

**ዳኞች፡- መንበረዐሐይ ታደሰ**

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለስ

በላቸው አንሺሶ

ሱልጣን አባተማም

**አመልካች፡- ዩቲክ ኮንስትራክሽን ኃ/የተ/የግል ማኅበር - የቀረበ የለም።**

**ተጠሪ፡- ጀማል መሐመድ - ቀረበ።**

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

**ፍ ር ድ**

ጉዳይ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የተነሣን የስራ ክርክር የሚመለከት ነው። ክርክሩ በተጀመረበት የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ከሣሽ የነበረው ተጠሪ ነው። በአመልካች ላይ ክስ የመሠረተው በአናጺነት በቀን ብር 32.00 እየተከፈለኝ እንደሠራ ተቀጥሎ ስሠራ ቆይቻለሁ። በኋላ ግን ሥራው እያለ ያለአንዳች ጥፋት ምንም ዓይነት የቃልም ሆነ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጠኝ ከሥራ ተሰናብቻለሁ። ሥራውን በፈቃዱ ለቆኘል የሚለውን ደብዳቤ የተቀበልኩት ደብዳቤውን ካልተቀበልክ ደመወዝ አትወስድም ስለተባልኩ እንጂ ፈቅጄ አይደለም። ስለዚህ በሕጉ የተፈቀዱትን ክፍያዎች በሙሉ ተክፍሎኝ እንድሰናበት ይወሰንልኝ በማለት ነው።

አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስ ከሣሽን የቀጠርኩት በቋሚነት ወይም በጊዜአዊነት ሳይሆን፣ በቁርጥ ሥራ ነበር። ሥራውን የለቀቀው በራሱ ፈቃድ ነው። ሥራውን ሲለቅ ሊከፈለው የሚገባ ክፍያ ሁሉ ወስዶአል። የቀረበት ክፍያ የለም በማለት እንደተከራከረ ክስ ፍ/ቤት ውሣኔ ይዘት መገንዘብ ችለናል።

ክሱን የሰማው ፍ/ቤት ከሣሽ /የአሁን ተጠሪ/ የቁርጥ ሥራ ሠራተኛ ለመሆኑ ተከሣሽ አላስረዳም። ሥራው ከሣሹ በራሱ ፈቃድ ነው የለቀቀው በሚለው ነጥብ ላይም ከተከሳሽ ማስረጃ ይልቅ የከሣሽ ማስረጃ የሚያመዘን ሆኖ ተገኝቶአል። ከሣሽ ሥራውን ስለመልቀቁ የሚያሳይ ማስረጃም ተከሣሽ አላቀረበም የሚሉትን ምክንያቶች በመስጠት የሥራ ሙሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው ወደሚለው መደምደሚያ ላይ ደርሶአል። በመቀጠልም አመልካች የስንብት፣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ የአንድ ወር ደመወዝ የካሣ ክፍያ የ6 ወር ደመወዝ እና የዓመት ዕረፍት እንደ አገልግሎቱ መጠን ታስቦ ለከሣሽ /ለተጠሪ/ ይክፈል በማለት ወስኖአል። በዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤትም ውሣኔው ጉድለት የለበትም ብሎአል። የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

የሰበር ችሎቱ አመልካች ሐምሌ 2 ቀን 2000 ዓ.ም. በፃፈው ማመልከቻ ያቀረበውን አቤቱታ መሠረት በማድረግ ተጠሪን አስቀርቦ ክርክሩን ሰምቶል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተወሰነው የሥራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው በሚል የተሰጠውን ውሣኔ አግባብነት ለመመርመር ነው።

ተጠሪ ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በፃፈው የክስ ማመልከቻ እንዳረጋገጠው የስንብት ደብዳቤ ተቀብሎ ሥራውን ከለቀቀ በኋላ ነው ወደ ክስ ያመራው። አመልካች በመከራከሪያነት ካነሳቸው ነጥቦች አንዱም ይህኛው ነው። የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ከሣሽ ሥራውን ስለመልቀቁ ማስረጃ አልቀረበም በማለት በውሣኔው ላይ ያስፈረው ትችት ከዚህ አንጻር ሲታይ ስህተት ነው። በፍሬ ነገር በግልጽ የታመነን ሁኔታ እንደሌለ አድርጎ ማለፍ አይቻልምና።

ሌላው ከሥር ጀምሮ ከተደረገው ክርክር ይዘት የተመለከትነው ተጠሪ ይሠራበት የነበረው ሥራ የኮንስትራክሽን /ፕሮጀክት/ ሥራ ነው። የሥራ መደቡም አናጸኒነት ነው። በፕሮጀክት የተያዘ የኮንስትራክሽን ሥራ በተወሰነ ጊዜ የሚያልቅ በመሆኑ በዚህ ሥራ የተቀጠሩት ሠራተኞችም እንደቅደም ተከተሉ የሚሠናበቱ ናቸው። የተጠሪን የሥራ መደብ ስንመለከት የአናጸኒነት ሥራ ስለሆነ ምናልባትም ከሌሎቹ ሥራዎች ቀድሞ የሚያልቅ ነው። ተጠሪ በክሱ እንዳረጋገጠው በአናጸኒነት ሥራ ልምድ ያለው /ያገኘ/ መሆኑ ተገልጾ ማስረጃ እንዲሰጠው ጠይቆ ከተሰጠው በኋላ የተሰናበተውም በዚህ ምክንያት እንደሆነ ግልጽ ነው። በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 30/1/ እንደተመለከተው የኮንስትራክሽን ሥራው እያለቀ ሲሄድ የሥራው መጠን በመቀነሱ ምክንያት በሥራ ተቀጥረው በሚሠሩ ሠራተኞች ላይ ቅነሣ ሊደረግ ይችላል። ቅነሳው ሲደረግም አሠሪው በአዋጁ የተመለከቱትን የሠራተኞች ቅነሳ ሥነ ሥርዓት መከተል አይኖርበትም። በያዘነው ጉዳይ የሆነውም ይኸው ነው። የሥር ፍ/ቤቶች ግን ይህን ሁኔታ አገናዝበው ውሳኔ አልሰጡም። ከዚህ የተነሣም አቤቱታ የቀረበበት ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ነው ለማለት ችለናል።

**ው ሣ ኔ**

1. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 29019 ሚያዝያ 10 ቀን 2000 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 67143 ሰኔ 24 ቀን 2000 ዓ.ም. የሰጠው ትዕዛዝ በፍ/ቤ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸረዋል።
2. በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የነበረው የሥራ ውል የተቋረጠው በሕግ አግባብ ነው ብለናል።
3. ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኝ ወገኖች የየራሳቸውን ይቻሉ። መዝገቡ ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።