

**ዳኞች፡-** ተገኔ ጌታነህ

ሐገሥት ወልዱ

ወልማው ወሌ

ነጋ ዱፍሣ

አዳነ ንጉሴ

**አመልካች፡-** ወ/ሮ አሞኘስ ገብረ - ቀረቡ

**ተጠሪ፡-** በአቃቂ መለዋወጫ ዕቃዎች የእጅ መሥሪያዎች አ/ማ የሠራተኞች የገንዘብ ቁጠባና ብድር ኃ/የተ/የግ/ማህበር - ነገረ ፈጅ አዳነ አረጋ ቀረቡ

መዝገቡ ተመርምሮ የሚከተለው ፍርድ ተሰጥቷል፡፡

**ፍ ር ድ**

ጉዳዩ ከአሰሪና ሰራተኛ ክርክር ጋር ተያያዥነት ያለው ሲሆን በበታች ፍርድ ቤት የአሁን አመልካች ከሳሽ ስትሆን ተጠሪ ደግሞ ተከላሽ ነበር፡፡ ጉዳዩ የተጀመረው በፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ሲሆን ከሳሽ በአሰሪ መስሪያ ቤቷ ላይ ባቀረበችው ክስ ተከላሽ መስሪያ ቤቷ ባቀረበው ተቃውሞ ከሳሽ የስራ መሪ እንጅ ሰራተኛ አይደሉም፡፡ የከላሽና ተከላሽ ክርክር መዳኘት ያለበት በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ሳይሆን የራሱ የሆነ ሕግ ስለአለ በአዋጅ ቁ. 147/91 እና 402/96 መሠረት መሆን አለበት በማለት ተከራክሯል፡፡

በእነዚህ በቀረቡት መቃወሚያዎች ላይ ፍርድ ቤቱ ካከራከረ በኋላ ከሳሽ የስራ መሪ ናቸው በማለት የቀረበውን ተቃውሞ በተመለከተ ከሳሽ የሂሳብ ሰራተኛ ባለሙያ እንጂ ለአሰሪ መስሪያ ቤት የምታቀርበው የውሣኔ ሃሳብ ባለመኖሩ ተቀባይነት የለውም በማለት ሲወስን ሁለተኛውን የተቃውሞ ነጥብ /ተፈጻሚነት ያለውን ህግ በተመለከተ/ እንደዚህ አይነት የህብረት ሥራ ማህበራት ተቋም ሂደታቸው የሚመራው በአዋጅ ቁ. 147/91 አንቀጽ 49/3/ እና 52 እና አዋጅ ቁ. 402/96 አንቀጽ 8 መሠረት መሆኑን በማብራራት አለመግባባቶች ሲከሰቱ መጀመሪያ በእርቅ፣ በእርቅ ካልተቻለ ደግሞ በሽምግልና ዳኝነት መታየት እንዳለበትና እነዚህ አካላት በሚወስኑት ውሣኔ ላይ ቅሬታ ካለ ወደ ሚመለከተው ክፍተኛ ፍርድ ቤት ይግባኝ ማቅረብ እንደሚችሉ ስለሚደነግግ የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ጉዳዩን ለማየት የስረ ነገር ስልጣን የለውም በማለት ውሣኔ ሰጥቷል፡፡ በዚህ ውሣኔ ቅር በመሰኘት አመልካች ይግባኝ ለክፍተኛ ፍርድ ቤት ያቀረበች ሲሆን ጉዳዩን ለሽማግሌዎች አስፈላጊውን መመሪያ በመስጠት እንዲያዩት እንዳዘዘና መዝገቡን እንደዘጋ ከመዝገቡ መረዳት ተችሏል፡፡

የአሁኑ ይግባኝ ሊቀርብ የቻለው በክፍተኛ ፍርድ ቤት ውሣኔ ሲሆን በ18/12/2002 ዓ.ም የተፃፈ የአመልካች ቅሬታ በአጭሩ ከ1992 ዓ.ም ጀምሮ በተጠሪ መስሪያ ቤት ውስጥ ተቀጥሎ ስለራ የቆየሁ ሲሆን ተጠሪ ሰኔ 15 ቀን 2001 ዓ.ም ጀምሮ የስራ ውሌን አቋርጦ ከስራ ስላሰናበተኝ

የተቋረጠብኝ ጥቅም ተጠብቆ ወደ ስራዬ እንድመለስ ትዕዛዝ እንዲሰጠኝ የባታች ፍርድ ቤት ብጠይቅም ጉዳዩ መታየት ያለበት በእርቅ ወይም በሽምግልና ዳኛ ነው በማለት መዝገቡን ዘግተውብኛል። ስለሆነም በአመልካችና በተጠሪ መካከል ያለው ግንኙነት የስራ ውል እንደመሆኑ መጠን በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መታየት ሲገባው በመጀመሪያ በእርቅ ይህም ካልተቻለ በሽምግልና መታየት አለበተ በማለት መዝገቡ መዘጋቱ መሰረታዊ የህግ ስህተት በመሆኑ የባታች ፍርድ ቤት በህጉ አግባብ ዳኝነት እንዲያዩልን ውሳኔ እንዲሰጥልኝ የሚል ነው።

ተጠሪ ጉዳዩ ያስቀርባል በመባሉ ቀርቦ መልስ እንዲሰጥ በመታዘዙ በተወካዮቹው አማካኝነት በ27/382003 ዓ.ም በ2 ገጽ ጽፈው ባቀረቡት መልስ የባታች ፍርድ ቤት ይህ ጉዳይ በህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ 147/91 መታየት አለበት በማለት የሰጡት ውሳኔ ምንም ዓይነት መሰረታዊ የህግ ስህተት የሌለበት በመሆኑ የቀረበው ቅሬታ ውድቅ ሊሆን ይገባል በማለት ተከራክሯል። አመልካችም በ20/4/2003 ዓ.ም በ2 ገጽ ባቀረቡት የመልስ መልስ ቅሬታቸውን በማጠናከር ተከራክረዋል።

የግራ ቀኝ ክርክር ከላይ የተገለፀው ሲሆኑ እኛም የቀረበውን ቅሬታ የባታች ፍርድ ቤት ከሰጡት ውሳኔ ከተያዘው ጭብጥና ጉዳዩ ከሚመለከተቸው የሕግ ድንጋጌዎች ጋር በማያያዝ ጉዳዩን መርምረናል። እንደመረመርነውም የአመልካች የስራ ውል በመቋረጡ ምክንያት ክስ መቅረብ ያለበት በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 396/96 ነው ወይስ በህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ ቁ. 147/91 ነው የሚለው ጭብጥ ተይዞ መፍትሄ ማግኘት ያለበት ሆኖ አግኝተነዋል።

በዚህ መሠረት ጉዳዩን ስንዳስሰው በእርግጥ በአዋጅ 147/91 አንቀጽ 49 ስር አለመግባባቶች ሲኖሩ እንዴት ሊፈቱ እንደሚገባቸው ይደነግጋል። ይህም በመጀመሪያ ደረጃ በእርቅ መታየት እንዳለበት በእርቅ ካልተቻለ ደግሞ በሽምግልና ታይቶ በዚህ አካል በሚሰጠው ውሳኔ ቅሬታ ያለው አካል በይግባኝ ወደሚመለከተው ከፍተኛ ፍርድ ቤት በይግባኝ መሄድ እንደሚቻል ይዳነግጋል። ሆኖም ምን ዓይነት ጉዳዮች ናቸው በእንደዚህ ዓይነት ሂደት መታየት ያለባቸው የሚለውን በምናይቡት ጊዜ በዚህ አንቀጽ መግቢያ ላይ እንደተመለከተው ለሽምግልና ዳኝነት የሚቀርቡት ጉዳዮች በዝርዝር ስለአንድ ማህበር አቋም ስለሰራው አካሄድ ወይም ስለሰራው አፈፃፀም እንደሆነ ተመልክቷል። የዚህ አንቀጽ መግቢያ የእንግሊዝኛ ትርጉም “The arbitrators shall have the power to hear disputes not settled by arbitration regarding the organization, management or operation of a society...” ይላል። የዚህን አንቀጽ አቀራረጽ ስናይ አጠቃላይ የህብረት ስራ ማህበሩን እንቅስቃሴ ወይም ህልውና የሚመለከቱ በተለይም አደረጃጀቱን አመራሩና የስራ እንቅስቃሴን መሰረት ያደረገ አለመግባባት እንጅ ማህበሩ እንደማንኛውም ህጋዊ ሰውነት እንዳለው ተቋም ሊቀጥራቸውና ሊያሰራቸው ወይም በስሩ የሚተዳደሩትን ሠራተኞች በዚህ የህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ ለመምራት ያሰበ ስለመሆኑ የሚያመለክት ነገር የለም። የአንቀጹን መንደርደሪያ ከላይ ለማመልከት እንደተሞከረው ከአሰራተኞቹ ጋር ሊፈጠር የሚችለውን የስራ ክርክር ሂደት ከላይ በተጠቀሰው የሙግት አመራር ስርዓት ለማስኬድ የህግ አውጪው ሃሳብ ስለመሆኑ የሚያሳይ ነገር የለም።

የህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ ቁ. 147/91 አጠቃላይ ትኩረት ተመሳሳይ ፍላጎት ባላቸው ሰዎች መካከል በፈቃደኝነት ላይ የተመሰረተ ጠንካራ የህብረት ስራ ማህበራትን በመፍጠር ገንዘብን፣ እውቀትን፣ ንብረትንና ጉልበትን በማስተባበር ቁጠባንና እርስ በርስ መደጋገፍ የሚጎለብቱበትና

የሚመራበትን የህግ ማዕቀፍ መፍጠር እንደሆነ ከዚህ አዋጅ መግቢያ መረዳት ይቻላል። ከዚህ ጋር በተያያዘም በአዋጁ አንቀጽ 4/1-9/ የተዘረዘሩትን ዓላማዎች ስንመለከት የተለያዩ የህብረተሰብ ክፍሎች ለየብቻቸው ሆነው ሊከብዳቸው የሚችለውን ጉዳይ በመተባበር ሊደርሱባቸው የሚችሉበትን የአደረጃጀት ማዕቀፍ ከመዘርጋት አኳያ እንደ እንደማንኛውም የህግ ሰውነት ያለው ተቋም አሰሪ የሚሆንላቸውን ሠራተኞች በዚህ አዋጅ መሠረት ሊፈጠሩ የሚችሉትን አለመግባባቶች ለማስኬድ የታሰበ ስለመሆኑ የሚያሳይ አይደለም።

በተጨማሪ መነሳት ያለበት ጉዳይ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ የስራ ክርክርን በተመለከተ የተለየ ህግ በመሆኑና በህብረት ስራ ማህበራት ውስጥ ያሉ ሰራተኞች በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ሊተዳደሩ አይገባም ሊባል የሚችልበት አጋጣሚ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/96 አንቀጽ 3/2/ /ሀ/ መሰረት የሚተዳደሩበት የራሳቸው ዝርዝር ህግ ወጥቶላቸው ቢሆን ኖሮ ነበር። ከዚህ አኳያም የወጣ ነገር የለም። እንደማንኛውም ሕጋዊ ሰውነት እንዳለው ተቋም ሰራተኛ ሊቀጥርና ሊያስተዳድር የሚችል ተቋም መሆናቸው ቢታመንም ባላቸው የስራ ግንኙነት ምክንያት ወይም የስራ ውል መሰረት ያደረገ አለመግባባት ሲፈጠር የሚመራበት የተለየ ህግ በሌለበት ሁኔታ፣ የህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ ተፈጻሚነት ይኖረዋል ቢባል እንኳ የትኛውን ህግ መሰረት ያደርጋል? ሠራተኛው ከሚያነሳው የመብት ጥያቄ አኳያ የሚሰጠው መፍትሔ (remedy) ምንድነው? የሚለው ጥያቄ በአዋጁ መልስ አላገኘም። በሌላ በኩል በአሰሪና ሰራተኛ መካከል የሚነሱትን የስራ ውል ተያያዥ ክርክሮችን ለምሳሌ የሥራ ስንብት፣ የካሳ አከፋፈል እና የመሳሰሉትን ጥያቄዎች የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መፍትሔ የሚያስቀምጥ በመሆኑ ሕግ አውጪው ጉዳዩን በአዋጅ ቁ. 377/96 መሠረት ተፈጻሚ እንዲሆን ያሰበ መሆኑን ያመለክታል። ከዚህ ጋር ተያይዞ በግልጽ የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ተፈጻሚነት የለውም ባልተባለበት ሁኔታ በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ አይመራም መባሉ ተቀባይነት ያለው ሆኖ አልተገኘም። በመሆኑም በህብረት ስራ ማህበራት አዋጅ ውስጥ እየተጠቀሰ ያለው የቅሬታ አፈታት ስርዓት ከላይ በተመለከተው ምክንያት ለሌላ ዓላማ የተቀመጠ በመሆኑ ተፈጻሚነት ያለው አዋጅ ቁ. 377/96 ይሆናል ብለናል። የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ በአንድ ወጥ በሆነ የህግ ማዕቀፍ ለማስተዳደር መሠረታዊ የሆነ የህግ አውጭ ሐሳብ እንደሆነ ከወጣው የአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ መግቢያ ንባብ ከመረዳታችን በላይ በህብረት ስራ ማህበራት ውስጥ ላሉት ሰራተኞች የተለየ ህግ ማስፈለጉን በግልጽ ባልተደነገገበት ሁኔታ የበታች ፍርድ ቤቶች የወሰዱት አቋም አግባብነት ያለው ሆኖ አላገኘነውም። በመሆኑም የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤትም ሆነ የፌ/ክ/ፍ/ቤት ይሄንን ሳያገናዝቡ ጉዳዩን ለማየት ስልጣን የለንም በማለት የሰጡት ውሳኔ መሰረታዊ የህግ ስህተት ያለው ሆኖ አግኝተነዋል። በመሆኑም ቀጥሎ ያለውን ውሳኔ ሰጥተናል።

**ው ሣ ኔ**

1. የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት በመዝ.ቁ. 44428 በ21/5/2002 ዓ.ም በዋለው ችሎት የሰጠው ብይንና የፌ/ክ/ፍ/ቤት በመዝ.ቁ. 90023 ሐምሌ 29 ቀን 2002 ዓ.ም የሰጠው ትዕዛዝ በፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348/1/ መሠረት ተሸሯል።
2. ጉዳዩ መታየት ያለበት በአሰሪና ሰራተኛ አዋጅ ቁ. 377/96 መሠረት በመሆኑ የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት ጉዳዩን ለማየት ስልጣን አለው ብለናል። የፌ/መ/ደ/ፍ/ቤት የቀረበውን ክስ ግራ ቀኙን አከራክሮ ተገቢውን ፍርድ እንዲሰጥ በማለት በፍ/ሥ/ሥ/ህግ ቁ. 341/1/ መሰረት መልሰናል።
3. በዚህ ችሎት ለደረሰው ወጪና ኪሣራ ግራ ቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል። መዝገቡን ዘግተናል ወደ መዝገብ ቤት መልሰናል።

የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት።