

የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት መ/ሰጪ ወዝፍ ደመወዝ ተከፍሏቸው ወደ ስራ እንዲመለስ ውሳኔ በመስጠቱ የቀረበ አቤቱታ።

ውሳኔ፡- የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔ በድምጽ ብልጫ ተሸሯል።

1. “ገንዘብ” አንድ ግዙፍነት ያለው ተንቀሳቃሽ “ንብረት” ነው።
2. በአሰሪ “ገንዘብ” ላይ የደረሰ ጉዳት በአሰሪ “ንብረት” ላይ የደረሰ ጉዳት ነው።
3. የአዋጅ ቁ.42/85 ድንጋጌዎች የስራ ውል በአሰሪው አነሳሽነት በተቋረጠበትና የስራ ውሉ የተቋረጠው ከሕግ ውጪ ነው የሚል ውሳኔ በሚሰጥበት ወቅት ሠራተኛው ያልሰራበትን ጊዜ ደመወዝ እንዲያገኝ የሚፈቅዱ አይደሉም።

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍስሐ ወርቅነህ

አቶ አብድልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን እቁበዮናስ

አመልካች፡- የሸቀጦች ጅምላ ንግድና አስመጪ ድርጅት - አልቀረበም።

ተጠሪ፡- አቶ ንጉሤ ዘለቀ - አልቀረበም

ፍ ር ድ

ተጠሪ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት በአመልካች ላይ ክስ መስርቶ የሥራ ውሉን ከሕግ ውጭ ስላቋረጠው ወዝፍ ደመወዜን ከፍሎ ወደ ሥራ እንደመልሰኝ ይወሰንልኝ ሲል ጠይቋል። ይህ ክስ የቀረበለት ፍ/ቤት ግራ ቀኙ በጉዳዩ ያቀረቡለትን ክርክርና ማስረጃ ከመረመረ እና የአመልካችን ኦዲተር በምስክርነት ከሰማ በኋላ ተጠሪ ከሥራ የተሰናበተው በአመልካቹ ላይ ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኝነት

ጉዳት በማድረሱ ምክንያት ስለሆነ ስንብቱ በሕብረት ስምምነቱ እና በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1//በ/ የተደገፈ ነው ሲል ወስኗል።

ይህ ውሣኔ ይግባኝ በቀረበለት የፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት ተሽሮ ተጠሪ የሦስት ወር ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ሥራው እንዲመለስ እንዲሁም ብር 100.00 ወጭና ኪሣራ እንዲከፈለው ተወስኗል።

አመልካች ተጠሪው ወደ ሥራ ሊመለስም ሆነ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈለው አይገባም በማለት አቤቱታውን ለዚህ ችሎት አቅርቧል። ተጠሪው ደግሞ በሰጠው መልስ ውዝፍ ደመወዙን የማላገኝበት የሕግ ምክንያት የለም በማለት ተከራክሯል። ወደ ሥራ መመለስን አስመልክቶ ስለቀረበው አቤቱታ የሰጠው መልስ ግን አለመኖሩን ማመልከቻው ያስረዳል።

ይህም ችሎት ጉዳዩን መርምሯል።

በክርክሩ ሊፈቱ የሚገባቸው ጭብጦችም የተጠሪ የሥራ ውል መቋረጥ በሕግ የተደገፈ ነው? ወይስ አይደለም? ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው መወሰኑስ የሕግ መሠረት አለው የሚሉት መሆናቸውንም ተገንዝቧል።

ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው አመልካቹ የተጠሪን የሥራ ውል ያቋረጠው በቅርንጫፍ ሥራ አስኪያጅነቱ የየአለቱ ገቢ ተሰብስቦ ባንክ መግባቱን ማረጋገጥ ሲገባው በጊዜው ገንዘብ ያሻገ የነበረው አቶ ስለሺ ታደለ ባዘጋጀው የገንዘብ እና የባንክ መዝገብ ላይ በመፈረም ወይም ሳይፈረም በመተው ጉድለት እንዲፈጽም ረድቶታል በሚል ዋነኛ ምክንያት ነው። በየቀኑ ከሽያጭ የተሰበሰበውን ገንዘብ የመቆጣጠር ጉድለት ቢገኝ ገንዘብ ያገዥን መተማመኛ አስፈርሞ በመመሪያው መሠረት እርምጃ የመውሰድ እንዲሁም ገንዘቡ ባንክ ገቢ መደረጉን የማረጋገጥ ጉዳይ በሥራ መዘርዘሩ ላይ የተጠቀሰ የተጠሪ የሥራ ድርሻ መሆኑም በሥር ውሣኔ ተመልክቷል።

ተጠሪ ይህ ኃላፊነት እንዳለበት አልካደም። የሚከራከረው ገንዘብ ያገዥ እ.ኤ.አ. በሰኔ ወር 1999 ላደረሰው ጉድለት እርሱም ቢሆን ከሥራ አልተሰናበተም ይልቁንም በዚህ ጥፋቱ በተግሳፅ ታልፏል። ሌሎች ጉድለቶች ተገኝተዋል በተባለበት ጊዜ ደግሞ እኔ እረፍት ላይ የነበርኩ በመሆኑ አይመለከተኝም በሚል አይነት መሆኑን መዝገቡ ያሳያል። በመሰረቱ ገንዘብ ያሻገው እ.ኤ.አ. በሰኔ ወር 1999 አጉድሏል የተባለው

ብር 6,221.93 ሲሆን በዚህ ጊዜ ተጠሪው በሥራ ላይ የነበረ መሆኑ አላከራከረም። እንዲሁም ተጠሪው ገንዘብ ያሻገው በዚህ ጥፋቱ በተግሳጽ ብቻ ታልፏል በሚል በቀር እርሱ በዕለቱ ጉድለቱን በማግኘትና በመመሪያው መሠረት ተገቢውን በማድረግ የሥራ ድርሻውን በአግባቡ የተወጣ መሆኑን አላስረዳም። እንደውም በዚህ ረገድ ያቀረበው ክርክር የለም። ይህ ከሆነ ደግሞ ተጠሪው ያለበትን የሥራ ግዴታ ተወጥቷል ለማለት አይቻልም። ገንዘብ ያገዘ በዚህ ድርጊት በተግሳጽ ታልፏል ማለቱም የእርሱን ኃላፊነትና ግዴታ የሚያስቀርለት አይሆንም።

እንግዲህ ክርክሩን አስቀድሞ የዳኘው የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ጉዳዩን ከፍ ሲል ከተጠቀሰው አግባብ በማየት ድርጊቱ ተጠሪው በአመልካች ላይ ጉዳት ማድረሱን ለማረጋገጥ ይበቃል የሚል መደምደሚያ ላይ ደርሷል። በዚህም ምክንያት ሌሎች በተጠሪው ተፈጽመዋል ወደተባሉ ጥፋቶች መሄድ እንደማያስፈልግ በውሳኔው ጠቅሶታል። በሌላ በኩል ግን ጉዳዩን በይግባኝ ያየው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ተጠሪ በሥራ ላይ በነበረበት ጊዜ እንደተፈፀመ የተረጋገጠው ከላይ የተጠቀሰው የገንዘብ ጉድለት ተጠሪውን ከሥራ ለማሰናበት

የሚበቃ መሆን አለመሆኑን አልመዘነም። በተጠሪ ተፈጽመዋል ወደተባሉ ሌሎች ጥፋቶች ዘልቆ መፈጸም አለመፈጸማቸውንም ለማጣራት አልሞከረም። ለፍርዱ መሠረት ያደረገው ገንዘብ ያሻገው ገንዘብ ባገደለበት ጊዜ ተጠሪው ሥራ ላይ ስላልነበረ ወደ ሥራ ሲመለስ አልተቆጣጠርክም ተብሎ መሰናበቱ ትክክል አይደለም የሚለውን ምክንያት ነው። ይህ ደግሞ ፍ/ቤቱ በአመልካች የተነሱትን የክርክር ነጥቦች በሙሉ ቃኝቶ ፍሬ ነገሩን በማጥራት ፍርድ አለመስጠቱን የሚያመላክት ነው። እንዲሁም የሥር ፍርድ ቤቱ በጉዳዩ ፍሬ ነገር የደረሰበትን መደምደሚያ አሳማኝ ምክንያት ላይ ሳይመሰረት የለወጠው መሆኑን የሚያስገነዝብ ነው።

ወደ ሕጉ ስንመለስ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1/ ስር ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ሲያቋርጡ የሚችሉ ምክንያቶች የተዘረዘሩ ሲሆን ለዚህ ጉዳይ አግባብነት የሚኖረው በአሰሪው ንብረት ወይም ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባለው ማናቸውም ንብረት ላይ ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ እንደሚቋርጥ የሚደነግገው አንቀጽ 27/1/በ/ መሆኑን

ችሎቱ አምኖበታል። ችሎቱ እዚህ እምነት ላይ የደረሰው ጉዳዩን ከፍትሐብሔር ሕግ አንቀጽ 1126 እና 1127 ጋር አገናዝቦ በማየትና # ገንዘብ ; አንዱ ግዙፍነት ያለው ተንቀሳቃሽ # ንብረት ; መሆኑን በመቀበል ነው። በተጨማሪም አንድ ሠራተኛ በአሰሪው የተሰጠውን ኃላፊነት ሆነ ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት አንድን ነገር በማድረግም ይሁን ባለማድረግ ሳይወጣው ቢቀርና በዚህ ድርጊቱ ሌላው ሰው በአሰሪው ገንዘብ ላይ በቀጥታ ጉዳት እንደያደርስ ተባብሮ ቢገኝ እራሱ በአሰሪው ንብረት ላይ ጉዳት እንደደረሰ ሊቆጠር ይገባዋል የሚል ትርጓሜ ለተጠቀሰው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1//በ/ በመስጠቱ ነው። ከፍ ሲል እንደተመለከተው ተጠሪው ሥራ ላይ በነበረበት ወቅት ገንዘብ ያሻገው ያደረሰውን የገንዘብ ጉድለት መቆጣጠር ሲገባው አልተቆጣጠረም። ይህ ደግሞ ቢያንስ በከባድ ቸልተኝነት በአመልካች ንብረት ላይ ቀጥተኛ ባልሆነ ሁኔታ ጉዳት ማድረሱን ያረጋግጣል። ስለሆነም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሥራ ውሉን መቋረጥ ሕገ ወጥ በማድረግ ተጠሪ ወደ ሥራ እንደመለስ መወሰኑ ከተጠቀሰው ድንጋጌ ጋር ያልተጣጣመ ሆኖ አግኝተነዋል።

ቀጥሎ ተጠሪ ከሥራ ከተሰናበተ ጊዜ ጀምሮ ያለው ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ሕጉ ይፈቅዳል ወይስ አይፈቅድም የሚለውን ነጥብ እናያለን። ከላይ እንደተጠቀሰው ፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ተጠሪ የሦስት ወር ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈለው ተወስኗል። ውዝፍ ደመወዝ እንዲከፈል የታዘዘው ሥራ ያልተሠራው በሠራተኛው ጉድለት ባልሆነ ምክንያት ነው በማለትና የአዋጁን አንቀጽ 54/2/ መሠረት በማድረግ እንደሆነ ይታመናል። ይህም ውሳኔ በአንቀጽ 54/2/ ላይ የሠፈረው ድንጋጌ አባባልና መንፈስ የሚመለከተው የሥራ ውሉ ተቋርጦ የቆየን ሠራተኛ ነው ወይስ ከዚህ የተለየ አኳኋን ያለውን ሠራተኛ ነው የሚለውን ጥያቄ ያስነሳል። ይህንኑ ለመረዳት ለዚህ አንቀጽ መሠረት የሆኑትን የ53/1/ እና የ54/1/ን ድንጋጌዎች መመልከት ያስፈልጋል።

የአዋጁ አንቀጽ 53/1/ ደመወዝ ማለት # አንድ ሠራተኛ በሥራ ውሉ መሠረት ለሚያከናውነው ሥራ የሚከፍለው መደበኛ ክፍያ ; ነው በማለት ይደነግጋል። የአዋጁ አንቀጽ 54/1/ም እንደዚሁ በአዋጁ ወይም አግባብ ባለው ሕግ በተለየ አኳኋን ካልተወሰነ ደመወዝ የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ መሆኑን በግልጽ ያስቀምጣል።

ከነዚህ ሁለት የተያያዙ የሕግ ድንጋጌዎች የደመወዝን ምንነት እና የአከፋፈል ሁኔታ መገንዘብ ይቻላል። በአንድ በኩል አንድ ሠራተኛ ደመወዝ የሚከፈለው ከውል የመነጨ ግዴታውን መፈፀም ሲችል እንደሆነ እናያለን። የሠራተኛ እና የአሠሪ ግንኙነት የሚመነጨው ሁለቱም ወገን ከሚገቡት ውል ነው። ይኸው ውል እንደማንኛውም ሌላ ውል ለሁለቱም ወገን መብት ያመነጫል ግዴታንም ይጥላል። ከነዚህ ተያያዥ መብትና ግዴታዎች አንዱ ሠራተኛው በውል ለማከናወን ቃል የገባውን ሥራ የማከናወን በተሠራው ሥራ መጠን ደግሞ በውሉ በተጠቀሰው ጊዜና መጠን ደመወዝ የማግኘት መብትና ግዴታ ነው። በዚህ መሠረት አሠሪው ከሠራተኛው ግልጋሎት ያገኛል። ባገኘው ግልጋሎት መጠንም በውሉ የተጠቀሰውን ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ይኖርበታል። በመርህ ደረጃ እነዚህ መብትና ግዴታዎች ከውል የሚመነጨ አንዱ ያለሌላው ሊታሰቡ የማይችሉ የአንድ ሕጋዊ ግንኙነት ሁለት ገጽታዎች ናቸው። ስለዚህ ሥራ ሳይሠራ ደመወዝ ሊከፈል አይችልም። ደመወዝ ሳይከፈል ደግሞ ሥራ ሊከናወን አይችልም። ይህ አጠቃላይ አባባል ከውል ሕግ መሠረተ ሃሳብ ጋር የሚጣጣም ነው።

ይህ አጠቃላይ መርህ እንደተጠበቀ ሆኖ ሕጉ ሠራተኛው ሥራ ባይሠራም ደመወዝ ሊከፈለው የሚችልበትን ሁኔታ በተለየ አስቀምጧል። በዚህም መሠረት በአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ከሁለት ሁኔታዎች አንዱ ተሟልቶ ከተገኘ ሠራተኛው ሥራ ባይሠራም አሠሪው ደመወዝ የመክፈል ግዴታ ተጥሎበታል። እነዚህ ሁኔታዎች አንደኛ ሠራተኛው ዝንጅ ሆኖ እያለ አሠሪው ለሥራው አስፈላጊ የሆነውን መሣሪያና ጥሬ እቃ ሳይቀርብለት የቀረ እንደሆነ ወይም ሁለተኛ ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራ የዋለው በራሱ ጉድለት ባልሆነ ምክንያት እንደሆነ የሚሉት ናቸው። እነዚህ ሁለት የተለዩ ሁኔታዎች ከሥራ ውልም ሆነ ከአጠቃላይ የውል መሠረታዊ መርሆዎችና ድንጋጌዎች ጋር ተያይዘው መተርጎም ይኖርባቸዋል።

ከላይ እንደተገለፀው የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት የሚመነጨው ከሥራ ውሉ ነው። የአሠሪ ደመወዝ የመክፈል ግዴታም የሚመነጨው እንዲሁ ከሥራ ውሉ ነው። በሌላ በኩል የሥራ ውል ቢኖርም ደመወዝ

የሚከፈለው ለተሠራ ሥራ ብቻ በመሆኑ ሠራተኛው ሥራ ሳይሠራ ደመወዝ እንዲከፈለው ሊጠይቅ አይችልም። ሠራተኛው በርሱ በኩል ያለውን የመሥራት ግዴታ ሳይወጣ አሠሪው ደመወዝ የመክፈል ግዴታውን እንዲፈጽም ሊጠይቅ የሚችለው ከላይ ከተጠቀሱት ሁለት ምክንያቶቹ አንዱ መኖሩን በማስረዳት ነው። ስለዚህ በአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ያሉት ሁለት መስፈርቶች ተፈጻሚ ሊሆኑ የሚችሉት በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ያለው የሥራ ውል ፀንቶ በሚቆይበትና ሠራተኛው በሥራ ገበታው በሚገኝበት ጊዜ ብቻ ነው። የሥራ ውል በሌለበት ወይም የነበረ የሥራ ውል በተቋረጠበት ሁኔታ የአዋጁ አንቀጽ 54/2/ ተፈጻሚ ሊሆን አይችልም።

የሥራ ውል በሁለቱም ወገን ሊከበር እንደሚገባና ሲቋረጥ የሚችለውም በሕገ- መንግሥት ምክንያቶች ብቻ እንደሆነ ግልጽ ነው። በሌላ በኩል አንድ አሠሪ በአዋጁ አንቀጽ 27 የተጠቀሱ ሁኔታዎች ተሟልተዋል ብሎ ሲያምን ያለማስጠንቀቂያ፣ በአንቀጽ 28 የተዘረዘሩት ሁኔታዎች ተሟልቷል ብሎ ሲያምን ደግሞ ሕጉን ተከትሎ ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውሉን ማቋረጥ እንደሚችል ሕጉ

ይደነግጋል። በዚህም መሠረት የሥራ ውልን ለማቋረጥ አሠሪው ክስ መመስረት ሳያስፈልገው የተናጠል እርምጃ የመውሰድ ሕጋዊ መብት አለው። አሠሪው በዚህ ረገድ የሰጠው ውሳኔ የሥራ ክርክርን መርምሮ የመወሰን ሥልጣን ባለው አካል ታይቶ እስካልተሻረ ድረስ በሁለቱም ወገን የነበረውን የሥራ ግንኙነት ቀሪ እንዲሆን ያደርጋል።

አሠሪው የሥራ ውሉን ያቋረጠው ሕግ በማይቀበለው ምክንያት የሆነ እንደሆነ ሠራተኛው ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ወደአለው አካል ማቅረብ መብት አለው። ጉዳዩ የቀረበለት አካል አሠሪው የወሰደው ውሳኔ ሕጉን መሠረት ያደረገ መሆን አለመሆኑን በመመርመር ውሳኔ መስጠት ይጠበቅበታል። ቀድሞውኑ አሠሪው የሥራ ውሉን ያቋረጠው በሕገ መሠረት አይደለም ወደሚል መደምደሚያ ከደረሰ ለሠራተኛው የሚሰጠው መፍትሔ /remedy/ ሕጉ የሥራ ውል አለአግባብ ባቋረጠ አሠሪ ተፈጻሚ እንዲሆን የፈቀደውን መፍትሔ ብቻ ነው። የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 43 የሥራ-ውል አለአግባብ ወይም ሕገወጥ በሆነ ሁኔታ ሲቋረጥ ለሠራተኛው የሚሰጠው መብት በአማራጭ ወደ ሥራ መመለስ ወይም እንደነገሩ ሁኔታ የካሳ ክፍያ

የማግኘት መብት ብቻ ነው። ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ ከማድረግ በተጨማሪ ሠራተኛው ሥራው ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ ያለው ደመወዝ እንዲከፈለው የሚያዝ የሕግ አንቀጽ የለም። በመሆኑም አለአግባብ ከሥራ የተሰናበተ ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ ከማድረግ በተጨማሪ ሥራ ላይ ላልነበረበት ጊዜ ደመወዙ እንዲከፈለው ማድረግ ሕጉ አይፈቅድም። ከላይ እንደተገለጸው በመሠረቱ መክፈልም ከተቻለ ደመወዝ የሚከፈለው የሥራ ውል ላለው ሠራተኛ ነው። የሥራ ውሉ የተቋረጠው ሕገወጥ በሆነ መንገድ ነው ቢባል እንኳ የሥራ ውሉ ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ እንዲቀጥል ከማድረግ አልፎ ውሳኔው ወደ ኋላ ተመልሶ አሠሪው የሰጠውን ውሳኔ እንዳልተሰጠ መቁጠርና የሥራ ውል እንዳልተቋረጠ በማሰብ ሠራተኛው ሳይሠራ የቀረው በርሱ ጥፋት ባልሆነ ምክንያት ነው ማለት የሚቻል አይደለም። ሠራተኛው በአሠሪው ውሳኔ ከሥራ እንዲሰናበት ከተወሰነበት ጊዜ ጀምሮ ሠራተኛው በፍርድ ወደ ሥራ እንዲመለስ በተወሰነበት ጊዜ መካከል የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት አለ ሊባል አይችልም። ለዚህ ጊዜ ደመወዝ እንዲከፈል ማዘዝም አይቻልም።

በአጠቃላይ ፍርድ ቤቱ አመልካች ውዝፍ ደመወዝ ይከፈል በማለት የሰጠው ውሳኔ አግባብነት በአላቸው የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎች ትክክለኛ ትርጉም ላይ የተመሠረተ አይደለም። በሌላ በኩል ፍርድ ቤቱ እያንዳንዱ ባለጉዳይ የሚያቀርበውን የሕግ ክርክር መርምሮ ውሳኔ የመስጠት ኃላፊነት አለበት። ተከሃሹ ወገን በሕግ ነጥብ ላይ መልስ ሰጥቶ ባይገኝ ደግሞ የሕግ ጉዳይ የቀረበለት ፍ/ቤት በእራሱ አነሳሽነት በጉዳዩ ጭብጥ ይዞ ውሳኔ ይሰጥበት ዘንድ ይጠበቅበታል። ውዝፍ ደመወዝ መክፈል አለበት ወይስ የለበትም የሚለው ነጥብ የሕግ ጥያቄ እንደመሆኑ መጠን ፍርድ ቤት ከተከላከሉ ወገን የቀረበለት ክርክር ያልነበረ ቢሆን እንኳ ተገቢውን ምላሽ እንዲሰጥበት ያስፈልጋል።

ው ሣ ኔ

1. የተጠሪ የሥራ ውል መቋረጥ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 27/1//በ/ የተደገፈ ስለሆነ ወደ ሥራ ሊመለስ አይገባም በማለት ተወስኗል።
2. እንዲሁም ይህ ችሎት አግባብነት ያላቸውን የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎች በመተርጎም ሕጉ አንድ የሥራ ውል በአሰሪው አነሳሽነት በተቋረጠበትም ሆነ የተቋረጠው ከሕግ ውጭ ነው በሚል ውሳኔ በሚሰጥበት ሁኔታ ሠራተኛው ያልሰራበትን ጊዜ ደመወዝ እንዲያገኝ የሚፈቅድ አይደለም የሚል መደምደሚያ ላይ በመድረሱ ተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ ሊከፈለው አይገባም በማለት ተወስኗል።

3. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ. 16329 ሐምሌ 16 ቀን 1996 ዓ.ም. በዋለው ችሎት ተጠሪ የሦስት ወር ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደ ሥራ እንዲመለስ የሰጠው ውሣኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት በድምጽ ብልጫ ተሸሯል። ይኸው ይፃፍ።

የሐሳብ ልዩነት

እኔ ስሜ በተራ ቁጥር 5 ላይ የተመለከተው ዳኛ በዚህ ጉዳይ የአሁኑ ተጠሪ ለፈፀመው ተግባር የሥራ ውሉ እንዲቋረጥ በማለት በአብላጫው ድምፅ በተሰጠው መደምደሚያ የምስማማ ቢሆንም፣ አብላጫው ድምፅ ተጠሪ ፈፀመ ለተባለው ተግባር ለውሣኔው ዋቢ አድርጎ የጠቀሰው አንቀጽ 27/1/ /በ/ በተጠሪ ተፈፀመ ከተባለው ድርጊት ጋር ግንኙነት የሌለው በመሆኑ በዚህ የህግ ድንጋጌ ሊሸፈን ባልተገባው ነበር እላለሁ።

የተጠሪ የሥራ ውል በአሰሪው እንዲቋረጥ የተደረገው ተጠሪ ሥራ አስኪያጅ ሆኖ በሚሠራበት ቅርንጫፍ በሥሩ የሚገኘውን ገንዘብ ያሻር በተገቢው ሁኔታ ባለመቆጣጠሩ የአሠሪው ድርጅት ገንዘብ እንዲመዘብር ምክንያት ሆኖአል በሚል ነው። አብላጫው ድምፅ ይህ አይነቱ ድርጊት በአዋጁ አንቀጽ 27/1/ /በ/ ሥር ይጠቃለላል በማለት መደምደም ላይ ደርሷል። ምንም እንኳን በዚህ አንቀጽ #ንብረት፣ የሚለው ቃል አገላለጽ #ገንዘብን፣ የሚያጠቃልል መሆኑን ብስማማበትም በዚህ ጉዳይ ተመዝብሯል ወይም ሌላ ሰው ጥቅም እንዲውል ተደርጓል የተባለን የአሠሪ ገንዘብ ሆነ ተብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት በአሠሪ ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስን በሚመለከተው አንቀጽ ሥር ይጠቃለላል ብሎ ማለት አግባብ ሆኖ አላገኘሁትም።

በአብላጫው ድምፅ የተጠቀሰው የሕግ አንቀጽ የአሰሪውን ንብረቶች በተለይ በማምረት ተግባር ውስጥ ቀጥተኛ ግንኙነት

የሚኖራቸውን ንብረቶች ሆነ ተብሎ ወይም በሚያስቀጣ ቸልተኝነት ከሚፈፀሙ የጉዳት ተግባሮች ለመጠበቅ የተደነገገ ድንጋጌ እንጂ የሥራ ተግባርን በመጣስ /Neglect of Duty/ የሚፈፀሙ መሰል የገንዘብ ብክነቶችን የሚሸፍን አይደለም በማለት በመደምደሚያ ሃሳቡ ተስማምቼ በሕጉ አተረጓጎም ላይ በሃሳብ ተለይቻለሁ።

የሰበር መ/ቁ. 17429

ጥቅምት 21 ቀን 1998 ዓ.ም

ዳኞች: - 1. አቶ መንበረዐሐይ ታደሰ

2. አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

3. አቶ ተገኔ ጌታነህ

4. ወ/ሮ ሆላዕና ነጋሽ

5. ወ/ሪት ሂሩት መለሰ

አመልካች: - ወ/ሮ ሎሚ ሆርዶፋ

መልስ ሰጪ: - አቶ ተስፋዬ ከበደ

የኑዛዜዎች ፎርምና ማስረጃ - በግልጽ የሚደረግ ንዛዜ

ፎርም: - የፍትሐብሔር ሕግ ቁጥር 881

አቶ ከበደ ዳዲ በግልጽ ባደረጉት ኑዛዜ ሰነድ ላይ የኑዛዜ ዝርዝር የአራት ሽማግሌዎች/ምስክሮች/ ስም ከተፃፈ በኋላ እኛ ከዚህ በላይ ስማችን የተጠቀሰው ሽማግሌዎች በትክክለኛ አዕምሮአቸው ሆነው ሲናዘዝ ሰጥተናል ተብሎ የተጠቀሰ ቢሆንም እና ከተናዘዙና ከአራቱ ምስክሮች ፊርማ ቀጥሎ ደግሞ ይህንኑ ቃል