

ጻፍኞች፡- ሓገሥ ወልደዳ

ሂሩት መለሰ

ታፈሰ ይርጋ

ብርሃኑ አመነው

አልማው ወሌ

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ፖስታ አግልግሎት ድርጅት - ማስረጃ በለጠ ቀረቡ

ተጠሪ፡- ጥላሁን ኩማ - ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል።

ፍርድ

ጉዳዩ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል የተነሳውን የሥራ ክርክር የሚመለከት ነው። ክርክሩ በፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ሲጀመር ከሣሽ የነበረው ተጠሪ ሲሆን፤ አመልካችን የከሰሰው የሥራ ውሌ ከሕግ አግባብ ውጪ አቋርጦብኛል በማለት ነው። አመልካችም ለክሱ በሰጠው መልስ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ የቻለው ተጠሪ በፈጸመው ከሥራ የሚያሰናብት ጥፋት ምክንያት እንደሆነ በመግለጽ የተከራከረ ቢሆንም፤ ፍ/ቤቱ ግን የሥራ ውል ማቋረጥ እርምጃውን የወሰደው እርጃውን ለመውሰድ በሕጉ የተፈቀደልህ የይርጋ ጊዜ ካበቃ(ካለፈ) በኋላ ነው የሚል ምክንያት በመስጠት ክርክሩን ውድቅ አድርጎአል። በዚህ መሰረትም ተጠሪ ውዝፍ ደመወዝ ተከፍሎት ወደሥራው እንዲመለስ ወስኖአል። ጉዳዩ በይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ውሳኔው ጉድለት የለበትም በማለት የአመልካችን ይግባኝ ሰርዞአል። የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

አመልካች የካቲት 26 ቀን 2002 ዓ.ም በባፈው ማመልከቻ በሥር ፍ/ቤቶች ውሳኔ ተፈጸመ የሚለውን ስህተት በመግለጽ አቤቱታውን አቅርቦአል። እኛም አቤቱታውን መሰረት በማድረግ ተጠሪን አስቀርቦን ክርክሩን ሰምተናል። አቤቱታው በሰበር ችሎት እንዲታይ የተደረገው ተጠሪ ፈጽሞታል የተባለውን ጥፋት በዲሲፕሊን ኮሚቴ ለማጣራት የወሰደው ጊዜ እግምት ውስጥ ሳይገባ ድርጊቱ በይርጋ ቀሪ ነው የመባሉን አግባብነት ለመመርመር ሲባል ነው። በመሆኑም በዚህ ረገድ ግራ ቀኝ ወገኖች ያሰሙትን ክርክር አቤቱታ ከቀረበበት ውሳኔ እና ከሕጉ ጋር አገናዝቦን መርምረናል።

እንደምንመለከተው በዚህ ሰበር ችሎት ሊወሰን የሚገባው የሕግ ጭብጥ የይርጋው ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው ጉዳዩ በዲሲፕሊን ኮሚቴ ተጣርቶ ጥፋቱ ከታወቀበት ቀን ጀምሮ ነው ወይንስ ጥፋቱ ተፈጽሞአል ከተባለበት ቀን ጀምሮ ነው? የሚለው ነው። ለዚህ ጭብጥ አወሳሰን ተገቢነት ያለው ድንጋጌ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27/3/ የተመለከተው ነው። አንቀጽ 27 ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ የሚያስችሉ ምክንያቶችን በዝርዝር የያዘ ሲሆን፤ በሌላ በኩል ደግሞ አሰሪው ወገን ምክንያቶቹን መሰረት በማድረግ የሚወስደው የሥራ ውል የማቋረጥ እርምጃ በጊዜ ውስጥ የተገደበ መሆኑን የሚያመለክት ድንጋጌ ይዞአል። ድንጋጌው ከፍ ሲል የተጠቀሰው በንኡስ አንቀጽ /3/ የተቀመጠው ሲሆን፤ ይዘቱም አሰሪ የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መከሰቱን ካወቀበት ከ30/ሰላሣ/ የሥራ ቀናት በኋላ በይርጋ ይታገዳል የሚል ነው። እንግዲህ እዚህ ላይ በቁልፍነት መታየት የሚገባው "... ውሉ የሚቋረጥበት ምክንያት መከሰቱን ካወቀበት ..." የሚለው የሕግ አግባብ ነው። ከዚህ አባባል መገንዘብ የሚቻለው የመጀመሪያው ሁኔታ አሰሪው ውሉን ለማቋረጥ የማቋረጫ ምክንያቱን ማወቅ ይኖርበታል የሚለው ነው። የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ምክንያት መኖሩን ማወቅ የግድ ነው ከተባለ ደግሞ መቼ ነው ያወቀው የሚለው በሁለተኛ ደረጃ የሚታይ ይሆናል። ጥፋቱ ወይም የሥራ ውል ማቋረጫ ምክንያቱ መከሰቱን ለማረጋገጥ የተወሰነ

የማጣራት ሥራ የሚያስፈልግ ከሆነ ይህ የማጣራት ሥራ ከተከናወነ በኋላ ነው አሰሪው ምክንያት ወይም ጥፋት መኖሩን አውቆአል ሊባል የሚችለው።

ወደያዝነው ጉዳይ ስንመለስ አመልካች ምክንያቱ በእርግጠኝነት ያወቀው ጉዳዩን በዲ.ሲ.ፕሊን ኮሚቴ አማካይነት ካጣራ በኋላ እንደሆነ በፍሬ ነገር ረገድ ተረጋግጦአል። ከተረጋገጠ በኋላም የሥራ ውሉን አቋርጧል። በዚህ መሃልም በተመለከተው ድንጋጌ የተቀመጠው የ30/ሰላሳ/ የሥራ ቀናት ጊዜ አልፎአል አልተባለም። ሁኔታው ይህ ከሆነ ደግሞ አመልካች የሥራ ውሉን የማቋረጥ እርምጃ የወሰደው የይርጋው ጊዜ ካበቃ በኋላ ነው ለማለት የሚቻልበት የሕግ አግባብ የለም። የሥር ፍ/ቤቶች የሰጡት ውሳኔ ከዚህ አንፃር ሲታይ በሕጉ አተረጓጎም ረገድ መሰረታዊ ስህተት የተፈጸመበት ነው ለማለት ችለናል።

ው ሳ ኔ

1. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 32585 ጥር 14 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 89003 የካቲት 16 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው ትእዛዝ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሰረት ተሸረዋል።
2. አመልካች የሥራ ውል የማቋረጥ እርምጃውን የወሰደው የይርጋ ጊዜው ከማለፉ በፊት ነው ብለናል።
3. የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ወደ ጉዳዩ ሥረ ነገር በመግባት የሥራ ውሉ የተቋረጠው በአግባቡ ነው ወይስ አይደለም? የሚለው ጭብጥ ላይ ግራ ቀኝ ወገኖችን እንዲያከራክር እና ተገቢውን እንዲወስን ጉዳዩ በፍ/ብ/ሥነ-ሥርአት ሕግ ቁጥር 341/1/ መሰረት ይመለስለት ብለናል።
4. ግራ ቀኝ ወገኖች ወጪና ኪሣራቸውን ይቻቻሉ።
መዝገቡ ተዘግቶአል። ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።

ቤ/ኃ