



የሰ/መ/ቁ.249795

ሐምሌ 30 ቀን 2016 ዓ.ም

ዳኞች፡-ተ.ፌ.ሪ ገብሩ (ዶ/ር)

እንዳሻው አዳኝ

ተሾመ ሸፊራው

ዋዚሞ ዋሲራ

ሠናይት አድነው

አመልካች :- ኮምፓሽን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ አልቀረቡም

ተጠሪ :- አቶ አየሰ ከፈኒ ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን የሚከተለውን ፍርድ ሰጥተናል፡፡

ፍርድ

ጉዳዩ የአሰሪና ሰራተኛ ክርክር ሲሆን ክርክሩ በፌ/የመ/ደ/ፍ/ቤት ሲጀመር የአሁን አመልካች ተከላሽ የአሁን ተጠሪ ደግሞ ከላሽ ሆነው ተከራክረዋል፡፡

ተጠሪ በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት በአመልካች ላይ ባቀረቡት ክስ በአመልካች ድርጅት ውስጥ በአመት ብር 1,180,892.05 ደመወዝ እየተከፈለኝ በፓርትነርሺፕ ፋ.ሲ.ሊ.ቴተር የሥራ መደብ በማገልገል ላይ ሳለሁ ምንም አይነት ጥፋትና ችግር ሳይኖርብኝ ለአምስት ቀን ሥራ አልገባሁም፤ የሥራ አፈፃፀምና የባህሪ ችግር አለብህ በማለት መጋቢት 07 ቀን ጀምሮ ያለማስጠንቀቂያ ከሥራ ያሰናበተኝ በመሆኑ ስንብቱ ህገ ወጥነው ተብለው ወይ ሥራ ገበታዬ እንድመለስ አልያም ከሕገ ወጥ የስራ ስንብት ጋር ተያያዥነት ያላቸው ክፍያዎች እንዲከፈሉኝ በማለት ዳኝነት ጠይቀዋል፡፡

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
06 12 2016





አመልካች በበኩላቸው በስጡት መልስ ወደ ሥራ ገበታ ለመመለስ እና ደመወዜ ተቀንሶብኛል በማለት ያቀረቡት ክስ በይርጋ ውድቅ ሲሆን ይገባል በማለት የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ካቀረቡ በኋላ በአማራጭ መልሳቸው ደግሞ ተጠሪ የአፈ.ገፀም ድክመት ያለባቸውና ይህንም ድክመት ለማስተካከል ፈቃደኛ ባለመሆናቸው የሥራ አፈ.ገፀማቸው ከደረጃ በታች በመሆኑ፤ ከበላይ አለቃ የሚሰጥ የሥራ ትዕዛዝ ባለመቀበላቸውና ማስጠንቀቂያ እየተሰጣቸው በመደዳው ለ24 ቀናት ከሥራ በመቅረታቸው ከሥራ የተሰናበቱ በመሆኑ ስንብቱ ህጋዊ ነው፤ ከህገ ወጥ ክፍያ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ክፍያዎች ልንከፍል አይገባም እንዲሁም ተጠሪ የአመልካችን ጥቅም ያስጠቃሉ ተብሎ ስለማይታሰብ ወደሥራ ለመለሱ አይገባም በማለት ተከራክረዋል።

ጉዳዩ የቀረበለት የፌ/የመ/ደ/ፍ/ቤትም የተጠሪ ወደ ስራ ገበታዬ ለመመለስ ይገባል እንዲሁም የተቀንሶብኝ ደመወዝ ሊከፈለኝ ይገባል በማለት ያቀረቡት በመራከሪያ በይርጋ ውድቅ ሆኗል በማለት በሌሎች የዳኝነት ጥያቄ ላይ የግራ ቀኝን ምስክሮች በመስማት ማስጠንቀቂያ እየተሰጣቸው በተከታታይ ከ5 የሥራ ቀናት በላይ ተጠሪ ከሥራ መቅረታቸው የተረጋገጠ ስለሆነ ስንብቱ ህጋዊ ነው በማለት ከሕገ ወጥ ስንብት ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ክፍያዎች አመልካች ሊከፍሉ አይገባም፤ የዘገዩ ክፍያ መኖሩ ያልተረጋገጠ ስለሆነ ጥያቄው ውድቅ ነው በማለት ውሳኔ ሰጥቷል።

ተጠሪም በዚህ ውሳኔ ቅር በመሰኘት ለፌ/ከ/ፍ/ቤት የይግባኝ አቤቱታ ያቀረቡ ሲሆን ይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤትም የተጠሪን የአፈጻጸም ምዘና ውጤት አመልካች አላቀረበም፤ ተጠሪ ትዕዛዝ አለመቀበላቸውን አመልካች በማስረጃ አላረጋገጡም ተብሎ በሥር ፍ/ቤት ውድቅ ተደርጓል። የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ለ5 ጊዜ እየተሰጠው ስለመቅረቱ አልተረጋገጠም። ስለሆነ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው፤ የስንብት ክፍያ ብር 254,008.50፤ የካሳ ክፍያ ብር 254,008.50 እና የማስጠንቀቂያ ጊዜ ክፍያ ብር 84,669.50 አመልካች ሊከፍል ይገባል በማለት የፌ/የመ/ደ/ፍ/ቤት የሰጠውን ውሳኔ በማሻሻል ውሳኔ ሰጥቷል።

አመልካች የፌ/ከ/ፍ/ቤት የሰጠውን ውሳኔ በመቃወም ለማስለወጥ ሰኔ 26 ቀን 2015 ዓ.ም የተጻፈ የሰበር አቤቱታ አቅርበዋል። የሰበር ቅሬታቸውም በተከታታይ ከ5 ቀናት በላይ

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
ትዝብዳ ገልጻል  
ፊርማ  
ሰበር  
26 ቀን 2015 ዓ.ም  
ከ5 ቀናት በላይ  
Scan me





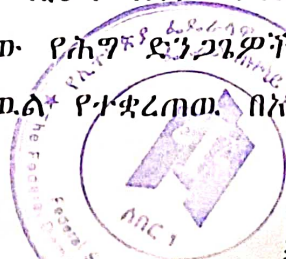
የቀረ ሰራተኛ የቀረበትን ምክንያት እንዲያቀርብ ይጠየቃል (በኢ.ሜ.ይል ጠይቀናል) እንጂ ማስጠንቀቂያ የማይሰጥ ሆኖ ሳለ ከ/ፍ/ቤቱ 5 ጊዜ ማስጠንቀቂያ መሰጠት ነበረበት በማለት የደረሰበት ድምዳሜ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰማ. ችሎት በሰ/መ/ቁ.32822 ላይ የተሰጠውን አስገዳጅ የህግ ትርጉም ከግምት ያላስገባ መሰረታዊ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ነው። ተጠሪ በመደዳው ከ5 ቀናት በላይ ከሥራ መቅረቱን ባልካደበት ሁኔታና በኢ.ሜ.ይል ከሥራ የቀረበትን ምክንያት እንዲያቀርብ ተጠይቆ ባላቀረበበት ሁኔታ ከ/ፍ/ቤት ይህን እንደማስጠንቀቂያ መውሰድ ሲገባው በዝምታ በማለፍ የሰጠው ውሳኔ እንዲሻር እንዲሁም የማስጠንቀቂያ እና የካሳ ክፍያ ሊከፈላቸው አይገባም እንዲባልል በማለት ዳኝነት ጠይቀዋል።

ይህ ሰበር ሰማ. ችሎት ጉዳዩን መርምሮ የፌ/ከ/ፍ/ቤት ተጠሪ በተከታታይ ለአምስት የስራ ቀናት መቅረታቸው የተረጋገጠ ቢሆንም አመልካች ተጠሪ ከሥራ ለቀሩበት ለእያንዳንዱ ቀን የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ አልሰጠም በሚል ምክንያት ስንብቱ ህገ ወጥ ነው በማለት የሰጠው ውሳኔ ለጉዳዩ አግባብነት ያለውን የሕግ መሰረት ያደረገ መሆን አለመሆኑን ግራ ቀኙ በተገኙበት አጣርቶ ለመወሰን ሲባል ተጠሪ መልስ እንዲሰጥበት ተደርጓል።

ተጠሪ በበኩላቸው በሰጡት መልስ በተከታታይ ከ5 የሥራ ቀናት በላይ ከሥራ መቅረቱ አልተረጋገጠም እንጂ በረጋገጠም ማስጠንቀቂያ በኢ-ሜ.ይልም ሆነ በሌላ መንገድ አልተሰጠኝ። በአዋጅ ቁ.377/1996 አንቀጽ 27 (1) (ለ) መሰረት አንድ ሰራተኛ ያለ በቂ ምክንያት ለተከታታይ 5 የሥራ ቀናት ከሥራ ከቀረ አሠሪው ከሥራ ማሰናበት እንደሚችል የተደነገገው ድንጋጌ አዲስ በወጣው አዋጅ ቁ.1156/2011 አንቀጽ 27 (1) (ለ) ሠራተኛው ከሥራ በቀርም የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጠው ማሰናበት አይቻልም በሚል የተተካ በመሆኑ የፌ/ከ/ፍ/ቤት በሰጠው ውሳኔ ላይ የተፈፀመ መሰረታዊ የሕግ ስህተት ባለመኖሩ እንዲፀናልኝ ብለዋል። አመልካችም አቤቱታቸውን በማጠናከር የመልስ መልስ ሰጥተዋል።

የክርክሩ አመጣጥ አጠር ባለ መልኩ ከላይ የተመለከተው ሲሆን እኛም የግራ ቀኙን አቤቱታና መልስ ለጉዳዩ ከተያዘው ጭብጥና አግባብነት ካላቸው የሕግ ድንጋጌዎች አንፃር መርምረንዋል። መዝገቡን መርምረን እንደተገነዘበነው የሥራ ወል የተቋረጠው በአመልካች

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
ትዝታዊ ግልጽ





አነሳሽነት መሆኑ አላከራከረም። ግራቶችን ያከራከረው የሥራ ወ.ል የተቋረጠበት ምክንያት እና ሂደት (አግባብ) ሕጋዊ መሆን አለመሆኑ ላይ ነው።

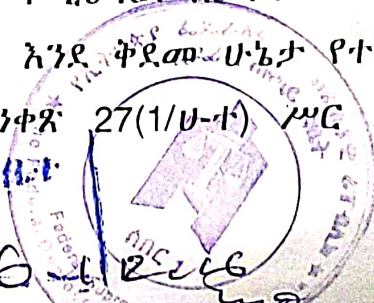
በአሠሪው አነሳሽነት የሥራ ወ.ል ያለማስጠንቀቂያ የሚቋረጥባቸው ምክንያቶች ወይም ሁኔታዎች በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27 (1/ለ) ሥር በዝርዝር ተመልክተዋል። በዚህ ድንጋጌ ሥር ከተዘረዘሩት ምክንያቶች ውስጥ አንደኛው በአዋጁ ከተመለከቱት እረፍቶች እና ልዩ ልዩ ፈቃዶች ውጭ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (warned in writing) እየተሰጠው በ6 ወር ውስጥ ለ5 ቀናት ከሥራ መቅረት ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ወ.ልን ለማቋረጥ ያስችለዋል። የዚህን ድንጋጌ ይዘት ስንመለከት በ6 ወር ጊዜ ውስጥ በተለያዩ ቀናት ያለፈቃድ 5 ቀን ከሥራ መቅረት የሥራ ወ.ል ለማቋረጥ የሚያስችል ጥፋት መሆኑን የሚገልጽ ሲሆን በዚህ ምክንያት ሰራተኛው ከሥራ ከመሰናበቱ በፊት ሠራተኛው ከሥራ በቀረ ቁጥር ተደጋጋሚ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠቱ መረጋገጥ እንዳለበት ያሳያል።

በመሰረቱ ሠራተኛው ያለፈቃድ ከሥራ መቅረቱ በድርጅቱ ምርታማነት ላይ አሉታዊ ተጽእኖ እንዳለው እሙን ነው። ያለፈቃድ ከሥራ መቅረት ጥፋት መሆኑ እና ድርጊቱም ሲደጋገም ለስንብት የሚያበቃ መሆኑ በሕጉ የተደነገገ ሲሆን በሌላ በኩል ደግሞ በሠራተኛ ላይ የስንብት እርምጃ ከመወሰዱ በፊት ከጥፋቱ/ከድርጊቱ/ እንዲታቀብ አሠሪው ተደጋጋሚ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጠው ሕጉ ያስገድደዋል። ስለዚህም በአዋጁ አንቀጽ 27(1/ለ) መሠረት አሠሪው የሥራ ወ.ል ለማቋረጥ የሚችለው አስቀድሞ ለሠራተኛው ተደጋጋሚ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የሰጠው መሆኑን ማረጋገጥ ይጠበቅበታል።

በተያዘው ጉዳይ ሠራተኛው ከሥራ በመቅረቱ የሥራ ወ.ል ለማቋረጥ የሚቻልበትን ሁኔታ ምን እንደሚመስል መመርመር ተገቢ ነው።

በመሰረቱ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ አንቀጽ 27(1) ሥር የተዘረዘሩት ምክንያቶች ወይም ጥፋቶች ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ወ.ል ለማቋረጥ የሚያስችሉ ናቸው። ሆኖም ያለፈቃድ ከሥራ መቅረት ጥፋት ቢሆንም ወ.ል ለማቋረጥ በቂ ምክንያት የሚሆነው ሰራተኛው በመደጋጋም ከሥራ መቅረቱ በጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠው መሆኑ እንደ ቅደም ሁኔታ የተቀመጠበት የሕግ ፍሬ ነገር ነው። የድንጋጌዎች ይዘት ሲታይ አንቀጽ 27(1/ሁ-ተ) ሥር በተጠቀሱት

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
19.06.2016







ምክንያቶች አሠሪው የሥራ ወላ የሚቋረጥበትን ምክንያት እና ቀን የሚገልጽ ጽሑፍ (written statement specifying the reasons for and the date of termination) ለሠራተኛው እንዲሰጥ የሚደነግገው የአዋጁ አንቀጽ 27(2) ሥር በግልጽ የተመለከተ ሲሆን ሠራተኛው ያለፈቃድ ከሥራ ሲቀር የሚሰጥ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ (warning in writing) በአዋጁ አንቀጽ 27(1/ለ) ሥር የተመለከተው ነው።

አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 27(1/ለ) ድንጋጌ ከመጀመሪያ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ድንጋጌ የተሸሻለ በመሆኑ የተጠቀሰው የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰማ ችሎት በሰ/መ/ቁ.32822 በተያዘው ጉዳይ አግባብነት የለውም

የመጀመሪያው ሥራ ወላ መቋረጡን የሚገልጽ ጽሑፍ ወይም ደብዳቤ የሚያመለክት ሲሆን ይህ በአዋጁ አንቀጽ 27(1-ለ) ን ጭምር የሥራ ወላ ሲቋረጥ ተፈጻሚ የሚደረግ ሲሆን ሁለተኛ ግን ሠራተኛው ያለፈቃድ ከሥራ በመቅረቱ ከስንብት በፊት የሚሰጥ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ነው። ስለዚህም ከስንብት በፊት ሥራ ላይ እያለ ከሥራ በተደጋጋሚ በመቅረቱ የሚሰጥ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የሥራ ወላ ሲቋረጥ ከሚሰጥ ጽሑፍ ወይም የስንብት ደብዳቤ አንድ እና ተመሳሳይ አለመሆኑ መታወቅ አለበት።

ሕጋዊ ወጤቱንም ስንመለከት የሥራ ወላ መቋረጫ ጽሑፍ (ደብዳቤ) የስራ ወላ የተቋረጠበትን ምክንያትና ቀን የሚገልጽ በመሆኑ ጽሑፉ የሥራ ወላ መቋረጡን ለሠራተኛው ማሳወቅ ብሎም የስራ ወላ መቋረጥ አለመቋረጥ አከራካሪ ሲሆን የማስረጃ ዋጋ ያለው መሆኑን የሚያሳይ ነው። በዚህ ረገድ በሰበር ችሎት በሰ/መ/ቁ/ 104862 ቅጽ 18 እና በተለያዩ መዝገቦች ውሳኔ ተሰጥቶበታል። በሌላ በኩል ሰራተኛው ከሥራ በመቅረቱ የተሰጠ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መኖር አለመኖሩ የስንብት እርምጃውን ሕጋዊ ወጤት የሚወስን መሆኑን የሚያመለክት ነው።

በተከታታይ 5 ወይም ከዚያ በላይ ከሥራ በመቅረቱም ሆነ በ6 ወር ጊዜ በተለዩ ቀናት በድምሩ ከ5 ቀን በላይ ከሥራ በመቅረቱ ምክንያት የሥራ ወላን ለማቋረጥ ሃይቱን ተከትሎ አመልካች የአዋጁን አንቀጽ 27(1/ለ) ድንጋጌ ላይ በተመለከተው አግባብ በተደጋጋሚ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ መስጠቱን ማስረዳት ይጠበቅበታል። በዚህ ረገድ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት





ማስረጃ መርምሮ ተጠሪ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በተደጋጋሚ መስጠቱን አሰማሰረዳቱን አረጋግጧል።

በተያዘው ጉዳይ አመልካች የሚከራከረው የሥራ ዉሉ የተቋረጠው ተጠሪ በመደዳ 24 ቀን ከሥራ በመቅረቱ ነገ በማለት ስንብቱ ህጋዊ ነገ የሚል ሲሆን የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት የግራ ቀኙን ማስረጃ መርምሮ ተጠሪ ከ5 ቀን በላይ ከሥራ ቀርተዋል በሚል ስንብቱ ሕጋዊ ነው ይበል እንጂ ማስጠንቀቂያ ያልተሰጠው መሆኑን በያረጋግጥም አምስት ቀንም ይሁን ከዚያ በላይ ሠራተኛው ከሥራ በቀር ማስጠንቀቂያ የመስጠት አስፈላጊነቱን ያልተመለከተው ሲሆን ይህንን ውሳኔ የሻረው የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ግን መሠረት ያደረገው አመልካች በተከታታይ ማስጠንቀቂያ ያልሰጠው መሆኑን ነው።

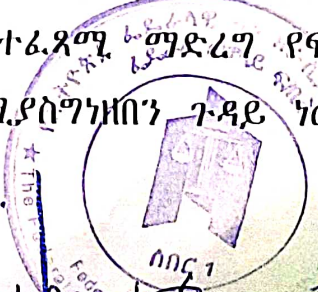
አመልካች 7 ቀን የቀረበትን ምክንያት ተጠሪ እንዲያስረዳ በኢ-ሜይል ማስጠንቀቂያ መስጠቱን ገልጾ የሚከራከር ቢሆንም በማስረጃ ጉዳዩን የማጣራት እና የመመዘን ሥልጣን ባላቸው ሥር ፍርድ ቤቶች ማስጠንቀቂያ ያልተሰጠው መሆኑ የተረጋገጠ እና ድምዳሜ ላይ የተደረሰበት ጉዳይ ስለሆነ በዚህ ረገድ የአመልካች መከራከሪያ ተቀባይነት የለውም።

ይህ ከሆነ ደግሞ ተጠሪ ከሥራ በቀረባቸው ቀናት አመልካችም እንደሕጉ አነጋገር በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠቱን በተገቢው ማስረጃ አሰማሰረዳቱን ያሳያል። ስለዚህም ስንብቱ ሕጋዊ ነው ወይስ አይደለም የሚለውን በመወሰን ረገድ መረጋገጥ ያለበት ፍሬነገር ተጠሪ ከ5 ቀን በላይ ከሥራ መቅረቱ ብቻ ሳይሆን አመልካችም በተደጋጋሚ በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የሰጠው መሆኑን ጭምር መረጋገጥ አለበት።

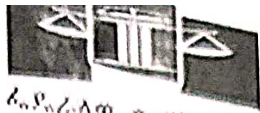
ክርክሩ በዚህ አግባብ ሲታይ ተጠሪ ያለፈቃድ ከ5 ቀናት በላይ ከሥራ መቅረቱ ጥፋት ቢሆንም ተጠሪ በእነዚህ ቀናት በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠቱን ባለማስረዳቱ ስንብቱን ህገወጥ ያደርገዋል። የሥር ፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሥራ ዉሉ የተቋረጠበት አግባብ ህገወጥ ነው ወይስ አይደለም የሚለውን ለመወሰን የአዋጁን አንቀጽ 27/1/ለ ይዘት ጋር በማገናዘብ የደረሰበት ድምዳሜ የሚነቀፍ ሆኖ አላገኘነውም።

በመሰረቱ ለክርክሩ አግባብነት ያለውን ህግ መለየትና ተፈጻሚ ማድረግ የፍርድ ቤቱ ሃላፊነትና ግዴታ ስለመሆኑ የክርክር አመራር ስርዓት የሚያስግነዘበን ጉዳይ ነው።

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
ገብረሰጋ ገብረሰጋ







ጉዳይ ክርክሩ እንደሚታየው ተጠሪ ከ5 ቀናት በላይ ከሥራ መቅረቱ የተረጋገጠ ፍሬካር በሆንም በዚህ ምክንያት የስራ ወሉን ለማቋረጥ የሚቻለው ተጠሪ በተደጋጋሚ በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የሰጠው መሆኑ ሲረጋገጥ ስለመሆኑ የአዋጅ አንቀጽ 27(1/ለ) ድንጋጌ ይዘት የሚያስገነዝብ በመሆኑ አመልካችም በዚህ አግባብ በሕግ የተጣለበትን ግዴታ ስለመፈጸሙ ሳያስረዳ ለስንብቱ ምክንያት ነው የተባለው ተጠሪ ከሥራ መቅረቱ ስለተረጋገጠ ብቻ ስንብቱ ህጋዊ ነው ሊባል አይችልም። ስለዚህም የሥር ፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የአዋጅን አንቀጽ 27(1/ለ) በመጥቀስ የሰጡት ውሳኔ የክርክሩን ይዘት ያገናዘበ መሆኑን ለመረዳት ተችሏል።

ሲጠቃለል አመልካች የተጠሪን የሥራ ወል ከማቋረጡ በፊት በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ አንቀጽ 27/1/ለ መሰረት በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ያልተሰጠ በመሆኑ ስንብቱ ሕገ ወጥ ነው በማለት ተያያዥ ክፍያዎች ለተጠሪ እንዲከፈል የሥር ፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በሰጠው ውሳኔ ላይ ከአዋጅ ቁጥር 1234/2013 አንቀጽ 2(4/ለ) እና 10(ሀ) አንጻር በዚህ ችሎት ሊታረም የሚገባ መሠረታዊ የሕግ ስህተት የተፈጸመበት ሆኖ አልተገኘም። በመሆኑም የሚከተለውን ውሳኔ በሙሉ ድምጽ ሰጥተናል።

ውሳኔ

1. የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመ/ቁ/ 302769 ሰኔ 06 ቀን 2015 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሀ/ቁ.348 (1) መሰረት ሆኗል።
2. ግራ ቀኙ በዚህ ችሎት ያወጡትን ወጪና ኪሳራ የየግላቸውን ይቻሉ።

ትዕዛዝ

1. መዝገቡ ውሳኔ ያገኘ ስለሆነ የመዝገቡ ግልባጭ ለግራ ቀኙ ይሰጥ።
2. መዝገቡ ተዘግቷል ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ።

አ/ጋ

ፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት  
ትዕዛዝ  
ፊርማ  
27.06.2016

