሰን በዋቢነት የተጠቀሰው የአዋጅ ቁ. 337/96 አንቀጽ 27/3/ የሚለይው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት እንደሚለው ነው ወይ የሚለው ነው። ከዚህም ጋር በማያያዝ ድርጊቱ በተፈጸመበት እና አመልካች የሥራ ውል የማቋረጥ እርምጃ በወሰደበት መሃከል ያለው ጊዜ ምን ያህል ነው የሚለው የፍሬ ነገር ሁኔታም መታየት ያለበት ነው።

ከስር ጀምሮ ከተደረገው ክርክር በተለይ ደግሞ አቤቱታ ከቀረበበት ብይን ይዘት መገንዘብ እንደቻለው ተጠሪ ጥፋቱን /ድርጊቱን/ ፈጸመ የተባለው መስከረም 24 እና 25 ቀን 1999 ዓ.ም. ሲሆን፣ አመልካች የስራ ውል የማቋረጥ እርምጃ የወሰደው ጥቅምት 25 ቀን ነው። ይህ እንግዲህ በፍሬ ነገር ረገድ የተረጋገጠ ሲሆን፣ ሕጉ ምን ይላል የሚለውን ደግሞ ቀጥለን እንመልከት። የአዋጁ አንቀጽ 27 አሠሪው ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ማቋረጥ የሚችልባቸውን

ምክንያቶች /ሁኔታዎች/ በዝርዝር የያዘ ነው። የዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /3/ም” አሠሪው የስራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት በይርጋ የሚቀርበትን ምክንያት ይዟል። ይህም የሚሆነው /የስራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት በይርጋ ቀሪ የሚሆነው/ ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መከሰቱን ካወቀበት ከ30 /ሰዓት/ የሥራ ቀናት በኋላ እንደሆነ በሕጉ በግልጽ ተቀምጦአል። እዚህ ላይ በሚገባ ሊተኮርበት የሚገባውም “የስራ ቀናት” የሚለው ሐረግ ነው። በሕጉ አባባል አሠሪው መብቱን በይርጋ የሚያጣው /የሚቀርበት/ ሰዓት ቀናት ወይም አንድ መሆን አለባቸው። በያዘው ጉዳይ እንደምናየው ከመስከረም 24 ቀን ጀምሮ እስከ ጥቅምት 25 ቀን 1999 ዓ.ም. ድረስ ያለው ጊዜ የሚታሰበው ቢያንስ እሁድን ጨምሮ ነው። እሁድ የስራ ቀን አይደለም ብለን ብንወስድ አራት እሁዶች እንዳሉ እንገነዘባለን። በዚህ ስሌት መሠረትም አመልካች የስራ ውል የማቋረጥ እርምጃውን የወሰደው ተጠሪ ፈጸመ የተባለው ድርጊት /ጥፋት/ መከሰቱን ባወቀ በ26ኛው የስራ ቀን ነው ማለት ነው። በመሆኑም የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት እንዳለው የአመልካች መብት በይርጋ የታገደ ወይም ቀሪ የሆነ አይደለም። ተጠቃሎ ቢታይ በሕጉ አተረጓጎም ረገድ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞአል። ስለዚህም የሚከተለውን ውሳኔ ሰጥተናል።

ው ሣ ኔ

1. አቤቱታ የቀረበበት በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 25115 ሰኔ 26 ቀን 1999 ዓ.ም. ተሰጥቶ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 57680 ጥር 21 ቀን 2000 በሰጠው ትዕዛዝ የፀናው ብይን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸርአል።
2. አመልካች የስራ ውል የማቋረጥ መብቱ በይርጋ አልታገደበትም ብለናል። ስለዚህ የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የግራ ቀኝ ወገኖች ክርክር በዚያው መዝገብ እንዲቀጥል በማድረግ የስራ ውሉ የተቋረጠው በሕግ አግባብ ነው ወይስ ከሕግ ውጪ ነው በሚለው ጭብጥ ላይ ከግራ ቀኝ ወገኖች የሚቀርብለትን ክርክር ከሰማ በኋላ የመሰለውን ውሳኔ ይስጥ በማለት ጉዳዩን በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 341 መሠረት ይመለስለት ብለናል። ይፃፍ።
3. ወጪና ኪሳራ በሚመለከት የየራሳቸውን ይቻሉ።
 መዝገቡ ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።