የሰ/መ/ቁ. 37815

ህዳር 02 ቀን 2001 ዓ.ም

ዳኞች፡- ዓብዱልቃድር መሐመድ

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለሠ

ተሻገር ገ/ስላሴ

ሱልጣን አባተማም

አመልካች፡- ዓለማየሁ ጠ/ሥራ ተቋራጭ - ጠ/ሃይለማርያም ኢቲቻ - ቀረቡ

ተጠሪ፡- አቶ አብዮት በፈቃዱ - ቀረቡ

ፍ ር ድ

ለሠበር አቤቱታ መነሻ የሆነው ጉዳይ የጀመረው በፌ/መ/ደረጃ ፍርድ ቤት ነው፡፡ ተጠሪ ለፍ/ቤቱ ባቀረቡት ክስ ያለአግባብ ከስራ ስለተሠናበቱ የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈላቸው ጠይቀዋል፡፡ አመልካች ለቀረበበት ክስ በሠጠው መልስ አስቸኳይ ስራ ስላለ በሣምንት እረፍት ቀን ስራ እንዲገቡ ተጠይቀው እምቢተኛ ሆነው በአመልካች ላይ ጉዳት በማድረሣቸው ነው ሲል ተከራክሯል ፍ/ቤቱም ተጠሪ በእሁድ ቀን ለምን አልሠሩም ተብለው መባረራቸው ተገቢነት ስለሌለው በግራ ቀኙ የተቆጠሩትን ምስክሮች ማስቀረብ ሣያስፈልግ ስንብቱ ህገወጥ በመሆኑ የተለያየ ክፍያ እንዲከፈላቸው በማለት ወስኗል፡፡ ጉዳዩን በይግባኝ የተመለከተው የይግባኝ ሠሚ ፍ/ቤትም የአመልካችን ይግባኝ ቅሬታ ሣይቀበል ቀርቷል፡፡

የአሁኑ የሠበር አቤቱታ የቀረበው በዚህ ውሣኔ ላይ ነው፡፡ የአመልካች ቅሬታም ለስራ አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ በእረፍት ጊዜ መስራት በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ የሚጥለው ግዴታ በመሆኑ ውሣኔው ስህተት ነው የሚል ነው፡፡ ሠበር ችሎትም ይህንኑ ነጥብ ለማጣራት ተጠሪ እንዲቀርቡ በማድረጉ ግራ ቀኙ ክርክራቸውን በፅሁፍ አቅርበዋል፡፡ ችሎቱም የአመልካችን ቅሬታ የሠበር አቤቱታ ከቀረበበት ውሣኔና ከህጉ ጋር አገናዝቦ መርምሯል፡፡

ከፍ ሲል እንደተገለፀው አመልካች ተጠሪን ከስራ ማሠናበቱን ሣይክድ ያሠናበታቸው ግን በሣምንት እረፍት ቀን አስቸኳይ ስራ ገጥሞ እንዲሠሩ ተጠይቀው ፈቃደኛ ባለመሆናቸው በድርጅቱ ላይ ጉዳት በማድረሣቸው መሆኑን ተከራክሯል፡፡ በመሆኑም በሣምንት እረፍት ቀን ሠራተኛው እንዲሠራ በአሠሪው ታዞ ፈቃደኛ አለመሆኑ ከስራ ለማሠናበት በቂ ምክንያት መሆን አለመሆኑን መመርመር ተገቢ ይሆናል፡፡

በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 69(1) መሠረት ማንኛውም ሠራተኛ በሠባት ቀናት ጊዜ ውስጥ ያልተቆራረጠ ከ24 ሠዓት የማያንስ የሣምንት እረፍት ሊያገኝ እንደሚገባ በአስገዳጅነት ተቀምጧል በመሆኑም በመርህ ደረጃ ማንኛውም ሠራተኛ አንድ ሣምንት ጊዜ ውስጥ ከአንድ ቀን ያላነሠ የሣምንት እረፍት የማግኘት መብት አለው፡፡ ከዚህ አጠቃላይ መርህ በተለየ ሁኔታ ግን ሠራተኛው በሣምንት እረፍቱ ሥራ እንዲሠራ ማድረግ የሚቻል መሆኑ በአዋጅ ቁጥር 71(1) ሥር ተመልክቷል፡፡ ይኸውም በዚሁ ድንጋጌ ከፊደል ሀ-ሐ የመለከቱት ምክንያቶች ሲያጋጥሙና የድርጅቱን መደበኛ ተግባር የሚያደናቅፍ ሁኔታዎችን ለማስወገድ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ሠራተኛው በማንኛውም የሣምንት የዕረፍት ጊዜው እንዲሠራ ማድረግ ይችላል፡፡ እነዚህም ምክንያቶች

ሀ/ አደጋ ሲደርስ ወይም የሚደርስ መሆኑ ሲያሠጋ

ለ/ ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም

ሐ/ በአስቸኳይ የሚሠራ ሥራ ሲያጋጥም ናቸው፡፡

በተያዘው ጉዳይ አመልካች የሚከራከረው አስቸኳይ ስራ አጋጥሞ ተጠሪ በእረፍት ቀናቸው እንዲሠሩ ቢጠየቁ ፈቃደኛ ሣይሆኑ በመቅረት በአሠሪው ላይ ጉዳት በመድረሱ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ነው፡፡ ከፍ ሲል እንደተገለፀው ምንም እንኳን በመርህ ደረጃ አንድ ሠራተኛ በሣምንት ውስጥ ከ24 ሠዓታት ያላነሠ የሣምንት እረፍት የማግኘት መብት ቢኖረውም በአስቸኳይ የሚሠራ ስራ ባጋጠመ ጊዜ ግን በማንኛውም የሣምንት እረፍት ሠራተኛው ሥራ የመሥራት ግዴታ ህጉ ጥሎበታል፡፡ በአዋጁ አንቀፅ 13(7) ሥር ሠራተኛው የአዋጁን ድንጋጌዎች ጨምሮ የህብረት ስምምነቱን፣ የስራ ደንቡንና በህግ መሠረት የሚተላለፍ መመሪያዎችንና ትዕዛዞችን የማክበር ግዴታ አለበት ሠራተኛው እነዚህን ህጎችና ደንቦች የሚጥስ መሆኑ ከተረጋገጠ የስራ ግዴታውንና ኃላፊነቱን ባለመወጣቱ አሠሪው ሊያሠናብተው የማይችልበት ምክንያት የለም፡፡

በያዝነው ጉዳይ ተጠሪ የአዋጁን ድንጋጌ ባለማክበራቸው የተሠናበቱ መሆኑን አመልካች ተከራክሯል፡፡ አመልካች አስቸኳይ ስራ በማጋጠሙ ተጠሪ በሣምንት እረፍታቸው እንዲሠሩ መጠየቁን እና ተጠሪ ፈቃደኛ አለመሆናቸውን ገልጿል፡፡ የስር ፍ/ቤትም በአዋጁ አንቀፅ 71(1)(ሐ) ሥር የተመለከተው ሁኔታ መከሠት አለመከሠቱን በማጣራት ተገቢውን ውሣኔ መስጠት ሲገባው በሣምንት እረፍት እንዲሠሩ መጠየቁ ብቻ ህገ-ወጥ ነው በማለት በግራ ቀኙ የተቀጠሩትን ማስረጃዎች ሣይሠማ የሠጠው ውሣኔ ከፍ ሲል የተመለከቱትን የአዋጁን ድንጋጌዎች ያላገናዘበና ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝተነዋል፡፡

<u>ው ሣ ኔ</u>

1/ የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ በ37659 በ28/6/2000 የሠጠው ውሣኔና

የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ 6704 በ8/9/2000 የሠጠው ትዕዛዝ ተሽረዋል፡፡

2/ ተጠሪ በሣምንት እረፍታቸው እንዲሠሩ የታዘዙት በአዋጁ አንቀፅ 71(1)(ሐ)

መሠረት አስቸኳይ የሚሠራ ስራ አጋጥሞ መሆን አለመሆኑን የግራ ቀኙን

ማስረጃ ሠምቶ በማጣራት ተገቢውን ውሣኔ እንዲሠጥ ጉዳዩ ለፌ/መ/ደረጃ

ፍ/ቤት በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ 343(1) መሠረት ተመልሷል፡፡

3/ ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ ይቻቻሉ፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል ለመ/ቤት ይመለስ፡፡

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት፡፡

ነ/ዓ