በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
ሰበር ሰሚችሎት

የሰ/መ/ቁ. 202879

ሐምሌ 30 ቀን 2013 ዓ.ም

ዳኞች፡- ብርሀኑ አመነው

ተሾመ ሽፈራው

ሀብታሙ እርቅይሁን

ብርሀኑ መንግስቱ

ነፃነት ተገኝ

አመልካች- ወ/ሮ ዲዮን ማክፋርላን፡- ጠበቃ ለገሠ ቀርበዋል

ተጠሪ- ላየን ኸርት አካዳሚ ኃ/የተ/የግ/ማህበር፡- ነፈጅ ሹሜ አለሙ

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

ፍ ር ድ

ጉዳዩ የስራ ስንብትን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረውም በፌደራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ነው፡፡ በስር ፍርድ ቤት በነበረው ክርክር አመልካች ከሳሽ፣ ተጠሪ ደግሞ ተከሳሽ በመሆን የተከራከሩ ሲሆን አመልካች በቀን 07/01/2012 ዓ.ም ጽፈው ባቀረቡት ክስ ተጠሪ እኔ ባለሁበት የስራ መደብ ላይ በተመሳሳይ ለሚሰሩ ሰራተኞች የሐምሌ እና የነሐሴ ደሞዝ ሲከፍል ለእኔ ግን የሚገባኝ ክፍያ ባለመክፈል በፈፀመው ህገ-ወጥ ተግባር ሞራሌ የተነካ በመሆኑ ያልተከፈለኝን የሁለት ወር ደሞዝ፣ የስራ ስንብት ክፍያ ፣ ካሳ፣ ክፍያ በተገቢው ጊዜ ውስጥ ባለመክፈሉ ቅጣት እና የዓመት እረፍት ክፍያ እንዲከፍል ይወሰንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቀው ተከራክረዋል፡፡

ተጠሪ በበኩሉ በቀን 02/02/2012 ዓ.ም ጽፎ በሰጠው መልስ አመልካች በቀን 26/12/2011 ዓ.ም እና በቀን 04/13/2011 ዓ.ም በፃፉት ኢሜል በራሳቸው ፍቃድ ስራቸውን የለቀቁ ስለመሆኑ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ከቀን 27/12/2011 ዓ.ም በኂላ ስራቸው ላይ ያልተገኙ በመሆኑ ስንብቱ ህገ-ወጥ አይደለም፤ በዚህም ምክንያት አመልካች የጠየቁትን ክፍያ ለመክፈል አንገደድም፤ ደሞዝን

በሚመለከት የገንዘብ እጥረት የገጠመን በመሆኑ ምክንያት ሐምሌ ወር በሁለት ጊዜ ክፍያ ከፍለናል፤ የነሐሴ ወርን በሚመለከት አመልካች ያለማስጠንቀቂያ ስራቸውን የለቀቁ በመሆኑ ለእኛ የሚከፈል ነው፤ ይከፈል ቢባል እንኳን በይርጋ ይታገዳል በማለት ተከራክሯል፡፡

ጉዳዩ የቀረበለት የስር ፍርድ ቤትም የግራ ቀኙን ክርክር እና ማስረጃ ከመረመረ በኋላ ተጠሪ ለአመልካች በተደጋጋሚ ጊዜ ደሞዝ ባለመክፈል ግዴታውን ያልተወጣ በመሆኑ አመልካች የስራ ውላቸውን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጣቸው ህጋዊ ነው፤ የስራ ውሉን መቋረጥ ተከትሎ ያለውን ውጤት በሚመለከት ተጠሪ የስራ ስንብት ክፍያ፣ ካሳ፣ የ14 ቀን የዓመት እረፍት ክፍያ፣ ክፍያ ለዘገየበት ቅጣት የግማሽ ወር ደሞዝ እና የአንድ ወር ከ15 ቀን ያልተከፈለ ደሞዝ በድምሩ ብር 170,228.50 ይክፈል በማለት ወስኗል፡፡ አመልካች የስር ፍርድ ቤት ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውሉን ማቋረጡ የህግ መሠረት ያለው መሆኑን አረጋግጦ እያለ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 43 መሠረት ካሳ እንዲከፈለኝ አለመወሰኑ ስህተት ስለሆነ ይታረምልኝ በማለት ይግባኛቸውን ለፌደራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያቀረቡ ሲሆን ተጠሪ በበኩሉ በስር ፍርድ ቤት ውሳኔ ቅር በመሰኘት በሌላ መዝገብ ይግባኝ አቅርቧል፡፡ ከፍተኛ ፍርድ ቤቱ ሁለቱን መዝገቦቹ አጣምሮ ከመረመረ በኋላ አመልከች ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውላቸውን ማቋረጣቸው ተገቢ ነው ተብሎ የተሰጠው ውሳኔ፣ ካሳ እና የስራ ስንብት ክፍያ እንዲከፈላቸው የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቱ የሰጠውን የውሳኔ ክፍል ሽሮ የዓመት እረፍት ክፍያ፣ ያልተከፈለ ደሞዝ እንዲከፈል እና ክፍያ በመዘግየቱ ምክንያት ቅጣት እንዲከፈል የተሰጠውን ውሳኔ አጽንቶታል፡፡ ለዚህ ፍርድ መነሻ የሆነው የሰበር አቤቱታ በአመልካች የቀረበውም ይህንኑ በመቃወም ላማስለወጥ ነው፡፡

አመልካች በቀን 16/06/2013 ዓ.ም በተፃፈ 03 ገጽ የሰበር አቤቱታ በስር ፍርድ ቤቶች ተፈፅመዋል ያሏቸውን ስህተቶች በመዘርዘር በዚህ ችሎት እንዲታረሙላቸው ጠይቀዋል፡፡ የአቤቱታው ይዘትም በአጭሩ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቱ ተጠሪ የሀምሌ እና ነሀሴ ወር 2011 ዓ.ም ደሞዝ ባለመክፈሉ ምክንያት አመልካች የስራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጤ ተገቢ መሆኑን ካረጋገጠ በኋላ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 43 መሠረት ካሳ እንዲከፈለኝ አለመወሰኑ እና የከፍተኛው ፍርድ ቤትም ውሳኔውን ማጽናቱ፤ እንዲሁም ተጠሪ ለሁለት ወር ደሞዝ ያልከፈለ ስለመሆኑ ተረጋግጦ እያለ ከፍተኛ ፍርድ ቤቱ ድርጊቱ ከሁለት ጊዜ በላይ አልተፈፀመም በማለት ለህጉ የተሳሳተ ትርጉም ሰጥቶ ከህገ-ወጥ ስንብቱ ጋር በተያያዘ ያሉ ክፍያዎች ሊከፈሉ አይገባም በማለት የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሳኔ መሻሩ መሠረታዊ የህግ ስህተት የተፈፀመበት በመሆኑ ሊታረም ይገባዋል የሚል ነው፡፡

ጉዳዩም በሰበር አጣሪ ችሎት ተመርምሮ ተጠሪ የወሰደው የስራ ስንብት እርምጃ ህጋዊ ነው የመባሉን አግባብነት ከአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 32(1)(ሐ) አንጻር መጣራት ያለበት መሆኑ ስለታመነበት ለዚህ ሰበር ችሎት ቀርቧል፡፡ በዚሁም መሠረት ተጠሪ መልስ እንዲሰጥበት ጥሪ ተደርጎለት በቀን 11/08/2013 ዓ.ም ጽፎ በሰጠው መልስ ደሞዝ በተደጋጋሚ አለመክፈልን በተመለከተ ለአመልካች ያልተከፈላቸው የሐምሌ ወር ደሞዝ ሲሆን ስራቸውን የለቀቁት ደግሞ የነሐሴ ወር ደሞዝ ከመከፈሉ አምስት ቀናት አስቀድመው በመሆኑ ደሞዝ በተደጋጋሚ

አልተከፈላቸውም አያስብልም፤ ድርጊቱ የተደጋገመ ካልሆነ ደግሞ አመልካች የስራ ውላቸውን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጣቸው ህገ-ወጥ በመሆኑ ሊከፈላቸው የሚገባ ካሳም ሆነ የስንብት ክፍያ የለም፤ በዚህ ረገድ በከፍተኛ ፍርድ ቤቱ የተሰጠው ውሳኔ ተገቢነት ያለው በመሆኑ ሊፀና ይገባል በማለት ተከራክሯል፡፡ አመልካችም የሰበር አቤቱታቸውን በማጠናከር የመልስ መልስ ሰጥተው ተከራክረዋል፡፡

ከስር ጀምሮ የጉዳዩ አመጣጥ እና የግራ ቀኝ ክርክር ይዘት አጠር ባለ መልኩ ሲታይ ከላይ የተገለፀውን ሲመስል ይህ ችሎትም የአመልካቾችን የሠበር አቤቱታ በሰበር አጣሪ ችሎት ከተያዘው ጭብጥ እና ለጉዳዩ አግባብነት ካላቸዉ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ መዝገቡን እንደሚከተለዉ መርምሮታል፡፡ እንደመረመረዉም አመልካች አጥብቀዉ የሚከራከሩት የስራ ዉሉ የተቋረጠዉ ተጠሪ በተደጋጋሚ ለአመልካች ደመወዝ ባለመክፈሉ ምክንያት በመሆኑ እና ይህ መሆኑ ደግሞ የስራ ዉሉ በህገ ወጥ የተቋረጠ ነዉ መሆኑን የሚያሳይ በመሆኑ የስር ፍርድ ቤት በአዋጁ አንቀጽ 43 መሠረት ለተጠሪ ካሳ እንዲከፈል አለመወሰኑ መሠረታዊ የህግ ስህተት ነዉ በማለት ነዉ፡፡ በሌላ በኩል በግራ ቀኝ መካከል የነበረዉ የስራ ዉል ግንኙነት የተቋረጠዉ በአመልካች አነሳሽነት እንጂ በተጠሪ አለመሆኑ በስር ፍርድ ቤት የተረጋገጠ ከመሆኑም በላይ አመልካችም ይህን ክደዉ አይከራከሩም፡፡ ስለሆነም የስራ ዉሉ የተቋረጠዉ በተጠሪ ሳይሆን በአመልካች በሆነበት ሁኔታ የስራ ዉሉ በህገ ወጥ መንገድ የተቋረጠ ነዉ በሚል የስራ ዉሉ በአሠሪዉ በህገ ወጥ መንገድ ሲቋረጥ ብቻ ተፈፃሚ የሚሆነዉን የአዋጅ ቁጥር 377/96 (ለክርክሩ መነሻ የሆነ ጉዳይ የተፈጠረዉ አዋጅ ቁጥር 377/96 ተሽሮ በሌላ አዋጅ ከተተካ በኋላ በመሆኑ ተፈፃሚነት ያለዉ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ነዉ) አንቀጽ 43 ድንጋጌ በመጥቀስ አመልካች የሚያቀርቡት ክርክር ዉሉ የተቋረጠበትን ምክንያት እና ህጋዊ ዉጤቱን ያላገናዘበ በመሆኑ ተቀባይነት ያለዉ ሆኖ አልተገኘም፡፡

ይልቁንም ከተያዘዉ ጉዳይ ተፈጥሮ አንፃር መታየት ያለበት ነጥብ በሠራተኛዉ አነሳሽነት የስራ ዉል የሚቋረጥበትን ሁኔታ እና ህጋዊ ዉጤቱ ነዉ፡፡ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 የተመለከተዉን መሠረት በማድረግ ማየቱ ተገቢ ነዉ፡፡ ሠራተኛዉ ለአሠሪዉ የ30 ቀን የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በመስጠት የስራ ዉል ማቋረጥ የሚችል በመርህ ደረጃ በአዋጁ የተመለከተ ሲሆን (አንቀጽ 31 ይመለከቷል) ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ ሠራተኛዉ የስራ ዉሉን ማቋረጥ የሚችልባቸዉንም ሁኔታዎች በአዋጁ በዝርዝር ተመልክተዋል (አንቀጽ 32/1)፡፡ ዉጤቱንም ስንመለከት ማስጠንቀቂያ መስጠት አስፈላጊ ከማይሆንባቸዉ ምክንያቶች ዉጪ በሆነ ሁኔታ ሠራተኛዉ ለአሰሪዉ የ30 ቀን ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ የስራ ዉሉን ያቋረጠ እንደሆነ ከአንድ ወር ያልበለጠ ደመወዙን ለአሠሪዉ ካሳ የመክፈል ሃላፊነት ያለበት ሲሆን፣ በአንፃሩ ማስጠንቀቂያ መስጠት አስፈላጊ የማይሆኑ ሁኔታዎች ናቸዉ ብሎ አዋጁ ከዘረዘራቸዉ ሁኔታዎች ዉስጥ ቢያንስ አንዱ በመፈጠሩ ምክንያት ሠራተኛዉ የስራ ዉሉን ያቋረጠ እንደሆነ አሠሪዉ ለሠራተኛዉ የሦስት ወር ደመወዝ የመክፈል ሃላፊነት ያለበት ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 41(2) እና 45 ላይ ከተመለከቱት ድንጋጌዎች መገንዘብ ይቻላል፡፡ በተያዘዉ ጉዳይ አመልካች የሚከራከሩት ተጠሪ የሐምሌ እና የነሐሴ ወር ደመወዝ ባለመክፈሉ ስራቸዉን የለቀቁ መሆኑን ነዉ፡፡ የስር ከፍተኛ

ፍርድ ፍርድ ቤት ተጠሪ በዚህ ምክንያት ካሳ የመክፈል ሃላፊነት የለበትም በሚል ድምዳሜ ላይ የደረሰዉ ተጠሪ የሐምሌ እና ነሐሴ ደመወዝ አለመክፈሉ በአዋጁ አንቀጽ 32(1/ሐ) መሠረት በተደጋጋሚ ግዴታዉን አልተወጣም የሚያሰኝ አለመሆኑን በመግለጽ ነዉ፡፡ ከላይ እንደተገለጸዉ ሠራተኛ ማስጠንቀቂያ የመስጠት ግዴታ ሳይኖርበት የስራ ዉሉን ማቋረጥ ከሚችልባቸዉ ሁኔታዎች እና በዚህም ምክንያት አሠሪዉ ለሠራተኛዉ ካሳ የመክፈል ሃላፊነት እንዲኖርበት ምክንያት ከሚሆኑት ምክንያቶች ዉስጥ አንዱ አሠሪዉ ግዴታዉን በተደጋጋሚ አለመወጣቱ አንዱ ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 32(1/መ) የተመለከተዉ ድንጋጌ ያስገነዝባል፡፡ ይሁንና በተያዘዉ ጉዳይ ለአመልካች ያልተከፈለዉ ደመወዝ የሁለት ወር ሳይሆን የአንድ ወር ተኩል መሆኑ በከፍተኛ ፍርድ ቤቱ ተረጋግጧል፡፡ ስለሆነም ከአዋጁ አንቀጽ 32(1/መ) አንፃር አመልካች ለተጠሪ ደመወዝ የመክፈል በአዋጁ የተጣለበትን ግዴታ በተደጋጋሚ ጊዜ አልተወጣም ለማለት የሚያስችል ህጋዊ ምክንያት የለም፡፡ ከዚህ አንፃር ሲታይ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት አመልካች በዚህ ረገድ ያቀረቡትን ክርክር ዉድቅ በማድረግ የሰጠዉ ዉሳኔ በአግባቡ ነዉ ከሚባል በስተቀር በዚህ ችሎት ሊታረም የሚችል መሠረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ አልተገኘም፡፡ ስለሆነም ተከታዩ ተወስኗል፡፡

<u>ዉሳኔ</u>

1. የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 257553 በቀን 17/05/2013 ዓ.ም በዋለዉ ችሎት የሰጠዉ ዉሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥርዓት ህጉ አንቀጽ 348(1) መሠረት ጸንቷል፡፡
2. በዚህ ችሎት የተደረገዉ ክርክር ያስከተለዉን ወጪ እና ኪሳራ ግራ ቀኝ የየራሳቸዉን ይቻሉ፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ሠ/ኃ

ማስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም