

ዳኞች፡- ዓብዱልቃድር መሐመድ

ታፈሠ ይርጋ

ፀጋይ አስማማው

በላቸው አንሺሶ

አልማው ወሌ

አመልካች፡- ሮፓክ ኢንተርናሽናል ኃሊየተ.የግል ማህበር - ጠበቃ ያለለት ተሾመ ቀረበ

ተጠሪ፡- ይደርግል አእምሮ - ቀረቡ።

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሠጥቷል።

ፍ ር ድ

ጉዳዩ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅን መሠረት ያደረገ ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪ ህዳር 08 ቀን 1999 ዓ.ም ጽፈው ባቀረቡት የክስ ማመልከቻ ከሚያዝያ 15 ቀን 1993 ዓ.ም ጀምሮ በወር ብር 1200.00 ደመወዝ እየተከፈላቸው በአመልካች መ/ቤት በዕቃ ግምጃ ቤትነት እስከ 03/13/98 ዓ.ም ድረስ መስራታቸውን ሆኖም ከዚህ ከተቀጠሩበት የስራ መደብ አመልካች መ/ቤት አንስቷቸው በወር ብር 650.00 በሚከፈልበት የሠዓት ተቆጣጣሪነት የስራ መደብ አዛውሯቸው ቅሬታ ቢያሰሙም ተገቢው ምላሽ በወቅቱ አመልካች ሣይሠጣቸው መቅረቱንና ከስራ ያሠናበታቸው ያላግባብ መሆኑን ዘርዝረው የካሣ፣ የአምስት ዓመት አገልግሎት፣ የዓመት ፈቃድ፣ የህዝብ በዓላት የ14 ቀናት ክፍያ፣ ለዘገየበት ክፍያ እንዲከፍልና የስራ ምስክር ወረቀት እንዲሠጣቸው ይወስንላቸው ዘንድ ዳኝነት ጠይቀው በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመሠረቱት ክስ መነሻ ነው። አመልካች በተከላከሉት ቀርቦም ተጠሪ የተሠናበቱት ከ22/12/1998 ዓ.ም ጀምሮ እስከ 04/13/1998 ዓ.ም ድረስ በስራ ቦታቸው ላይ ስለልተገኙ መሆኑን ገልጾ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ተከራክሯል። የስር ፍ/ቤትም የግራ ቀኙን ማስረጃዎችን ከሠማ በኋላ ጉዳዩን መርምሮ ተጠሪ ከተቀጠሩበት የስራ መደብ ወደ ሌላ ተዛውረው ቅሬታ እያሠሙ ባሉበት ሁኔታ በስራ ቦታቸው አልተገኙም ማለት ተገቢነት የሌለው ነው የሚለውን ነጥብ በምክንያትነት ይዞ የአመልካችን እርምጃ ከህግ ውጪ ነው በማለት የተለያዩ ክፍያዎች ለተጠሪ እንዲከፈሉ ወስኗል። በዚህ ውሣኔ አመልካች ባለመስማማት ይግባኙን ለፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት ቢያቀርብም ፍ/ቤቱ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ 337 መሠረት ሠርዞታል። የአሁኑ የሠበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ የበታች ፍ/ቤቶችን ውሣኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው።

የአመልካች ጠበቃ ግንቦት 29 ቀን 2000 ዓ.ም በዓፋት 2/ሁለት/ ገፅ የሠበር አቤቱታ በበታች ፍ/ቤቶች ውሣኔ መሠረታዊ የሆነ የህግ ስህተት ተፈፅሟል የሚሉባቸውን ምክንያቶች ዘርዝረው አቅርበዋል። ይዘቱም ባጭሩ የስር ፍ/ቤቶች ተጠሪ ከስራ ገበታቸው ከ10 ቀናት በላይ ስለመቅረታቸው ተረጋግጦ እያለ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27(1/ለ) ስር ከተመለከተው ውጪ በተሣሣተ ትርጉም ተጠሪ ከስራ የቀሩት በበቂ ምክንያት ነው ማለታቸው ሊታረም ይገባል በማለት መከራከራቸውን የሚያሳይ ነው። የአመልካች የሠበር አቤቱታ ተመርምሮም በሠበር ችሎቱ ሊታይ ይገባል በመባሉ ተጠሪ ቀርበው መልሳቸውን መስከረም 27 ቀን 2001 ዓ.ም በዓፋት ማመልከቻ ሠጥተዋል። ይዘቱም ባጭሩ ወደተዛወሩበት የስራ መደብ ያልተገኙት የአመልካች ዘበኞች ያረጋገጡት ፍሬ ጉዳይ መሆኑንና የበታች ፍ/ቤቶች ውሣኔም የትርጉም ስህተት ያልተፈፀመበት መሆኑን ዘርዝረው ሊፀና ይገባል በማለት መከራከራቸውን የሚያሳይ ነው። የአመልካች ጠበቃ በበኩላቸው ህዳር 04 ቀን 2001 ዓ.ም በዓፋት የመልስ ማመልከቻ ተጠሪ ወደ አመልካች ግቢ ለመግባት በዘበኛ ተከልክያለሁ የሚሉት ክርክር አዲስ መሆኑን ገልፀው የሠበር አቤቱታቸውን በማጠናከር ተከራክረዋል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለጸው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኝን የፀሐፊ ክርክር የሠበር አቤቱታው ከቀረበበት ውሣኔ እና አግባብነት ካላቸው የህግ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመረውም ተጠሪ የተመደብኩበት የስራ መደብ ካለመያየጥ ነው በማለት ከስራ ገበታው ላይ ለ10 ተከታታይ ቀናት በላይ በመቅረቱ አመልካች ከስራ ሲያሰናብተው የስራ ውሉ የተቋረጠው ያለበቂ ምክንያት ነው ተብሎ የአመልካች እርምጃ ህገ ወጥ ነው ሲባል መወሰኑ ባግባቡ መሆን ያለመሆኑ በጭብጥነት ሊታይ የሚገባው ሁኖ አግኝቶታል።

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው አመልካች የተጠሪን የስራ ውል ያቋረጠው ተጠሪ በተዛወሩበት የስራ መደብ ሳይሆን ከ10/አስር/ ተከታታይ የስራ ቀናት በላይ መቅረታቸውን መሠረት በማድረግ መሆኑንና ተጠሪ በበኩላቸው የሚከራከሩት በተዛወሩበት የስራ መደብ ያልተገኙት የአመልካች ዘበኞች ግቢ እንዳይገቡ ስለከለከሏቸው እና የስራ መደብ ዝውውሩን በመቃወም ቅሬታ አሰምተው ውጤቱን እየተጠባበቁ ስለነበር መሆኑን በመግለፅ ነው።

እንግዲህ አመልካች ተጠሪን ከተቀጠሩበት የስራ መደብ ወደ ሌላ የስራ መደብ በማዛወር ተጠሪ ተገቢው ደብዳቤ ከተሠጣቸው በኋላ በተዛወሩበት የስራ መደብ ሳይሆን ከ10/አስር/ ተከታታይ ቀናት በላይ የቀሩት በአመልካች ጥበቃ ክልል ስለመሆኑ በመጥቀስ ይኸው ተግባር በቂ ምክንያት ነው ሲሉ ተጠሪ የሚከራከሩ ሲሆን የአመልካች ጠበቃ ይህንን የክርክር ነጥብ በስር ያልተነሣ ስለመሆኑ ጠቅሰው የመልስ መልስ ሠጥተዋል። ይህ ችሎትም የስር ፍ/ቤትን ዋና መዝገብ በማስቀረብ ጉዳዩን ሲያጣራው በስር ፍ/ቤት ክስ በተሠማበት ወቅት ተጠሪ ይህንን የክርክር ነጥብ አንስተው ምስክርቻቸውም የሚያስረዱት ጭብጥ መሆኑን ገልጸው ምስክርቻቸው መስማታቸውን አረጋግጧል። በመሆኑም የአመልካች ጠበቃ አዲስ ክርክር ነው በማለት ያቀረቡትን ክርክር አልተቀበልነውም።

በሌላ በኩል ተጠሪ ከላይ የተጠቀሰውን የክርክር ነጥብ በስር ፍ/ቤት ያነሡት ቢሆንም ጉዳዩን ለማስረዳት የተሠሙት ምስክርቻ ግን የአመልካች ጠበቃ ተጠሪን ግቢ እንዳይገቡ የከለከሏቸው ስለመሆኑ የሠጡት የምስክርነት ቃል የለም። የስር ፍ/ቤትም ተጠሪ በስራ ቦታቸው ላይ ያልተገኙት በአመልካች ጥበቃ ክልል አለመሆኑን በመገንዘብ ተጠሪ በስራ መደቡ ለውጥ ምክንያት ቅሬታ እያሰሙ ባሉበት ሁኔታ በስራ ገበታቸው ላይ አልተገኙም ሊባል አይገባም በማለት ነው። በመሆኑም ተጠሪ በተዛወሩበት የስራ መደብ ከአምስት ተከታታይ የስራ ቀናት በላይ ያልተገኙት በአመልካች ጥበቃ ክልል ምክንያት አለመሆኑን ስለተገነዘብን በዚህ ረገድ ያቀረቡትን ክርክር ውድቅ አድርገናል።

የስር ፍ/ቤት ተጠሪ በስራ ላይ ያልተገኙት ዝውውሩን ተቃውመው ቅሬታ ሲያሠሙ በነበረበት ወቅት መሆኑን ጠቅሶ ተጠሪ ያለበቂ ምክንያት ከስራ ቀርተዋል ሊያስብላቸው አይችልም። ሲል የደረሰበትን ድምዳሜ ህጋዊነቱን ተመልክተናል።

በመሠረቱ በቂ ምክንያት ሳይኖረው በተከታታይ ለአምስት የስራ ቀናት በስራ ገበታው ያልተገኘ ሠራተኛን ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይሰፈልግ የስራ ውሉን ለማቋረጥ ለአሠሪው ህጉ የሠጠው ስልጣን መሆኑን የአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27(1/ለ) ድንጋጌ ያሳያል። ሠራተኛው የአሠሪውን እርምጃ ሊቃወመው የሚችለው በቂ ምክንያት ያለው ስለመሆኑ በማስረዳት ነው። በቂ ምክንያት የሚለው ሀረግ መመዘኛው ደግሞ ሠራተኛው ከስራ ቦታው ሊገኝ የማይችልበት ሁኔታ ስለመኖሩ ሊያመለክቱ የሚችሉ ምክንያቶች ስለመሆኑ ከአዋጁ አጠቃላይ ዓላማና ከተጠቃሽ ድንጋጌ ይዘትና መንፈስ ለመገንዘብ የምንችለው ጉዳይ ነው። በመሆኑም ከስራ የቀረ ሠራተኛ በቂ ምክንያት ኑሮት ከስራው ቀርቷል ለማለት የሚቀርበው ማስረጃ ሠራተኛው በስራ ቦታው ለመገኘት የሚያስችል መሰናክል የነበረ መሆኑን የሚያስረዳ ሊሆን ይገባል። ይህም ሠራተኛው ባልተገባ ምክንያት ከስራው በመቅረት በምርትና ምርታማነት ላይ አሉታዊ ተፅዕኖ እንዳያሳድር ሊያደርግ የሚችል ነው።

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም ተጠሪ በስራ ገበታቸው ያልተገኙት ምክንያት የስራ መደብ ዝውውሩን በመቃወም ቅሬታ እያሰሙ በነበሩበት ወቅት ስለመሆኑ የስር ፍ/ቤት ገልጿል። ሆኖም የስራ መደብ ዝውውር መደረግና ሠራተኛው ቅሬታውን በማሠማት ላይ መሆኑ በስራ ቦታ ላለመገኘት እንደ በቂ ህጋዊነት ምክንያት የሚወሰድ አይደለም። የስራ መደብ ዝውውሩ ሠራተኛው በስራው ቦታ እንዳይገኝ መሠናክል የሚሆንበት ሁኔታ የለምና። ሠራተኛው በዝውውሩ ላይ ቅሬታ ካለውም ስራውን እየሠራ በህጉ በተዘረጋው ሥርዓት መሠረት መብቱን ማስጠበቅ አለበት እንጂ ከስራው ሊቀር

አይገባም። ስለሆነም የቦታች ፍ/ቤቶች በጉዳዩ ላይ የሠጡት ውሳኔ ከላይ በተመለከቱት ምክንያቶች መሠረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈፀመበት ሁኖ ተገኝቷል። በዚህም መሠረት ተከታዩን ወስነናል።

ው ሣ ኔ

1. በፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት በመ/ቁ 32745 ጥር 05 ቀን 2000 ዓ.ም ተሠጥቶ በፌ/ክ/ፍ/ቤት በመ/ቁ 62988 መጋቢት 01 ቀን 2000 ዓ.ም በትዕዛዝ የፀናው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ 348(1) መሠረት ተሸሯል።
2. የአመልካች የስራ ውሉን ያቋረጠው በህጉ መሠረት ነው ብለናል።
3. ወጪና ኪሣራ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።
መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መ/ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ራ/ታ