

ድንጋጌ መሠረት ለጉዳዩ እልባት መስጠት የማይቻል ሆኖ በተገኘ ጊዜ ነው። ሲጠቃለል ተጠሪ በአመልካች ላይ ያቀረበችው ክስ በሕጉ በተመለከተው የሦስት ዓመት የይርጋ ጊዜ ቀሪ ሆኗል። በመሆኑም ክሱ በይርጋ ቀሪ አልሆነም በሚል በስር ፍ/ቤቶች የተሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

የሰ/መ/ቁ. 32788

መጋቢት 18 ቀን 2000 ዓ.ም.

ዳኞች፡- አብዱልቃድር መሐመድ

መስፍን ዕቁበዮናስ

ታፈሰ ይርጋ

መድኅን ኪሮስ

ሁልጣን አባተማም

ው ሣ ኔ

1. አቤቱታ የቀረበበት በትግራይ ብ/ክ/መ/ በምስራቃዊ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 01155 በሕዳር 5 ቀን 1999 ዓ.ም.፣ በክልሉ ጠ/ፍ/ቤት በመ/ቁ. 18017 መጋቢት 11 ቀን 1999 ዓ.ም. እና በክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ችሎት በመ/ቁ. 19639 ግንቦት 2 ቀን 1999 ዓ.ም. የተሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸረዋል።
2. ተጠሪ ያቀረበችው የውርስ ንብረት ይሰጠኝ ክስ በይርጋ ቀሪ ሆኗል ብለናል።
3. ወጪና ኪሳራ በተመለከተ ግራ ቀኝ ወገኖች የየራሳቸውን ይቻሉ። መዝገቡ ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ነ/ዓ

አመልካች፡- የኢትዮጵያ አህል ንግድ ድርጅት ነ/ፈ ቀረበ።

ተጠሪ፡- አቶ ግርማ ተገኝ ጠበቃ ቀርቦዋል።

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍ ር ድ

የጉዳዩ አመጣጥ መጀመሪያ የአሁኑ ተጠሪ ከየካቲት ወር 1994 ዓ.ም. ጀምሮ ለሠራተኞች የደመወዝ ጭማሪ ስለተደረገላቸው ለእኔም ሊደረግልኝ ይገባል በማለት ግንቦት 23 ቀን 1999 ዓ.ም. በተፃፈው ማመልከቻ ለፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ክስ ያቀርባሉ።

የአሁኑ አመልካችም ከሥራ የተሰናበትከው በ1994 ዓ.ም. በመሆኑ የደመወዝ ጭማሪ ጥያቄህ በይርጋ ይቋረጣል በማለት መቃወሚያ ያቀርባል። ፍ/ቤቱም ይህን መቃወሚያ በመቀበል ክሱ በአዋጅ ቁጥር 337/96 አንቀጽ 162/2/ መሠረት በይርጋ የሚቋረጥ ነው ሲል ክሱን በመሠረዝ መዝገቡን ዘግቶታል።

በመቀጠልም የአሁኑ ተጠሪ ለፌ/ክ/ፍ/ቤት ይግባኝ ስላቀረቡ ፍ/ቤቱ ግራ ቀኝን ካከራከረ በኋላ በአዋጅ ቁጥር 337/96 አንቀጽ 164/3/ መሠረት በይርጋው ተጠያቂ የሆነው ሰው ወይም ወገን የሌላውን መብት በጽሑፍ ሲያውቅለት ተብሎ በተደነገገውን መሠረት ሲታይ በሕብረት ስምምነቱና በደመወዝ ስኬል አፈፃፀም መመሪያው ሠራተኛው ከተጠያቂነት ነፃ መሆኑ ከተረጋገጠበት ጊዜ ጀምሮ የኋላ ቀሪ ክፍያ የሚያጠቃልል የደመወዝ ጭማሪ ሊያገኝ ይችላል ተብሎ ስለተደነገገ ይህ ድንጋጌ የይርጋውን ጊዜ ያቋርጠዋል።

በመሆኑም የሥር ፍርድ ቤት ክስን በመቀበል ግራ ቀኙን አከራክሮ የመሰለውን እንዲወስን በማለት ይወስናል።

የሰበር አቤቱታውም ሊቀርብ የቻለው በዚሁ የከፍተኛው ፍ/ቤት ውሣኔ ቅር በመሰኘት ነው። የሰበር አመልካች ያቀረበው ቅሬታ ተጠሪው ያቀረቡት የተጨማሪ ደመወዝና የጥቅማጥቅም ጥያቄ በአዋጅ ቁጥር 337/96 አንቀጽ 162 መሠረት በይርጋ ቀሪ የሚሆን በመሆኑ ክሱ ተቀባይነት የለውም በማለት ብንከራከርም የከፍተኛው ፍ/ቤት ይህን የመቃወሚያ ክርክራችንን ውድቅ በማድረግ የሥር ፍ/ቤቱን ትዕዛዝ በመሻር ክሱ በአዋጅ ቁጥር 337/96 አንቀጽ 164/3/ መሠረት በይርጋ ቀሪ አይሆንም በማለት መወሰኑ አግባብ አይደለም። ድርጅቱ ለተጠሪው ይርጋውን ለማቋረጥ የሚችል በጽሑፍ ያወቀለት መብት የለም። በሕብረት ስምምነቱና በደመወዝ ስኬል አፈፃፀም መምርያውም ይህን የሚያረጋግጥ ድንጋጌ የለም። በመሆኑም የሥር ፍ/ቤቱ ውሣኔ ተሸሮ ክሱ በይርጋ ቀሪ የሚሆን ነው ተብሎ እንዲወስንልን የሚል ነው።

ይህ የፊ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎትም የሰበር አቤቱታውን በመመርመር የስር ፍ/ቤት ክሱ በይርጋ አይታገድም በማለት የሰጠው ውሣኔ በአግባቡ መሆን ያለመሆኑን ለመመርመር እንዲቻል አቤቱታው ያስቀርባል በማለት ተጠሪ መልሳቸውን እንዲያቀርቡ አዟል።

ተጠሪም ጥር 19 ቀን 2000 ዓ.ም. ጽፈው ባቀረቡት መልስ በሕብረት ስምምነታችን አንቀጽ 32 እና 34 መሠረት እንዲሁም በድርጅቱ የደመወዝ ስኬል አፈፃፀም መመሪያ ከ1987 ዓ.ም. ጀምሮ በሚሠራበትና በ1996 ዓ.ም. በሥራ አመራር ቦርዱ በተሻሻለው መመሪያ ቁጥር 6 እና በቁጥር 3.3.10 መሠረት አንድ ሠራተኛ በጥፋት ምክንያት በክርክር ላይ እያለ የደመወዝ ጭማሪ መጠየቅ እንደማይችል ነገር ግን ተጠርቶ ከጥፋቱ ሙሉ በሙሉ ነፃ መሆኑ ከተረጋገጠበት ጊዜ ጀምሮ የደመወዝ ጭማሪውን ያለፈ ውዝፍ ክፍያም ጭምር ማግኘት እንደሚችል ተደንግጓል። እኔም የተሰናበትኩት በአግባቡ ያለመሆኑን ተረጋግጦ ስንብቱ ሕገወጥ ነው ተብሎ ስለተወሰነልኝ ውሣኔ

ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ ስድስት ወር ሳይሞላ ነው ክሱን ያቀረብኩት በመሆኑም ክሱ በይርጋ አይቋረጥም ተብሎ በፊ/ክ/ፍ/ቤት የተሰጠው ውሣኔ የሚነቀፍበት የሕግ ምክንያት ባለመኖሩ ውሣኔው ይጽናልኝ በማለት ተከራክረዋል።

አመልካች ድርጅትም የመልስ መልሱን በማቅረብ ክርክሩን ለማጠናከር ሞክሯል።

በበኩላችን ደግሞ ክሱ በይርጋ ቀሪ ሊሆን ይችላል ወይስ አይችልም የሚለውን ጭብጥ በመያዝ መዝገቡን መርምረናል። መዝገቡን እንደመረመርነውም ሐምሌ 1990 ዓ.ም. በወጣው የሕብረት ስምምነት በአንቀጽ 34.2.7.4 የደመወዝ ጭማሪ በሚሰጥበት ወቅት በጥፋት ምክንያት በጊዜያዊ እገዳ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ በዚህ የሕብረት ስምምነት መሠረት የደመወዝ ጭማሪ ለማግኘት የአስተዳደር ውሣኔ የማያገደው ከሆነ ጭማሪውን ከተፈቀደበት ጊዜ ጀምሮ ያገኛል ተብሎ የተደነገገው የአስተዳደር ውሣኔው ሊያገደው ይችላል ወይስ አይችልም የሚለውን ቅድመ ሁኔታ ከተመለከቱ በኋላ የሚታይ እንጂ በቀጥታ የደመወዝ ጭማሪን ለማግኘት በሚፈቅደው መንገድ አይደለም።

በሌላ በኩል ደግሞ ምንም እንኳን በድርጅቱ የደመወዝ ስኬል የአፈፃፀም መመሪያ በአንቀጽ 3.3.10 በዲስፕሊን ጉድለት ወይም በሌላ ጥፋት ምክንያት በሕብረት ስምምነት ወይም በሥራ አመራር አባላት የአስተዳደር ደንብ መሠረት በቅጣት የሪከርድ የጊዜ ገደብ ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች የሪከርድ የጊዜ ገደብ አስኪያቢያ ድረስ የደመወዝ ጭማሪ እንዳይሰጣቸው ተከልክለው የቆዩት ሠራተኞቹ ፈፀሙት የተባለው ድርጊት ተጠርቶ ከተጠያቂነት ሙሉ በሙሉ ነፃ መሆናቸው ከተረጋገጠ ወይም የደመወዝ ጭማሪ እንዳይሰጣቸው በአስተዳደር ውሣኔ ካልተወሰነ ከተጠያቂነት ነፃ መሆናቸው ከተረጋገጠበት ጊዜ ጀምሮ ብቻ የኋላ ቀሪ ክፍያን የማያጠቃልል የደመወዝ ጭማሪ ሊያገኙ ይችላሉ ተብሎ በደነግግም ይህ ድንጋጌ የሚመለከተው ከድርጊታቸው ከተጠያቂነት ነፃ ከወጡ በኋላ በዚያው ድርጅት መሥራት የሚቀጥሉ እንደሆነ ብቻ ስለመሆኑ ሰኔ 9 ቀን 1991 ዓ.ም. ተሻሽሎ