

ው ሣ ኔ

የሰ/መ/ቁ.26077

የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት የሥራ ውሎ የተቋረጠው ያላግባባ ነው ሲል መወሰኑና የስንብትና ካሣ ክፍያ ይሰጠው ማለቱም ሆነ ክፍተኛ ፍ/ቤትም ይግባኝን መሠረዙ ተገቢ ባለመሆኑ የሥር ፍ/ቤቶች ውሣኔዎች በፍ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 348/1/ መሠረት ተሸረዋል። ይፃፍ።

ሐምሌ 12 ቀን 1999 ዓ.ም

ተጠሪ የካሣና የስንብት ክፍያ አይገባውም ብለናል። መዝገቡ ተዘግቷል።

ዳኞች:- መንበረፀሀይ ታደሠ

አሠግድ ጋሻው

ሒሩት መለሠ

ተሻገር ገ/ሥላሴ

ታፈሠ ይርጋ

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

አመልካች:- አቶ አይናለም ባይሌ ቀረበ

ተጠሪ:- የኢት/ንግድ ባንክ ነ/ፈ.ጅ መንበረ አድማሱ ቀረበች

ነ/ዓ

ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ የቀረበው ጉዳይ የሥራ ስንብት ክፍያን ይመለከታል።

አመልካች በፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት ባቀረቡት ክስ ከስራ በገዛ ፍቃዳቸው የለቀቁ መሆኑን ገልፀው በተጠሪ ድርጅት 9ኛው ህብረት ስምምነት አንቀፅ 34(2) መሠረት የስራ ስንብት ክፍያ እንዲከፈላቸው ጠይቀዋል።

ተጠሪ ለክሱ በሠጠው መልስ የተጠቀሰው የህ/ስምምነት በራሱ አነሳሽነት ስራውን የለቀቀ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ እንደሚከፈለው በግልፅ አላሠፈረም፤ አስፍሯል ቢባል እንኳን ህ/ስምምነቱ ከአ/ቁ. 377/96 አንቀፅ 39 ጋር ይቃረናል። ስለዚህ ተፈጻሚነት የሚኖረው ህጉ ነው በማለት ተከራክሯል።

ጉዳዩን በመጀመሪያ የተመለከተው ፍ/ቤት በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 39 ሥር የተዘረዘሩት የሥራ ስንብት መክፈያ ምክንያቶች አነስተኛ መለኪያዎች (minimum standards) ከመሆናቸው በላይ በአዋጁ አንቀፅ 377/96 አንቀፅ 134(2) መሠረት የህ/ስምምነቱ ለሠራተኛው የበለጠ ጥቅም የሚያሰገኝ ሆኖ ሲገኝ ስምምነቱ ተፈጻሚ እንደሚሆን ይደነግጋል። በአጠቃላይ 9ኛው ህ/ስምምነት በአ/ቁ 377/96 ባልተሻረበት ሁኔታ የስራ ስንብት ክፍያው ተፈጻሚ መሆን የለበትም የሚለው የተጠሪ ክርክር ተቀባይነት የለውም በማለት ለአመልካች የሚገባቸው የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲከፈላቸው ወስኗል።

ጉዳዩን በይግባኝ የተመለከተው የፌ/ክፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ በአ/ቁ 377/96 በራሱ አነሣሽነት የሥራ ውሉን ላቋረጠ ሠራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ አልተፈቀደም። የተጠሪ ድርጅት የህ/ስምምነት ደግሞ ተፈጻሚነት ሊኖረው የሚችለው አዲሱን አዋጅ እስካልተቃረነ ድረስ ነው። በመሆኑም የህ/ስምምነቱ አንቀፅ 34(2) ተፈጻሚነት የለውም በማለት የሥር ፍ/ቤትን ውሣኔ ሽሯል።

የአሁኑ የሠበር አቤቱታ የቀረበውም በዚህ ውሣኔ ላይ ነው። ይህ ችሎትም በተጠሪ ድርጅት 9ኛው የህብረት ሥምምነት በራሱ አነሣሽነት የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያለው ቢሆንም ይህ ድንጋጌ ከአ/ቁ 377/96 አንቀፅ 39 ጋር ይቃረናል በማለት የአመልካች የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት መከልከል በአግባቡ መሆኑ ቀርቦ እንዲታይ ተደርጓል። በዚህም ነጥብ ላይ ግራ ቀኙ የፀሁፍ ክርክር አቅርቦአል። የፀሁፍ ክርክራቸውም በሥር ፍ/ቤቶች የተነሱትን ነጥቦች ያካተተ ነው።

ይህ ችሎትም መዝገቡን መርምሯል። ከግራ ቀኙ ክርክር የተጠሪ ድርጅት 9ኛው ህ/ስምምነት በራሱ አነሣሽነት የስራ ውሉን ያቋረጠ ሠራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያለው መሆኑን ተረድተናል። ክርክሩ በአዲሱ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 39 በራሱ አነሣሽነት የሥራ ውሉን ያቋረጠ ሠራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያልተጠበቀለት በመሆኑ የህ/ስምምነቱ አንቀፅ 34(2) ተፈጻሚነት ሊኖረው ይችላል? አይችልም? የሚለው ነው።

በእርግጥ የአ/ቁ 377/96 የስራ ስንብት ክፍያ የሚከፈልባቸውን ሁኔታዎች በአንቀፅ 39(1) ሥር ዘርዘሮ አስቀምጧል። ከእነዚህ ሁኔታዎች ውስጥም በራስ አነሣሽነት የስራ ውልን ማቋረጥ አልተመለከተም ነገር ግን ይህ የአዋጁ ድንጋጌ አሠሪው በድንጋጌው ሥር ከተቀመጡት ሁኔታዎች ውጪ የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ ለሠራተኛው የስራ ስንብት ክፍያ እንዳይከፈለው ያስቀመጠው ክልከላ የለም ። ይህ ድንጋጌ የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት እንዳለው አነስተኛ መለኪያ(minimum standard) ከማስቀመጥ አልፎ

ከተዘረዘሩት ሁኔታዎች ውጪ በማናቸውም ሁኔታ የስራ ስንብት ክፍያ እንዳይፈፀም ገደብ የሚጥል አይደለም። በመሆኑም ይህ አዋጅ ከወጣ በኋላም ቢሆን ሠራተኛው በራሱ አነሣሽነት ስራ በሚለቅበት ጊዜም የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲያገኝ አሠሪውና ሠራተኛው ሊስማሙ ይችላሉ። ይህ ስምምነትም አዋጁን የሚቃረን ነው ሊባል አይችልም። በመሆኑም በህ/ስምምነቱ ላይ በራሱ አነሣሽነት ሥራውን የለቀቀ የሰንበት ክፍያ ሊከፈለው ይገባል የሚለው አንቀፅ አ/ቁ 377/96ን ስለሚቃረን ተፈጻሚነት የለውም ሊባል አይችልም።

በሌላ በኩል ቢሆንም በአዋጁ ከተደነገገው ይልቅ የህ/ስምምነቱ የበለጠ መብት ለሠራተኛው የሚያስገኝ ሆኖ ሲገኝ የህ/ስምምነቱ ተፈጻሚ እንደሚሆን በአ/ቁ 377/96 አንቀፅ 134(2) ተመልክቷል። በተያዘውም ጉዳይ ከአዋጁ ይልቅ ህብረት ስምምነቱ የተሻለ መብት የሚሠጥ በመሆኑ የህ/ስምምነቱ አንቀፅ 134(2) ተፈጻሚ ሊሆን የገባል።

ከፍ ሲል በተገለፀው ምክንያትም አ/ቁ 377/96 አንቀፅ 39 በራሱ አነሣሽነት የስራ ውሉን ላቋረጠ ሠራተኛ የሥራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያልጠበቀለት በመሆኑ የተጠሪ ድርጅት የህ/ስምምነት አንቀፅ 34(2) ተፈጻሚ አይሆንም በሚል የአመልካች የሥራ ስንብት ክፍያ ጥያቄ ውድቅ መደረጉ የህግ ሥህተት ነው።

ው ሣ ኔ

- 1) የፌ/ክፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ 44385 ሚያዚያ 17 ቀን 1998 ዓ.ም የሠጠው ውሣኔ ተሽሯል።
- 2) የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ 16173 ጥር 05 ቀን 1998 የሠጠው ውሣኔ ፀንቷል።

መዝገቡ ተዘግቷል። ለመ/ቤት ይመለስ
የማይነበብ የአምስት ዳኛች ፊርማ አለበት

ቤ/ኃ