



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የ ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት

የሰ.መ.ቁ.250942

የካቲት 27 ቀን 2017 ዓ.ም

ዳኞች:.....1. ተፈሪ ገበየ (ዶ/ር)

- 2. ቀነዓ ቂጣታ
- 3. ተሾመ ሸፈራው
- 4. ብርቅነሽ አሱባለው
- 5. ሀብታሙ አርቅይሁን

አመልካች: ሲ.ሲ.ኢ.ሲ.ሲ. ኢትዮጵያ ቅርንጫፍ

ተጠሪ: አቶ ቤልሻጽር ሀይለልዑል መ/ጽድቅ

ይህ መዝገብ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ይህ የስራ ስንብት ክርክር የተጀመረው በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ሲሆን የአሁን አመልካች የሥር ከሳሽ፣ የአሁን ተጠሪ የሥር ተከሳሽ ሆኖ ሲከራከሩ ነበር። ጉዳዩ ለዚህ ሰበር ችሎት ሊቀርብ የቻለው አመልካች የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ.296508 በ29/10/2015 ዓ.ም የሰጠው ፍርድ መሰረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ስለሆነ እንዲታረምልን በማለት በማመልከቱ ነው።

የጉዳዩ አመጣጥ ሲታይ የአሁን አመልካች በሥር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ባቀረበው የክስ አቤቱታ፣ አመልካች በተጠሪ ድርጅት በብሮ ስራ መሃንዲስ የሥራ መደብ ተቀጥሎ በወር 80,000 (ሰማንያ ሺህ) እየተከፈለኝ በአርሲ ሮቤ ዋቤ ሪቨር ፕሮጀክት ሲሰራ የቆየሁ ሲሆን ተጠሪ በ02/12/2014 ዓ.ም በሕገወጥ መንገድ ከሥራዬ ስላሰናበተኝ ተገቢ ክፍያዎችን እንዲከፍለኝ እንዲወሰንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቋል።

የአሁን አመልካች በበኩሉ ባቀረበው መልስ ከተጠሪ ጋር የሥራ ወል የለንም፣ ተጠሪ የተቀጠረው ለአርሲ ሮቤ ዋቤ ሪቨር ሮድ ፕሮጀክት ተቀጥሮ ሲሰራ የነበረና የሥራ ቅጥር ወሎም ለዚህ ፕሮጀክት እንጂ በድርጅቱ ሥር አይደለም፣ ተጠሪ የመክራ ጊዜ ላይ ያለ ሰራተኛ በመሆኑ ያለማስጠንቀቂያ ማሰናበቱ ተገቢ

ማኅታወሻ፡ - ይህ የ ሰበር ችሎት ወሳኔ ሰነድ ለ ጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለ ግንዛቤ እንጂ



ነው። ተጠሪ በሙከራ ጊዜ ላይ እያለ በተደጋጋሚ ከሥራ ያልፈቃድ ሲቀር ነበረ በመሆኑ ያለማስጠንቀቂያ ከሥራ ማሰናብቱ ሕገወጥ አይደለም፤ የተጠሪ የወር ደመወዝ ብር 70,000 (ሰባ ሺህ) የጠየቃቸው ክፍያዎች ተቀባይነት የላቸውም በማለት ተከራክሯል።

ከዚህ በኋላ የሥር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በአሁን አመልካች የተነሳውን የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ በብይን ወድቅ በማድረግ፤ የተጠሪን የሰው ምስክሮችን በመስማት፤ ጉዳዩን በመመርመር በሰጠው ወሳኔ በአመልካች እና በተጠሪ መካከል በተደረገው የቅጥር ውል የተጠሪ የሙከራ ጊዜ ለሁለት ወራት የሚቆይ እንጂ ለ60 የሥራ ቀናት የሚል አይደለም፤ ከዚህ አንጻር የአሁን አመልካች ነሐሴ 2 ቀን 2014 ዓ.ም ተጠሪን ከሥራ ሲያሰናብተው ሁለት ወር ከ9 ቀናት በመሆኑ አመልካች ተጠሪውን ከሥራ ያሰናብትነው የሙከራው ጊዜ ሳያበቃ ነው። በማለት ያቀረበው ክርክር ተቀባይነት የለውም። አመልካች ተጠሪ ከሥራ መቅረቱን በማስረጃ ያላስረዳ በመሆኑ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ ተጠሪን ከሥራ ያሰናብተ በመሆኑ ስንብቱ ሕገወጥ ነው። በዚህ መሰረት የተጠሪ የተጣራ ደመወዝ ብር 78257.26 መሰረት በማድረግ የሥራ ስንብት፣ የካሳ ክፍያ፣ ተጠሪ የ14 ቀን ደመወዝ አልተከፈለኝ ይባል እንጂ በማስረጃ ስላስረዳ ተቀባይነት የለውም፤ አመልካች ክፍያ ለዘገየበት የ3 ወር ደመወዝ በቅጣት መልክ በአጠቃላይ ብር 539391.99 ለተጠሪ እንዲከፍለው፣ ለጥብቅና አገልግሎት ብር ሀያ ሺህ ለተጠሪ እንዲከፍለው በማለት ወስኗል።

የአሁን አመልካች በዚህ ወሳኔ ቅር በመሰኘት ይግባኝ ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ያቀረበ ሲሆን ፍ/ቤቱም ግራ ቀኙን በማከራከር በሰጠው ወሳኔ የተጣራ የአሁን ተጠሪ ደመወዝ ብር 70,000 (ሰባ ሺህ) ነው፤ ለተጠሪ ሊከፈል የሚገባውን የስንብት ክፍያ፣ የካሳ ክፍያ፣ ክፍያ ለዘገየበት ሶስት ወር ደመወዝ፣ የ14 ቀን ደመወዝ፣ በአጠቃላይ አመልካች ለአሁን ተጠሪ በድምሩ ብር 573,392.67 እንዲከፍለው በማለት የሥር ፍ/ቤትን ወሳኔ በማሻሻል ወስኗል። የአሁን የሰበር አቤቱታ የቀረበው በዚህ ወሳኔ ቅር በመሰኘት ለማስለወጥ ነው።

የአሁን አመልካች ሐምሌ 17 ቀን 2015 ዓ.ም በተጻፈ የሰበር አቤቱታ፣ የአሁን ተጠሪ የሙከራ ጊዜ ሰራተኛ ሆኖ ሳለ በዚህ ጊዜ ያለማስጠንቀቂያ ማሰናብት እንደሚቻል በሕገ ተመልክቶ እያለ የሥር ፍ/ቤት ተጠሪ የሙከራ ጊዜ ሰራተኛ አይደለም በማለት የስራ ስንብቱ ሕገወጥ ነው። በሚል ክፍያዎችን እንዲንከፍል የወሰነው እንዲሸርልን፤ የሥር ይግባኝ ሰሚ ፍ/ቤት የተጠሪን ደመወዝ ያስተካከለ ቢሆንም በስራ ረገድ የድምር እንዲሁም የቀን ቁማሪ በማድረግ መወሰኑ ስህተት ስለሆነ እንዲስተካከልልን፤ የአሁን ተጠሪ በእጁ ያለውን የአመልካችን ዕቃዎች እንዲመልስ ትዕዛዝ ተሰጥቶት ባልመለሰበት ሁኔታና ግዴታውን ሳይወጣ የሥር ፍ/ቤት አመልካች ለተጠሪ በሕገ በተመለከተ ጊዜ ውስጥ ክፍያን አልፈጸመም በሚል ክፍያ ለዘገየበት ቅጣት እንዲንከፍል መወሰኑ መሰረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት በመሆኑ እንዲሻርልን፤ ተጠሪ ንብረቶችን እንዲያስረክብ እንዲወሰንልን በማለት በዝርዝር አመልክቷል።

ይህ ሰበር ችሎት ጉዳዩን በማየት ፣ የሥር ከፍተኛ ፍ/ቤት አመልካች የአሁን ተጠሪን ከሥራ ያሰናብተው የሙከራ ጊዜ ካለፈ በኋላ ያለማስጠንቀቂያ በመሆኑ ስንብቱ ሕገወጥ ነው፤ የተጠሪ የተጣራ የወር ደመወዝ ብር 70000 (ሰባ ሺህ) ነው ካለ በኋላ የካሳ ክፍያ ያሳለበት አግባብ፣ ክፍያ ለዘገየበት እንዲከፈል፣ የይግባኝ ሰሚ ፍ/ቤት ተጠሪ ይግባኝ ባላቀረበበት ሁኔታ የአስራ አራት ቀን ደመወዝ የመወሰኑን አግባብነት ለማጣራት ሲባል የሰበር አቤቱታው ያስቀርባል በማለት ተጠሪ መልስ እንዲሰጥ ባዘዘው መሰረት በ18/7/2016 ዓ.ም እና በ23/03/3017 ዓ.ም የተጻፈ መልስ አቅርቧል። የመልሱም ይዘት ባጭሩ፣ የሥር ፍ/ቤት አመልካች የሙከራ ጊዜ ካለፈ በኋላ ያለማስጠንቀቂያ ተጠሪን ከሥራ ማሰናብቱ ሕገወጥ ነው በማለት መወሰኑ የሚነቀፍበት የህግ መሰረት የለም፤ ክፍያ ለዘገየበት በተመለከተ አመልካች ክፍያውን ያልፈጸመው ተጠሪ ሂሳብ ባለማወራረዱ ወይም የድርጅቱ ንብረት ባለመመለሱ መሆኑን በማስረጃ ያላስረደ

በመሆኑ የሥር ፍ/ቤት ወሳኔ ሕግን መሰረት ያደረገ በመሆኑ ቅሬታው ወድቅ ሆኖ የሥር ፍ/ቤት ወሳኔ እንዲጸናልኝ በማለት ተከራክሯል። የአሁን አመልካች ሚያዚያ 4 ቀን 2015 ዓ.ም በተጻፈ የመልስ መልስ የሰበር አቤቱታውን በማጠናከር ተከራክሯል።

የጉዳዩ አመጣጥ ከፍ ሲል የተመለከተው ሲሆን ይህ ሰበር ችሎት የግራ ቀኙን ክርክር እና ለሰበር ቅሬታው መነሻ ከሆኑት የሥር ፍ/ቤቶችን ወሳኔዎች አግባብነት ካላቸው የህግ ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ እንዲሁም የሰበር አቤቱታው ያስቀርባል ሲባል ከተያዘው ጭብጥና ተጨማሪ ጭብጥ አንጻር እንደሚከተለው መርምሮታል።

በዚህ መሰረት የመጀመሪያውን ጭብጥ በተመለከተ አመልካች የአሁን ተጠሪ የሥራ ወል በማቋረጥ ያሰናበተው የሙከራ ጊዜ ከማለቁ በፊት ነው ወይስ የሙከራ ጊዜ ካለቀ በኋላ ነው የሚለው ነጥብ ነው። የአሁን አመልካች ባቀረበው ክርክር ተጠሪ ከሥራ የተሰናበደ በሕግ በተመለከተው 60 የሥራ ቀናት የሙከራ ጊዜ ከማለቁ በፊት በመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 11 (5) መሰረት ስንብቱ ሕጋዊ ነው የሚል ሲሆን፤ የአሁን ተጠሪ በበኩሉ አመልካች የሥራ ወሉን በማቋረጥ ያሰናበተኝ የሙከራ ጊዜ ካለቀ በኋላ በመሆኑ ስንብቱ ሕገወጥ ነው በማለት ተከራክሯል። በዚህ ረገድ በሥር ፍ/ቤት የተረጋገጠው ፍሬ ነገር ሲታይ አመልካች እና ተጠሪ ግንቦት 23 ቀን 2014 ዓ.ም ያደረጉት የቅጥር ወል ላይ ተጠሪ ለሙከራ ጊዜ የተቀጠረ መሆኑን የሚያመለክት ሲሆን፤ የሙከራ ጊዜ ቆይታው ደግሞ ለሁለት ወራት መሆኑን እንደሚያመለክት ነው። በሌላ በኩል አመልካች የተጠሪን የሥራ ወል በማቋረጥ ከሥራ ያሰናበተው ነሐሴ 2 ቀን 2014 ዓ.ም መሆኑን በሥር ፍ/ቤት የተረጋገጠ ፍሬ ነገር ነው። እንግዲህ በአመልካች እና በተጠሪ መካከል በተደረገው የቅጥር ወል የተጠሪ የሙከራ ጊዜ የሚቆየው ለሁለት ወር መሆኑን በግልጽ እስከተመለከተ ድረስ ፍ/ቤት ግልጽ ከሆነው የወሉ ድንጋጌ በመራቅ ሁለት ወር የሚለው የሥራ ቀናትን ብቻ የሚያመለክት ወይም የሚያጠቃለል ነው ብሎ መተርጎም የሚችሉበት ሁኔታ የለም። እንደሚታወቀው የሙከራ ጊዜው ሰራተኛው ስራ ከጀመረበት ቀን አንስቶ 60 የሥራ ቀናት ሊበልጥ እንደማይችል በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 11 (3) ድንጋጌ ሥር ተመልክቷል። የሙከራ ጊዜ ላይ ያለ ሰራተኛ ለሥራው ተስማም አለመሆኑ ሲረጋገጥ አሠሪው ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳይጠበቅበት፤ የሥራ ስንብት ክፍያና ካሳ መክፈልም ሳይገደድ የሥራ ወሉን ሊያቋርጥ እንደሚችል በዚህ ሕግ አንቀጽ 11 (5) ሥር ተደንግጓል። ከዚህ አንጻር አሁን የተያዘው ጉዳይ ሲታይ ግራ ቀኙ ያደረጉት የሙከራ ጊዜ ለሁለት ወር የሚቆይ ከሆነ ለሰራተኛው በአዋጅ ከተመለከተው በተሻለ ሁኔታ የሚጠቅም የሥራ ቅጥር ወል ያደረጉ መሆኑን ስለሚያመለክት፤ ፍ/ቤቱ ከወሉ ግልጽ ቃል በመራቅ ሁለት ወር ማለት የሥራ ቀናትን ብቻ የሚመለከት ነው በሚል የሚተረጎምበት የህግ አግባብ የለም። በመሆኑም ግራ ቀኙ የሙከራ ጊዜው ለተከታታይ ለሁለት ወር የሚቆይ መሆኑን እስከተስማሙ ድረስ፤ ሰራተኛው ሥራውን ከጀመረበት ቀን ጀምሮ ሁለት ወር ከመቁጠር ወጭ ይህ ጊዜ የስራ ቀናትን ብቻ የሚመለከት ተብሎ የሚተረጎምበት አግባብ የለም። በዚህ መሰረት ተጠሪ ግንቦት 23 ቀን 2014 ዓ.ም ተቀጥሮ ሥራውን ከጀመረበት ቀን አንስቶ በአመልካች ከሥራው እስከተሰናበተበት ነሐሴ 2 ቀን 2014 ዓ.ም ድረስ ሲቆጠር ሁለት ወር ከ9 ቀናት መሆኑን የሥር ፍ/ቤት በፍሬ ነገር ደረጃ ያረጋገጠው ጉዳይ ነው። በሌላ በኩል አመልካች ያነሳው ክርክር ተጠሪ ከሥራ ሊሰናበት የቻለው ለ10 ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ በመቅረቱ ነው የሚል ሲሆን ተጠሪ ይህን ፍሬ ነገር ክዶ ተከራክሯል። በዚህ ረገድ የሥር ፍ/ቤት ባደረገው ማጣራት አመልካች ተጠሪ ለ10 ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራው የቀረ መሆኑን በማስረጃ ያላስረዳ መሆኑን ድምዳሜ ላይ ደርሷል። ይህ ከሆነ ደግሞ አመልካች የአሁን ተጠሪ ለ10 ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ መቅረቱን ባላስረዳበት ሁኔታ የሥራ ወሉን በማቋረጥ ተጠሪን ከሥራው ያሰናበተው የሙከራ ጊዜው ካለቀ በኋላ መሆኑን ያስገነዝባል። በመሆኑም የሥር ፍ/ቤቶች ፍሬ ነገር የማጣራትና ማስረጃን መርምሮና መዘኖ ድምዳሜ ላይ ለመድረስ



በሕግ በተሰጣቸው ስልጣን መሰረት አመልካች የአሁን ተጠሪን ከስራው ያሰናብተው የሙከራ ጊዜው ካለቀ በኋላ በሕገወጥ መንገድ በመሆኑ ስንብቱ ሕገወጥ በሚል የደረሰበትን ድምዳሜ ይህ ሰበር ችሎት በሕግ ከተሰጠው ስልጣን አንጻር የሚቀበለው የፍሬ ነገር ድምዳሜ ነው ከሚባል በቀር መሰረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ነው ለማለት የሚያስችል ነገር አልተገኘም።

ሁለተኛውን ጭብጥ በተመለከተ የተጠሪ የወር ደመወዝ ብር 70,000 (ሰባ ሺህ) መሆኑ ከተረጋገጠ በኋላ የካሳ ክፍያ የተሰላበትን አግባብነት የሚመለከት ነው። ከዚህ አንጻር በሥር ፍ/ቤት የተረጋገጠው ፍሬ ነገር ሲታይ የተጣራ የወር ደመወዝ ብር 70,000 (ሰባ ሺህ) መሆኑን ያሳያል። የሥር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት ግን ያለምንም ማስረጃ የተጠሪ የወር ደመወዝ ብር 78,267.28 ነው በሚል የካሳ ክፍያ ያሰላ ቢሆንም የሥር ከፍተኛ ፍ/ቤት ይህን በማረም የተጠሪ የወር ደመወዝ ብር 70000 (ሰባ ሺህ) መሆኑን በማመልከት አመልካች ለተጠሪ መክፈል የሚገባውን አመልካች ተጠሪውን ከሥራው ባያሰናብተው ያገኝ የነበረው ደመወዝ የሶስት ወር ከ21 ቀን በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 43 (4) (ለ) መሰረት የካሳ ክፍያ ብር 259,000 (ሁለት መቶ አምሳ ዘጠኝ ሺህ) እንዲከፍለው መወሰነውን የወሳኔው ግልባጭ ያመለክታል። በመሆኑም የሥር ከፍተኛ ፍ/ቤት የተጠሪ የተጣራ የወር ደመወዝ ብር ሰባ ሺህ መሆኑን በማረጋገጥ በዚህ አግባብ የካሳ ክፍያ ተሰልቶ ለተጠሪ እንዲከፈል መወሰኑ የሚነቀፍበት የህግ አግባብ የለም።

ሶስተኛውን ጭብጥ በተመለከተ አመልካች ለተጠሪ በሕግ በተመለከተ የጊዜ ገደብ ወስጥ ክፍያ ያልፈጸመ በመሆኑ፣ ክፍያ ለዘገየበት የሶስት ወር ደመወዝ በቅጣት መልክ ለተጠሪ እንዲከፍል የተወሰነው በሕጉ አግባብ መሆን አለመሆኑን የሚመለከት ነው። እንደሚታወቀው የሥራ ወል ሲቋረጥ የሰራተኛው ደመወዝና ከወሎ መቋረጥ ጋር የተያያዙ ክፍያዎች ሁሉ በሰባት የሥራ ቀናት ወስጥ መክፈል እንዳለባቸው፣ ይህ ጊዜ ሊራዘም የሚችለው ሠራተኛው ከአሠሪው የተረከበውን ንብረት ባለማስረከቡ ወይም የሚፈለግበትን ሂሳብ ባለማወራረዱ በራሱ ጥፋት የዘገየ እንደሆነ መሆኑን በአንቀጽ 36 ደንጋጌ ሥር ተመልክቶ እናገኛለን። አሠሪው በዚህ ድንጋጌ ሥር በተመለከተው የጊዜ ገደብ ወስጥ ለሠራተኛው ክፍያውን መክፈል ያለበት ሠራተኛው የጠየቀው ክፍያ አለመግባባት ወይም ክርክር ያልተነሳበት እና በአሠሪው የታመነ መሆን እንደሚገባው ከአዋጁ አንቀጽ 37 ይዘትና ዓላማ የሚንረዳው ጉዳይ ነው። ሠራተኛው የጠየቀው ክፍያ ክርክር የሌለበት እና በአሠሪው የታመነ ሆኖ ሳለ፣ አሠሪው በዚህ የጊዜ ገደብ ወስጥ ለሰራተኛው ክፍያውን ያልፈጸመው እንደሆነ በአንቀጽ 38 መሰረት ክፍያው ለዘገየበት ጊዜ አሠሪው ለሰራተኛው እስከ ሶስት ወር የሚደርስ ደመወዝ በቅጣት መልክ እንዲከፍለው የሥራ ክርክር ችሎት መወሰን እንደሚችል ያስገነዝባል። በዚህ አግባብ አሁን ወደ ተያዘው ጉዳይ ስንመለስ የሥር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ በመመርመር ተጠሪ የ14 ቀን ደመወዝ አልተከፈለኝም ይበል እንጂ ይህ ደመወዝ ያልተከፈለው መሆኑን በማስረጃ ያሳስረዳ መሆኑንና አመልካች በበኩሉ ለተጠሪ ደመወዝ የከፈለውና ቀሪ ክፍያ የሌለ መሆኑን በማስረጃ ያስረዳ ስለሆነ በዚህ ረገድ የተጠሪ ጥያቄ ተቀባይነት የለውም በማለት መወሰኑን የወሳኔው ግልባጭ ያመለክታል። ስለሆነም አመልካች ለተጠሪ መክፈል የሚገባውና ያመነ ክፍያ መኖሩን የሚያመለክት ነገር የለም። ከዚህም በላይ የአሁን ተጠሪ በሥራው ምክንያት እጁ የገባውን የአመልካች ንብረት በመመለስ ክሊራንስ በመወሰድ ክፍያው እንዲፈጸምለት መጠየቁን የሚያሳይ ነገር የለም። በመሆኑም አመልካች ለተጠሪ መክፈል የሚገባውና ያመነ ክፍያ ካለመኖሩም በላይ ለተጠሪ ያልተከፈለ ቀሪ የወር ደመወዝ ክፍያ እንደሌለ በማስረጃ ተረጋግጦ ባለበት እንዲሁም ተጠሪ የአመልካች ንብረት መመለሱን ክሊራንስ ማቅረቡን የሚያመለክት ነገር በሌለበት፣ የሥር ፍ/ቤት ክፍያ ለዘገየበት የሶስት ወር ደመወዝ አመልካች ለተጠሪ እንዲከፍል በማለት መወሰኑ ከፍ ሲል የተጠቀሰውን የአዋጁን ድንጋጌ የሚቃረን በመሆኑ የሕግ መሰረት የለውም።

አራተኛውን ጭብጥ በተመለከተ አመልካች ለተጠሪ ያልተከፈለውን የ14 ቀን ደመወዝ እንዲከፍለው በሚል በፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የተሰጠው ወሳኔ አግባብነትን የሚመለከት ነው። ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው የሥር የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት የግራ ቀኙን ክርክርና ማስረጃ በመመርመር ተጠሪ የ14 ቀን ደመወዝ አልተከፈለኝም ይበል እንጂ ይህ ደመወዝ ያልተከፈለው መሆኑን በማስረጃ ያሳስረዳ በመሆኑንና አመልካች በበኩሉ ለተጠሪ ደመወዝ የከፈለውና ቀሪ ክፍያ የሌለ መሆኑን በማስረጃ ያስረዳ ስለሆነ በዚህ ረገድ የተጠሪ ጥያቄ ተቀባይነት የለውም በማለት መወሰኑን የወሳኔው ግልባጭ ያመለክታል። በዚህ ረገድ የአሁን ተጠሪ በራሱ በኩል ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ያቀረበው ቅሬታ መኖሩን የሚያመለክት ነገር የለም። በመሆኑም የአሁን ተጠሪ የ14 ቀን ደመወዝ አልተከፈለኝም በሚል የጠየቀው ዳኝነት በሥር ፍ/ቤት ወድቅ መደረጉን በመቃወም ቅሬታውን ለፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት አቅርቦ ግራ ቀኙ በዚህ ረገድ ባልተከራከሩበት ሁኔታ አመልካች ለተጠሪ ያልተከፈለውን የ14 ቀን ደመወዝ ሊከፍለው ይገባል በሚል የወሰነው የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ.320 (1)፣ 327 እና ተከታዮቹን ድንጋጌዎች የሚቃረን በመሆኑ የህግ ድጋፍ የለውም። በመሆኑም በእነዚህ ሁሉ ምክንያቶች የሥር ፍ/ቤቶች በዚህ ጉዳይ የሰጡት ወሳኔ የሚነቀፍ ነው ብለናል።

ሲጠቃለል የሥር ፍ/ቤት የአሁን አመልካች የተጠሪን የስራ ወል በማቋረጥ ከሥራ ያሰናበተው የሙከራ ጊዜ ካለቀ በኋላ በሕገወጥ መንገድ መሆኑን በማረጋገጥ ስንብቱ ሕገወጥ በሚል ተገቢ ሆኑ ክፍያዎች ለተጠሪ እንዲከፈል መወሰኑ ተገቢ ቢሆንም ክፍያ ለዘገየበት የሶስት ወር ደመወዝ እና የ14 ቀን ደመወዝ ለተጠሪ እንዲከፈል የሰጠው ወሳኔ መሰረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈጸመበት በመሆኑ ተከታዩን ወስነናል።

ወሳኔ

1. የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት በመ.ቁ.186656 ሚያዚያ 05 ቀን 2015 ዓ.ም የሰጠው ወሳኔ እና የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በመ.ቁ.296508 በ29/10/2015 ዓ.ም የሰጠው ወሳኔ መሰረታዊ የሆነ የህግ ስህተት የተፈጸመባቸው ስለሆኑ በፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የሰበር ሥነ-ሥርዓት መመሪያ ቁጥር 17/2015 አንቀጽ 9 (1) መሰረት ተሻሽሏል።
2. አመልካች የካሳ ክፍያ ብር 259,000 (ሁለት መቶ አምሳ ዘጠን ሺህ) እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ብር 70,000 (ሰባ ሺህ) ለተጠሪ ሊከፍል ይገባል ብለናል።
3. አመልካች ለተጠሪ እንዲከፍል በሥር ከፍተኛ ፍ/ቤት የተወሰነው የሥራ ስንብት ክፍያ አልተነሳም ጸንቷል።
4. የአሁን አመልካች ክፍያ የዘገየበት የሶስት ወር ደመወዝ በቅጣት መልክ እና የ14 ቀን ደመወዝ ለተጠሪ ሊከፍለው አይገባም ብለናል።
5. ግራ ቀኙ የሰበር ክርክሩ ያስከተለውን ወጪና ኪሳራ የየራሳቸውን ይቻሉ።

ትዕዛዝ

- የዚህ ወሳኔ ግልባጭ ለሥር ፍ/ቤቶች ይድረስ።
- ይህ ሰበር ችሎት በ30/11/2015 ዓ.ም የሰጠው አግድ ትዕዛዝ ተነስቷል። ይጻፍ።
- ይህ ወሳኔ በ10/7/2017 ዓ.ም ተነሷል።

መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።



