



**የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
ሰበር ሰሚ ቸሎት**

የሠ/መ/ቁጥር 217582
መጋቢት 30 ቀን 2014 ዓ/ም

ዳኞች :- ብርሃኑ አመነዉ

ተሾመ ሸፈራዉ

ሀብታሙ እርቅይሁን

ብርሃኑ መንግሥቱ

ነጻነት ተገኝ

አመልካች :- ሬዳዋ ሞተርስ ኢንዱስትሪ ኃ/የተ/የግ/ማህበር

አልቀረቡም

ተጠሪ:- ወ/ሮ ሮማን አበበ

መዝገቡ ተመርምሮ ከዚህ የሚከተለው የፍርድ ውሳኔ ተሰጥቷል፡፡

ፍርድ

ጉዳዩ የሥራ ክርክር የሚመለከት ነው፡፡ ተጠሪ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በአመልካች ላይ በመሰረቱት ክስ በአመልካች ድርጅት ውስጥ ከሰኔ 13 ቀን 1977 ዓ/ም ጀምሮ ለ35 ዓመታት በበንድለር የሥራ መደብ ሥሰራ ቆይቻለሁ፡፡ ጥቅምት 13 ቀን 2013 ዓ/ም ከሥራ መወጫ ሰዓት ላይ ሞባይልና ሌሎች ንብረቶች በሚቀመጡበት ቦታ ንብረታቸውን ለመወሰድ ተሰልፈን ባለንበት የድርጅቱ ሠራተኛ የሆነች ወ/ሮ በለጡ ኑሪ የተባለች ግለሰብ የሰልፉን ተራ ሳትጠብቅ ከፊት በመምጣት ያስቀመጠችውን ንብረት ስትወስድ ምነዉ ይህ ሁሉ ሰው አይከብድሽም ብዬ ስጠይቃት እሷም “ሀሪፍ መሆንዋ ነዉ” በማለት እቃዋን ወስዳ ወደ ቤት የሚወስደን ሰርቪስ መኪና ወስጥ ገብታ በመጓዝ ላይ እያለን ግለሰቧ ያደረገችው ድርጊት አለአግባብ መሆኑን እያወቀች እንደጀብድ ለሠራተኞች ስታወራ መኪናዉ ሠራተኛ ለማወረድ ሲያቆም ንግግሯን አላቆም ስትል በቃ ይበቃሻል ብዬ እጄን ሳወራጭ በእጄ የያዘኩት ፔስታል ወስጥ የነበረ ሞባይል አፍንጫዋን የመታ ሲሆን ሕክምና አድርጋ እንዳልተጎዳች ተረጋግጧል፡፡ በድርጊቱ ተጸጽቼ ይቅርታ በመጠየቅ በሽምግልና ለህክምና ያወጣችው ወጪ ተክቼላታለሁ፡፡ ከሥራ ባልደረባዬ ጋር የተፈጠረው አለመግባባት ከሥራ ቦታ ወጭ ሆኖ እያለ አመልካች ግን በሥራ ላይ አምቧጓሮ ፈጥረሻል በማለት ሥልጣን ሳይኖራቸው ከድርጅቱ አሠራር ውጪ የድርጅቱ ምክትል ሥራ አስኪያጅ በሕገ-ወጥ መንገድ ከሥራ አሰናብቶኛል፡፡ ስለሆነም ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው ተብሎ የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈሉኝ ይወስንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቀዋል፡፡

አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስ ተጠሪ ደመወዛ ብር 1,340.00 ሳይሆን ብር 1,266.00 ነው፡፡ የተጠሪ የሥራ ውል የተቋረጠው በድርጅቱ የሠራተኞች ሰርቪስ ውስጥ ፀብ እና አምቧጓሮ በመፍጠር ወ/ሮ በለጡ ኑሪ የተባለችውን የድርጅቱን ሠራተኛ አፍንጫዋን በመምታታቸው የስነ ምግባር ክስ ቀርቦባቸው ድርጊቱን መፈጸማቸውና ጸቡን ያቆሙት በገላጋይ አማካኝነት መሆኑ በምስክር ተረጋግጦ በአዋጅ ቁጥር 1155/2011 አንቀፅ 27(1/ረ) መሰረት በሕጋዊ መንገድ የተሰናበቱ ናቸው፡፡ ስለሆነም የስንብት ክፍያ፣ካሳ እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ሊከፈላቸው አይገባም፡፡ አመልካች ያመነበትን ክፍያ ስለከፈለ የዘገየ ክፍያ የለም ተብሎ ክሱ ወድቅ እንዲደረግለት በመጠየቅ ተከራክሯል፡፡

ፍርድ ቤቱም በመ/ቁጥር 82258 ላይ የግራ ቀኙን ከርከርና ማስረጃዎች ሰምቶና መርምሮ በቀን 22/10/2013ዓ/ም በሰጠው ወሳኔ ተጠሪ የፈጸሙት ድርጊት በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ረ) መሰረት ያለማስጠንቀቂያ ከሥራ የሚያሰናብታቸው ድርጊት ቢሆንም በድርጅቱ የሥራ ደንብ ቁጥር 001/2009 አንቀጽ 30/3 መሰረት የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ሳይወቅ እና ሳይጸድቀው በማንኛውም ሠራተኛ ላይ የሥራ ወል ማቋረጥ እርምጃ እንደማይወሰድ ተደንግጓል። በሥራ ደንቡ አንቀጽ 2/2 ስር ዋና ሥራ አስኪያጅ የአመልካች ድርጅት መስራች እና ባለቤት ኢንጅነር ታደሰ አድማሱ መሆናቸው በግልጽ ተመክቷል። የተጠሪን ስንብት ዋና ሥራ አስኪያጅ አጽድቀዋል የሚል ክርክር ካለመቅረቡም በተጨማሪ ይህንን የሚያሳይ ማስረጃም በተጠሪ ማህደር ውስጥ አልተገኘም። ስለሆነም አመልካች ተጠሪን ያሰናበተው በስራ ደንቡ በአስገዳጅነት የተደነገገውን ሳያሟላና አስፈላጊ ሁኔታዎች ሳይከተል በመሆኑ ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው ሲል ወስኗል። ይህንን ተከትሎም የስንብት ክፍያ እና ካሳ በድምሩ ብር 23,450.00 እና ወጪና ኪሳራ አመልካች ለተጠሪ እንዲከፍል ወስኗል። አመልካች በዚህ ወሳኔ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ቢያቀርብም ፍርድ ቤቱ በመ/ቁጥር 18292 ላይ ግራ ቀኙን አከራክሮ በቀን 01/03/2014ዓ/ም በሰጠው ወሳኔ አጽንቷል።

አመልካች በቀን የሰበር አቤቱታ ያቀረበው በቀን 04/04/2014ዓ/ም የተጻፈ የሰበር አቤቱታ ያቀረበው ከላይ በተመለከተው መሰረት በተሰጠ ወሳኔ መሰረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጻሚ ለማለት ሲሆን የአቤቱታውም አጭር ይዘት፡- የስር ፍርድ ቤቶች ተጠሪ የፈጸሙት ድርጅት ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ወሎን የሚያስቋርጥ እንደሆነ አረጋግጠው እያለ በሕገ-ወጥ መንገድ የሥራ ወሎ ተቋርጧል በማለት የሰጡት ወሳኔ ስህተት ነው። በሥራ ደንቡ ላይ የተመለከተው ጥቅምን ሳይሆን ጥፋትን የሚመለከት ሆኖ እያለ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ደንቡ ለተጠሪ የተሻለ ጥቅም እንደሚሰጣቸው በመግለጽ በሕጋዊ መንገድ የተደረገውን ሥንብት ሕገ-ወጥ ነው ሲል የሰጠው ወሳኔ በሰ/መ/ቁጥር 49750 ላይ የተሰጠውን የሕግ ትርጉም የሚቃረን ነው። ተጠሪ የተሰናበቱት በድርጅቱ ምክትል ሥራ አስኪያጅ ቢሆንም ዋና ሥራ አስኪያጁ ወሳኔውን ሽሮ ተጠሪን ወደ ሥራቸው እስካልመለሳቸው ድረስ ወሳኔውን እንደተቀበለውና እንዳይደቀው ይቆጠራል። የአመልካች ጠበቃ በዋና ሥራ አስኪያጅ ተወክለው ስንብቱ ሕጋዊ ነው በማለት መከራከራቸውም ዋና ሥራ አስኪያጁ ስንብቱን እንዳይደቀው የሚያሳይ ነው። በሥራ ቦታ አምባገሮ የፈጠረ ሠራተኛ የሥራ ወሎ እንዳይቋረጥ የሥራ ደንቡ አይከለክልም። በሥራ ቦታ አምባገሮ መፍጠር የሥራ ወል የሚያስቋጥ ምክንያት ሆኖ በአዋጅ ቁጥር 11156/2011 አንቀጽ 27(1/ረ) ላይ የተደነገገው የኢንዱስትሪ ሰላም ለመጠበቅ ነው። የስንብት ወሳኔን ማን ይፈርም የሚለው የስነ ሥርዓት ጉዳይ በመሆኑ የዋናውን ሕግ መርህ በመጣስ ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው ብሎ ለመተርጎም የሚያስችል ምክንያት አይደለም። በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 2/6፣125/1 እና 135/2 መሰረት ለሠራተኛ የተሻለ ጥቅም ተሰጥቷል ሊባል የሚቻለው በሕብረት ስምምነት ላይ ሆኖ እያለ በሥራ ደንቡ ላይ የተመለከተውን መሰረታዊ ልዩነት እንዳለው ባለመገንዘብ የተሰጠ ወሳኔ ነው። በመሆኑም የስር ፍርድ ቤቶች ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው በማለት የሰጡት ወሳኔ መሰረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ነው ተብሎ ይታረምልኝ በማለት አቤቱታውን አቅርቧል።

ሰበር አጣሪ ችሎት አቤቱታውን መርምሮ በሰጠው ትእዛዝ ተጠሪ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27 መሰረት ከሥራ የሚያሰናብት ድርጊት የፈጸሙ ቢሆንም በሥራ ደንብ መሰረት በድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ስንብታቸው ያጸደቀ ስለሆነ ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው የተለያዩ ክፍያዎች የተወሰነበትን አግባብ ከአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 23፣27 እና በሰ/መ/ቁጥር 49750 ላይ ከተሰጠው የሕግ ትርጉም አንጻር ተጠሪ ባሉበት እንዲመረመር ትእዛዝ በመስጠቱ ተጠሪ በቀን 02/05/2014ዓ/ም የተጻፈ መልስ አቅርቦታል። የመልሳቸውም ይዘት በአጭሩ፡- በአመልካች የሥራ ደንብ ቁጥር 001/2009 አንቀጽ 30/3 መሰረት የሠራተኛን ወል ማቋረጥ የሚችለው ዋና ሥራ አስኪያጁ ብቻ እንደሆነ እና እሱ ሳይወቅና ሳይጸድቀው በማናቸውም ሠራተኛ ላይ የሥራ ወል ማቋረጥ እርምጃ የማይወሰድ መሆኑ ከተደነገገው በተቃራኒ የሥራ ወሎን ሥልጣን ያልተሰጠው ምክትል ሥራ አስኪያጅ ስላቋረጠ ሥንብቱ ሕገወጥ ነው። ክርክሩን እየተከራከሩ ያሉት በዋና ሥራ አስኪያጅ የተወከሉ ጠበቃ በመሆኑ ዋና ሥራ አስኪያጅ ስንብቱን እንዳይደቀው ይቆጠራል ተብሎ የቀረበው ክርክር በገልጽ በተቀመጠው ሕግ አለመመራት ነው። አመልካች በአቤቱታው ላይ የጠቀሰው የሰ/መ/ቁጥር 49750 ለዚህ

ጉዳይ ተፈጻሚነት ያለው አይደለም። ስለሆነም የስር ፍርድ ቤት በሰጠው ውሳኔ የተፈጸመ ስህተት ስለሌለ ውሳኔው ሊጸና ይገባል በማለት ተከራክረዋል።

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተመለከተው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩን በሚከተለው መልኩ መርምሮታል። እንደመረመረውም አመልካች ተጠሪን በሕገ-ወጥ መንገድ አሰናብቷል በሚል በተሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ተፈጻሚል ለማለት ይቻላል ወይስ አይቻልም? የሚለው ነጥብ በጭብጥነት ሊታይ የሚገባው ሁኖ ተገኝቷል። አመልካች የተጠሪን የሥራ ወል በምክትል ሥራ አስኪያጁ አማካኝነት እንዲቋረጥ ያደረገው ተጠሪ በሥራ ቦታ ላይ የአመልካችን ሌላ ሠራተኛ በመደብደብ አምባገነን እና ጠብ አጫሪነት ድርጊት መፈጸማቸው በዲስፕሊን ታይቶ በምስክሮች በመረጋገጡ ምክንያት ነው በማለት ተከራክሯል። ተጠሪ ደግሞ በሥራ መወጫ ሰዓት በድርጅቱ ሰርቪስ ተሽከርካሪ ላይ ከሥራ ባልደረባቸው ጋር በተፈጠረ አለመግባባት እጃቸውን በማወራጨት የሥራ ባልደረባቸውን አፍንጫ እንደመቱና የሥራ ባልደረባቸው ታክመው ጉዳት እንዳልደረሰባቸው ቢረጋገጥም ከሥራ ባልደረባቸው ጋር ቢታረቁም ከሕግ-ወጭ የአመልካች ምክትል ሥራ አስኪያጅ እንዳባረራቸው በመግለጽ ተከራክረዋል። የሥር ፍርድ ቤቶች የግራ ቀኙን ክርክር ከማስረጃ እና አግባብነት ካለው ሕግ ጋር አገናዝቦ መርምሮ የተጠሪ ድርጊት በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ረ) መሰረት የሥራ ወላቸውን ሊያስቋርጥ የሚችል ጥፋት ቢሆንም በድርጅቱ የሥራ ደንብ ቁጥር 001/2009 አንቀጽ 30/3 እና 2/2 መሰረት የድርጅቱ ዋና ሥራ አስኪያጅ ሳይወቅ እና ሳይጸድቀው በማንኛውም ሠራተኛ ላይ የሥራ ወል ማቋረጥ እርምጃ እንደማይወሰድ የተደነገገውን በሚቃረን አኳኋን የተፈጸመ የሥራ ሥንብት በመሆኑ ሕገ-ወጥ ነው በማለት ወስነዋል።

በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 2/6 ስር እንደተመለከተው የሥራ ደንብ በዚህ አዋጅና በሌሎች አግባብ ባላቸው ሕጎች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ሠዓትን፣ የዕረፍት ጊዜን፣ የደመወዝ አከፋፈልና የሥራ አፈጻጸም ወጤት መለኪያ ዘዴን፣ የደንበኞች ጥበቃና የአደጋ መከላከያን፣ የዲስፕሊን ደንቦችንና አፈጻጸማቸውን እንዲሁም ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች የሚደነግግ የወስጥ ደንብ እንደሆነ ተደንግጓል። በዚህ ድንጋጌ መሠረት የሥራ ደንብ አስፈላጊ የሚሆነው የአሠሪውን የሥራ አፈጻጸም ሂደት ለመወሰን ብቻ ሳይሆን የሥራ ሠዓት፣ የዕረፍት ጊዜን፣ የደመወዝ አከፋፈል፣ የሥራ አፈጻጸም ወጤት መለኪያ ዘዴን፣ የደንበኞች ጥበቃና የአደጋ መከላከያን፣ የዲስፕሊን ደንቦችንና አፈጻጸማቸውን እንዲሁም ስለሌሎች የሥራ ሁኔታዎች በተመለከተ በአዋጁ ከተደነገገው ያላነሱ ከተቻለም የተሻሉ መብትና ጥቅሞችን እንዲሁም የአሠሪ ሁኔታዎችን የሚዘረጋ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ አካል ሆኖ ተግባራዊ እንዲሆን የሚያደረግ ሕግ እንደሆነ ነው። እንዲሁም የሥራ ደንብን፣ መመሪያ እና አሰራርን ማክበር በሕገ-ወጥ በሠራተኛው ላይ የተጣለ ግዴታ መሆኑን የአዋጁ አንቀጽ 13/7 ስር እንደተደነገገው ሁሉ በአዋጁ አንቀጽ 12/9 ስር አሠሪው የዚህ አዋጅ ድንጋጌዎችን፣ የሳብረት ስምምነትን፣ የሥራ ደንብንና በሕግ መሰረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትእዛዞችን የማክበር ግዴታ እንዳለበት ተደንግጓል።

በተያዘው ጉዳይ አመልካች ባወጣው የሥራ ደንብ ቁጥር 001/2009 አንቀጽ 30/3 ስር የአመልካች ዋና ሥራ አስኪያጅ ሳይወቅ እና ሳይጸድቀው በማናቸውም ሠራተኛ ላይ የሥራ ወል ማቋረጥ እርምጃ የማይወሰድ መሆኑ ተደንግጓል። አመልካችም የሥራ ደንቡ ይህንን የሚል ስለመሆኑ እና የአመልካችን የሥራ ወል ያቋረጡት የአመልካች ዋና ሥራ አስኪያጅ ሳይሆን ምክትል ሥራ አስኪያጁ እንደሆኑ እና በዋና ሥራ አስኪያጁ በግልጽና በቀጥታ የአመልካች ሥንብት ተገቢ ነው ተብሎ የጸደቀ ስለመሆኑ ካለመካዱም በተጨማሪ ይህንን የሚያሳይ ማስረጃ በተጠሪ ማህደር ወስጥ እንዳልተገኘ የስር ፍርድ ቤት ያረጋገጠው ፍሬ ነገር ነው። አመልካች አስቀድሞ በስራ ደንቡ መሰረት ያልፈጸመውን ስንብት ዋና ሥራ አስኪያጁ በዚህ ክርክር ስንብቱ ሕጋዊ ነው ብለው እንዲከራከሩ ለጠበቃቸው የወክልና ሥልጣን መስጠታቸው (በያዘነው ጉዳይ ሥንብቱ ከመፈጸሙ በፊት በቀን 16/09/2010/ም የተሰጠ የወክልና ሥልጣን መሆኑን ልብ ይሏል) ሥንብቱ በሥራ ደንቡ ላይ በተመለከተው ሥነ ሥርዓት መሰረት የተፈጸመ ነው የሚያሰኝ አይደለም። በሥራ ደንቡ ላይ በተጠቀሰው መልኩ የተደነገገው ለተጠሪ የተሻለ ሥነ ሥርዓታዊ መብት (Procedurale right) የሚሰጣቸው ነው። በደንቡ ላይ

በተመለከተው መሠረት የዲሲፕሊን ደንቦች ተፈጻሚ የማይሆኑ ከሆነ የዲሲፕሊን ክርክር አሰማምና የወሳኔ አሰጣጥ ሂደቱ (Due process of law) በተሟላ መልኩ ተግባራዊ እንዳይሆን በማድረግ የሠራተኛውን ሥነ ሥርዓታዊ መብት ብቻ ሳይሆን የሥራ ዋስትና ከማግኘት አንጻር መሠረታዊ መብት ጭምር የሚጥስ ይሆናል። እንዲሁም አመልካች በሰ/መ/ቁጥር 49750 (ቅጽ 9 ላይ እንደታተመ) ላይ የተሰጠውን ትርጉም ጠቅሶ ያቀረበውም ክርክር ቢሆን በተጠቀሰው መዝገብ ላይ የተሰጠው ትርጉም ከተያዘው ጉዳይ ጋር ተመሳሳይ በሆነ ፍሬ ነገር ላይ ተመስርቶ የተሰጠ የሕግ ትርጉም ባለመሆኑ ለተያዘው ጉዳይ ተፈጻሚነት ያለው ትርጉም አይደለም።

ስለሆነም የስር ፍርድ ቤቶች አመልካች የተጠሪን የሥራ ወል ያቋረጠው በሥራ ደንቡ የተመለከተውን የዲሲፕሊን ደንብ አፈጻጸም ተከትሎ ባለመሆኑ የሥራ ወሎ ከሕግ-ወጭ ተቋርጧል በማለት አመልካች ለተጠሪ የተለያዩ ክፍያዎችን እንዲከፍል በመወሰናቸው በዚህ ችሎት ደረጃ ሊታረም የሚችል የተፈጸመ ስህተት የለም ብለናል። በመሆኑም ተከታዩ ተወስኗል።

ወ ሳ ኔ

- 1. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 82258 ላይ በቀን 22/10/2013ዓ/ም የሰጠው ወሳኔ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 18292 በቀን 01/03/2014ዓ/ም የሰጠው ወሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕግ ቁጥር 348/1 መሰረት ፀንቷል።
- 2. ግራ ቀኝ በዚህ ችሎት ደረጃ ያወጡትን ወጭ የየራሳቸውን እንዲችሉ ብለናል።

ትዕዛዝ

- 1. የወሳኔው ግልባጭ ለስር ፍርድ ቤት ይተላለፍ። ለግራ ቀኙም ግልባጭ ይሰጣቸዋል።
- 2. በመዝገቡ ላይ የተሰጠ የዕግድ ትእዛዝ ካለ ተነስቷል፤ይጻፍ።
- 3. መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስከላል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፈርማ አለበት

ማ/አ