የሰ/መ/ቁ. 48111

ሚያዝያ 13 ቀን 2002 ዓ.ም

ዳኞች፡- ሐጎስ ወልዱ

ሂሩት መለሰ

ታፈሰ ይርጋ

አልማው ወሌ

ዓሊ መሐመድ

አመልካች፡- የኢትዮጵያ ንግድ ባንክ - ነ/ፈጅ ታሪኳ ላዕከ ቀረቡ

ተጠሪ፡- አቶ ቂጤሳ ገብሬ - ቀረቡ

መዝገቡን መርምረን ተከታዩን ፍርድ ሰጥተናል፡፡

ፍ ር ድ

በዚህ መዝገብ የቀረበው ጉዳይ የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድን የሚመለከት ነው፡፡

ተጠሪ በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ክሱን ያቀረቡት በአመልካች ድርጅት በጥበቃ ስራ ላይ ተመድቤ በማገልገል ላይ እያለሁ አመልካች በብረታ ብረት ብየዳ ስራ ሰራተኞችን አወዳድሮ ለማሳደግ የካቲት 19 ቀን 1999 ዓ.ም ባወጣው የውስጥ ማስታወቂያ የተጠየቀውን መስፈርት አሟልቼ በመስሪያ ቤቱ የውስጥ አሰራር መመዘኛ መሰረት 30% ሲቀየር 11/40/30 አምጥቻለሁ፣ ይህ ውጤት ከሌላው የስራ ምዘና ውጤት ጋር ሲደመር 54.76% በመሆኑ የሚያሳልፈኝ ሆኖ ሳለ አመልካች የተግባር ፈተና ማለፊያ ነጥብ 60% በላይ መሆን ስላለበትና የስራ መደቡም ከፍተኛ ችሎታና ጥንቃቄ የሚጠይቅ ስለሆነ በተግባሩ ስላላለፍክ እድገቱን ልታገኝ አይገባም በማለት ማስታወቂያ ስላወጣ ማስታወቂያ ተሰርዞ እድገቱ እንዲሰጠኝ ይወሰንልኝ በሚል ነው፡፡ አመልካች ለክሱ በሰጠው መልስ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያና የፍሬ ነገር ክርክር አቅርቧል፡፡ በዚህም መሰረት የፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ጉዳዩን ለማየት ስልጣን የሌለው መሆኑን በመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያነት አንስቶ የተከራከረ ሲሆን በፍሬ ነገር ረገድም ተጠሪ ዝቅተኛ ነጥብ ያመጡ በመሆኑ ቦታ ሊሰጣቸው እንደማይገባ እና በውድድር ቅጥሩን ለመፈፀም ማስታወቂያን ማውጣቱ ተገቢ መሆኑን በመግለጽ ክሱ ውድቅ ሊሆን ይገባል ሲል ተከራክሯል፡፡ ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ የተመለከተው ፍርድ ቤትም ጉዳዩን ተመልክቶ በግራ ቀኙ በኩል

የቀረቡትን ማስረጃዎችን በመመርመር ተጠሪ የተግባርና የፁሑፍ ፈተናውን ስለማለፋቸው ያቀረቡት ማስረጃ አለመኖሩን፣ በተቃራኒው አመልካች ድርጅት ያቀረባቸው የሰነድ ማስረጃዎች የሚያስረዱት ተጠሪ ፈተናውን ወስደው ከተቀመጠው መስፈርት ዝቅተኛ ያመጡ መሆኑን ጠቅሶ ክሱን ውድቅ አድርጎ ወስኗል፡፡ በዚህ ውሳኔ የአሁኑ አመልካች ባለመስማማት ይግባኛቸውን ለፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት አቅርበው ግራ ቀኙ ከተከራከሩ በኋላ ጉዳዩን መርምሮ ተጠሪ ብቸኛ ተወዳዳሪ ከመሆናቸውም በተጨማሪ በጠቅላላ ውጤት ከመቶ 54.76 በማግኘት ከ50% በላይ ያገኙ ሆኖ እያለ በተግባርና በፁሑፍ ፈተና ከመቶ 60 ስላጡ በሕብረት ስምምነት ወይም በሌላ መመሪያ በግልጽ እስካልተደነገገ ጊዜ ድረስ ይህንን ስላላሟላ ተብሎ ከውጪ ተወዳዳሪ እንዲቀርብ መደረጉ ያላግባብ ነው የሚለውን ምክንያት በመያዝ የስር ፍርድ ቤትን ውሳኔ በመሻር ተጠሪ የቦታውን መስፈርትና ውጤት ስለሚያሟሉ ሊሰጣቸው ይገባል ሲል ወስኗል፡፡ የአሁኑ የሰበር አቤቱታ የቀረበውም ይህንኑ ውሳኔ በመቃወም ለማስቀየር ነው፡፡

የአመልካች ጠበቃ ሐምሌ 14 ቀን 2001 ዓ.ም በጻፉት ሦስት ገፅ የሰበር አቤቱታ በጉዳዩ ላይ በተሰጠው ውሳኔ ላይ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት ተፈፅሟል የሚሉበትን ምክንያት ዘርዝረው አቅርበዋል፡፡ አቤቱታው ተመርምሮም ጉዳዩን የፌዴራሉ መጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ጉዳዩን ለማየት ስልጣን የለውም በማለት ያሁኑ አመልካች ያቀረበው መቃወሚያ መታለፉ ባግባቡ መሆን ያለመሆኑን ለመመርመር ሲባል ለሰበር ችሎቱ እንዲቀርብ ተደርጎ የግራ ቀኙ የቃል ክርክር ሕዳር 09 ቀን 2002 ዓ.ም በዋለው ችሎት ተሰምቷል፡፡

የጉዳዩ አመጣጥ አጠር አጠር ባለመልኩ ከላይ የተገለፀው ሲሆን ይህ ችሎትም የግራ ቀኙን ክርክር ለሰበር አቤቱታው መነሻ ከሆነው ውሳኔ እና አግባብነት ካላቸው ድንጋጌዎች ጋር በማገናዘብ ጉዳዩ ለሰበር ችሎት ሲቀርብ ከተያዘው ጭብጥ አንጻር በሚከተለው መልኩ መርምሮታል፡፡

ከክርክሩ ሂደት መገንዘብ የተቻለው የአሁኑ ተጠሪ ክሱን የመሰረቱት የእድገት ደረጃ ይሰጠኝ በሚል ሲሆን አመልካች ለተጠሪ ደረጃው ሊሰጥ አይገባም በማለት የሚከራከረው ተጠሪ የተወዳደሩበት የብየዳ የሥራ መደብ በወጣው የውስጥ ማስታወቂያ ሆኖ እንዲወዳደሩ እድል ተሰጥቷአቸው በሕብረት ስምምነት አንቀፅ 17 ንዑስ አንቀፅ 2፣ 3 እና 7 ድንጋጌዎች መሰረት ከመስፈርቶቹ አንዱ የሆነውን የተግባርና የፅሑፍ ፈተና ለአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የምርታማነት ማሻሻያ ማዕከል ፈተና እንዲወስዱ ተልከው ፈተናውን ተፈትነው ያገኙት ውጤት 38% በመሆኑና የማለፊያ ነጥብ ደግሞ 60% እንደሆነ፣ ተጠሪ ያገኙት ነጥብም ዝቅተኛ መሆኑን ማዕከሉ በፅሁፍ የገለፀው ውጤትም ለመራጭ ኮሚቴ ቀርቦ የተወዳደሩበት የስራ መደብ የብየዳ ስራ በመሆኑ እና ይህ ደግሞ የተግባር ስራ ሆኖ ከፍተኛ እውቀትና ችሎታ እንደሚያስፈልገው ገልጾ ተጠሪ ይህንን ባለማለፋቸው ለቦታው ብቁ እንዳልሆኑ በመግለፅ መሆኑን ነው፡፡ ከዚህ ሁሉ መገንዘብ የተቻለው አመልካች ድርጅት ለቦታው ብቁ የሆነ ሰው ለመምረጥ የራሱ የሆነ መስፈርትና ሥርዓት የዘረጋ መሆኑን ነው፡፡ ተጠሪ ደግሞ የሚከራከሩት መስፈርቱና ሥርዓቱን ስለማሟላ ቦታው ይገባኛል በማለት ነው፡፡

ይህ ሰበር ችሎት በመ/ቁጥር 18180 አግባብነት ያላቸውን የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅ ድንጋጌዎችን በመመርመር የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣን የወል የስራ ክርክሮችን ማየት መሆኑን፣ አንድ የስራ ክርክር የወል የስራ ክርክር ነው የሚባለው ጉዳዩ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆነ አዎንታዊ የሆነ ውጤት የሚያስከትል ሆኖ ሲገኝ ብቻ መሆኑን፣ ባንፃሩ አንድ የስራ ክርክር የወል ሳይሆን የግል የስራ ክርክር ነው ሊባል የሚችለው የክርክሩ ውጤት በተከራካሪው ሰራተኛ (ሰራተኞች) ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር ሆኖ ሲገኝ ነው በማለት አስገዳጅ የሆነ የሕግ ትርጉም ሰጥቶበታል፡፡ በሌላ በኩል አንድ ፍርድ ቤት ጉዳዩን ከማየቱ በፊት ጉዳዩን ለማየት ስልጣን ያለው ስለመሆኑ በራሱ ማረጋገጥ ያለበት ስለመሆኑ የፍ/ብ/ሥ/ሥ/ሕ/ቁጥር 9 እና 231(1(ሀ)) ድንጋጌዎች ይዘት እና መንፈስ ያስገነዝባሉ፡፡ ክርክሩ በየትኛውም ደረጃ ቢገኝ ይኸው መረጋገጥ አለበት፡፡

ወደተያዘው ጉዳይ ስንመለስም ተጠሪ የስራ መደቡ ይሰጠኝ በማለት ያቀረቡት ክስ የጋራ በሆነ የሰራተኞች መብትና ጥቅም ላይ አሉታዊም ሆኖ አወንታዊ ውጤት የሚያስከትል ሲሆን የወል የስራ ክርክር ነው፡፡ በመሆኑም ጉዳዩን ለማየት የስረ ነገር ስልጣን ያለው የሰራተኛ እና አሰሪ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንጂ ፍርድ ቤት አይደለም፡፡ ስለሆነም ጉዳዩን ፍርድ ቤቱ አይቶ የተሠጠው ውሳኔ መሰረታዊ የሆነ የሕግ ስህተት የተፈፀመበት ሆኖ አግኝተናል፡፡ በዚህም ምክንያት ተከታዩን ውሳኔ ሠጥተናል፡፡