



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ  
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
ሰበር ሰሚችሎት

የሰ/መ/ቁ:-200687

ቀን:-30/02/2014ዓ.ም

ዳኞች: ብርሃኑ አመነው  
ተሾመ ሸፈራው  
ሀብታሙ እርቅይሁን  
ብርሃኑ መንግስቱ  
ነፃነት ተገኝ

አመልካች: አይካ አዲስ ጨርቃ ጨርቅ ኢንቨስትመንት ግሩፕ ኃ/የተ/የግ/ማህበር- ጠበቃ ንጉሴ እሰየው ቀረቡ

ተጠሪ: አቶ ኢብራሒም አይደግዱ- አልቀረቡም

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ጉዳዩ የስራ ዉል መቋረጥ የሚመለከት ነዉ።ክርክሩ የተጀመረው ኦሮሚያ ክልል በፊንጫ ዙሪያ ኦሮሚያ ልዩ ዞን ሰበታ ከተማ ወረዳ ፍ/ቤት ሲሆን የአሁኑ ተጠሪ ከሳሽ በመሆን የአሁኑ አመልካች ተከሳሽ በመሆን ተከራክረዋል።ከመዝገብ እንደሚታወቀው ተጠሪ በአመልካች ድርጅት ውስጥ የምግብ ባለሙያ ሁኝ በቀን 28/04/2000 ዓ.ም በወር 2500 ዶላር ደመወዝ ተቀጥሬ እየሰራሁ እያለ በቀን 22/08/2011 ዓ.ም ያለጥፋት ከህግ ውጪ ውልህን ጨርሰህል በማለት ከስራዬ አሰናብቶኛል።ስለዚህ ስንብቱ ህገ ወጥ ነዉ ተብሎ የአገልግሎት ክፍያ፣የካሳ ክፍያ፣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ፣ ክፍያ የዘገየበት እና ለአውሮፕላን ቲኬት በአጠቃላይ 41,264.33 ዶላር ወይም በኢትዮጵያ ብር 1,190,477.44 ከ10% የጠበቃ አበል ጋር እንዲከፈልኝ እንዲወሰንልኝ በማለት ዳኝነት ጠይቋል።አመልካች በበኩሉ በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የተደረገው

የስራ ስምምነት ለተወሰነ ጊዜ ለአንድ አመት የሚቆይ ሆኖ ውሉ እንደተጠናቀቀ ወዲያውኑ ሊቋረጥ እንደሚችል ተስማምተናል። ተጠሪ ተቀጥሮ ሲሰራበት የቆየው የስራ መደብ ላይ የኢትዮጵያ ዜጋ በብቃት ሊሰሩ የሚችሉት ነው። ለአንድ የውጪ ዜጋ ደግሞ ፈቃድ የሚሰጠው የሀገር ውስጥ ሰራተኞች ግንዛቤ እና ልምድ እስከሚያገኙ ብቻ ነው። ስለዚህ የሀገር ውስጥ ዜጎች መስራት እየቻሉ የውጭ ዜጋ መስራት የለበትም። ውላችን ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ሲሆን የውጭ ዜጋ ሆኖ ተጠሪ ላልተወሰነ ጊዜ መስራቱ ከህግ ውጪ በመሆኑ ውሉ የተቋረጠው በህግ አግባብ በመሆኑ የተጠየቀው ክፍያ ሊከፈለው አይገባም በማለት ተከራክረዋል።

ፍ/ቤቱም የግራ ቀኝ ክርክርና ማስረጃ መርምሮ አመልካች እና ተጠሪ የተፈራረሙት የስራ ውል ከ23/04/2010 ዓ.ም ጀምሮ ለአንድ ዓመት ጸንቶ የሚቆይ መሆኑን የሚያሳይ ቢሆንም በአዋጅ ቁ/377/96 አንቀጽ 10 ስር ከተገለጹት ምክንያቶች ውስጥ በየትኛው ምክንያት ለተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የተገለጸ ነገር የለም። ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ስለተባለ ብቻ የህጉን መስፈርት አሟልቷል የሚያስብል አይደለም። ተጠሪ ለተወሰነ ጊዜ የሚቆይ ስራ ሲሰራ እንደቆየ የሚያሳይ ማስረጃ አመልካች አላቀረበም። ተጠሪ ተቀጥሮ ሲሰራበት የቆየው ስራ ደግሞ በባህሪው በቀጣይነት የሚሰራ ስራ በመሆኑ እና የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በመ/ቁ.43160 ላይ በሰጠው ወሳኔ በአንቀጽ 10 ስር ተዘርዝረው ካሉት ስራዎች ውጭ ከሆነ ይህ ውል የተወሰነ ጊዜ ነው ቢባል እንኳን የተወሰነ ጊዜ ወል ሲሆን አይችልም በማለት አስገዳጅ ውሳኔ ሰጥቷል። የውጭ ሀገር ዜጋ ስለሆነ ውሉ የተወሰነ ጊዜ ነው የሚል ህግ የለም። ስለዚህ የስራ ውሉ ላልተወሰነ ጊዜ ነው። አመልካች የውሉ ጊዜ ስለተጠናቀቀ በማለት ውሉን ማቋረጡ የህግ መሰረት የለውም። ስንብቱ ከህግ ውጭ ነው በማለት የተጠየቁ ክፍያዎች ለተጠሪ እንዲከፈል በማለት ውሳኔ ሰጥቷል።

አመልካች በዚህ ውሳኔ ቅር በመሰኘት ለፊንጫ ዙሪያ ኦሮሚያ ልዩ ዞን ከፍተኛ ፍ/ቤት ይግባኝ ቢያቀርብም ፍ/ቤቱ ጉዳዩ አያስቀርብም በማለት በፍ/ስ/ስ/ህ/ቁ 337 መሰረት ይግባኙን ሰርዟል። አመልካች ለኦሮሚያ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት አቤቱታ ያቀረበ ሲሆን ችሎቱም ጉዳዩ ያስቀርባል በማለት የግራ ቀኝ ክርክር ሰምቶ የስር ፍ/ቤት ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት የለውም በማለት አጽንቷል። ለዚህ ሰበር ችሎት አቤቱታ የቀረበው በዚህ ላይ ነው።

አመልካች ያቀረበው አቤቱታ ይዘት ባጭሩ፣ ውሉ ለተወሰነ ጊዜ ከውጭ ሀገር ዜጋ ጋር የተደረገ የቅጥር ውል የሚል ሲሆን ይህንን የሚያረጋግጥ በስር ፍ/ቤት ሰነዱ ቀርቦ እያለ እና በቅጥር ውሉ አንቀጽ 11(ሐ) መሰረት ከተዋዋይ ወገኖች መካከል አንዱ ወገን ውሉን በማንኛውም ጊዜ መቋረጥ እንደሚችል ተመልክቷል። በኢንቨስትመንት ደንብ ቁጥር 474/2012 አንቀጽ 19(1) መሰረት የውጭ ሀገር ዜጎችን የሚቀጥር ባለሀብት ለኢትዮጵያዊያን አስፈላጊውን የስራ ላይ ስልጠና እንዲሰጥ እና እውቀት እንዲተላለፍ በማድረግ የውጭ ዜጋ ተቀጣሪዎች በኢትዮጵያዊያን እንዲተኩ የማድረግ ግዴታ ያለበት ሲሆን በዚህ መሰረት አመልካች የተጠሪ የስራ ውል በውላቸው መሰረት እንዲቋረጥ ማድረግ ህጋዊ ስንብት ነው። ተጠሪ በአመልካች ድርጅት ውስጥ ለ11 ዓመት የሰራው በጊዜያዊነት የስራ ቅጥር ውሉ እየታደሰ እና የስራ ፍቃዱም እንዲታደስ በማድረግ ነው። ተጠሪ በቋሚነት መቀጠሉን የሚያረጋግጥ ማስረጃ አላቀረበም። ስለዚህ ለዜጎች ቅድሚያ የሥራ ዕድል ለመስጠት ሲባል በህጋዊ መንገድ የተቋረጠ

ወል ላይ ብር 1,190,477.44 እንዲከፈል የተወሰነው መሰረታዊ የህግ ስህተት በመሆኑ ውሳኔው እንዲሻር በማለት አመልክተዋል።

የአመልካች አቤቱታ በሰበር አጣሪ ችሎት ተመርምሮ በዚህ ጉዳይ ቅጥሩ ለተወሰነ ጊዜ መሆኑን የቅጥር ውሉ ላይ ከመመልከቱ አንፃር የስር ፍ/ቤት ላልተወሰነ ጊዜ የተደረገ የስራ ውል ነው በሚል መነሻ ስንብቱ ህገወጥ ነው ማለቱን አግባብነት ለማጣራት ጉዳዩ ለሰበር ሰሚ ችሎት ያስቀርባል ተብሎ ተጠሪ መልስ እንዲሰጥበት ታዟል።

ተጠሪ ባቀረበው መልስ በውሳኝን መሰረት አመልካች በቅድሚያ የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ እንዲሁም የውሉ ቀን ሳይጠናቀቅ ውሉን ማቋረጡ ስንብቱን ህገ ወጥ ያደርጋል። በተጠሪ ድርጅት ላልተወሰነ ጊዜ ተቀጥሎ ለ11 ዓመታት ሲሰራ መቆየቱ በስር ፍ/ቤት ተረጋግጧል። አንድ ሰራተኛ ለተወሰነ ወይስ ላልተወሰነ ጊዜ ነው የተቀጠረው ለማለት የሚቻለው ሰራተኛው የተቀጠረበት ስራ ባህሪይ እንጂ በውሉ ላይ ለጊዜያዊ ስራ ተቀጥረዋል ስለተባለ ብቻ እንደማይሆን ሰበር ችሎቱ በመ/ቁ.43160 ላይ አስገዳጅ ውሳኔ ሰጥቷል። አመልካች ስራው እንዳልተጠናቀቀ እና በተጠሪ ስራ ቦታ ሌላ ሰው መቅጠሩ ተጠሪ ላልተወሰነ ስራ እንደተቀጠረ ያረጋግጣል። ስለዚህ በድርጅቱ ለተከታታይ ለ11 ዓመት አገልግቶ ያለአገልግሎት ክፍያ፣ ያለማስጠንቀቂያ፣ የቲኬት ክፍያ እና ያለምንም ክፍያ ያሰናበተኝ ስለሆነ የስር ፍ/ቤቶች ስንብቱ ህገ ወጥ ነው በማለት የሰጡት ውሳኔ ስህተት የሌለበት በመሆኑ እንዲፀና በማለት ተከራክረዋል።

የጉዳዩ አመጣጥ እና የግራቀኙ ክርክር አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተመለከትነው ሲሆን ጉዳዩ ለሰበር ያስቀርባል ከተባለበት ጭብጥ አንጻር የስር ፍርድ ቤት ውሳኔ እና ክርክሩን አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ መርምረናል። መዝገቡን መርምረን እንደተገነዘብነው በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የነበረው የስራ ወል የተቋረጠው በአመልካች አነሳሽነት መሆኑ አላከራከረም። አመልካች አጥብቆ የምክራከረው ተጠሪ የወጭ ሀገር ዜጋ በመሆኑና ወሉም ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ ስለሆነ ስንብቱ ህገ ወጥ ነው ሊባል አይገባም በማለት ነው።

በመሰረቱ የስራ ወል እንደማናቸውም ወል የግራቀኙን መብትና ግዴታ በሚመለከት በአሰሪው እና በሰራተኛው ነጻ ፈቃድና ስምምነት የሚደረግ ወል ቢሆንም በህግ የተጠበቁ ዝቅተኛ የሥራ ሁኔታዎችን የሚቀንስ ወይም የሚቃረን ሊሆን አይችልም። የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር1156/2011 አንቀጽ4 ድንጋጌ ስር የተመለከቱት ሁኔታዎች ይህንኑ ያስገነዝባሉ። የስራ ወል አይነት በተመለከለተ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ ሊደረግ እንደሚችል የአዋጁ አንቀጽ 4/1/ ድንጋጌ ይዘት ያሳያል። ከዚህም የምንገነዘበው የስራ ወሉ ቆይታ በጊዜ ወይም እንደስራው ባህርይ በተዋዋዮች ሊወሰን የሚችል ስለመሆኑ ነው። ይሁን እንጂ የሰራተኛውን የስራ ዋስትና እና የመደራደር አቅም ወስንነት ከግምት በማስገባት የስራ ወሉን ቆይታ ጊዜ ወይም ባህርይ ለመወሰን የሚረዱ ሁኔታዎች በህግ ተደንግጎ እናገኛለን። በዚህ ረገድ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ አንቀጽ 9 እና 10 ድንጋጌዎች እንደሚያሳዩን በመርህ ደረጃ የስራ ወል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ የሚገመት ሲሆን በተወሰኑ ሁኔታዎች እና ምክንያቶች ብቻ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ ተብሎ የሥራ ወል ሊደረግ የሚችል

መሆኑን ነው። ስለዚህም አሰሪው እና ሰራተኛው ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል መስማማት የሚችሉ ቢሆንም ጉዳዩ አከራካሪ ሆኖ ከቀረበ ዉሉ ከህጉ ጋር የሚጣጣም መሆን አለመሆኑ ሊመመርመር ይገባል። በዚህ ረገድ ይህ ሰበር ችሎት ከዚህ ቀደም በተመሳሳይ ክርክር ዉሳኔ የሰጠባቸው ጉዳዮች ላይ እንዳመለካተው የሥራ ዉሉ ቆይታ ጊዜ አስመልክቶ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ በሚል መዋዋላቸው ብቻ ሳይሆን ዉሉ ከስራው ባህርይ ጋር ተገናዘቦ መታየት እንዳለበት ያስገነዝባል። ሰበር መ/ቁ11924፣መ/ቁ/ 25765፣መ/ቁ.43160 እና ሌሎች መሰል መዝገቦችን ማየት ይቻላል።

በተያዘው ጉዳይ በግራቀኙ መካከል የተደረገው ዉል ለተወሰነ ጊዜ የተደረገ መሆኑን እና በየጊዜው እየታደሰ መቆየቱንና ለመጨረሻ ጊዜም በ23/04/2010ዓ.ም ለአንድ ዓመት የተራዘመ መሆኑን ዉሉ የተቋረጠው በ22/08/2011ዓ.ም ስለመሆኑ የስር ፍርድ ቤት አረጋግጧል። ፍርድ ቤቱም ዉሉ ለተወሰነ ጊዜ ነው ቢባልም የስራው ባሕርይ ሲታይ የድርጅቱ ቋሚ ወይም ቀጣይነት ያለው ስራ ነው በሚል ምክንያት ሰበር ችሎቱ በመ/ቁ/43160 ላይ የሰጠውን ዉሳኔ ድጋፍ በማድረግ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል በማለት ስንብቱ ህገ ወጥ ነው የሚል ድምዳሜ ላይ ደርሷል። ከክርክሩ እንደሚታየው ተጠሪ ለ11ዓመት በቋሚነት አገልግያለው በሚል ምክንያት የሥራ ዉሉ ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይቆጠራል በማለት የሚከራከር ቢሆንም ዉሉ በየጊዜው እየታደሰ የቆየ መሆኑ በተጠሪም አልተካደም። በእርግጥ የስራ ዉል ለተወሰነ ጊዜ ወይም ለተወሰነ ስራ የተደረገ ነው የሚያሠኘው የዉሉ ይዘት ብቻ ሳይሆን በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ አንቀጽ 10 ስር የተዘረዘሩት ምክንያቶች ወይም ሁኔታዎች መኖራቸው መረጋገጥ እንዳለበት የህጉ አገላለጽ እና ይህ ሰበር ችሎት በመ/ቁ 43160 እና ሌሎች መሰል መዝገቦች ላይ የሰጠው ዉሳኔ ያስገነዝባል። ይሁንና የሰበር ችሎቱ ዉሳኔ በዚህ መዝገብ ከቀረበው ክርክር አኳያ ተፈጻሚነት አለው ወይ የሚለው ከጉዳዩ ባህርይ አንጻር መመርመር አለበት።

ከመዝገቡ እንደሚታየው ተጠሪ የተቀጠረበት የሥራ መደብ የድርጅቱ ቋሚ ወይም ቀጣይነት ያለው ስራ አይደለም የሚል ክርክር የለውም። የአመልካች ዋነኛ መከራከሪያ ነጥብ ተጠሪ ለተወሰነ ጊዜ የተቀጠረው እና ዉሉ እየታደሰ የቆየው የዉጭ ሀገር ዜጋ በመሆኑ በቋሚነት ሊቀጠር አይችልም የሚል ነው። ተጠሪ የዉጭ ሀገር ዜጋ መሆኑ አከራካሪ እስካልሆነ ድረስ የሥራ ዉሉን ዓይነት በመወሰን ረገድ የሚኖረው ዉጤት ከአሰሪና ሰራተኛ አዋጁ እና ሌሎች አግባብነት ካላቸው ህጎች ጋር ተገናዘቦ መታየት አለበት።

የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/96 የዉጭ አገር ሠራተኞች የሚቀጠሩበትን ሁኔታ የሚደነግግ ሲሆን በዚህም መሠረት የዉጭ አገር ዜጋ በማናቸውም የስራ መስክ ተቀጥሮ ለመስራት የሚችለው የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳዮች ሚኒስቴር ወይም ክልል ሲሆን የክልል ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳዮች ቢሮ የሚሰጠውን የስራ ፍቃድ ሲያገኝ እና የስራ ፍቃድ የሚሰጠውም በአንድ የስራ መስክ ለማገልገል እስከ ሦስት ዓመት ሲሆን በየዓመቱ መታደስ ያለበት ስለመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 174 ላይ ከተመለከተው ድንጋጌ መገንዘብ ይቻላል። በዚህ ረገድ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ተመሳሳይ ይዘት ያለው መሆኑን ልብ ይለዋል። የአዋጁን አንቀጽ 171/1/ሠ እና 176 መመልከት ይቻላል። የዜጎችን የኑሮ ደረጃ ማሻሻልን አንዱ ዓላማው ያደረገው (መግቢያውን መመልከት ይቻላል) የኢንቨስትመንት አዋጅ ቁጥር

769/2004 በአንቀጽ 37(2)፣ በዚህ አዋጅ የተተካው የኢንቨስትመንት አዋጅ ቁጥር 280/94 አንቀጽ 36(2) እንዲሁም አሁን በስራ ላይ ያለው የኢንቨስትመንት አዋጅ ቁጥር 1180/2012 አንቀጽ 22(4) የውጭ ዜጎችን የሚቀጥር ባለሀብት ለኢትዮጵያውያን አስፈላጊው ስልጠና እንዲዘጋጅ እና እንዲሰጥ በማድረግ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ የውጭ አገር ዜጋ ሠራተኞችን እንዲተኩ ማድረግ እንዳለበት ይደነግራል። ቀደም ሲል በስራ ላይ የነበሩት ሁለቱ የኢንቨስትመንት አዋጆችም ሆነ አሁን በስራ ላይ ያለው የኢንቨስትመንት አዋጅ ዓላማዎች ናቸው ተብለው ከተዘረዘሩት ውስጥ አንዱ ለኢትዮጵያውያን ሰፊ እና ጥራት ያለው የስራ ዕድል መፍጠር እና ለአገሪቱ ዕድገት የሚያስፈልገውን የዕውቀት፣ ክህሎት እና ቴክኖሎጂ ሽግግር ማሳለፍ ስለመሆኑ በአዋጅ ቁጥር 280/94 አንቀጽ 4(6)፣ በአዋጅ ቁጥር 769/2004 እና አዋጅ ቁጥር 1180/2012 አንቀጽ 5 ላይ ከተመለከቱት ድንጋጌዎች መገንዘብ ይቻላል። ከዚህ ሁሉ መገንዘብ የሚቻለው በአገራችን የግል ኢንቨስትመንትን ማስፋፋት አስፈላጊ ከሆነባቸው ምክንያቶች ውስጥ አንዱ መንግስት ማንኛውም ኢትዮጵያዊ ዜጋ በአገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚ እንቅስቃሴ የመሰማራት እና ለመተዳደሪያ የመስራት መብት ለመተግበር በተለይም ሰፊ የሥራ እድል ለመፍጠር የሚያስችል ፖሊሲ መከተል እንዳለበት በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ መንግስት አንቀጽ 41 /1/ እና 4) በተጣለበት ግዴታ መሠረት ለዜጎች የስራ ዕድል በመፍጠር ለዜጎች የስራ ዋስትና ማረጋገጥ መሆኑን ነው። አንድ ዓላማ ያላቸው የተለያዩ ህጎች በሚኖርበት ጊዜ በተለያዩ የህግ ክፍሎች በሚገኙ ድንጋጌዎች ተደጋጋፊ ሆነው የጋራ ዓላማ የሚያሳኩበትን የህግ ትርጉም መሻት የህግ ባለሙያዎች ሊመርጡት የሚገባ የህግ አተረጓጎም ዘይቤን መከተል በህግ አተረጓጎም ዕውቅና ከተሰጣቸው መርሆዎች አንዱ ሲሆን ይህ ሰበር ሰሚ ችሎትም በሰ/መ/ቁጥር 21448 ላይ በሰጠው የህግ ትርጉም ለዚህ መርህ ዕውቅና ሰጥቶታል።

ከውጭ አገር ዜጎች የቅጥር ሁኔታ ጋር በተያያዘ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 174 ላይ የተመለከተው ድንጋጌ ዓላማው ምን እንደሆነ በግልጽ የሚያመላክት ድንጋጌ ባይኖርም ከላይ ከተመለከቱት የኢንቨስትመንት ህጎች ድንጋጌዎች እንዲሁም በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ህገ መንግስት መሠረት መንግስት ለእራሱ ዜጎች የስራ ዕድል ለማመቻቸት ካለበት ግዴታ አንፃር ሲታይ በአዋጁ አንቀጽ 174 ላይ የተመለከተው ድንጋጌ አጠቃላይ ዓላማ የግል ድርጅቶች የውጭ አገር ዜጎችን የሚቀጥሩት ለስራ ዕድል ፈጠራ ዓላማ ሳይሆን ለድርጅቱ ስራ አስፈላጊነታቸው ከታመነበት ብቻ መሆኑን ነው። ከዚህም በተጨማሪ የውጭ ሀገር ዜጋ በሀገር ውስጥ ስራ እንዲቀጠር የሚፈለገው በዘርፉ በቂ ባለሙያ በሀገር ውስጥ ሳይኖር ወይም የእውቀትና ቴክኖሎጂ ሽግግር ለማድረግ ዓላማ በመያዝ ስለመሆኑ የኢንቨስትመንት አዋጅ እና አዋጁን ተከትሎ የወጣው ደንብ የሚያስገነዝቡን ጉዳይ ነው። ደንብ ቁጥር 474/2012 አንቀጽ 19/1/ይመለከታል። በሌላ በኩል ከላይ እንደተገለጸው፣ የስራ ቅጥር ዉል ጊዜ ጋር በተያያዘ በአዋጁ አንቀጽ 9 እና 10 ላይ የተመለከተው ድንጋጌ የዜጎችን የስራ ዋስትና የማረጋገጥ ዓላማ ያለው ነው። የስራ ዋስትና ከስራ ዕድል ፈጠራ ጋር በተያያዘ የሚታይ በመሆኑም በዚህ መብት ተጠቃሚ የሚሆኑበትን እድል ይፈጥራል ተብሎ ይታሰባል።

በመሆኑም የስራ ቅጥሩ በሚመለከተው አካል ይሁንታ የሚፈጸም መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ አሠሪ ከውጭ አገር ሠራተኛ ጋር በሚያደርገው ዉል ዉሉ ጸንቶ የሚቆይበትን ጊዜ በተመለከተ ተስማምተው የሚያስቀጡት የጊዜ ገደብ ህጋዊ ዉጤት ያለው በመሆኑ አሠሪው የዉሉ ጊዜ ሲያበቃ ዉሉን አቋርጦ ሠራተኛውን የማሰናበት መብት ይኖረዋል። በዚህ ረገድ

በተመሳሳይ ክርክር ይህ ሰበር ችሎት በመ/ቁ/194630 ላይ (ያልታተመ) የሰጠው ወሳኔም ተመሳሳይ አቋም የተወሰደበት መሆኑን ያሳያል።

በመሆኑም በተያዘው ጉዳይ በአመልካች እና በተጠሪ መካከል የተደረገው የስራ ወል በጊዜያዊ ቅጥር ላይ የተመሠረተ ሆኖ በየጊዜው እየታደሰ ተጠሪ ለአስራ አንድ ዓመታት በአመልካች ዘንድ ሲሰራ የቆየ መሆኑ ያላከራከረ ሲሆን፤ አመልካች ወሎ ከተጠሪ ጋር እንዲቀጥል ተስማምቶ ወሎ ታደሶ በመካከላቸው ግንኙነቱ እንዲቀጥል ለማድረግ የስራ ፈቃድ እንዲታደስ ያስፈልጋል። ወጪ ሀገር ዜጋ የስራ ፈቃድ የሚታደሰው በአሰሪው ጥያቄ መነሻ መሆኑን አዋጁ ያሳያል። በአዋጁ አንቀጽ 174(2-4) ላይ በተመለከተው ድንጋጌ መሠረት የስራ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር (በክልል ሲሆን ቢሮ) የሚሰጠው የስራ ፍቃድ እና አድሳት ማንኛውም የግል ድርጅት ያለሚኒስቴሩ (ቢሮው) ዕድቅና እና ይሁንታ የወጭ አገር ዜጎችን እንዳይቀጥር ለመከላከል ታስቦ የተቀረጸ ስለመሆኑ ከድንጋጌው መገንዘብ ይቻላል። በመሆኑም አሠሪው ድርጅት ከወጭ አገር ዜጋ ጋር በጊዜያዊነት ያደረገው የስራ ቅጥር ወል ግንኙነት እንዲቀጥል የስራ ፈቃድ አስፈላጊ በመሆኑ ለሠራተኛው የስራ ፍቃድ በሚመለከተው አካል አለመታደሱም አመልካች የቅጥር ወሎ እንዲያራዝም የሚያስፈልግበት ምክንያት አለመኖሩን የሚያሳይ ነው።

በአጠቃላይ በየደረጃው ያሉት ፍርድ ቤቶች ጉዳዩን ከፍ ሲል በዝርዝር ከተመለከተው አንጻር በማየት ስንበቱ ህጋዊ ነው ማለት ሲገባቸው በአዋጁ አንቀጽ 9 እና 10 ላይ የተመለከቱት ድንጋጌዎች ለወጭ አገር ዜጋ ሠራተኛም ጭምር ተፈጻሚ እንደሚሆኑ በመወሰድ በግራ ቀኝ መካከል ለተወሰነ ጊዜ የተደረገን የስራ ወል ላልተወሰነ ጊዜ እንደተደረገ ይገመታል በሚል ሃሳብ አመልካች በዚህ ረገድ ያቀረበውን ክርክር ወድቅ በማድረግ ስንበቱ ህገ ወጥ ነው በማለት የሰጡት ወሳኔ ለጉዳዩ አግባብነት ያላቸውን ድንጋጌዎቹ ዓይነተኛ ዓላማ እና ተጠሪ የወጭ ሀገር ዜጋ ከመሆኑ አኳያ በህጉ የተፈቀደለትን መሰረት በማድረግ ለተወሰነ ጊዜ ወይም ስራ ለመስራት ግራቀኙ ያደረጉት ስምምነት ተገዥ ሊሆኑ ይገባል የሚለውን የወል አጠቃላይ መርህ ያላገናዘበ በመሆኑ መሠረታዊ የህግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ ተገኝቷል።

ስንበቱ ህጋዊ ነው ከተባለ ለተጠሪ የሚከፈል ክፍያ አለ ወይ የሚለውንም መርመርናል። በዚህ ረገድ ከስር መዝገብ እንደሚታወቀው ተጠሪ ስንበቱ ህገ ወጥ ነው በሚል ምክንያት የስንበት፣ካሳ፣የማስጠንቀቂያ ጊዜ እና ክፍያ የዘገየበት የሚል የጠየቃቸው ክፍያዎች ሲሆኑ በተጨማሪም ወደ ሀገር ቤት የሚመለስበት የትኬት ክፍያ ብር 431.053(አራት መቶ ሰላሳ አንድ ከዜሮ ሃምሳ ሶስት ሳንቲም ዶላር) አመልካቹ እንደከፍል ጠይቋል። የሥር ፍርድ ቤትም ይህንኑ በመቀበል ወሳኔ ሰጥቷል። ከላይ እንደተመለከተው በዚህ ሰበር ችሎት ወሳኔ መሰረት ስንበቱ ህጋዊ ነው ስለተባለ ህገ ወጥ ስንበት ነው ተብሎ በስር ፍርድ ቤት የተወሰኑት ክፍያዎች ተገቢነት የላቸውም። ይሁንና ወሎ ሲቋረጥ ተጠሪ ወደ ሀገሩ የሚመለስበት የትኬት ወጪ በአመልካች እንደሚሸፈን የግራቀኙ ወል አንቀጽ 9/d/ ላይ ተመላክቷል። አመልካችም ይህን በሚመለከት በመካድ ያቀረበው ክርክር የለም። ስለዚህም የሥራ ወሎ ሲቋረጥ የመመለሻ ትኬት ወጪ በአመልካች የሚሸፈን ስለመሆኑ በስምምነቱ የተመለከተ በመሆኑ ይህንኑ በተጠሪ የዳኝነት ጥያቄ መሰረት አመልካች ሊከፍል ይገባል ብለናል። ስለሆነም ተከታዩ ተወስኗል።

**ዉሳኔ**

1ኛ/የሰበታ ወረዳ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 11361 በቀን 19/06/2012 ዓ.ም በዋለዉ ችሎት፣ የፊንጫኔ ዙሪያ የኦሮሚያ ልዩ ዞን ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 39465 በቀን 29/07/2012 ዓ.ም በዋለዉ ችሎት እንዲሁም የኦሮሚያ ክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በመ/ቁ.333832 በቀን 06/04/2013 ዓ.ም የሰጡት ውሳኔ በፍ/ብ/ሰ/ሀ/ቁ. 348(1) መሠረት ተሻሻሏል።

2ኛ/ አመልካች ከተጠሪ ጋር ያደረገዉን የስራ ዉል ማቋረጡ በህጋዊ መንገድ በመሆኑ ለተጠሪ ሊከፍል የሚገባዉ ክፍያ ወደ ሀገሩ የመመለሻ ትኬት ወጪ ብቻ ነዉ ተብሏል።በዚሁ መሰረት 431.053(አራት መቶ ሰላሳ አንድ ከዜሮ ሃምሳ ሶስት ሳንቲም ዶላር)በወቅቱ የባንክ ምንዛሪ ተለዉጦ አመልካች ለተጠሪ እንዲከፍል ብለናል።በዚሁ ልክ የጠበቃ አበል 10% ጨምሮ ይክፈል ብለናል።የሰር ፍርድ ቤትም ይህንኑ አዉቆ እንዲያስፈጽም የዉሳኔ ግልባጭ ይተላለፍለት።ይጻፍ

3ኛ/የሰበር አጣሪ ችሎት በቀን 04/05/2013 ዓ.ም በዋለዉ ችሎት የሰጠዉ እግድ ተነስቷል።

4ኛ/በዚህ ችሎት የተደረገዉ ክርክር ያስከተለዉን ወጪና ኪሳራ ግራ ቀኝ የየራሳቸዉን ይቻሉ።

**መዝገቡ ተዘግቷል፤ ወደ መዝገብ ቤት ይመለሱ።**

**የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።**

**ሄ/መ**