

ዳኞች፡- አቶ መንበረሐይ ታደሰ

አቶ ፍሥሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች፡- የኬኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መ/ሰ/ማ /56/ ሰዎች ወኪል ሰይድ ሀሚድ ቀረበ

ተጠሪ፡- የኬኬ ጨርቃጨርቅ ኢንዱስትሪ የቀረበ የለም

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

ፍርድ

በዚህ መዝገቡ የተያዘው ክርክር ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የተጀመረ ነው፡፡ ጉዳዩ አሠሪ የሆነው የአሁን ተጠሪ ሠራተኛ በሆኑት በአሁን አመልካች ላይ የወሰደውን የቅነሣ እርምጃ የሚመለከት ነው፡፡

አመልካች በሠራተኛ ማንበራቸው አማካኝነት የተወሰደብን የቅነሣ እርምጃ ሕገ ወጥ በመሆኑ የተቋረጠብን ክፍያ ተሰጥቶን ወደ ሥራችን እንመለስ ሲሉ በተጠሪው ላይ ክስ መስርተዋል፡፡ ተጠሪም የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እና የቅነሣውን ተገቢነት ይገልጻል የሚለውን መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡ ክሱ የቀረበለት ቦርድ ደግሞ የተደረገው ቅነሣ አዋጅ ቁ. 42/85 አንቀጽ 28 እና 29ን የሚጥስ በመሆኑ አመልካች በአንቀጽ 42/2/ መሠረት ወደ ሥራቸው ሊመለሱ ይገባል በማለት ወስኗል፡፡

ከዚህ ውሳኔ ላይ በተጠሪ አማካኝነት በመ/ቁ.30769 ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በበኩሉ ግራ ቀኙን ከአከራከረ በኋላ ቦርዱ ይህን የማየት ሥልጣን የለውም በማለት ከፍ ሲል የተጠቀሰውን የቦርዱን ውሳኔ ጥቅምት 25/1997 ዓ.ም ሸሮታል፡፡

በመቀጠል አመልካች ይህ የፍ/ቤቱ ውሳኔ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/2ን እና 154/2ን የሚጥስ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ነውና ይሻርልን በማለት አቤቱታቸውን ለዚህ ችሎት አቅርበዋል፡፡ ተጠሪም የቀረበው

አቤቱታ ተቀባይነት ሊያገኝ አይገባም የሚልበትን ምክንያት የሚዘረዝር መልስ አቅርቦ ተከራክሯል፡፡

ይህም ችሎት ክርክሩን ሊያስነሣ በቻለው አወዛጋቢ የህግ ነጥብ ላይ ብቻ በማተኮር መዝገቡን መርምሯል፡፡ በዋነኛነት ሊፈቱ የሚገባቸው የነገሩ ጭብጦችም፡-

1ኛ. የሠራተኛ ቅነሣን አስመልክቶ የቀረበውን የህን ክርክር የመዳኘት ሥልጣን የማነው? የፍርድ ቤት ነው? ወይስ የቦርድ?

2ኛ. ፍ/ቤት በቦርድ የተሰጠን ውሳኔ ለመሻር ሥልጣን አለው? የሚሉት መሆናቸውን ተገንዝቧል፡፡

ለመጀመሪያው ነጥብ ምላሽ የማግኘቱ ጉዳይ ስለ ሠራተኛ ቅነሣ፣ ስለ ቦርድ እና ስለ ፍርድ ቤት ሥልጣን የሚገልጹትን የአዋጅ ቁ. 42/85 ድንጋጌዎችን ተመስርቶ ጭብጡን መመርመርን ይጠይቃል፡፡ ቦርድ ሊቀርቡ የሚገባቸው ጉዳዮች ፍ/ቤት ሊቀርቡ ከሚገባቸው የሚለዩበትን ምክንያት መረዳትን ይፈልጋል፡፡ በዚህ ረገድ ግንዛቤ እንድናገኝ የሚያደርገን ደግሞ ስለ ቦርድ ሥልጣን የሚደነግገው የአዋጅ ቁ.147/1/ እና ስለ ፍ/ቤት ስልጣን የሚደነግገው የአዋጅ አንቀጽ 138/2/ ይሆናል፡፡

ስለ ቦርድ ሥልጣን ከተደነገገበት የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/1/ ውስጥ ለዚህ ጉዳይ አግባብነት የሚኖረው በንዑስ አንቀጽ /1/ /ሀ/ ላይ ቦርዱ በአንቀጽ 142/1/ ላይ የተመለከቱትን የሥራ ክርክሮች የመዳኘት እና ተከራካሪዎቹን የማስታረቅ ሥልጣን አለው በሚል የተመለከተው የሕገ ክፍል ነው፡፡ እነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች ተጣምረው ሲነበቡ ቦርዱ በአንቀጽ 142/1/ ስር በተዘረዘሩትና በሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች ላይ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን እንደተሰጠው መገንዘብ ይቻላል፡፡ በሌላ በኩል ደግሞ በአዋ አንቀጽ 138/1/ የተዘረዘሩትንና መሰል የግል የሥራ ክርክሮችን የመዳኘት ሥልጣን ለፍ/ቤት መስጠቱን ከዚህ ድንጋጌ መረዳት ይቻላል፡፡

የወል የሥራ ክርክሮች ለቦርድ፣ የግል የሥራ ክርክሮች ደግሞ ለፍ/ቤት የሚቀርቡ ናቸው ማለት ብቻውን ግን ሁለቱ ተቋማት በዚህ ረገድ ያላቸውን የዳኝነት ሥልጣን ክፍፍል በግልጽ እንድንለየው የሚያደርገን አይደለም፡፡ ይልቁንም የወል የሥራ ክርክር ማለት ምን ማለት ነው? የግል የሥራ ክርክር ማለትስ ምን ሊሆን ይገባል? የሥራ ክርክሮችን በምንና እንዴት የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር ብለን ልንመድባቸው እንችላለን? የሚሉና ሌሎቹንም መሰል ጥያቄዎችን እንድናነሣ የሚያደርገን ነው፡፡ ለእነዚህ ጥያቄዎች ምላሽ መስጠታችን ደግሞ የሚቀርቡ የሥራ

ክርክሮችን ከየትኛው እንደምንፈራጃቸው የሚያመለክተንና በዚህ ተጨባጭ ጉዳይ ለተያዘውም የመጀመሪያ ጭብጥ መፍቻ እንድናገኝለት የሚረዳን ነው።

ስለ የወል እና የግል የሥራ ክርክር አይነቶች

የአዋጅ ቁ.42/85 ለወልም ሆነ የግል የሥራ ክርክር የሰጠው ትርጓሜ የለም። የሥራ ክርክር በዚህ አዋጅ የተተረጎመ ቢሆንም ትርጓሜው የወልና የግል የሥራ ክርክርን እንድንለይ የሚያስችለን አይደለም። ስለሆነም በሁለቱ መካከል ያለውን ልዩነት በግርድፉ ለማስቀመጥ ሌላ መለኪያ እንድናጠቅ የሚጠይቀን ነው።

እንደሚታወቀው ከአሠሪ ጋር የሚደረግ የሥራ ክርክር በሠራተኞች ማገበር ወይም ቁጥራቸው ከአንድ በላይ በሆነ ሠራተኞች ወይም በአንድ ሠራተኛ ብቻ የሚካሄድ ነው። የወል የሚለው ቃል አገላለጽ የጋራ የሆነ ጉዳይ መኖሩን ለማመልከት ያህል የሚበቃ መሆኑም እርግጥ ነው። ይሁን እንጂ የወሉን ከግል ለመለየት የተከራካሪዎቹን ሠራተኞች ቁጥር እንደመለያ መስፈርት መውሰድ እንደምንችል የሚጠቁመን የሕግ ድንጋጌ የለም። ይህ ደግሞ ሕጉ ሁለቱን ክርክሮች ለመለየት የፈለገበትን ሌላ መንገድ እንድንፈትሽ ያደርገናል። ለዚህም ሁለቱ የክርክር አይነቶች በምሳሌነት በተናጥል የተዘረዘሩበትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/3 እና 138/1/3 መሠረት ማድረጉ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ ይጠቅመናል።

አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/

- ሀ. ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን፤
- ለ. አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመመስረት፤
- ሐ. የሕብረት ስምምነት ስለመዋዋል፣ ስለማሻሻል፣ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ስለሚፈረስበት፤
- መ. አዋጁን፣ የሕብረት ስምምነት ወይም የሥራ ደንብ ድንጋጌዎችን በሚመለከት የሚነሳ የትርጉም ክርክር፤
- ሠ. ስለሠራተኛ አቀጣጠርና እድገት አሰጣጥ ሥርዓት፤
- ረ. አጠቃላይ ሠራተኞችንና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች፤
- ሰ. ዕድገት ዝውውር እና ሥልጠናን በሚመለከት አሠሪው በሚወስዳቸው እርምጃዎች ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች፤
- ሸ. የሠራተኞች ቅነሣ እና የመሳሰሉት የሥራ ክርክሮች የወል የሥራ ክርክሮች መሆናቸውን ደንግጓል።

እንደዚሁም አብዛኛዎቹ የድንጋጌው ክፍሎች በውጤታቸው የሁሉንም ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚመለከቱ ጉዳዮችን ያቀፉ መሆናቸውን በግልጽ አመለክተውናል። ለምሳሌነት በንዑስ አንቀጽ 1/ሀ/፣ /ለ/፣ /ሐ/፣ /ሠ/፣ /ረ/ እና /ሸ/ የተጠቀሱትን የሥራ ክርክር አይነቶች መመልከት ይቻላል። እነዚህ የድንጋጌው አብዛኛው ንዑስ አንቀጾች ክርክሩ የወል ለመባል የጋራ የሆነን የሠራተኞቹን መብትና ጥቅም የሚመለከት ሊሆን እንደሚገባ በግልጽ ካሳዩን ደግሞ በቀሪዎቹ ንዑስ አንቀጾች ላይ የተጠቀሱትንና ሌሎችንም በድንጋጌው ያልተካተቱትን ተመሳሳይ የሥራ ክርክሮችን የወልነት ፀባይ ከሠራተኞቹ የጋራ መብትና ጥቅም ጋር ካለው ግንኙነት አኳያ ልንመዘነው የሚገባን ይሆናል። ስለሆነም ጥያቄው የደመወዝም ሆነ የሥልጠና፣ የሕግ ትርጉም ነክም ሆነ ወይም ሌላ የወል የሚሰኘው ጉዳዩ የጋራ በሆነ የሠራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሊሆን ይገባዋል።

በሌላ በኩል ደግሞ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 138/1/

ሀ. ከሥራ ማስወጣትን ጨምሮ ሌሎች የዲሲፕሊን እርምጃዎችን የሚመለከቱ ክሶች፤

- ለ. የሥራ ውል መቋረጥ ወይም መሰረዝን የሚመለከቱ ክሶች፤
- ሐ. የሥራ ሰዓትን፣ የተከፋይ ሂሳብን፣ ፈቃድንና እረፍትን የሚመለከቱ ክሶች፤
- መ. የቅጥር ማስረጃ ሠርቲፊኬት መስጠትን የሚመለከቱ ክሶች፤
- ሠ. የጉዳት ካሳን የሚመለከቱ ክሶች እና
- ረ. በአዋጁ መሠረት የሚቀርብ ማንኛውም የወንጀልና ደንብ መተላፍ እንዲሁም ሌሎች ተመሳሳይ ጉዳዮች የግል የሥራ ክርክሮች መሆናቸው ተደንግጓል። የዚህ ድንጋጌ ይዘት ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው ድንጋጌ የጋራ የሆነን የሠራተኞች ጉዳይ እንደሚያጠቃልል የሚገልጽ አይደለም። ስለሆነም ሥራ ክርክሩ በእነዚህ በተዘረዘሩትም ሆነ በተመሳሳይ ጉዳዮች ላይ ተመስርቶ ሲቀርብ ከግል አልፎ በጋራ መብት ላይ የሚያመጣው ለውጥ ያለመኖሩ ጉዳይ ክርክሩን የወል ሳይሆን የግል የሥራ ክርክር እንዲሆን ያደርገዋል።

እንግዲህ አንድ የሥራ ክርክር በአንድ ወይም በብዙ ሠራተኞች መቅረቡ ጉዳዩ የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑን የሚያረጋግጥልን አይደለም። ይልቁንም ክርክሩ የወል መሆኑን የሚያሳየን ውጤቱ ከግል አልፎ የሠራተኞቹን የጋራ መብትና

ጥቅም የሚነካ የመሆኑ ጉዳይ ሲሆን ክርክሩ የግል ነው የምንለው ደግሞ ውጤቱ በተከራካሪው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር ሆኖ ስናገኘው ነው።

ወደ ጭብጣችን ስንመለስ አመልካቾች ተጠሪው የቅነሣ እርምጃ ለመወሰድ የሚያስችል ምክንያት የለውም፤ ቅነሣውም በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 29 የተመለከተውን ቅደም ተከተል ያከበረ አይደለም በሚል አይነት መሟገታቸውን ያሳያል። እንደሚታወቀው የሠራተኞች ቅነሣ መላውን የድርጅቱን ሠራተኞች ከግምት በማስገባት በሕግ አግባብ ሊከናወን የሚገባ ተግባር ነው። ቅነሣው ህግን ተመስርቶ አለመደረጉን አሳያለሁ በሚል ሁኔታ የሚቀርብ አቤቱታም በውጤቱ ሁሉንም ሠራተኞች የሚመለከት መሆኑ የሚታመን ነው። የአመልካቾች ክርክር ደግሞ በዚህ መልኩ የቀረበ መሆኑ ከፍ ሲል ተመልክቷል። ስለሆነም ጉዳይ የወል እንጂ የግል የሥራ ክርክር የሚሰኝበት ምክንያት አይኖርም። ክርክሩን የመዳኘቱ ሥልጣንም በአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/ /ሸ/ መሠረት የቦርድ እንጂ የፍ/ቤት አይሆንም።

የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት በሰጠው ውሣኔ በግራ ቀኙ መካከል የነበረው የሥራ ውል የተቋረጠ መሆኑን ምክንያት በማድረግ የቅነሣውን ህጋዊነት የመመርመር ሥልጣን የፍ/ቤት ነው ሲል ወስኗል። ይሁን እንጂ ከፍ ሲል እንደተገለጸው አንድ የሥራ ክርክር በቦርድ ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑ እንጂ የሥራ ውሉ የመቋረጥ ወይም ያለመቋረጡ ጉዳይ አይደለም። ስለሆነም ፍ/ቤቱ ለውሣኔው መሠረት ያደረገው ምክንያትም ከሕጉ ጋር የሚጣጣም አልሆነም።

በሁለተኛው ደረጃ የተያዘው ጭብጥም አግባብነት ከአለው የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 154/2/ ጋር ተገናዝቦ ተመርምሯል። በዚህ ድንጋጌ የቦርድ ውሣኔ የሕግ ስህተት ያለበትና የሕግ ስህተቱም የውሣኔውን ውጤት አዛብቶት የተገኘ እንደሆነ ይግባኝ የቀረበለት ፍ/ቤት ጉዳዩን ከዝርዝርና ከአጠቃላይ መመሪያ ጋር ለመጨረሻ ውሣኔ ወደ ቦርድ እንደሚመልሰው፤ ነገር ግን የቦርዱን ውሣኔ ለመሻርም ሆነ ለማሻሻል እንደማይችል ተደንግጓል።

በእርግጥ በዚህ ጉዳይ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሣኔ እራሱ መሻሩ የውሣኔ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ሕግ ጋር አለመጣጣሙን ያሳያል። ይሁን እንጂ ፍ/ቤቱ የቦርዱን ውሣኔ የሕግ ስህተት ለማረም እንዲችል በዚሁ ሕግ ሰፊ ሥልጣን ተሰጥቶታል። ውሣኔውን በይግባኝ ሊሸረውም ሆነ ሊያሻሽለው ባይችልም የሕግ

ስህተቱ ታርግሞ በጉዳዩ እንደገና ውሣኔ ይሰጥበት ዘንድ ክርክሩን ወደ ቦርድ እንዲመልሰው ሕጉ በግልጽ ፈቅዶለታል።

ስለሆነም የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የቦርዱን ውሣኔ እራሱ ለመሻር ሥልጣን የሌለው በመሆኑ የፍርድ አሰጣጡ ከተጠቀሰው ህግ አግባብ ሊቃና የሚገባው ሆኖ አግኝተነዋል።

ው ሣ ኔ

1ኛ. ለዚህ ክርክር መነሻ የሆነው የሠራተኛ ቅነሣ የወል የሥራ ክርክር በመሆኑ ጉዳዩን የመዳኘት ሥልጣን የቦርድ እንጂ የፍርድ ቤት ሊሆን አይገባም በማለት ተወስኗል።

2ኛ. ይግባኝ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ይህንኑ ተገንዝቦ ወደ ክርክሩ በመግባትና በቦርዱ የተሰጠው ፍርድ ከሕግ አኳያ ስህተት ያለበት መሆን አለመሆኑን በመመርመር ጉዳዩ ከመመሪያ ጋር ወደ ቦርድ ሊመለስ የሚገባው መሆን አለመሆኑ ረገድ ውሣኔ ሊሰጥበት ይገባል በማለትም ተወስኗል።

3ኛ. የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ክርክሩን ማየት እንዲቀጥል ያስችለው ዘንድም ጉዳዩ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ.343/1/ መሠረት ተመልሶለታል።