

**ዳኞች፡- ዓብድልቃድር መሐመድ**

ሐጎስ ወልዱ

ሒሩት መለስ

ተሻገር ገ/ስላሴ

ሁልጣን አባተማም

**አመልካች፡- ሚድሮክ ኮንስትራክሽን ኢትዮጵያ ኃ/የተ/የግ/ማ -ነ/ፈ.ጅ መ/ኩ መለስ**

**ተጠሪ፡- አቶ ሳህሉ ምትኩ - አልቀረቡም ከተባለ በኋላ እንዳልካቸው ይላቅ**

**ፍ ር ድ**

በዚህ መዝገብ የቀረበው ጉዳይ የስራ ስንብት ክፍያ የሚከፈልበትን ሁኔታ የሚመለከት ነው።

በአሁኑ ተጠሪ በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ባቀረቡት ክስ ሥራቸውን በገዛ ፈቃዳቸው የለቀቁ ቢሆንም ከአምስት አመት በላይ የሰሩ በመሆኑ የስራ ስንብት እንዲፈቀድላቸው ጠይቀዋል። አመልካች በሰጠው መልስ ተጠሪ ከአምስት አመት በላይ የሰሩ ቢሆንም የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ በመሆናቸው የስንብት ክፍያ አይገባቸውም በማለት ተከራክሯል። ጉዳዩን በመጀመሪያ ያየው ፍ/ቤት የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ የሆነ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ አያገኝም በማለት የተጠሪን ክስ ውድቅ አድርጓል። በዚህ ላይ ተጠሪ ለፌ/ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ አቅርበው ፍ/ቤቱ የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ የሆነ ሰራተኛ በጡረታ ህግ የተመለከተውን መደበኛ የጡረታ እድሜ ላይ ደርሶ ከስራ እስካልተገለለ ድረስ ክፍያ አይከለክልም በማለት የስር ፍ/ቤትን ውሳኔ ሽሮ ለተጠሪ የስራ ስንብት ክፍያ እንዲሰጣቸው ወስኗል። የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ ለማስለወጥ ነው።

ይህ ችሎት የአመልካችን አቤቱታ መርምሮ የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ የሆነ ሰራተኛ የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያለው መሆን አለመሆኑን ለመመርመር አቤቱታውን ለሰበር ችሎት እንዲቀርብ በማድረጉ ግራ ቀኙ ክርክራቸውን በጽሁፍ አቅርበዋል ችሎቱም የአመልካችን አቤቱታ ስህተት ተፈጽሞበታል ከተባለው ውሳኔና አግባብነት ካለው ህግ አኳያ መርምሯል።

ከላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው በዚህ መዝገብ የቀረበው ጉዳይ የስራ ስንብት ክፍያ መብትን የሚመለከት ነው። በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 39 ስር የስራ ስንብት ክፍያ ሊከፈል የሚገባውን ሁኔታዎች ዘርዘሮ አስቀምጧል በዚህ አንቀጽ ከፊደል "ሀ" እስከ "ረ" ድረስ ተዘርዝረው በተቀመጡት ሁኔታዎች መሰረት የሰራተኛው ጥፋት ባልሆነ ምክንያት አሰሪው የስራ ውሉን ሲያቋርጥ ወይም በአሰሪው ጥፋት ወይም በሰራተኛው የጤና ሁኔታ ሰራተኛው በፈቃዱ ስራውን ሲለቅ የስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ያለው መሆኑን ያመለክታል። በሌላ በኩል ደግሞ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ /ማሻሻያ/ አዋጅ ቁጥር 494/98 በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 39(1) ስር አዲስ ድንጋጌዎችን ጨምሯል። በዚህም መሰረት

ሰ. የፕሮቪደንት ፈንድ ሽፋን ወይም ጡረታ መብት የሌለው ሲሆንና በጡረታ ህግ የተመለከተው መደበኛ የጡረታ ዕድሜ ደርሶ ከስራ ሲገለል፤

ሸ. ቢያንስ አምስት ዓመት በአሰሪው ዘንድ የስራ አገልግሎት ኖሮት በህመም ወይም በሞት የስራ ውሉ ሲቋረጥ ወይም የስራው ላይ የሚያስቆይ ክስልጠና ጋር የተያያዘ ለአሰሪው የውል ግዴታ ሳይኖርበት ስራውን በገዛ ፈቃዱ ሲለቅ

ቀ. በኤች አይ ቪ ኤድስ ህመም ምክንያት በራሱ ጥያቄ የስራ ውሉ ሲቋረጥ

የስራ ስንብት ክፍያ ማግኘት የሚችል መሆኑን ተቀምጧል።

ይህ የተሻሻለው አዋጅ ቁጥር 494/1998 አንቀጽ 2 ቀደም ሲል በአ/ቁ 377/96 አንቀጽ 39 (1) ስር ያልተካተቱ አዲስ ሁኔታዎች ተጨምረዋል ይኸውም አንድ ሰራተኛ በገዛ ፈቃዱ ስራውን ቢለቅ እንኳን የተወሰኑ ሁኔታዎች እስከተሟሉ ድረስ የስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ተሰጥቶታል። እነዚህም ሁኔታዎች ከፊደል "ሰ" እስከ "ቀ" የተመለከቱት ናቸው። በተለይ ከተያዘው ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸው በፊደል "ሰ" እና "ሸ" የተመለከቱት ናቸው። በፊደል "ሸ" እንደተመለከተው ቢያንስ አምስት ዓመት ከሰራና በህመም ወይም በሞት ስራ ውሉ ከተቋረጠ ወይም ከስልጠና ጋር በተያያዘ ስራው ላይ የሚያስቆይ ለአሰሪው የውል ግዴታ ከሌለበት የስራ ስንብት ክፍያ የማግኘት መብት ይኖረዋል። ነገር ግን ይህ ድንጋጌ በተናጠል ሳይሆን በፊደል "ሸ" ስር ከተመለከተው ጋር ተገናዝቦ ሊታይ ይገባዋል። በዚህም መሰረት አንድ ሰራተኛ ከ5 ዓመት በላይ የሰራ ቢሆንም እንኳን የስንብት ክፍያ ማግኘት የሚችለው የፕሮቪደንት ወይም የጡረታ መብት ከሌለውና የጡረታ ዕድሜው ደርሶ ከስራ ከተገለለ ነው።

የስር ፍ/ቤትም እነዚህ ሁለት ንዑሳን ቁጥሮች በአንድነት ተገንዝበው መተርጎም ያለባቸው መሆኑን ቢቀበልም የስንብት ክፍያ የሚከለክለው የፕሮቪደንት ፈንድ መብት ኖሮት የጡረታ ዕድሜው ደርሶ ከስራ ከተሰናበተ ወይም የጡረታ መብት ኖሮት የጡረታ እድሜው ደርሶ ከስራ ከተሰናበተ መሆኑን አትቷል። በሌላ አነጋገር የስንብት ክፍያ በመከልከል የፕሮቪደንት ፈንድ መብት መኖርና የጡረታ እድሜ ደርሶ ከስራ መገለል በአንድነት ተሟልተው ሲገኙ ብቻ ነው። ስለሆነም የጡረታው ዕድሜ ሳይደርስ በገዛ ፈቃዱ ከስራ የለቀቀ ሰራተኛ የፕሮቪደንት ፈንድ መብት ያለው ቢሆንም ዕድሜው ደርሶ በጡረታ የተገለለ ባለመሆኑ ምክንያት የፕሮቪደንት ፈንድ የማግኘት መብት ያለው ነው በማለት ለድንጋጌው ትርጉም ሰጥቶታል።

ይህ ችሎትም እነዚህ ሁለት ንዑሳን ቁጥሮች ግልፅ ባለመሆናቸው ትርጉም የሚያስፈልጋቸው መሆኑን አምኗል። ድንጋጌዎች ግልፅ ባልሆኑ ጊዜም በመጀመሪያ ሊተረጎሙ የሚገባው የህግ አውጭውን ሐሳብ በመፈለግ መሆኑ የሕግ አተረጓጎም መርህ ያመለክታል። በመሆኑም የእነዚህ ድንጋጌዎች አላማ ማወቁ ተገቢ ይሆናል።

የስራ ስንብት ክፍያ ዋነኛው አላማ አንድ ሠራተኛ ከስራ ሲሠናበት ችግር ላይ እንዳይወድቅ ራሱን እንዲያቋቁም ለመርዳት ነው። እንዲሁም የፕሮቪደንትና የጡረታ አላማም ቢሆን አንድ ሠራተኛ ዕድሜው ደርሶ በጡረታ ቢገለል የሚጠርበት የማህበራዊ ዋስትና ስርዓት ነው። በእርግጥ ፕሮቪደንት ፈንድና ጡረታ ተመሳሳይ አላማ ያላቸው ቢሆንም የጡረታ ክፍያ የሚጀምረው አንድ ሠው የጡረታ ዕድሜው ደርሶ ሲሠናበት ሲሆን አከፋፈሉም በአንዴ ሳይሆን በየወሩ የሚከፈል ነው ፕሮቪደንት ፈንድ ግን ሰራተኛው ከስራ ሲወጣ (የጡረታ ዕድሜው ደርሶ ሲሆን ይችላል ወይም ሳይደርስ) በአንድ ጊዜ የሚከፈል ነው። በመሆኑም በአከፋፈል በኩል በሁለቱ መሃከል ልዩነት መኖሩ ሊዘነጋ አይገባም። በአከፋፈል ያለው ልዩነት እንዳለ ሆኖ ግን ሁለቱም ክፍያዎች ሰራተኛው ከስራ ሲሰናበት ችግር እንዳይገጥመው የሚከፈሉ በመሆናቸው የስንብት ክፍያ አላማን የሚጋሩ ናቸው። ስለሆነም አንዱ ሰራተኛ ከስራ በሚወጣበት ጊዜ የፕሮቪደንት ፈንድ ወይም ጡረታ የሚከፈለው ከሆነ በድጋሚ የስራ ስንብት ክፍያ እንዳይከፈለውና በሁለት መንገድ ተጠቃሚ እንዳይሆን ታስበው የወጡ ድንጋጌዎች ናቸው።

በሌላ በኩል አንድ ሰራተኛ ለ5 እና 6 ዓመታት ስርቶ የጡረታ ዕድሜው ሳይደርስ በራሱ ፈቃድ ከስራ በመልቀቁ ብቻ ከፕሮቪደንት ፈንድ በተጨማሪ ስንብት ክፍያ እንዲያገኝና ሌላው ደግሞ እስከ ጡረታ ዕድሜው ድረስ በመስራቱ ፕሮቪደንት ፈንድ ካለው ስንብት ክፍያ እንዲከለከል ማድረጉ በሰራተኞች መሃከል ልዩነት የሚፈጥርና ፍትሐዊ ባለመሆኑ ህጉ ይህን ልዩነት የመፍጠር አላማ ይዞ የወጣ ነው ለማለት አልቻልንም።

በመሆኑም አንድ ሰራተኛ አምስት አመትና ከዚያ በላይ የሰራ ከሆነና በራሱ ፈቃድ ስራ ከለቀቀ የስራ ስንብት ክፍያ ለማግኘት የሚችለው ስራ በለቀቀበት ሰዓት የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ ወይም የጡረታ መብት ተጠቃሚ ካልሆነ ብቻ ነው።

ስራውን በለቀቀበት ሰዓት ፕሮቪደንት ፈንድ የሚከፈለው ወይም በጡረታ መብቱን መገልገል የሚጀምር ከሆነ ግን 5 አመትና ከዛ በላይ መስራቱ ብቻውን የስንብት ክፍያ መብት አያስገኝለትም። ስለሆነም ይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት የጡረታ እድሜው ደርሶ በጡረታ ክስራ እስካልተገለለ ድረስ ፕሮቪደንት ፈንድ ማግኘት ይችላል በማለት የደረሰበትን መደምደሚያ የህግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

በሌላ በኩል ይህንኑ የህጉን ድንጋጌ በተመለከተ በመ/ቁ 35197 የተሰጠውን የህጉን ትንታኔም መመልከት ይቻላል።

**ው ሳ ኔ**

1. የፌ/ክፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ 59262 በየካቲት 24 ቀን 2000 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ ተሸሯል ፤
2. የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ 26613 በሰኔ 11 ቀን 1999 ዓ.ም. የሰጠው ውሳኔ ፀንቷል ፤
3. ተጠሪ የፕሮቪደንት ፈንድ ሽፋን ተጠቃሚ በመሆናቸው የስራ ስንብት ክፍያ ሊያገኙ አይገባም ብለናል ፤
4. ወጪና ኪሳራ ግራ ቀኝ ይቻቻሉ።

መዝገቡ ተዘግቷል ለመዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/ኃ