

ዳኞች፡- መንበረፀሀይ ታደሠ

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለሠ

በላቸው አንጂሶ

ሱልጣን አባተማም

አመልካች፡- እነ ወ/ት ማሜ አሠፋ (36 ሠዎች) - ወኪል ትዕግስት ድንቁና

ተሾመ ሃይሌ ቀረቡ

ተጠሪ፡- ብሔራዊ አስጎብኚ የጉዞ ወኪል (NTO) - ጠ/ብርሃኑ ክፍያለው

ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ የተያዘው የሠራተኞችን ቅንፃ የሚመለከት ጉዳይ ነው።

የአሁኑ አመልካች በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ባቀረቡት ክስ ተጠሪ ድርጅት ከስራ ለመሆን በሚል አዲስ መዋቅር አስጠንቶ ከአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 29(3) ሥር ከተመለከተው ውጪ ቅንፃ በማድረግ የሠጠው ማስጠንቀቂያ ህጋዊ ባለመሆኑ ይታገዳል።

ተጠሪ ድርጅት ለቀረበበት ክስ በሠጠው መልስ በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 28(1) መሠረት ምርታማነትን ለማሳደግ እና የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ በተዘጋጀው መዋቅር መሠረት መመዘኛውን ባለሚሟላታቸው ቅንፃውን እንዳካሄደ ተከራክሯል።

ክሱ የቀረበለት የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድም የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ መርምሮ ምርታማነትን ለማሳደግና የአሠራር ዘዴን ለመለወጥ አዲስ መዋቅር ማዘጋጀት መብት ያለው ቢሆንም ከጠቅላላ ሠራተኛ ውስጥ የሚቀነሠው ሠራተኛ 10% እና ከዚያ በላይ ሲሆን በአ/ቁ 377/96 አንቀፅ 29(2) የተከተለ ቅንፃ ማድረግ አለበት። ተጠሪ ግን ሥርዓቱን ያልተከተለ በመሆኑ በአንቀፅ 29(3) ከሀ-ረ ድረስ ባለው ቅደም ተከተል መሠረት ቅንፃውን አከናውኖ እስከሚያቀርብ ጊዜ ድረስ ለአመልካቾች የአንድ ወር ደመወዝ ይክፈል በማለት ወስኗል።

ተጠሪ በዚህ ውሳኔ ቅር በመሠኘት ይግባኙን ለፌ/ክፍተኛ ፍ/ቤት ያቀረበ ሲሆን ፍ/ቤቱ ግራ ቀኙን ካከራከረ በኋላ ቅንፃው በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 28(2)(ሐ) መሠረት በተጠናው አዲስ መዋቅር አንድ በአንቀፅ 28(3) ስር እንደተመለከተው የሥራ መደቡ በመሠረዙ አይደለም። በመሆኑም በአንቀጽ 29(3) ሥር የተመለከተውን መከተል አያስፈልግም በማለት የቦርዱን ውሳኔ ሸርታል።

የአሁኑ የሠበር አቤቱታ የቀረበውም ይህ ውሳኔ መሠረታዊ የህግ ስህተት አለበት በሚል ነው። ይህ ችሎትም ቅንፃው በአንቀፅ 28(2)(ሐ) መሠረት ስለተደረገ በአዋጁ አንቀፅ 29(3) ሥር የተመለከተውን ቅደም ተከተል መከተል አያስፈልግም በማለት የተሠጠውን የህግ ትርጉም አግባብነት ለመመርመር አቤቱታው ለሠበር ችሎት ያስቀርባል በማለቱ ተጠሪ ቀርቦ ክርክሩን በቃል አሠምቷል። ችሎቱም መዝገቡን እንደሚከተለው መርምሯል።

ከፍ ሲል እንደተመለከተው በዚህ መዝገብ አከራካሪ የሆነው ነጥብ በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 28(2)(ሐ) መሠረት ቅንሣ ሲደረግ በአንቀጽ 29(3) ሥር የተዘረዘሩትን ቅደም ተከተል መከተል ያስፈልጋል ወይስ አያስፈልግም? የሚለው ነው።

በሥር የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድም ሆነ በፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በተደረገው ክርክር አመልካች ቅንሣውን ያደረገው ምርታማነትን ለማሳደግና የአሠራር ዘዴን ለመለወጥ አዲስ መዋቅር በማዘጋጀቱ መሆኑ ተረጋግጧል። በመሆኑም ቅንሣው በአዋጁ አንቀጽ 28(2)(ሐ) መሠረት መደረጉን ተገንዝቦናል። ተጠሪም አጥብቆ የሚከራከረው አንቀጽ 29(3) ተፈጻሚ የሚሆነው በአንቀጽ 28(1) እና 28(3) መሠረት በሚደረግ ቅንሣ እንጂ በአንቀጽ 28(2)(ሐ) የሚመለከት አይደለም የሚል ነው። በመሆኑም አንቀጽ 29(3) ተፈጻሚነቱ ለማነው የሚለውን ነጥብ መመልከቱ ጠቃሚ ነው።

በአዋጁ አንቀጽ 29 ርዕስ እንደምንረዳው ድንጋጌው የሚመለከተው የሠራተኞችን ቅንሣ ጉዳይ ነው። የዚህ አንቀጽ ንዑስ ቁጥር አንድም የሠራተኞች ቅንሣ ምን ማለት እንደሆነ ትርጓሜውን አስቀምጧል። በዚህም መሠረት የሠራተኞች ቅንሣ ማለት በአንቀጽ 28(2) በተጠቀሱት ምክንያቶች ቁጥራቸው ከድርጅቱ ሠራተኞች ቢያንስ 10% የሚያህለውን ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከ20 እስከ 50 በሆነው ድርጅት 5 ሠራተኞችን የሚመለከት ከ10 ተከታታይ ቀናት ያላነሠ ጊዜ የሚቆይ ቅንሣ ነው። በመሆኑም በአንቀጽ 28(2) ሥር በተመለከቱት ሠራተኞች የተሠማሩበት ስራ በከፊል ወይም በሙሉ ለዘለቄታው በመዘጋቱ ወይም የድርጅቱ የሥራ እንቅስቃሴ በመቀዝቀዝ ወይም ደግሞ ምርታማነትን ለማሳደግና አዲስ የአሠራር ለውጥ ለመጠቀም ሲባል በርካታ ሠራተኞች መቀነስ ሲኖርባቸው ቅንሣው በምን ዓይነት ሥርዓት ሊከናወን እንደሚገባ አንቀጽ 29(3) ያመለክታል። በእርግጥ የዚህ ድንጋጌ መግቢያ በአንቀጽ 28(1) መሠረት የሠራተኞች ቅንሣ ሲደረግ ቅንሣው ከሥር የተቀመጡትን ቅደም ተከተል መከተል አስፈላጊ መሆኑን ያመለክታል። ነገር ግን የድንጋጌው መግቢያ “አንቀጽ 28(1)” በማለት የተገለፀው በአፃፍ ግድፈት እንጂ ሊጠቀስ የሚገባው “አንቀጽ 28(2)” መሆኑን ችሎቱ ያምናል። ለዚህም የሚከተሉት ምክንያቶች ማስቀመጥ ይችላል። በአንቀጽ 29(3) ሥር የተመለከተው ስርዓት ተፈጻሚ የሚሆነው በአንቀጽ 28(1) በተመለከተው መሠረት ለሚሠናበት ሠራተኛ ነው ማለቱ ትርጉም አይሠጥም። ምክንያቱም በአንቀጽ 28(1) የሚናገረው አንድን ሠራተኛ በማስጠንቀቂያ ከስራ በማሠናበት ስለሚቻልበት ሁኔታ እንጂ ስለ በርካታ ሠራተኞች ቅንሣ አይደለም አንድ ሠራተኛ የተመደበበትን ሥራ ለመስራት ችሎታው የሌለው በሆነ ጊዜ ወይም በደረሰበት የጤና መታወክ ወይም የአካል ጉዳት ሥራውን ለመስራት ያልቻለ ከሆነ ወይም ድርጅቱ ወደሌላ ቦታ ሲዛወር ሠራተኛው ተዛውሮ ለመስራት ፈቃደኛ ሳይሆን ሲቀር ወይም ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ ሲሠረዝና ወደ ሌላ ሥራ መደብ ማዛወር ሳይቻል ሲቀር ሠራተኛውን ማስጠንቀቂያ ሠጥቶ የስራ ውሉን ማቋረጥ ይቻላል። እነዚህ በአንቀጽ 28(1) ሥር የተዘረዘሩትን ምክንያቶች የሚመለከቱት ችግር አለበት የተባለውን ሠራተኛ ብቻ እንጂ ሌሎችን ሠራተኞች ባለመሆኑ ሊሠናበት የሚችለውም ይኸው ሠራተኛ ብቻ ነው። በመሆኑም አንድን ሠራተኛ ለመሠናበት በአንቀጽ 29(3) ሥር የተመለከቱት በርካታ ሠራተኞች የሚቀነሱበትን ሥርዓት መከተል ተገቢ ነው ማለቱ ትርጉም የሌለው ነው። በመሆኑም በአንቀጽ 28(1) ሥር የተመለከቱት ምክንያቶች ሲያጋጥሙ ከስራ ለማሠናበት መከተል የሚያስፈልግ ስርዓት ሳይኖር ችግር አለበት የተባለውን አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በማስጠንቀቂያ ማሠናበት ይቻላል።

በሌላ በኩል ግን አንቀጽ 28(2) ሥር የተመለከቱት የስራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ሠራተኞቹ የሚሠናበቱት የተመደቡበትን ስራ ለመስራት ችሎታ ሳይኖራቸው ቀርቶ ወይም ሥራውን ለመስራት ፈቃደኝነት ጎድሏቸው ሳይሆን ድርጅቱ ባጋጠመው ችግር ምክንያት ብዛት ያላቸውን ሠራተኞች መቀነስ በመገደዱ ነው። ብዛት ያላቸው ሠራተኞች ከእነሱ አቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ መሠናበት ካለባቸው ሥንብቱ እንዴት መከናወን አለበት የሚለው ቀጥሎ መፍትሄ ማግኘት የሚገባው ነጥብ ነው። ስለዚህም ህጉ መፍትሔ ማስቀመጥ አስፈልጎታል። ህጉ ከፍተኛ የምርት ውጤት የሚያሳዩና ችሎታ ያላቸው በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ ቅድሚያ ሲሠጣቸው ተመሳሳይ የሥራ ችሎታና ተመሳሳይ የምርት ውጤት የሚያሳዩ ሠራተኞች በሚመለከት ደግሞ በአንቀጽ 29/3/ (ሀ-ረ) በተዘረዘሩት መሠረት ቅንሣው እንዲካሄድ ያዛል። በመሆኑም በአንቀጽ 29(3) ሥር የተመለከተው የቅንሣ ስርዓት ተፈጻሚነት የሚኖረው በአንቀጽ 28(2) እና (3) ሥር በተመለከቱት ሁኔታዎች ላይ እንጂ በአንቀጽ 28(1) ሥር ለተመለከቱት ሁኔታዎች አይደለም። በአጠቃላይ አንቀጽ 28 እና 29 በአንድነት ተገናዝበው ሲታዩ በአንቀጽ 29(3) ሥር የተቀመጠው የቅንሣ ሥርዓት ተፈጻሚ የሚሆነው በአንቀጽ 28(2) መሠረት ለሚደረግ ቅንሣ እንጂ በአንቀጽ 28(1) ሥር ለሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ አይደለም።

በእርግጥ በአንቀፅ 28(2)(ሐ) ሥር የድርጅት ምርታማነት ለማሳደግ የአሠራር ዘዴዎችን ለመለወጥ ወይም በአዲስ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም የሠራተኛ ቅንብ ማድረግ የሚቻለው በአንቀፅ 29(3) ሥር በተቀመጠው ቅደም ተከተል ቢሆንም ይህን ቅደም ተከተል መከተል ግድ የሚለው ግን የተቀነሱት ሠራተኞች ብዛት ቢያንስ 10% የሚያህለው ወይም የሠራተኞች ቁጥር ከ20-50 በሆነበት ድርጅት ቢያንስ 5 ሠራተኞች ሲቀነሱ ነው። በመሆኑም አሠራው የቅንብ ቅደም ተከተል አይገባም የሚል ከሆነ የሚቀነሱት ሠራተኞች ብዛት ከላይ ከተመለከተው ቁጥር በታች መሆኑን ማስረዳት መቻል ይኖርበታል።

ወደተያዘው ጉዳይም ስንመለስ ተጠሪ ሠራተኞቹን በአንቀፅ 28(2)(ሐ) መሠረት የቀነሳቸው ለመሆኑ በቦርድም ሆነ በፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በተደረጉት ክርክሮች ተረጋግጧል። ይህ ከሆነ ደግሞ ከፍ ሲል በተብራራው ምክንያት የቅንብ ስርዓቱ ሊከናወን የሚገባው በአዋጁ አንቀፅ 29(3) መሠረት ነው። ተጠሪ ይህንን የቅንብ ሥርዓት ልክተል አይገባም ማለት የሚችለው የተቀነሱት ሠራተኞች ቁጥር በአንቀፅ 29(1) ሥር ቅንብ ነው ለማለት እንዲችል በመስፈርትነት ከተቀመጠው የሠራተኞች ቁጥር በታች ነው የሚለውን ፍሬ ነገር በማስረዳት ብቻ ነው። ተጠሪ ደግሞ ከሥር ጀምሮ የተሠናበቱት የሠራተኞች ቁጥር በህጉ ከተመለከተው በታች ነው በማለት ያቀረበው ክርክር የለም። እንደውም አመልካቾች የተቀነሱት ሠራተኞች 30% የሚያህሉ ናቸው በማለት በሠበር ችሎት ባቀረቡት አቤቱታ የገለፁትን በማስተባበል መልስ አልሠጠም። ይህም በአመልካቾች የተነገረውን ፍሬ ነገር እንዳመነ የሚያስቆጥረው ነው።

በአጠቃላይ ተጠሪ የሠራተኞችን ቅንብ ያደረገው በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 28(2)(ሐ) በመሆኑ ቅንብው ሊደረግ የሚገባው በአንቀፅ 29(3) ሥር የተመለከተውን የቅንብ ሥርዓት በመከተል በመሆኑ የይግባኝ ሠሚው ፍ/ቤት ተጠሪ በህጉ የተመለከተውን የቅንብ ቅደም ተከተል መከተል አይገባውም በማለት ለድንጋጌው የሠጠው ትርጉም መሠረታዊ የህግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

ው ሣ ኔ

1/ የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ 70811 ታህሳስ 5/2001 የሠጠው ውሣኔ ተሸሯል።

2/ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ በመ/ቁ 350/ቀወ1/2000 22/12/2000 ዓ.ም

የሠጠው ውሣኔ ፀንቷል።

3/ ግራ ቀኙ ወጪና ኪሣራ ይቻቻሉ።

መዝገቡ ተዘግቷል። ለመ/ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ራ/ታ