

ሰኔ 20 ቀን 2008 ዓ.ም.

ዳኞች - ሙስጠፋ አህመድ

ተፈሪ ገብሩ

ሸምሱ ሲርጋጋ

አብርሃ መሰለ

ፈይሳ ወርቁ

አመልካች - ጎል ኢትዮጵያ ነ/ፈ ሙስጠሐድ ደሳለኝ ቀረቡ

ተጠሪ - አቶ ዲዲሞ አጋቶ - አልቀረቡም

መዝገቡን መርምረን ተከታዩን ውሳኔ ሰጥተናል።

**ፍ ር ድ**

በዚህ መዝገብ የተያዘው ጉዳይ የስራ ክርክርን የሚመለከት ሲሆን ክርክሩ የጀመረው የአሁን ተጠሪ በአመልካች ላይ በጋምቤላ ከተማ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ባቀረቡት አቤቱታ ነው። የአቤቱታው ይዘት በአመልካች ድርጅት ውስጥ በመዛኝ የስራ መደብ ተቀጥሎ እያገለገልኩ እያለ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27(1)(ለ) ከተደነገገው ውጭ የስራ ውሉን ያቋረጠ በመሆኑ በአዋጁ አንቀጽ 43(2) መሰረት ወደ ስራዬ እንዲመልሰኝ ወይም ጥቅማ ጥቅም ተከፍሎኝ እንዲያሰናብተኝ ይወሰንልኝ በማለት ዳኝነት መጠየቃቸውን የሚያሳይ ነው። አመልካች ለክሱ በሰጡት መልስ ለቅርብ አለቃቸው ሆነ ለሌላ ለሚመለከተው አካል ሳያሳውቁ ለቀሩባቸው ሰባት ቀናት በቂና ህጋዊ ምክንያት ባለማቅረባቸው ከስራ መባረራቸው በአዋጁ አንቀጽ 27(1) መሰረት ህጋዊ በመሆኑ ክሱ ተቀባይነት ሊኖረው አይገባም በማለት ተከራክረዋል።

ክርክሩ በዚህ መልኩ የቀረበለት የስር ፍርድ ቤት ማስረጃውን መርምሮ ከሳሽ በአያቱ ሞት ምክንያት ሃዘን ላይ እንደነበር የሚያስረዳ ማስረጃ በማቅረቡ በሃዘን ምክንያት በአዋጁ አንቀጽ 81(1)(ለ) መሰረት የሚሰጠው ፈቃድ እና የሳምንት የአረፍት ፈቃድ ተካቶ ሲሰላ ከስራ ያለምክንያት ቀርቷል ሲባል የሚችለው ለሁለት የስራ ቀናት ብቻ በመሆኑ ስንብቱ ህገወጥ ነው፤ ስለሆነም ድርጅቱ ሰራተኛውን ወደ ስራው እንዲመልስ ወደ ስራው መመለስ ካልፈለገም ክፍያ እንዲፈፀም ወስኗል። አመልካች በዚህ ውሳኔ ባለመስማማት ቅሬታቸውን ለጋምቤላ ከፍተኛ ፍርድ ቤት እና ለክልሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ችሎት ቢያቀርቡም ተቀባይነት አላገኙም።

የሰበር አቤቱታው የቀረበው በዚህ ነው። አመልካች ጳጉሜ 2/2007 ዓ.ም ያቀረቡት የሰበር ማመልከቻ ተመርምሮ ተጠሪ 5 (አምስት) ቀናት በመደዳው ያለበቁ ምክንያት ከስራ መቅረቱ በተረጋገጠበት ስንብቱ ህገወጥ ነው ተብሎ መወሰኑ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጁን ዓላማ እና ይዘት በአግባቡ ያገናዘበ መሆኑን ለማጣራት ሲባል ለሰበር ችሎት እንዲቀርብ ተደርጓል። ተጠሪ

መጥሪያውን ተረክበው መልስ በሚሰጥበት ቀን ስላልቀረቡ መልስ የመስጠት መብታቸው ታልፏል።

ከላይ ባጭሩ ለመግለፅ የሞክርነው የጉዳዩን አመጣጥ ሲሆን ቅሬታ በቀረበበት ወሳኔ የተፈፀመ የህግ ስህተት ቢኖር መርምረናል። እንደመረመርነው አመልካች በሰበር ቅሬታቸው ተጠሪ ለድርጅቱ ሳያሳውቁ ከየካቲት 23 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ ከስራ መቅረታቸውንና፤ በዚህም መነሻ ድርጅቱ ከየካቲት 27 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ ከተጠሪ ጋር የነበረው የቅጥር ውል መቋረጡን የሚገልፅ ደብዳቤ መፃፉን በመካድ አልተከራከሩም። የስንብት ደብዳቤውም ከመዝገቡ ጋር ተያይዟል። ነገር ግን ተጠሪ ከስራ ከቀሩ በአስራ ሁለተኛው ቀን ማለትም መጋቢት 4 ቀን 2007 ዓ.ም ወደ ድርጅቱ መመለሳቸውን እና ባቀረቡት የሀዘን ማስረጃ የሚሰጠው ሶስት የረፍት ቀናት እንዲሁም የበዓል እና አሁኑ ቅዳሜ የረፍት ቀናት ቢቀነሱ በአዋጁ አንቀፅ 27(1)(ለ) ከተመለከተው ጊዜ በላይ ያለምክንያት ከስራ መቅረታቸውን ስለሚያሳይ ስንብቱ ህጋዊ ነው እንዲባል ተከራክረዋል።

በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀፅ 27(1)(ለ) እንደተደነገገው በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት ያለበቁ ምክንያት ከስራ መቅረት አሰሪው የስራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ ያስችለዋል። ከድንጋጌው መረዳት እንደሚቻለው ሰራተኛው ከስራ የቀረበት ቀን የሚቆጠረው እና የቀረበትም ምክንያት በቂ መሆን አለመሆኑ የሚመዘነው የስራ ውሉ ፀንቶ እስከቆየበት ጊዜ ድረስ ነው። ከዚህ በቀር የስራ ውሉ ከተቋረጠ በኋላ ላሉ ቀናት ሰራተኛው በስራው እንዲገኝ ስለማይጠበቅ የቀረበትን ጊዜ መቁጠር እና የቀረበትን ምክንያት በቂነት መመዘን አያስፈልግም።

በመሆኑም በተያዘው ጉዳይ አመልካች ሠራተኛው ለድርጅቱ ሳያሳውቅ ከየካቲት 23 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ ከስራ መቅረቱንና፤ በዚህ ምክንያት ድርጅቱ ከየካቲት 27 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ ከተጠሪ ጋር የነበረው የቅጥር ውል መቋረጡን የሚገልፅ ደብዳቤ መፃፉን ሳይክዱ ሰራተኛው መጋቢት 4 ቀን 2007 ዓ.ም ወደ ድርጅቱ መመለሱን መሰረት በማድረግ ከየካቲት 23 ቀን 2007 ዓ.ም ጀምሮ ሲታሰብ በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት ያለበቁ ምክንያት ከስራ መቅረቱን ያሳያል ስለሆነም ስንብቱ ህጋዊ ሊባል ይገባል በማለት የቀረቡት ክርክር በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 27(1)(ለ) የተመለከተውን ድንጋጌ ይዘት መንፈስና ዓላማ መሠረት ያላደረገ፤ ድንጋጌውን ተፈፃሚ ለማድረግ የሚያበቁ ሁኔታዎችን ያላሟላ ክርክር በመሆኑ የምንቀበለው አይሆንም። የሥር ፍ/ቤቶች የአሁን ተጠሪ ከአመልካች ድርጅት በሕጉ ከተደነገገው ውጭ እንዲሰናበት ተደርጓል ስለሆነም ስንብቱ ሕገ-ወጥ ነው በማለት ወደ ስራው እንዲመለስ ወይም ለዚህ ዓይነት ሕገ-ወጥ ስንብት ሊከፈል የሚገባው ክፍያ እንዲከፈል ያሳለፉት ውሳኔ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ ስላላገኘነው በአብላጫ ድምፅ ተከታዩን ወስነናል።

**ው ሣ ኔ**

1. የጋምቤላ ከተማ የመጀመሪያ ፍርድ ቤት በመ/ቁጥር 00700/07 በቀን 8/10/2007 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፤ የጋምቤላ ክፍ/ፍ/ቤት በ14/11/2007 ዓ.ም ያሳለፈው ትዕዛዝ እንዲሁም የክልሉ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ችሎት በፍ/ሰ/መ/ቁ 00431/07 በ26/12/2007 ዓ.ም ያሳለፈው ውሳኔ በፍ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ 348(1) መሰረት ፀንቷል።
2. በዚህ ፍርድ ቤት መስከረም 12/2008 ዓ.ም አፈፃፀሙ እንዲታገድ ተሰጥቶ የነበረው ትዕዛዝ ተነስቷል። ይፃፍ።

መዝገቡ ተዘግቷል። ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ ብለናል።

የማይነበብ የሥነ-ምግባር ፊርማ አለበት።

መ/ተ

### የልዩነት ሐሳብ

ተጠሪው ከ23/06/2007 ዓ.ም ጀምሮ እስከ 03/07/2007 ዓ.ም በስራ ላይ ያልነበሩ መሆኑ እና ወደ ስራ ቦታው የመጡት በ04/07/2007 ዓ.ም መሆኑ የተረጋገጠ እና ክርክር ያልቀረበበት ጉዳይ ነው ። ተጠሪው ከስራ ከቀሩባቸው ቀናት መካከል የሀዘን ፈቃድ ነው ተብሎ በአመልካቹ ተቀባይነት ያገኘው ሶስት ቀን ሲቀነስ ተጠሪው ከስራ የቀሩት በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት በላይ ነው። ተጠሪው ከስራ የቀሩበትን ቀን በማስላት ከስራ የተሰናበቱት ከ23/06/2007 ዓ.ም ጀምሮ እንደሆነ አመልካች በሰንበት ደብዳቤው የገለጸ ቢሆንም ደብዳቤው የተጻፈው በ09/07/2007 ዓ.ም ነው። አመልካቹ የሥንበት ደብዳቤውን ከ24/06/2007 ዓ.ም ጀምሮ መጻፍ ሲችል እስከ 09/07/2007 ዓ.ም ድረስ ያዘገየው ተጠሪው የቀሩበትን በቂ ምክንያት ያቀርቡ ቢሆን ለመጠባበቅ እና እድል ለመስጠት ነው ከሚባል በቀር በሌላ አግባብ ሊተረጎም የሚገባው ሆኖ አላገኘሁትም። የአዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 27/1/ለ/ ድንጋጌ በመደዳው ለአምስት የስራ ቀናት ወይም በአንድ ወር ውስጥ በጠቅላላው ለአስር የስራ ቀናት ወይም በአንድ ዓመት ውስጥ ለሰላሳ የስራ ቀናት ያለበቁ ምክንያት ከስራ መቅረት ያለማስጠንቀቂያ የስራ ውልን ለማቋረጥ የሚያስችል መሆኑን ከመደንገግ አልፎ አሰሪው በዚህ ድንጋጌ መሰረት ውሉን ስለማቋረጡ በደብዳቤው ካልገለጸ በቀር ከስራ መቅረቱ በራሱ የሥራ ውሉን አያቋርጥም የሚል ይዘት የለውም። በመሆኑም ሰራተኛው ያለበቁ ምክንያት በመደዳው ለአምስት የሥራ ቀናት ከስራ መቅረቱ የተረጋገጠ እስከሆነ ድረስ ከላይ በተጠቀሰው ድንጋጌ መሰረት የስራ ውሉ ያለማስጠንቀቂያ የሚቋረጥ በመሆኑ የሥር ፍርድ ቤቶች ውሳኔ ተሸሮ ስንብቱ ሕጋዊ ነው ተብሎ ሊወሰን ይገባው ነበር በማለት ስማችን በተራ ቁጥር አንድ እና አራት የተመለከቱት ዳኞች የልዩነት ሀሳባችንን አስፍረናል ።