

Case Reports

Note

The following reports are cases decided by the Cassation Division of the Federal Supreme Court of Ethiopia. The purpose of publishing the cases is to make them known to the members of the legal profession. The case reports in a single issue of the *Journal* bring together interesting decisions on a give area of law. For this issue judgments on the subject matter of Labour law are chosen.

In selecting a particular judgment for publication the Editorial Committee do not want to imply that the judgment is definitive on any proposition or that it contains erroneous propositions. The judgments are chosen for the interesting issue(s) of law they raise.

ዳኞች፡- አቶ መንበረጸሐይ ታደሰ
አቶ ፍሥሐ ወርቅነህ
አቶ አብዱልቃድር ማዘሙድ
ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ
አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች --የኬኔ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መ/ሰ/ማ/ (56) ሰዎች ወኪል ሰይድ ሀሜ
ቀረበ

ተጠሪ----- የኬኔ ጨቃ ጨቅ ኢንዱስትሪ የቀረበ የለም

መዝገቡ ተመርምሮ የሚተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

ፍርድ

በዚህ መዝገብ የተያዘው ክርክር ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ውሳኔ ቦርድ የጀመረ ነው፡፡ ጉዳዩ አሠሪ የሆነው የአሁን ተጠሪ ሠራተኛ በሆኑት በአሁን አመልካቾች ላይ የወሰደውን የቅነሣ እርምጃ የሚጥላከት ነው፡፡

አመልካች በሠራተኛ ማነበራቸው አማካኝነት የተወሰደብን የቅነሣ እርምጃ ሕገ ወጥ በመሆኑ የተቋረጠበን ክፍያ ተሰጥቶን ወደ ሥራችን እንመለስ ሲሉ በተጠሪው ላይ ክስ መክርተዋል፡፡ ተጠሪም የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እና የቅነሣውን ተገቢነት ይገልጻል የሚለውን መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡ ክሱ የቀረበለት ቦርድ ደግሞ የተደረገው ቅነሣ አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 28 እና 29ን የሚገልጽ በመሆኑ አመልካቾቹ በአንቀጽ 42(2) መሠረት ወደ ሥራቸው ሊመለሱ ይገባል በሚለት ወስኗል፡፡

ከዚህ ውሳኔ ላይ በተጠሪ አማካኝነት በመ/ቁ.30769 ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ክፍተኛ ፍ/ቤት በበኩሉ ግራ ቀኝን ከአከራከረ በኋላ ቦርዱ ይህን የሚቀርብ ሥልጣን የለውም በሚለት ከፍ ሲል የተጠቀሰውን የቦርዱን ውሳኔ ጥቅምት 25/1997 ዓ.ም. ሸሮታል፡፡

በመቀጠል አልካቾች ይኸ የፍ/ቤቱ ውሳኔ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/(2)ን እና 154(2)ን የሚገልጽ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ነውና ይሻርልን በሚለት አቤቱታቸውን ለዚህ ችሎት አቅርበዋል፡፡ ተጠሪም የቀረበው አቤቱታ ተቀባይነት ሊያገኝ አይገባም የሚልበትን ምክንያት የሚረዝር መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡

ይህም ችሎት ክርክሩ ሊያስነሣ በቻለው አወዛጋቢ የህግ ነጥብ ላይ ብቻ በማኮር መዝገብን መርምሯል፡፡ በዋነኛነት ለፈቱ የሚባቸው የነገሩ ጭብጦችም -

- 1ኛ. የሠራተኛ ቅነሣን አስመልክቶ የቀረበውን ይህን ክርክር የመኖኘት ሥልጣን የሚያይዘው የፍርድ ቤት ነው? ወይስ የቦርድ?
- 2ኛ. ፍ/ቤቱ በቦርድ የተሰጠን ውሳኔ ለመሻር ሥልጣን አለው? የሚሉት መሆናቸውን ተገንዝቧል፡፡

ለመጀመሪያው ነጥብ ምላሽ የማገኘቱ ጉዳይ ስለ ሠራተኛ ቅንሣ፣ ስለ ቦርድ እና ስለ ፍርድ ቤት ሥልጣን የሚገልጹትን የአዋጅ ቁ.42/85 ድንጋጌዎችን ተመሳሳይ ጭብጠኛ መመሪያን ይጠይቃል፡፡ ቦርድ ሊቀርቡ የሚገባቸው ጉዳዮች ፍርድ ቤት ሊቀረቡ ከሚገባቸው፡ በዚህ ረገድ ግንዛብ እንደናገኝ የሚደርገን ደግሞ ስለ ቦርድ ሥልጣን የሚሰጡትን ምክንያት ሚዳትን ይፈልጋል፡፡ የአዋጅ ቁ.147(1)¹ እና ስለ ፍ/ቤት ስልጣን የሚገነገገው የአዋጅ አንቀጽ 138(2) ይሆናል፡፡

ስለ ቦርድ ሥልጣን ከተደነገገበት የአዋጅ ቁ.4285 አንቀጽ 147(1) ወስጥ ለዚህ ጉዳይ አግባብነት የሚኖረው በንዑስ አንቀጽ (1) (ሀ) ላይ ቦርዱ በአንቀጽ142(1) ላይ የተመለከቱትን የሥራ ክርክሮች የመገኘት እና ተከራካሪዎቹን የሚከታተል ሥልጣን አለው በሚል የተመለከተው የሕጉ ክፍል ነው፡፡ እነዚህ ሀላቶች ደግንጋጌዎች ተሞላው ሲነበቡ ቦርዱ በአንቀጽ142(1) ስር በተዘረዘሩትና በሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች ላይ ወሳኔ የመስጠት ሥልጣን እንደተሰጠው መገንዘብ ይቻላል፡፡ በሌላ በኩል ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 138(1) የተዘረዘሩትንና መላኛ የግል የሥራ ክርክሮችን የመገኘት ሥልጣን ለፍ/ቤቱ መስጠቱን ከዚህ ድንጋጌ ሚዳት ይቻላል፡፡

የወል የሥራ ክርክሮች ለቦርድ፣ የግል የሥራ ክርክሮች ደግሞ ለፍ/ቤት የሚቀርቡ ናቸው ማለት ብቻውን ግን ሀላቱ ተቋማት በዚህ ረገድ የላቸውን የዳኝነት ሥልጣን ክፍፍል በግልጽ እንደገለጸው የሚደርገን አይደለም፡፡ ይልቁንም የወል የሥራ ክርክር ማለት ምን ማለት ነው? የግል የሥራ ክርክር ማለትስ ምን ለሆነ ይገባል? የሥራ ክርክሮችን በምንና እንዴት የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር ብለን ልንመደባቸው እንችላለን? የሚሉ ሌሎችንም መላኛ ጥያቄዎችን እንደናነሣ የሚደርገን ነው፡፡ ለእነዚህ ጥያቄዎች ምላሽ መስጠታችን ደግሞ የሚቀርቡ የሥራ ክርክሮችን ከየትኛው እንደምንፈራጃቸው የሚመለከተንና በዚህ ተጨማሪ ጉዳይ ለተያዘውም የመጀመሪያ ጭብጥ መፍቻ እንደናገኝለት የሚዳን ነው፡፡

ስለ የወል እና የግል የሥራ ክርክር አይነቶች

የአዋጅ ቁ. 42/85 ለወልም ሆነ የግል የሥራ ክርክር የሰጠው ትርጓሜ የለም፡፡ የሥራ ክርክር በዚህ አዋጅ የተተረጎመ በሆንም ትርጓሜው የወልና የግል የሥራ ክርክርን እንደገለጸ የሚያስችለን አይደለም፡፡ ስለሆነም በሀላቱ መካከል ያለውን ልዩነት በግርድፋ ለመስቀመጥ ሌላ መለኪያ እንደናበጅ የሚጠይቀን ነው፡፡

እንደሚታወቀው ከአሠሪ ጋር የሚኖረው የሥራ ክርክር በሠራተኞች ማኅበር ወይም ቁጥራቸው ከአንድ በላይ በሆነ ሠራተኞች ወይም በአንድ ሠራተኛ ብቻ የሚከሄድ ነው፡፡ የወል የሚለው ቃል አገላለጽ የጋራ የሆነ ጉዳይ መኖሩን ለማሞልከት ያህል የሚባቃ መሆኑም እርግጥ ነው፡፡ ይህን እንጂ የውሉን ከግል ለመለየት የተከራካሪዎቹን ሠራተኞች ቁጥር እንደሚያመለክቷል መወሰድ አንደምንችል የሚጠቁመን የሕግ ድንጋጌ የለም፡፡ ይህ ደግሞ ሕጉ ሀላቱን ክርክሮች ለመለየት የፈለገበትን ሌላ መንገድ እንደገፈገሽ ያደርገናል፡፡ ለዚህም ሀላቱ የክርክር አይነቶች በምሳሌነት በተናጥል የተዘረዘሩበትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142(1)ን እና 138(1)ን መሠረት ማድረግ አሳማኝነት ያለው መደምደሜ ላይ እንደገናደርሰ ይጠቅመናል፡፡

አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142(1)

- ሀ. ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅም አወሳሰን፤
- ለ. አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመስረት፤
- ሐ. የሕብረት ስምምነት ስለመዋል፣ ስለማሻሻል፣ ፀንቶ ስለማይበት ጊዜና ስለሜርሰቦት፤
- መ. አዋጁን፣ የሕብረት ስምምነት ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎችን በሚሞከሩት የሚሰሩ የትርጉም ክርክር፤
- ሠ. ስለሠራተኛ አቀጣጠርና እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤
- ረ. አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚከሱ ጉዳዮች፤
- ሰ. ዕድገት ዝውውር እና ሥልጠናን በሚሞከሩት አሠራር በሚሰጡት ስርዓቶች ምክንያት የሚከሱ ክሶች፤
- ሸ. የሠራተኞች ቅነሣ እና የመሰረተ የሥራ ክርክሮች የወል የሥራ ክርክሮች መሆናቸውን ደንግጓል፡፡

እንደዚህም አብዛኛዎቹ የድንጋጌው ክፍሎች በወጠቃቸው የሁሉንም ሠራተኞች መስተና ጥቅም የሚሞከሩ ጉዳዮችን ያቀፉ መሆናቸውን በግልጽ አመልክተናል፡፡ ለምሳሌነት በንዑስ አንቀጽ 1 (ሀ)፣ (ለ)፣ (ሐ)፣ (ሠ)፣ (ረ) እና (ሸ) የተጠቀሱትን የሥራ ክርክር አይነቶች መጠቀሙን ይቻላል፡፡ እነዚህ የድንጋጌው አብዛኛው ንዑስ አንቀጾች ክርክሩ የወል ለመሰል የጋራ የሆነን የሠራተኞቹን መስተና ጥቅም የሚሞከሩት ለሆነ እንደሚባል በግልጽ ካህዩን ደግሞ በቀሪዎቹ ንዑስ አንቀጾች ላይ የተጠቀሱትንና ሌሎችንም በድንጋጌው ያልተካተቱትን ተመሳሳይ የሥራ ክርክሮችን የወልነት ፀባይ ከሠራተኞቹ የጋራ መስተና ጥቅም ጋር ካለው ግንኙነት አኳያ ልንመዘነው የሚባን ይሆናል፡፡ ስለሆነም ጥያቄው የደመወዝም ሆነ የሌላ ጥቅም፣ የቅጥርም ሆነ የእድገት አሰጣጥ፣ የዝውውርም ሆነ የሥልጠና የሕግ ትርጉም ነክም ሆነ ወይም ሌላ የወል የሚሰጠው ጉዳዩ በጋራ በሆነ የሠራተኞች መስተና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ወጠቃ የሚሰከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ለሆነ ይገባል፡፡ በሌላ በኩል ደግሞ የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 138 (1)

- ሀ. ከሥራ መስወጣትን ጨምሮ ሌሎች የዲስፕሊን እርምጃዎችን የሚሞከሩ ክሶች፤
- ለ. የሥራ ወል መቆረጥ ወይም መሰረዝን የሚሞከሩ ክሶች፤
- ሐ. የሥራ ስዓትን፣ የተከፋይ ሂሳብን፣ ፈቃድንና እረፍትን የሚሞከሩ ክሶች፤
- መ. የቅጥር መሰረጃ ሠርተፊኬት መስጠትን የሚሞከሩ ክሶች፤
- ሠ. የጉዳት ካህን የሚሞከሩ ክሶች እና
- ረ. በአዋጁ መሠረት የሚከሩበት ማንኛውም የወንጀልና ደንብ መተላለፍ እንዲሁም ሌሎች ተመሳሳይ ጉዳዮች የግል የሥራ ክርክሮች መሆናቸውን ተደንግጓል፡፡ የዚህ ድንጋጌ ይዘት ከፍ ስል እንደተጠቀሰው ድንጋጌ የጋራ የሆነን የሠራተኞች ጉዳይ እንደሚጠቃልል የሚልጽ አይደለም፡፡ ስለሆነም የሥራ ክርክሩ በእነዚህ በተዘረዘሩትም ሆነ በተመሳሳይ ጉዳዮች ላይ ተመስርቶ ሲቀርብ ከግል አልፎ በጋራ መስተና ጥቅም ላይ የሚመጣው ለወጥ ያለመኖሩ ጉዳይ ክርክሩን የወል ሳይሆን የግል የሥራ ክርክር እንዲሆን ያደርገዋል፡፡

እንግዲህ አንድ የሥራ ክርክር በአንድ ወይም በብዙ ሠራተኞች መቅረቡ ጉዳዩ የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑን የማይረጋግጥልን አይደለም፡፡ ይልቁንም ክርክሩ የወል መሆኑን የማሳየን ወጠቱ ከግል አልፎ የሠራተኞቹን የጋራ መብትና ጥቅም የሚካየድ የመሆኑ ጉዳይ ሲሆን ክርክሩ የግል ነው የምንለው ደግሞ ወጠቱ በተከራካሪው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የቂር ሆኖ ስናገኘው ነው፡፡

ወደ ጭጠኞች ስንመለስ አመልካቾች ተጠሪው የቅነሣ እርምጃ ለመወሰድ የማይችል ምክንያት የለወጣም ቅንሣዎም በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 29 የተመለከተውን ቅደም ተከተል ያከበረ አይደለም በሙሉ ተከራክረዋል፡፡ ይህ ደግሞ በተጠሪው የተወሰደው የቅነሣ እርምጃ መላውን የደርጅቱን ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚካየድ ነው በሙሉ አይነት መግቢያቸውን ያሳየናል፡፡ እንደሚታወቀው የሠራተኞች ቅነሣ መላውን የደርጅቱን ሠራተኞች ከግምት በማዘገባት በሕግ አግባብ ሊከናወን የሚገባ ተግባር ነው፡፡ የአመልካቾች ክርክር ደግሞ በዚህ መልኩ የቀረበ መሆኑ ከፍ ሲል ተመልክቷል፡፡ ስለሆነም ጉዳዩ የወል እንጂ የግል የሥራ ክርክር የሚኝበት ምክንያት አይኖርም፡፡ ክርክሩ የመዳኘቱ ሥልጣንም በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 142(1) (ሸ) መሠረት የቦርድ እንጂ የፍ/ቤት አይሆንም፡፡

የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በሰጠው ውሳኔ በግራ ቀኙ መካከል የነበረው የሥራ ወል የተቋረጠ መሆኑን ምክንያት በማድረግ የቅነሣውን ህጋዊነት የመመርመር ሥልጣን የፍ/ቤት ነው ሲል ወስኗል፡፡ ይህን እንጂ ከፍ ሲል እንደተገለጸው አንድ የሥራ ክርክር በቦርድ ወይም በፍ/ቤት እንዲዳኝ የማይደረገው ብቸኛ ምክንያት የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑ እንጂ የሥራ ውሉ የመቋረጥ ወይም ያለመቋረጡ ጉዳይ አይደለም፡፡ ስለሆነም ፍ/ቤቱ ለውሳኔው መሠረት ያደረገው ምክንያትም ከሕጉ ጋር የሚጠጥም አልሆነም፡፡

በሁለተኛ ደረጃ የተያዘው ጭጠም አግባብነቱ ከአለው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 154(2) ጋር ተገናኝቶ ተመርምሯል፡፡ በዝህ ድንጋጌ የቦርድ ውሳኔ የሕግ ስህተት ያለበትና የሕግ ስህተቱም የውሳኔውን ወጠቱ አዛብቶት የተገኘ እንደሆነ ይግባኝ የቀረበለት ፍ/ቤት ጉዳዩን ከዝርዝርና ከአጠቃላይ መመያየ ጋር ለመጨረሻ ወሳኔ ወደ ቦርድ እንደሚመለስ ወይ ነገር ግን ለመቅርም ሆነ ለማሻሻል እንደሚችል ተደንግጓል፡፡

በእርግጥ በዚህ ጉዳይ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሳኔ እራሱ መሻሩ የውሳኔ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ሕግ ጋር አለመጠገንም ያሳያል፡፡ ይህን እንጂ ፍ/ቤቱ የቦርዱን ውሳኔ የሕግ ስህተት ለሚም እንዲችል በዚህ ሕግ ስፊ ሥልጣን ተሰጥቶታል፡፡ ውሳኔውን በይግባኝ ሊሸረወም ሆነ ሊያሻሽለው ባይችልም የሕግ ስህተቱ ታርሞ በጉዳዩ እንደገና ውሳኔ ይሰጥበት ዘንድ ክርክሩን ወደ ቦርድ እንዲመለስ ወይ ሕግ በግልጽ ፈቅዶለታል፡፡

ስለሆነም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሳኔ እራሱ ለመሻር ሥልጣን የሌለው በመሆኑ የፍርድ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ህግ አግባብ ሊታና የሚገባው ሆኖ አግኝተዋል፡፡

ውሳኔ

- 1ኛ. ለዚህ ክርክር መሻሻ የሆነው የሠራተኛ ቅነሣ የወል የሥራ ክርክር በመሆኑ ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣን የቦርድ እንጂ የፍርድ ቤት ሊሆን አይገባም በሙሉ ተወስኗል፡፡
- 2ኛ. ይግባኙ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ይህንኑ ተገንዝቦ ወደ ክርክሩ በመገባትና በቦርዱ የተሰጠው ፍርድ ከሕግ አኳያ ስህተት ያለበት መሆን

አለመሆኑን በመጥመጥ ጉዳዩ ከመሆኑ ጋር ወደ ቦርድ ሊመለስ የሚገባው በመሆን አለመሆኑ ረገድ ውሳኔ ለሰጥበት ይገባል በማለትም ተወስኗል፡፡

3ኛ. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ክርክሩን ማጽናት እንዲቀጥል ያስችለው ዘንድም ጉዳዩ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 343 (1) መሠረት ተመልሶለታል፡፡

.22130

- ዳኞች: - 1. አቶ መንበረገብ ሐይ ታደሰ
- 2. " ዓብዳልቃድር ማከራኛ
- 3. " ጌታቸው ምህረቱ
- 4. " መስፍን ዕቁበዩናስ
- 5. ወ/ሪት ሂሩት ማሰሰ

አመልካች: - ቅዱስ ዩሴፍ ትምህርት ቤት
 መልስ ሰጭ - አቶ ግርማ መርሻ

ፍርድ

በዚህ ጉዳይ የቀረበው የሕግ ነጥብ የአሰሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ተፈጻሚ በሚሆንበት የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ሰራተኛው በጠረታ ምክንያት ከሰራ የሚኖርበትበትን የህግ አግባብ የሚጠለክት ነው። በጉዳዩ መልስ ሰጭ በአመልካች ት/ቤት ወስጥ ተቀጥረው ሲያገለግሉ ከቆዩ በኋላ አመልካች መልስ ሰጭ እድሜያቸው የጠረታ መመጫ የሆነው 60 ዓመት ላይ ደርሷል በሚል መልስ ሰጭ ከሰራ አሰናብቷል። መልስ ሰጭ ስንብቱን በመቃወም ለፌዴራል የሚያደርግ ደረጃ ፍርድ ቤት በአቀረበት ክስ ፍርድ ቤቱ ጉዳዩን መርምሮ ስንብቱ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 24 (3) መሠረት የተፈፀመ በመሆኑ ሕጋዊ ነው በማለት የመልስ ሰጭ ክስ ወድቅ አድርጎታል። ጉዳዩ በይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በበኩሉ መልስ ሰጭ የጠረታ መመጫ እድሜ በሆነው 60 ዓመት ላይ ደርሰዋል የተባለው በመግባት ሰራተኞች የጠረታ አዋጅ መሠረት በመሆኑና አመልካች እና መልስ ሰጭ ያደረጉት የሰራ ወል የሚዛው በአዋጅ ቁጥር 377/96 በመሆኑ ስንብቱን ለማድረግ የሚችል ሕጋዊ ምክንያት የለም በማለት የፌዴራል የሚያደርግ ደረጃ ፍርድ ቤት የሰጠውን ወሳኔ በመሻር አመልካች መልስ ሰጭ የአንድ ዓመት ወዘተ ደመወዝ ከፍሎ ወደ ሰራ እንዲመልሳቸው በማለት ወስኗል።

አመልካች የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሰጠውን ፍርድ በመቃወም ያቀረበው የሰበር አቤቱታ ተመርምሮ ጉዳዩ ለሰበር ችሎት እንዲቀርብ በተሰጠው ትዕዛዝ መሰረት አመልካችና መልስ ሰጭ ክርክራቸውን ለችሎቱ በቃል አሰምተዋል።

ችሎቱም የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ተፈጻሚ በሚሆንበት የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ሰራተኛው በጠረታ ምክንያት ከሰራ የሚኖርበትበትን የሕግ አግባብ መሰረት በማድረግ ጉዳዩን መርምሯል።

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 የሰራ ወል በሕጋዊ መንገድ የሚደረግባቸውን ምክንያቶች በዝርዝር ይደነግጋል። በአዋጅ አንቀጽ 23(1) መሠረት እነዚህ ሕጋዊ የሰራ ሚዛው ምክንያቶች በአሰሪው አነሳሽነት (በአዋጁ በአንቀጽ 27፣ 28 እና 29 መሠረት) ወይም በሰራተኛው አነሳሽነት (በአዋጁ በአንቀጽ 31 እና 32 መሠረት)፣ በሕግ በተደነገገው መሠረት (በአዋጁ በአንቀጽ 24 መሠረት) ወይም በህብረት ስምምነት መሠረት ወይም በተዋዋይ ወገኖች ስምምነት መሰረት (በአዋጁ በአንቀጽ 25 መሠረት) ናቸው። አንድ

የሥራ ወል በህገ ወጥ መንገድ ተቋርጧል የሚለው የሥራ ወሉ የተቋረጠው ከላይ ከተመለከቱት ምክንያቶች ውጭ እንደሆነ ነው፡፡

ከላይ እንደተመለከተው የሥራ ወል በህጋዊ መንገድ የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች አንዱ በህግ በተደነገገው መሠረት በአዋጁ በአንቀጽ 24 መሰረት ነው፡፡ የዚሁ ድንጋጌ ንዑስ አንቀጽ 3 ስራተኛው አግባብ ባለው የጠረጴጫ ህግ መሰረት በጠረጴጫ የሥራ ወሉ በህግ መሰረት እንደሚቋረጥ ይደነግጋል፡፡ ሆኖም የአሰሪና ስራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 ተፈጻሚ በሚሆንበት የሥራ ወል ተፈጻሚ የሚሆን የጠረጴጫ ህግ የሌለ ሲሆን የመንግስት ስራተኞች የጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 ደግሞ የአሰሪና ስራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 ተፈጻሚ በሚሆንበት የሥራ ወል ላይ ተፈጻሚ የሚሆን አይደለም፡፡ በመሆኑም የአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 241(3) ስራተኛው አግባብ ባለው የጠረጴጫ ህግ መሰረት በጠረጴጫ ሲሆን የሥራ ወሉ በህግ መሰረት እንደሚቋረጥ የሚደነግገው ተፈጻሚ የሚሆነው እንዴት ነው የሚለውን መመርመር አስፈላጊ ይሆናል፡፡

በመሰረቱ የትኛውም ህግ አንድ ስራተኛ በጠረጴጫ ምክንያት ከስራ እንዲሰናበት ሲደነግግ አንድ ስራተኛ ዕድሜውን በመሉ ብቃት ያለው ስራተኛ ሆኖ እንደሚዘልቅና የሰው ልጅ ዕድሜ መገፋት በስራ ወጠታው (የመሰረት ችሎታ) ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ እንዳለውና ስራተኛው ዕድሜውን በመሉ በተቀጠረበት ስራ ላይ እንዲቀጥል በደረግ የአሰሪው (የድርጅቱ) ጥቅም ያለአግባብ እንደሚሆን ግንዛቤ ወስጥ በመሆን ስራተኛው ከስራ ተሰናብቶ አሰሪው ብቃት ያለው ስራተኛ በቦታው እንዲተካ ለመሆኑ ስራተኛውም ከስራ ከተሰናበተ በኋላ ከጠረጴጫ ስርዓት ተጠቃሚ የሚሆንበትን መንገድ ለመገኘቱ ነው፡፡ የጠረጴጫ ህግ የጋራ ማሻ መሰረታዊ ነጥብም ከተወሰነ የጠረጴጫ ዕድሜ ደረጃ በኋላ የሰራተኛው የስራ ብቃት በስራው ላይ እንዲቀጥል የሚችለው አይደለም የሚለው ነው፡፡ በዚህ ጉዳይም በአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ታሳቢ የተደረገው የጠረጴጫ ህግ ባለመወጣቱ ምክንያት በድንጋጌው አፈጻጸም ላይ የሚጋጥም የህግ ከፍተኛ ለመሆኑ ከላይ የተመለከተውን የጠረጴጫ ህግ የጋራ ማሻ መሰረት በሚቋረጥ የጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 ድንጋጌዎችን መፈሰስ ተጠቅሞ ከፍተኛን መሆኑን የአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ድንጋጌን የተቃረነ ነው የሚለል አይደለም፡፡

በዚህ ጉዳይ አመልካች መልስ ሰጪ ዕድሜቸው የጠረጴጫ ዕድሜ የሆነው 60 ዓመት ላይ ደርሰዋል በሚል ከስራ ያሰናበታቸው በአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ታሳቢ የተደረገው የጠረጴጫ ህግ ባይወጣም በመንግስት ስራተኞች ላይ ተፈጻሚ የሚሆን የጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 ድንጋጌዎችን መሰረት በማድረግ ነው፡፡ ከላይ እንደተመለከተው በአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ታሳቢ የተደረገው የጠረጴጫ ህግና በመንግስት ስራተኞች ላይ ተፈጻሚ የሚሆነው የጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 ጠረጴጫ የሚመለከቱ እንደሚሆናቸው የሚጠቅሙትን የጠረጴጫ ህግ መሰረት ማሻ በማድረግ የአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ድንጋጌን ተፈጻሚ ለማድረግ የጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 ድንጋጌዎችን መፈሰስ ተጠቅሞ ከፍተኛን መሆኑን የአዋጅ ቁጥር 377/96 24(3) ድንጋጌን የተቃረነ ነው የሚለል አይደለም፡፡ በመሆኑም የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በጠረጴጫ አዋጅ ቁጥር 345/1995 አንድ ስራተኛ ዕድሜው 60 ዓመት ሲሆኑ በጠረጴጫ ከስራ እንደሚሰናበት የተደነገገው ለመንግስት ስራተኞች ነው በሚል ስንብቱ ህገ ወጥ ነው በሚለት የሰጠው ወሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ ተገኝቷል፡፡

- ይህ ችሎት መጻሕፍት ሰነድ ከሰራ የተሰናበተው በአግባቡ ነው በማለት ወስኗል፡፡
- የፊደራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁ 38757 ህዳር 13 ቀን 1998 ዓ/ም የሰጠው ወሳኔ ተሸራራ፡፡
- አመልካችና መጻሕፍት ሰነድ በዚህ ችሎት ያወጡትን ወጪ ከሰራ የየራሳቸውን ይቻሉ፡፡

መዝገቡ ተዘግቷል፡፡

የሚኒስትር የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት፡፡

- ዳኞች: - 1. አቶ መበረጸ ሐይ ታደሰ
- 2. " ዓብዳል ቃድር መከሰድ
- 3. " ጌታቸው ምህረቱ
- 4. " መከፍን ዕቁበዩናስ
- 5. ወ/ሪት ሂሩት ማላስ

አመልካች: - ሐሚወርቅ ቅ/ሚያም ቤ/ክርስቲያን ሰበካ ጉባዔ ጽ/ቤት
 መልስ ሰጪዎች: - እነ ዲያቆን ምህረት ብረሃን

ፍርድ

ጉዳዩ ለዚህ ችሎት የቀረበው የፈጠራ የሚመዘኛ ደረጃ ፍ/ቤት መ/ሰጭዎች በአመልካች ቤተክርስቲያን ውስጥ መፈላገል አገልግሎት ተቀጥረን ስንገለግል ከቆየን በኋላ አመልካች ሕገወጥ በሆነ መንገድ ከስራ ያሰናበተን በመሆኑ ወደ ስራ እንደንመለስ ይወስንልን በሚል ባቀረበት ክስ የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎችን ተፈጻሚ በሚደረግ ስንብቱ ሕገወጥ ነው በሚለት መ/ሰጭዎች ወደስራ እንዲመለሱ የሰጠው የፈጠራ ክፍተኛ ፍ/ቤት ያፀናው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞታል በሚል አመልካች የሰበር አቤቱታ በሚቀረቡ ነው፡፡ ጉዳዩ ለሰበር ችሎት እንዲቀርብ በተሰጠው ትዕዛዝ መሠረት መ/ሰጭዎች የአመልካች አቤቱታ ደርሷቸው መልስ የሰጡ ሲሆን አመልካችም የመልስ መልስ እንዲቀርብ ተደርጓል፡፡

በጉዳዩ በዚህ ችሎት መታየት ያለበት የሕግ ነጥብ በአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 3(3) (ለ) መሠረት የሚከተሉት ምክር ቤት ሊያወጣው የሚችለው ደንብ የኃይማኖት ተቋማት መፈላገል አገልግሎት ከሚሰጡ ሰራተኞችቻቸው ጋር ያላቸው የስራ ግንኙነቶች ሊጨምሩ ይችላሉ? ወይስ አይችሉም? የሚለው በመሆኑ ችሎቱም ነጥቡን መርምሯል፡፡ አዋጅ ቁ 42/85 በአዋጅ ቁጥር 377/96 የተሻረ በሆነም ነጥቡን በሚመለከት ሁለቱ አዋጆች አንድ አይነት ድንጋጌዎች የያዙ በመሆኑ ችሎቱ የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎች መሠረት አድርጎ በተሰጠው ነጥብ ላይ የሚሰጠው የህግ ትረጉም ለአዋጅ ቁ. 377/96 ድንጋጌዎችም አግባብነት ያለው ነው፡፡

ይህ ችሎት በዚህ ጉዳይ የሕግ ትርጉም ለሚሰጥበት ከላይ ለተመለከተው ነጥብ ቀጥተኛ አግባብነት ያለው የአዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 3 ነው፡፡ ይኸው አንቀጽ አዋጁ በንዑስ አንቀጽ 2 ከተመለከቱት በቅጥር ላይ ከተመሠረቱት የስራ ግንኙነቶች ወጪ በስራተኛ እና በአስሪ መካከል በሚደረግ በቅጥር ላይ በተመሰረተ የሥራ ግንኙነት ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ይደነግጋል፡፡ የኃይማኖት ተቋማት መፈላገል ተግባር ከሚከናወኑ ሰራተኞች ጋር ያላቸው የስራ ግንኙነት አዋጁ ተፈጻሚ እንደሚሆንባቸው በአንቀጽ 3(2) ከተዘረዘሩት የስራ ግንኙነቶች ውስጥ ያልተካተተ ሲሆን ይልቁንም የአዋጁ አንቀጽ 3(3) (ለ) የኃይማኖት ወይም የሰነድ አድራጎት ድርጅቶች በሚመሠረቱት የስራ ግንኙነቶች ላይ አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን የሚከተሉት ምክር ቤት በደንብ ሊወስን ይችላል በሚል ይደነግጋል፡፡ የሰበር ፍ/ቤት ጉዳዩን በአዋጅ ቁ. 42/85 መሠረት ለሚቀረቡ ውሳኔ የሰጠው በአንጻር 3(3) (ለ) መሠረት የተጠቀሱት ድርጅቶች በሚመሠረቱት የስራ ግንኙነት አዋጁ ተፈጻሚ እንዳይሆን የሚከተሉት ምክር ቤት ደንብ እስካላወጣ ድረስ ድርጅቶቹ በሚመሠረቱት የስራ ግንኙነቶች ላይም አዋጁ ተፈጻሚ ይሆናል በሚል ነው፡፡ ይህም በሰበር ፍ/ቤት ለአንቀጽ 3(3) (ለ) የተሰጠው ትርጓሜ የሚከተሉት ምክር ቤት የኃይማኖት ድርጅቶች መፈላገል አገልግሎት የሚሰጡ ሰራተኞችቻቸው ጋር ባላቸው የስራ ግንኙነቶች

ላይ የአዋጅ ቁ. 42/85 ተፈፃሚ እንዳይሆን በደንብ ሊወሰን ይችላል የሚል ደምዳሜ መሠረት ያደረገ መሆኑን መንዘብ ይቻላል፡፡ ይህ አተረጓጎም የሕጉን መፈሰስ ተከትሎ የተሰጠ መሆኑን አለመሆኑን ለመወሰድ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የሚጠበቅናቸውን የሰራ ግንኙነት ጉዳዮች መጠልከት የግድ ይላል፡፡

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የሰራ ወል ስለሚመሠረትበት ሁኔታ የሰራ ወሉ ስለሚያይበት ጊዜ፣ የሰራተኛውና የአሰሪው መብትና ግዴታ የሰራ ግንኙነት ስለሚቋረጥባቸው ወሰን ሁኔታዎች የሰራ ወሉ ሕጋዊ ወይም ሕገወጥ በሆነ መንገድ በሚቋረጥበት ጊዜ ስለሚከተሉ ወጠቆች የሚገኙ ግጥ ደንጋጌዎች የያዘ ሆኖ ይታያል፡፡ በአጠቃላይ ሕጉ ከአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ጋር ተያያዥነት ያላቸው ጉዳዮችን በአንዳንድ ሁኔታዎች ከሚጋጥሙ ልዩ ጉዳዮች በቀረ አካቶ የያዘ መሆኑን መረዳት ይችላል፡፡

ከላይ የተመለከቱትን ከአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ጋር ተያያዥነት ያላቸው ነጥቦች መፈላገፍ አገልግሎት በሚጠላከት የኃይማኖት ተቋማት በሚጠረጠሩባቸው የሥራ ግንኙነቶች ወስጥም የሚሉ በሆነም በሌሎ የሥራ ግንኙነቶች ከሚጋጥሙት አኳኋን ለየት ባለ መንገድ የሚጋጥሙ ሁኔታዎችም አሉ፡፡ ምክንያቱም በአንድ ኃይማኖት ተቋም ወስጥ ሊመሰረት የሚችል የተለያየ የሰራ ግንኙነት በመኖሩ ነው፡፡ በአንድ በኩል የሚጠበቅ አገልግሎት ድረጅቱ ከሚከተለው እምነት ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለውና ከእምነቱ ጋር ተነጥሎ ሊታይ የሚችል ሰራተኛን፣ እንደ ቄስ፣ ካህን፣ ዲያቆን ወዘተ ... ያሉ ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ የሚጠበቅ አገልግሎት ከእምነቱ ጋር ያልተቆራኘ እንደ ሂሳብ ሰራተኛ፣ የንብረት ክፍል ሰራተኛ፣ የስታትስቲክስ ሰራተኛ ወዘተ... አሉ፡፡ በመሆኑም የኃይማኖት ስራውን ከሚጠሩት ሰራተኞች ጋር የሚሳው የአሰሪና ሰራተኛ ሁኔታ ከሌሎች ሰራተኞች ጋር ከሚሳው የተለየ ነው፡፡ ቀጥተኛ የኃይማኖትን ወይም መፈላገፍ ስራ የሚጠሩትን ሰራተኞች ስንመለከት የሰራቸው ፀባይ የኃይማኖት ተቋሙ ከሚከተለው እምነት የሚጣጣኑ ከእምነቱ ጋር ጥብቅ ትስስር ያለው በመሆኑ መፈላገፍ አገልግሎት ለመጠበቅ ብቁ ሆኖ ለመገኘት መሟላት የሚገባቸውን ነገሮች፣ ለምን ያህል ጊዜ አገልግሎት ላይ መቆየት እንደሚችል፣ የኃይማኖቶቹ እና የመፈላገፍ አገልግሎት ስጭ መብትና ግዴታ፣ አገልጋዩ መፈላገፍ አገልግሎትን እየሰጠ እንዲቀጥል የሚደርጉ ሁኔታዎች፣ አገልጋዩ አግባብ ባልሆነ መንገድ አገልግሎቱን እንዳይሰጥ በተደረጉ ጊዜ የሚከተሉት ሁኔታዎች እና ሌሎች በሰራ ግንኙነቱ ሊነሱ የሚችሉ ጉዳዮች እያንዳንዱ የኃይማኖት ተቋም ከሚከተለው እምነት ጋር የተያያዙ ናቸው፡፡ የመፈላገፍ ሥራ ግንኙነት የሚጠራው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳዮች ከእምነቱ ተነጥለው የሚታዩ ባለመሆናቸው በሥራ ግንኙነቱ ወስጥ ጣልቃ መገባቱ በእምነቱ ወስጥ ጣልቃ መገባቱን ያስከትላል፡፡

በሌላ በኩል ከእምነቱ ጋር ተያያዥነት ያለውን ሥራ የሚሥሩ ሠራተኞች ከድርጅቱ ጋር የሚጋራቸው ግንኙነት ሊያሰነሣ የሚችለው ጉዳይ ከእምነቱ ጋር የሚያያይዝ እና ይልቁንም በማንኛውም የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ከሚሉ ሁኔታዎች የተለየ አይደለም፡፡

ከላይ እንደተመለከተው የመፈላገፍ የሥራ ግንኙነቱ የሚጠራው ሁኔታዎች ከኃይማኖቱ ተነጥለው ሊታዩ የሚችሉ በመሆናቸው የሥር ፍርድ ቤት ለተጠቀሰው አንቀጽ በሰጠው ትርጉም የሚስትሮች ምክር ቤት የመፈላገፍ ሥራ ግንኙነትን በሚጠላከት ህግ የሚወጣ ከሆነ በኃይማኖት ጉዳዮችም ለይ ጣልቃ መገባቱ ይሆናል፡፡ ይህ ደግሞ የአፈድሪ ህገ መንግስት አንቀጽ 11 “መንግስት እና ኃይማኖት የተለያዩ ናቸው፣ መንግስት በኃይማኖት ጉዳዮች ጣልቃ አይገባም” በሚለው ከተደነገገው ጋር የሚጠቅም ይሆናል፡፡ ነገር ግን የኃይማኖቱን ሥራ ከሚሥሩት ሰራተኞች ወጭ ያሉና በኃይማኖት ተቋም ከሚጠሩ ሰራተኞች ጋር ያለው የሥራ

ግንኙነት የሚያስነሳው ጉዳይ ሌላው የአሰሪና ሰራተኛ ግንኙነት ከሚያስነሳው ጋር ተመሳሳይ መሆኑን የሚያስተርፍ ምክር ቤት በአ.ቁ. 42/85 አንቀጽ 3(3) (ለ) መሠረት ሊያወጣ የሚችለው ደንብ እነዚህን ሠራተኛን በተመለከተ እንጅ መንፈሳዊ አግልግሎት ለመስጠት ከኃይማኖት ተቋማት ጋር የሚደርጉትን ግንኙነቶች የሚጨምር ሊሆን አይችልም።

በመሆኑም ደንቡ እስካልወጣ ድረስ የአዋጅ ቁጥር 42/85 በመንፈሳዊ የሥራ ግንኙነቶች ላይም ተፈጻሚ ይሆናል የሚለው ትርጉም የሕግ መሠረት የሌለው ይሆናል።

ከፍ ሲል በተዘረዘሩት ምክንያቶችም ማንኛውም የሥራ ክርክር ሰሚ አካላት መንፈሳዊ የሥራ ግንኙነቶች ተመስርቶ የሚሱ ክርክሮች በአ/ቁ. 42/85 መሠረት አይቶ ለመወሰን ሥልጣን የሌላቸው ሲሆን ክርክሮቹ የኃይማኖት ተቋማት በሚኖራቸው አለመገባባቶች በሚቋቋሙት መንገድ የሚታዩ ናቸው። ይህ ችሎትም የሰር ፍ/ቤት በዚህ ጉዳይ በታየው የህግ ነጥብ የሰጠው የሕግ ትርጉም መሠረታዊ የሕግ ስህተት ያለበት ሆኖ አግኝቶታል።

ው ሣ ኔ

1/ የፌ/መ/ደረጃ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 13549 ህዳር ቀን 1997 የሰጠው ውሳኔና የፌ/መ/ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ/ቁ. 35562 ጥር 17 ቀን 1997 ዓ.ም የሰጠው ትእዛዝ ተሸሯል።

2/ ግራ ቀኙ ወጪ ኪሳራቸውን የየራሳቸውን ይቻሉ። መዝገቡ ተዘግቷል። ይመለስ።

አምስት ዳኞች ፊርማ አለበት