

**ዳኞች :-** ዓብዱልቃድር መሐመድ

ታፈሠ ይርጋ

ፀጋይ አስማማው

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

**አመልካች :-** የትምህርት መሣሪያዎች ማምረቻና ማከፋፈያ ድርጅት - አልቀረቡም

**ተጠሪ :-** አቶ ታደሰ ዘነበ - ጠበቃ ደርበው ተመስገን

መዝገቡ ተመርምሮ ቀጥሎ የተመለከተው ፍርድ ተሰጥቷል።

**ፍ ር ድ**

ይህ ጉዳይ የሥራ ክርክርን የሚመለከት ሲሆን ተጠሪ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በአመልካች ላይ ባቀረቡት ክስ ከመጋቢት 26 ቀን 1995 ዓ.ም. በተከሰተ ድርጅት የሥራ መሪ በመሆን በመስራት ላይ እንዳለሁ የአሠሪና አመራር ድክመት አሳይተሁል በሚል ከነሐሴ 1997 ዓ.ም. ጀምሮ በተከታታይ የሶስት ዓመት እረፍት እንድወስድ የተደረገ ሲሆን ከጥር 22 ቀን 1998 ዓ.ም. ጀምሮ ከመምሪያ ሥራ አስኪያጅነትና ከማናጅመንት አባልነት ተከሰቶ እንደነሳ ካደረገ በኋላ ከመጋቢት 15 ቀን 1998 ዓ.ም. ጀምሮ ደግሞ ከሥራና ከደመወዝ ታግጃለሁ። በድርጅቱ የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 35/2/ መሠረት ዕገዳ ከአንድ ወር ሊበልጥ እንደማይችል የተመለከተ ሲሆን ይህንን መመሪያ በመጣስ ተከሰቶ በዕገዳ ያቆየው አላግባብ መሆኑ ተገልጾ ወደ ሥራ እንዲመለስና ውዝፍ ደመወዝም እንዲከፈለኝ ይወስንልኝ በማለት ጠይቀዋል።

ተከሰቶም በሰጠው መልስ የከሰቶ የክፍያ ጥያቄ በ6 ወር ይርጋ ይታገዳል። ከሰጠው መልስ አንስቶ ከባድ የሥራ ጉድለት በመፈፀማቸው ሲሆን የሥራ መሪም ስለሆኑ ወደ ቀድሞ ሥራቸውም ሆነ ወደ ሌላ ተመጣጣኝ ሥራ ለመመለስ ግዴታ የለብንም። ከሰጠው መልስ ጊዜ ደመወዝና አበል እንዲከፈላቸው መጠየቅ አይችሉም። ስለሆነም ክስ ተሰርዞ ልንሰናበት ይገባል በማለት ተከራክሯል።

የግራ ቀኝ ክርክር በዚህ መልኩ የቀረበለት የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ጉዳዩን መርምሮ ከሐምሌ 1997 ዓ.ም. በሥራ ላይ በዋለው የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 35/2/ መሠረት በጥፋት ምክንያት አንድ የሥራ መሪ ከሥራ ሲታገድ ታግዶ የሚቆየው ከአንድ ወር ለማይበልጥ ጊዜ እንደሆነ ተመልክቷል። ይህም ማለት በዚህ አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለዕገዳው ምክንያት በሆነው ጉዳይ ላይ ተከሰቶ በዲስፒሊን ውሳኔ መስጠት አለበት ማለት ነው። ይህን ውሳኔ ካልሰጠ በከሰቶ ላይ የሰጠው ዕገዳ ተፈጻሚነት ሊኖረው አይችልም። ስለሆነም ተከሰቶ ከመጋቢት 15 ቀን 1998 ዓ.ም. ጀምሮ እስካሁን ድረስ ያለውን አግዳቸው የሚገኙትን ተከሰቶ ወደ ሥራቸው ወይም ከቀድሞ ሥራቸው ጋር ተመጣጣኝ በሆነ ሥራ ላይ የመመደብ ግዴታ አለበት። የደመወዝ ክፍያን በተመለከተ በፍ/ብ/አ/ቁ/2541/1/ መሠረት ከሰጠው መልስ በሥራ ላይ ያልተገኙት ተከሰቶ ያለአግባብ እንዳይሰሩ ስለከለከላቸው በመሆኑ ክስ ያቀረቡበትን የደመወዝ መጠን እና ተያይዞ የተደረገውን ጭማሪ እንደዚሁም ከሰጠው መልስ ሥራ ላይ በነበሩበት የ1997 ዓ.ም. የሥራ ዘመን የተከፈለውን ቦነስ ጨምሮ እንዲከፈላቸው በማለት ውሳኔ ሠጥቷል።

ተከሰቶ በዚህ ውሳኔ ቅሬታ አድርጎት የይግባኝ ቅሬታውን ለፌዴራል ከፍ/ቤት አቅርቦ ፍ/ቤቱም በበኩሉ ግራ ቀኝን አከራክሮ የሥር ፍ/ቤት ውሳኔ ጉድለት የሌለው ነው በማለት አጽንቶታል።

የሰበር አቤቱታው ያቀረበው ይህንኑ በመቃወም ሲሆን ይህም ችሎት አቤቱታውን መርምሮ ተጠሪ አመልካችን ወደ ሥራ ሊመልሳቸው ይገባል ተብሎ በሥር ፍ/ቤት የተሰጠው ውሳኔ ከፍ/ብ/ሕ/ቁ/2573 እና 2574 አኳያ አግባብነቱ ሊመረመር እንደሚገባው በማመኑ ተጠሪን በመጥራት ግራ ቀኙን አከራክሯል።

በአጠቃላይ የክርክሩ ይዘት ከላይ የተመለከተው ሲሆን ምላሽ ማግኘት የሚገባው የጉዳዩ ጭብጥ፡-

ተጠሪ ወደ ሥራ እንዲመለሱ የተወሰነው በአግባቡ ነው ወይንስ አይደለም? በአግባቡ አይደለም ቢባል ካሳ ሊከፈላቸው ይገባል ወይስ አይገባም? ውዝፍ ደመወዝስ? የሚሉት ናቸው።

የመጀመሪያውን ጭብጥ በተመለከተም የፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት ተጠሪ ወደ ሥራ ሊመለሱ ይገባል ያለው ከላይ እንደተመለከተው በሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 35/2/ ላይ እንደተመለከተው ዕገዳው የሚቆየው ለ1 ወር ጊዜ ብቻ ሆኖ ሳለ ከዚህ ጊዜ በላይ አግዶ ማቆየት ዕገዳው ተፈጻሚ እንደማይሆን ያደርገዋል በሚል ነው። በተጠቀሰው የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 35/2/ መሠረት አንድ የሥራ መሪ በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት ታግዶ የሚቆየው ለአንድ ወር ጊዜ እንደሆነ ግራ ቀኙን አላከራከረም።

ነገር ግን አንድ የሥራ መሪ በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት ከሥራ ታገዶ እንዳለ በ1 ወር ጊዜ ውስጥ ውሳኔ ካልተሰጠው ዕገዳው ተፈጻሚ የማይሆን ስለመሆኑ በደንቡ ላይ አልተመለከተም። የፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤትም ዕገዳው ተፈጻሚ አይሆንም ወደሚል መደምደሚያ የደረሰው የደንቡን ድንጋጌ በመጥቀስ ሳይሆን የእራሱን ግንዛቤ በመውሰድ ነው።

ስለሆነም የሥራ መሪው ከሥራ ታግዶ የሚቆይበት ጊዜ ከአንድ ወር ከበለጠ ዕገዳው ተፈጻሚ አይሆንም ማለት በደንቡ ባልተሸፈነበት ሁኔታ ነው።

ይልቁንም ይህንኑ በሚያጠናክር ሁኔታ ሥራ መሪው በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት ከሥራ ታግዶ በሚቆይበት ጊዜ ጥፋቱ ተጣርቶ ውሳኔ እስከሚያገኝ ደመወዝ አይከፈለውም ተብሎ በዚህ የሥራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 35/3/ ላይ መደንገጉ ሲታይ ዕገዳው ከዚህ ጊዜ ከረዘመ ለሥራ መሪው ደመወዝ ሊከፈለው እንደሚገባ ከድንጋጌው ተቃራኒ ንባብ /A contraire Reading/ መረዳት ስለሚቻል የዕገዳው ጊዜ መራዘም ዕገዳውን ሕገ ወጥ ሊያደርገው የሚችል አለመሆኑን መገንዘብ ይቻላል።

ከዚህ ጋር በተያያዘም በፍ/ብ/ሕ/ቁ/2573 መሠረት አሠሪ የሥራ ውሉን ቀሪ ለማድረግ በቂ ምክንያት ባይኖረውም እንኳን ለሠራተኛው ተገቢ የሆነ ካሳ ለመክፈል ከሚገደድ በሥተቀር ሠራተኛውን ወደ ሥራ ለመመለስ ግዴታ እንደሌለበት መገንዘብ ይቻላል።

ስለሆነም ተጠሪ ከሥራ የተሰናበቱት በበቂ ምክንያት አይደለም ቢባል እንኳን ከፍ ብለው በተጠቀሰው የፍ/ብ/ሕ/ቁ/2573 መሠረት አመልካች ወደ ሥራ የመመለስ ግዴታ የሌለበት ስለሆነ የሥር ፍ/ቤቶች ወደ ሥራ ሊመለሱ ይገባል በማለት የሰጡት ውሳኔ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ አግኝተነዋል።

ሁለተኛውን ጭብጥ በተመለከተም ተጠሪ ከሥራ የታገዱት በፈፀሙት የዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት መሆኑን በመጥቀስ አመልካች አጥብቆ የተከራከረ ቢሆንም የተወሰደባቸው የዲስፕሊን ዕርምጃ ስለመኖሩ ወይንም ደግሞ ጥፋት የፈፀሙ ስለመሆናቸው አላስረዳም። ምንም እንኳን የተጠሪ ጥያቄ ወደ ሥራ የመመለስ ቢሆንም ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው ከተባለ በተጠቀሰው የፍ/ብ/ሕ/ቁ/2573 ደንጋጌ መሠረት ካሳ የማግኘት መብት ያላቸው በመሆኑ ካሳ ሊከፈላቸው የሚገባ ሆኖ ተገኝቷል።

በመጨረሻም ተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈላቸው ይገባል ወይንስ አይገባም የሚለውን በተመለከተም ተጠሪ በክስ የጠየቁት ከመጋቢት ወር 1998 ዓ.ም. ጀምሮ እስከ መስከረም 1999 ዓ.ም. ድረስ የተቋረጠ ደመወዝ ይከፈለኝ በማለት ነው።

የፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤትም ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈላቸው ይገባል ያለው ከሚሸ በሥራ ላይ ያልተገኙት ተከሣሽ ያለአግባብ ሥራ እንዳይሰሩ ስለከለከላቸው በመሆኑ በፍ/ብ/ሕ/ቁ/2541/1/ መሠረት ለመክፈል ይገደዳል በማለት ነው።

ከላይ እንደተመለከተው አመልካች ተጠሪን ከሥራ ካገደ በኋላ በመተዳደሪያ ደንቡ መሠረት ለዕገዳው ምክንያት በሆነው ጉዳይ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ውሳኔ መስጠት ይጠበቅበት ነበር። በዚህ አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ውሳኔ ካልሰጠ ደመወዝ ለመክፈል እንደሚገደድ መተዳደሪያ ደንቡ አንቀጽ 35/3/ ድንጋጌ ተቃራኒ ንባብ መገንዘብ እንደሚችል ከላይ ተመልክተናል። እንደዚሁም አመልካች ይህንን የዕገዳ ጊዜ አራዝሞ መገኘቱ ሠራተኛው ለሥራ ዝግጁ ሆኖ ሳለ በዕገዳው ምክንያት ሥራ እንዳይሠራ ማድረጉን የሚያሳይ እንደመሆኑ መጠን በተጠቀሰው የፍ/ብ/ሕ/ቁ/2541/1/ መሠረት ዕገዳው ጸንቶ ከሚቆይበት ጊዜ በላይ ላለው ጊዜ አመልካች በተጠሪ ደመወዝ ለመክፈል ስለሚገደድ ይህም የደንቡን ድንጋጌ የሚያጠናክር ሆኖ ተገኝቷል።

ስለሆነም አመልካች ዕገዳው ከሚያበቃበት ቀን ጀምሮ ውዝፍ ደመወዝና ከደመወዝ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ክፍያዎች ለተጠሪ ሊከፍል ይገባል ተብሎ በሥር ፍ/ቤቶች የተሰጠው ውሳኔ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አላገኘነውም።

**ው ሣ ኔ**

1. የፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት በመ.ቁ. 70391 በ8/8/99 ዓ.ም. የሰጠውን ፍርድ እንደዚሁም የፌዴራል ክ/ፍ/ቤት በመ.ቁ 54707 በ10/8/2000 ዓ.ም. የሰጠውን ፍርድ በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ቁ/348/1/ መሠረት በማሻሻል ተጠሪ ወደ ሥራ ሊመለስ ይገባል የተባለውን ሽረን የ3 /ሶስት/ ወር ደመወዝ ካሳ ተክፍሏቸው ይሰናበቱ ብለናል። ለተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ የደመወዝ ጭማሪና ቦነስ ይከፈላቸው ተብሎ የተወሰነውን አጽንተናል።
2. ግራ ቀኙ ወጭና ኪሣራ ይቻቻሉ።
3. መዝገቡ ተዘግቶ ወደ መ/ቤት ተመልሷል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ጸ/ሽ