

ዳኞች፡- መንበረዐሐይ ታደሰ

ሐገሥት ወልደዳ

ሂሩት መለሰ

በላቸው አንሺሶ

ሱልጣን አባተማም

አመልካች፡- የኢትዮ-ጃፓን ጨርቃ ጨርቅ አ/ማ - ጠበቃ ቴዎድሮስ ኃ/ስላሴ ቀረቡ

ተጠሪዎች፡- እነ ትዕግስት ማሞ (81 ሰዎች) - ወኪል አበበ መገርሳ ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል፡፡

ፍ ር ድ

ለአቤቱታው መነሻ የሆነው ጉዳይ የሥራ ውል መቋረጥን ተከትሎ የቀረበ የልዩ ልዩ ክፍያዎች ጥያቄ የሚመለከት ነው፡፡ ከመዝገቡ እንዳየነው የሥራ ውል ሊቋረጥ የቻለው የጨርቃጨርቅ ፋብሪካው ከመንግሥት እጅ ወጥቶ ወደግል በመዛወሩ ነው፡፡ ተጠሪዎች ከሥራ የተሰናበቱት መንግስት ከ20 ዓመት በላይ ያገለገሉና ዕድሜአቸው 45 ዓመት የሆኑ ሠራተኞች በጡረታ እንዲገለሉ በመወሰኑ ነው፡፡ ተጠሪዎች ክስ የመሠረቱት የሥራ ውል እንደሚቋረጥ አስቀድሞ ማስጠንቀቂያ ስላልተሰጠን የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ይገባናል፤ ሠርተን ያልተከፈለን ደመወዝ ስላለና ይህም በጊዜው ስላልተከፈለን ከነመቀጫው ይከፈለን፤ ሠራተኛ በጡረታ ሲገለል የሚሰጡ ጥቅማጥቅሞች ይሰጡን፤ ላልተጠቀምንበት የዓመት ፈቃድ እረፍት ጊዜ ገንዘብ ይከፈለን በማለት ነው፡፡

አመልካች በበኩሉ ለክሱ በሰጠው መልስ ከሣሾች በመንግስት በጡረታ እንዲገለሉ እንደተወሰነ ሁሉንም በአንድነት ሰብስቦን ከማስታወቃችንም በላይ፤ እያንዳንዱን ፎርም በማስሞላትም ከደጋፊ ሰነድ እና ፎቶግራፍ ጋር አያይዘን ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ልክናል፡፡ የመጨረሻው ውሳኔ(ውጤት) እስኪደርስን ድረስም ከሣሾች በሥራቸው ላይ እንዲቆዩ አድርገናል፡፡ በዚህ መሠረት እየሠሩና እየተጠባበቁ ሳለ ከአንድ ዓመት በኋላ የመጨረሻው ውሳኔ ስለደረሰ ይህንኑ በፋብሪካው የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ በመሰጠፍ አሳውቀናል፡፡ የሠራተኛ ማህበሩም ይህንኑ አረጋግጦ ገልጸዋል፡፡ በመሆኑም አላሳወቃችሁም የምንባልበት ምክንያት የለም፡፡ ቀሪ ደመወዝ እና በሕጉ መሠረት ሊከፈሉ የሚገባቸውን ክፍያዎች ፔይርል አዘጋጅተን እንዲወስዱ ብንጠይቅም ከሣሾች ለመቀበል ፈቃደኛ ስላልሆኑ ሳይከፈሉ ቀርተዋል፡፡ ሌሎች ጥቅማጥቅሞች (በጡረታ በመገለል ምክንያት) ሊከፈሉ የሚችሉት በፋብሪካው የህብረት ስምምነት መሠረት ሠራተኛው 60 ዓመት ሞልቶት ጡረታ ሲወጣ ነው፡፡ ከሣሾች በጡረታ የተገለሉት በመንግስት ውሳኔ በልዩ ሁኔታ በመሆኑና ይህም የህብረት ስምምነቱ ሥራ ላይ ሲውል አሠሪውና ሠራተኛው ያላዩት ያልተደራደሩበትና ያልተስማሙበት በመሆኑ ልንገደድበት አንችልም፡፡ በማለት ተከራክሮአል፡፡

ክሱ የቀረበለት በምስራቅ ሸዋ ዞን የሎሜ ወረዳ ፍ/ቤትም የግራቀኝ ወገኖችን ክርክር ከሰማ በኋላ የተጠሪዎችን ጥያቄ በሙሉ በመቀበል ወስኖአል፡፡ ከዚህ በመቀጠል አመልካች ለምስራቅ ሸዋ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ በማቅረቡ በዚህ ደረጃም ክርክሩ የተሰማ ሲሆን፤ በመጨረሻም ፍ/ቤቱ በወረዳው ፍ/ቤት የተሰጠውን ውሳኔ አዕንቶአል፡፡ የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው፡፡

አመልካች ጥር 15 ቀን 2001 ዓ.ም በጻፈው ማመልከቻ የሥር ፍ/ቤቶች በሰጡት ውሳኔ ላይ ተፈጽሞአል የሚለውን የሕግ ስህተት በመግለጽ እንዲታረምለት ጠይቆአል፡፡ በበኩላችንም አቤቱታውን መሠረት በማድረግ ተጠሪዎችን

አስቀርቦን ክርክርን ሰምተናል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተወሰነው በአመልካች ላይ የተሰጠውን ውሳኔ አግባብነት ለመመርመር ነው።

ከሥር ጀምሮ የተደረገውን የግራ ቀኝ ወገኖች ክርክር ተመልክተናል። ከዚህም እንደተገነዘብነው በአመልካች እና በተጠሪዎች መካከል የነበረው ውል የተቋረጠው ተጠሪዎች በመንግስት ውሳኔ መሠረት በልዩ ሁኔታ በጡረታ በመገለጻቸው መሆኑን፤ ይህም ውሳኔ ከአንድ ዓመት በፊት ተጠሪዎች እንዲያውቁት ተደርጎ የጡረታ ፎርም ሞልተውና ፎቶግራፋቸውን ሰጥተው ውጤቱን ሲጠባበቁ የቆዩ መሆኑን በመጨረሻም ተጠናቆ በመድረሱ አመልካች ይህንኑ በማስታወቂያ ስሌዳ መለጠፉንና የሠራተኛ ማህበሩም ይህን ያረጋገጠ ስለመሆኑ አሳክራከረም። ተጠሪዎች ጥቅማ ጥቅሞችን ለመጠየቅ በዋቢነት የጠቀሱት የህብረት ስምምነት ድንጋጌም ጥቅማጥቅሞቹ ሊሰጡ የሚችሉት ሠራተኛው 60(ስድሳ) ዓመት ሞልቶት ጡረታ ሲወጣ ነው በሚል የተደነገገ ስለመሆኑም አከራካሪ ሆኖ አልተገኘም። አከራካሪ ሆነው የተገኙት አልተከፈለም የተባለውን የስምንት ቀን ደመወዝ አከፋፈል፤ ስለማስጠንቀቂያ አሰጣጥ እና ጥቅማጥቅሞቹ የሚከፈሉበትን አግባብ የሚመለከቱ ነጥቦች ናቸው።

ከፍ ሲል እንደተገለጸው የሥራ ውሎ ከመቃረቡ ከአንድ ዓመት በፊት ተጠሪዎች በጡረታ እንደሚገለሉ (የስራ ውሎ በዚህ ምክንያት እንደሚቋረጥ) አውቀው ፍጻሜውን ሲጠባበቁ ቆይተዋል። በሥር ፍ/ቤቶችም እንደተገለጸው ማስጠንቀቂያ አስፈላጊ የሚሆነው ሠራተኛው የሥራ ውሎ እንደሚቋረጥ አውቆ በራሱ በኩል አስፈላጊውን ዝግጅት ለማድረግ እንዲችል ነው። ከዚህ አንጻር የተጠሪዎችን ሁኔታ ሲታይ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ከተቀመጠው ጊዜ በላይ አግኝተዋል። በአዋጁ አንቀጽ 35 እንደተመለከተው የማስጠንቀቂያ ጊዜ ከሦስት ወር በላይ የሚረዘምበት ሁኔታ የለም። ማስጠንቀቂያው ለእያንዳንዱ ሠራተኛ በእጁ ሊሰጠው ይገባ ነበር የሚለው የሥር ፍ/ቤቶች አካሄድም እንዲሁ በደፈናው ትክክል ነው የሚባል አይደለም። ዋናው መታየት ያለበት ሠራተኛው የሥራ ውሎ እንደሚቋረጥበት በትክክል እንዲያውቅ መደረግ አለመደረጉን ነው። በያዘነው ጉዳይ ተጠሪዎች የሥራ ውሎችው እንደሚቋረጥ በሚገባ እንዲያውቁ ተደርጎአል ብቻ ሳይሆን ፍጻሜውንም ሲጠባበቁ ቆይተዋል። ውጤቱ እንደመጣም ይኸው ተገልጿል ተብሎ እንዲሰናበቱ ተደርጎአል። በመሆኑም የማስጠንቀቂያ ስርዓት አልተፈጸመም በሚል በስር ፍ/ቤቶች የተደረሰው መደምደሚያ ሕጉን የተከተለ አይደለም።

ቀጥለን ያየነው አከራካሪ ነጥብ ከቀሪ ደመወዝ(የሳምንት ቀን) እና የተወሰኑ ሠራተኞች የዓመት እረፍት ፈቃድ ክፍያ አከፋፈል የሚመለከት ነው። ይህ ገንዘብ በእርግጥም ሊከፈል እንደሚገባ አመልካችም ያምናል። ክፍያዎቹን አዘጋጅቶ እንዲወስዱ ጠይቆ እንደነበር፤ ነገር ግን ተጠሪዎች የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ እና ሌሎች ጥቅሞች አብረው ካልተከፈሉን ይህን ብቻ አንወስድም በማለታቸው ሳይከፈል መቅረቱን በመግለጽም ተከራክሯል። በበኩላችንም ከአጠቃላይ የክርክሩ ሂደት መገንዘብ እንደቻልነው ገንዘቡ ሳይከፈል የቀረው ተጠሪዎች ለመውሰድ ባለመፈለጋቸው ነው። የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ እና ሌሎች ጥቅሞችም አብረው እንዲከፈሉባቸው ተጠሪዎች ፍላጎት ቢሆንም አመልካች እነዚህን ክፍያዎች የመክፈል ግዴታ የሉብኝም የሚል ክርክር ስላሳተ ተጠሪዎች ስለፈለጉ ብቻ መክፈል ነበረበት ሊባል አይችልም። የሥር ፍ/ቤቶች ግን የተጠሪዎችን ጥያቄ በመቀጠል በአዋጁ አንቀጽ 38 መሠረት ክፍያው ለዘገየበት በሚል ለእያንዳንዱ ተጠሪ የ3(ሦስት) ወር ደመወዝ በተጨማሪ እንዲከፈል ወስነዋል። በእኛ እምነት ይህ አካሄድ የሕግ ድጋፍ ያለው ሆኖ አላገኘውም። ተጠሪዎች ሌሎቹን ክፍያዎችም የምናገኝበት የሕግ ምክንያት አለ ካሉ አሁን እንደሚያደርጉት መከራከር ሲገባቸው ሌላውን አንወስድም ማለታቸውም አግባብ ነው አንልም። በመሆኑም አመልካች ለገንዘቡ በጊዜው አለመክፈል ተጠያቂ የሚሆንበት ምክንያት የለም።

በመጨረሻ የተመለከትነው በጡረታ ስለተገለጸን በህብረት ስምምነቱ መሠረት የሚሰጡ ጥቅሞች እና ክፍያዎች ሊሰጡን ይገባል በማለት ተጠሪዎች ያነሱት ክርክር ነው። በዚህ ረገድ በክርክሩ ሂደት የተረጋገጠው ህብረት ስምምነቱ የሚናገረው 60(ስድሳ) ዓመት ሞልቶት በጡረታ ስለሚገለል ሠራተኛ እንደሆነ ነው። 60 ዓመት ከመሙላቱ በፊት በመንግስት ውሳኔ መሠረት (በልዩ ሁኔታ) በጡረታ ስለሚገለል ሠራተኛ በሚመለከት የሚለው ነገር የለም። ይሁንና የተጠሪዎች ክርክር በጡረታ ከመገለል ጋር ተያይዞ የተነሳ በመሆኑ የሥር ፍ/ቤቶች ይህንኑ ብቻ በመመልከት የተጠሪዎችን ጥያቄ ተቀብለዋል። አመልካች ግን በዚህ አይስማሙም። ያሳው ክርክርም ቀደም ሲል ተገልጿል። በመሆኑም እዚህ ላይ ሊመለስ የሚገባው ጥያቄ ተጠሪዎች ይጠቅመናል በማለት የጠቀሱት የህብረት ስምምነት ለተያዘው ክርክር አወሳሰን አግባብነት አለው ወይስ የለውም? የሚለው እንደሆነ እንገነዘባለን።

የህብረት ስምምነት በአሠሪና ሠራተኛ(ኞች) መካከል ድርድር ከተካሄደ በኋላ የተደረሰውን የሁለቱ ወገኖች ስምምነት የሚይዝ ሰነድ ነው። ይህ ሰነድ የሁለቱም ስምምነት የያዘ እና ያፀደቁትም በመሆኑ የሚገዙበትና የሚተዳደሩበት ውላቸው ነው። በያዘነው ጉዳይ በአመልካች ክርክር እንደተመለከተው የህብረት ስምምነቱ ሠራተኛው 60 ዓመት ሳይሞላው በመንግስት ውሳኔ መሠረት (በልዩ ሁኔታ) በጡረታ ሲገለል የሚያገኘውን ጥቅም በሚመለከት ስምምነት የተደረገበት አይደለም። ይህ ከሆነ ደግሞ ተጠሪዎች አመልካችን የሚያስገድዱበት የህብረት ስምምነት ወይም ውል የለም ማለት ነው። በክርክሩ እንደተገለጸው በልዩ ሁኔታ (የ60 ዓመት መሙላት ሳይጠበቅ) በጡረታ የተገለሉት ሠራተኞች ወደ 145 የሚጠጉ ናቸው። ይህ ሁኔታ በህብረት ስምምነቱ ያልታየ እና አመልካችም ሆነ ሠራተኞቹ ይሆናል ብለው ያልጠበቁት ነው። በአመልካች ላይ ሚያስከትለው ወጪዎች ከፍተኛ ነው። በህብረት ስምምነቱ አስቀድሞ ስምምነት ተደርጎበት ቢሆን ኖሮ አመልካችም ከዚህ አንጻር ተዘጋጅቶ ይጠብቅ ነበር። ይህ እንግዲህ በአፈጻጸም ረገድ የሚታይ ችግር ሲሆን ዋናው ግን ሁለቱን ወገኖች የሚገዛ በህብረት ስምምነቱ የተቀመጠ ድንጋጌ ስለሌለ አመልካች የተጠየቀውን ክፍያ እና ጥቅማጥቅሞች እንዲሰጥ የሚገደድበት የሕግ ምክንያት የለም። ሲጠቃለል አመልካች ሊከፍል የሚገባው የሥራ ውሉ ከመቋረጡ በፊት ለተሠራ ሥራ ያልተከፈለ ቀሪ ደመወዝ ካለ እና የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ላላቸው ሠራተኞች (ተጠሪዎች) ሊከፈል የሚገባውን ክፍያ ብቻ ነው። ስለዚህም የሚከተለውን ውሳኔ ሰጥተናል።

ው ሳ ኔ

1. በምስራቅ ሸዋ ዞን የሎሜ ወረዳ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 11855 ግንቦት 15 ቀን 2000 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ እና የምስራቅ ሸዋዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 16691 ታሕሣሥ 14 ቀን 2001 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁ 348(1) መሠረት ተሻሽለዋል።
2. አመልካች የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ለዘገየበት ጊዜ እና በጡረታ መገለልን መሠረት በማድረግ የተጠያቂ ክፍያዎች እና ጥቅማጥቅም ሊከፍል አይገባም ብለናል።
3. ተጠሪዎች ሊከፈላቸው የሚገባው ውሉ ከመቋረጡ በፊት ለሠሩት ሥራ ያልተከፈለ ቀሪ ደመወዝ እና ያልተጠቀሙበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ክፍያ ብቻ ነው።
4. ወጪና ኪሣራ የየራሳቸውን ይቻሉ። መዝገቡ ይመለስ።

የማይነበብ የሦስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ራ/ታ