

ዳኞች፡- ሂሩት መለሰ
ታፈሰ ይርጋ
ብርሃኑ አመነው
አልማው ወሌ
ዓሊ መሐመድ

አመልካች፡- አዲስ አበባ ሂልተን ሆቴል - ጠ/ ሃሣብ ክፋይ - ቀረቡ
ተጠሪ ፡- አቶ ዘላለም መንግስቱ - ጠ/ ሻምበል የሥጋት - ቀረቡ

ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ የቀረበው ጉዳይ የስራ ክርክርን የሚመለከት ነው። ተጠሪ ለፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመሠረቱት ክስ አመልካች ያለአግባብ ከስራ ያሰናበታቸው በመሆኑ ደሞዝና ጥቅማ ጥቅም ከፍሎ ወደ ስራ እንዲመልሳቸው አመልክተዋል። አመልካችም ለክስ በሰጠው መልስ ተጠሪ ከስራ የተሰናበቱት የተለያዩ ጥፋቶች በመፈፀማቸው ስለሆነ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ተከራክሯል። ፍ/ቤቱም የግራቶችን ክርክርና ማስረጃ ከሰማ በኋላ አመልካች ተጠሪን ከስራ ለማሰናበት ምክንያት ናቸው በማለት በስንብት ደብዳቤው ላይ የዘረዘራቸውን ጥፋቶች ለመፈፀማቸው ያቀረባቸው ምስክሮች ስላላስረዱ ስንብቱ ህገ-ወጥ ነው በማለት ተጠሪ የፅ ወር ደሞዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለሱ ወስኗል። አመልካች በዚህ ውሣኔ ላይ ይግባኝ ለፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት አቅርቦ ፍ/ቤቱ ይግባኝን ሰርዞታል።

የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበው በዚህ ውሣኔ ላይ ሲሆን አመልካች በቅሬታው ተጠሪ ከስራ የተሰናበቱት በፈፀሙት ጥፋቶች መሆኑን በበቂ ሁኔታ አስረድቶ እያለ ስንብቱ ህገ-ወጥ ነው መባሉ ስህተት መሆኑን ስንብቱ ህገ-ወጥ ነው ቢባል እንኳን ተጠሪ ወደ ስራ ቢመለሱ መልካም የስራ ግንኙነት ስለማይኖር በአ/ቁ 377/96 በአንቀጽ 43/3/ መሠረት ካላ ተከፍሏቸው ከስራ ሊሰናበቱ ሲገባ ወደ ስራ መመለሳቸው ተገቢ አይደለም በማለት የሰበር ፍ/ቤት ውሣኔ እንዲሻር ጠይቋል። ይህ ችሎትም ተጠሪ ወደ ስራ ቢመለሱ መልካም የስራ ግንኙነት አይኖርም በማለት የቀረበውን አቤቱታ ከአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 43/3/ አንጻር ለመመርመር አቤቱታው ለሰበር ችሎት እንዲቀርብ አድርጓል። ተጠሪም ቀርበው በሰጡት መልስ አመልካች ያቀረበው የሰበር አቤቱታ ፍሬ ነገርን የሚመለከት እንጂ የህግ ስህተትን የሚመለከት ባለመሆኑ ተቀባይነት ሊኖረው አይገባም በማለት ተከራክረዋል። ችሎቱም መዝገቡን ከተያዘው ጭብጥ አኳያ መርምሯል።

አመልካች ተጠሪን ከስራ ማሰናበቱን ሳይክድ የሚከራክረው ተጠሪ ከስራ የተሰናበቱት በፈፀሙት ጥፋት በመሆኑ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ነው። አመልካች ለስር ፍ/ቤት በሰጠው መልስ ተጠሪ ፈፀሙ ያላቸውን ጥፋቶች ዘርዘሮ ገልጿል። ጥፋቶቹንም ስለመፈፀማቸው ያስረዳሉ ያላቸውን ምስክሮች ቆጥሮ ተሰምተዋል። ፍ/ቤቱም የምስክሮች ቃል መዘኖ አመልካች በተለይ ተጠሪን ከስራ ሊያሰናብት በስንብት ደብዳቤው ላይ የገለጻቸውን ጥፋቶች ስለመፈፀማቸው እንዳላስረዱ በፍሬ ነገር ረገድ አረጋግጧል። ይህ ችሎትም በስር ፍ/ቤት የተረጋገጠን ፍሬ ነገር እንዳለ የሚቀበለው ከሚሆን በቀር ማስረጃውን በድጋሚ ሊመዘን የሚችልበት ስልጣን የለውም። ስለሆነም ተጠሪ ከስራ የሚያሰናብታቸው ጥፋት መፈፀማቸው ባለመረጋገጡ ስንብቱ ህገ-ወጥ ነው በመባሉ መሠረታዊ የህግ ስህተት ተፈጻሚል ማለት አይቻልም።

ሌላው ተጠሪ ከስራ የተሰናበቱ በህገ-ወጥ መንገድ ነው ቢባል እንኳን ወደ ስራ ቢመለሱ መልካም የስራ ግንኙነት ስለማይኖር ካህ ተከፍሏቸው ሊሰናበቱ ይገባ ነበር በማለት አመልካች ያቀረበው ቅሬታ ነው። በእርግጥ በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 43/3/ ስር የስራ ስንብቱ ህገ-ወጥ ቢሆን እንኳን ከስራ ግንኙነቱ ፀባይ የተነሳ ከፍተኛ ችግር የሚፈጥር ከሆነ ሰራተኛውን ወደ ስራ ከመመለስ ይልቅ ካህ ተከፍሎት እንዲሰናበት ማድረግ ይቻላል። ይህ የህገ ድንጋጌም ሊተረጎም የሚገባው በአንድ በኩል የሰራተኛውን የስራ ዋስትና በሌላ በኩል ደግሞ ኢንዱስትሪን ሰላም በማመዘዝን ሊሆን ይገባል።

በመሆኑም ሰራተኛው ወደ ስራ መመለሱ የአሰሪውን ስራ በከፍተኛ ደረጃ ሊጎዳ የሚችል መሆኑ ካልተረጋገጠ በቀር ሰራተኛው በሆነው ባልሆነው ክስራ እንዲሰናበቱ ማድረግ ተገቢ አይሆንም። የህጉም አላማ ይህ አይደለም። በተያዘው ጉዳይ የተጠሪ ጥፋቶች ናቸው ከሚባሉት ውስጥ አንዱና አመልካች ተጠሪ ስራ ቢቀጥሉ መልካም የስራ ግንኙነት ሊኖር አይችልም በማለት የሚከራከረው የተጠሪ የስራ አፈፃፀም ዝቅተኛ መሆኑን ነው። ነገር ግን ይህን ለማስረዳት በአመልካች በኩል የቀረቡ ምስክርኛ ደግሞ ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው እንደአመልካች ክስ አቀራረብ አላስረዱም። ከዚህ ውጪ ግንኙነቱ ቢቀጥል የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነቱ ከፍተኛ ችግር ላይ ሊጥል የሚችል ሁኔታ ስለመኖሩ አመልካች ያስረዳው ነገር የለም። የአመልካች የስራ አፈፃፀም ዝቅተኛ መሆኑ ካልተረጋገጠ ደግሞ ተጠሪ ወደ ስራ ቢመለስ የስራ ግንኙነቱ ከፍተኛ ችግር ላይ ሊወድቅ ይችላል ለማለት ስለማይቻል ተጠሪ ወደስራ ከሚመለሱ ይልቅ ካሳ ተክፍሏቸው ሊሰናበቱ ይገባል በማለት አመልካች ያቀረበውን ክርክር ችሎቱ የሚቀበለው አይደለም። በመሆኑም በስር ፍ/ቤት ተጠሪ ወደ ስራ እንዲመለሱ የሰጡት ውሳኔ መሠረታዊ የህግ ስህተት አለው ለማለት አልተቻለም።

ው ሣ ኔ

1. የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ 33071 መጋቢት 20 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔና የፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ 91456 ሚያዚያ 6 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው ትዕዛዝ ፀንቷል።
 2. ወጪና ኪሳራ ግራቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ።
 3. ይህ ሰበር ችሎት ሚያዚያ 19 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው የዕግድ ትዕዛዝ ፀንቷል። ለሚመለከተው ክፍል ይፃፍ።
- መዝገቡ ተዘግቷል። ለመዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ም.አ