

ጥፋት ስለፈጸመ ሳይሆን ጥፋት መፈጸሙን/አለመፈጸሙን ለማጣራት በመሆኑ እንዳ በራሱ የቅጣት እርምጃ አይደለም።

በአንቀጽ 17 እና ተከታዮቹ መሰረት የሥራ ውል ለጊዜው ሲታገድ የሠራተኛውን የመስራት ግዴታና እንዲሁም በአዋጅ ወይም በህብረት ስምምነት በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በቀር የአሠራውን ደመወዝ፤ ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችና አበል የመክፈል ግዴታ ቀሪ ያደርጋል። ከዚህ በተቃራኒ በአንቀጽ 27(4) አነጋገር የእንዳ እርምጃ ማለት ሠራተኛው ከስራ ታግዶ የሚቆይበት ሁኔታ እንደመሆኑ ውጤቱ ሠራተኛን ለጊዜው ሥራውን እንዳይሰራ ማድረግ እንጂ ደመወዝን ማገድ ወይም ለእንዳው ጊዜ ደመወዙን መከልከል አይደለም።

ከድንጋጌው ምንባብ በተጨማሪ የእንዳ ውጤት ጥፋትን ለማጣራት እንደመሆኑ ሠራተኛው ለታገደበት ጊዜ ደመወዙን ማጣት የለበትም። በእንዳ ወቅት ደመወዙን የሚያጣ ከሆነ እርምጃው በራሱ የቅጣት እርምጃ ይሆናል። በእንዳ ወቅት ደመወዝ እንደማይከፈል በህብረት ስምምነት ተደንግጎ ቢገኝም እንኳን ስምምነቱ ህጉን ስለሚቃረን ውጤት ሊሰጠው አይገባም። ምክንያቱም አንቀጽ 27(4) በህብረት ስምምነት እንዲወሰን የፈቀደው ሠራተኛውን ከሥራ አግዶ ማቆየት ስለሚቻልበት ሁኔታ በተመለከተ እንጂ ከሥራና ከደመወዝ አግዶ ማቆየት የሚቻልበትን ሁኔታ አይደለም።

ላልተሰራ ስራ ደመወዝ አይከፈልም የሚለው የአዋጁ አንቀጽ 54 ድንጋጌም በእንዳ ወቅት ደመወዝ ላለመክፈል በቂ መከራከሪያ አይደለም። ሠራተኛው ሲታገድ ስራ ሳይሰራ የዋለው በአንቀጽ 54(2) አነጋገር በራሱ ጉድለት ባልሆነ ምክንያት በመሆኑ በእንዳው ወቅት ላለመስራቱ ተጠያቂነት የለበትም። ጥፋት እስኪጣራ ድረስ ሠራተኛው ያጠፋው ጥፋት የለም። ጥፋት በሌለበት ደግሞ ሥራ አለመስራቱ በራሱ ጉድለት የሚያስብል አይደለም።

፮.፬ በጥፋት ምክንያት ሠራተኛን ስለማሰናበት

የአዋጁ አንቀጽ 27(1) ድንጋጌ ይዘት በጥፋት ምክንያት የስንብት እርምጃ ሊወሰድ የሚችልባቸውን ሁኔታዎች አስመልክቶ አራት ቁምነገሮችን ያስጨብጠናል። እነዚህም፡

ሀ. ሠራተኛው ጥፋት ቢፈፅምም ጥፋቱ በአንቀጽ 27(1) እና 14(2) በተዘረዘሩት ውስጥ የማይወድቅ ከሆነ የሥራ ውሉን በህጋዊ መንገድ ለማቋረጥ በቂ ምክንያት አይሆንም።

ለ. ጥፋቱ በአዋጁ ባይሸፈንም ከሥራ የሚያሰናብት በቂ ምክንያት

ሆኖ በህብረት ስምምነት ከተወሰነ የሥራ ውሉ መቋረጥ ህጋዊ ይሆናል።

ሐ. የህብረት ስምምነት በሌለበት ጥፋቱ ከሥራ የሚያሰናብት በቂ ምክንያት ተደርጎ በሥራ ውል፣ በስራ ደንብ ወይም በሌላ ሰነድ ቢጠቀስም ውሉን በህጋዊ መንገድ ሊያቋርጠው አይችልም።

መ. ከሁሉ አስቀድሞ በሠራተኛው ተፈፀመ የተባለው ድርጊት የጥፋትን ትርጉም ካላሟላ በህብረት ስምምነት መጠቀሱ ብቻውን የሥራ ውልን የሚያቋርጥ በቂ ምክንያት አያደርገውም።

የሥራ ውል መቋረጥ ህጋዊነት ለመወሰን በአራተኛነት የተቀመጠው ነጥብ ቀዳሚውን ቦታ ይይዛል። ከጭብጥ አያያዝ አንፃር የውሉን መቋረጥ ህጋዊነትን የሚወስነው ፍርድ ቤት በሚከተለው ቅደም ተከተል ጭብጥ ይዞ ጉዳዩን መመርመር ይኖርበታል።

- አሠሪው ለሥራ ውሉ መቋረጥ በቂ ምክንያት አድርጎ ያቀረበውና በሠራተኛው ተፈፀመ የሚባለው ድርጊት ጥፋት ነው? ወይስ አይደለም? ድርጊቱ የጥፋትን ትርጉም ካላሟላ ስለመፈፀሙ ወይም አለመፈፀሙ ማስረጃ መስማት ሳያስፈልግ መቋረጡን ከህግ ውጭ ያደርገዋል።

- በባህርዩ ጥፋት ያልሆነው ድርጊት በጥፋትነት ተፈርጆ በህብረት ስምምነት ቢቀመጥም የአዋጁ አንቀጽ 27(1) ተ በህብረት ስምምነት እንዲወሰን የፈቀደው “ሌሎች ጥፋቶችን” እንጂ ጥፋት ያልሆኑ ድርጊቶችን ባለመሆኑ የውሉን መቋረጥ ከህግ ውጭ ከመሆን አያስቀረውም።

- በሶስተኛ ደረጃ ድርጊቱ ጥፋት ከሆነ በአዋጁ ወይም በህብረት ስምምነት መጠቀሱ ወይም አለመጠቀሱ ይጣራል። ድርጊቱ ጥፋት ቢሆንም በአዋጁ ከተዘረዘሩት ውስጥ የማይገኝ ከሆነ የውሉን መቋረጥ ህጋዊ አያደርገውም።

- ድርጊቱ በአዋጁ ላይ ባይጠቀስም በህብረት ስምምነት ከተካተተ ግን ለውል ማቋረጫ በቂ ምክንያት ነው። የህብረት ስምምነት በሌለበት ጥፋቱ ከሥራ የሚያሰናብት በቂ ምክንያት ተደርጎ በሥራ ውል፣ በሥራ ደንብ ወይም ሌላ ሰነድ ላይ ቢገለጽ ከህብረት ስምምነት ውጪ ከሥራ የሚያሰናብት ጥፋት በሌላ መልኩ እንዲወሰን በአዋጁ ባለመፈቀዱ በእነዚህ ሰነዶች የሥራ ውል በህጋዊ መንገድ ሊቋረጥ አይችልም።

ከላይ ከተቀመጡት ነጥቦችና ጭብጦች አንጻር በባህርዩ ጥፋት ያልሆነን ድርጊት መፈጸም እንዲሁም በአዋጁ ያልተመለከተን ጥፋት መፈፀም ህጋዊ ውጤት የሰበር ችሎት ውሳኔዎችን መሰረት በማድረግ እናያለን።

የጥፋት መኖር አስፈላጊነት

የሥራ ውል ከመነሻው ጥፋት ባልሆነ ድርጊት የተነሳ ሊቋረጥ አይገባውም። በሰ/መ/ቁ 41229 (አመልካች ሉፍታገዛ የጀመርን አየር መንገድ እና ተጠሪ ወ/ሮ እንጉዳይ ሸፈራው መጋቢት 22 ቀን 2001 ዓ.ም ያልታተመ) ተጠሪን ለስንብት ያበቃት ምክንያት በአዋጁ አንቀጽ 27(1) ስር የሚወድቅ ስለመሆኑ ወይም ስላለመሆኑ በጭብጥነት ተይዞ መብትን የማስከበር ተግባር ጥፋት እንዳልሆነና ከሥራ እንደማያሰናብት የህግ ትርጉም ተሰጥቶበታል። አመልካች ተጠሪን ለማሰናበት ምክንያት ያደረገው የቅርብ አለቃዎችና የሥራ ባልደረባዎች መልካም ስም የሚያጠፋ፣ ከማንም ጨዋና ታታሪ ሠራተኛ የማይጠበቅ ጥፋት ፈጽማለች በሚል ነው። ጥፋቱም በአዋጁ አንቀጽ 27(1) ረ መሰረት በሥራ ቦታ ላይ የተፈፀመ ጠብ ወይም አባምንሮ እንደሆነ በመግለፅ አመልካች ተከራክሯል። ችሎቱ ተጠሪ ፈፀመች የተባለው ጥፋት በጥቅል መገለፁን በመጠቆም የተጠሪን ድርጊት በዝርዝር በችሎት ክርክር ወቅት አጣርቷል። በዚህ መሰረት ተጠሪ የተሰናበተችው ለአመልካች ሥራ አስኪያጅ አቤቱታ በማቅረቧ ሲሆን የአቤቱታው ይዘት ሥራ አስኪያጁ ለወሲብ እንደከጀላት የሚገልጽ ሆኖ ከዚህ ድርጊቱ እንዲቆጠብ በመጠየቅ የተፃፈ መሆኑን ለማወቅ ተችሏል። በተጨማሪም ከድርጊቱ ካልተገታ ለዋናው መስሪያ ቤት እንደምታመለክትና ባለቤትዎም በዚህ ጉዳይ ውስጥ ገብቶ የሏንና የቤተሰቦችዎን ክብር ሊያስጠብቅ እንደሚችል ተጠሪ በአቤቱታዋ ላይ ገልጻለች።

ችሎቱ በዚህ መልኩ ተፈፀመ የተባለውን ድርጊት ካጣራ በኋላ የተጠሪ አቤቱታ አምባገነን እንደሆነ በመግለጽ በአመልካች የቀረበውን ክርክር ውድቅ አድርጎታል። አባምንሮ አለመሆኑ ብቻ ሳይሆን ተጠሪ አቤቱታውን መጻፏ ህጋዊ የመብት ማስከበር ተግባር እንደሆነ በውሳኔው ላይ በሚከተለው መልኩ አስፍሮታል።

“ተጠሪ ለአመልካች ዋና ስራ አስኪያጅ አቀረበችው የተባለው ጽሁፍ አግባብ አይደለም ያለችውን የመብት ጥሰት እንዲገታ የሚጠይቅ ነው። ይህ ድርጊት አግባብ የሆነ ከማንኛውም መብቱ ይከበርልኝ ከሚል ሰው የሚጠበቅ ከመሆን አልፎ በማንኛውም መለኪያ አምባገነን ወይም የስም ማጥፋት ድርጊት ሊባል አይችልም።”

በተጨማሪም ድርጊቱ የሥራ ውል ከሚያቋርጡ ምክንያቶች አንዱ ነው ተብሎ በህጉ እንዳልተመለከተ ችሎቱ ጠቁሟል። በዚህ መዝገብ በጉዳዩ ላይ የተደረሰበት ድምዳሜ እና የተሰጠው ውሳኔ ብቻ ሳይሆን ችሎቱ በጭብጥ አመሰራረት የተከተለው መንገድ ተመሳሳይ ክርክሮችን በቀላሉ ለመፍታት ያስችላል። ለስንብት ምክንያት የሆነው ድርጊት በባህሪ ጥፋት ካልሆነ ወይም ጥፋት ቢሆንም በአዋጁና በህብረት ስምምነት ካልተካተተ ፍርድ ቤቶች ድርጊቱ መፈፀሙን ወይም አለመፈፀሙን ለማረጋገጥ የግራ ቀኙን ማስረጃ በመስማት ጊዜያቸውን ማጥፋት አይኖርባቸውም።

በሰ/መ/ቁ 42818 (አመልካች አቢሲኒያ ባንክ እና ተጠሪ ወ/ር ሙሉታ ገዳ ጥቅምት 10 ቀን 2002 ዓ.ም ቅጽ 9) ተጠሪ ከአሠሪው (አመልካች) ፈቃድ እና እውቅና ውጪ በሌላ መስሪያ ቤት በመቀጠሩ የአዋጁ አንቀጽ 27(1) ሐ ተጠቅሶበት ከሥራ የተሰናበተ ሲሆን የስንብቱን ህጋዊነት አስመልክቶ የሰበር ችሎት በሰጠው ውሳኔ ለውል ማቋረጫ በአመልካች የቀረበው ምክንያት በአመልካች የሠራተኛ መተዳደሪያ ደንብ ሆነ በአዋጁ አንቀጽ 27 ባለመደንገጉ ስንብቱ ከህግ ውጭ እንደሆነ በሰር ፍ/ቤቶች የተሰጡትን ውሳኔዎች አጽንቷል።

በሰ/መ/ቁ 48093 (አመልካች ዋልያ አገር አቋራጭ አውቶብስ እና ተጠሪ ወ/ሮ ፀሃይ አየለ መጋቢት 30 ቀን 2002 ዓ.ም ያልታተመ) ተጠሪ በተቀጠሩበት የሥራ መደብ የሚጠይቀውን የሥራ ልምድ መስፈርት ያላሟሉ መሆኑን አጣርቼ ደርጅቦታለው በማለት አመልካች ውሳኔውን አቋርጧል። ይህንን ምክንያት በመጥቀስም ስንብቱ በአግባቡ እንደሆነ ተከራክሯል። ክስ የቀረበለት የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ተጠሪ የተቀጠሩበት የሥራ መደብ የሚጠይቀውን የስምንት ዓመት የሥራ ልምድ መስፈርት ያሟሉ ስለመሆኑ የቀረበለት ማስረጃ የሚያረጋግጥ ሆኖ ስላገኘው ስንብቱ ከህግ ውጭ እንደሆነ ውሳኔ ሰጥቷል። ይግባኝ የቀረበለት የፌ/ከ/ፍ/ቤትም ይግባኙን በመሰረዝ መዝገቡን ዘግቶታል። የሰበር አቤቱታ የቀረበለት የሰበር ችሎትም የሰር ፍ/ቤት ከደረሰበት ድምዳሜ ጋር በመስማማት የአመልካችን አቤቱታ ውድቅ አድርጎታል።

አመልካች በሰበር አቤቱታው ላይ ተጠሪ ለተቀጠሩበት የሥራ መደብ መደቡ የሚጠይቀውን የሥራ ልምድ መስፈርት እንዳላሟሉ ለማስረዳት በሁለት ነጥቦች ላይ ተንተርሶ ተከራክሯል። የመጀመሪያው ተጠሪ በዝቋላ ስቲል ሮሊንግ ፋብሪካ ያገለገሉት ለስምንት ወር ብቻ ነው የሚል ሲሆን ሁለተኛው ደግሞ በነፃ አገልግሎት መስጠት ህጋዊ የሰራ ልምድ አይደለም የሚል ነው። የመጀመሪያውን መከራከሪያ ነጥብ በተመለከተ የሥራ

ማስታወቂያ ሲወጣ በጥቅሉ የስምንት ዓመት የሥራ ልምድ ከማለት ውጪ የሚፈለገው የሲኒየር አካውንታንት የሥራ ልምድ ስለመሆኑ የተለየ መስፈርት እንዳለቀመጠ የስር ፍ/ቤት ማረጋገጡን በመጠቀም ችሎቱ ሳይቀበለው ቀርቷል። ሁለተኛው የመከራከሪያ ነጥብም የህግ ድጋፍ የለውም በሚል ውድቅ ተደርጓል።

የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት እና የሰበር ችሎት ውሳኔ ሙሉ በሙሉ የተመሰረተው የማስረጃ ምዘና እና የማስረጃ ትንተና ላይ ነው። ተጠሪ በጥፋትነት የሚፈረጅ ድርጊት ስለመፈጸማቸው ሆነ በአዋጁ የሚካተት ጥፋት ስለመፈጸማቸው በቀዳሚነት ጭብጥ ተይዞ አልተመረመረም። አመልካች ተጠሪን ለማሰናበት ያቀረበው ምክንያት የተቀጠሩበት የሥራ መደብ የሚጠይቀውን የሥራ ልምድ መስፈርት አያሟሉም የሚል ነው። የሥራ ልምዱ በሐሰት የተዘጋጀ አይደለም። በተጨማሪም በቅጥር ወቅት የሥራ ልምዱ ሲታይላቸው የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊት ስለመፈጸማቸው በአመልካች በኩል አልተገለጸም። ተጠሪ በሚሰሩት ሥራ የብቃት ማነስ አሳይተዋልም አልተባለም። ስለሆነም ጥፋትም ሆነ በአዋጁ ስር የሚሸፈን ጥፋት በሌለበት ተጠሪ ቦታው የሚጠይቀውን የሥራ ልምድ እንዳላቸውና እንደሌላቸው ለማረጋገጥ ማስረጃ መስማት አላስፈላጊ ብቻ ሳይሆን ተገቢም አልነበረም።

የሥራ ውል መቋረጥ ህጋዊነትን የሚወስን ፍ/ቤት ተገቢውን የጭብጥ አያያዝ ቅደም ተከተል ሲያፋልስ ውጤቱ የጊዜ ብክነት ብቻ ሳይሆን አንዳንድ ጊዜ ክስ ያቀረበውን ሠራተኛ ላልተገባ እንግልትና ውጣ ውረድ ይዳርጋል። የሰ/መ/ቁ 36479 (አመልካች ጉደር አግሮ ኢንዱስትሪ ኃ/የተ/የግ/ማ/ እና ተጠሪ አቶ ኃይሉ ወልዱ ጥቅምት 25 ቀን 2001 ዓ.ም ቅጽ 8) ተጠቃሽ የችግሩ ማሳያ ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል። በዚህ የሰበር መዝገብ የተከሰተው ነገር የሚከተለው ነው። ተጠሪ በአመልካች የተወሰደባቸውን የስንብት እርምጃ በመቃወም የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈሏቸው በመጠየቅ በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ክስ ያቀርባሉ። አመልካችም ለስንብቱ በቂ ምክንያት ስላላኝ በአግባቡ ነው በማለት ምላሽ ይሰጣል። አመልካች በቂ በሚል የገለጸው የማሰናበቻ ምክንያት ተጠሪ ያሽከረክሩት የነበረው መኪና ለሌላ ግለሰብ በመሸጡና ከዚህ ጊዜ ጀምሮ ከገዢው ጋር አዲስ የሥራ ውል በማድረግ በሥራ ቦታ አልተገኙም የሚል ነው። ክሱ የቀረበለት ፍ/ቤትም የተጠሪ ምስክሮችን ሰምቶ ተጠሪ መኪናው መሸጡ እንዳልተገለጸላቸው በማረጋገጥ በተቃራኒው ደግሞ አመልካች የመኪናውን መሸጥ ተጠሪ ማወቅ ነበረባቸው ወይም አሳውቁአለው በማለት አለመከራከሩን በመጥቀስ የተለያዩ ክፍያዎች እንዲከፈሏቸው ውሳኔ ሰጥቷል።

በውሳኔው ቅር በመሰኘት አመልካች ይግባኝ ቢያቀርብም ተቀባይነት አላገኘም። በመጨረሻም አመልካች የሰበር አቤቱታ አቅርቦ አቤቱታው ያስቀርባል ተብሎ በግራ ቀኙ መካከል ክርክር ተካሂዷል። በችሎቱ ተይዞ ከተመረመረው ጭብጥ አንፃር አመልካች በአቤቱታው ላይ ያቀረበው ክርክር የሚከተለው ነው።

“ተጠሪ ሲያሸከረክሩት የነበረው መኪና በመሸጡ ተጠሪ መኪናዋን ከገዙት ግለሰብ ጋር ለመስራት ተስማምተው በስራ ቦታቸው ባለመገኘታቸው የስራ ውሉ መቋረጡን መኪናዋን የገዙት ግለሰብ በምስክርነት ቆጥረናቸው ምስክሩ ሆነ ብለው በመሰወራቸው መጥሪያውን ልንሰጥ ስላልቻልን በሚኖሩበት አካባቢ ባለው ፖሊስ ጣቢያ አማካኝነት እንዲደርሳቸው በድጋሚ መጥሪያ እንዲታዘዝልን ያመለከትን ቢሆንም ፍ/ቤቱ የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ህ/ቁ 116 እና 118 (2) በተሳሳተ መንገድ በመተርጎም መጥሪያው በመሐላ ቃል በተደገፈ አቤቱታ ለፍ/ቤቱ ስላልተመለሰ በድጋሚ መጥሪያ አይታዘዝም ማለቱ ስህተት ነው።”

ችሎቱም አመልካች ለምስክሩ የተላከውን መጥሪያ ምስክሩን አግኝቶ መስጠት አለመቻሉ በቃለ መሐላ በማስደገፍ አለማረጋገጡ በድጋሚ መጥሪያ እንዳይታዘዝ ያስከለክለዋል ወይ? በሚል ጭብጥ ይዞ ምርመራ ካደረገ በኋላ መጥሪያን አስመልክቶ በስር ፍ/ቤት የተሰጠውን ትዕዛዝ የህግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝቶታል። በመቀጠልም አመልካች የቆጠራቸውና መኪናዋን ገዝተዋል የተባሉት ምስክር መጥሪያ ደርሷቸው ምስክርነታቸውን ከሰጡ በኋላ ተገቢ የሚለውን ውሳኔ እንዲሰጥ በፍ/ስ/ስ/ህ/ቁ 343 መስረት ጉዳዩን ለፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት መልሶታል።

ችሎቱ የምስክርነት ማስረጃውን አስፈላጊነት በተመለከተ የሚከተለውን ሐተታ በውሳኔው ላይ አስፍሯል።

“በተያዘው ጉዳይም አመልካች የስራ ውሉ ተቋረጠ የሚለው ተጠሪው መኪናውን ገዙ ከተባሉት ግለሰብ ጋር ስራ በመጀመሩ፣ በስራ መደቡ ላይ ባለመገኘቱ ነው። ይህ ሁኔታ ደግሞ መረጋገጡ ለውሳኔው አስፈላጊ ነጥብ መሆኑ አያጠያይቅም።”

የችሎቱን ሐተታ አንብቦን ስንጨርስ በእርግጥ አስፈላጊ ነጥብ መሆኑ አያጠያይቅምን? ብለን ለመጠየቅ እንገደዳለን። የአመልካች የውል ማቋረጫ ምክንያት የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ላይ በሰጣቸው ውሳኔዎች ለውል ማቋረጫ በአሠሪ ከቀረቡት ምክንያቶች ውስጥ በኢ-ምክንያትዊነቱ ህገ-ወጥነቱና ምናልባትም በአስገራሚነቱ ቀዳሚውን ቦታ

⁷ ስራ ባለመጀመሩ በማለት ፈንታ ስራ በመጀመሩ ተብሎ መጻፉ የታይፕ ስህተት እንደሆነ ከውሳኔው ይዘት መረዳት ይቻላል።

እንደሚይዝ ቢገለጽ እውነት እንጂ ግንት አይሆንም። ተጠሪ የሰሩት ጥፋት የለም። በተቃራኒው አመልካች ተደራራቢ ጥፋት ፈጽሟል።

ተጠሪ የአመልካች ሠራተኛ ናቸው። ለስንብታቸው ምክንያት የተደረገው አመልካች መኪናውን ሲሸጥ ተጠሪ መኪናውን ከገዙት ግለሰብ ጋር ውል መስርተው ስራ ባለመጀመራቸው ነው። ተጠሪ መኪናውን ከገዙት ግለሰብ ጋር ውል መስርተው መስራት ጀመሩ ማለት ከአመልካች ጋር የነበራቸው የሥራ ውል ተቋረጠ ማለት ነው። ስለዚህ ጥፋታቸው ከአመልካች ጋር የነበራቸውን የሥራ ውል ለማቋረጥ ፈቃደኛ አለመሆናቸው ነው? የትኛውስ የአገራችን ህግ ነው ተጠሪ መኪናውን ከገዙት ግለሰብ ጋር አዲስ ውል መስርተው እንዲሰሩ የሚያስገድዳቸው? ከዚህ አንጻር በችሎቱ እይታ አስፈላጊነቱ ያላጠየየቀው ጭብጥ አስፈላጊ ሊሆን ቀርቶ የጭብጥን ትርጉም እንኳን አያሟላም።

በአዋጁ ላይ ያልተጠቀሰ ጥፋት

የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ለስንብት የሰጠው ጥበቃ ከመጥበቅ አልፎ በመክረሩ የተነሣ ከባድ የዲስፕሊን ጥፋት መፈጸሙ በሚረጋገጥባቸው ሁኔታዎች ሳይቀር ጥፋት ያጠፋን ሠራተኛ ማሰናበት አስቸጋሪ አድርጎታል። በአንቀጽ 27 ከተዘረዘሩት ውጭ ከባድ ጥፋት ተፈጽሞ ሲገኝ ሕጋዊነትን በተከተለ መንገድ የሥራ ውልን ለማቋረጥ የሚያስብ የኅብረት ስምምነት የሌለው አሠሪ ፈተና ውስጥ ይገባል። በሥራ ቦታ ከባድ ጥፋት ሲፈጸም የስንብት እርምጃ አለመውሰድ ስርዓት አልበኝነትን የሚያነግስና ሌሎች መሰል ሰራተኞችም ዲስፕሊን የጎደላቸው እንዲሆኑ ስለሚጋብዝ በዝምታ ማለፍ አይታሰብም። የስንብት እርምጃ መውሰድ ከውጤቱ አንጻር ከታየ ደግሞ በአዋጁ ላይ ባልተጠቀሰ ጥፋት የተሰናበተ ሠራተኛ ክስ ሲያቀርብ ጉዳዩን የሚያየው ፍ/ቤት ህጋዊነቱን በምን መልኩ እንደሚወስን ከወዲሁ እርግጠኛ መሆን ይከብዳል። እንዲያውም ፍ/ቤቱ ጥፋት መኖሩን ቢያረጋግጥም በአዋጁ ከሥራ የሚያሰናብት አለመሆኑን ጠቅሶ ስንብቱን ከህግ ውጭ የሚያደርግበት አጋጣሚ ሰፊ ነው።

የአንቀጽ 27 ችግር ፍ/ቤቶችንም ምክንያታዊ ውሳኔ የመስጠት ግዴታቸውን መፈታተኑ አይቀርም። ለምሳሌ በድንጋጌው ሥር ያልተጠቀሰ ጥፋት የፈጸመ ሠራተኛ ከህግ ውጪ ተሰናበትኩ ብሎ ክስ ሲያቀርብ ፍ/ቤቱ አጣብቂኝ ውስጥ ይገባል። በአንድ በኩል ህግ አውጪው ከሥራ የሚያሰናብት አድርጎ ያልፈረጀው ጥፋት እንደ ውል ማቋረጫ ምክንያት ሊቆጠር ስለማይችል ስንብቱን ከህግ ውጭ ማድረግ ምክንያታዊ ይሆናል። በሌላ በኩል