A37M

የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
3ኛ ሰበር ሰሚ ችሎት

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

ዳኞች፡- አበባ እምቢአለ
ብርሃኑ አመነዉ
ሽመክት አሰፋ
ተፈሪ ገብሩ (ዶ/ር)
በዕዉቀት በላይ
ማርታ ተካ
አየለ ማሞ

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

ተጠሪ፡- ወ/ሪት ቤተልሔም አያሌዉ ጤናዉ -

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

ፍርድ

ይህ የሰበር መዝገብ ተከፍቶ ለዚህ ሰበር ችሎት የቀረበዉ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ቦሌ ምድብ ችሎት በመዝገብ ቁጥር 324505 በ29/01/2017 ዓ/ም የሰጠዉ ዉሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት መሆኑን ገልጾ አመልካች በ19/02/2017 ዓ/ም የተጻፈ የሰበር አቤቱታ በጠበቃዉ አማካይነት በማቅረቡ ነዉ።

ለዚህ የሰበር አቤቱታ ምክንያት የሆነዉ ክርክር የተጀመረዉ በፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የካ ምድብ ችሎት ሲሆን በመጀመሪያዉ ደረጃ ፍርድ ቤት ተጠሪ ከሳሽ፣ አመልካች ደግሞ ተከሳሽ በመሆን ተከራክረዋል። ከሥር ፍ/ቤቶች ዉሳኔ ለመረዳት እንደተቻለዉ

ተጠሪ በ13/06/2016 ዓ/ም ጽፈዉ ባቀረቡት የክስ ማመልከቻ በአማራ ክልል ምዕራብ ጎጃም ዞን ደምበጫ ወረዳ የሚኖሩ ወላጅ እናታቸዉ እንደታመሙ ስለተነገራቸዉ እናታቸዉን ጠይቀዉ ለመመለስ እንዲችሉ አመልካችን ፈቃድ ጠይቀዉና ከታህሳስ 15/2016 ዓ/ም እስከ ታህሳስ 22/2016 ዓ/ም ድረስ ተፈቅዶላቸዉ ወደ ጎጃም ከሄዱ በኋላ የፈቃድ ጊዜያቸዉ እንዳለቀ ለመመለስ ቢሞክሩም በአማራ ክልል ካለዉ ወቅታዊ የፀጥታ ችግር የተነሳ መንገዱ ስለተዘጋ በወቅቱ ለመመለስ ስላልቻሉ ችግሩን ለአመልካች ድርጅት የሥራ ኃላፊዎች እንዲያሳዉቋቸዉ ስልክ ደዉለዉ ለሥራ ባልደረቦቻቸዉ እንደነገሯቸዉ፣ የሥራ ባልደረቦቻቸዉም ለአመልካች ድርጅት የአስተዳደር ኃላፊ ነግረዋቸዉ የአስተዳደር ኃላፊዋም «መንገድ ከተዘጋ ምን ይደረጋል» ብለዉ ፈቃድ እንደሰጧቸዉ፣ ከዚያም የፀጥታዉ ሁኔታ ተረጋግቶ መንገዱ ሲከፈት ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ወደ ሥራ ቦታቸዉ ቢመለሱም አመልካች የሥራ ዉላቸዉ እንደተቋረጠ ገልጾ ሥራ እንዳይሠሩ ከልክሎ እንደመለሳቸዉ ገልጸዉ የሥራ ዉሉ መቋረጥ ሕገወጥ ነዉ ተብሎ የሥራ ስንብት ክፍያ በአገልግሎታቸዉ ዘመን ልክ ታስቦ፣ የሕገወጥ ስንብት ካሳ የ6 ወር ደመወዛቸዉ እና ክፍያዉ ለዘገየበት ቅጣት የ3 ወር ደመወዛቸዉ እና ያልተጠቀሙት የዓመት ዕረፍት ወደ ገንዘብ ተለዉጦ እንዲከፈላቸዉ እንዲወሰንላቸዉ ዳኝነት በመጠየቅ ክስ አቅርበዋል።

ለዚህ የተጠሪ ክስ አመልካች መልስ እንዲሰጥ በታዘዘዉ መሠረት ቀርቦ በሰጠዉ መልስ ተጠሪ የታመሙትን እናታቸዉን ለመጠየቅ ፈቃድ ጠይቀዉ ከ15/04/2016 ዓ/ም እስከ 22/04/2016 ዓ/ም ድረስ ለሰባት ቀናት ተፈቅዶላቸዉ ከሄዱ በኋላ ከ23/04/2016 ዓ/ም ጀምሮ ለተከታታይ ከአምስት ቀናት በላይ ለሆነ ጊዜ ያለፈቃድ ከሥራ በመቅረታቸዉ የሥራ ዉላቸዉ ጥር 06 ቀን 2016 ዓ/ም በተጻፈ ደብዳቤ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት ያለ ማስጠንቀቂያ መቋረጡን፣ ተጠሪ የተሰጣቸዉ የዕረፍት ጊዜ ካለቀ ከሃያ ስምንት ቀናት እና የሥራ ዉላቸዉ ከተቋረጠ ከአስራ አምስት ቀናት በኋላ ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ወደ ሥራ ቦታ የመጡ ቢሆንም የሥራ ዉላቸዉ ከጥር 06 ቀን 2016 ዓ/ም ጀምሮ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት የተቋረጠ መሆኑ ተነግሯቸዉ

መመለሳቸዉን፣ የተጠሪ የሥራ ዉል የተቋረጠዉ በጥፋታቸዉ ምክንያት በሕጋዊ መንገድ እንደሆነና በጥፋቱ ምክንያት

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

የሥራ ዉሉ ለተቋረጠበት ሠራተኛ ምንም ዓይነት ክፍያ ሊከፈለዉ እንደማይችል ገልጾ ተከራክሯል።

በመቀጠልም ፍ/ቤቱ ግራ ቀኙን ካከራከራቸዉና የግራ ቀኙን ማስረጃ ከሰማ በኋላ ተጠሪ ከሥራ
ገበታቸዉ ላይ ስለመቅረታቸዉ በምክንያትነት ያቀረቡት የአማራ ክልል ወቅታዊ የፀጥታ ችግር ወላጅ እናታቸዉን ለመጠየቅ ወደ ጎጃም ከመሄዳቸዉ በፊት ጀምሮ የነበረና ከዚህም የተነሳ ወደ ጎጃም ሲሄዱም በአዉሮፕላን የሄዱ ስለመሆኑ ራሳቸዉ በክሳቸዉ ላይ ያረጋገጡ በመሆኑ የዕረፍት ጊዜያቸዉን እንደጨረሱም በሄዱበት ሁኔታ በአዉሮፕላን የማይመለሱበት ምክንያት አለመኖሩን ገልጾ አመልካች (የሥር ተከሳሽ) የተጠሪን የሥራ ዉል ያቋረጠዉ ተጠሪ (የሥር ከሳሽ) ያለ በቂ ምክንያት ለተከታታይ 28 ቀና ከሥራ በመቅረታቸዉ በተጠሪ ጥፋት በመሆኑ የሥራ ዉሉ መቋረጥ ሕገወጥ አይደለም በማለት የተጠሪን ክስ ዉድቅ በማድረግ ወስኗል።

ተጠሪ በዚህ የፌዴራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ዉሳኔ ቅር በመሰኘት ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ይግባኝ ያቀረቡ ሲሆን ከፍተኛዉ ፍርድ ቤት በይግባኙ ላይ ግራ ቀኙን ካከራከራቸዉ በኋላ ምንም እንኳ ተጠሪ ለተከታታይ ሃያ ስምንት ቀናት በሥራ ገበታቸዉ ላይ ያልተገኙ ቢሆንም አመልካች የተጠሪን የሥራ ዉል ከማቋረጡ በፊት በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሠረት ለተጠሪ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሲገባዉ አመልካች ግን ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ ዉሉን ያቋረጠ በመሆኑ በዚህ ምክንያት የሥራ ዉሉ የተቋረጠዉ 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 የተጠቀሰዉ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ዉሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታል በማለት የሰበር አቤቱታ ያቀረበ ሲሆን መሠረታዊ የሕግ ስህተት ስለመሆኑ በአቤቱታዉ ላይ ያቀረበዉ ዐቢይ የቅሬታ ነጥብ ተጠሪ ለ28 ተከታታይ ቀናት ያለ ፈቃድ ከሥራ መቅረታቸዉ ተረጋግጦ እያለና ሠራተኛዉ በተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ ለሆነ

የሰ/መ/ቁ 271726
መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

ጊዜ ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ አሠሪዉ 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 ዉሳኔ ሰጥቶ እያለ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ግን ተጠሪ ለ28 ቀናት ከሥራ የቀሩት ያለ ፈቃድ ቢሆንም የሥራ ዉሉ ከመቋረጡ በፊት ማስጠንቀቂያ ሊሰጣቸዉ እንደሚገባ
ገልጾ የሥራ ዉሉ በሕገወጥ መንገድ ተቋርጧል በማለት ለተጠሪ የሥራ ስንብት ክፍያ፣ ካሳና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ደመወዝ እንዲከፈላቸዉ መወሰኑ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ነዉ የሚል ነዉ።

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

በዚህም መሠረት የሰበር ማመልከቻዉ ከማስቀረቢያ ነጥብ (ጭብጥ) ጋር ለተጠሪ ተልኮላቸዉ ተጠሪ ቀርበዉ በሰጡት መልስ በአመልካች የተሰጣቸዉ ፈቃድ በ22/04/2016 ዓ/ም እንዳለቀ ወደ ሥራቸዉ ለመመለስ ሞክረዉ የነበረ ቢሆንም በወቅቱ በአማራ ክልል ከነበረዉ

የፀጥታ ችግር የተነሳ መንገድ በመዘጋቱ ለመመለስ አለመቻላቸዉን፣ ይህንን ለድርጅቱ የሥራ ኃላፊዎች እንዲነግሯቸዉ በሥራ ቦታ ላሉ የሥራ ባልደረባቸዉ በስልክ ደዉለዉ ነግረዋቸዉ የሥራ ባልደረባቸዉም ለድርጅቱ የአስተዳደር ኃላፊ እንደነገሯቸዉ፣ የድርጅቱ የአስተዳደር ኃላፊም «መንገድ ከተዘጋ ምን ይደረጋል» ስለማለታቸዉ በምስክሮቻቸዉ እንዳስረዱ፣ ከዚህም የተነሳ እስከ ጥር 21 ቀን 2016 ዓ/ም ድረስ ጎጃም ቆይተዉ መመለሳቸዉን፤ በመሆኑም

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

የክርክሩ አመጣጥ ከላይ አጠር ተደርጎ የተገለጸዉ ሲሆን ጉዳዩ በሰበር ሰሚዉ ችሎት በተሰጠዉ ትዕዛዝ መሠረት ለፌ/ጠ/ፍ/ቤት ፕሬዚዳንት ቀርቦ ሰባት ዳኞች በተሰየሙበት ችሎት እንዲታይ ተመርቶ ይህ ችሎት ተሰይሞ ጉዳዩን እንደሚከተለዉ መርምሮታል። እንደመረመረዉም የዚህን ችሎት ዉሳኔ የሚሻዉ የክርክር ነጥብ አንድ ሠራተኛ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ላይ ከተመለከቱ እረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ዉጭ ለአምስት ተከታታይ ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ያለ ፈቃድ ከሥራ ቢቀር አሠሪዉ የሥራ ዉሉን ከማቋረጡ በፊት ለሠራተኛዉ 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 እንደተደነገገዉ ሠራተኛዉ በአዋጁ ከተመለከቱ ዕረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ዉጭ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እየተሰጠዉ በስድስት ወራት ዉስጥ ለአምስት ቀናት ከሥራ ከቀረ አሠሪዉ ያለ ማስጠንቀቂያ የሥራ ዉል ለማቋረጥ (Termination of Contract of Employment without Prior Notice) ይችላል። በዚህ ንኡስ አንቀጽ ድንጋጌ መሠረት

የሥራ ዉሉ ያለ ማስጠንቀቂያ ከመቋረጡ በፊት ሠራተኛዉ ለቀረበት ቀን የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እንዲሰጠዉ ሕጉ የሚያስገድደዉ ሠራተኛዉ በስድስት ወራት ዉስጥ በድምሩ ለአምስት ቀናት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ነዉ። ከዚህ በቀር ሠራተኛዉ በተከታታይ ለአምስት ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ፈቃድም ሆነ እረፍት ሳይሰጠዉ ከሥራ ቢቀር አሠሪዉ የሥራ ዉሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ከማቋረጡ በፊት (before termination of contract of employment without

prior notice) ለሠራተኛዉ የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) እንዲሰጠዉ አስገዳጅ ቅድመ ሁኔታ ስለመሆኑ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) አይደነግግም። በአዋጁ አንቀጽ 27(1)(ለ) ላይ የተመለከተዉ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ሠራተኛዉ ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ በኋላ ወደ ሥራዉ ሲመጣ ለወደፊት ተመሳሳይ ጥፋት ደግሞ እንዳይፈጽም ተገልጾ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ እንደመሆኑ መጠን ለአምስትና ከዚያ በላይ ለሆኑ ተከታታይ ቀናት ያለ ፈቃድ ለቀረ ሠራተኛ ጥፋቱን እንዳይደግም በመግለጽ ሠራተኛዉ ከሥራ ለቀረበት ለእያንዳንዱ ቀን በአንቀጽ 27(1)(ለ) ላይ የተመለከተዉን የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ለመስጠት የሚቻል አይደለም። ምክንያቱም ሠራተኛዉ ያለ ፈቃድ ከሥራ ከቀረ በኋላ ወደ ሥራ ገበታዉ ባልተመለሰበት ሁኔታ ሠራተኛዉን አግኝቶ ያለ ፈቃድ ከሥራ የመቅረት ጥፋቱን እንዳይደግም/ ከጥፋቱ እንዲታረም የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ለመስጠት አሠሪዉ ዕድል ሊያገኝ አይችልምና ነዉ። ከዚህም ባሻገር የጥፋት ተግባሩን እየቀጠለ ያለንና ገና ወደ ሥራ ገበታዉ ያልተመለሰን ሠራተኛ ጥፋቱን እንዳይደግም ወይም ለወደፊቱ ከጥፋቱ እንዲታረም ተገልጾ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጠዉ አሠሪዉን ማስገደድ ከሥነ አመክንዮ (logic) አኳያ ሲታይም አሳማኝነት ያለዉ አይደለም።

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

1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ አቀራረጹ ከቀድሞዉ አዋጅ ተመሳሳይ አንቀጽ ድንጋጌ ለየት ያለ ሆኖ ሠራተኛዉ በአዋጁ ላይ ከተመለከቱ እረፍቶችና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ዉጭ ለአምስትና ከዚያ በላይ ተከታታይ ቀናት ከሥራ ቢቀር ዉጤቱ ምን እንደሆነ በግልጽ አያመለክትም። ይሁን እንጂ ሕጉ ግልጽነት ቢጎድለዉ ጠቅላላዉን የሕጉን ይዘትና አቀራረጽ መሠረት በማድረግ ሕግ አዉጪዉ ሕጉን ሲያወጣ ሊደርስ ያሰበዉን 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 ድንጋጌዉ ሲተረጎም የቀድሞዉን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996ን አሁን በሥራ ላይ ባለዉ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 መተካት ለምን እንዳሳፈለገ መመልከቱ ጠቃሚ ይሆናል። በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 መግቢያ ላይ እንደተመለከተዉ የቀድሞዉን የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996ን አሁን በሥራ ላይ ባለዉ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 መተካት ካስፈለገባቸዉ ምክንያቶች አንዱ «አሠሪና ሠራተኛ የጋራ ራዕይ ኖሯቸዉ የሥራ ግንኙነቶቻቸዉን መሠረታዊ በሆኑና በሕግ በተደነገጉ መብቶችና ግዴታዎች ላይ በመመስረት አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ ዘላቂ ምርታማነት እና የገበያ ተወዳዳሪነት አቅም በመፍጠር ሀገራችን ለተያያዘችዉ ፈጣን የኢኮኖሚ ዕድገት የማስመዝገብ ብሔራዊ ግብ በትብብርና በጋራ እንዲሠሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ» ነዉ። እንደሚታወቀዉ አስተማማኝ የኢንዱስትሪ ሰላም፣ ዘላቂ ምርታማነትና ተወዳዳሪ የገበያ አቅም ሊኖር የሚችለዉ አሠሪዉም ሆነ ሠራተኛዉ በዋናነት ግዴታቸዉን በአግባቡ አክብረዉ የሥራ ዉል ግንኙነታቸዉን ሲያስቀጥሉ ነዉ። ሠራተኛዉ የሥራ ሰዓትንና የሥራ ዲስፕሊንን አክብሮ ሥራዉን የማይሠራ ከሆነ አሠሪዉ/ድርጅቱ ምርታማና ተወዳዳሪ የገበያ አቅም ያለዉ ሊሆን አይችልም።

በዚህ ረገድም ሕግ አዉጭዉ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ)ን አሁን ባለዉ መልኩ ሲደነግግ (ሲያወጣ) ሐሳቡ ምን እንደነበረ ለማወቅ ሕጉ ከመታወጁ በፊት የኢ/ፌ/ዲ/ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በረቂቅ አዋጁ ላይ ያደረገዉ ዉይይት 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 በመደዳዉ 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 በመደዳዉ ይቀሩና በአምስተኛዉ ቀን ወደ ሥራ በመምጣት መደዳነቱን ካቋረጡ በኋላ እንደገና ቀሪ የሚሆኑበት አሠራር እያጋጠመ የሥራ ዲስፕሊን እየተጎዳ ነዉ። እነዚህን ሁኔታዎች ለመከላከል ረቂቁ ማሻሻያ ይዞ የቀረበ ሲሆን በማሻሻያዉም መሠረት ማስጠንቀቂያ

የሰ/መ/ቁ 271726

መጋቢት 28 ቀን 2018 ዓ/ም

እየተሰጠዉ በስድስት ወር ዉስጥ 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 ያስፈለገዉ በመደዳዉ ለአምስት የሥራ ቀናት ከሥራ የቀረን ሠራተኛ የሥራ ዉል ለማቋረጥ ለሠራተኛዉ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) በቅድሚያ እንዲሰጥ ለማድረግ ሳይሆን ከአምስት ቀናት በታች በመደዳዉ 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 በሰጠዉ ዉሳኔ የያዘዉ አቋም የሕግ አዉጪዉን ሀሳብና የሕጉን ግብ የሚያሳካ ሆኖ አግኝተናል። በአንጻሩ በሰ/መ/ቁጥር 249795 የተሰጠዉ አስገዳጅ የሕግ ትርጉም ሕግ አዉጭዉ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ)ን ሲያወጣ ሊደርስበት ካሰበዉ ግብ ጋር የማይስማማ መሆኑን ይህ ችሎት አምኖበታል። በመሆኑም ቀጥሎ ያለዉ ዉሳኔ በአብላጫ ድምጽ ተሰጥቷል።

ዉሳኔ

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

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

3. በዚህ መዝገብ ያለዉ ክርክር እልባት እንዲያገኝ ጉዳዩ በመደበኛዉ ሰበር ሰሚ ችሎት እንዲታይ ተመልሷል።

ቀጠሮ ለ........../........../2018 ዓ/ም ተቀጠረ።

የሰ/መ/ቁ 271726

<u>የ ልዩ ነ ት ሃ ሳ ብ</u>

ስሜ በአራተኛው ተራ የተመለከትኩ ዳኛ በአብላጫ ድምጽ ከተሰጠው ውሳኔ በሚከተለው ምክንያት ተለይቻለሁ፡፡

1. የሥራ ዉል የሚቋረጠዉ በአሠሪዉ ወይም በሠራተኛው አነሳሽነት ወይም በህግ በተደነገገው መሰረት ወይም በህብረት ስምምነት ወይም በተዋዋይ ወገኖች ስምምነት ሊሆን እንደሚችል በአዋጅ ቁጥር 1156/11 አንቀጽ 23 ላይ ተመልክቷል፡፡ በአሠሪዉ አነሳሽነት የሥራ ዉል የሚቋረጥባቸዉ ሁኔታዎች በአዋጁ ከአንቀጽ 26 እስከ 30 በዝርዝር የተደነገገ ሲሆን ከዚህ ዉስጥ ቀዳሚዉ በሰራተኛዉ ጥፋት በአሰሪው አነሳሽነት የስራ ውል የሚቋረጥበትን ሁኔታ የሚመለከት ነዉ፡፡ በአዋጁ አንቀጽ 27/1/ እንደተመለከተዉ በህብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር የሥራ ዉልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለዉ በዚሁ ድንጋጌ ስር ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ዉስጥ ቢያንስ አንዱ በሠራተኛዉ መፈጸሙ ሲረጋገጥ ብቻ ነዉ፡፡

2. ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ለማቋረጥ ከሚያስችሉ ጥፋቶች መካከል በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/11 አንቀጽ 27/1/ለ እንደተደነገገዉ በአዋጁ ከተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ዉጭ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠዉ በስድስት ወር ዉስጥ ለአምስት ቀናት ከሥራ መቅረት ይገኝበታል፡፡ በዚህ ድንጋጌ ግልጽ ሁኖ የሚታየው በተከታታይ ሳይሆን በተለያየ ጊዜያት የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው /warned in writing/ በስድስት ወር ጊዜ ዉስጥ በድምሩ አምስት ቀናት ከሥራ መቅረት ጥፋት ስለመሆኑና ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ዉል ለማቋረጥ የሚያበቃ መሆኑን ነዉ፡፡

3. በሌላ በኩል የድንጋጌው አቀራረጽ በተከታታይ ለ5 ቀናት ከሥራ የቀረ ሠራተኛ ከሥራ ለማስናበት አሠሪዉ ማስጠንቀቂያ መስጠት ይጠበቅበታል ወይ? ከስራ የቀረበት በቂ ምክንያት ሲኖርስ የምክንያቱ በቂነት (good cause) ሊታይ ይገባል ወይ? የሚለው ይነሳል፡፡ እነዚህን ነጥቦች በተመለከተ በተያዘው ጉዳይ የስር ፍርድ ቤቶች ድንጋጌውን በተለያየ መልኩ ተገንዝበውና ተርጉመው ውሳኔ ሰጥተዋል፡፡

4. ቀደም ሲል ሥራ ላይ የነበረዉ አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27/1/ ለ ድንጋጌ ከአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 27/1/ለ ድንጋጌ ጋር ሲነፃፀር ዓላማው ተመሳሳይና ያለበቂ ምክንያት ከሥራ መቅረት የሥራ ዉል ለማቋረጥ የሚያስችል መሆኑን መረዳት የሚቻል ሲሆን የድንጋጌዎቹ አቀራረጽና ይዘቱ ሲታይ ደግሞ የቀድሞው አዋጅ ጊዜዉን ከፋፍሎ ያስቀመጠ መሆኑንና በኋለኛዉ አዋጅ ደግሞ በግዜ ከፋፍሎ ማስቀመጡን በከፊል በመተው የአሠሪዉን ግዴታ በማክበድ ማስጠንቀቂያ መስጠት አለበት የሚለዉን በአዲስ መልክ መደንገጉን የሚያሳይ ነው። በሌላም በኩል "የበቂ ምክንያት" አስፈላጊነትን በተመለከተ የቀደመው አዋጅ ጥፋት የሚያደርገው ያለበቂ ምክንያት ከስራ መቅረትን ሲሆን የኃለኛው አዋጅ ግን ምክር ቤቱ በጉዳዩ ላይ በያዘው ቃለ ጉባኤ ያለበቂ ምክንያት መቅረት ቢመለከትም አዋጁ ሲወጣ የተካተተው ድንጋጌ ሰራተኛው የቀረበት በቂ ምክንያት የሚታይ/የሚመዘን ስለመሆኑ ግልጽ አድርጎ አይደነግግም (የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የሚሰጠው በቂ የሚባል ምክንያት ስለማያቀርብ ነው ሊባል ቢችልም)። በመሆኑም በሁለቱ አዋጆች መካከል በአንቀጽ 27/1/ለ ድንጋጌ ላይ የሚታየዉ የአገላለጽ ልዩነት እና የሚያስከትለው ውጤት በአግባቡ ተመርምሮ ውሳኔ ሊሰጥበት ይገባል። ህጉ ግልጽ ባለመሆኑ የፍ/ቤቱ ትርጉም አስፈላጊ የሚሆን ሲሆን ለትርጉም ይረዳ ዘንድ በተያዘው ጉዳይ ግራቀኙ ወገኖች ያደረጉት ክርክርና የስር ፍርድ ቤቶች ውሳኔ ይዘት እንዲሁም የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ህጉን ድንጋጌዎች ለመተርጎም የሚረዱ መርሆችን መሰረት በማድረግ ውሳኔ መስጠት ይጠበቃል።
5. ከመዝገቡ መረዳት እንደሚቻለው የጉዳዩ መነሻ የአሁን ተጠሪ በአመልካች ላይ በፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የመሰረቱት ክስ ነው። የተጠሪ ክስ ይዘት በአማራ ክልል ምዕራብ ጎጃም ዞን ደንበጫ ወረዳ የሚኖሩ እናታቸው በመታመማቸው አሰሪያቸው ከሆነው የአሁኑ አመልካች ፈቃድ ጠይቀው ከታህሳስ 15/2016 ዓ.ም እስከ ታህሳስ 22/2016 ዓ.ም ድረስ ፈቃድ ተሰጥቷቸው ከሄዱ በኃላ በፈቃድ ጊዜያቸው ለመመለስ በተደጋጋሚ ትኬት በመቁረጥ ለመምጣት ጥረት ቢያደርጉም በምዕራብ ጎጃም አካባቢ በነበረ የፀጥታ ችግር የተነሳ መንገድ በመዘጋቱ መመለስ ስላልቻሉ ችግሩን ስልክ ደውለው መንገራቸውን፤ ጉዳዩ ለአመልካች የአስተዳደር ኃላፊ ተነግሯቸው ኃላፊዋ "መንገድ ከተዘጋ ምን ይደረጋል" በማለት ፈቃድ መስጠታቸውን፤ ነገር ግን ከብዙ ድካም እና እንግልት በኃላ ትራንስፖርት አግኝተው ጥር 21/2016 አዲስ አበባ ገብተው ወደ ስራ ቢሄዱም የተሰጣቸው የዕረፍት ቀን እንኳ ሳያልቅ (ከ 2

ቀን በፊት) አመልካች የስራ ውላቸውን ያለምንም ማስጠንቀቂያ ከህግ ውጪ ማቋረጡን ስለተረዱ ስንብቱ ህገወጥ ነው ተብሎ እንዲወሰን እና በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 መሰረት ልዩ ልዩ ክፍያዎች እንዲከፈላቸው ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው፡፡

6. የአሁኑ አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስ ተጠሪ በክሳቸው እንደገለፁት ከታህሳስ 16 እስከ 22/2016 ድረስ የ 7 ቀን የዓመት ፈቃድ የወሰዱ ቢሆንም በተሰጣቸው ጊዜ ወደ ስራ አልተመለሱም፤ የቀሩትም አመልካችን አስፈቅደው ወይም አሳውቀው አይደለም፤ በግዜው ወደ ስራ ገበታ ያልተመለሱ በመሆኑ አመልካች ድርጅት በ06/05/2016 ዓ.ም በተፃፈ ደብዳቤ የስራ ውሉ መቋረጡን በመግለጽ ደብዳቤውን በማስታወቂያ ቦርድ ላይ ለጥፏል፤ አስቀድሞ የተፃፈው የስንብት ደብዳቤ የቀን ወይም የይዘት ስህተት ስላለው ብቻ ስንብቱን ህገወጥ አያደርገውም፤ ስለሆነም ስንብቱ ህጋዊ ነው ልዩ ልዩ ክፍያ ልከፍል አይገባም በማለት ተከራክሯል፡፡
7. ጉዳዩ በዚህ መልኩ የቀረበለት የፌዴራሉ የመ/ደረጃ ፍርድ ቤት በሰጠው ውሳኔ *በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት ሰራተኛው ማስጠንቀቂያ እስከተሰጠው እና በስድስት ወር ውስጥ አምስት ቀን ከስራ ከቀረ በቂም ሆነ አሳማኝ ምክንያት ቢኖረውም* የስራ ውሉ ሊቋረጥ ይችላል፡፡ *በተከታታይ ከአምስት ቀን በላይ ከቀረ የስራ ውሉ በምን መልክ ይቋረጣል የሚለው በህጉ አልተገለጸም፡፡ ይሁንና ከህጉ አላማ ስንነሳ በተከታታይ አምስት ቀን በላይ በማንኛውም ምክንያት ሰራተኛው በስራ ገበታው ላይ ካልተገኘ አሰሪው የጥሪ ማስታወቂያ አወጣም አላወጣም፤ የስንብት ደብዳቤ ለጠፈም አለጠፈም ሰራተኛው በራሱ ጊዜ የስራ ውሉን እንዳቋረጠው ሊወሰድ ይገባል፤ ስለሆነም የተጠሪ ስንብት ህጋዊ ነው ብሏል፡፡* ፍርድ ቤቱ ከዚህም አልፎ ተጠሪ የፈቃድ ግዜያቸው ሲያልቅ ወደ ስራ ቦታቸው ላለመመለስ ያቀረቡትን ምክንያት በቂ መሆን አለመሆኑን መርምሮ የአካባቢው የፀጥታ ችግር እናታቸውን ለመጠየቅ ከመሄዳቸው በፊትም የነበረ በመሆኑ፤ በዚሁ ምክንያት ወደ ጎጃም የሄዱት በአውሮፕላን በመሆኑ በሄዱበት ሁኔታ በአውሮፕላን የማይመለሱበት ምክንያት ባለመኖሩ አመልካች የስራ ውሉን ያቋረጠው ተጠሪ *ያለበቂ ምክንያት ከስራ በመቅረታቸው በተጠሪ ጥፋት* በመሆኑ የስራ ውሉ መቋረጥ ህጋዊ ነው በማለት ክሱን ውድቅ አድርጓል፡፡
8. ተጠሪ ይህን በመቃወም ይግባኝ ለፌ/ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያቀረቡ ሲሆን ይግባኝ ሰሚው ፍርድ ቤት ስንብቱ ህጋዊ ነው ተብሎ የተጠሪ ክስ ውድቅ የተደረገበትን አግባብ ለመመርመር በሚል

አስቀርቦ ግራቀኙን ካከራከረ በኃላ ውሳኔ ሰጥቷል፡፡ በሰጠው *ውሳኔ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት አሰሪው ከስራ ሲያሰናብት ማስጠንቀቂያ መስጠቱ ግዴታ እንደሆነ ስለሚታይ የስር ፍርድ ቤት ማስጠንቀቂያ ቢሰጥም ባይሰጥም ከ 5 ቀናት በላይ ስለቀሩ ብቻ ማሰናበቱ በቂ ነው በማለት የደረሰበት መደምደሚያ ተገቢ አይደለም*፡ አመልካች ማስጠንቀቂያ ሰጥቷል ወይስ አልሰጠም የሚለውን ፍሬ ነገር በተመለከተም *የቀረበው ማስረጃ ሲመረመር አመልካች የስንብት ደብዳቤ ቦርድ ላይ ከመለጠፉ በፊት በአዋጁ መሰረት ቀድሞ ማስጠንቀቂያ ያልሰጠ መሆኑ ተረጋግጧል፡፡ ይህ ከሆነ ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት ያለማስጠንቀቂያ ከስራ ተጠሪን ማሰናበት የሚችል ባለመሆኑ ስንብቱ ህገወጥ ነው* በማለት የስር ፍርድ ቤት ውሳኔን በመሻር ለተጠሪ ልዩ ልዩ ክፍያ እንዲከፈል ወስኗል፡፡

9. የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ውሳኔ ላይ ነው፡፡ በተከታታይ ከአምስት የስራ ቀናት በላይ ከስራ የቀረ ሰራተኛን በተመለከተ የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ የሚተረጎምበት አግባብ ሰበር ችሎት በተለያዩ መዛግብት አብረው የማይሄዱ ውሳኔዎች ሰጥቷል በሚል ጉዳዩ በ 7 ዳኞች ሰበር ችሎት እንዲታይ ይህ ችሎት ተሰይሟል፡፡

10. በአዋጅ ቁጥር 1234/2013 አንቀጽ 26 መሰረት የተሰየመው ይህ ሰበር ችሎት ትርጉም ሊሰጥበት የሚገባው የተጠቃለለ ጭብጥ *"በተከታታይ ለ 5 ቀናት ከሥራ ቀረ የተባለ ሰራተኛ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ (without warning in writing) እና ሰራተኛው የቀረበት ምክንያት (good cause) ሳይመዘን የስራ ውሉን ማቋረጥ ህጋዊ ሊባል የሚገባው መሆን አለመሆኑ"* ነው፡፡ ችሎቱ ከሚሰጠው ትርጉም ጋር በማያያዝ በተያዘው ጉዳይ ያለው ክርክር እልባት እንዲያገኝ ጉዳዩን "መደበኛ ሰበር ችሎት" ለተባለው መመለስ ሳያስፈልግ እና ሌላ ክርክር ሳይጋብዝ በስር ፍርድ ቤቶች በማስረጃ ተረጋገጠ ከተባለው ፍሬ ነገር ጋር አያይዞ በመመርመር ውሳኔ መስጠት ይጠበቅበታል፡፡

11. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይን የሚደነግጉ ህጎች በአሰሪውም ሆነ በሰራተኛው ጥቅምና መብቶች ላይ ተነፃፃሪ ገደብ ማድረጋቸው የተለመደ ነው፡፡ በተለይ ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውልን ለማቋረጥ የሚቻልባቸው ምክንያቶች በዋናነት የስራ ዲሲፕሊን ለማስጠበቅ ተብለው የሚወጡ ቢሆንም በተናጠል ክርክሮች ግን ተስፋፍተው መተርጎማቸው ኢፍትሐዊነት ሊያስከትሉ ይችላሉ፡፡ ስለሆነም መሰል ኢፍትሐዊነትን ለመታደግ ሲባል ለአሰሪና ሰራተኛው ጥቅም ተብለው በህግ

አውጪው በግልጽ ከተደነገጉ መርሆች መውጣት አይገባም። በዚህ ምክንያት ነው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጁ ከመግቢያው ጀምሮ *የአሰሪዎችና ሰራተኞች መብትና ጥቅም በተገቢው ሚዛን ላይ እንዲቆም ለማድረግ ... የሥራ ግንኙነታቸውን መሰረታዊ በሆኑና በህግ በተደነገጉ መብቶችና ግዴታዎች ላይ መመስረት ...* አስፈላጊ በመሆኑ ህጉ መታወጁን የሚገልፀው። ስለሆነም ፍርድ ቤቶች በሁለቱ ወገን ያለው መብትና ጥቅም በተገቢው ሚዛን እንዲቆም የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጁን ድንጋጌዎች የህግ አውጭውን አላማ ተከትለው እንዲተገበሩ/እንዲተረጎሙ ማድረግ ይጠበቅባቸዋል።

12. ከፍሲል እንደተገለፀው የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) አቀራረጽ በተከታታይ ለ5 ቀናት ከሥራ የቀረ ሠራተኛ ከሥራ ለማስናበት <u>አሠሪዉ ማስጠንቀቂያ መስጠት</u> የሚጠበቅበት ስለመሆኑ እንዲሁም ሰራተኛው <u>ከስራ የቀረበት ምክንያት በቂነት</u> የሚመዘን መሆን አለመሆኑ ላይ ግልጽ ባለመሆኑ ትርጉም ሊሰጥበት ይገባል። የአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ድንጋጌዎች ትርጉም የሚሹ ሲሆን የሚሰጠው ትርጉም መሰረታዊ መርሆችን የተከተለ እንዲሆን ይጠበቃል። ከነዚህም መካከል በተራ ቁጥር 11 የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ የሚከተሉትና ተያያዥ መርሆች ተፈፃሚነት ይኖራቸዋል። ይኸውም፡-

- በህግ አግባብ በተደረገ የኅብረት ስምምነት (በአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ከተመለከተው) በሌላ አኳኋን ከተመለከተ ለዚሁ ቅድሚያ መስጠት፤
- የአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ያለፈበትን (የተሻሻለበትን) ታሪካዊ ሁነት መመርመር፤
- ህጉን በአሰሪና ሰራተኛው መካከል ሊኖር የሚገባውን ግንኙነት መሰረት በማድረግና በጉዳዩ ውስጥ ያለውን ልማዳዊ አሰራር በመከተል በቅን ልቦና መተርጎም፤
- ህጉን ማወጀ ካስፈለገበት መሰረታዊ ዓላማ አንፃር ድንጋጌው ተግባራዊ ሊሆን በሚችልበት አግባብ መተርጎም (Purposive Interpretation)
- በህጉ የተመለከተን ነጠላ ቃል (ሀረግ) በመውሰድ ሳይሆን የህጉን ጠቅላላ ይዘትና መንፈስ እንዲሁም ዓላማ መሰረት ማድረግ መተርጎም፤
- የህጉን አውደ ንባብ (contextual interpretation) መሰረት በማድረግ ፍትሀዊ ውሳኔ ላይ መድረስ፤

- ከአሰሪና ሰራተኛ ህጉ የሚጠብቀውን ዝቅተኛ መመዘኛ መከተል (adherence to standard)፤ እንዲሁም
- የአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ድንጋጌ አጠራጣሪ ሲሆን ለሰራተኛው ምቹ በሚሆንበት አኳኋን (protection of the weaker party) መተርጎም ይጠበቃል።

13. እነዚህን የትርጉም መርሆች መሰረት በማድረግ የአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ ሙሉ ይዘት እና የሚተረጎምበትን አግባብ ለማየት በሚከተሉት ጭብጦች ላይ ችሎቱ ውሳኔ መስጠት ይገባው ነበር፡-

    i. የተሻረው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27(1)(ለ) ይዘት ምን ነበር?

    ii. በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) እንዲካተት የተደረገው የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (warning in writing) ከስንብት ደብዳቤ የሚኖረው ልዩነት ምንድ ነው?

    iii. የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የሚኖረው ይዘትና አስፈላጊነቱ ምንድ ነው? በተከታታይ ለቀረ ሰራተኛ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ሊሰጥ የሚችልበት ሁኔታ አይኖርም የሚባልበት የህግ አግባብ አለ?

    iv. ሠራተኛው ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ በቀረ ጊዜ ሰራተኛው ከስራ የቀረበት በቂ ምክንያት (good cause) መኖር አለመኖር ሊመረመርና ውሳኔ ሊሰጥበት ይገባል ወይስ አይገባም? በዚህ ረገድ አስቀድሞ በሰበር ችሎቱ የተሰጡ ውሳኔዎች ላይ የትርጉም ለውጥ (መሻሻል) የሚያስፈልግ መሆን አለመሆኑ ሳይመረመር ውሳኔዎቹን ቀሪ ማድረግ ይቻላል?

    v. በመጨረሻም በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ መሰረት ሠራተኛው ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ከሥራ ላይ ከቀረ አሰሪው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልገው የስራ ውሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይችላል ወይስ አይችልም? በነዚህ የህግ ጭብጦች ላይ በመመስረት በተያዘው ጉዳይ ላይ ምን ሊወሰን ይገባል የሚሉት ናቸው።

በዚሁ ቅደም ተከተል እንደሚከተለው መርምሬያለሁ።

14. ቀዳሚውን ነጥብ በተመለከተ በተሻረው የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27(1)(ለ) እንደተደነገገው ከስራ በመቅረት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለው፡-

"<u>በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት</u> ወይም በአንድ ወር ውስጥ በጠቅላላው ለአስር የስራ ቀናት ወይም በአንድ አመት ውስጥ በጠቅላላው ለሰላሳ የስራ ቀናት <u>ያለበቂ ምክንያት</u> ከስራ መቅረት" ሲኖር ነው።

የድንጋጌው የእንግሊዝኛ ትርጉም እንደሚከተለው ይነበብ ነበር፡-

"absence from work <u>without good cause</u> for a period of <u>five consecutive working days</u> or ten working days in any period of one month or thirty working days in a year"

ከዚህ የህጉ ድንጋጌ መገንዘብ እንደሚቻለው በቂ ምክንያት ሣይኖረው በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት በስራው ያልተገኘ ሰራተኛን በተመለከተ ማስጠንቀቂያ መስጠት ሳያስፈልግ የስራ ውሉን አሰሪው እንዲያቋርጥ ያስችለዋል። ሰራተኛው የአሠሪውን እርምጃ ሊቃወም የሚችለው በስራው ያልተገኘው በበቂ ምክንያት መሆኑን በማሳየት ነው። በቂ ምክንያት (good cause) የሚባለው ደግሞ አጠቃላይ መመዘኛው ሰራተኛው በስራ ቦታው ሊገኝ የማይችልበት ሁኔታ ስለመኖሩ ሊያመለክቱ የሚችሉ ምክንያቶች ስለመሆኑ ከአዋጁ አጠቃላይ ዓላማና ከተጠቃሹ ድንጋጌ ይዘት ለመገንዘብ ይቻላል። በመሆኑም ከስራ የቀረ ሰራተኛ በቂ ምክንያት ኑሮት ከስራው ቀርቷል ለማለት የሚቀርበው ማስረጃ ሰራተኛው በስራ ቦታው ለመገኘት የማያስችል መሰናክል የነበረ መሆኑን የሚያስረዳ ሊሆን ይገባል። ይህም ሰራተኛው ባልተገባ ምክንያት ከስራው በመቅረት በምርትና ምርታማነት ላይ አሉታዊ ተፅዕኖ እንዳያሳድር፤ በሌላ በኩል ደግሞ በቂ የሚባል ምክንያት እስካለ ድረስ ስንብቱ ህጋዊ ሊባል እንደማይችል የሚያሳይ ነው (በሰ/መ/ቁ 38189 የተሰጠውን ውሳኔ ይመለከቷል)።

ለበቂ ምክንያት (good cause) በምሳሌነት ሊጠቀሱ ከሚችሉትም መካከል ድንገተኛ ህመም፣ ድንገተኛ የቤተሰብ ጉዳይ፣ በቤትና አካባቢ የተፈጠረ አስቸኳይ ሁኔታ፣ አጠቃላይ የትራንስፖርት መቋረጥ፣ ወዘተ… መሆናቸውን በመስኩ ከተደረጉ ጥናቶች መገንዘብ ይቻላል።

ከአዋጅ ቁጥር 377/1996 በፊት ወጥተው በሀገሪቱ ስራ ላይ የነበሩ የአሰሪና ሰራተኛ ህጎችም የሰራተኛው ከስራ መቅረት ለስንብት የሚያበቃ ቢሆንም ከበቂ ምክንያት መኖር አለመኖር ጋር

አስተሳስረው የሚመለከቱ ናቸው። በዚህ ረገድ የ 1952 ዓ.ም የፍትሐብሄር ህግ አንቀጽ 16 ከቁጥር 2512 ጀምሮ የተመለከቱ ድንጋጌዎች (በተለይ ቁጥር 2580 ይመለከቷል)፤ አዋጅ ቁጥር 64/1968፤ እና አዋጅ ቁጥር 42/1985 ሁሉ ተመሳሳይ ድንጋጌዎች ይዘዋል።

ስለሆነም ፀንቶ በኖረው የሀገሪቱ ህግ መሰረት ከስራ መቅረቱ በበቂ ምክንያት ከሆነ በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት በስራው ያልተገኘ ሰራተኛን በተመለከተ የስራ ውሉ አሰሪው እንዲያቋርጥ የሚያስችል የህግ አግባብ አልነበረም።

15. ሁለተኛው ጭብጥ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ከስንብት ደብዳቤ የሚኖረውን ልዩነት የሚመለከት ነው። በዚህ ረገድ አዋጅ ቁጥር 377/1996 እና 1156/2011 ተመሳሳይ እንዲሁም ተጨማሪ አቋም እና ድንጋጌዎች ይዘዋል። ከአዋጆቹ ድንጋጌዎች መረዳት የሚቻለው የስራ ውሉን መቋረጥ የሚገልጽ ጽሑፍ እና የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ተለያይተው የተደነገጉ፤ የተለያየ አላማ እና ይዘት ያላቸው መሆኑን ነው። የስራ ውል ስለማቋረጥ የሚገልጽ ጽሑፍ (Written Statement/Notice) የሚባለው በአዋጆቹ አንቀጽ 27 (1)(ሀ-ተ) ሥር በተገለጹት ምክንያቶች አሰሪዉ የሥራ ዉሉ የሚቋረጥበትን ምክንያት እና ቀን ገልጾ ለሰራተኛው የሚሰጠው ጽሑፍ (written notice/statement specifying the reasons for and the date of termination) ስለመሆኑ በአዋጆቹ አንቀጽ 27(2) ሥር በግልጽ ተመልክቷል። በሌላ በኩል ሰራተኛዉ ያለፈቃድ ከሥራ ሲቀር የሚሰጥ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) በአዋጅ ቁ. 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ለ) ሥር በአዲስ መልክ የተካተተ እና ሰራተኛዉ ያለፈቀድ ከሥራ በመቅረቱ ከስንብት በፊት የሚሰጥ ነዉ።

ስለሆነም ከስንብት በፊት ሥራ ላይ እያለ ከሥራ በመቅረቱ የሚሰጥ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የሥራ ዉሉ ሲቋረጥ ከሚሰጥ ጽሑፍ ወይም የስንብት ደብዳቤ ተመሳሳይ አለመሆኑ ግልጽ ነው።

ሁለቱ ጽሁፎች የሚያስከትሉት ህጋዊ ውጤትም የተለያየ ነው። የሥራ ዉል በማቋረጥ የሚሰጥ ጽሑፍ (ደብዳቤ) የስራ ዉሉ የተቋረጠበትን ምክንያትና ቀን የሚገልጽ በመሆኑ ጽሑፉ የሥራ ዉል መቋረጡን ለሠራተኛዉ ማሳወቅ ብሎም የስራ ዉል መቋረጥ አለመቋረጥ አከራካሪ ሲሆን የማስረጃ ዋጋ ያለዉ መሆኑን የሚያሣይ ነዉ (በሰ/መ/ቁ/ 104862 ይመለከቷል)። በሌላ በኩል ሰራተኛዉ ከሥራ በመቅረቱ የተሰጠ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መኖር አለመኖሩ የስንብት እርምጃዉን ሕጋዊ ዉጤት የሚወስን መሆኑን የሚያመለከት ነዉ።

ስለሆነም እንደተያዘው ጉዳይ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ለ) መሰረተ የስራ ውል የመቋረጡ ህጋዊነት ላይ ክርክር የተነሳ ሲሆን ፍርድ ቤቶች ሁለቱ ጽሁፎች የሚያስከትሉት ህጋዊ ውጤት የተለያየ መሆኑን እና ሰራተኛዉ ከሥራ በመቅረቱ የተሰጠ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) መኖር አለመኖሩ የስንብት እርምጃዉን ሕጋዊነት የሚወስን መሆኑን ተገንዝበው ውሳኔ መስጠት ይጠበቅባቸዋል።

16. ሶስተኛው ነጥብ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያን ይዘት እና የሚሰጥበትን አግባብ ይመለከታል። የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (warning in writing) ሲባል መደበኛ የማስጠንቀቂያ ደብዳቤ ይዘት የሚኖረው ሆኖ ሰራተኛው ጉድለቱን እንዲያርም እና ይህ ካልሆነ ግን ቀጣይ ርምጃ (የስራ ውል ማቋረጥን ጨምሮ) ለመውሰድ በዶክመንት የተያዘ መደላድል ለመፍጠር የሚያስችል ነው። የጽሁፍ ማስጠንቀቂያው ይዘትም ተፈፀመ የተባለውን ግድፈት እና የተጣሰውን በግልጽ የሚያመለክት፤ ሰራተኛው የሚጠበቅበትን ማሻሻያ የሚገልጽ፤ እንዲሁም ከግድፈቱ ካልታረመ (ካልተሻሻለ) ሊከተል የሚችለውን ርምጃ የሚያመለክት እንዲሆን ይጠበቃል። የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ አስፈላጊነቱም ይህንኑ ይዘቱን የተከተለ ነው። ከፍሲል እንደተገለፀው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በአዲሱ ህግ የተካተተና ሠራተኛዉ ያለፈቀድ ከሥራ በመቅረቱ ከስንብት በፊት የሚሰጥ ነዉ። ስለሆነም አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ለ) ከስራ በመቅረት ምክንያት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ አስቀድሞ የጽሁፍ መስጠንቀቂያ (Warning in Writing) የመስጠትን አስፈላጊነት በአዲስ መልኩ ማካተቱና የራሱ የሆነ ይዘት እና አስፈላጊነት ያለው መሆኑ ሲታይ የተሻረው ህግ ይተረጎምበት የነበረውን አግባብ ይዞ በመቀጠል ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ ላይ ከቀረ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት አያስፈልግም የሚባልበት የህግ አግባብ አይኖርም።

17. በአብላጫው ድምጽ ውሳኔ ወደ ስራ ገበታው ላልተመለሰ ሰራተኛ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጥ አሰሪውን ማስገደድ ከስነ አመክንዮ (logic) እና ከህጉ አኳያ ተገቢ አለመሆኑ ተመልክቷል። ይሁንና ወደ ስራ ገበታው ላልተመለሰ ሰራተኛ በማስታወቂያ ተገቢውን ጥሪ በማድረግ ስለሚከተለው ርምጃ ማስጠንቀቅ በሀገራችን በተዘረጋው የህግ ስርዓት ተቀባይነት የለውም እንዲሁም ከስነ አመክንዮ ውጭ ነው የሚባልበት የህግ መክንያት የለም። ለምሳሌ በፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1353/2017 አንቀጽ 138 ስር እንደተመለከተው ሰራተኛው

በስራ ቦታው ላይ ካልተገኘ ከስራ የሚሰናበተው በተከታታይ ለሁለት ጊዜ በማስታወቂያ ተጠርቶ ለመስሪያ ቤቱ ሪፖርት ካላደረገ ነው። የዚህ አዋጅ ተፈፃሚነት በመንግስት መ/ቤት፣ በመንግስት ሰራተኛ እና በመንግስት አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ሲሆን ወደ ስራ ላልተመለሰ ሰራተኛ በማስታወቂያ ተገቢውን ጥሪ ማድረግና ማስጠንቀቅ ምክንያታዊና የሀገራችን የህግ ስርዓት አካል ስለመሆኑ ግን የሚያሳይ ነው። የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ተፈጻሚ የሚሆንበት ሰራተኛም ቢሆን ከአምስት ቀናት በላይ ከቀረ ለሰራተኛው ማስታወቂያ የመውጣቱን አስፈላጊነት እና ለዚህም በማስታወቂያ ጥሪ የተደረገለት ስለመሆኑ የማስረዳት ሸክም በአሰሪው ላይ የተጣለ ግዴታ በመሆኑ ይኸው ሊረጋገጥ እንደሚገባ በሰ/መ/ቁ 218505 እና በሌሎች ተመሳሳይ መዛግብት ሲወሰን ኖሯል። ስለሆነም ወደስራ ገበታዉ ላልተመለሰ ሰራተኛ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጥና ጥሪ እንዲያደርግ አሰሪውን ማስገደድ አይገባም፤ ከህግና ከስነ አመክንዮ የሚቃረን ነው ተብሎ የተደረሰበት መደምደሚያ ተቀባይነት ያለው አይሆንም።

18. ሌላው ከአከራካሪው የማስጠንቀቂያ ጉዳይ ጋር ሳይነጠል ተያይዞ መታየት የሚኖርበትና በአራተኛ ጭብጥነት የተመለከተው የበቂ ምክንያት (good cause) አስፈላጊነት እና በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ስር የሚስተናገድበት አግባብ ነው። በዚህ ረገድ አስቀድሞ ሲሰጡ ከነበሩ ውሳኔዎች መገንዘብ የሚቻለው ሰበር ችሎቱ በሰ/መ/ቁ 211835፣ 221074፣ 245673፣ 214869 እና በሌሎችም መዛግብት በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ከተደነገገ በኃላም የበቂ ምክንያት (good cause) መኖር/አለመኖር እየታየ የስንብትን ህጋዊነት/ህገወጥነት ሲወሰን ኑሯል። በዚህ መልኩ በሰበር ሲወሰን የኖረው በቂ ምክንያት ካለ ስንብቱ ህጋዊ ሊባል የማይችል መሆኑን፤ እንዲሁም ህግ አውጭው በድንጋጌው ማካተት የፈለገው ያለበቂ ምክንያት ከስራ መቅረት የቅጥር ውል ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ስለመሆኑ መደምደሚያ ላይ መድረሱን መሰረት በማድረግ ነው። ስለሆነም በአብላጫው ድምጽ ውሳኔ በዚህ ረገድ አስቀድሞ በሰበር ችሎቱ የተሰጡ ውሳኔዎች ላይ የትርጉም ለውጥ (መሻሻል) የሚያስፈልግ መሆን አለመሆኑ ሳይመረመር የበቂ ምክንያት (good cause) አስፈላጊነትን መሰረት አድርገው የተሰጡ የሰበር ውሳኔዎቹን ቀሪ በሚያደርግ መልኩ መወሰኑ ተቀባይነት ያለው ሆኖ አላገኘሁትም።

19. የመጨረሻው ጭብጥ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ድንጋጌ መሰረት ሠራተኛው ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ ላይ ከቀረ አሰሪው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) መስጠት ሳያስፈልገው የስራ ውሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይችላል ወይስ አይችልም? የሚለው ነው።

በአሰሪና ሰራተኛ ገዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) አንቀጽ 27(1)(ለ) እንደተመለከተው ከስራ በመቅረት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለው፡-

> **"በአዋጁ ከተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ እየተሰጠው በስድስት ወር ውስጥ ለአምስት ቀናት ከስራ መቅረት"** በማለት ይደነግጋል።

የዚህ አዲስ ድንጋጌ የእንግሊዝኛ ትርጉምም እንደሚከተለው ይነበባል፡-

> **"absence from duty for a total five days in six months period while being warned in writing of such a problem; and where the absence cannot be classified in any of the leaves provided under the proclamation"**

የዚህን ድንጋጌ ይዘት ስንመለከት በ 6 ወር ጊዜ ዉስጥ በተለያዩ ቀናት (በመደዳው ያልሆነ) ያለፈቃድ 5 ቀን ከሥራ መቅረት የሥራ ዉል ለማቋረጥ የሚያስችል ጥፋት ሲሆን በዚህ መልኩ በተለያዩ ቀናት ያለፈቃድ 5 ቀን ከስራ መቅረት ምክንያት ሰራተኛዉ ከሥራ ከመሰናበቱ በፊት ሠራተኛዉ ከሥራ በቀረ ቁጥር የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠቱ መረጋገጥ ያለበት ስለመሆኑ ነው። *ከስራ መቅረቱ በመደዳው ባሉ 5 ቀናት ከሆነ ግን የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የመስጠቱ አስፈላጊነት የሚታይ ቢሆንም በቀረበት ቀን ቁጥር የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት አስፈላጊ የሚሆንበት የህግ አግባብ አይኖርም።*

20. ከአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) አቀራረጽ መገንዘብ የሚቻለው ከስራ በመቅረት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ የሚቻለው አስቀድሞ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠ መሆኑን እንዲሁም የሰራተኛው ከስራ መቅረት በአዋጁ በተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች የማይካተት መሆኑን ማረጋገጥ እንደሚገባ ነው።

21. እንደሚታወቀው ሰራተኛዉ ያለፈቃድ ከሥራ መቅረቱ በድርጅቱ ምርታማነት ላይ አሉታዊ ተጽእኖ እንደሚኖረው አከራካሪ አይሆንም። ለለዚህም ነው ያለፈቃድ ከሥራ መቅረት ጥፋት እንዲሆን የተደረገው፤ ድርጊቱም ሲደጋገም ለህጋዊ ስንብት የሚያበቃ መሆኑ በሕጉ የተደነገገው። በሌላ በኩል ደግሞ በዚህ ምክንያት በሰራተኛ ላይ የስንብት እርምጃ ከመወሰዱ በፊት ከጥፋቱ /ከድርጊቱ/ ይታቀብ ዘንድ አሠሪዉ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጠዉ ሕጉ አስገዳጅ በማድረግ ደንግጓል። ስለሆነም በአዋጁ አንቀጽ 27(1/ለ) መሠረት አሠሪዉ የሥራ ዉል ለማቋረጥ አስቀድሞ ለሠራተኛዉ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የሰጠዉ መሆኑን ማረጋገጥ ይጠበቅበታል። ያለፈቃድ ከሥራ መቅረት ጥፋት ቢሆንም የስራ ዉል ለማቋረጥ በቂ ምክንያት የሚሆነዉ ግን ሰራተኛዉ ከሥራ መቅረቱ በጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠዉ መሆኑ እንደ ቅደመ ሁኔታ የተቀመጠ ነዉ። ስለሆነም ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ ከቀረ አሰሪው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) መስጠት ሳያስፈልገው የስራ ውሉን ያለ ማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ይችላል በሚል መተርጎሙ ተገቢ አይሆንም።
22. ይልቁንም ህግ አውጪው በአዲስ መልክ መደንገግ የፈለገው ከስራ በመቅረት የስራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ አስቀድሞ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) መስጠትን እና የሰራተኛው ከስራ መቅረት በአዋጁ በተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች የማይካተት መሆኑን የማረጋገጥን አስፈላጊነት ነው። ህግ አውጪው በዚህ መልኩ እንዲያልፍ መፈለጉ ያለ ምክንያት አይደለም። ሰራተኛው የህጉን ክፍተት በመጠቀም የስራ ድሲፐሊን እንዳይጥስ እንዲሁም አሰሪውም ማጠንቀቂያ በጽሁፍ የመስጠት ግዴታ የሚኖርበት መሆኑንና ከስራ መቅረቱን በህጉ ከተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ጋር አስተሳስሮ ሳይመለከት ለስንብት ምክንያት እንዳያደርግ ለመከላከል ነው።
23. በአጠቃላይ በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት ሰራተኛው ለአምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ከሥራ ላይ በመቅረቱ አሰሪው የስራ ውሉን ማቋረጥ የሚችለው የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ (Warning in Writing) ከሰጠ ነው ተብሎ ሊተረጎም ይገባል ብያለሁ። እንዲሁም አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) ከተደነገገ በኃላ የበቂ ምክንያት (good cause) መኖር/አለመኖር እየታየ የስንብት ህጋዊነት ሲወሰን የኖረ በመሆኑ በዚህ ረገድ የትርጉም ለውጥ (መሻሻል) የሚያስፈልግ ቢሆን እንኳ በጭብጥነት ሳይመረመር የበቂ ምክንያት (good cause)

አስፈላጊነትን መሰረት አድርገው የተሰጡ የቀደሙ የሰበር ውሳኔዎችን ቀሪ በሚያደርግ መልኩ በአብላጫው ድምጽ መወሰኑ ተገቢ ባለመሆኑ ከውሳኔ ተለይቻለሁ።

24. በተያዘውም ጉዳይ በስር ፍርድ ቤቶች የተሰጠው ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈፀመበት መሆን አለመሆኑ በዚሁ ችሎት ውሳኔ ሊሰጥበት ይገባል። ስለሆነም የፌዴራሉ የመ/ደረጃ ፍርድ ቤት "በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት በተከታታይ አምስት ቀን በላይ በማንኛውም ምክንያት ሰራተኛው በስራ ገበታው ላይ ካልተገኘ አሰሪው የጥሪ ማስታወቂያ አወጣም አላወጣም፤ የስንብት ደብዳቤ ለጠፈም አለጠፈም ሰራተኛው በራሱ ጊዜ የስራ ውሉን እንዳቋረጠው ሊወሰድ ይገባል፤ በመሆኑም የአሁን ተጠሪ ስንብት ህጋዊ ነው" በማለት የደረሰበት መደምደሚያ እና ያሳለፈው ውሳኔ የህጉን ይዘት እና ከፍሲል የተጠቀሱትን የትርጉም መርሆች የተከተለ ባለመሆኑ ውሳኔው መሰረታዊ የህግ ስህተት የተፈፀመበት ነው። በአንፃሩ ይግባኝ ሰሚው የፌ/ከፍተኛ ፍርድ ቤት በሰጠው ውሳኔ "በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት አሰሪው ከስራ ሲያሰናብት ማስጠንቀቂያ መስጠቱ ግዴታ እንደሆነ ስለሚታይ የስር ፍርድ ቤት ማስጠንቀቂያ ቢሰጥም ባይሰጥም ከ 5 ቀናት በላይ ስለቀሩ ብቻ ማሰናበቱ በቂ ነው በማለት የደረሰበት መደምደሚያ ተገቢ አይደለም ፤ አመልካች ማስጠንቀቂያ ሰጥቷል ወይስ አልሰጠም የሚለውን ፍሬ ነገር በተመለከተም የቀረበው ማስረጃ ሲመዘን አመልካች የስንብት ደብዳቤ ቦርድ ላይ ከመለጠፉ በፊት በአዋጁ መሰረት ቀድሞ ማስጠንቀቂያ ያልሰጠ መሆኑ ተረጋግጧል፤ ይህ ከሆነ ደግሞ በአዋጁ አንቀጽ 27(1)(ለ) መሰረት ያለማስጠንቀቂያ ከስራ ተጠሪን ማሰናበት የሚችል ባለመሆኑ ስንብቱ ህገወጥ ነው" በማለት የስር ፍርድ ቤት ውሳኔን መሻሩ ተገቢ ነው።

25. የፌ/ከፍተኛ ፍርድ ቤት ያሳለፈው ውሳኔ የድንጋጌውን ይዘት መሰረት ያደረገ፤ የአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ያለፈበትን ታሪካዊ ሁነት ያገናዘበ፤ በግራቀኙ መካከል ሊኖር የሚገባውን ግንኙነትና በጉዳዩ ውስጥ ያለውን ልማዳዊ አሰራር የተከተለ፤ ድንጋጌው ተግባራዊ ሊሆን የሚችልበት ተገቢ ሁኔታ የተከተለና የህጉን ጠቅላላ ይዘትና መንፈስ እንዲሁም ዓላማ መሰረት ያደረገ ፍትሀዊ ውሳኔ ነው ከሚባል በቀር የሚነቀፍበት የህግ ምክንያት ባለመኖሩ ውሳኔው እንዲፀና ሊወሰን ይገባ ነበር ብያለሁ።