በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
ሰበር ሰሚ ችሎት

የሰበር መ/ቁ 226088

ጥቅምት 30 ቀን 2015ዓ.ም

ዳኞች፡- ብርሃኑ አመነው

ተሾመ ሽፈራው

ሀብታሙ እርቅይሁን

ብርሃኑ መንግስቱ

ነፃነት ተገኝ

አመልካች፡- አቶ ውብሸት መንግስቱ

ተጠሪ፡- ኢኩዌተር ኢንጂነሪነግ ኃ/የተ/የግ/ማህበር

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

ፍርድ

ጉዳዩ የአሰሪና ሰራተኛ ክርክርን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የተጀመረው በፌደራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ሲሆን የአሁኑ አመልካች ከሳሽ በመሆን የአሁኑ ተጠሪ ተከሳሽ በመሆን ተከራክረዋል፡፡አመልካች ያቀረቡት ክስ ከግንቦት 15 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ በአናጺነት የስራ መደብ በወር ብር 5850 እየተከፈለኝ ሲሰራ ቆይቼ በ28/07/2008 ዓ.ም በስራ ላይ ደረሰብኝ ጉዳት ጊዜያዊ እና ዘላቂ የአካል ጉዳት የደረሰብኝ ሲሆን ተጠሪ ድርጅት ሙሉ ወጪን ሸፍኖ ማሳከም ሲገባው በቀን 01/10/2013 ዓ.ም በህገወጥ መንገድ የስራ ውሌን ያቋረጠ በመሆኑ የህገወጥ የስራ ስንብት ጋር የተያያዙ ክፍያዎች እና ለደረሰብኝ ጉዳት ካሳ እንዲከፍለኝ እንዲወሰንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቀዋል፡፡

ተጠሪ በበኩሉ አመልካች በቀን 28/05/2010 ዓ.ም ባቀረቡት መልቀቂያ በራሳቸው ፍቃድ ስራቸውን የለቀቁ እና ተገቢው ክፍያ የተከፈላቸው ሲሆን አመልካች ድጋሚ በቀን 06/10/2011 ዓ.ም በተጠሪ ድርጅት እንደ አዲስ ተቀጥረው ሲያገለግሉ ቆይተው የተጠሪ ድርጅት በገጠመው የጥሬ ዕቃ አቅርቦት እጥረት ምክንያት በሰራተኛ ቅነሳ መልክ በቀን 30/09/2013 ዓ.ም ህጋዊ በሆነ መንገድ የአገልግሎት፣ የዓመት ዕረፍት ክፍያ

ማ ስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ

ተፈፅሞላቸው ከስራ ተሰናብተዋል፣ ስንብቱ በአዋጁ አንቀጽ 30 መሰረት በመሆኑ ቅድመ ማስጠንቀቂያ አያስፈልገውም፣በመሆኑ ስንብቱ ህጋዊ ነው፣ ክሱ ውድቅ እንዲሆን በማለት ተከራክሯል፡፡

ፍ/ቤቱም የግራ ቀኝ ክርክር እና ማስረጃ መርምሮ ተጠሪ በአዋጅ አንቀጽ 30 መሰረት አሰናብቻለሁ ይበል እንጂ የስንብት ምክንያት የሆነው ጉዳይ በአዋጁ አንቀጽ 30 ላይ የተጠቀሰውን የስራ ቅነሳ ምክንያት የሚያሟላ አይደለም፡፡ከምስክሮች ቃል መረዳት እንደተቻለው ተጠሪ በወቅቱ የገጠመው ችግር የሲሚንቶ፣ የጠጠር እና መሰል የጥሬ ዕቃ አቅርቦት እጥረት መሆኑን እና እጥረቱ እየተቀረፈ መሄዱን መስክረዋል፡፡ይህ የሚያሳየው ተጠሪ የገጠመው ችግር በኮንስትራክሽን ዘርፍ ብዙ ጊዜ ሊያጋጥም የሚችል ችግር መሆኑን እና ችግሩ ለዘለቄታው ሳይሆን ግዜያዊ በመሆኑ ሊቀረፍ በሚችል ችግር ተጠሪ አንቀጽ 30 መሰረት በማድረግ ድርጅቱ ከስሮ ባልተዘጋበት አመልካች ከስራ ማሰናበቱ ህገወጥ ነው በማለት የካሳ ክፍያ፣ የአገልግሎት ክፍያ፣ የ2 ወር ማስጠንቀቂያ ክፍያ እንዲከፈላቸው ውሳኔ ሰጥቷል፡፡

ተጠሪ በዚህ ውሳኔ ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ያቀረበ ሲሆን ፍ/ቤቱም ጉዳዩ ያስቀርባል በማለት የግራ ቀኝ ክርክር ከስር መዝገብ ጋር መርምሮ ተጠሪ የጥሬ እቃ አቅርቦት ያጋጠመው መሆኑን ያስረዳ ሲሆን የጥሬ እቃ አቅርቦት (ሲምንቶ) እጥረት ማጋጠሙ ደግሞ የተጠሪ ድርጅት ስራ ግንባታ ከመሆኑ አንፃር የስራ መቀነስን ውጤትን ሊያስከትል የሚችል ምክንያት ነው፣ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ.1156/11 አንቀጽ ላይ በተደነገገው መሰረት የኮንስትራክሽን ስራው እየቀነሰ በመሄዱ ምክንያት ቅነሳ ሲደረግ አሰሪው በአዋጁ መሰረት የሰራተኞች ቅነሳ ሥነ ሥርዓት መከተል አይኖርበትም በማለት የተደነገገ በመሆኑ የስር ፍ/ቤት ስንብቱ ህገ ወጥ ነው በማለት የደረሰበት መደምደሚያ አግባብነት ያለው ሆኖ አላገኘንም በማለት የስር ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔ በመሻር ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ክፍያዎች ሊከፈል አይገባም በማለት ውሳኔ ሰጥቷል፡፡

አመልካች በዚህ ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት ተፈጽሟል በማለት ለዚህ ሰበር ያቀረበዉ አቤቱታ ነዉ፡፡ይዘቱም፡ የስር ፍ/ቤት የጉዳት ካሳ በተመለከተ 46 ፐርሰንት ጉዳት እና አንድ አይኔ ሙሉ በሙሉ በማጣቴ በሆስፒታል ህክምና እየተከታተልኩ እያለ ክፍያው በይርጋ ይታገዳል ማለቱ መሰረታዊ የህግ ስህተት ነው፡፡ከፍተኛ ፍ/ቤት በስር ፍ/ቤት ባልተከራከርንበት ጉዳይ በደፈና በአቅርቦት እጥረት የሚለው እንደ ምክንያት በመያዝ የስር ፍ/ቤት ውሳኔ የሻረው በወቅቱ በሀገሪቱ የተጋገነነ የግብአት እጥረት ያልነበረ በመሆኑ ከፍተኛ ፍ/ቤት የስር ፍ/ቤት ውሳኔ ውድቅ ማድረጉ ስህተት በመሆኑ ውሳኔ እንዲሻርልኝ እና ከወጪና ኪሳራ ጋር እንዲወሰንልኝ በማለት አመልክተዋል፡፡

የአመልካች አቤቱታ በሰበር አጣሪ ችሎት ተመርምሮ የአመልካች ስንብት ህጋዊ ነው ተብሎ የተወሰነበትና ተያያዥ ክፍያዎችን ከአዋጅ ቁ. 1156/2011 አንቀጽ 28(3) መሰረት መጣራት ያለበት መሆኑ ስለታመነበት ጉዳዩ ለሰበር ያስቀርባል ተብሎ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥበት ታዟል፡፡

የተጠሪ ጠበቃ በቀን 07/11/2014ዓ.ም ባቀረበው መልስ ይርጋውን በተመለከተ አደጋው የደረሰው በ28/07/2008 ዓ.ም ሆኖ ክሱ በ18/12/2013 ዓ.ም ስለሆነ በይርጋ ይታገዳል በማለት በብይን ውድቅ ማድረጉ በአግባብ ነው፣ ጉዳዩ ይግባኝ ያልቀረበበት ስለሆነ ለሰበርም ሊቀርብ አይችልም፡፡የጉዳት ካሳ ክፍያውም በንብ ኢንሹራንስ አማካይነት ተከፍሎላቸው ሌላም ተገቢው ክፍያ ተከፍሎላቸው በገዛ ፍቃዳቸው ከስራ ተሰናብቷል፡፡ ሁለተኛ የስራ ስንብት በተመለከተ የተጠሪ ስራ የግንባታ ስራ ሲሆን አመልካች የአናጺ ስራ የሚያከናውኑ ስሆን የሲምንቶ እጥረት በአገር ደረጃ የተከሰተ ጉዳይ ሲሆን ተጠሪም የተቀነሰበት ምክንያት

ማ ስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ

በሲምንቶ እጥረት መሆኑን በተጠሪ እና በአመልካች ምስክሮች ጭምር ተረጋግጧል፡፡በአንቀጽ 30 መሰረት የግንባታ ሲራው ሲቀነስ ሰራተኛ መቀነስ በህግ የተሰጠ መብት፣ ስራው የኮንክሪት እጥረት ያገጠመው መሆኑ እና ፕሮጀክቶቹ እስከመቆም የደረሱ መሆኑ በበቂ ማስረጃ የተረጋገጠ በመሆኑ ስንብቱ ህጋዊ ነው፡፡ክፍያን በተመለከተ የአገልግሎት እና የዓመት እረፍት ክፍያ የተከፈላቸው መሆኑ በስር ፍ/ቤት ማስረጃ ቀርቦ የተረጋገጠ እና በአመልካችም ያልተካደ ሲሆን፣ ቅነሳውም ህጋዊ በመሆኑ ማስጠንቀቂያ የማስያስፈልግ በመሆኑ ጉዳዩ ለሰበር የሚቀርብ አይደለም ተብሎ ውድቅ እንዲደረግ በማለት ተከራክረዋል፡፡አመልካች አቤቱታቸውን በማጠናከር የመልስ መልስ አቅርበው ከመዝገብ ጋር ተያይዟል፡፡

የጉዳዩ አመጣጥ እና የግራ ቀኝ ክርክር ይዘት አጠር አጠር ባለ መልኩ ከፍ ሲል የተመለከተዉን የሚመስል ሲሆን ይህ ችሎትም ለሰበር አቤቱታዉ ምክንያት የሆነዉን ዉሳኔ ከግራ ቀኝ ክርክር እና ለጉዳዩ አግባብነት ካላቸዉ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ መዝገቡን እንደሚከተለዉ መርምሮታል፡፡እንደመረመርነዉ የስራ ዉል የተቋረጠዉ በተጠሪ አነሳሽነት መሆኑ አላከራከረም፡፡ግራ ቀኙን ያከራከረዉ ጉዳይ ስንብቱ ህጋዊ ነዉ ወይስ ህገወጥ ነዉ የሚለዉ ነዉ፡፡ማስረጃ መመዘንና እና ፍሬነገር ማረጋገጥ ሃላፊነት በህግ የተሰጠዉ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት የግራ ቀኙን ማስረጃ አመዛዝኖ ተጠሪ በሚሰራዉ ስራ የኮንክሪት ስሚንቶ እጥረት በማጋጠሙ ስራዉ መጠን እየቀነሰ በመሄዱ ሰራተኞቹን በመቀነስ ያሰናበታቸዉ መሆኑን አረጋግጧል፡፡ይሁንና ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ስንብቱ ህጋዊ ነዉ የሚል ድምዳሜ ላይ የደረሰዉ አሰሪና ሰራተኛ አዋጁ አንቀጽ 30 መሰረት ተጠሪ በግንባታ ስራ ላይ የተሰማራ ነዉ በሚል ምክንያት የቅነሳ ስነስርዓት መከተል አይጠበቅበትም በሚል መነሻ ነዉ፡፡

በአሰሪና ሰራተኛ መካከል በህግ አግባብ የተቋቋመ የስራ ዉል የሚቋረጥባቸው መንገዶች በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ/1156/11 አንቀጽ 23 ስር የተደነገገ ሲሆን ይኸዉም በአሰሪዉ ወይም በሰራተኛው አነሳሽነት ወይም በህግ በተደነገገው መሰረት ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በተዋዋይ ወገኖች ስምምነት የስራ ውል ማቋረጥ እንደሚቻል የሚያመለክት ነዉ፡፡አሰሪዉ ወይም ሰራተኛዉ ከእነዚህ ምክንያቶች ወይም ሁኔታዎች በአንዱ ወይም በሌላ ምክንያት የስራ ዉል ለማቋረጥ ሲፈልግ ህጉ ያስቀመጣቸዉን ቅድመ ሁኔታዎች መሟላት ወይም ሂደቱን መከተል አስፈላጊ መሆኑን የህጉ ዝርዝር ይዘት ያስገነዝባል፡፡ይህም እንደነገሩ ሁኔታ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ወይም ያለማስጠንቀቂያ የስራ ዉል ሊቋረጥ የሚችልባቸዉ ሁኔታዎችን መኖሩን ያመለክታል፡፡የአዋጁን አንቀጽ 27፣28፣31 እና 32 ይመለከቷል፡፡ከዚህ ዉጪ የሚደረግ የሥራ ዉል ማቋረጥ ህገ ወጥ እንደሚሰኝና በህጉ የተመለከተዉን ዉጤት እንደሚያስከትል(የአዋጁን አንቀጽ 42 ይመለከታል) መገንዘብ ይቻላል፡፡

በተያዘዉም ጉዳይ የአመልካች ስራ ዉል የተቋረጠዉ በስሚንቶ እጥረት ምክንያት የስራ መጠን መቀነሱን ተከትሎ ስለመሆኑ በስር ፍርድ ቤት የተረጋገጠ ፍሬጉዳይ ነዉ፡፡ተጠሪም አጥብቆ የተከራከረዉ የስሚንቶ እጥረት በማጋጠሙ አመልካችን ጨምሮ ሌሎች በአናጺነት ስራ ላይ የነበሩ በርካታ ሰራተኞች በቅነሳ እንዲሰናበቱ ተደርጓል የአዋጁ አንቀጽ 30 ይፈቅዳል በማለት ነዉ፡፡ጉዳዩ ለዚህ ሰበር ችሎት የቀረበዉ በተጠሪ በኩል የቀረበዉ ሰራተኛ ቅነሳ ምክንያት በአዋጁ አንቀጽ 30 ወይስ 28(3) ስር የሚሸፈን ነዉ? የሚለዉን ጭብጥ ለመመርመር ነዉ፡፡

በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 30 ላይ እንደተደነገገዉ ቅነሳዉ የሚመለከታቸዉ ሰራተኞች የተቀጠሩበት ስራ ከማለቁ በፊት ካልሆነ በቀር የኮንስትራክሽን ስራዉ በተከታታይ እያለቀ ሲሄድ የስራዉ መጠን በመቀነሱ ምክንያት ተቀጥረዉ በሚሰሩ ሰራተኞች ላይ ቅነሳ ሲደረግ አሰሪዉ በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን የሰራተኛ ቅነሳ ስነስርዓት መከተል አይኖርበትም፡፡ይህም የሚያሳዉ የኮንስትራክሽን ስራ በባህሪዉ አላቂ ከመሆኑ አኳያ አሰሪዉ መጀመሪያ የያዛቸዉን ሰራተኞች በሙሉ እስከ መጨረሻዉ ይዞ እንዲቆይ

ማ ስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ

እንደማይገደድ እና የስራዉ መጠን ደረጃ በደረጃ እየተጠናቀቀ ሲሄድ ማሰናበት እንዲችል የሚፈቅድ መሆኑን ነዉ፡፡ይሁንና ስራዉ መጠን በመገባደዱ ወይም በመቀነሱ ሳይሆን ለስራዉ የሚያስፈልገዉ ግብዓት እጥረት በማጋጠሙ የድርጅቱ ስራ እየቀነሰ ሲሄድ ወይም የስራ እንስቅስቃሴ እየተቀዛቀዘ ሲሄድ ሰራተኛ የሚሰናበትበት ስርዓት የተለየ መሆኑን ከአዋጁ አንቀጽ 28(3) ድንጋጌ ይዘት መገንዘብ ይቻላል፡፡ የድርጅቱ ድርጅታዊ አቋም ወይም የስራ እንቅስቃሴ ጋር በተያያዙ ምክንያቶች ሲኖሩ አሰሪዉ ሰራተኛ ቅነሳ ሊያደርግ የሚችለዉ የቅነሳ ስነስርዓት ተከትሎ መሆን እንዳለበት በአዋጁ አንቀጽ 28(3) እና 29 ድንጋጌ ይዘት መገንዘብ ይቻላል፡፡በዚህም ጉዳይ ተጠሪ ባጋጠመዉ የስሚንቶ እጥረት ስራዉ እየቀነሰ መሄዱን ምክንያት በማድረግ ሰራተኞቹን መቀነስ የግድ ከሆነ ማስጠንቀቂያ በመስጠት እና በህጉ የተመለከተዉን የቅነሳ ስነስርዓት ተከትሎ ማሰናበት ይጠበቅበታል ማለት ነዉ፡፡ስለዚህም ተጠሪ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ እና የቅነሳ ስነስርዓት ሳይጠብቅ አመልካችን ከስራ ማሰናበቱ በህግ የተዘረጋዉን ስርዓት የተከተለ ባለመሆኑ ስንብቱን ህገወጥ ያደርገዋል፡፡የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁን አንቀጽ 28(3)፣29 እና 42 ይመለከቷል፡፡ስለሆነም ይግባኝ ሰሚ ከፍተኛ ፍርድ ቤት የአዋጁን አንቀጽ 30 በመጥቀስ ስንብቱ ህጋዊ ነዉ በማለት የሰጠዉ ዉሳኔ ሊታረም የሚገባ ሆኖ አግኝተናል፡፡በሌላ በኩል የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ስንብቱ ህገወጥ ነዉ ያለበት ምክንያት የስሚንቶ እጥረት ጊዜያዊ ችግር ነዉ፤ድርጅቱ ከስሮ ባልተዘጋበት ሁኔታ ላልተወሰነ ጊዜ የተቀጠረ ሰራተኛ በቅነሳ ምክንያት ማሰናበት አይችልም የሚለዉ ድምዳሜ በአዋጁ አንቀጽ 28 ስር የተደነገገዉን ሁኔታ ያገናዘበ ባለመሆኑ ተገቢነት ያለዉ አይደለም፡፡ይሁንና በዚህ ሰበር ችሎት የተደረሰበት ድምዳሜ ተጠሪ የቅነሳ ስነስርዓት ባለመጠበቁ ስንብቱ ህገወጥ በመሆኑ የህገወጥ ስንብት ክፍያዎችን አስመልክቶ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የተሰጠዉ ዉሳኔ ከዉጤት አንጻር ሲታይ የምንስማማበት ነዉ፡፡በዚሁ አግባብ ተከታዩን ዉሳኔ ሰጥተናል፡፡

ዉሳኔ

1ኛ/የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ዉሳኔ በመሻር በመ/ቁ/283304 ላይ በቀን 13/08/2014ዓ.ም የሰጠዉ ፍርድ በፍ/ብ/ስ/ስ/ህግ ቁጥር 348(1) መሰረት ተሽሯል፡፡

2ኛ/ክፍያዎችን አስመልክቶ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠዉ ዉሳኔ ክፍል ባለበት ጸንቷል፡፡ይጻፍ፡፡

3ኛ/በዚህ ፍርድ ቤት ለተደረገዉ ክርክር ወጪና ኪሳራ የየራሳቸዉን ይቻሉ ብለናል፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል ይመለስ፡፡

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

አ/ኃ

ማ ስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ

ማ ስታወሻ፡- ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ