

ዳኞች፡- መንበረፀሐይ ታደሰ

ፍስሐ ወርቅነህ

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለስ

ታፈሰ ይርጋ

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ንግድ ባንክ - ነ/ፈጅ ዘውዱ አሊ

ተጠሪ፡- እነ አቶ አለማየሁ ከበደ ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን ቀጥሎ የተመለከተውን ፍርድ ሠጥተናል።

ፍ ር ድ

ይህ የሰበር አቤቱታ ሊቀርብ የቻለው በአመልካችና በተጠሪዎች መካከል የሥራ ውል መኖሩ ስለተረጋገጠና በአመልካችም በኩል የተደረገው ስንብት ሕገወጥ ስለሆነ ካሳና የማስጠንቀቂያ ክፍያ አመልካች ለተጠሪዎች ሊከፍል ይገባል በማለት በፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት የተሰጠውን ውሳኔ በመቃወም አመልካች ቅሬታ በማቅረቡ ነው።

የጉዳዩ አመጣጥም ሲታይ ተጠሪዎች በፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት በአመልካች ላይ ባቀረቡት ክስ በአመልካች መ/ቤት በተለያየ የሥራ መደብ ተቀጥረን በመሥራት ላይ እንዳለን የተቀጠርንበትም ሥራ ቀጣይነት ያለው ሆኖ ሳለ የሥራ ውሉ ያለአግባብ የተቋረጠ ስለሆነ ውዝፍ ደግሞ ተከፍሎን ወደ ሥራ እንድንመለስ ይወሰንልን ይህም ካልሆነ በአማራጭ የተለያዩ ጥቅማ ጥቅሞች እንዲከፈሉን ይወሰንልን በማለት ጠይቀዋል።

ተከሳሽም በበኩሉ በሰጠው መልስ ከሳሾች ሥራው በሚኖር ጊዜ ብቻ በቀን ሂሳብ የሚሰሩ ሲሆን በቀን የሚሠሩትም ሥራ የተቋረጠ ስለሆነ ከሳሾች የቀን ሠራተኞች ስለሆኑ ወደ ሥራ ለመመለስም ሆነ የተለያዩ ክፍያዎችን መጠየቅ ስለማይችሉ ክሱ ውድቅ ሊደረግ ይገባል በማለት ተከራክሯል።

የግራ ቀኝ ክርክር በዚህ መልኩ የቀረበለትም የፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት ጉዳዩን መርምሮ ከሳሾች የቀን ሠራተኛ በመሆን ሥራ ባለ ጊዜ እንደሚሰሩና ደመዎዛቸውም በቀን ታስቦ በሳምንት እንደሚከፈላቸው ከዚህ ሌላ ከባንኩ የሚያገኙት ጥቅማ ጥቅምም ሆነ ግንኙነት እንደሌለ በግራ ቀኝ በኩል የቀረቡት ምስክሮች ያስረዱ ከመሆኑም በላይ በተከሳሽ በኩልም የቀረበው የጽሁፍ ማስረጃ ይህንኑ ስለሚያጠናክር ከአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀፅ 4 አኳያ በመካከላቸው የሥራ ውል እንደሌለ መገንዘብ ስለተቻለ ወደ ሥራ ለመመለስ ሆነ የተለያዩ ክፍያዎች መጠየቅ ስለማይችሉ ክሱ የቀረበው በአግባቡ አይደለም በማለት ሳይቀበለው ቀርቷል።

ጉዳዩ በይግባኝ የቀረበለትም የፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት በበኩሉ ግራ ቀኝን አከራክሮ ይ/ባዮች ረዘም ላለ ጊዜ ያለማቋረጥ በይ/ባይ መ/ቤት እንደሰሩ በማስረጃ የተረጋገጠ ስለሆነ በግራ ቀኝ መካከል የሥራ ውል አለ ካለ በኋላ የሥራ ውሉም የተቋረጠው ያለአግባብ በመሆኑ መ/ሰጭ የ6 ወር ደመዎዝ ካሳና የማስጠንቀቂያ ክፍያ ለይግባኝ ባዮች ሊከፍላቸው ይገባል በማለት ውሳኔ ሠጥቷል።

የሰበር አቤቱታውም የቀረበው ይህንኑ በመቃወም ሲሆን ይህ ሰበር ችሎት አቤቱታውን መርምሮ ተጠሪዎች ለተወሰነ ሥራ የተቀጠሩ ቢሆንም ስንብቱ ሕገወጥ ነው በሚል የ6 ወር ካሳና የማስጠንቀቂያ ክፍያ እንዲከፈላቸው የተሰጠው ውሳኔ አግባብነቱ ለሰበር ችሎት ቀርቦ ሊመረመር እንደሚገባው በመታመኑ ተጠሪዎችን የጠራን ሲሆን ከ13ኛ ተጠሪ በስተቀር ቀሪዎቹ ቀርበው የፌዴራል ክፍተኛ /ፍ/ቤት ውሳኔ አግባብነት ያለው መሆኑን በመዘርዘር አቤቱታው ውድቅ ሊደረግ ይገባል በማለት ተከራክረዋል።

ይህም ችሎት በግራ ቀኝ በኩል የቀረበውን ክርክር መርምሯል። ምላሽ የሚያስፈልገውም የክርክሩ የሕግ ነጥብ የስራ ስንብቱ ሕገወጥ ነው? አይደለም? ሕገወጥ ነው ከተባለ የካሳና የማስጠንቀቂያ ክፍያ ለተጠሪዎች ሊከፈላቸው ይገባል ወይስ አይገባም የሚለው በመሆኑ ይህንኑ ጭብጥ በመያዝ አቤቱታው እንደሚከተለው ተመርምሯል።

በቅድሚያም የግራ ቀኝን የውል ግንኙነት በተመለከተ ማንኛውም ሰው ደግሞ እየተከፈለው በአሠሪ መሪነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ለተወሰነ ወይንም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለአሠሪው ለመስራት ሲሰማግ በሁለቱ መካከል የሥራ ውል ግንኙነት ተመስርቷል ለማለት እንደሚቻል በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 4/1/ የተመለከተ ሲሆን ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ሥራ የሚደረግ ውልም በአዋጅ አንቀጽ 10 ላይ ተዘርዝሮ ይገኛል።

በዚህ መሠረትም አንዳንድ ጊዜ የሚሰራ ለአሠሪው ቋሚ ሥራ ያልሆነ፣ በሚያስፈልግበት ጊዜ ብቻ የሚሰራ ለተወሰነ ስራ የተደረገ የስራ ውል ሆኖ እንደሚቆጠር የተመለከተ ሲሆን ተጠሪዎችም የቀን ሠራተኛ በመሆን ሥራ ባለ ጊዜ ብቻ በአመልካች መ/ቤት ሥራ ሲሰሩ እንደነበር በፌዴራል መ/ደ/ፍ/ቤት ክርክር ሲደረግ ባቀረቧቸው ምስክሮች የተረጋገጠ ከመሆኑም በላይ አመልካችም ይህንን ያልካዱ በመሆኑ በመካከላቸው የሥራ ውል የተመሠረተ መሆኑ መገንዘብ ይቻላል።

ይሁንና ተጠሪዎች በአመልካች መ/ቤት የተቀጠሩት ከላይ እንደተመለከተው ሥራ ሲኖር ብቻ እንደ አስፈላጊነቱ አንዳንድ ጊዜ ለሚሰራ ሥራ በመሆኑ እና ይህም ሥራ የአመልካች መ/ቤት ቋሚ ሥራ ሆኖ እየተቋረጠ አልፎ አልፎ የሚሰራ ሥራ በመሆኑ ሥራው አንደተሰራ (እንዳለቀ) አሰሪውን ውሉን ከማቋረጥ የሚያግደው ሁኔታ አይኖርም። ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተወሰነው ጊዜ ወይም ሥራ ሲያልቅ ወይም ውሉ ሲቋረጥ ስንብቱ ሕጋዊ እንደሆነ በአዋጅ አንቀጽ 24/1/ ላይ ተመልክቷል።

ስለሆነም አመልካች የሥራ ውሉን ያቋረጠው ውሉ የተደረገው የተወሰነ ስራን በሚመለከት፣ አንዳንድ ጊዜ በሚሰራና ቋሚ ባልሆነ ሥራ በመሆኑ ምክንያት በዚህ መልኩ የተደረገ የሥራ ውል ማቋረጥ ደግሞ በሕግ ስለተፈቀደ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሥራ ውል የተቋረጠው ከሕግ ውጭ

ነው በማለት የሰጠው ውሳኔ በአግባቡ ሆኖ አልተገኘም ስንብቱ በአግባቡ ነው ስለተባለ የክፍያ ጥያቄው የሚታይ አይሆንም።

ው ሳ ኔ

1. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ.49403 የካቲት 27 ቀን 1999 ዓ.ም የሥራ ስንብቱ ሕገወጥ ስለሆነ አመልካች ለተጠሪዎች ካሳና የማስጠንቀቂያ ክፍያ ሊከፍል ይገባል በማለት የሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት በመሆኑ በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ቁ.348/1/ መሠረት ተሸሯል። ይፃፍ።
2. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 21039 መስከረም 03 ቀን 1999 ዓ.ም ስንብቱ በአግባቡ ስለሆነ የክፍያ ጥያቄው ተቀባይነት የለውም በማለት የሰጠው ውሳኔ በአግባቡ ስለሆነ በፍ/ብ/ሕ/ሥ/ሥ/ቁ.348/1/ መሠረት ጸንቷል። ይፅፍ።
3. የዚህን ፍ/ቤት ወጭና ኪሳራ ግራ ቀኝ የየራሳቸውን ይቻሉ።
4. መዝገቡ ተዘግቷል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ቤ/ኃ