

**ዳኞች:-** አበባ እምቢአለ

ብርሃኑ አመነው

በእውቀት በላይ

ቀነዓ ቂጣታ

ኑረዲን ከድር

**አመልካች:-** አቶ ሚዛን ሃጎስ አድጎ - ቀረቡ

**ተጠሪ:-** ዲኬቲ ኢትዮጵያ - ጠቢቃ አዳሙ ሸፈራው - ቀረቡ

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

**ፍርድ**

መዝገቡ ለዚህ ችሎት የቀረበው የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የሰጠውን ውሳኔ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በማጽናቱ ወሳኔው መሰረታዊ የህግ ስህተት ተፈጽሞበታል በሚል በሰበር ችሎቱ እንዲታረም አመልካች ባቀረቡት አቤቱታ መነሻ ነው፡፡

የጉዳዩ አመጣጥ በአጭሩ ሲታይ በሰበር ፍ/ቤት ከሰበር አመልካች ሲሆኑ ተጠሪ ተከላሽ በመሆን ተከራክረዋል፡፡አመልካች በቀን 12/07/2014 ዓ.ም ባቀረቡት የክስ አቤቱታ በተጠሪ ድርጅት ውስጥ ከሰኔ 24 ቀን 2007 ዓ.ም (እ.ኤ.አ ሐምሌ 01 ቀን 2015) ጀምሮ በጉልበት ሰራተኛነት ተቀጥሬ በወር ብር 3211.96 (ሶስት ሺህ ሁለት መቶ አስራ አንድ ከ96/100) እየተከፈለኝ እየሰራሁ እያለ በወቅታዊ ሀገራዊ ሁኔታ ተብሎ በታወጀው አስቸካይ ጊዜ አዋጅ ምክንያት ከህዳር 14 ቀን እስከ የካቲት 12 ቀን 2014 ዓ.ም ታሰራ ምንም ወንጀል አለመፈፀሜ ተረጋግጦ የካቲት 12 ቀን 2014 ዓ.ም በነፃ ከእስር

ተፈትቻለው። የካቲት 14 ቀን 2014 ዓ.ም ለዲኬቲ ኢትዮጵያ ዋና መስሪያ ቤት በጽሁፍ ስራ ለመጀመር ሳሳውቅ መሰናበቴ ተነግሮኛል። አመልካች ከስራ የቀረሁት በእስር ምክንያት መሆኑን የዲኬቲ ኢትዮጵያ አዲስ አበባ አካባቢ ጽ/ቤት የሰው ኃይል አስተዳደር በቁጥር DKT AAR 365/22 በቀን 16/05/2014 ለዋና መስሪያ ቤት አሳውቋል፤ ነገር ግን ዋና መስሪያ ቤቱ በቁጥር ዲኬቲ/078/22 በቀን 18/05/2014 ዓ.ም በተፃፈ ደብዳቤ ከህዳር 14 ቀን 2014 ዓ.ም ጀምሮ ከስራ ያሰናበተኝ በመሆኑ ስንብቱ ህገወጥ ነው ተብሎ የሶስት ወር ውዝፍ ደመወዜ ብር 9635.88 (ዘጠኝ ሺህ ስድስት መቶ ሰላሳ አምስት ከ88/100) ተከፍሎኝ ስራ እንዲጀምር ይህ የማይሆን ከሆነ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 መሰረት የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ፣ የስራ ስንብት ክፍያ፣ በአዋጁ አንቀጽ 40(2) መሰረት የሚከፈል ክፍያ፣ ክፍያ ለዘገየበት የሶስት ወር ደመወዝ፣ የስራ ውል በህገወጥ የተቋጠበት የስድስት ወር ደመወዝ፣ የመስሪያ ቤቱ የማበረታቻ ክፍያ በአጠቃላይ ብር 65,825.38 (ስልሳ አምስት ሺህ ስምንት መቶ ሃያ አምስት ከ38/100) እንዲከፈለኝ፣ ተጠሪ የጡረታ አበል ወደ ሚመለከተው ተቋም እንዲያዛውርልኝ፣ የስራ ግብር መክፈሉን የሚገልጽ ማስረጃና የስራ ልምድ ማስረጃ እንዲሰጠኝ ወጪና ኪሳራ ተጠብቆ ይወሰንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቀዋል።

ተጠሪ በቀን 27/07/2014 ዓ.ም ጽፎ ባቀረበው መልስ አመልካች በስራ ገበታቸው ያልተገኙት በወንጀል ተግባር ተጠርጥረው መንግስት ታስረው መሆኑን በክሳቸው አረጋግጠዋል፤ በእስር ምክንያት በስራ ገበታቸው ከ30 ቀናት በላይ ባለመገኘታቸው በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 17 እና 18(3) መሰረት የአመልካች እና ተጠሪ ከስራ ውል የሚመነጨ ሙብቶች ለ30 ቀናት ታግዷል፤ አመልካች የ30 ቀናት የእገዳ ጊዜ ካበቃ በኋላ ታህሳስ 15 ቀን 2014 ዓ.ም በስራ ገበታቸው ተገኝተው ሪፖርት ባለማድረጋቸው የስራ ውላቸውን ጥር 18 ቀን 2014 ዓ.ም በህግ መሰረት የተቋረጠ በመሆኑ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁን በሚቃረን ሁኔታ የአመልካች የስራ ውል አልተቋጠም፤ ያለፍርድ ከ30 ቀናት በላይ በመታሰር ከስራ ገበታ ለቀረ ሰራተኛ ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎ ወደ ስራ የሚመለስበት አግባብ የለም፤ ተጠሪ ከውጭ ሀገር መንግስታት ያገኝ የነበረው እርዳታ በከፍተኛ ሁኔታ በመቀነሱ መስሪያ ቤቱን ሙሉ በሙሉ ከመዝጋት 35% በላይ የሰው ኃይሉን በመቀነስ የአመልካችን የስራ መደብ ጨምሮ በርካታ የስራ መደቦች እየተሰረዙ ሰራተኞች እየተቀነሱ ነው፤ አመልካች የሶስት

ወር ደመወዝ ተከፍሎኝ ወደ ስራ ልመለስ ያሉት ተገቢ አይደለም የታህሳስ ወር ደመወዝ ተከፍሏቸዋል፤ የስንብት ክፍያ ብር 20,782.80 (ሃያ ሺህ ሰባት መቶ ሰማኒያ ሁለት ከ80/100) እንዲወስዱ ቢነገራቸውም አልወስዱም ብለዋል፤ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ህጉ አይፈቅድላቸውም፤ ስለጡረታ የጠየቁትን በተመለከተ በህጉ መሰረት ተጠሪ ይፈጽማል፤ የስራ ልምድ ማስረጃ እና የስራ ግብር መክፈላቸውን የሚገልጽ ማስረጃ በማንኛውም ጊዜ መውሰድ ይችላሉ በማለት ምላሽ መስጠቱን መዝገቡ ያሳያል።

ጉዳዩ የቀረበለት ፍ/ቤትም የግራ ቀኙን ክርክር መርምሮ ተጠሪ የአመልካችን የስራ ውል ያቋረጠው በአዋጁ አንቀጽ 17፣ 18 እና 22 በተደነገገው መሰረት መሆኑን ሰራተኛው ሳይፈረድበት ከ30 ቀናት ላልበለጠ ጊዜ ከታሰረ የስራ ውሉ የሚታገድ ሲሆን ተፈርዶበት ከ30 ቀናት በላይ የታሰረ ከሆነ አሰሪው የመጠበቅ ግዴታ ስለማይኖርበት የእገዳው ጊዜ እንዳባቃ በአንቀጽ 22 መሰረት አሰሪው ግዴታውን የሚወጣ በመሆኑ አመልካች ከ30 ቀናት በላይ የታሰረ በመሆኑ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ተጠሪ ያመነውን የስንብት ክፍያ ብር 20,782.80 (ሃያ ሺህ ሰባት መቶ ሰማኒያ ሁለት ከ80/100) እንዲከፍል ወስኗል። አመልካች በዚህ ውሳኔ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ቢያቀርቡም በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ 337 መሰረት ስርዘታል።አመልካች የሰበር አቤቱታ ያቀረቡት ይህን ዉሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ነዉ።

የአመልካች የሰበር አቤቱታ ይዘት በአጭሩ፡ አመልካች ከስራ የቀረሁት በአስቸኳይ ጊዜ አዋጅ ምክንያት በመታሰፊ ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት አጋጥሞኝ እያለ ተጠሪ ከስራ ያሰናበተኝ በመሆኑ ፍ/ቤቱ የሰጠው ውሳኔ የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1) ድንጋጌን እና የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር በመ/ቁ114669 የሰጠውን ውሳኔ ያላገናዘበ በመሆኑ ተቀባይነት የለውም፤ መንግስት በተመሳሳይ ሁኔታ የታሰሩ ሰራተኞችን ወደ ስራቸው እንዲመለሱ መመሪያ ያስተላለፈ መሆኑን ከግንዛቤ ሳያስገባ የሰር ፍ/ቤት መወሰኑ መሰረታዊ የህግና የፍሬ ነገር ስህተት በመሆኑ ሊታረም ይገባል፤ የአዋጁ አንቀጽ 18(3) ስር የተመለከተው ድንጋጌ የስራ ውልን ለማቋረጥ መሰረት ሊሆን አይችልም፤የታሰረን ሰራተኛ በተመለከተ በአዋጁ አንቀጽ 27(1) ስር ተመልክቷል፤ የአዋጁ አንቀጽ 17፣ 18 እና 22 ድንጋጌዎች የእገዳ ምክንያቶች ሲኖሩ ሊከተላቸው የሚገባቸውን ስርዓት ያካተተ እንጂ ሰራተኛ የሚሰናበትበትን የሚያሳይ ባለመሆኑ የሰር ፍ/ቤት ውሳኔ እንዲሻር በማለት አመልክተዋል።

የአመልካች አቤቱታ በሰበር አጣሪ ችሎት ተመርምሮ አመልካች በኮማንድ ፖስት ታስረው እያለና ተጠሪ እያወቀ ስንብቱ ህጋዊ ነው የተባለበት አግባብ መጣራት ያለበት መሆኑ ስለታመነ መዝገቡ ለሰበር ሰሚ ችሎት ያስቀርባል ተብሎ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥ ታዟል። ተጠሪ ባቀረበው መልስ የአመልካችን የስራ ውል ያቋረጥነው በህግ አግባብ እንጂ ከህግ ውጪ አይደለም፤ አመልካች በነፃ መለቀቃቸውን ያቀረቡት ማስረጃ የለም፤ ተጠሪ የአመልካችን የስራ ውል ያቋረጠው በአንቀጽ 27(1) (በ) መሰረት ነው የስር ፍ/ቤትም ስንብቱ ህጋዊ ነው ያለው ይህንን አንቀጽ በመጥቀስ ሳይሆን የአዋጁን አንቀጽ 18(3) እና 22 መሰረት በማድረግ ነው፤ አመልካች ሰበር በመ/ቁ 114669 የሰጠውን ውሳኔ በመጥቀስ ያቀረቡት ክርክር አግባብነት የለውም፤ መንግስት በአስቸኳይ ጊዜ የታሰሩ ሰራተኞች ወደ ስራ እንዲመለሱ የሰጠውን መመሪያ ለመንግስት መስሪያ ቤት እንጂ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ለሚተዳደሩ ሰራተኞች የሚመለከት አይደለም፤ ተጠሪ ለትርፍ ያልተቋቋመ ድርጅት በመሆኑና የስራ መደቡ ስለተሰረዘ ወደ ስራ የሚመለሱበት የስራ መደብ የለም፤ አመልካች የሶስት ወር ደመወዝ ተከፍሎኝ ወደ ስራ ልመሰል ያሉት ተገቢነት የሌለው በመሆኑ የስር ፍ/ቤት ውሳኔ እንዲፀና በማለት ተከራክረዋል። አመልካች የሰበር አቤቱታ በማጠናከር የመልስ መልስ አቅርበዋል።

የጉዳዩ አመጣጥ እና ክርክሩ በአጭሩ ከላይ የተገለጸውን የሚመስል ሲሆን እኛም አቤቱታ የቀረበበት ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው የሕግ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ መዝገቡን መርምረናል። እንደመረመርነው የስራ ውሉ የተቋረጠው በተጠሪ አነሳሽነት መሆኑ አላከረካረም። ተጠሪ ስንብቱ ህጋዊ ነው ብሎ የተከራከረው ለስንብቱ ምክንያት የሆነው አመልካቹ በወንጀል ተጠርጥሮና ታስሮ ከአንድ ወር በላይ ስራ ላይ ባለመገኘቱ ነው የሚል ሲሆን አመልካች በበኩሉ ስንብቱ ህገወጥ ነው ብሎ የምክራከራው ከተጠረጠረበት ወንጀል በነጻ መሰናበቱን ጠቅሶ ነው። ከክርክሩ እንደተገነዘብነው አመልካቹ በወንጀል ተጠርጥሮ ከህዳር 14 ቀን እስከ የካቲት 12 ቀን 2014 ዓ.ም በእስር ላይ እንደነበር አላከራከረም። አንድ ሰራተኛ በወንጀል ተጠርጥሮ ከሰላሳ ቀን ለማይበልጥ ጊዜ ሲታሰር እና የሰራተኛው መታሰር በእስር ቀን ውስጥ ለአሰሪው ሲነገረው ወይም ይህንኑ አሰሪው ካወቀ የስራ ውሉ ሳይቋረጥ ከስራ ውል የሚመነጨ፤ የግራ ቀኙ መብትና ግዴታዎች ለጊዜው ታግዶ እንደሚቆይ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 18(3) ስር ተደንግጓል። ይሁንና ሰራተኛው በህጉ ከተመለከተው ጊዜ በላይ እስር ላይ የቆየ ከሆነ የሚኖረው ውጤት ምንድነው የሚለውን መመልከት ተገቢ ነው። ሰራተኛው በተጠረጠረበት ወንጀል ጥፋተኛ ሆኖ ከተገኘ እና ከ30

ቀናት የሚበልጥ ጊዜ እስራት ተፈርዶበት ከስራ ሲቀር ወጤቱ ያለማስጠንቀቂያ የስራ ወል ማቋረጥ የሚያስችል ስለመሆኑ የአዋጁ አንቀጽ 27(1/በ) ስር ተመልክቷል። ይሁንና ይህ ድንጋጌ ለተያዘው ክርክር አግባብነት የለውም። ነገር ግን ከሰላሳ ቀናት በላይ በእስር ላይ ቆይቶ እስራት ቅጣት ባይፈረድበት ወይም በነጻ ቢለቀቅ የሚኖረው ወጤት በሚመለከት ድንጋጌው ምላሽ አይሰጥም። እንዲህ ከሆ ደግሞ ጉዳዩ መታየት የሚችለው ከእገዳ እና ወጤቱን ከሚመለከቱ ድንጋጌዎች አኳያ እንደሆነ ይታመናል። የእገዳ ምክንያቶች እና የቆይታ ጊዜ እንደየምክንያቱ ታይቶ በሚ/ሩ ወይም አግባብ ባለው አካል የሚወሰን ስለመሆኑ እና ከፍተኛው ከዘጠና ቀናት ሙብለጥ እንደማይችል የአዋጁ አንቀጽ 21(1) ድንጋጌ ይዘት ያስገነዝባል። የእገዳ ጊዜ ሲያበቃ ሰራተኛው ወደ ስራው መመለስ እንዳለበት ይህ ካልሆነ ደግሞ እንደአግባብነቱ በህጉ የተመለከቱት ቀጣይ እርምጃዎች የሚወሰድ ስለመሆኑም ከአዋጁ አንቀጽ 22 ይዘት መገንዘብ ይቻላል።

በተያዘውም ጉዳይ አመልካች በወንጀል ድርጊት ተጠርጥሮ ከህዳር 14 ቀን 2014ዓ.ም እስከ የካቲት 12 ቀን 2014 ዓ.ም በእስር ላይ መቆየቱ ያላከራከረ ፍሬነገር ጉዳይ ነው። ይህም ማለት አመልካቹ ከሰላሳ ቀናት በላይ በእስር ላይ መቆየቱን ያሳያል። ይህንኑ ተከትሎ እስከ ታህሳስ 15 ቀን 2014ዓ.ም ድረስ ለአንድ ወር የስራ ወሉ ከታገደ በኋላ በቀጣይ አንድ ወር ጊዜ ወስጥም ወደ ስራ ባለመመለሱ ጥር 18 ቀን 2014ዓ.ም ጀምሮ የስራ ወሉን ማቋረጡን ተጠሪ አስረድቷል። ይህም ማለት ከሁለት ወር ላላነሰ ጊዜ ስራ ላይ አልነበረም ማለት ነው። አመልካቹ አጥብቆ የሚከራከረው ከተጠረጠረበት ወንጀል በነጻ መሰናበቱን እንጂ ከሁለት ወር ላላነሰ ጊዜ ስራ ላይ አለመገኘቱን በመካድ አይደለም።

እንደሚታወቀው የአሰሪና ሰራተኛ ህጉ በአንድ በኩል አሰሪው በረባ ባልረባ ምክንያት የስራ ወል እንዳያቋርጥ በማድረግ የሰራተኛውን የስራ ዋስትና ማስጠበቅ በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪውን ምርታማነት እና ተወዳዳሪነት የሚጎዳ ተግባር በሰራተኛው ሲፈጸም አሰሪው ተመጣጣኝ እርምጃ እንዲወስድ በሚያስችል አግባብ የሁለቱንም ወገን ተወዳዳሪ ጥቅም በማመዛዘን የተቀረጸ ነው። ክርክር የቀረበለት የዳኝነት አካልም ይህንኑ ከግንዛቤ በማስገባት ለክርክሩ እልባት መስጠት እንዳለበት እሙን ነው። ከላይ ለመጥቀስ እንደተሞከረው የስራ ወል ለማገድ ከሚያስችሉ ምክንያቶች አንዱ ሰራተኛው ከሰላሳ ቀናት ላልበለጠ ጊዜ መታሰር ነው። (የአዋጁን አንቀጽ 18(3) ይመለከታል)። ይህም ማለት ሰራተኛው ከሰላሳ ቀን ላልበለጠ ጊዜ መታሰሩ ብቻ በቀጥታ የስራ ወል ለማቋረጥ የሚያስችል አለመሆኑን ይልቁንም ለተወሰነ ጊዜ የስራ ወል

ለማገድ የሚያችል ምክንያት እንደሆነ ያሳያል። ከዚህ ድንጋጌ የሚነገነዘዉ ሠራተኛዉ ከ30 ቀናት የማይበልጥ ጊዜ የታሰረ ከሆነ ይህንኑ በ10 ቀን ዉስጥ ለአሰሪዉ ማሳወቅ እንዳለበት እና አሰሪዉም ለአንድ ወር የሥራ መደቡን ክፍት አድርጎ መቆየት ያለበት ስለመሆኑ ነዉ። የዚህ ድንጋጌ ተፈጻሚነት ሰራተኛዉ ከ30 ቀናት ለማይበልጥ ጊዜ የታሰረ ከሆነ እና ይህንንም በ10 ቀን ዉስጥ ለአሰሪዉ ካሳወቀ ነዉ። ይሁንና የእስሩ ጊዜ ከሳለሳ ቀናት የበለጠ ከሆነ እግዱ የሚቆይበት ተጨማሪ ጊዜ ስለመኖሩ በዚህ ድንጋጌ ስር በግልጽ አልተመለከተም። የእግድ ጊዜ ከዚህ በላይ የሚራዘምበት ሁኔታ ከሌለ እና ሰራተኛዉ በስራ ላይ ካልተገኘ የሥራ ዉል ግንኙነት የሚቀጥልበት ሁኔታ የለም። ምክንያቱም አሰሪዉ ከዚህ ጊዜ በላይ የሥራ መደቡን ክፍት አድርጎ እንዲጠብቅ ማድረግ የአሰሪዉን ምርታማነት እና ትርፋማነት የሚጎዳ መሆኑን መገመት አዳጋች አይደለም። በዚህም ጉዳይ የእግዳ ጊዜ ከህዳር 15 ቀን 2014ዓ.ም ጀምሮ የአንድ ወር ጊዜ ካበቃ በኋላ ማለትም ከታህሳስ 15 ቀን 2014ዓ.ም ጀምሮ ዉሉ እስከተቋረጠበት ጥር 18 ቀን 2014ዓ.ም ድረስ ከአንድ ወር ላለነሰ ጊዜ አመልካች በስራ ላይ አለመገኘቱ በአመልካችም የታመነ ጉዳይ ስለሆነ ተጠሪ የሥራ ዉል ማቋረጡ ህገወጥ ነዉ የሚባልበት ምክንያት የለም። የተጠሪ ድርጊት ከህጉ ዉጭ ነዉ የሚባለዉ የአዋጁን አንቀጽ 18(3) ተላልፎ ከተገኘ ነዉ። በዚህ ረገድ ይህ ሰበር ችሎት በተመሳሳይ ክርክር በመ/ቁ/233682 ዉሳኔ የሰጠበት ጉዳይ ነዉ። ስለሆነም ስንብቱ ህገወጥ አይደለም ተብሎ በሰር ፍርድ ቤት የተወሰነዉ እና በይግባኝ የጸናዉ ዉሳኔ የሚነቀፍበት ምክንያት የለም። ይሁንና በተጠሪ ታመነዉን የስንብት ክፍያ፣ ስለጡረታ፣ የሥራ ልምድ ምስክር ወረቀት እና የሥራ ግብር መክፈላቸውን የሚገልጽ ማስረጃ የማግኘት መብት ይህ ዉሳኔ የሚከለክል አይደለም ብለናል።

ሲጠቃለል አመልካች በእስር ላይ የቆየበት ጊዜ የሥራ ዉሉን ለማገድ በህጉ ከተደነገገዉ ጊዜ በላይ በመሆኑ እና በተጠሪ የተወሰደዉ እርምጃ ህጉን የተከተለ ስለመሆኑ አረጋግጠዉ የሥር ፍርድ ቤቶች የሰጡት ዉሳኔ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ ቁጥር 1234/2013 አንቀጽ 2(4) እና 10 አኳያ ሲታይ በዚህ ሰበር ችሎት ሊታረም የሚገባ መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ተፈጻሚ ለማለት አይቻልም። በዚህ አግባብ ተከታዩን ዉሳኔ ሰጥተናል።

**ዉሳኔ**

1. የስር ፍርድ ቤት ዉሳኔ በማጽናት ፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁ 293947 ላይ በቀን 06/03/2015ዓ.ም የሰጠዉ ትእዛዝ ጸንቷል።
2. በዚህ ፍርድ ቤት የተደረገዉ ክርክር ያስከተለዉን ወጪና ኪሳራ ግራቀኙ የየራሳቸዉን ይቻሉ ብለናል።

**መዝገቡ ተዘግቷል ይመለስ።**

**የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት**

**ፅ/ወ**

