



**የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
3ኛ ሰበር ሰሚ ችሎት**

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

ዳኞች፡- አበባ እምቢአለ

ብርሃኑ አመነው

ሸመክት አሰፋ

ተፈሪ ገብሩ (ዶ/ር)

በዕውቀት በላይ

ማርታ ተካ

አየለ ማሞ

አመልካች፡- ኤቶል ጠቅላላ ሥራ ተቋራጭ ኃ/የተ/የግ/ማኅበር -

ተጠሪ፡- ወ/ሪት ቤተልሔም አያሌወጪ ጤናው -

መዝገቡ የተቀጠረው የግራ ቀኙን ክርክር መርምሮ ፍርድ ለመስጠት ሲሆን ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሰጥቷል።

ፍርድ

ይህ የሰበር መዝገብ ተከፍቶ ለዚህ ሰበር ችሎት የቀረበው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ቦሌ ምድብ ችሎት በመዝገብ ቁጥር 324505 በ29/01/2017 ዓ/ም የሰጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት መሆኑን ገልጾ አመልካች በ19/02/2017 ዓ/ም የተጻፈ የሰበር አቤቱታ በጠበቃው አማካይነት በማቅረቡ ነው።

ለዚህ የሰበር አቤቱታ ምክንያት የሆነው ክርክር የተጀመረው በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የካ ምድብ ችሎት ሲሆን በመጀመሪያው ደረጃ ፍርድ ቤት ተጠሪ ከሳሽ፣ አመልካች ደግሞ ተከሳሽ በመሆን ተከራክረዋል። ከሥር ፍ/ቤቶች ውሳኔ ለመረዳት እንደተቻለው

ተጠሪ በ13/06/2016 ዓ/ም ጽፈው ባቀረቡት የክስ ማመልከቻ በአማራ ክልል ምዕራብ ጎጃም ዞን ደምበጫ ወረዳ የሚኖሩ ወላጅ እናታቸው እንደታመሙ ስለተነገራቸው እናታቸውን ጠይቀው ለመመለስ እንዲችሉ አመልካችን ፈቃድ ጠይቀውና ከታህሳስ 15/2016 ዓ/ም እስከ ታህሳስ 22/2016 ዓ/ም ድረስ ተፈቅዶላቸው ወደ ጎጃም ከሄዱ በኋላ የፈቃድ ጊዜያቸው እንዳለቀ ለመመለስ ቢሞክሩም በአማራ ክልል ካለው ወቅታዊ የፀጥታ ችግር የተነሳ መንገዱ ስለተዘጋ በወቅቱ ለመመለስ ስላልቻሉ ችግሩን ለአመልካች ድርጅት የሥራ ኃላፊዎች እንዲያሳውቋቸው ስልክ ደውለው ለሥራ ባልደረቦቻቸው እንደነገሯቸው፣ የሥራ ባልደረቦቻቸውም ለአመልካች ድርጅት የአስተዳደር ኃላፊ ነግረዋቸው የአስተዳደር ኃላፊዋም «መንገድ ከተዘጋ ምን ይደረጋል» ብለው ፈቃድ እንደሰጧቸው፣ ከዚያም የፀጥታው ሁኔታ ተረጋግቶ መንገዱ ሲከፈት ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ወደ ሥራ ቦታቸው ቢመለሱም አመልካች የሥራ ወላቸው እንደተቋረጠ ገልጾ ሥራ እንዳይሠሩ ከልክሎ እንደመለሳቸው ገልጸው የሥራ ወላታቸው መቋረጥ ሕገወጥ ነው ተብሎ የሥራ ስንብት ክፍያ በአገልግሎታቸው ዘመን ልክ ታስቦ፣ የሕገወጥ ስንብት ካሳ የ6 ወር ደመወዛቸው እና ክፍያው ለዘገየበት ቅጣት የ3 ወር ደመወዛቸው እና ያልተጠቀሙት የዓመት ዕረፍት ወደ ገንዘብ ተለውጦ እንዲከፈላቸው እንዲወሰንላቸው ዳኝነት በመጠየቅ ክስ አቅርበዋል።

ለዚህ የተጠሪ ክስ አመልካች መልስ እንዲሰጥ በታዘዘው መሠረት ቀርቦ በሰጠው መልስ ተጠሪ የታመሙትን እናታቸውን ለመጠየቅ ፈቃድ ጠይቀው ከ15/04/2016 ዓ/ም እስከ 22/04/2016 ዓ/ም ድረስ ለሰባት ቀናት ተፈቅዶላቸው ከሄዱ በኋላ ከ23/04/2016 ዓ/ም ጀምሮ ለተከታታይ ከአምስት ቀናት በላይ ለሆነ ጊዜ ያለፈቃድ ከሥራ በመቅረታቸው የሥራ ወላቸው ጥር 06 ቀን 2016 ዓ/ም በተጻፈ ደብዳቤ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት ያለ ማስጠንቀቂያ መቋረጡን፣ ተጠሪ የተሰጣቸው የዕረፍት ጊዜ ካለቀ ከሃያ ስምንት ቀናት እና የሥራ ወላቸው ከተቋረጠ ከአስራ አምስት ቀናት በኋላ ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ወደ ሥራ ቦታ የመጡ ቢሆንም የሥራ ወላቸው ከጥር 06 ቀን 2016 ዓ/ም ጀምሮ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት የተቋረጠ መሆኑ ተነግሯቸው

መመለሳቸውን፣ የተጠሪ የሥራ ወላ የተቋረጠው በጥፋታቸው ምክንያት በሕጋዊ መንገድ እንደሆነና በጥፋቱ ምክንያት

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

የሥራ ወላ ለተቋረጠበት ሠራተኛ ምንም ዓይነት ክፍያ ሊከፈለው እንደማይችል ገልጾ ተከራክሯል።

በመቀጠልም ፍ/ቤቱ ግራ ቀኙን ካከራከራቸውና የግራ ቀኙን ማስረጃ ከሰማ በኋላ ተጠሪ ከሥራ

ገበታቸው ላይ ስለመቅረታቸው በምክንያትነት ያቀረቡት የአማራ ክልል ወቅታዊ የፀጥታ ችግር ወላጅ እናታቸውን ለመጠየቅ ወደ ጎጃም ከመሄዳቸው በፊት ጀምሮ የነበረና ከዚህም የተነሳ ወደ ጎጃም ሲሄዱም በአወሮፕላን የሄዱ ስለመሆኑ ራሳቸው በክሳቸው ላይ ያረጋገጡ በመሆኑ የዕረፍት ጊዜያቸውን እንደጨረሱም በሄዱበት ሁኔታ በአወሮፕላን የማይመለሱበት ምክንያት አለመኖሩን ገልጾ አመልካች (የሥር ተከሳሽ) የተጠሪን የሥራ ወላ ያቋረጠው ተጠሪ (የሥር ከሳሽ) ያለ በቂ ምክንያት ለተከታታይ 28 ቀን ከሥራ በመቅረታቸው በተጠሪ ጥፋት በመሆኑ የሥራ ወላ መቋረጥ ሕገወጥ አይደለም በማለት የተጠሪን ክስ ወድቅ በማድረግ ወስኗል።

ተጠሪ በዚህ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ወሳኔ ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ይግባኝ ያቀረቡ ሲሆን ከፍተኛው ፍርድ ቤት በይግባኙ ላይ ግራ ቀኙን ካከራከራቸው በኋላ ምንም እንኳ ተጠሪ ለተከታታይ ሃያ ስምንት ቀን በሥራ ገበታቸው ላይ ያልተገኙ ቢሆንም አመልካች የተጠሪን የሥራ ወላ ከማቋረጡ በፊት በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት ለተጠሪ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሲገባው አመልካች ግን ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ ወላውን ያቋረጠ በመሆኑ በዚህ ምክንያት የሥራ ወላ የተቋረጠው በሕገወጥ መንገድ እንደሆነ ገልጾ አመልካች ለተጠሪ የሕገወጥ ስንብት ካሳ የተጠሪን የ6 ወር ደመወዝ፣ የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ የ3 ወር ደመወዝ እና በተጠሪ አገልግሎት ልክ የሚታሰብ የሥራ ስንብት ክፍያ እንዲከፍል ወስኗል።

በመሆኑም አመልካች ከላይ የተጠቀሰው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ወሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታል በማለት የሰበር አቤቱታ ያቀረበ ሲሆን መሠረታዊ የሕግ ስህተት ስለመሆኑ በአቤቱታው ላይ ያቀረበው ዐቢይ የቅሬታ ነጥብ ተጠሪ ለ28 ተከታታይ ቀናት ያለ ፈቃድ ከሥራ መቅረታቸው ተረጋግጦ እያለና ሠራተኛው በተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ ለሆነ

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

ጊዜ ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ አሠሪው የሥራ ዉሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ የሚችል ስለመሆኑ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁጥር 199956 እና በሰ/መ/ቁጥር 229194 አስገዳጅ የሰበር ወሳኔ ሰጥቶ እያለ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ግን ተጠሪ ለ28 ቀናት ከሥራ የቀሩት ያለ ፈቃድ ቢሆንም የሥራ ዉሉ ከመቋረጡ በፊት ማስጠንቀቂያ ሊሰጣቸው እንደሚገባ

ገልጾ የሥራ ዉሉ በሕገወጥ መንገድ ተቋርጧል በማለት ለተጠሪ የሥራ ስንብት ክፍያ፣ ካሳና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ደመወዝ እንዲከፈላቸው መወሰኑ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ነው የሚል ነው።

ይህ የአመልካች የሰበር አቤቱታ በዚህ ሰበር ሰሚ ችሎት ተመርምሮ ሠራተኛው ለተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ በመቅረቱ የሥራ ዉሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ እንደሚችል በአንድ በኩል በሰ/መ/ቁጥር 199956 እና በሰ/መ/ቁጥር 229194 አስገዳጅ የሰበር ወሳኔ የተሰጠበት ሲሆን በተቃራኒው ደግሞ በሰ/መ/ቁጥር 249795 ላይ ሠራተኛው በተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ ቢቀር እንኳ ከሥራ ለቀረበት ለእያንዳንዱ ቀን አሠሪው ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ሳይሰጥ የሥራ ዉሉን ለማቋረጥ እንደማይችል ተገልጾ ወሳኔ የተሰጠበት በመሆኑ ጉዳዩ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ ቁጥር 1234/2013 አንቀጽ 26(2) መሠረት ሰባት ዳኞች በተሰየሙበት ችሎት ታይቶ ሊወሰን የሚገባ በመሆኑ ተጠሪ ለሰበር አቤቱታው መልስ እንዲሰጡ ትዕዛዝ ተሰጥቷል።

በዚህም መሠረት የሰበር ማመልከቻው ከማስቀረቢያ ነጥብ (ጭብጥ) ጋር ለተጠሪ ተልኮላቸው ተጠሪ ቀርበው በሰጡት መልስ በአመልካች የተሰጣቸው ፈቃድ በ22/04/2016 ዓ/ም እንዳለቀ ወደ ሥራቸው ለመመለስ ሞክረው የነበረ ቢሆንም በወቅቱ በአማራ ክልል ከነበረው

የፀጥታ ችግር የተነሳ መንገድ በመዘጋቱ ለመመለስ አለመቻላቸውን፤ ይህንን ለድርጅቱ የሥራ ኃላፊዎች እንዲነግሯቸው በሥራ ቦታ ላሉ የሥራ ባልደረባቸው በስልክ ደወለው ነግረዋቸው የሥራ ባልደረባቸውም ለድርጅቱ የአስተዳደር ኃላፊ እንደነገሯቸው፤ የድርጅቱ የአስተዳደር ኃላፊም «መንገድ ከተዘጋ ምን ይደረጋል» ስለማለታቸው በምስክሮቻቸው እንዳስረዱ፤ ከዚህም የተነሳ እስከ ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ድረስ ጎጃም ቆይተው መመለሳቸውን፤ በመሆኑም

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

ተጠሪ ለተከታታይ 28 ቀናት ከሥራ የቀሩት ከአቅማቸው በላይ በሆነ ምክንያት እንጂ ያለ በቂ ምክንያት እንደሆነ ተደርጎ ሊወሰድ እንደማይቻል እና ቢሆን ኖሮ እንኳ ሠራተኛው ለተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ ቢቀር ያለ ማስጠንቀቂያ የሥራ ውልን ለማቋረጥ ስለመቻሉ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 እንዳልተደነገገ ገልጸው የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ውሳኔ እንዲፀናላቸው በመጠየቅ ክርክር አቅርበዋል። አመልካችም የበኩሉን ክርክር በማጠናከር የመልስ መልስ ሰጥቷል።

የክርክሩ አመጣጥ ከላይ አጠር ተደርጎ የተገለጸው ሲሆን ጉዳዩ በሰበር ሰሚው ችሎት በተሰጠው ትዕዛዝ መሠረት ለፌ/ጠ/ፍ/ቤት ፕሬዚዳንት ቀርቦ ሰባት ዳኞች በተሰየሙበት ችሎት እንዲታይ ተመርቶ ይህ ችሎት ተሰይሞ ጉዳዩን እንደሚከተለው መርምሮታል። እንደመረመረውም የዚህን ችሎት ውሳኔ የሚሻው የክርክር ነጥብ አንድ ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ላይ ከተመለከቱ እረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ ለአምስት ተከታታይ ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ያለ ፈቃድ ከሥራ ቢቀር አሠሪው የሥራ ውሉን ከማቋረጡ በፊት ለሠራተኛው የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) የመስጠት ግዴታ ያለበት መሆን አለመሆኑን የሚመለከት ሆኖ አግኝተነዋል።

በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27 (1)(ለ) ላይ እንደተደነገገው ሠራተኛው በአዋጁ ከተመለከቱ ዕረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እየተሰጠው በስድስት ወራት ውስጥ ለአምስት ቀናት ከሥራ ከቀረ አሠሪው ያለ ማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ (Termination of Contract of Employment without Prior Notice) ይችላል። በዚህ ንዑስ አንቀጽ ድንጋጌ መሠረት

የሥራ ወላይ ያለ ማስጠንቀቂያ ከመቋረጡ በፊት ሠራተኛው ለቀረበት ቀን የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እንዲሰጠው ሕጉ የሚያስገድደው ሠራተኛው በስድስት ወራት ውስጥ በድምሩ ለአምስት ቀናት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ነው። ከዚህ በቀር ሠራተኛው በተከታታይ ለአምስት ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ፈቃድም ሆነ እረፍት ሳይሰጠው ከሥራ ቢቀር አሠሪው የሥራ ወላይ ያለ ማስጠንቀቂያ ከመቋረጡ በፊት (before termination of contract of employment without

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

prior notice) ለሠራተኛው የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እንዲሰጠው አስገዳጅ ቅድመ ሁኔታ ስለመሆኑ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) አይደነግግም። በአዋጁ አንቀጽ 27(1)(ለ) ላይ የተመለከተው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ሠራተኛው ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ በኋላ ወደ ሥራው ሲመጣ ለወደፊት ተመሳሳይ ጥፋት ደግሞ እንዳይፈጽም ተገልጾ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ እንደመሆኑ መጠን ለአምስትና ከዚያ በላይ ለሆኑ ተከታታይ ቀናት ያለ ፈቃድ ለቀረ ሠራተኛ ጥፋቱን እንዳይደግም በመግለጽ ሠራተኛው ከሥራ ለቀረበት ለእያንዳንዱ ቀን በአንቀጽ 27(1)(ለ) ላይ የተመለከተውን የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ለመስጠት የሚቻል አይደለም። ምክንያቱም ሠራተኛው ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ በኋላ ወደ ሥራ ገበታው ባልተመለሰበት ሁኔታ ሠራተኛውን አግኝቶ ያለ ፈቃድ ከሥራ የመቅረት ጥፋቱን እንዳይደግም/ ከጥፋቱ እንዲታረም የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ለመስጠት አሠሪው ዕድል ሊያገኝ አይችልምና ነው። ከዚህም ባሻገር የጥፋት ተግባሩን እየቀጠለ ያለንና ገና ወደ ሥራ ገበታው ያልተመለሰን ሠራተኛ ጥፋቱን እንዳይደግም ወይም ለወደፊቱ ከጥፋቱ እንዲታረም ተገልጾ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጠው አሠሪውን ማስገደድ ከሥነ አመክንዮ (logic) አኳያ ሲታይም አሳማኝነት ያለው አይደለም።

በርግጥ ለተከታታይ አምስት ቀናት ያለ በቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት ሌላ ምንም ዓይነት ቅድመ ሁኔታ ሳይኖር አሠሪው ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ወላይ እንዲያቋርጥ የሚያስችለው ስለመሆኑ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ከመታወጁ በፊት በሥራ ላይ በነበረው አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27(1)(ለ) ላይ በግልጽ ተደንግጎ የሚገኝ ሲሆን የአዋጅ ቁጥር

1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ አቀራረጹ ከቀድሞው አዋጅ ተመሳሳይ አንቀጽ ድንጋጌ ለየት ያለ ሆኖ ሠራተኛው በአዋጁ ላይ ከተመለከቱ እረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ ለአምስትና ከዚያ በላይ ተከታታይ ቀናት ከሥራ ቢቀር ውጤቱ ምን እንደሆነ በግልጽ አያመለክትም። ይሁን እንጂ ሕጉ ግልጽነት ቢጎድለው ጠቅላላውን የሕጉን ይዘትና አቀራረጽ መሠረት በማድረግ ሕግ አወጪው ሕጉን ሲያወጣ ሊደርስ ያሰበውን ግብ ሊያሳካ በሚያስችል መንገድ ክፍተቱን በትርጉም መሙላቱ አስፈላጊ ይሆናል።

የሰ/መ/ቁ 271726

መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

በዚህም መሠረት የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ ግልጽነት ይጎድለዋል የሚባል ከሆነም ድንጋጌው ሲተረጎም የቀድሞውን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996ን አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 መተካት ለምን እንዳሳፈለገ መመልከቱ ጠቃሚ ይሆናል። በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 መግቢያ ላይ እንደተመለከተው የቀድሞውን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996ን አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 መተካት ካስፈለገባቸው ምክንያቶች አንዱ «አሠሪና ሠራተኛ የጋራ ራዕይ ኖሯቸው የሥራ ግንኙነቶቻቸውን መሠረታዊ በሆኑና በሕግ በተደነገጉ መብቶችና ግዴታዎች ላይ በመመስረት አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ ዘላቂ ምርታማነት እና የገበያ ተወዳዳሪነት አቅም በመፍጠር ሀገራችን ለተያያዘችው ፈጣን የኢኮኖሚ ዕድገት የማስመዝገብ ብሔራዊ ግብ በትብብርና በጋራ እንዲሠሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ» ነው። እንደሚታወቀው አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ ዘላቂ ምርታማነትና ተወዳዳሪ የገበያ አቅም ሊኖር የሚችለው አሠሪውም ሆነ ሠራተኛው በዋናነት ግዴታቸውን በአግባቡ አክብረው የሥራ ውል ግንኙነታቸውን ሲያስቀጥሉ ነው። ሠራተኛው የሥራ ሰዓትንና የሥራ ዲስፕሊንን አክብሮ ሥራውን የማይሠራ ከሆነ አሠሪው/ድርጅቱ ምርታማና ተወዳዳሪ የገበያ አቅም ያለው ሊሆን አይችልም።

በዚህ ረገድም ሕግ አወጭው አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ)ን አሁን ባለው መልኩ ሲደነግግ (ሲያወጣ) ሐሳቡ ምን እንደነበረ ለማወቅ ሕጉ ከመታወጁ በፊት የኢ/ፌ/ዲ/ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በረቂቅ አዋጁ ላይ ያደረገው ወይይት ቃለ ጉባኤ እንዲቀርብለት ይህ ችሎት ትዕዛዝ ሰጥቶ የረቂቅ ሕጉን አጭር ማብራሪያ (ሐተታ

ዘምክንያት) ከኢ/ፌ/ዲ/ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጽ/ቤት አስቀርቦ ተመልክቷል። ከዚህም «[በአዋጅ ቁጥር 377/1996] አንቀጽ 27(1)(ለ) ሥር በመደዳዊ ለአምስት የሥራ ቀናት ያለ በቂ ከሥራ መቅረት ... የሚል አገላለጽ በአንድ በኩል ከአምስት የሥራ ቀናት በታች ከሥራ መቅረትን እንዳያበረታታ፤ በሌላ በኩል ደግሞ አንዳንድ ሠራተኞች የሕጉን ክፍተት በመጠቀም እስከ አራት ቀናት በመደዳዊ ይቀሩና በአምስተኛው ቀን ወደ ሥራ በመምጣት መደዳነቱን ካቋረጡ በኋላ እንደገና ቀሪ የሚሆኑበት አሠራር እያጋጠመ የሥራ ዲስፕሊን እየተጎዳ ነው። እነዚህን ሁኔታዎች ለመከላከል ረቂቁ ማሻሻያ ይዞ የቀረበ ሲሆን በማሻሻያውም መሠረት ማስጠንቀቂያ

የሰ/መ/ቁ 271726

መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

እየተሰጠው በስድስት ወር ውስጥ ለአምስት ቀናት ያህል (በተከታታይም ባይሆን) ከሥራ መቅረት የቅጥር ዉል ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ መሆኑ የተደነገገበት» መሆኑን ለመመልከት ተችሏል። ይህም ማለት የአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27(1)(ለ)ን ለማሻሻል ያስፈለገው በመደዳዊ ለአምስት የሥራ ቀናት ከሥራ የቀረን ሠራተኛ የሥራ ዉል ለማቋረጥ ለሠራተኛው የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) በቅድሚያ እንዲሰጥ ለማድረግ ሳይሆን ከአምስት ቀናት በታች በመደዳዊ እየቀሩ ወደ ሥራ በመምጣት የሥራ ዲስፕሊን ጉድለት በሚፈጽሙ ሠራተኞች ላይ ጠበቅ ያለ ሁኔታን ለማበጀት ተፈልጎ እንደሆነ ለመረዳት ይቻላል። ከዚህ አኳያ ሲታይ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁጥር 199956 እና በሰ/መ/ቁጥር 229194 በሰጠው ውሳኔ የያዘው አቋም የሕግ አዉጪውን ሀሳብና የሕጉን ግብ የሚያሳካ ሆኖ አግኝተናል። በአንጻሩ በሰ/መ/ቁጥር 249795 የተሰጠው አስገዳጅ የሕግ ትርጉም ሕግ አዉጭው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ)ን ሲያወጣ ሊደርስበት ካሰበው ግብ ጋር የማይስማማ መሆኑን ይህ ችሎት አምኖበታል። በመሆኑም ቀጥሎ ያለው ውሳኔ በአብላጫ ድምጽ ተሰጥቷል።

ዉሳኔ

1. የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰ/መ/ቁጥር 249795 ሐምሌ 30 ቀን 2016 ዓ/ም የሰጠው አስገዳጅ የሕግ ትርጉም እና በሌሎች መዝገቦች ከላይ የተያዘው ተመሳሳይ አቋም ተለዉጦ በዚህ ውሳኔ የተተካ በመሆኑ አስገዳጅ ውሳኔ መሆናቸው ቀሪ ሆኗል።

2. የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ ሠራተኛው በዚህ አዋጅ ከተመለከቱ እረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ወይም ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ ላይ ከቀረ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) መስጠት ሳያስፈልግ የሥራ ወላኝ ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይቻላል በሚል ተተርጉሟል።

3. በዚህ መዝገብ ያለው ክርክር እልባት እንዲያገኝ ጉዳዩ በመደበኛው ሰበር ሰሚ ችሎት እንዲታይ ተመልሷል።

ቀጠሮ ለ...../...../2018 ዓ/ም ተቀጠረ።
