

የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት

ሰበር ሰሚ ችሎት

የመ/ቁ.18180

ዳኞች፡- አቶ መንበረፀሐይ ታደሰ

አቶ ፍሥሐ ወርቅነህ

አቶ አብዱልቃድር መሐመድ

ወ/ሮ ስንዱ ዓለሙ

አቶ መስፍን ዕቁበዮናስ

አመልካች፡- የኬ.ኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መሰረታዊ ሰራተኞች ማህበር

መልስ ሰጪ፡- የኬ.ኬ ጨርቃ ጨርቅ ኢንዱስትሪ

ስለ ስራ ክርክር- የስራ ክርክር ችሎቶች ስልጣን -የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ
ቦርድ ስልጣን (የሰራተኛ ቅነሳ ጉዳይ በሚለከት የሚነሳ የስራ ክርክር ለማየት) -የአሰሪና
ሰራተኛ አዋጅ ቁ 42/85 አንቀጽ 138(1)፣147

አመልካች በሰራተኛ ማህበራችን አማካኝነት የተወሰደበን የቅነሳ እርምጃ ህገ ወጥ
በመሆኑ የተቋረጠብን ክፍያ ተሰጥቶን ወደ ስራችን እንመለስ በማለት በአሰሪና ሰራተኛ
ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ያቀረቡትን ጥያቄ ቦርዱ በመቀበል የተደረገው ቅነሳ የአዋጅ ቁ.
42/85 አንቀጽ 28 እና 29 ድንጋጌዎችን የሚጥስ በመሆኑ አመልካቾች ወደ ስራ
ለመለሱ ይገባል በማለት የሰጠውን ውሳኔ ከስልጣኑ ውጭ የሰጠው ነው በሚል
የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ስለሻረው የቀረበ አቤቱታ

ውሳኔ :- የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔ ተሽሯል።

1. የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የመዳኘት ስልጣን የተሰጠው የወል የስራ ክርክር ጉዳዮችን የሚመለከቱ ክርክሮችን ሲሆን የስራ ክርክር ችሎቶች ደግሞ የግል የስራ ክርክሮችን እንዲዳኙ ስልጣን ተሰጥቷቸዋል።
2. ህጉ የስራ ክርክር ጉዳዮችን የወል ወይም የግል ብሎ ለመለየት የተከራካሪ ሰራተኞችን ቁጥር እንደ መስፈርት መወሰድ እንዳለበት አያመለክትም።
3. ከአጠቃላይ የህጉ መንፈስ እና ድንጋጌዎች በመነሳት አንድ የስራ ክርክር ጉዳይ የወል ነው የሚባለው ጉዳዩ በጋራ የሆነ የሠራተኞች መብትና ጥቅም ላይ የወል አሉታዊም ሆነ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ሲሆን አንድን የስራ ክርክር ጉዳይ የግል የሥራ ክርክር ጉዳይ የሚያደረገው ደግሞ ጉዳዩ ከግል አልፎ በጋራ መብት ላይ የሚያመጣው ለውጥ የሌለ እንደሆነ ነው።
4. የሰራተኛ ቅነሳ ጉዳይ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ያለው በመሆኑ የወል የስራ ክርክር ጉዳይ ነው። ጉዳዩን የማየት ስልጣንም የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ነው።
5. የአሰሪና ሰራተኛ ፍ/ቤት ቦርዱ የህግ ስህተት ፈጽሟል ብሎ ሲያምን ጉዳዩን ከመመሪያ ጋር ወደ ቦርዱ ከመመለስ አልፎ የቦርዱን ውሳኔ መሻር አይችልም።

ሐምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም

የመ/ቁ. 18180

ዳኞች አቶ መንበረፀሐይ 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 መዝገብ የተያዘው ክርክር ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የጀመረ ነው፡፡ ጉዳዩ አሠሪ የሆነው የአሁን ተጠሪ ሠራተኛ በሆኑት በአሁን አመልካቾች ላይ የወሰደውን የቅነሣ እርምጃ የሚመለከት ነው፡፡

አመልካቾች 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 አመልካቾቹ በአንቀጽ 42(2) መሠረት ወደ ሥራቸው ሊመለሱ ይገባል በማለት ወስኗል፡፡

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

በመቀጠል አመልካቾች ይኸ የፍ/ቤቱ ውሳኔ የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 147/(2)ን እና 154(2)ን 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 ክርክሩ ሊያስነሣ በቻለው አወዛጋቢ የህግ ነጥብ ላይ ብቻ በማተኮር መዝገቡን መርምሯል። በዋነኛነት ሊፈቱ የሚገባቸው የነገሩ ጭብጦችም፡-

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

2ኛ. ፍ/ቤት በቦርድ የተሰጠን ውሣኔ 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)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 የሕጉ ክፍል ነው። እነዚህ ሁለት ድንጋጌዎች ተጣምረው ሲነበቡ ቦርዱ በአንቀጽ 142(1) ስር በተዘረዘሩትና በሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች ላይ ውሣኔ የመስጠት ሥልጣን እንደተሰጠው መገንዘብ ይቻላል። በሌላ በኩል ደግሞ በአዋጁ 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 ሌሎችንም መሰል ጥያቄዎችን እንድናነሣ የሚያደርገን ነው። ለእነዚህ ጥያቄዎች ምላሽ መስጠታችን ደግሞ የሚቀርቡ የሥራ ክርክሮችን ከየትኛው እንደምንፈርጃቸው የሚያመለክተንና በዚህ

ተጨማሪም ጉዳይ ለተያዘውም የመጀመሪያ ጭብጥ መፍቻ እንድናገኝለት የሚረዳን ነው።

ስለ የወል እና የግል የሥራ ክርክር አይነቶች

የአዋጅ ቁ. 42/85 ለወልም ሆነ ለግል 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 እንድናበጅ የሚጠይቀን ነው።

እንደሚታወቀው ከአሠሪ ጋር የሚደረግ የሥራ ክርክር በሠራተኞች ማኅበር 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)ን እና 138(1)ን መሠረት ማድረጉ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ ይጠቅመናል።

አዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142(1)

- ሀ. ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅምን አወሳሰን፤
- ለ. አዲስ የሥራ ሁኔታዎችን ስለመመስረት፤
- ሐ. የሕብረት ስምምነት ስለመዋዋል፤ ስለማሻሻል፤ ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜና ስለሚፈርስበት፤
- 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 አመለካከተውናል። 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 ካሳየን ደግሞ በቀሪዎቹ ንዑስ አንቀጾች ላይ የተጠቀሱትንና ሌሎችንም በድንጋጌው ያልተካተቱትን ተመሳሳይ የሥራ ክርክሮችን የወልነት ፀባይ ከሠራተኞቹ የጋራ መብትና ጥቅም ጋር ካለው ግንኙነት አኳያ ልንመዝነው የሚገባን ይሆናል። ስለሆነም ጥያቄው የደመወዝም ሆነ የሌላ ጥቅም ፣የቅጥርም ሆነ የእድገት አሰጣጥ፣ የዝውውርም ሆነ የሥልጠና የሕግ ትርጉም ነክም ሆነ ወይም ሌላ የወል የሚሰኘው ጉዳዩ በጋራ 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 ሠርተፊኬት መስጠትን የሚመለከቱ ክሶች፤

ሠ. የጉዳት ካሣን የሚመለከቱ ክሶች እና

ረ. በአዋጁ መሠረት የሚቀርብ ማናቸውም የወንጀልና ደንብ መተላለፍ እንዲሁም ሌሎች ተመሳሳይ ጉዳዮች የግል የሥራ ክርክሮች መሆናቸው ተደንግጓል። የዚህ ድንጋጌ ይዘት ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው ድንጋጌ የጋራ የሆነን የሠራተኞች ጉዳይ እንደሚያጠቃልል የሚገልጽ አይደለም። ስለሆነም የሥራ 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 በግል 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 ተከራክረዋል። ይህ ደግሞ በተጠሪው የተወሰደው የቅነሣ እርምጃ መላውን የድርጅቱን ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚጎዳ ነው 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 ጉዳዩ የወል እንጂ የግል የሥራ ክርክር የሚሰኝበት ምክንያት አይኖርም። ክርክሩ 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 እንደተገፀው አንድ የሥራ ክርክር በቦርድ ወይም በፍ/ቤት እንዲዳኝ የሚያደርገው ብቸኛ ምክንያት የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር መሆኑ እንጂ የሥራ ውሉ የመቋረጥ ወይም ያለመቋረጡ ጉዳይ አይደለም። ስለሆነም ፍ/ቤቱ ለውሣኔው መሠረት ያደረገው ምክንያትም ከሕጉ ጋር የሚጣጣም አልሆነም።

በሁለተኛ 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

ባይቸልም የሕግ ስህተቱ ታርሞ በጉዳዩ እንደገና ውሳኔ ይስጥበት ዘንድ ክርክሩን ወደ ቦርድ እንዲመልሰው ሕጉ በግልጽ ፈቅዶለታል።

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

ውሳኔ

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

2ኛ. ይግባኙ የቀረበለት የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤትም ይህንኑ ተገንዝቦ ወደ ክርክሩ በመግባትና በቦርዱ የተሰጠው ፍርድ ከሕግ አኳያ ስህተት ያለበት መሆኑን አለመሆኑን በመመርመር ጉዳዩ ከመመሪያ ጋር ወደ ቦርድ ሊመለስ የሚገባው በመሆኑ አለመሆኑ ረገድ ውሳኔ 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።