በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
ሰበር ሰሚችሎት

የሰበር መ/ቁ/200247

ሐምሌ 27 ቀን 2013 ዓ.ም

ዳኞች፡ ብርሃኑ አመነው

ተሾመ ሽፈራው

ሀብታሙ እርቅይሁን

ብርሃኑ መንግስቱ

ነፃነት ተገኝ

አመልካች፡ አቶ ታሪኩ ዮናስ

ተጠሪ ፡ ዳንጎቴ ኢትዮጵያ ሲምንቶ ፋብሪካ

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

## ፍርድ

ጉዳዩ የአሰሪና ሠራተኛ የስራ ክርክር የሚመለከት ነዉ፡፡ክርክሩ የተጀመረው በኦሮሚያ ክልል ምዕራብ ሸዋ ዞን አደዓ በርጋ ወረዳ ፍ/ቤት ሲሆን የአሁኑ አመልካች ከሳሽ በመሆን የአሁኑ ተጠሪ ተከሳሽ በመሆን የተከራከሩበት ነዉ፡፡አመልካች 02/06/2012 ዓ.ም ባቀረበው ክስ ተጠሪ በሰው ኃይል አስተዳደር የሥራ ዘርፍ በደብዳቤ ቁጥር DI-HR-009-14 ሕዳር 24 ቀን 2007 ዓ.ም በወር ደመወዝ ብር 7,100 የቀጠረኝ ሲሆን የሥራ ብቃት ምዘናዬ ከፍተኛ ስለሆነ በተለያየ ጊዜ እድገት ሰጥቶኝ በመጨረሻ በወር ደመወዝ ብር 29,980.14 እየሰራዉ እያለ ታህሳስ 22 ቀን 2012 ዓ.ም ያለአንዳች ጥፋት ከስራዬ ስላሰናበተኝ በአዋጅ ቁ/1156/2011 መሰረት ወደ ስራዬ እንዲመልሰኝ ወይም ካልመለሰኝ የተለያዩ ክፍያዎች በድምሩ ብር 435,711.34 እንዲከፍለኝ እንዲወሰንልኝ በማለት ዳኝነት የጠየቀ ሲሆን ተጠሪ በቀን 12/06/2012 ዓ.ም ጽፎ ባቀረበው መልስ አመልካች ከፍተኛ የኦፊሰር ስራ ዘርፍ እና የድርጅታችን የሰው ኃይል መመሪያ ኃላፊ በመሆን ሲሰራ ቆይቷል፣ሃላፊነቱ ሥራ አስኪያጅ የሆነ ሰው ደግሞ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 3(2ሐ) መሰረት በአሰሪና

ሰራተኛ አዋጅ መክሰስ ስለማይችል ክሱ በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ውድቅ እንዲሆን ጠይቋል፡፡

ፍ/ቤቱም የመጀመሪያ መቃወሚያ ላይ የግራ ቀኝ ክርክር በመስማት አመልካች የተቀጠሩበት የስራ ዘርፍ የድርጅቱን የዓመት ዕቅድና በጀት ማውጣት፣ መከታተል፣ የሚቆጣጠርና የሚያቀናብር እንደሆነ የጽሁፍ ማስረጃ የሚስገነዝብ ነው፣ የስራ ቅጥሩም የሚያሳየው በሥራ አስኪያጅነት የስራ ዘርፍ ላይ ተቀጥሮ እንዳለ ስለሚገልፅ ሥራ አስኪያጅ ደግሞ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 3(2)(ሐ) መሰረት በአሰሪና ሰራተኛ ክርክር የሚታይ አይደለም በማለት በብይን ክሱን ውድቅ አድርጓል፡፡

አመልካች በዚህ ውሳኔ ቅር በመሰኘት ለምዕራብ ሸዋ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ያቀረበ ቢሆንም ፍ/ቤቱ አመልካች የአስተዳደር መመሪያ ኃላፊ ሥራ አስኪያጅ ሆኖ እያለ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ጠቅሶ መብቱን መጠየቁ አግባብነት የለውም በማለት በፍ/ስ/ስ/ህ/ቁ 337 መሰረት ይግባኙን ሰርዟል፡፡

አመልካች ውሳኔው መሰረታዊ የህግ ስህተት ተፈጽሞበታል እንዲታረምልኝ በማለት ለክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት አቤቱታ ያቀረበ ሲሆን ችሎቱም ግራ ቀኙን አከራክሮ አመልካች መጀመሪያ ሥራ አስኪያጅ መሆኑን አምኖ በክሱ ላይ ስለገለፀ ተጠሪው በታመነው ጉዳይ ላይ ማስረጃ ለማቅረብ አይገደድም፣አመልካች በፊት ከነበረበት የስራ ዘርፍ ወደ ሌላ ስራ ዘርፍ ተቀይሮ ከስራ መሰናበቱ ያቀረበው ማስረጃ የለም፣አመልካች በተመደበበት የሥራ ዘርፍ ላይ ደመወዝ ሲጨመርለት እንደቆየ ክሱ ያሳያል፣በተጨማሪም አመልካች ለተለያዩ መ/ቤቶች የፃፌዉ ደብዳቤ ስራ አስኪያጅ መሆኑን የሚያረጋግጥ ነው፣ሥራ አስኪያጅ መሆን የግድ ሰራተኛ መቅጠርና በጥፋት ከስራ ማሰናበት ብቻ አይደለም፣ስለዚህ የስር ፍ/ቤት አመልካች ሥራ አስኪያጅ እንጂ ሠራተኛ አይደለም በማለት የደረሰበት አቋም የህግ ስህተት የለዉም በማለት አጽንቷል፡፡

አመልካች ለዚህ ለሰበር ሰሚ ችሎት ያቀረበው አቤቱታ ይዘት ባጭሩ መጀመሪያ በተሰጠኝ የስራ ቅጥር ደብዳቤ ስልጣን አልሰጠኝም እንጂ ቢሆንም እንኳ ተጠሪ ከስራ ሲያሰናብተኝ ከአስተዳደር የሥራ ዘርፍ ወደ ማህበራዊ ጉዳይ የስራ ዘርፍ(corporate social responsibility officer) ሚባል ቀይሮኛል፣ በዚህ ስራ ዘርፍ ደግሞ የሚቆጣጠረው፣ የሚቀጥረው፣የማያስተዳድረው ወይም የምወስደው የስነ ምግባር እርምጃ የለም፣በመጀመሪያ የስራ ዘርፍም የዓመት ስራ ዕቅድ እንዳወጣ፣ የዓመት በጀት እንዲመድብም ሆነ ሰራተኛ

ለመቅጠሪም ሆነ ለማባረር ስልጣን አልተሰጠኝም፣በሥራ አስኪያጅነት የፈረምኩት የፅሁፍ ማስረጃም አልቀረበም፣የስራ ደረጃዬም 9ኛ እርከን ሲሆን፣ ታህሳስ 1 ቀን 2018 እ.ኤ.አ ሥራ ላይ በዋለው የድርጅቱ መተዳደሪያ ደንብ ደግሞ ሥራ አስኪያጅ የሚባለው የሥራ ደረጃው ከእርከን 12 በላይ ከ13 አስከ 17ኛ እንደሆነ በስር ፍ/ቤት እየተከራከርኩ በማስረጃ ሳያጣራ በግምት አመልካች ሥራ አስኪያጅ ነው በማለት የሰጡት ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት በመሆኑ ውሳኔው ተሽሮ አመልካች ሰራተኛ ነዉ ተብሎ ውሳኔ እንዲሰጥ በማለት አመልክቷል፡፡

የአመልካች አቤቱታ በሰበር አጣሪ ችሎት ተመርምሮ በዚህ ጉዳይ አመልካች የሥራ መሪ ነው ተብሎ በስር ፍ/ቤት የተሰጠው ውሳኔ ስለ ስራ መሪ በህጉ የተመለከቱትን ዝርዝር ድንጋጌዎችን ያገናዘበ መሆኑን አለመሆኑን ተጠሪ ባለበት ለማጣራት ጉዳዩ ለሰበር ሰሚ ችሎት ያስቀርባል ተብሎ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥበት ታዟል፡፡

ተጠሪ ያቀረበው መልስ ባጭሩ አመልካች በተጠሪ ድርጅት ውስጥ በከፍተኛ የሰው ሀብት ኦፊሰር ስራ መደብ ላይ ተቀጥሮ ሲሰራ የቆየ መሆኑን ለስር ፍ/ቤት ባቀረበው ክስ ላይ ገልፀዋል፣ በዚህ ስራ መደብ ላይ ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ደግሞ የአመራር ስራ በመሆኑ የዓመት ስራ ዕቅድ ማውጣት፣ አስፈላጊውን በጀት መመደብ፣ ክትትልና ቁጥጥር ማድረግ፣ መደገፍና ማቀናጀት እንደሆነ መጋቢት 2011ዓ.ም በተፈረመው መመሪያ ተገልፀዋል፣ አመልካች በተጨባጭ ይህንን ሲሰራ ቆይቷል፣ይህም በተለያየ ጊዜ አመልካች ሲጽፍ ከነበረው ደብደዳቤ መረዳት ይቻላል፣አመልካች በማስረጃ አልተደገፈም የሚለው ሀሰት ነው፣በስር ፍ/ቤት ባቀረብነው መልስ ላይ ማስረጃ በዝርዝር አያይዘን በማቅረብ አመልካች የስራ መሪ መሆኑን አስረድተናል፣ስለዚህ አመልካች የሥራ መሪ ነው መባሉ የህግ ስህተት የለውም፡፡አመልካች ከስራ ሲሰናበት የስራ መደቤ ተቀይሯል የሚለው በስር ፍ/ቤት ያልተነሳ አዲስ ክርክር በመሆኑ ተቀባይነት የለውም፣የሥራ መደቡ ቢቀየርም እንኳ የስራ መደቡ ተመሳሳይ የአመራር መደብ ነው፣ አመልካች በመተዳደሪያ ደንብ ታህሳስ 01/2018 መሰረት ሥራ አስኪያጅ ከእርከን 12 በላይ ነው የሚለው፣አመልካች ይህ ደንብ ከመውጣቱ በፊት ስለተቀጠረ ደንቡ ወደ ኋላ ተመልሶ አይሰራም፣ ደንቡ ተፈፃሚ ይሆናል ቢባል እንኳ ይህንን ክርክር በስር ፍ/ቤት አንስቶ አልተከራከረም፣ስለዚህ በፍ/ስ/ስ/ህ/ቁ. 329 መሰረት ክርክሩ ውድቅ ተደርጎ የስር ውሳኔ እንዲፀና በማለት ተከራክረዋል፡፡አመልካች በመልስ መልሱ ላይ አሁን የተነሱት ክርክሮች በስር ፍርድ ቤት የተነሱ ስለመሆኑ የስር ፍርድ ቤት ብይን ያሳያል በሚል አቤቱታዉን በማጠናከር ተከራክሯል፡፡

የጉዳዩ አመጣጥ እና የግራቀኙ ክርክር አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተመለከትነው ሲሆን ጉዳዩ ለሰበር ያስቀርባል ከተባለበት ጭብጥ አንጻር የስር ፍርድ ቤት ውሳኔ አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ መርምረናል፡፡መዝገቡን መርምረን እንደተገነዘብነዉ በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የሥራ ዉል ግንኙነት እንደነበር አላከራከረም፡፡አከራካሪዉ ጉዳይ አመልካች ከስራ ሲሰናበት ሲሰራ የነበረዉ የሥራ መሪ የሥራ መደብ ላይ ነዉ ወይሥ አይደለም የሚለዉ ነዉ፡፡

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 10/2/ እንደተመለከተዉ የሥራ መሪ ማለት በህግ ወይም እንደድርጅቱ የሥራ ጠባይ በአሰሪዉ በተሰጠዉ የዉክልና ስልጣን መሰረት የሥራ አመራር ፖሊሲዎችን የማዉጣትና የማስፈጸም ስልጣን ያለዉ ወይም ሰራተኛን የመቅጠር፤የማዘዋወር፤የማገድ፤የማሰናበት ወይም የመመደብ ተግባሮችን የመወሰን ስልጣን ያለዉ ግለሰብ ሲሆን፤እነዚህ የሥራ አመራር ጉዳዮችን አስመልክቶ የአሰሪዉን ጥቅም ለመጠበቅ አሰሪዉ ሊወስደዉ ስለሚገባዉ እርምጃ በማንም ሳይመራ የራሱን የዉሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ የህግ አግልግሎት ሃላፊን ይጨምራል፡፡ከዚህ ድንጋጌ ይዘት መገንዘብ የሚቻለዉ አንድን ሰራተኛ የሥራ መሪ የሚያሰኘዉ ተግባር ሁሉንም በዝርዝር የተገለጹ ተግባራትን የማከናዉን አለማከናወን ጉዳይ ሳይሆን እንደድርጅቱ የሥራ ጠባይ የሥራ አመራር ስራ ተብለዉ የተለዩ ተግባራትን እንዲፈጽም ሃላፊነት የተሰጠዉ መሆን አለመሆኑን የመለየት ጉዳይ ነዉ፡፡ስለዚህም አንድ ሰራተኛ የድርጅቱ የሥራ መሪ ነዉ ወይሥ አይደለም የሚለዉን ለመወሰን ከድርጅቱ የሥራ ባሕርይ አንጻር የተሰጠዉ ሃላፊነትና ተግባር መታወቅ አለበት፡፡

በተያዘዉም ጉዳይ የሥር ፍርድ ቤቶች አመልካች የስራ መሪ ነዉ ከሚል ድምዳሜ ላይ የደረሱት በድርጅቱ የሥራ ጠባይ የተሰጠዉ ሃላፊነት በከፍተኛ የሰው ሀብት ኦፊሰር ስራ መደብ የዓመት ስራ ዕቅድ ማውጣት፣ አስፈላጊውን በጀት መመደብ፣ ክትትልና ቁጥጥር ማድረግ፣ መደገፍና ማቀናጀት በተጨባጭ ሲሰራ ቆይቷል በማለት ነዉ፡፡

አመልካች የሥራ መሪ አይደለሁም ብሎ የሚከራካረዉ ሁለት ምክንያቶችን መሰረት በማድረግ ስለመሆኑ ክርክሩ ያሣያል፡፡አንደኛዉ ምክንያት የተቀጠረበት የሥራ ዘርፍ የሥራ መሪ የሚያሠኝ ነዉ ቢባል እንኳን በተጨባጭ ሰራተኛ መቅጠር፣ ማሰናበት እና የዲስፕሊን እርምጃ መዉሰድ ስልጣን አልነበረኝም ስለዚህም የሥራ መሪ አይደለሁም የሚል ሲሆን ሁለተኛዉ ምክንያት ቀደም ሲል የነበረበት የሥራ መደብ የሥራ መሪ ነዉ የሚባል ቢሆን እንኳን ከስራ ሲሰናበት የስራ መደቡ ተለዉጧል በማለት ነዉ፡፡እነዚህ የፍሬ ነገር ክርክሮች በስር ፍርድ ቤት የተነሱ ጉዳዮች ስለመሆኑ መዝገቡ ያሣያል፡፡የመከራከሪያ ነጥቦቹን አግባብነት በቅደም

ተከተል እንመለከታለን፡፡ የመጀመሪያዉ ነጥብ አመልካች ሲሰራ የነበረበት የሥራ መደብ የሥራ መሪ የሚያሰኘዉ ነዉ ወይሥ አይደለም የሚለዉን በሚመለከት ማስረጃ በመመዘን የክርክሩን ፍሬነገር የማጣራት ሃላፊነት የተሰጣቸዉ የሥር ፍርድ ቤቶች እንዳረጋገጡት አመልካች ከፍተኛ ኦፍሰር የሥራ ዘርፍ /HCM and Administration/ ሆኖ ሲሰራ የዓመት ስራ እቅድና አስፈላጊ በጀት ማዉጣት፣መቆጣጠር፣መከታተልና መደገፍ ሲስራ እንደነበር የተረጋገጠ ፍሬነገር ጉዳይ ነዉ፡፡የድርጅቱን የበጀት ጉዳዮች ማቅድና ማስፈጸም ስራ በማናቸዉም ሰራተኛ የሚከናወን መደበኛ ስራ ሳይሆን የሥራ አመራር ስራ ስለመሆኑ አዋጁ ስለስራ መሪ ከሰጠዉ ትርጉም መገንዘብ ይቻላል፡፡ይህን የሚያሣየዉ አመልካች በድርጅቱ የስራ አመራር ተግባር ሲያከናዉን የነበረ መሆኑን ነዉ፡፡በእርግጥ የድርጅቱ የሰዉ ሃይል መምሪያ ሃላፊ ሆኖ ሲሰራ እንደነበር እንጂ የሰዉ ሃይል በመቅጠር፣በማስተዳደርና የዲስፕሊን እርምጃ በመዉሰድ ረገድ ያከናወነዉ ተግባር ስለመኖሩ በማስረጃ አልተረጋገጠም፡፡ይሁንና አመልካች ሌሎች የድርጅቱን የሥራ አመራር ተግባራት ሲሰራ እንደነበር ከተረጋገጠ ሰራተኛ ቅጥር እና አስተዳደራዊ ተግባራት አለመስራቱ ብቻዉን የሥራ መሪ ከመባል የሚያሥቀር አለመሆኑን መገንዘብ አስፈላጊ ነዉ፡፡ምክንያቱም ከላይ እንደተገለጸዉ የህጉ ይዘት ሲታይ ሰራተኛን የመቆጣጠር ጉዳይ በተጨማሪነት ወይም ራሱን ችሎ የሚቆም የሥራ አመራር ተግባርና ሃላፊነት መለያ ሆኖ ሊወሰድ እንደሚችል አመልካች በመሆኑ ነዉ፡፡የአዋጁን አንቀጽ 3/1/ሐ ይመለከታል፡፡በመሆኑም የመጀመሪያዉ የክርክር ምክንያት በስር ፍርድ ቤቶች ዉድቅ መደረጉ ስህተት ነዉ የሚባልበት ምክንያት አላገኘንም፡፡

በሁለተኛ ደረጃ የቀረበዉ መከራከሪያ አመልካች ከስራ ሲሰናበት የሥራ መደቡ ማህበራዊ ጉዳይ የስራ ዘርፍ(corporate social responsibility officer) የሚለዉ ላይ እንደነበር እና ይህ የሥራ ዘርፍ የስራ አመራር የሥራ ዘርፍ አለመሆኑን ገልጾ ስለመከራከሩ መዝገቡ ያሣያል፡፡በዚህ ረገድ በተጠሪ በኩል የቀረበዉ ክርክር የሃላፊነት ደረጃዉ ተመሳሳይ ነዉ የሚል ነዉ፡፡ይሁንና የሥር ፍርድ ቤቶች ይህንኑ አከራካሪ ጉዳይ በጭብጥነት ይዘዉ በማስረጃ አጣርተዉ እና ከድርጅቱ የሥራ ደንብ ጋር አገናዝበዉ ያረጋገጡት ፍሬነገር ባለመኖሩ የሥራ መደቡ መለወጥ የሥራ ሃላፊነቱ ላይ ያስከተለዉን ለዉጥ ምንድነዉ የሚለዉንና ህጋዊ ዉጤቱን በዚህ ሰበር ችሎት ለመወሰን የሚቻል ሆኖ አላገኘንም፡፡በመሆኑም በዚህ ረገድ የቀረበዉን ፍሬነገር ክርክር የሥር ፍርድ ቤት በማስረጃ አጣርቶ እንዲወሰን ማድረግ ተገቢ ሆኖ አግኝተናል፡፡በዚሁ አግባብ ተከታዩን ዉሳኔ ሰጥተናል፡፡

ዉሳኔ

1ኛ/የአደኣ በር,ጋ ወረዳ ፍ/ቤት በመ/ቁ/41550 ላይ በ10/07/2012ዓ.ም የሰተዉ ብይን እና ይህንኑ በማጽናት የም/ሸዋ ከፍተኛ ፍርድ ቤት እና የኦሮሚያ ክልል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት እንደቅደም ተከተላቸዉ በመ/ቁ/31966 እና በመ/ቁ/333425 ላይ የሰጡት ዉሳኔ በፍ/ብ/ስ/ስ/ህግ ቁጥር 348/1/መሰረት ተሸሯል፡፡

2ኛ/አመልካች ከስራ ሲሰናበት የሥራ ዘርፍ ለዉጥ ተደርጓል ወይሥ አልተደረገም?ለዉጥ ተደርጓል ከተባለ የተመደበበት የሥራ ዘርፍ የሥራ መሪ ነዉ ወይሥ አይደለም የሚለዉን በማስረጃ በማጣራት ተገቢዉን ዉሳኔ እንዲሰጥበት በማለት መዝገቡን በፍ/ብ/ስ/ስህግ ቁጥር 343/1/ መሰረት ለአድኣ በር,ጋ ወረዳ ፍ/ቤት መልሰናል፡፡ይጻፍ፡፡

3ኛ/ በዚህ ችሎት ለወጣ ወጭና ኪሣራ ግራቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል ይመለስ፡፡

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ሠ/ኃ

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ወሳኔ ሰነ ድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይምለ ግንዛቤ እ ንጂጽ 
ለ ፍርድ አፈጻጸምዓላ ማአያገ ለ ግልም