በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት
ሰበር ሰሚችሎት

የሰ/መ/ቁ. 230425

ቀን ፡- ጥቅምት 30 ቀን 2015 ዓ/ም

ዳኞች፡- ብርሃኑ አመነው

ተሾመ ሽፈራው

ሀብታሙ እርቅይሁን

ብርሃኑ መንግስቱ

ነፃነት ተገኝ

አመልካች ፡- አንበሳ የከተማ አውቶብስ አገልግሎት ድርጅት -- ዐ/ህግ አባባየሁ ብርሃኑ ቀረቡ

ተጠሪ ፡- አንበሳ የከተማ አውቶብስ አገልግሎት ድርጅት መሠረታዊ ሠራተኛ ማሕበር ነ/ጀጅ ፍሬዉ ደገፈ

መዝገቡ ተመርምሮ ተከታዩ ፍርድ ተሠጠ፡፡

ፍርድ

የሰበር አቤቱታው የቀረበው የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሠጠው ውሳኔ መሠረታዊ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታል በሚል ነው፡፡ የክርክሩን አመጣጥ ከስር ፍርድ ቤት የመዝገብ ግልባጭ እንደተረዳነው አመልካች በስር ፍርድ ቤት ተከሳሽ ሲሆን ተጠሪ ከሳሽ ነበር፡፡ ተጠሪ በ26/04/2014 ዓ/ም በተጻፈ ያቀረበው ክስ ከአመልካች ጋር ባደረገው የሕብረት ሥምምነት አንቀጽ 30 መሠረት የአመልካች ድርጅት ዓመታዊ የሥራ አፈጻጸም ውጤታማ መሆኑ ሲረጋገጥ በቀጣይ በጀት ዓመት ከሐምሌ 01 ቀን ጀምሮ የደመወዝ ጭማሪ ሊደረግ እንደሚችል በተደነገገው መሠረት የ2013 ዓ/ም በጀት ዓመት የሥራ አፈጻጸም ግምገማ ሲመዘን ከያዘው ዕቅድ ከ80% በላይ ያሳካ መሆኑ በመረጋገጡ ለሠራተኞች የሁለት እርከን የደመወዝ ጭማሪ እንዲደረግ ከድርጅቱ ጋር ሥምምነት ላይ የተደረሰ ቢሆንም በሥምምነቱ መሠረት መፈጸም ስላልቻለ በሕግ ተገዶ እንዲፈጸም እንዲወሰን የሚል ነው፡፡ አመልካች ባቀረበው መልስ በደንብ ቁጥር

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም

14/1999 መሠረት ድርጅቱ ለሚያቀርባቸው ማናቸውም የበጀትና የድርጅቱን ሕልውና የሚነኩ ጉዳዮች የመወሰንና የማጽደቅ ሥልጣን የተሰጠው ለድርጅቱ ሥራ አመራር ቦርድ ስለሆነና ጥያቄው ለቦርዱ ቀርቦ እስካሁን ምንም ምላሽ ስላልሰጠ ቦርዱን በበላይነት የሚመራው የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ትራስፖርት ቢሮ ጣልቃ ገብቶ ሊከራከር ይገባል፡፡ የ2013 ዓ/ም በጀት ዓመት የእቅድ አፈጻጸሙ ተገምግሞ ውጤቱ ከ80% በላይ በመሆኑ፤ ከሠራተኛ ማሕበሩ ጋር ድርጅቱ በጋራ ሥምምነት ለሠራተኛው ሁለት እርከን ጭማሪ ለማድረግ ሥምምነት ቢደረስም ቦርዱ ውሳኔ ስላልሰጠበት ሥራ ላይ ማዋል አልተቻለም እንጂ በሥምምነቱ መሠረት ላለመፈጸም አይደለም በማለት ተከራክሯል፡፡ የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ትራንስፖርት ቢሮ በጉዳዩ ምላሽ እንዲሰጥ ታዞ አመልካች የመንግስት የልማት ድርጀት በመሆኑ የሚተዳደረው በሥራ አመራር ቦርዱ እንጂ በአዲስ አበባ የትራንስፖርት ቢሮ አይደለም በማለት ጉዳዩ እንደማይመለከተው ገልጿል፡፡ በዚህም መሠርት የአሠሪና ሠራተና ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ቢሮው ጣልቃ ሊገባ ይገባል የሚለውን አቤቱታ ውደቅ ያደረገ ሲሆን የአመልካች ደርጅት የሥራ አመራር ቦርድ በ21/05/2014 ዓ/ም ባደረገወ ስብሳባ ስለደመወዝ ጭማሪውን የሰጠውን ውሳኔ በተጨማሪ ማስረጃ አስቀርቦ አያይዟል፡፡

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ግራቀኙ አከራክሮ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 12(9) መሠረት በአሠሪ ላይ ከጣለው ግዴታ አንዱ የአዋጁን ድንጋጌዎች፣ የሕብረት ሥምምነትን፣ በሕጉ መሠረት የሚተላለፉ መመሪያዎችንና ትእዛዛትን ማክበር ነው፡፡ በአዋጁ አንቀጽ 135(2) ላይም የሕብረት ሥምምነቱ በሕግ ከተደነገገው ይልቅ ለሠራተኞቹ የበለጠ ጥቅም የሚያስገኝ ሆኖ ሲገኝ ሥምምነቱ ተፈጻሚ እንደሚሆን ተመልክቷል፡፡ የደንብ ቁጥር 14/1999 በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 135(2) ላይ ስለሕብረት ሥምምነት የደነገገውን የሚጥስ ሊሆን አይችልም፡፡ የሕብረት ሥምምቱ አንቀጽ 30.1 ላይ ዓመታዊ የደመወዝ ጭማሪ ድርጅቱና የሠራተኛ ማሕበሩ የድርጅቱን ዕቅድና አፈጻጸም በመገምገም ውጤታማ ሆኖ መገኘቱ ሲረጋገጥ በየበጀት ዓመቱ መጨረሻ በሚያደርጉት ሥምምነት መሠረት ሊፈጸም እንደሚችል ተደንግጓል፡፡ ይሕንኑ መሠረት በማድረግ የ2013 ዓ/ም የበጀት ዓመት የሥራ አፈጻጸም ግምገማ ከ80% በላይ መሆኑ በመረጋገጡ ሁለት እርከን ጭማሪ እንዲደረግ ሥምምነት ላይ ተደርሷል፡፡ የአመልካች የሥራ አመራር ቦርድ ባደረገው ስብሰባ አገራዊ ሁኔታን መሠረት በማድረግ የእርከን ጭማሪው ተግባራዊ እንደማይደረግ መወሰኑ ሕግን የሕብረት ሥምምነቱን መሠረት ያላደረገ በመሆኑ የሁለት እርከን ጭማሪው ለሠራተኛው ሊፈጸም ይገባል በማለት ወስኗል፡፡ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት የአመልካችን ይግባኝ ባለመቀበል ሠርዟል፡፡

ይህ የሰበር አቤቱታ የቀረበው በዚህ ውሳኔ ነው፡፡ የአመልካች የሰበር አቤቱታ ይዘትም የሥራ አመራር ቦረዱ በአደንብ ቁጥር 14/1991 አንቀጽ 10 መሠረት የድርጅቱን በጀትና ደንብ ያጸድቃል የሚል ሥልጣን የተሰጠው በመሆኑ በሕጉ መሠረት የወሰነውን የሥር ፍርድ ቤት ቦርዱ ከሕግ ውጭ እንደወሰነ መውሰዱ ተገቢ አይደለም፡፡ በሕብረት ሥምምነቱ አንቀጽ 30(1) እና (3) መሠረት ቦርዱ የማጽደቅ ሥልጣን አለው፡፡ የአመልካች አገልግሎት 80 በላይ መሆኑ በቃለ ጉባዔ ቢገለጽም የፋይናንስ ሁኔታደውን ግን ከግምት ውስጥ ያስገባ አይለም፡፡ የሥራ አመራር ቦርዱ የመክሰስና የመከሰስ ችሎታ እያለውና ጣልቃ እንዲገባ ጠይቀን እያለ

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም

መታለፉ ተገቢ አይደለም የሚል ሲሆን የሰበር አጣሪ ችሎት ጉዳዩን ተመልክቶ የሥራ አመራር ቦርዱ ጣልቃ እንዲገባ እየተጠየቀ እንዲሁም የሚከፈለው የሥራ አመራር ቦርዱ ሲፈቅድ መሆኑ በደንቡ ተገልጾ እያለ ይሕ ታልፎ የተወሰነበትን አግባብነት ለማጣራት ተጠሪ መልስ እንዲያቀርብ አዟል፡፡ ተጠሪ ባቀረበው መልስ በሕብረት ሥምምነቱ አንቀጽ 30 መሠረት የሥራ አፈጻጸሙ ከ80% በላይ በመሆኑ ሁለት እርከን እንዲጨመር ተስማምተናል፤ ውሎች ባቋቋሚቸው ሰዎች መካከል እንደሕግ በመሆናቸው መፈጸም ይኖርባቸዋል፡፡ የደንብ ቁጥር 14/1999 የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 አንቀጽ 135(2) ሊቃረን አይችልም፡፡ የሕብረት ሥምምነቱ የሥራ አመራር ቦርዱ ካላጸደቀው ተግባራዊ አይሆንም አይልም፤ ውሳኔው ሊጸና ይገባል ብሏል፡፡ አመልካች የመልስ መልስ በማቅረብ የሰበር አቤቱታውን በማጠናከር ተከራክሯል፡፡

የክርክሩ ሂደት በአጭሩ ከላይ የተገለጸው ሲሆን እኛም የግራቀኙን ክርክር፣ በሰበር አጣሪ ችሎት የተያዘው ጭብጥ፣ በሥር ፍርድ ቤቶች ከተረጋገጡት ፍሬ ነገሮችና ከሕጉ ጋር በማገናዘብ መዝገቡን መርምረናል፡፡

እንደመረመርነው ተጠሪ ያቀረበው ክስ በሕብረት ሥምምነቱ መሠረት የሁለት እርከን የደመወዝ ጭማሪ እንዲደረግ ከድርጅቱ ጋር ሥምምነት ላይ የተደረሰ ቢሆንም በሥምምነቱ መሠረት መፈጸም ስላልቻለ በሕግ ተገዶ እንዲፈጸም እንዲወሰን በማለት ዳኝነት ጠይቋል፡፡ አመልካች በበኩሉ የደመወዝ ጭማሪ ላይ የመጨረሻ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን ያለው የሥራ አመራር ቦርድ ነው፤ ቦርዱ ጣልቃ ሳይገባ የተሰጠው ውሳኔ ተገቢነት የለውም በማለት ተከራክሯል፡፡ የፍትሐብሔር ሥነ ሥርዓት ህግ የፍትሐብሔር ክርክሮችን አስመልክቶ የምንከተለዉ ስርዓት ሲሆን አጠቃላይ ዓላማዉም የፍትሐብሔር ጉዳዮችን ፍትሐዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ቀልጣፋ በሆነ ሁኔታ በመምራት ፍትሐዊ ዉሳኔ እንዲያገኙ ማስቻል ነዉ፡፡ ይህን ዓላማ ለማሳካት ይቻል ዘንድም የፍትሐብሔር ሥነ ሥርዓት ህግ የተለያዩ ደንቦች እና መርሆዎችን ይደነግጋል፡፡ ክርክሮች በዘፈቀደ ሳይሆን ሥርዓት ባለዉ ሁኔታ እንዲመሩ በማድረግ የተከራካሪ ወገኖችን የመሰማት መብትን፣ ብሎም ክርክሮች ባነሰ ወጪ እና ጊዜ መቋጫ እንዲያገኙ በማድረግ በፍርድ ቤት እና በተከራካሪ ወገኖች ላይ ያላግባብ የሚደርሰዉን የገንዘብ እና የጊዜ ብክነት በማስቀረት የክርክሩ ሂደትም ሆነ ዉጤቱ ፍትሐዊ እንዲሆን በማድረግ ረገድ የፍትሐብሔር ሥነ ሥርዓት ህግ የሚኖረዉ ሚና ከፍተኛ በመሆኑ በህጉ ላይ የተመለከቱትን ደንቦች እና መርሆዎች በአግባቡ ሥራ ላይ እንዲዉሉ የማድረጉ አስፈላጊነትም የሚያጠያይቅ አይደለም፡፡ በዚህ ረገድ በፍትሐብሔር ሥነ ሥርዓት ህጋችን ዕዉቅና ከተሰጣቸዉ ደንቦች ዉስጥ አንዱ በከሳሽነት እና በተከሳሽነት ከተሰየሙት ወገኖች ዉጪ ያሉ ሦስተኛ ወገኖች የክርክር ተሳታፊ የሚሆኑበትን ሁኔታ የሚመለከተዉ ደንብ ነዉ፡፡ በከሳሽነት እና በተከሳሽነት ከተሰየሙት ተከራካሪዎች ዉጭ የሆነ ሦስተኛ ወገን በክርክሩ ተሳታፊ ካልሆነ ፍርድ ቤቱ በጉዳዩ ላይ ፍትሐዊ ዉሳኔ ለመስጠት የማይችል ዓይነት (indispensable party) ከሆነ በፍርድ ቤቱ አነሳሽነት ወይም መብት ባለዉ ሰዉ አቤቱታ አቅራቢነት፣ እንዲሁም ዉጤቱ መብቴን ሊነካ ይችላል በሚል ወገን (interested party) አቤቱታ አቅራቢነት ሦስተኛ ወገን በተጀመረ ክርክር ተሳታፊ የሚሆንበትን ሥርዓት የፍትሐብሔር ሥነ ሥርዓት ህጉ ይዘረጋል (አንቀጽ 40 እና 41 ይመለከቷል)፡፡ ዓላማዉም የጉዳዩ አመራር ፍትሐዊ እንዲሆንና በሥርዓት እንዲከናወን ለማስቻል ሲባል ነዉ ተብሎ ይታመናል፡፡

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ
ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም

በተያዘው ጉዳይ በክርክሩ መሳተፍ ነበረት የተባለው የአመልካች ድርጅትን በበላይነት የሚመራው የሥራ አመራር ቦርድ ነው፡፡ አመልካች የመንግስት የልማት ድርጅት መሆኑን ተከትሎ ድርጅቱን በበላይነት የሚመራ ቦርድ አባላት በደንብ የተዋቀረለት ሲሆን የሥራ አመራር ቦርዱ በሕግ የተመለከተ ሥልጣን አለው፡፡ ነገር ግን ቦርዱ ዋና ተግባሩ አመልካች ድርጅትን በበላይነት መምራት በመሆኑ ጥቅሙ፣ ፍላጎቱ በአመልካች ተወክሎ ክርክር የሚደረግበት ነው፤ ከሥር ፍርድ ቤት ጀምሮ አመልካች የሥራ አመራር ቦርዱ ውሳኔ ተገቢነት አስመልክቶ የሚከራከረው ሆነ ፍርድ ቤቶች ቦርዱ ውሳኔ ተገቢ መሆን አለመሆኑን መርምረው በሥረ-ነገሩ የወሰኑት ይሕን ታሳቢ በማድረግ ነው፡፡ ስለሆነም የሥራ አመራር ቦርዱ ከአመልካች በተጨማሪ በተከራካሪነት ተሰይሞ ሊከራከር ይገባ ነበር በሚል አመልካች ያቀረበው ክርክር አልተቀበልነውም፡፡

ሥረ-ነገሩን በተመለከተ አመልካች የሚከራከረው በሕብረት ሥምምነቱ አንቀጽ 30 እና በደንብ መሠረት የሥራ አመራር ቦርዱ ካላጸደቀ የሁለት እርከን ጭማሪ ሊፈጸም አይችልም የሚል ነው፡፡ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 በአሠሪና ሠራተኞች ወይም የሠራተኛ ማሕበር መካከል የሕብረት ሥምምነት ስለሚኖርበት ሁኔታ ከአንቀጽ 125 ጀምሮ የተመለከተ ሲሆን በአመልካችና በተጠሪ መካከልም በዚሁ አግባብ የጋራ ውል የሆነ የሕብረት ሥምምነት አላቸው፤ በሕብረት ሥምምነቱ አንቀጽ 30.1 ላይ ዓመታዊ የደመወዝ ጭማሪ ድርጅቱና የሠራተኛ ማሕበሩ የድርጅቱን ዕቅድና አፈጻጸም በመገምገም ውጤታማ ሆኖ መገኘቱ ሲረጋገጥ በየበጀት ዓመቱ መጨረሻ በሚያደርጉት ሥምምነት መሠረት ሊፈጸም እንደሚችል ተመልክቷል፡፡ አመልካችና ተጠሪ በዚህ የሥምምነት ድንጋጌ መሠረት የድርጅቱን የሥራ አፈጻጸም ገምግመው ከ80% በላይ ያሳካ መሆኑ ላይ በመግባባት ሁለት እርከን የደመወዝ ጭማሪ እንዲደረግ ሥምምነት ላይ መድረሳቸው ግራቀኙ በሥር ፍርድ ቤት ካቀረቡት ክርክር ተገንዝበናል፡፡ በሕብረት ሥምምነቱ አንቀጽ 30.3 ላይ የደመወዝ ጭማሪው በድርጅቱ የአገልግሎት ዋጋ ላይ የሚያስከትለው ለውጥ ድርጅቱን ከገበያ በማያስወጣው ሁኔታ የድርጅቱን የፋይናንስ አቅም የሚደረገውን ጭማሪ ለመሸፈን የሚያስችል መሆኑን ድርጅቱና የሠራተኛ ማሕበሩ በጋራ በማረጋገጥ የሚወሰን ይሆናል ይላል፡፡ ይሕም ግራቀኙ ውጤታማ የሥራ አፈጻጸም መኖሩን ካረጋገጡ በኋላ የደመወዝ ጭማሪ ላይ የሚያደርጉት ሥምምነት ምን ታሳቢ ማድረግ እንዳለበት አመላካች ድንጋጌ እንጂ አመልካች ከተጠሪ ጋር ጉዳዩን መርምሮ ሁለት እርከን የደመወዝ ጭማሪ እንዲደረግ ከተስማማ በኋላ የሚቀርብ ክርክር አይደለም፡፡

የአመልካች የሥራ አመራር ቦርድ ሁለት እርከን ጭማሪው ተግባራዊ እንዳይደረግ በማለት የወሰነው ሃገራዊ ሁኔታዊውን ታሳቢ በማድረግ በሚል ነው፡፡ በአሠሪና ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር በአንቀጽ 135(1) ላይ የሕብረት ሥምምነቱ በሕግ ከተደነገገው ይልቅ ለሠራተኞቹ የበለጠ ጥቅም የሚያስገኝ ሆኖ ሲገኝ ሥምምነቱ ተፈጻሚ እንደሚሆን የተደነገገ ሲሆን አሠሪው የሕብረት ሥምምነቱን ማክበር ያለበት ስለመሆኑ ደግሞ በአንቀጽ 12(9) ላይ ተመልክቷል፡፡ የሥራ አመራር ቦርዱ የሕብረት ሥምምነቱ መሠረት ተደርጎ የተወሰነውን እንዳይተገበር የሰጠው ውሳኔ አሠሪና ሠራተኛ ሕጉ ሆነ ሕብረት ሥምምነቱን የሚቃረን ስለሆነ ተፈጻሚነት የለውም፡፡ ሥለሆነም የሥር ፍርድ ቤቶች በሕብረት ሥምምነቱ መሠረት የተወሰነውን የሁለት እርከን

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ውሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ
ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም

ጭማሪው ለሠራተኛው አመልካች ሊፈጸም ይገባል በማለት መወሰናቸው ላይ የተፈጸመ መሠረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት አላገኘንም፡፡

<u>ውሳኔ</u>

1. የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት በመዝገብ ቁጥር 284431 ሰኔ 28 ቀን 2014 ዓ/ም እና የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ በመዝገብ ቁጥር 046/1 ግንቦት 23 ቀን 2014 ዓ/ም የሠጡት ውሳኔ በፍብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁ. 348(1) መሰረት ፀንቷል፡፡

2. በዚህ ችሎት ለወጣ ወጭና ኪሣራ ግራቀኙ የየራሳቸውን ይቻሉ ብለናል፡፡

<u>ትዕዛዝ</u>

- የውሳኔው ግልባጭ ለሥር ፍርድ ቤቶች ይተላለፍ፡፡
- አፈጻጸሙ ላይ የተሰጠው እግድ ተነስቷል፡፡ ይጻፍ
- መዝገቡ ተዘግቷል ወደ መዝገብ ቤት ይመለስ፡፡

አ/መ የማይነበብ የአምስት ዳኞች ፊርማ አለበት

ማስታወሻ፡ - ይህ የሰበር ችሎት ወሳኔ ሰነድ ለጥናትና ምርምር ሥራ ወይም ለግንዛቤ እንጂ ለፍርድ አፈጻጸም ዓላማ አያገለግልም