

ዳኞች፡- ሐጎስ ወልዱ

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

ነጋ ዱፍሣ

አዳነ ንጉሴ

አመልካች፡- አቶ አምባዬ ወ/ማሪያም- የቀረበ የለም።

ተጠሪዎች፡- የኢትዮጵያ የእህል ንግድ ድርጅት - ነገረፈጅ በየነ ቢቂላ ቀረቡ።

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍ ር ድ

ጉዳዩ አመልካች የስራ መሪ ሆኖ ሲሰራ በነበረበት ከተጠሪ ድርጅት ጋር ባለው የስራ ውልን መሰረት ያደረገ ክርክር ሲሆን ጉዳዩን በመጀመሪያ የተመለከተው የአማራ ብሔ/ክል/መንግስት የምዕራብ ጎጃም ዞን ከፍተኛ ፍርድ ቤት የግራ ቀኙን ክርክር ከሰማ በኋላ ተጠሪ አመልካችን ከስራ ያሰናበተው ያለበቂ ምክንያት በህገ-ወጥ መንገድ በመሆኑ የስራ ውሉ ተቋርጦ ከነበረበት ጊዜ ጀምሮ ያልተከፈለው ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ስራው ይመለስ በማለት ሰጥቶት የነበረውን ውሳኔ የክልሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት በበኩሉ ስንብቱ ህገ-ወጥ መሆኑን በማመልከት ክፍያን በተመለከተ ግን ተፈጻሚነት ያለው የፍታሐብሔር ህጉ መሆኑን በመግለጽ የሶስት ወራት ደመወዝ በካሳ መልክ እና የሁለት ወራት ደመወዝ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ብቻ ተፈጽሞለት እንዲሰናበት በማለት በመወሰኑ እና የፌ/ጠቅላይ ፍርድ ቤትም ይህንኑ ውሳኔ በማጽናቱ የተፈጸመው መሰረታዊ የህግ ስህተት እንዲታረምልኝ በማለት አመልካች በማመልከቱ የቀረበ ነው።

አመልካች ባቀረቡት የሰበር አቤቱታ ላይ መሰረታዊ የህግ ስህተት ተፈጽሞባቸዋል ያሉዋቸውን ነጥቦች ያነሱ ሲሆን ነሐሴ 24 ቀን 2002 ዓ.ም. በሶስት ገጽ በተጻፈ የቀረበ የቅሬታ ፍሬ-ሃሳብ፡- የአመልካች የስራ ውል በተጠሪ አነሳሽነት በህገ-ወጥ መንገድ የተቋረጠ ስለመሆኑ በሁሉም የቦታች ፍርድ ቤቶች በሚገባ የተረጋገጠ በመሆኑ፤ የክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት እና የፌ/ጠቅላይ ፍ/ቤት ከ1995 ዓ.ም ጀምሮ በስራ ላይ ያለውን የድርጅቱን የስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ በግልጽ በሚቃረን መልኩ ውሳኔ የሰጡ በመሆኑ የተሰጡት ፍርዶች ተሸረው የምዕራብ ጎጃም ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔ ፀንቶልኝ በመተዳደሪያ ደንቡ አንቀጽ 59(2) መሰረት ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎኝ ወደ ስራ እንድመለስ እንዲወስንልኝ፤ ይህ አይቻልም የሚባልበት ህጋዊ ምክንያት ቢኖር ግን በስር ፍርድ ቤቶች በማስረጃነት ተያይዞ በቀረበውና በተጠሪ ድርጅት ውስጥ በስራ ላይ ባለው የስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 54(1)(ሀ)፤ 53(3)(ሀ)ና(ለ)፤ እንዲሁም 60(2) መሰረት የስልሳ ቀን ደመወዝ በካሳ መልክ፤ የ12 ወራት ደመወዝ የስራ ስንብት ክፍያ እና የአንድ ወር ደመወዝ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ እንዲከፈለኝ እንዲወስንልኝ

የሚል ነው። ጉዳዩ ያስቀርባል በመባሉ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥ ታዘ ታህሳስ 25 ቀን 2003 ዓ.ም በሁለት ገጽ በተጻፈ መልስ የሰጠ ሲሆን ፍራ-ሃሳቡ፡- አመልካች ክስ ሲያቀርቡ የሶስት ወራት ውገብ ደመወዝ ተከፍሎ ወደ ስራዬ ልመለስ የሚል እንጂ የስራ ስንብት ክፍያ አላቀረብም፤ አመልካች በስር ፍርድ ቤት ያላነሱትን ክርክር በማንሳት የተለያዩ ክፍያዎች እንዲፈጸሙለት ሊጠይቅ አይገባውም፤ በተጠሪ እና አመልካች መካከል ያለው ክርክር መታየት ያለበት በፍታሐብሔር ህግ እንጂ በስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ መሰረት መሆን የለበትም፤ የበላይ እና ገዢ የሆነው ህግ የፍታሐብሔር ህጉ የስራ መሪ ከስራ ሲሰናበት የሚከፈለው ክፍያ የሶስት ወራት ደመወዝ ብቻ ስለመሆኑ እየደነገገ እና ከዚህ በፊት የሰበር ሰሚው ችሎትም የሶስት ወራት ደመወዝ ብቻ የሚገባው ስለመሆኑ አስገዳጅ የህግ ትርጉም የሰጠበት በመሆኑ የመተዳደሪያ ደንቡ ተፈጻሚነት ሊኖረው አይገባም የሚል ነው።

በግራ ቀኙ መካከል የተደረገው የክርክር ሂደት አጠር አጠር ባለ መልኩ ከላይ የተመለከተው ሲሆን ችሎቱም የተነሱትን ክርክሮች፣ ከተያዘው ጭብጥ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናኘብ መርምሯቸዋል። እንደመረመረውም ጉዳዩ ለዚህ የሰበር ሰሚ ችሎት ያስቀርባል ሲባል ተይዞ የነበረው ጭብጥ በአመልካች ላይ የተወሰደው የስራ ስንብት እርምጃ ህገ ወጥ ነው ተብሎ ውጤቱን በተመለከተ ግን ተፈጻሚነት የሚኖረው የፍታሐብሔር ህጉ ነው በማለት የስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ በይግባኝ ሰሚው ፍርድ ቤት ተፈጻሚ ያለመደረጉን አግባብነት ለመመርመር ሲባል በመሆኑ የተያዘው ጉዳይ ከዚህ ጭብጥ አኳያ እልባት ማግኘት ያለበት ሁኖ ተገኝቷል።

ወደ ተያዘው ጉዳይ ስንመለስ በተጠሪ ድርጅት ውስጥ በሚሰሩት የስራ መሪዎች ላይ ተፈጻሚነት ያለው መተዳደሪያ ደንብ ስለመኖሩ እና አመልካችም የስራ መሪ ስለመሆኑ ግራ ቀኙን ያክራክረ ነጥብ አይደለም። በግራ ቀኙ መካከል ስራ ላይ ያለው ልዩ ህግ እስካለ ድረስ እና ያለው ደንብ ደግሞ ለሞራል እና ለህግ ተቃራኒ ነው ወይም ተፈጻሚነት ሊኖረው የማይገባበትን ህጋዊ ምክንያት እስካልቀረበ ድረስ ተፈጻሚነት የሚኖረው ይህ ልዩ ህግ በመሆኑ ወደ አጠቃላይ የፍታሐብሔር ድንጋጌዎች ተፈጻሚነት ያላቸውን የህግ ማዕቀፍ ፍለጋ የሚኬድበት አግባብ የለም። በሌላ በኩል ተጠሪ በግራ ቀኙ መካከል ስራ ላይ ያለው መተዳደሪያ ደንብ ተፈጻሚነት ሊኖረው የማይገባ ስለመሆኑ ያቀረበው ህጋዊ ምክንያት በሌለበት፣ ወደ ፍታሐብሔር ህግ አጠቃላይ ድንጋጌዎች ደግሞ የሚኬደው ለዚህ ጉዳይ የተለየ ህግ በሌለበት ሁኔታ በመሆኑ፣ ከዚህ በፊት ይህ የሰበር ሰሚ ችሎት አስገዳጅ የህግ ትርጉም ሰጥቶበታል በማለት የተነሳውም ቢሆን ለዚህ ጉዳይ አግባብነት ያለው ባለመሆኑ እና ለደንቡ ተፈጻሚ አለመሆን የቀረበ ህጋዊ ምክንያት ባለመኖሩ በተጠሪ በኩል በደንቡ ተፈጻሚነት ዙሪያ የተነሳው ክርክር ተቀባይነት የሌለው ነው ብለናል።

አመልካች ወደ ስራ ለመመለስ ያቀረበውን ቅሬታ በተመለከተ በመተዳደሪያ ደንቡ አንቀጽ 59(2) መሰረት በህገ-ወጥ መንገድ ከስራ የተሰናበተው የስራ መሪ ወደ ስራ ለመመለስ መብት እንዳለው በግልጽ የሚያስቀምጥ ቢሆንም ፍርድ ቤቶች በስራው መልካም አካሄድ ላይ የስራ መሪው ወደ ስራው መመለስ ችግር ያስከትላል በማለት ሲያምኑበት ለዚህ ለህገ-ወጥ ስንብት ተገቢነት ያላቸው ክፍያዎች ተፈጽመውለት እንዲሰናበት መወሰንን የሚከለክል አይደለም። በዚህ መሰረት የአመልካች ወደ ምድብ ስራው የመመለስ ጥያቄን በተመለከተ የይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤቶች ውድቅ አድርገው ማለፋቸውን በውጤት ደረጃ ይህም ችሎት ተቀብሎታል። በመቀጠል የአመልካችን የዳኝነት ጥያቄ በተመለከተ ተጠሪ እንደሚከራከረው ክስ ሲያቀርብ የሶስት ወራት ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ስራው እንዲመለስ እንጂ የስራ ስንብት ክፍያ አልጠየቀም በሚል ነው።

አመልካች ክስ ሲያቀርብ ከስራ ተሰናብቶ በሶስተኛ ወሩ መሆኑ የተቋረጠው ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ስራው እንዲመለስ ቢሆንም ከላይ እንደተመለከተው ፍርድ ቤቱ የአመልካች ወደ ስራው መመለስ ለስራው መልካም አካሄድ ችግር ሊኖረው ይችላል ብሎ ሲያምን ከዚህ ከህገ-ወጥ ስንብት ጋር ተያያዥነት ያላቸው ክፍያዎች ተፈጽመውለት እንዲሰናበት መወሰንን የሚከለክልና ህጉም የመጀመሪያው አማራጭ (ወደ ስራ የመመለስ የዳኝነት ጥያቄ) ተቀባይነት ካጣ ወደ ሁለተኛውና ተያያዥ ክፍያዎች መፈጸም በሚቻል መልኩ የተደነገገ በመሆኑ ተያያዥ ክፍያዎች እንዲፈጸምለት ውሳኔ መስጠት ያልተጠየቀ ዳኝነት ነው የሚባልበት አግባብ የለም።

ተያያዥ ክፍያዎችን በተመለከተ በደርጅቱ ከ1995 ዓ.ም ጀምሮ ስራ ላይ በዋለው የስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ አንቀጽ 54(1)(ሀ)፣ 53(3)(ሀ)(ለ)፣ እና 60(2) መሰረት በህገ-ወጥ መንገድ ከስራ የተሰናበተ የስራ መሪ የካሳ፣ የስራ ስንብት እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ሊከፈል የሚገባ ስለመሆኑ የሚደነግግ በመሆኑ በዚህ ድንጋጌዎች ስር የተመለከቱት ክፍያዎች ለአመልካች ሊፈጸሙለት ይገባል ብለናል። በዚህ መሰረት የክፍያ መጠኑን ስንመለከት አመልካች በተጠሪ ድርጅት ውስጥ ከ1972 ዓ.ም ጀምሮ ሲሰራ የነበረ ስለመሆኑ እና የደመወዝ መጠኑ ደግሞ ብር 1,200 (አንድ ሺህ ሁለት መቶ) ስለመሆኑ ያከራከረ ነጥብ ባለመሆኑ በዚህ መሰረት ስሌቱን ስርተናል። ከላይ በተመለከቱት ድንጋጌዎች መሰረት ክፍያውን ስናሰላ በደንቡ አንቀጽ 54(1)(ሀ) መሰረት የሁለት(2) ወራት ደመወዝ በካሳ መልክ $1200 \times 2 = 2,400$ ብር (ሁለት ሺህ አራት መቶ ብር)፣ በደንቡ አንቀጽ 53(3)(ሀ)(ለ) መሰረት የስራ ስንብት ክፍያ የ26 ዓመት አገልግሎት መሰረት በማድረግ ስናሰላ $1,200 + \frac{1}{3} \times 1,200(26-1) = 11,200$ ብር (አስራ አንድ ሺህ ሁለት መቶ ብር) እና በደንቡ አንቀጽ 60(2) መሰረት ለማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ የአንድ ወር ደመወዝ ብር 1,200 (አንድ ሺህ ሁለት መቶ ብር) ይሆናል ማለት ነው። በዚህ መሰረት ባጠቃላይ ተጠሪ ለአመልካች ብር 14,800 (አስራ አራት ሺህ ስምንት መቶ ብር) ሊከፍለው ይገባል ብለናል።

ባጠቃላይ የበታች ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤቶች በግራ ቀኙ መካከል በተፈጠረው አለመግባባት ተፈጻሚነት ያለው ህግ በተመለከተ በደርጅቱ ውስጥ በስራ ላይ ያለው የስራ መሪዎች ደንብ ሆኖ እያለ ያለ በቂ ህጋዊ ምክንያት ማለፉ አግባብነት የሌለው እና መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት የውሳኔ ክፍል በመሆኑ ሊታረም ይገባል ብለናል። በመሆኑም ቀጥሎ የተመለከተውን ውሳኔ ሰጥተናል።

ው ሳ ኔ

1. የፌ/ጠቅላይ ፍ/ቤት በመዝ.ቁ. 51756 ሰኔ 21 ቀን 2002 ዓ.ም በዋለው ችሎት እና የአማራ ብሔ/ክልላዊ መንግስት ጠቅላይ ፍርድ ቤት በመዝ.ቁ. 14504 ጥቅምት 12 ቀን 2001 ዓ.ም በዋለው ችሎት የሰጡት ውሳኔ በፍ/ሥ/ሥ/ህግ ቁ.348(1) መሰረት ተሻሽሏል።
2. በግራ ቀኙ መካከል የተፈጠረው አለመግባባት መታየት ያለበት በተጠሪ ድርጅት በስራ ላይ ባለው የስራ መሪዎች መተዳደሪያ ደንብ መሰረት ነው ብለናል።
3. ተጠሪ በህገ-ወጥ መንገድ አመልካችን ከስራ ያሰናበተው በመሆኑ የካሳ፣ የስራ ስንብት እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ባጠቃላይ 14,800 ብር (አስራ አራት ሺህ ስምንት መቶ ብር) ለአመልካች እንዲከፍል ብለናል።
4. በዚህ ችሎት በግራ ቀኙ ለደረሰው ወጪና ኪሳራ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል።
መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ ብለናል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/መ