

የሰበር መዝገብ ቁ.18581

ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች:- 1- አቶ መንበረሀይ ታደሰ

2- አቶ ፍስሀ ወርቅነህ

3- ወ/ሮ ስንዱ አለሙ

4- ወ/ሮ ሆሳዕና ነጋሽ

5- አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች:- በአ/አ እስላማዊ ድርጅት የአወሊያ ጤና ጣቢያ

ተጠሪ:- ሲ/ር ቀቡላ ክድር

የሥራ ውል መቋረጥ፣ የካሣ አከፋፈል እና የሰንብት ክፍያ አዋጅ

ቁጥር 42/85 አንቀፅ 23/1/፣ 43/3/፣ 40/1//2/፣44

የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ተጠሪ እስከ 6 ወር የሚደርስ ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ ትመለስ በማለት ውሳኔ በመስጠቱና የከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔ በማፅናት ሆኖም የ3 ወር ውዝፍ ደመወዝ ብቻ ይከፈላት ሲል ውሳኔ መስጠቱን ተከትሎ የቀረበ አቤቱታ

ው ሳ ኔ፡ - የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ እና ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጡት ውሳኔ በድምፅ ብልጫ ተሸሯል።

1- በአዋጁ የሥራ መልቀቂያ አለማቅረብ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያት አይደለም።

2- የሠራተኛው የሥራ ውል ቀጥሎ ወደ ሥራ በመለስ በአሠራው ድርጅት ህልውና ላይ ችግር የሚያስከትል ከሆነ ሠራተኛው ህጋዊው ካሣ ተከፍሎት ከሥራ ይሠናበታል።

ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍሥሐ ወርቅነህ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

ወ/ሮ ሆሣዕና ነጋሽ

አቶ አሰግድ ጋሻው

አመልካች፡- በአ/አ እስላማዊ ድርጅት የአወሊያ ጤና ጣቢያ ጠበቃ መሐመድ ሲራጅ

ተጠሪ፡- ሲ/ሮ ቀቡላ ከድር ቀረቡ።

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍ ር ድ

አመልካች ለዚህ ችሎት እቤቱታ ያቀረበው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝገብ ቁጥር 30985 ጥር 24 ቀን 1997 ዓ.ም ተጠሪ የሶስት ወር ደመወዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ ትመለስ ሲል በሰጠው ውሣኔ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ተሰርቷል በማለት ነው።

ጉዳዩ የተጀመረው በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ነው። ተጠሪ በአመልካች ላይ ከስ የመሠረተችው በአመልካች ድርጅት በነርሰነት በማገልገል ላይ እያለሁ መልቀቂያ አላመጣኸም በሚል ያለአንዳች ጥፋትና ማስጠንቀቂያ የሥራ ውሊን ሰላቋረጠ ደመወዜ ተከፍሎ ወደ ሥራ እንድመለስ የማልመለስ ከሆነ በአንቀጽ 42(4)(ሀ)፣ በ39፣ በ38 እና በ35(1) መሠረት ሙሉ ካሣ የሰንበት ክፍያ ክፍያው ለዘገየበት የ1 ወር የማስጠንቀቂያ ሁለት ወር ደመወዝ ይከፈላኝ በማለት ነው።

የአሁን አመልካች በሰር ፍ/ቤት ቀርቦ የበኩሉን ክርክር አድርጓል። በመልሱም ተጠሪዋን ያሰናበተው መልቀቂያ ልታመጣ ባለመቻሏ እንመልቀቂያ የሌላቸውን ባለሙያዎች እንዳይቀጠሩ ደግሞ የክልሉ ጤና ቢሮ መመሪያ እንዳወጣ ፣ መልቀቂያ እንድታሟላ ማስጠንቀቂያ እንደሰጣት፣ የተጠሪ ሥራ ላይ መቆየት ደግሞ የጤና ጣቢያ የሙያ ፈቃድ ሊያስገኝና ድርጅቱንም ሊያዘጋ በሚችል ደረጃ ላይ በመድረሱ ምክንያት በአዋጅ ቁጥር 42/85

አንቀጽ 26(1) መሠረት ውሉ የሚቋረጥበት ሁኔታ በመፈጠሩ ስለሆነ ተገቢ ነው በማለት ተከራክሯል።

የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤትም መመሪያው በአዋጅ ቁጥር 42/85 በተደነገጉት የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ውስጥ ሊሸፈን የማይችል የሥራ ማሰናበቻ ምክንያት አይደለም። በአዋጁም ወደፊት ሚ/ር መ/ቤት በመመሪያ የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቶች ሊደነግግ ይችላል አልተባለም። መመሪያው ከአዋጁ ያነሰ ሲሆን ከአዋጁ ይጋጫል። ከአዋጁ ሣይጋጭ ሊተገበር የሚችለው መልቀቂያ ያላገኘ ሠራተኛ መልቀቂያውን እንዲያገኝና እንዲሠራ አሠራው ትጋትና ተገቢውን ጥንቃቄ አድርጎ መልቀቂያ ያላቸውን እንዲቀጥር ለማሳሰብ እንጂ የተቀጠሩትን ማሰናበቻ አይሆንም። ስለዚህ ስንብቱ ሕገወጥ ነው ብሎ እስከ ስድስት ወር የሚደርስ ውዝፍ ደሞዝ ተከፍሏት ወደ ሥራ እንድትመለስ ወስኗል።

የአሁን አመልካች በዚህ ውሣኔ ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ አቅርቧል። ፍ/ቤቱም ግራ ቀኙን አከራክሮ ወደ ሥራ መመለሱን ጥያቄ በተመለከተ የስር ፍ/ቤት ውሣኔን በማጽናት የወሰነ ሲሆን ደመወዙን ግን በተመለከተ የስር ፍ/ቤት ውሣኔን በማሻሻል የ3 ወር ደሞዝ እንዲከፈላት ወስኗል።

አመልካች በስር ፍ/ቤቶች ውሣኔዎች የሕግ ስህተት ተሰርቷል ሲል የካቲት 7 ቀን 1997 ዓ.ም በመፃፍ ባቀረበው ማመልከቻ የሚያቀርባቸው ክርክሮች፤

- ተጠሪ የሥራ መልቀቂያ ማስረጃ ሣይኖራቸው በጤና ጣቢያትን መሥራታቸው በጤና ጥበቃ ሚኒስቴር መመሪያ ተደነገገውን ክልከላ የሚቃረን በመሆኑ በድርጅታችን ላይ የተደቀነውን የመዘጋት አደጋ ለመከላከል፣ የሥራ ውላችንን ለማቋረጥ መሠረት ያደረግነውን ከአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 26(1) የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ግለጽ ባልሆነ ምክንያት በዝምታ በማለፍ፣ የይግባኝ ሰሚ ፍ/ቤት ደግሞ በዝምታ መታለፉን ካለማረመም በላይ ፣ የጤና ጥበቃ ሚኒስቴርን መመሪያ የክልከላ ሕግ ድፍን ባለ ሁኔታ ተጠሪን አይመለከትም በማለት መመሪያውን በመጣስ ውሣኔ መስጠቱ የሕግ ስህተት ስለሆነ፣ ለስር ሰሚው ችሉት፤

- አንቀጽ 26(1) በዝምታ መታለፍ የሌለበት መሆኑን፤

- የክልከላው ድጋጌ ከአዋጅ 42/85 ጋር የማይቃረን መሆኑንና መጣስ ሊለበት መሆኑን፤ በሰበር አርምልን የስር ፍ/ቤቶችን ውሣኔ እንዲሸርልን

- በአዋጅ ቁጥር 42/85 ስለ ውዝፍ ደመወዝ የተወሰነ ነገር የለም እንጂ ቢኖር ኖር ትክክለኛ ቦታው በሕገወጥ መንገድ ውሉ ስለተቋረጠበት ሠራተኛ ልዩ ልዩ ክፍያዎች የተደነገገበት አንቀጽ 43 ሆኖ ሳለ ስለመደበኛ ደመወዝ እከፋፈል የሚደነግገውን ከውዝፍ ደመወዝ ጋር ግንባነት የሌለውን አንቀጽ (54)ን በመጥቀስ የሥር ፍ/ቤቶች ያስተላለፉት የውዝፍ ደመወዝ ውሣኔ የሕግ ትርጉም ስህተት ስላለበት ስህተቱ ታርሞ ውሣኔውን ውድቅ እንዲያደርግልን፡፡ የሚሉ ናቸው፡፡

እቤቱታው በሰበር ችሉት እንዲታይ ታዞ ተጠሪዋ መልስ እንድትሰጥ በታዘዘው መሠረት ሰኔ 3 ቀን 1997 ዓ.ም የተፃፈ መልስ አቅርባለች፡፡ ዋና ዋና ክርክሮቿም፤

- መመሪያው በይግባኝ ባይ ላይ ግዴታ የሚጥለው መልቀቂያ የሌለው የጤና ባለሙያ እንዳይቀጠር ነው፡፡ ይግባኝ ባይ መመሪያውን በመጣስ ከተጠሪ ጋር የቋሚነት የሥራ ውል ከመሠረተ በኋላ ግን የሚገዛው በመመሪያ ሣይሆን በአሠሪና ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 42/85 ነው፡፡ አዋጁ የሚቃረን ሕጎች ደንቦችና መመሪያዎች አዋጁን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚ እንደማይሆን በተጠቀሰው አዋጅ አንቀጽ 192(2) ስር ተደንግገዋል፡፡

- ይግባኝ ባይ የአዋጁን አንቀጽ 26(1) መሠረት አድርጎ ተጠሪን ከሥራ ማሰናበቱን ጠቅሶ ሳለ የስር ፍ/ቤቶች ይህንን ክርክርን በዝምታ እንዳለፉት በመጥቀስ ተከራክሯል፡፡ ይህ አንቀጽ በውስጡ የሥራ ውል ከሠራተኛው በሆነ ምክንያቶች ወይም ከድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ባላቸው ምክንያቶች የሥራ ውል ሊቋረጥ እንደሚችል ይደነግጋል፡፡ ይሁንና እነዚህ ሁኔታዎች ምን ማለት እንደሆኑ በዚሁ አዋጅ አንቀጽ 27 እና 28 በግልጽ ተደንግገዋል፡፡ በዚሁ መሠረት በአንቀጽ 26(1) ከድርጅቱ ድርጅታዊ እንቅስቃሴ ጋር በተያያዘ የሥራ ውል የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች

መሠረት ካሣ ተከፍሎ የማሠናበቱ አማራጭ የሚወሰደው ከሥራ ግንኙነቱ ጠባይ የተነሣ የሥራ ግንኙነታቸው ቢቀንስ ከፍተኛ ችግር የሚያስከትል ሲሆን ነው። አመልካች የጤና ጥበቃ ማ/ር መመሪያን ባለማክበር መልቀቂያ የሌላት ባለሙያ በመቅጠሩ ከክልሉ ጤና ቢሮ እርምጃ ሊወሰድበት እንደሚችል ተነግሮታል። እርምጃውም ፍቃዱን ሰርዞ ከሊኒኩን እስከማዘጋት ሊደርስ እንደሚችል ተገልጿለታል። ይህም የተጠሪ የሥራ ውል ቢቀጥል ለድርጅቱ ህልውና አስጊ ሊሆን እንደሚችል ያመለክታል። በሌላም በኩል ለድርጅቱ መዘጋት ምክንያት ልትሆን ትችላለች ከሚላት ተጠሪ ጋር የሥራ ውል እንዲቀጥል ቢደረግ ግንኙነታቸው ጤናማ ሊሆን አይችልም። ስለዚህ ሕጉ የሰጠውን አማራጭ በመከተል የሥራ ውሉ ተቋርጦ ካሣ ተከፍሏት እንድትሰናበት ማድረግ ተገቢ ሆኖ አግኝተነዋል።

የሰንብት ክፍያን በተመለከተ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 39(1) የሙከራ ጊዜውን የጨረሰና በአዋጁ ድንጋጌዎች መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ከአሠራው የሥራ ሰንብት ክፍያ የማግኘት መብት እንዳለው ተደንግጓል። እንዲሁም የሥራ ውሉ ከሕግ ወጪ ተቋርጦ ሆኖም ለአዋጁ ቁጥር 43/1/2/3/ መሠረት ወደ ሥራው የማይመለስ ሠራተኛ የሥራ ሰንብት ክፍያ እንደሚገባው በአዋጁ ቁጥር 43(4) ላይ ተመልክቷል። አመልካቹም የሥራ ሰንብት ክፍያ መክፈል የለብኝም የሚል ክርክር የለውም። በመሆኑም ተጠሪ ከላይ በተገለፀው ሕግ መሠረት የሥራ ሰንብት ክፍያ ልታገኝ ይገባል።

የማስጠንቀቂያ ክፍያን በተመለከተ የአዋጁ ቁጥር 43/4/ሀ/ እና 44 ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ ውል ከሕግ ውጪ ሲቋረጥ አሠራው በአንቀጽ 35 ስለማስጠንቀቂያ የተጠቀሱት ሳያሟላ ሠራተኛውን ከሥራ ካስወጣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፍል እንደሚገባ ያስገነዝባል። በዚህ ጉዳይ አመልካች ለተጠሪ ማስጠንቀቂያ የሰጣት ለመሆኑ በመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ውሣኔ ላይ ተመልክቷል። ተጠሪዋ ማስጠንቀቂያ አልተሰጠችም ስትል ያቀረበችውም ማስተባበያ የለም። በመሆኑም አመልካች በሕግ የተጣለበትን ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታውን የተወጣ ስለሆነ የማስጠንቀቂያ ክፍያ ሊከፍል አይገባም።

የማዘግየት ክፍያ ጥያቄ ስንመለከት የሥራ ውል ሲቋረጥ የሠራተኛው ደመወዝ ከደመወዙ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ መከፈል እንዳለባቸው የአዋጁ ቁጥር 36 ይደነግጋል። ሠራተኛው ከአሠራው የተረከበውን ንብረት የማስረከብ ወይም የሚፈለግበትን ማናቸውም ሂሳብ በማወራረድ የራሱ ጥፋት በሆነ ምክንያት ካዘገየ ግን ክፍያው ሊራዘም እንደሚችል ይኸው አንቀጽ ይናገራል። በቁጥር 36 በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ ለሠራተኛው መከፈል የሚገባውን ሂሳብ ያልከፈለ አሠሪ ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ ለሠራተኛው ደመወዝ እንደሚከፍለው በቁጥር 38 ተደንግጋል።

በዚህ ጉዳይ አመልካች ለተጠሪ ይገባታል የሚለውን ክፍያ ለመክፈል ዝግጁ እንደነበር ተጠሪ ግን ተጨማሪ ክፍያ በመፈለግ ክፍያውን ለመቀበል ፍቃደኛ እንዳልሆነች በስር ክርክሩ ገልጿል። ይህ ክርክር በተጠሪ በኩል የተስተባበለ ስለመሆኑ በስር ፍ/ቤት አልተዘገበም። በሌላም በኩል የተጠሪ ዋና ክርክር ወደ ሥራ መመለስ ነው። የልዩ ልዩ ክፍያዎች አማራጭ በ2ኛ ደረጃ የቀረበ ነው። ከዚህም አኳያ ተጠሪ ክፍያው ተቀብሎ ለመሰናበት ፍቃደኛ እንዳልነበረች ለመገንዘብ ይቻላል። በመሆኑም በነዚህ ምክንያቶች ክፍያው የዘገየው በአሠራው ጥፋት ነው ለማለት ስለማይቻል አመልካች የመዘግየት ክፍያ መክፈል የለበትም።

ሶስተኛውን ጭብጥ በተመለከተ ላልተሠራበት ጊዜ ደሞዝ ሊከፈል እንደማይገባ የሰበር ችሎት በመዝ/ቁጥር 17/89 አግባብነት ያላቸውን የአዋጁን አንቀጾች የተረጎመ ስለሆነ ተጠሪ ያቀረበችው የውዝፍ ደሞዝ ጥያቄ ተቀባይነት የለውም።

ው ሣ ኔ

1. የሥር ፍ/ቤቶች ስንብቱ ሕገወጥ መሆኑን በማረጋገጥ የሰጡት ውሣኔ ይህም ችሎት ተስማምቶበታል።
2. የተጠሪ ወደ ሥራ መመለስ በአመልካቹ ህልውና ላይ ችግር ሊያስከትል ስለሚችል ይህም የግራ ቀን ግንባነት ጤናማ ስለማያደርገው ተጠሪዋ በአዋጅ ቁጥር 42/85 አንቀጽ 43(3) መሠረት ካሣ ተከፍሏት እንድትሰናበት ተወስኗል። እንዲሁም የሰንብት ክፍያ እንዲከፈላት ተወስኗል።

3. የካሣውን መጠን በተመለከተ በአዋጁ አንቀጽ 43(4)(ሀ) መሠረት ተሰልቶ እንዲከፈላት ተወስኗል። የሥራ ስንብት ክፍያም በአዋጁ ቁጥር 40/1/እና /2/ መሠረት ተሠልቶ እንዲከፈላት ተወስኗል።

4. የፌዴራል መጀመሪያና የከፍተኛ ፍ/ቤት በመዝ.ቁጥር 5984 እና 30985 ተጠሪዋ ወደ ሥራ እንድትመለስ የሰጡት ውሣኔ ወደ ሥራ መመለሷ ሊያስከትል የሚችለውን ችግር ባለማገናዘብ በመሆኑ ውሣኔዎቹን በፍ/ብ/ሥ/ ሥ/ሕግ/ቁጥር.348(1) መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል። መዝገቡ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ። የውሣኔዎቹን

ግልባጭ ለፌዴራል መጀመሪያ ደረጃና ለከፍተኛ ፍ/ቤት ይተላለፍ። ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኝ ይቻቻሉ።

የማይክብብ የአራት ዳኞች ፊርማ አለበት።

የሐሣብ ልዩነት

እኔ ስሜ በሁለተኛ ተራ የተመለከተው ዳኛ ከላይ በተመለከተው በአብዛኛው ድምጽ ፍርድ ስለአልተስማማሁ የሚከተለውን የሐሣብ ልዩነት አስፍራለሁ።

ሠራተኛዋ ከአሰሪዋ ጋር ባላት የሥራ ግንኙነት የተፈጠረ ችግር አለ አልተባለም፤ ችግር አለ የተባለው አሰሪዋ ከጤና ጥበቃ ሚኒስቴር ጋር ባለው ግንኙነት ነው፤ ችግሩም አሰሪው ሠራተኛዋን ካላሰናበተ ጤና ጥበቃ ሚኒስቴር እርምጃ ይወስድባታል የሚል ነው፤ እንደተባለው ጤና ጥበቃ ሚኒስቴር በአሰሪው ላይ እርምጃ ሊወስድበት እርምጃውን በሕጉ መሠረት መከላከል እንጂ፣ ሚኒስቴሩ እርምጃ ሊወስድበት ይችላል ተብሎ፣ የአዋጅ አንቀጽ 43/3/ ከሚለው ውጭ ሠራተኛዋ ወደ ሥራዋ እንዳትመለስ በመወሰኑ በማሣብ ተለይቻለሁ።

የማይክብብ የአንድ ዳኛ ፊርማ አለበት።