

ዳኞች፡- ዓብዱልቃድር መሐመድ

ታፈሰ ይርጋ

ፀጋዬ አስማማው

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

አመልካች፡- ሜድሮክ ኮንስትራክሽን ኃሊየተ.የግል ማህበር - የቀረበ የለም

ተጠሪ፡- አቶ ሞገስ ሽፈራው ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል፡፡

ፍ ር ድ

ጉዳዩ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅን መሠረት ያደረገ ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው የአሁኑ ተጠሪ መጋቢት 18 ቀን 2000 ዓ.ም በተፃፈ ክስ በአመልካች ድርጅት በሹፌርነት ተቀጥረው እየሠሩ ባለበት ሁኔታ ያላግባብ ከስራ መሰናበታቸውን ገልፀው ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለሱ ወይም የካሣ፣ የስራ ስንብት፣ የ65 ሣዓት ትርፍ ሣዓት፣ የ16 ቀን የአረፍት ቀን፣ የማስጠንቀቂያ ጊዜና ክፍያ ለዘገየበት ክፍያ ተከፍሏቸው ከስራ እንዲሰናበቱ ይወስንላቸው ዘንድ ዳኝነት ጠይቀው በአሁኑ አመልካች ላይ በፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት በመሠረቱት ክስ መነሻ ነው፡፡ የአሁኑ አመልካችም በተከሣሽነቱ ቀርቦ በሰጠው መልስ ተጠሪ የድርጅቱን መኪና ባግባቡ የመጠበቅ ኃላፊነታቸውን ባለመጠበቅ ቁልፉን መኪና ላይ ትተው በመሄዳቸው ረዳታቸው መኪናውን አንቀሳቅሶ ግጭት በማድረስ ግምቱ ብር 5,867.24 /አምስት ሺህ ስምንት መቶ ስልሣ ሰባት ብር ከሃያ አራት ሣንቲም/ የሆነ የንብረት ጉዳት ማስከተሉንና ጥፋቱም ሁለተኛ በመሆኑ ስንብቱ በደንቡና በሕግ አግባብ መከናወኑን ዘርዘሮ የተጠሪ ወደ ስራ ልመለስና የክፍያ ጥያቄ ተቀባይነት የሌለው መሆኑን እንዲሁም የትርፍ ሰዓት ክፍያ በማስረጃ ያልተደገፈ በመሆኑ ውድቅ ሊሆን ይገባል በማለት ተከራክሯል፡፡ ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ የተመለከተው የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤትም የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ ከመረመረ በኋላ የስራ ስንብቱ ሕገወጥ መሆኑን በመግለጽ ተጠሪ የ4 /አራት/ ወር ደመወዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለሱ፣ የትርፍ ሰዓት ክፍያ ጥያቄ ደግሞ በማስረጃ አለመደገፉን ጠቅሶ ወስኗል፡፡ ጉዳዩ በይግባኝ የቀረበለት የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤትም ይግባኙን በፍ/ብ/ሥ/ሥ//ሕ/ቁ. 337 መሠረት ሠርዘታል፡፡ የሠበር አቤቱታው የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነው፡፡

የአመልካች ጠበቃ ጥቅምት 17 ቀን 2001 ዓ.ም በፃፉት የሰበር አቤቱታ በበታች ፍ/ቤቶች ውሳኔ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ተፈጽሟል የሚሉባቸውን ምክንያቶችን ዘርዘረው አቅርቦዋል፡፡ ይዘቱም ባጭሩ የተጠሪ ድርጊት በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27/1/ሸ/ስር የሚሸፈን ሆኖ እያለ ከባድ ቸልተኝነት አይደለም ተብሎ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው መባሉ ያላግባብ ስለሆነ ሊታረም የሚገባው ነው በማለት መከራከራቸውን የሚያሳይ ነው፡፡ የሰበር አቤቱታው ተመርምሮም በሰበር ችሎቱ ሊታይ ይገባል በመባሉ ለተጠሪ ጥሪ ተደርጎላቸው ጠበቃቸው ቀርበው የግራ ቀኙ የቃል ክርክር የካቲት 17 ቀን 2001 ዓ.ም በዋለው ችሎት ተሰምቷል፡፡

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኙን ክርክር የሠበር አቤቱታው ከቀረበበት ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው የሕግ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ በሚከተለው መልኩ መርምሮታል፡፡ እንደመረመረውም ስንብቱ ሕገወጥ ነው ተብሎ አመልካች ለተጠሪ የአራት ወር ደመወዝ ክፍሎ ወደ ስራ ይመልሰው መባሉ ባግባቡ መሆን አለመሆኑ በጭብጥነት ሊመረመር የሚገባው ሆኖ አግኝቶታል፡፡

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው ተጠሪ በአመልካች ድርጅት በሹፊርነት ተቀጥረው እየሠሩ ባለበት ወቅት በተረከቡት መኪና ላይ ቁልፍ ትተው በመውረዳቸው ረዳታቸው ቁልፉን በማንሣት መኪናውን ሲያንቀሣቅሱ ሌላ መኪና በመግጨት በብር 5,867.24 (አምስት ሺህ ስምንት መቶ ስልሳ ሰባት ብር ከሃያ አራት ሣንቲም) የተገመተ የንብረት ጉዳት መድረሱንና በሌላ ወቅትም ተመሳሳይ ጥፋት ፈጽመው በድርጅቱ የዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን ቅጣት ደንብ የአምስት ቀን ደመወዝ ተጠሪ የተቀጡ መሆኑን ነው። የስር ፍ/ቤትም ተጠሪ የመኪናውን ቁልፍ በመኪናው ላይ ትተው መውረዳቸውን አረጋግጦ ይህ ጥፋት ተጠሪን ያለማስጠንቀቂያ ከስራ ለማሰናበት ከባድ ቸልተኝነት ነው ለማለት የማያስችል ነው በሚል ደምድሟል። በመሆኑም የዚህን ችሎት ምላሽ የሚያስፈልገው አቢይ ነጥብ የተጠሪ አድራጎት በከባድ ቸልተኝነት ስር ሊወድቅ ይችላል?? የሚለው ነው።

በመሠረቱ አንድ ሠራተኛ ለስራው የተሰጡትን መሣሪያዎችና እቃዎች ሁሉ በጥንቃቄ የመጠበቅ ግዴታ ያለበት ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 13/3/ ስር የተመለከተ ሲሆን በአሠሪው ንብረት ወይም ከድርጅቱ ስራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆነብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ ሠራተኛውን ያለማስጠንቀቂያ ከስራ ለማሰናበት የሚያስችል ሕጋዊ ምክንያት ስለመሆኑ የአዋጁ አንቀጽ 27/1/ሸ/ ድንጋጌ ያሳያል። ሆኖም ከባድ ቸልተኝነት የሚለውን ቃል መለኪያ በተመለከተ ሕጉ በግልጽ አያሳይም። ይሁን እንጂ ቸልተኝነት የጥንቃቄ ጉድለት እንደመሆኑ መጠን የጥንቃቄ ዓይነትና ደረጃ እንደየ ድርጊቱና አድራጊው የስራ ድርሻ አኳያ በመመልከት ምላሽ ለማግኘት አያዳግትም። በመሆኑም የተጠሪ የጥፋት ደረጃ "ከባድ ቸልተኝነትን" ሊያቋቁም የሚችል መሆን አለመሆኑን ከስራቸው ባህርይ አንጻር መመልከቱ የግድ የሚል ነው። ተጠሪ ስራቸው ሹፊር ሲሆን ከስራቸው በተያያዘ ሁኔታ ጥንቃቄ ማድረግ ከሚገባቸው ነገሮች አንዱ የመኪናውን ቁልፍ አያያዝ በተመለከተ ነው። የመኪናውን ቁልፍ በመኪናው ላይ በማናቸውም ጊዜና ቦታ ትተው ሊወርዱ እንደማይገባ የስራቸው ድርሻ የግድ የሚለው ነው። ይሁን እንጂ በተያያዘው ጉዳይ መኪናው ቁጥ የነበረበት ቦታ በአመልካች ድርጅት ግቢ ውስጥ ከመሆኑ እና ቁልፉን አንስተው መኪናውን በማንቀሳቀስ በሌላ መኪና ላይ ጉዳት እንዲደርስ በቀጥታ አስተዋጽኦ ያደገው የመኪናው ረዳት መሆኑ መረጋገጡ ከረዳቱ አስፈላጊነት አንጻር ሲታይ የተጠሪ የጥንቃቄ ጉድለት የከባድ ቸልተኝነት መለኪያ ሊያሟላ ይችላል ተብሎ የሚወሰድ አይደለም። ተጠሪ ቁልፉን በመኪናው ውስጥ ረዳቱ ባለበት ሁኔታ ትቶ መውረዱ ትክክለኛ አእምሮ ባለው ሰውና በተጠሪ የግል ሁኔታ መመዘኛ መሠረት ከባድ ቸልተኝነትን ሊያሳይ የሚችል አይደለም። በመሆኑም የስር ፍ/ቤት የተጠሪ ጥፋት ከባድ ቸልተኝነት አይደለም ማለቱ ስህተት ሁኖ አልተገኘም። የተጠሪ ጥፋት ሁለተኛ ጊዜ ነው ቢባልም ጥፋቱ ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውሉን ለማቋረጥ የሚያስችል ስለመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27/1/ተ/ መሠረት የተደረገ ስምምነት ስለመኖሩ አመልካች አላስረዳም፤ ስለሆነም የስራ ውሉ የተቋረጠበትን መንገድ የስር ፍ/ቤት ከሕግ ውጪ ነው ማለቱ የሚነቀፍ ሆኖ ስላልተገኘ በዚህ ረገድ የቀረበውን የሰበር አቤቱታ የምንቀበልበትን ሕጋዊ ምክንያት አልተገኘም።

ይሁንና የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው ከተባለ ውጤቱን በተመለከተ በአዋጁ ስር የተመለከቱትን ድንጋጌዎች በመመልከት ምላሽ መስጠቱ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የግድ የሚለው ነው። የአዋጁ አንቀጽ 43/2/ ድንጋጌ ሲታይም በዚህ ቁጥር በንዑስ ቁጥር አንድ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ አዋጅ ቁጥር 24፣25፣27፣28 እና 29 ከተደነገገው ውጪ የቅጥር ውሉ የተቋረጠበት ሠራተኛ ወደስራው እንዲመለስ ወይም ካሳ ተከፍሎት የስራ ክርክር ሰሚ አካል ሊወስን እንደሚችል አስቀምጧል። ስለሆነም ሕገወጥነቱ እነዚህን የተጠቀሱትን ድንጋጌዎች በመጣስ የተፈፀመ ዓይነት መሆኑ ከተረጋገጠ ሠራተኛው ወደ ስራ የመመለስ ወይም ካሳ ተቀብሎ የመሰናበቱ ምርጫ ለሠራተኛው ሳይሆን ለፍ/ቤቱ የተተወ ስለመሆኑ የአዋጁ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 43/1/ እና /2/ ድንጋጌዎችን በአንድነት በማንበብ የምንገነዘበው ጉዳይ ነው። ፍ/ቤቱ በምን ላይ ተመስርቶ ተገቢውን ውሣኔ መወሰን እንደአለበት ደግሞ የአዋጁ አንቀጽ 43/3/ ድንጋጌ ያሳያል። በመሆኑም ሠራተኛውና አሠሪው አብሮ እንዲቀጥሉ ማድረጉ ለምርታማነትና እንዲስትሪያዊ ሰላም አመቺ ከሆነ ብቻ ግንኙነት እንዲቀጥል ማድረግ የሚቻል ሆኖ የዚህ ተቃራኒ ሁኔታ የሚያጋጥም መሆኑ ከታመነ ግን ፍ/ቤቱ ሠራተኛው የስራ ስንብትና ሌላ ካሳ ተከፍሎት የስራ ውሉ እንዲቋረጥ ለመወሰን ሕጉ የሰጠው ሥልጣን ነው።

በተያያዘው ጉዳይ ግን በአመልካችና በተጠሪ መካከል የስራ ግንኙነቱ እንዲቀጥል ማድረጉ ለምርታማነትና እንዲስትሪያዊ ሰላም መሰናክል ሊሆን የማይችል ነው ብሎ ለመደምደም አስቸጋሪ ስለመሆኑ ተጠሪ በአጭር ጊዜ ውስጥ ተመሳሳይ ጥፋት ሁለት ጊዜ ማጥፋታቸው መረጋገጡ አመለካኝ ሆኖ ተገኝቷል። የስር ፍ/ቤትም በተጠሪ የተጠየቀውን ዳኝነት በክርክሩ ሂደት ከተረጋገጡት ጉዳዮችና በሕጉ ለፍ/ቤቱ ከተተወው ስልጣን አኳያ በመመልከት ተጠሪ ተገቢ

ክፍያዎች ተከፍሏቸው እንዲሰናበቱ መወሰን እየተገባው ወደ ስራ እንዲመለሱ መወሰኑ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 43/3/ ስር የተመለከተውን ባላገናዘበ መልኩ በመሆኑ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ ተገኝቷል። ስለሆነም ተጠሪ ካህ ተከፍሏቸው ከስራ እንዲሰናበቱ ማዘዙ ሕጋዊ ሆኖ ስለተገኘ የሚከተለውን ወስነናል።

ው ሣ ኔ

- 1/ በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት በመ/ቁ. 24603 ሰኔ 23 ቀን 2000 ዓ.ም ተሰጥቶ በፌ/ከ/ፍ/ቤት በመ/ቁ. 61665 ጥቅምት 11 ቀን 2001 ዓ.ም በትእዛዝ የፀናው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሻሽሏል።
- 2. አመልካች ለተጠሪ በሕጉ አግባብ ካህ ክፍሏቸው ያሰናብቷቸው ብለናል።
- 3. በዚህ ክርክር የወጣውን ወጪና ኪሣራ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።
- 4. ጥቅምት 20 ቀን 2001 ዓ.ም ተሰጥቶ የነበረው እግድ ተነስቷል። ይፃፍ።

መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መ/ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ተ.ወ