የቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ስልጣንና አተገባበር ዳሰሳ

በምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ

አበበ ካሴ ወርቅነህ

አጽርኦተ-ጽሁፍ

*የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይን የሚመለከቱ ህጎች (አዋጆች) ራሳቸውን ችለው መውጣታቸውን ተከትሎ በአዋጁ ተፈጻሚ የሚሆኑ በቅጥር ላይ የተመሰረቱ ግንኙነቶችን ከመለየት ጀምሮ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠሩ አለመግባባቶች የሚፈቱበት ስርዓት ጭምር ተዘርግቷል፡፡ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም (በአዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም እንደተሻረ) መሠረት የሚያጋጥሙ አለመግባባቶችን ከተቻለ በስምምነት ካልተቻለ ግን አለመግባባቶችን **የግል እና የወል** የስራ ክርክሮች በሚል በመለየት የግል የስራ ክርክሮችን በመደበኛ ፍ/ቤቶች የሥራ ክርክር ችሎቶች እንዲሁም የወል የሥራ ክርክሮችን ደግሞ ካላቸው ልዩ ባህሪ የተነሳ ከጉዳዩ ጋር ቀጥተኛ የሆነ ከፍተኛ ልምድ እና ልዩ ዕውቀት ባላቸው ባለሙያዎች እንዲታዩና ይበልጥ ውጤታማ በሆነ ሁኔታ እንዲቋጩ በማሰብ ለዚሁ ተብለው በአዋጁ መሰረት በተቋቋሙት ቦርዶች እንዲፈቱ ተደርገዋል፡፡ ይህ አጭር ጽሁፍም በተለይ የወል የሥራ ክርክሮችን ለመፍታት በክልላችን ከተቋቋሙት ቦርዶች መካከል አንዱ በሆነው የምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ ላይ ትኩረት በማድረግ አጭር ዳሰሳ ለማድረግ ሞክሯል፡፡*

በመሆኑም ከጉዳዩ ጋር የሚገናኙ የተለያዩ ፅሁፎች፣ ህጎች፣ አለም አቀፍ ስምምነቶች፣ ሪፖርቶች፣ ደብዳቤዎች፣ ከቦርድ አባላት የተሰበሰበን የፅሁፍ መጠይቅ እንዲሁም ፀሀፊው በቦርድ አባልነቱ ያገኛቸውን ትዝብቶችና የቦርዱን መዛግብት መሠረት በማድረግ አይነታዊ የጥናት ዘዴን ተከትሎ የቦርዱን አደረጃጀት እንዲሁም ስልጣንና ተግባር ዳሷል፡፡

በዚህም መሠረት የዜጎችን ፍትህ የማግኘት ህገ መንግስታዊ መብት ከማረጋገጥ አንጻር የቦርዱ መቋቋም ካለው ከፍተኛ ፋይዳ ጀምሮ ቦርዱ ስልጣንና ተግባሩን በተገቢው መንገድ ለመወጣት ከቦርዱ ጽ/ቤት ሰራተኞች እስከ ቦርዱ አባላት ድረስ ከፍተኛ የሆነ የስራ ፍላጎትና ተነሳሽነት እንዲሁም በርካታ ጠንካራ ጎኖች ያሉት ቢሆንም የተወሰኑ ክፍተቶች ያሉበት መሆኑንም ለማረጋገጥ ተችሏል፡፡ ከሚስተዋሉ ውስንነቶች መካከልም የቦርዱ የስራ ጊዜ ማነስ፣ የቦርድ አባላት ስልጠና የሚያገኙበት እድል አናሳ መሆን፣ ከክስ አሰማም ሂደት አንጻር፣ ከውሳኔ አፈጻጸም አኳያ፣ ከህጉ ድንጋጌዎች አንጻር፣ ከቦርድ አባላት ክፍያ ጋር የተያያዙ ክፍተቶች መኖራቸውን እንዲሁም የጉዳዮች መብዛትም ቢሆን በመጠኑ ያለ መሆኑ በጽሁፉ ተዳሰዋል፡፡ በዚህም መሰረት ከጉዳዩ ጋር በተያያዘ ክፍተት ያለባቸው የአዋጅ ድንጋጌዎችም ቢሻሻሉ፣ የቦርዱ የስራ ጊዜ ወይም ሰዓት ቢጨመር፣ የቦርድ አባላት ስልጠናዎችን ቢያገኙ፣ ለቦርድ አባላት የሚፈጸመው የአበል መጠን ቢሻሻል የሚሉ እና በአጠቃላይ የቦርዱን ቅልጥፍናና ውጤታማነት ሊጨምሩ የሚችሉ ሌሎች ምክረ-ሀሳቦች ተሰንዝረውበታል፡፡

ክፍል አንድ

የሥራ ግንኙነት ትርጉም እና ጽንሰ-ሀሳብ ከሀገር አቀፍ እና አለም አቀፍ የሕግ ማዕቀፎች አንጻር - እንደ መግቢያ

ማኛውም ሰው ለመተዳደሪያው የመረጠውን (የተቀበለውን/የፈለገውን) ሥራ የመሥራት መብት ያለውና መንግስታትም ለዚህ የግለሰቦች መብት መረጋገጥ ሕጋዊ ዕውቅና የመስጠት ግዴታ አለባቸው፡፡[1] የዚህ አለም አቀፍ ስምምነት መነሻ እንደሆነ የሚቆጠረው ሁሉን አቀፍ የሰብአዊ መብቶች ዲክላሬሽንም ቢሆን በዚህ ረገድ ከኢኮኖሚ፣ ማህበራዊና ባህላዊ መብቶች አለም አቀፍ ስምምነት ይዘት ባልተናነሰ ሁኔታ ማንኛውም ሰው የመረጠውን ሥራ የመስራት መብት ያለው ከመሆኑ ጀምሮ ሌሎች ከዚሁ ጋር ተያይዘው የሚመጡ ሰፊ መብቶች ያሉት ከመሆኑም ባሻገር ሥራ-አጥ ከመሆን የመጠበቅ መብት ያለው መሆኑን ጨምሮ የሚያረጋግጡ ግልጽ የሆኑ ድንጋጌዎችን አካቷል፡፡[2]

ይሁን እንጅ ከላይ ለጠቀስናቸው ሁለት አለም አቀፍ ስምምነቶችም ይሁን ለሌሎች ተዛማጅነት ላላቸው የአሠሪና ሠራተኛ ህጎች እነደ መነሻ ሆኖ የሚጠቀሰውና የአሠሪና ሠራተኛ ሕግን በተመለከተ የተለያዩና እጅግ በርካታ ዝቅተኛ የሥራ ሁኔታ መመዘኛዎችን/ስታንዳርዶች በማውጣት ለግለሰቦች ለመተዳደሪያቸው የመረጡትን ሥራ የመስራት መብትና በዚህም ምክንያት ተያይዘው ለሚመጡት መብቶችና ግዴታዎች መዳበር የአንበሳውን ድርሻ የሚወስደው ግን አለም አቀፉ የሥራ ድርጅት (International Labor Organization/ILO) መሆኑ ግልጽ ነው፡፡[3]

---

[1] Article 6(1) of International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966, entry into force 3 January 1976 (Here in after will be mentioned as ICESCR.)

[2] Article 23 and 24 of Universal Declaration of Human Rights (UDHR), Adopted and proclaimed by General Assembly resolution 217 A (III) of December 10, 1948

[3] በ1919 እ.ኤ.አ በአለም ዙሪያ የሚገኙ ሰራተኞችን የስራ ስታንዳርድ ለማሻሻል አላማ ሲባል ከአሰሪና ሰራተኛ ጋር የተያያዙ አለም አቀፍ ስምምነቶችን እንዲያረቅ በቨርሳይለስ ፒስ ትሪቲ የተቋቋመውና ስራውንም የሰራተኛ እናቶችን እንዲሁም የሴቶችን የማታ/የለሊት ስራዎችን በሚመለከት ቁጥር 3 እና 4 አለም አቀፍ ስምምነቶችን በማውጣት የጀመረውና 100ኛ አመቱን ያስቆጠረው አለም አቀፉ የስራ ድርጅት አባል ሀገራት በተለያዩ ጊዜያት አሰሪና ሰራተኛ ህጉን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ያደረጓቸው ስምምነቶችን መመልከቱ ለዚህ አንድ ማሳያ ሊሆን ይችላል፡፡ ይህ ድርጅት እስከ አሁን ድረስ 189 ያህል ከአሰሪና ሰራተኛ ጉዳዮች ጋር ተያያዥነት ያላቸውን አለም አቀፍ ስምምነቶች እንዲኖሩ ያደረገ ከመሆኑም በላይ በአሁኑ ጊዜ የድርጅቱ አባል የሆኑም ይሁኑ አባል ያልሆኑ ሀገራትን ያለልዩነት የሚያስገድዱ ስምንት አለም አቀፍ ስምምነቶች ለአብነት ያህልም አስገድዶ ማሰራት የተከለከለ ስለመሆኑ፣ እድሜያቸው ለስራ ያልደረሱ ህጻናትን ማሰራት የተከለከለ መሆኑን፣ የሰራተኞች ማህበሮችን የማቋቋም መብትን እንዲሁም በሰራተኞች መካከል የሚደረግን የትኛውም አይነት ልዩነት የሚከለክሉት

ይህንን ሁኔታ በተመለከተ በአህጉራችን አፍሪካ ያለውን ሁኔታ ለመመልከት ስንሞክር ደግሞ ምንም እንኳ ከላይ እንደጠቀስነው አለም አቀፍ ስምምነት ሰፋ/ዘርዘር ያሉ ድንጋጌዎችን የያዘም ባይሆን ማንኛውም ሰው ተገቢና ምቹ በሆነ ሁኔታ ውስጥ ሥራ የመስራት መብት ያለውና ለእኩል ሥራም እኩል ክፍያ ማግኘት የሚችል መሆኑን በግልጽ አስቀምጧል፡፡[4] በተጨማሪም የቻርተሩ አባል ሀገራት በዚህ ቻርተር ለተቀመጡት መብቶችና ነጻነቶች እንዲሁም ግዴታዎች ህጋዊ ዕውቅና የመስጠትና ለውጤታማነታቸውም የተለያዩ ህግጋትን የማውጣት ወይም ሌሎች እርምጃዎችን የመውሰድ ግዴታዎች ያሉባቸው መሆኑን በማያሻማ አገላለጽ አስቀምጧል፡፡[5]

ሀገራችን ኢትዮጵያም የዚህ አለም አቀፍ ስምምነት (ICESCR) ፈራሚና አጽዳቂ/ተቀባይ ሀገር እንደመሆኗ መጠን ከስምምነቱ ጋር ተመሳሳይ በሆነ ሁኔታ "ማንኛውም ኢትዮጵያዊ በሀገሪቱ ውስጥ በማንኛውም የኢኮኖሚያዊ እንቅስቃሴ የመሰማራትና ለመተዳደሪያው የመረጠውን ስራ የመስራት መብት አለው"[6] በማለት አስቀምጧል፡፡ ከኢፌድሪ ሕገ-መንግስት በፊት የነበሩትን ህገ መንግስታት ለማየት ከሞከርንም ከላይ በተጠቀሰው ልክ ሰፊ የሆነ ሽፋን ተሰጥቶት ነበር ባይባልም በ1948 ዓ.ም ሕገ-መንግስት ማንኛውም ዜጋ በየትኛውም የሥራ ዘርፍ የመሰማራትና በሕግ አግባብም የሥራ ማህበራትን የመመስረትም ሆነ የመሳተፍ መብት ያለው መሆኑ በግልጽ ተካቷል፡፡[7] በ1980 ዓ.ምቱ የደርግ ሕገ-መንግስትም ቢሆን ኢትዮጵያውያን የመስራት መብት እንዲሁም የእረፍት ጊዜ የማግኘት መብት ያላቸው ከመሆኑም በላይ መንግስት የሥራ ሰዓትን ከመወሰን ባሻገር ሀገሪቱ ያላትን የእድገት ደረጃ መሰረት ባደረገ ሁኔታ የስራ እድልን የማሳደግና ምቹ የስራ ሁኔታዎችን የመፍጠር ሀላፊነት ተጥሎበታል፡፡[8] በዚህም መሰረት በሀገራችን ኢትዮጵያም የዜጎችን የመረጡትን ሥራ የመሥራትና ይህንኑ ተከትለው ሊመጡ የሚችሉትን ሌሎች ተያያዥነት ያላቸው ሰፊ መብቶችን ብሎም መብቶችን

ስምምነቶች ... ያሉት ሲሆን በዋናነትም ከስራ ጋር በተያያዘ መብቶች፣ በስራ ቦታ ተሳትፎ፣ በእኩልነት፣ በስራ ዋስትናና ከአስተዳደር ጋር የተያያዙ በድርጅቱ 187 አባል ሀገራት ላይ አስገዳጅነት ያላቸውና አሁን ላይ በስራ ላይ የሚገኙ ሌሎች 71 ስምምነቶች አሉት፡፡

[4] Article 15 of African Charter on Human and Peoples' Rights, Adopted by the eighteenth Assembly of Heads of State and Government, June 1981, Nairobi, Kenya (Here in after will be mentioned as Africans Charter.)

[5] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 1፡፡

[6] የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐፐሊክ ህገ መንግስት አዋጅ ቁጥር 1/1987 ዓ.ም አንቀጽ 41(1)፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1፣ ነሀሴ 15 ቀን 1987 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡ (ከዚህ በኋላ የኢፌድሪ ህገ መንግስት ተብሎ የሚጠቀስ ይሆናል፡፡)

[7] የተሻሻለው የኢትዮጵያ ህገ መንግስት አንቀጽ 47፣ ጥቅምት 24 ቀን 1948 ዓ.ም (4th November 1955 G.C)፣ አዲስ አበባ::

[8] የኢትዮጵያ ዲሞክራሲያዊ ሪፐፐሊክ ህዝቦች ህገ መንግስት አንቀጽ 38 እና 39፣ ነጋሪት ጋዜጣ ቮሉዩም 47 ቁጥር 1፣ አዲስ አበባ 1980 ዓ.ም (12th September 1987 G.C)::

ለማግኘት ከዜጎች የሚጠበቁ ተነጻጻሪ ግዴታዎችን የሚያረጋግጡ ማለትም ሥራውን በሚሠራው ዜጋ/ግለሰብ እና ሥራውን በሚያሠራው አካል መካከል ሊኖር የሚችለውን የሥራ ግንኙነት ሊገዛ የሚችል ራሱን የቻለ የአሠሪና ሠራተኛ ሕግ ወጥቶ በሥራ ላይ ይገኛል።[9] ይሁን እንጅ ከዚህ አሁን እየተሰራበት ካለው የአሠሪና ሠራተኛ ህጉ ቀደም ብሎ በ1952 ዓ.ም በወጣው የፍትሐብሄር ሕግ አንቀጽ 16 ተብሎ በተጠቀሰው ክፍል ውስጥ ከአንቀጽ/ከቁጥር 2512-2697 ድረስ የተለያዩ አይነት የሥራ ግንኙነቶችን የሚመለከቱ እጅግ በጣም በርካታ ድንጋጌዎችን የምናገኝ መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል።[10] ከዚህም በተጨማሪ በአጼ ሀይለስላሴ ግዜ የነበረው አዋጅ ቁጥር 210/1955 ዓ.ም፣ ይህንኑ አዋጅ የሻረውና በደርግ ዘመነ-መንግስት ጊዜ የነበረው አዋጅ ቁጥር 64/1968 ዓ.ም፣ አዋጅ ቁጥር 42/1985 ዓ.ም እና ማሻሻያው አዋጅ ቁጥር 88/1986 ዓ.ም[11] እንዲሁም ሌሎች በአገራችን አሁን ላይ ላለው የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት እንደ መነሻ ሊያገለግሉ የሚችሉ ሕጎች ናቸው።

በዚህ ጽሁፍ ለተነሳንበት አብይ ጉዳይ እንደመንደርደሪያ ያገለግለን ዘንድ ይህንን ያህል ካነሳን እንዲህ አይነቱን የሥራ ግንኙነት ተከትሎ የሚከሰቱ አለመግባባቶች ምንነትን እንዲሁም እነዚህ አለመግባባቶች/ክርክሮች የሚፈቱበትን ሁኔታ ደግሞ ምንም እንኳ ይህ ጽሁፍ ከተዘጋጀ በኋላ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም እና ማሻሻያዎቹን የሚተካ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም በኢፌዲሪ የህዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በቀን 27/10/2011 ዓ.ም ጸድቆ ከነሀሴ 30/2011 ዓ.ም ጀምሮ በነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ በመውጣት ይህ ጽሁፍ ለህትመት ከመግባቱ ቀናት በፊት ስራ ላይ የዋለ ቢሆንም የዚህ ጽሁፍ ዋነኛ አላማ የቦርዱን አሰራር ከአዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም አንጻር መዳሰስ በመሆኑና ይህ መሆኑ ደግሞ በአዲስ አዋጅ መውጣት ብቻ ወዲያውኑ የሚቀየር ካለመሆኑ አንጻር ብዙም ለውጥ የማያመጣ መሆኑን በመገንዘብ በአዲሱ አዋጅ የተደረጉ መሰረታዊ ለውጦችን ጎን ለጎን በጨረፍታ በማንሳት የምንመለከት ይሆናል።

---

[9] የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 12፣ የካቲት 18 ቀን 1996 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ። (ከዚህ በኋላ የቀድሞው አዋጅ በሚል የሚጠቀስ ይሆናል።) እንዲሁም ይህንን አዋጅ የተካው የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 1156/2011 ዓ.ም፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ 25ኛ አመት ቁጥር 89፣ ነሀሴ 30 ቀን 2011 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ። (ከዚህ በኋላ አዲሱ አዋጅ ተብሎ የሚጠቀስ ይሆናል።)

[10] የኢትዮጵያ ንጉሰ ነገስት መንግስት የፍትሐብሄር ህግ፣ 1952 ዓ.ም፣ ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 1/1952 ዓ.ም በተለይ የወጣ፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ።

[11] Hiruy Wubie, the Settlement of Individual and Collective Labor Disputes under Ethiopian Labor Law, E-Journal of International and Comparative Labor Studies, University Press, Volume 2, No. 1 January 2013, p. 7. እንዲሁም ሳባ አበረ፣ የስራ ዋስትናን ከማስከበር አንጻር የፌዴራል ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔዎች ምዘና፣ የአማራ ክልል የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛና ህግ ምርመር ኢንስቲትዩት የህግ መጽሔት፣ ቅጽ 2 ቁጥር 1፣ ገጽ 211

ክፍል ሁለት

የሥራ ክርክሮች ምንነትና የሚፈቱበት አግባብ

2.1 የሥራ ክርክሮች ምንነትና መነሻ ምክንያቶች

የሥራ ግንኙነቶቹ የግለሰብም ይሁኑ የወል መብቶችን፣ ከአንድ የሥራ ድርጅት፣ ከአንድ በላይ በሆኑ የሥራ ድርጅቶች፣ በክልልም ይሁን በፌዴራል/በሀገር አቀፍ ደረጃ ባሉ ድርጅቶች መካከል የሚነሱ መሆናቸው ግምት ውስጥ ሳይገባ በሠራተኞች፣ በአሠሪዎችና በስራ ድርጅቶች መካከል ለሚፈጠሩ አለመግባባቶች የጋራ የሆነ አንድና ትልቅ ምክንያት አላቸው። ይህ የጋራ የሆነው አወንታዊ ምክንያት መሰረቱ ድርጅቱን ለእድገትና ለትርፋማነት እንዲሁም ሠራተኞችን ደግሞ ደሞዝና የተለያዩ ጥቅማጥቅሞችን እንዲያገኙ የሚያደርገው የምርት ሂደት ውጤታማነት ሲሆን ለአለመግባባቱ ምንጭ የሆነው ደግሞ ምርታማና ውጤታማ የሆነው የድርጅቱን አሰራር ተከትሎ በሚገኘው ትርፍና ገቢ ክፍፍል ላይ የተንጠለጠለ መሆኑ ሳይታለም የተፈታ ጉዳይ ነው። ይህንኑ ተጻራሪ የሆነ አላማ ለማሳካት ደግሞ በአንድ በኩል አሠሪዎች/ድርጅቶች ሠራተኞችን ከሥራ የመቀነስና የማባረር ያልተገደበ መብት እንዲኖራቸው ሲፈልጉ በሌላ በኩል ሰራተኞች ከዚህ አይነቱ ህገ-ወጥ አሰራሮች የመጠበቅ ፍላጎት አላቸው።[12]

በዚህ አግባብ በአሠሪና ሠራተኛው መካከል የሚነሱ አለመግባባቶች አስፈላጊ ያልሆኑ ግጭቶችን እንዳያስከትሉ እና የኢንዱስትሪውንም ሰላም ወደ ማወክ ደረጃ ከመድረሳቸው በፊት ከተቻለ በራሳቸው ካልተቻለ ደግሞ በአማራጭ በሶስተኛ ወገኖች (አስማሚዎች) ጣልቃ ገብነት በስምምነት እንዲያልቁ ይፈለጋል። ከዚህ አንጻር የሚነሱ ግጭቶችን በተሻለ ሁኔታ ለመፍታት በአንድ በኩል የተከራካሪ ወገኖችን (የሠራተኛውን፣ የአሠሪውን፣ የሠራተኞችን ማህበር፣ የአሠሪዎችን ማህበር፣ የሠራተኞች ማህበራት ፌደሬሽኖችን፣ የአሠሪዎች ማህበራት ፌደሬሽኖችን) ተፈጥሯዊ ባህሪያት ካላቸው የሀይል ሚዛን (position, technical competence and personality) እና ካሏቸው እሴቶች፣ በሌላ በኩል ደግሞ ካለው ነባራዊ ሁኔታ አንጻር (ፖለቲካዊ፣ ህጋዊ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ ቴክኖሎጂያዊ እንዲሁም ማህበራዊና ባህላዊ ሀገራዊ

---

[12] Guidelines for improved performance Labor Dispute Systems, International Training Center of the ILO, p 6 Available at፡- https://www.ilo.org/ifpdial/informationresources/publications/WCMS.../index.htm accessed on 22 January, 2019 GC.

ሁኔታዎች) በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የተነሳውን አለመግባባት መመርመር ያስፈልጋል፡፡[13]

በአንድም ይሁን በሌላ ምክንያት በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚፈጠሩ አለመግባባቶች ደግሞ ***የግል የሥራ ክርክር*** (አንድ ሠራተኛ ተግባራዊ እያደረጋቸው ያሉትን መብቶች በተመለከተ ከአሠሪው ጋር የሚፈጥራቸውን አለመግባባቶችን የሚመለከት ሲሆን በዚሁ አለመግባባት በፈጠረው ጉዳይ ላይ ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞችም ራሳቸውን ችለው በግለሰብ ደረጃ የሚያነሱት ክርክር) አልያም ***የወል የሥራ ክርክር*** (ሁልግዜ ባይሆንም በአብዛኛው ሠራተኞች በጋራ አሁን ላይ ያላቸውን መብት ወይም ለወደፊት እንዲኖራቸው የሚፈልጓቸውን ጥቅሞች/መብቶች በተመለከተ በሠራተኛ ማህበራት በመወከል ከአሠሪው/ዎች ጋር የሚፈጥሯቸውን አለመግባባቶች) በሚል በሁለት አይነት ልንከፍላቸው እንችላለን፡፡[14] ከዚህም በተጨማሪ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚፈጠሩት አለመግባባቶች ***የመብት ክርክሮች*** (በሠራተኛ/ዎች እና በአሠሪ መካከል በህግ፣ በህብረት ስምምነት ወይም በሥራ ውል የተካተቱ መብቶች ተጥሰዋል በሚል የሚቀርቡና አለመግባባት የተፈጠረባቸው ጉዳዮችም ከደመወዝ፣ ከትርፍ ሰዓት ክፍያ፣ ከበአላት ቀን እረፍት እንዲሁም ከምቹ የሥራ ሁኔታዎች ጋር የተገናኙና የግል ወይም የወል የሥራ ክርክሮች ሊሆኑ ይችላሉ፡፡) እንዲሁም ***የፍላጎት/የጥቅም ክርክሮች*** (በሠራተኞችና በአሠሪው መካከል በተለይ የሥራ ውሎች ወደፊት በሚያስከትሉት መብትና ግዴታ ዙሪያ በሚደረገው የድርድር ሂደት አለመስማማትን ተከትሎ የሚፈጠሩ አለመግባባቶችን መሰረት ያደረጉ ሲሆን በባህሪያቸውም የወል የሥራ ክርክሮች ናቸው፡፡) በሚል የሚደረጉ ክፍፍሎችም ያሉ መሆኑን መገንዘብ ይቻላል፡፡[15]

2.2 የሥራ ክርክሮች የሚፈቱባቸው መንገዶች

በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል ያለውን የሥራ ግንኙነት የተሻለና ጠንካራ በማድረግ በመካከላቸው ያለውን መተማመን ከማስቀጠል ባሻገር የኢንዱስትሪውን ሰላም ለማረጋገጥ ይቻል ዘንድ በሥራ ቦታዎች በተለይም ከክፍያና ጥቅማጥቅም፣ ከሥራ ቦታ ጤንነትና ደህንነት፣ ከሥራ ውል መቋረጥ፣ ህገ-ወጥ ልዩነትን ከሚፈጥሩ አሰራሮች እንዲሁም ከስራ ጋር የተገናኙ መሰረታዊ መብቶች ጋር የተያያዙ አለመግባባቶች እንዳይፈጠሩ ከተፈጠሩም

[13] ዝኒ ከማሁ ገጽ 7-11
[14] ዝኒ ከማሁ ገጽ 18
[15] ዝኒ ከማሁ

እንዳይባባሱ በማድረግ ረገድ ቀዳሚው ሀላፊነትም ሆነ ስልጣኑ የራሳቸው የተዋዋይ ወገኖች መሆኑ ይታወቃል፡፡ ይሁን እንጅ አለመግባቶች ከመጀመሪያውም ሙሉ በሙሉ እንዳይፈጠሩ ለማድረግ የማይቻል ከመሆኑ አንጻር በራሳቸው በተዋዋይ ወገኖች (በድርጅቱ) አማካኝነት እንዲፈቱ ማድረግ ያስፈልጋል[16]፡፡

ያም ሆኖ ግን በራሳቸው በተዋዋይ ወገኖች የጋራ መግባባት መፈታት የማይችሉ ችግሮች ከመኖራቸው የተነሳ እንዲህ አይነቶቹን ችግሮች ለመፍታት የሚያስችሉ የተለያዩ አሠራሮች መዘርጋታቸው ግድ ነው፡፡ በመሆኑም ከአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነቶች ጋር የተያያዙ አለመግባባቶች እንደዩ ተዋዋይ ወገኖች ፍላጎትና ምርጫ እንዲሁም ህብረት ስምምነቶች/ሕጎች እንደሚፈቅዱት አግባብ ከተቻለ በራሳቸው በስምምነት /በድርድር ካልሆነ በሶስተኛ ወገኖች/ተቋማት ጣልቃ ገብነት በሽምግልና ወይም በዕርቅ የሚፈቱበት አግባብ ይኖራል፡፡ ነገር ግን አልፎ አልፎም ቢሆን እነዚህ ሁሉ አማራጮች ተሞክረው የማይፈቱ ችግሮች ሲያጋጥሙ በመደበኛ ፍርድ ቤቶች ወይም በአሠሪና ሠራተኛ ልዩ ፍርድ ቤቶች አለመግባባቶችን መፍታቱ የተለመደና ህጋዊም አሰራር ነው፡፡ በዚህም የተነሳ በመካከላቸው የተፈጠረውን አለመግባባት ለመቋጨት ተዋዋይ ወገኖቹ ጉዳያቸውን በዚህ አይነቱ መደበኛ፣ ህጋዊ፣ ወጭም ሆነ ጊዜ ቆጣቢ ወዳልሆነ እንዲሁም ሁለቱንም ተከራካሪ ወገኖች ሊያስደስት የማይችል ውሳኔ ሊሰጥ ወደሚችል የክርክር ሂደት እንዲወስዱ ይገደዳሉ፡፡[17]

በአሠሪና ሠራተኛ መካከል የሚፈጠርን አለመግባባት/ክርክር ከመፍታት አንጻር የአለም አቀፉ የሥራ ድርጅት አለመግባባቶች የሚፈቱበትን ስርዓት ውጤታማነት ለማሻሻል ያስችላል ያለውንና ቀደም ሲል የተጠቀሰውን የአሠራር ማኑዋለ (Guidline) ከማውጣቱ በፊት አለመግባባቶች የሚፈቱባቸው መንገዶችን ውጤታማነት ለመመዘን የሚያስችሉ ሁለት የተለያዩ መመሪያዎችን (Recommendations)[18] አውጥቶ ሥራ ላይ አውሎ የነበር መሆኑ ይታወቃል፡፡ በዚህም መሰረት መመሪያዎቹ ከአሠሪና ሠራተኛ ጋር በተያያዘ የሚፈቱ አለመግባባቶች አፈታት ሥርዓት ውጤታማነትን ለመመዘን የሚያስችሉ መርሆዎችን እና የአሠራር ስልቶችን

---

[16] ዝኒ ከማሁ

[17] ዝኒ ከማሁ ገጽ 189

[18] R130-Examination of Grievance Recommendation 1967 (No. 130); And R092-Voluntary Concilation and Arbitration Recommendation 1951 (No. 92), Geneva.
Available at https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:::NO: Accessed on 7/10/2019.

አስቀምጠዋል፡፡[19] ከዚህም ባሻገር በተለይ የወል የሥራ ክርክሮች ምንጭ የሚሆነውን በአሠሪዎችና ሠራተኞች (ተወካዮች) መካከል የሚደረገው የህብረት ስምምነትን የሚመለከቱ የተለያዩ አለም አቀፍ ስምምነቶችን ከ1949 እ.ኤ.አ. ጀምሮ (Conventions) እና መመሪያዎችን (Recommendations) አውጥቶ ሥራ ላይ ማዋሉንም መገንዘብ ይቻላል፡፡[20]

በመሆኑም እንደ አለም አቀፉ የሥራ ድርጅት እሳቤ መሰረት አለመግባባትን በመፍታት ሂደት ላይ የሚኖረው የሠራተኞች እና የአሠሪዎች ተሳትፎ በእኩልነት መርህ ላይ መመስረት ተገቢነት የማዕዘን ድንጋይ መሆኑ በቅድሚያ ሲቀመጥ፣ የሚከሰቱ አለመግባባቶችን በመቀነስ መርህ ላይ ትኩረት በመስጠት በመግባባት እና በፍቃደኝነት ላይ የተመሰረተ መፍትሄ ማግኘት ተገቢ በመሆኑ ለዚህም የግራ ቀኙ ተሳትፎ ወሳኝነት በሁለተኛ መስፈርትነት ሲሰፍር በመጨረሻም በፍቃደኝነት ላይ የተመሰረቱት አለመግባባትን የመፍታት የሽምግልና/የዕርቅ ሂደቶች ከክፍያ ነጻ እንዲሁም ፈጣን እና ውጤታማ መሆን ያለባቸው መሆኑን ከመመሪያዎች መረዳት ይቻላል፡፡[21] አለመግባባቶች የሚፈቱበት መንገድ ከየሀገራቱ ነባራዊ ሁኔታ ጋር መጣጣም ያለበት እንደመሆኑ መጠን ሁኔታዎቹ ከሀገር ሀገር የሚለያዩ ቢሆንም ቅሉ በዋነኝነት በሶስት ዋና ዋና መንገዶች የሚመደብ መሆኑን ለማየት ይቻላል፡፡[22] በዚህም መሰረት በተለይም የግልግል እና ዕርቅ ሂደቶች በአሠሪና ሠራተኛ ምኒስቴር/ዲፓርትመንት አማካኝነት እንደ ሌሎቹ የመንግስት አገልግሎት አካል ተወስዶ አለመግባባቶችን የመከላከል እና የመፍታት ሀላፊነቱ ለዚሁ ለሚመለከተው የመንግስት አካል የሚሰጥበት አንደኛው መንገድ ነው፡፡ ይህ አይነቱ አሠራርም በአብዛኛው በአፍሪካ፣ በኤዢያ፣ በአውሮፓ፣ በአረብ እንዲሁም በአሜሪካን ሀገራት የተለመደ ነው፡፡[23] አለመግባባቶችን የመከላከል እና የመፍታት ሥራዎችን የሚሠሩ ነጻና በሕግ የተቋቋሙ አካላት መኖራቸው ደግሞ ሌላውና ሁለተኛው አይነት ነው፡፡ በመሆኑም አለመግባባቶችን የመከላከሉ እና የመፍታቱ ሀላፊነት ነጻ እና ገለልተኛ እንዲሁም የመወሰን

---

[19] Corinne Lewis, Reflection on ILO; How can the effectiveness of dispute resolution system be assessed? Best practices in resolving employment disputes in international organizations. Conference proceedings, ILO, 15-16 September 2014
Availiable at https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:::NO:: Accessed on 8/10/2019.

[20] C098 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) Geneva, 32nd ILC session on 01 Julay 1949; C154 - Collective Bargaining Convention 1981 (No. 154) Geneva, 67th ILC session on 03 June 1981; And R163 - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) Geneva, 67th ILC session on 19 June 1981.
Avialable at https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12020:::NO::: Accessed on 7/10/2019.

[21] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 19

[22] ዝኒ ከማሁ ገጽ 28

[23] ዝኒ ከማሁ ገጽ 28-29

ሙሉ ስልጣን ባላቸው እና በራሳቸው ሕግ የሚተዳደሩ እና ራሱን በቻለ የአስተዳደር አካል ወይም ቦርድ የሚመሩ ኮሚሽኖች እና ባለስልጣን ተቋማት ላይ ያረፈ ይሆናል፡፡ የአሜሪካ የፌደራል የሽምግልና እና እርቅ አገልግሎት፣ የእንግሊዙ የግልግል እና ዕርቅ ማማከር አገልግለሎት፣ በቅርቡ የተቋቋመው የደቡብ አፍሪካውን የግልግል፣ ሽምግልና እና የዕርቅ ኮሚሽን፣ የጋና ብሄራዊ የአሠሪና ሠራተኛ ኮሚሽን እንዲሁም የታንዛኒያ የሽምግልና እና የግልግል ኮሚሽኖች በዚህ ረገድ ለአብነት ተጠቃሾች ናቸው፡፡[24] ሌላውና ሶስተኛው ደግሞ የሚመለከተው የመንግስት አካል እና ገለልተኛ ተቋማት በቅንጅት ሥራዎችን የሚሠሩበት ሁኔታ ነው፡፡ በተለይም በዚህ አይነቱ የአሠራር ዘዴ የሠራተኞች እና የአሠሪዎች ማህበራት በብዛት የሚሳተፉበት ሁኔታ ከፍተኛ ነው፡፡ ይህ አይነቱ አሠራር በስፔን፣ በካምቦዲያ እንዲሁም በቤልጅየም ሀገራት የተለመደ ነው፡፡[25]

በግለሰቦችም ይሁን በድርጅቶች ወይም በግለሰቦችና በድርጅቶች መካከል የሚፈጠሩ አለመግባባቶችን በተመለከተ የኢፌድሪ ሕገ-መንግስት ነጻ የዳኝነት አካል ከማቋቋም ባለፈ የዳኝነት ስልጣኑም የፍርድ ቤቶች ብቻ እንደሆነ በግልጽ አስቀምጧል፡፡[26] በመሆኑም በፌደራልም ይሁን በክልል ደረጃ የዳኝነት ስልጣኑ የፍርድ ቤቶች እንደሆነ ተመላክቷል፡፡ ይሁን እንጅ ሕገ-መንግስቱ በራሱ ይህንን ነጻ የዳኝነት ስልጣን ከመደበኛ ፍርድ ቤቶች ባሻገር በሕግ አግባብ ለሚቋቋሙ ሌሎች ተቋማትም በተጨማሪነት ሰጥቷል፡፡[27]

ከዚህ አንጻር የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነትን ተከትሎ የሚፈጠሩ አለመግባባቶችም በራሳቸው በባለጉዳዮቹ ወይም ራሳቸው በሚመርጧቸው ሶስተኛ ወገኖች ጣልቃ-ገብነት በስምምነት መፈታት ካልቻሉ በዚሁ ሕገ መንግስቱ ባስቀመጠው አግባብ በመደበኛ ፍርድ ቤቶች እንዲሁም ጉዳዩን ለመዳኘት በሕግ አግባብ በተቋቋመ ቦርድ አማካኝነት እንደ አግባብነታቸው ይፈታሉ፡፡[28] በዚህም መሰረት የአሠሪና ሠራተኛ ህጉን ተከትለው የሚነሱ አለመግባባቶች በስምምነት ማለቅ ሳይችሉ ቀርተው ወደ መደበኛ ፍርድ ቤቶች ወይም ወደ አሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች የሚሄዱ ከሆነ የትኞቹ ጉዳዮች በቦርዱ የትኞቹ ጉዳዮችስ በፍርድ ቤቶች አማካኝነት ይዳኛሉ?

---

[24] ዝኒ ከማሁ

[25] ዝኒ ከማሁ ገጽ 29

[26] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 አንቀጽ 78(1) እና አንቀጽ 79(1)

[27] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 78(4)

[28] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 136-156፣ እንዲሁም በአዲሱ አዋጅ ከአንቀጽ 137-162 ድረስ እንደተካተተው፡፡ (እንደ አዲሱ አዋጅ ከሆነ የሚፈጠሩ አለመግባባቶች በቀድሞው አዋጅ "በአስማሚ የሚፈቱበት ሁኔታ" የሚለውን *"በአማራጭ የሙግት መፍቻ ዘዴዎች መፍታት የሚቻልበት ሁኔታ"* በሚል በግልጽ ተካቷል፡፡ አንቀጽ 141 እና ተከታዮቹ፡፡)

ከሚለውም ባለፈ በየትኛው ቦርድና በየትኛው ፍርድ ቤትስ ነው? የሚለው ጥያቄም ሌላው መልስ ሊያገኝ የሚገባው ጉዳይ ነው፡፡

በዚህም መሰረት የመደበኛ ፍ/ቤት የሥራ ክርክር ችሎቶች እንዲሁም የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የተሰጧቸውን የዳኝነት ስልጣኖች ቀጥለን እንመለከታለን፡፡

2.2.1 በመደበኛ ፍ/ቤቶች የሚዳኙ ጉዳዮች

በልዩ ሁኔታ ጉዳዮቹ በፍ/ቤት እንዳይታዩ የተከለከሉ ወይም ጉዳዮችን ለመመልከት ሌሎች አካላት የተቋቋሙ እስካልሆነ ድረስ በግለሰቦችና ግለሰቦች፣ በግለሰቦችና በድርጅቶች እንዲሁም በድርጅቶችና በድርጅቶች መካከል የሚፈጠሩ አለመግባባቶች በራሳቸው በባለጉዳዮች አልያም እነሱ በሚመርጧቸው ሌሎች ሶስተኛ ወገኖች አማካኝነት መፈታት ካልቻሉ ጉዳዮችን ለሚመለከታቸው መደበኛ ፍርድ ቤቶች ወስደው ፍትህን የሚያገኙ መሆኑ ሕገ-መንግስታዊ መብት መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ በዚህ አግባብ በአሠሪና በሠራተኛ መካከል ከሚፈጠሩ አለመግባባቶች መካከል ከዚህ ቀጥለው የተዘረዘሩት ጉዳዮች የግል የሥራ ክርክር በመሆናቸው ምክንያት በእነዚሁ መደበኛ ፍርድ ቤቶች በቀጥታ ቀርበው የሚፈቱበት ህጋዊ ሥርዓት ተቀምጧል፡፡ ይሁን እንጅ ፍርድ ቤቶች በይግባኝ እና በሰበር ስልጣናቸው የወል የሥራ ክርክር በመሆናቸው ምክንያት በቀጥታ በቦርድ ቀርበው የሚታዩትን ጉዳዮችም የሚያዩ መሆናቸውን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

2.2.1.1 የመጀመሪያ ደረጃ/የወረዳ ፍ/ቤት የዳኝነት ስልጣን[29]

የክልል ወረዳ ፍ/ቤቶች፡- የደሞዝና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞችን፣ ከሥራ ማስወጣትን ጨምሮ ሌሎች የዲሲፕሊን እርምጃዎችን፣ የሥራ ውል መቋረጥ/መሰረዝ፣ የሥራ ሰዓትን፣ የተከፋይ ሂሳብን፣ ፈቃድንና ዕረፍትን፣ የቅጥርና የስንብት ማስረጃ ሰርተፍኬት መስጠትን፣ የጉዳት ካሳን እና በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተመለከተ በስተቀር በዚህ አዋጅ መሰረት የሚቀርብ ማናቸውም የወንጀልና ደንብ መተላለፍን የሚመለከቱ ክሶችን የመዳኘት ስልጣን ተሰጥቷቸዋል፡፡ *(ይሁን እንጅ በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139(1)(ሠ) መሰረት የደረጃ ዕድገትን፣ ዝውውርን፣ ስልጠናና የመሳሰሉትን የሚመለከቱ ጉዳዮችንም የመዳኘት ስልጣንም ተሰጥቶቷል፡፡)*

---

[29] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 138(1) (አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139)

2.2.1.2 የይግባኝ ሰሚ/ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች የዳኝነት ስልጣን[30]

ከአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ጋር በተያያዘ የሚቀርቡ ጉዳዮችን በተመለከተ ከፍተኛ ፍርድ ቤቶች የይግባኝ ስልጣን ብቻ ነው ያላቸው፡፡ በዚህም መሰረት፡- የመጀመሪያ ደረጃ/የወረዳ ፍ/ቤት የሰጠውን ውሳኔ በመቃወም፣ አንድን ጉዳይ ለማየት ያለውን ስልጣን በመቃወም፣ የማህበር ምዝገባን/ስረዛን በመቃወም ምኒስቴሩ የሚሰጠውን ውሳኔ በመቃወም፣ የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪ የሚሰጠውን ትዕዛዝ በመቃወም እንዲሁም በአንቀጽ 20(3) መሰረት /መብትና ግዴታዎችን ለጊዜው ማገድን ተከትሎ/ ምኒስቴሩ (በክልል ደረጃ ደግሞ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ) የሚሰጠውን ውሳኔ በመቃወም የሚቀርቡ ይግባኞችን የማየት ስልጣን አላቸው፡፡ *(ይሁን እንጅ በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 140(1)(ሰ) መሰረት የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርድ በሰጠው ውሳኔ **የህግ ነጥብ** ላይ የሚቀርብ ይግባኝም ለዚሁ ፍ/ቤት ተሰጥቷል፡፡)*

ከዚህም በተጨማሪ ይግባኝ ሰሚው /ከፍተኛ/ ፍ/ቤት በይግባኝ አይቶ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ነው፡፡[31]

2.2.2 በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሚታዩ ጉዳዮች

ከዚህ በላይ በመደበኛ ፍርድ ቤቶች እንዲታዩ ከተቀመጡት በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ከሚፈጠሩ አለመግባባቶች መካከል ደግሞ ከዚህ ቀጥለው የተመለከቱት የወል የሥራ ክርክሮች በይግባኝ ወይም በሰበር ወደ መደበኛ ፍርድ ቤቶች ሊሄዱ የሚችሉበት ሁኔታም መኖሩ እንደተጠበቀ ሆኖ በመደበኛው ፍርድ ቤት ከሚታዩ ጉዳዮች በተለየ ሁኔታ ጉዳዮቹ ካላቸው ልዩ ባህሪ የተነሳ ከጉዳዩ ጋር ቀጥተኛ የሆነ ከፍተኛ ልምድ እና ልዩ ዕውቀት ባላቸው ባለሙያዎች እንዲታዩና ይበልጥ ውጤታማ በሆነ ሁኔታ እንዲቋጩ በማሰብ ለዚሁ ተብለው በተቋቋሙ ቦርዶች እንዲታዩ ተደርገዋል፡፡

2.2.2.1 የጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ ስልጣን

ጊዜያዊ ቦርዱ የአየር መንገድ አገልግሎት፣ የኤሌክትሪክ መብራትና ሀይል አገልግሎት፣ የውሃና የከተማ ጽዳት አገልግሎት የሚሰጡ ተቋማት፣ የከተማ አውቶብስ አገልግሎት፣ ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድሀኒት ማከፋፈያ ድርጅቶችና የመድሀኒት መሸጫ ቤቶች፣

[30] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 139 (አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 140)
[31] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 139(2) (አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 140(2))

የእሳት አደጋ አገልግሎት እና የቴሌ ኮሙኒኬሽን አገልግሎት ድርጅቶችን በተመለከተ የሚነሱ የደሞዝና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን የማየት ስልጣን አለው፡፡[32] *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 137(2)(መ) መሰረት የከተማ ቀላል ባቡር ትራንስፖርት አገልግሎት ተጨምሯል፡፡)*

2.2.3.2 የቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ ስልጣን[33]

ጉዳዮች በቅድሚያ በአስማሚው አካል ታይተው ካልተፈቱ በአንቀጽ 136 *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 137)* ላይ የተመለከቱትን (ህዝባዊ አገልግሎት የሚሰጡ) ድርጅቶች ጨምሮ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ የሚከተሉትን ጉዳዮች ተቀብሎ የማከራከርና የመወሰን ስልጣን ተሰጥቶታል። እነዚህም፡- አዲስ የስራ ሁኔታዎችን መመስረት፣ የህብረት ስምምነት መዋዋልን፣ ማሻሻልን፣ ፀንቶ የሚቆይበትንና የሚፈርስበትን፣ በህ/ስምምነት /በሥራ ደንብ/ ድንጋጌዎች ላይ የሚነሱ የትርጉም ክርክሮች፣ የሠራተኞች አቀጣጠር፣ ዕድገት አሰጣጥን እና ስልጠና፣ አጠቃላይ የሠራተኞችንና የድርጅቱን ህልውና የሚነኩ ጉዳዮች፣ ዕድገትን፣ ዝውውርንና ስልጠናን በተመለከተ አሠሪው የሚወስዳቸውን ዕርምጃዎች *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 143(1)(ሰ) መሰረት ዕድገት፣ ዝውውርና ስልጠናን አስመልክቶ አሠሪው በሚያወጣቸው የአፈጻጸም ስርዓቶች ላይ የሚቀርቡ ክሶች በሚል ተገልጿል፡፡)*፣ የሠራተኞችን ቅነሳ እንዲሁም በአንቀጽ 160 *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 161)* ላይ የተመለከቱትን ህገ-ወጥ ተግባራት (ከውሳኔ በፊት የሚደረግን የሥራ ማቆም/መዝጋትን፣ የተሰጠን ውሳኔ ላለመፈጸም የሚደረግ እምቢተኝነትን/የሥራ ማቆምን) በተመለከተ የሚቀርቡ ጉዳዮችን ቋሚ ቦርዱ የማየት የስረ-ነገር ስልጣን ይኖረዋል።

ሌላው መረሳት የሌለበት ነገር ቢኖር በእነዚህ ቦርዶች ማለትም በቋሚም ይሁን በጊዜያዊ ቦርዶች በክርክር ሂደት የተረጋገጡ ፍሬ-ነገሮች ሁሉ የመጨረሻ በመሆናቸው በይግባኝ ችሎቱ ክርክር የማይነሳባቸው መሆኑ ነው፡፡[34]

---

[32] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 136፣ 142(3)፣ 147(2) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139፣ 143(2) እና 148(2))*፣ እንዲሁም *(ምንም'ኳ በአዲሱ አዋጅ የተሻረ ቢሆንም)* የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅን ለማሻሻል የወጣ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 466/1997 ዓ.ም አንቀጽ 2(1) እና (2))፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ አስረኛ አመት ቁጥር 56፣ ሰኔ 23 ቀን 1997 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡

[33] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 142(1) እና አንቀጽ 147(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 143(1) እና 148(1))*

[34] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 153 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 154)*

የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች በግል ስምምነት/በአስማሚ ጥረት መቋጨት ካልቻሉና ወደ ሥራ ክርክር ችሎቶች መምጣታቸው የግድ ከሆነ ጉዳዮችን የሚዳኙ አካላትን ማንነት ለመወሰን ግምት ውስጥ የሚገባው የቀረበው ጉዳይ ***የግል*** አልያም ***የወል የሥራ ክርክር*** መሆኑን መሰረት በማድረግ ብቻ ነው፡፡ በዚህም መሰረት ጉዳዩ የግል የሥራ ክርክር ከሆነ መደበኛ ፍ/ቤቶች እንዲሁም ጉዳዩ የወል የሥራ ክርክር ከሆነ ደግሞ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች ስልጣን ይኖራቸዋል፡፡ በዚህ ረገድ ጉዳዩ የቀረበላቸውና የመዳኘት ስልጣን የተሰጣቸው አካላት የቀረበው ጉዳይ በቅድሚያ በአዋጁ የሚሸፈን መሆኑን ካረጋገጡ በኂላ የመዳኘት ስልጣን ያላቸው መሆን አለመሆኑን የሚወስኑት በአዋጁ[35] መሰረት የግል አልያም የወል የሥራ ክርክር መሆኑን በማረጋገጥ ብቻ ይሆናል ማለት ነው፡፡

ይሁን እንጅ የሥራ ክርክሮችን የግል ወይም የወል በሚል ለመክፈል በክርክሩ ውስጥ የሚሳተፉትን ሠራተኞች ቁጥርም ሆነ በእነዚህ ድንጋጌዎች በተቀመጠው ክፍፍል መሰረት ለመለየት ቀላልም ተገቢም አይሆንም፡፡ ይልቁንስ የሥራ ክርክሮች ይዘውት የመጡትን ጉዳይ እንደዬ ሁኔታው በማየት መክፈሉ ተገቢና ለቀረቡት ጉዳዮች ትክክለኛ መፍትሔ ለመስጠት ያስችላል፡፡ ለምን ቢባል አንድ ሠራተኛ ይዞት የቀረበው የሥራ ክርክር ሌሎች ሠራተኞችን ሊነካ የሚችልበት ሁኔታም ሆነ በአዋጁ አንቀጽ 138(1) ከፊደል (ሀ-ረ) ድረስ የተዘረዘሩትና የግል የሥራ ክርክር ተብለው የተለዩት ጉዳዮች በሂደት ሌሎቹ ሠራተኞችንም በጥቅል የሚነኩ ሆነው በአንቀጽ 142(1) ከፊደል (ሀ-ሸ) ድረስ የወል የሥራ ክርክሮች ተብለው የተለዩትን ጉዳዮች የሚመለከቱበትን አጋጣሚ ሊፈጥሩ የሚችሉበት ሁኔታ ዝግ አይደለም፡፡ ከዚህም ባሻገር በአንቀጽ 138ም ሆነ በአንቀጽ 142 *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139 እና 143)* የተቀመጡት የግልም ይሁን የወል የሥራ ክርክሮች ለማሳያነት የተጠቀሱ እንጅ ብቸኛ አለመሆናቸውንም ድንጋጌዎች በግልጽ "...ከዚህ በታች የተመለከቱትንና ሌሎች ተመሳሳይ የግል/የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች..." በሚል ያስቀምጣሉ፡፡[36] የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎትም በዚህ ረገድ ያለውን አቋም ለማየት ብንሞክር የምናገኘው ከዚህ የተለዬ አይደለም፡፡ እንደ ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ፡-

> *"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*

[35] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 138 እና 142 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139 እና 143)*
[36] ዝኒ ከማሁ

ድንጋጌ የለም። ይህ ደግሞ ሕጉ ሁለቱን ክርክሮች ለመለየት የፈለገበትን ሌላ መንገድ እንድንፈትሽ ያደርገናል። ለዚህም ሁለቱ የክርክር አይነቶች በምሣሌነት በተናጥል የተዘረዘሩበትን የአዋጅ ቁ.42/85 አንቀጽ 142/1/ን እና 138/1/ን መሠረት ማድረጉ አሳማኝነት ያለው መደምደሚያ ላይ እንድንደርስ ይጠቅመናል። በማለት የድንጋጌውን ይዘት ካስቀመጠ በኂላ *እንደዚሁም አብዛኛዎቹ የድንጋጌው ክፍሎች በውጤታቸው የሁሉንም ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚመለከቱ ጉዳዮችን ያቀፉ መሆናቸውን በግልጽ አመላክተውናል። ለምሣሌነት 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 ካሣዩን 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 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። በሚል አሁንም የድንጋጌውን ዝርዝር ካስቀመጠ በኂላ 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።'[37]*

በማለት ካብራራ በኂላ ተገቢ ነው ያለውን ውሳኔ ሰጥቷል።

ከዚህም ባሻገር የግል የሥራ ክርክሮች በሂደት የወል የሥራ ክርክሮች ሆነው ሊመጡ የሚችሉበት አግባብ ከመኖሩም በተጨማሪ የወል የሥራ ክርክሮችም በሂደት የግል የሥራ

---

[37] የፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት አመልካች የኬኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ መሰረታዊ የሰራተኞች ማህበር (56 ሰዎች) ወኪል ሰይድ ሀሚድ እና በተጠሪ የኬኬ ጨርቃጨርቅ ኢንዱስትሪ፣ የሰ/መ/ቁ/ 18180፣ ቅጽ 1፣ ሀምሌ 29 ቀን 1997 ዓ.ም።

ክርክር ሊሆኑ የሚችሉበት አጋጣሚ መኖሩንም ጭምር የሚደግፉ ባለሞያዎች[38] መኖራቸው በእርግጥም በግል እና በወል የሥራ ክርክሮች መካከል ያለውን ልዩነት በቀላሉ ላለማስቀመጥ በቂ ማሳያ ነው፡፡ ለአብነት ያህል ከቅጥርና ከደረጃ ዕድገት ጋር የተገናኙ አለመግባባቶችን (ክርክሮችን) ለመፍታት ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ቦርድ የስረ-ነገር ስልጣን ያለው መሆኑን ከአዋጁ አንቀጽ 142(ሠ) ድንጋጌ በቀላሉ መረዳት ይቻላል፡፡ ይሁን እንጅ ይህ የቅጥርና የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ሂደቱ/ስርዓቱ ከተዘረጋ በኋላ እያንዳንዱ ተወዳዳሪ/ሠራተኛ በግሉ የደረጃ ዕድገት/ቅጥር ተከለከልኩኝ በሚል የሚያነሳው ጉዳይ ይህንኑ ሰው ብቻ እንጅ ሌሎችን የሚመለከት ባለመሆኑ የወል ሳይሆን የግል የሥራ ክርክር ሊሆን ይገባዋል የሚል ነው፡፡[39] ይሁን እንጅ ክርክሩን ያቀረበው ሠራተኛ አንድ ብቻውን ቢሆንም እንኳ ለክርክሩ ምክንያት መነሻ የሚሆነው ይሔው የወል የሥራ ክርክር የሆነው የደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ሥርዓት ከመሆኑም በላይ ለክርክሩም ቢሆን መንስዔ የሚሆነው ይሔው የደረጃና ዕድገት ሥርዓት በአንድም ይሁን በሌላ ሁኔታ ተጥሶ መብቴ ተነፍጎብኛል የሚል ይዘትን መሰረት ያደረገ ነው፡፡ ከዚህም በላይ ምንም እንኳ ክርክሩን ያነሳው አንድ ሠራተኛ ብቻ ቢሆንም የክርክሩ ዋና ማጠንጠኛ የሚሆነው የድርጅቱ የደረጃና የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ነው፡፡ እንዲህ በሚሆንበት ጊዜ ደግሞ ሠራተኛው የደረጃ ዕድገት መከልከሉ ከደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ/መመሪያው አንጻር ታይቶ እልባት የሚያገኝ እንጅ ከዚህ ተነጥሎ የሚታይም ሆነ ምላሽ የሚያገኝ አይሆንም፡፡ ይህ በሆነ ቁጥር ደግሞ የወል የሥራ ክርክር የሆነው የደረጃና ዕድገት አሰጣጥ ስርዓቱ/መመሪያው የክርክር ሂደቱ ዋና ማጠንጠኛ ሆኖ መቅረቡ የማይቀርና በዚህ ረገድ በሠራተኛውና በአሠሪው መካከል የሚደረገው ክርክርም ሆነ ይህንኑ ተከትሎ የሚሰጠው ውሳኔ የሌሎችን ሠራተኞች መብትና ጥቅም የሚነካበት አጋጣሚ ሊፈጠር መቻሉ የማይቀር ጉዳይ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር እንዲህ አይነት ክርክሮች በአንድ አልያም የተወሰነ ቁጥር ባላቸው ሠራተኞች መቅረባቸው ብቻ ከጠቅላላው የደረጃና የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ተነጥለው ብቻቸውን ሊቆሙና ወደ ግል የሥራ ክርክር ሊመጡ ይችላሉ ወደሚል መደምደሚያ በቀላሉ ለመድረስ የሚያበቁ ይሆናሉ የሚል እምነት ፀሀፊው የለውም፡፡

ከዚህም ባሻገር በፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱም ቢሆን እየተሰጡ ያሉት የተለያዩ ውሳኔዎች የወል እና የግል የሥራ ክርክር ምንነትን በሰፊው በማብራራት ውሳኔ

[38] ፀጋዬ ወርቅአየሁ፣ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ህግ፣ ለወረዳ ዳኞችና ዓቃብያነ ሕግ ስልጠና የተዘጋጀ ማሰልጠኛ ሞጁል (ክፍል ሁለት) ገጽ 44-45፣ የፌደራል የፍትህ አካላት ማሰልጠኛ ማዕከል፣ ሰኔ 2000 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡ (ያልታተመ)
[39] ዝኒ ከማሁ

የሰጠበትን የሰ/መ/ቁ/ 181803 መሰረት የሚያደርጉ እንጅ በዚህ አግባብ እንዲህ አይነቶችን ጉዳዮች ነጥሎ በማውጣት የግል የሥራ ክርክር በማድረግ በመደበኛ ፍርድ ቤቶች የሥራ ክርክር ችሎቶች የሚዳኙ ስለመሆናቸው አልያም በቦርዶች በዚህ ረገድ የስረ-ነገር ስልጣን አለኝ በማለት የሚሰጡ ውሳኔዎች የተሻሩበትን አጋጣሚም ቢሆን አንድ ሁለት ብሎ ለመጥቀስም እድሉ ሰፊ አይደለም፡፡

ይህ አይነቱ ክርክር በተጨባጭም ሊያጋጥም የሚችል መሆኑን ለማሳየት ደግሞ በዚሁ ቦርድ በ2011 ዓ.ም በነበረው የደረጃ ዕድገትን የተመለከተ ክርክር[40] ከሳሹ ያቀረበው ዋነኛ ጥያቄ "ተከሳሽ ድርጅት በፈተና እርማት ወቅት የጥያቄው መልስ 'እውነት' ሆኖ እያለ በስህተት 'ሀሰት' በሚል በማረሙ ምክንያት አላግባብ 1.5% ውጤት እንዳጣ ሌሎቹ ደግሞ ተገቢ ባልሆነ ሁኔታ ይህንኑ ውጤት እንዲያገኙ በመደረጉ ምክንያት በሌላ ተወዳዳሪ እንድበለጥ ተደርጌያለሁ" የሚል ነው፡፡ ተከሳሽ በበኩሉ ይህንኑ ክስ ተከትሎ ባቀረበው መልስ ክርክሩ መሰረት ያደረገው በትክክልም የደረጃ ዕድገት ውድድሩን መነሻ አድርጎ ቢሆንም የቀረበው ክስም ሆነ የተጠየቀው ዳኝነት ግን በእርግጥም የከሳሹን ብቻ እንጅ የሌሎችን ሠራተኞች/ተወዳዳሪዎች መብትና ጥቅም የማይነካ በመሆኑ የግል እንጅ የወል የሥራ ክርክር ሊሆን ስለማይችል ቦርዱ ጉዳዩን የማየት የስረ-ነገር ስልጣን የለውም የሚል የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ እንዲያነሳ ምክንያት ሆኗል፡፡ ያም ሆኖ ግን ቦርዱ በቀን 28/09/2011 ዓ.ም በሰጠው ውሳኔ በአዋጁ አንቀጽ 142(1)(ሠ) መሰረት የቅጥር እና የደረጃ እድገትን የሚመለከቱ ጉዳዮች የቦርዱ ስልጣን ናቸው በሚል ምክንያ በዚህ ረገድ የተነሳውን የተከሳሽ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያ ባለመቀበል የፍሬ-ነገር ክርክሩን መሰረት በማድረግ ውሳኔ ሰጥቷል፡፡

*(በተለይም ከአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 139(1)(ሠ) እና 143(1)(ሠ እና ሰ) አንጻር ከላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው ከዝውውር፣ ከደረጃና ዕድገት እንዲሁም ከስልጠና ጋር የተገናኙ ጉዳዮችን ተከትለው የሚቀርቡ ክርክሮችን የማየት ስልጣኑ ለፍ/ቤትም ለቦርድም የተሰጠ ከመሆኑ አንጻር ምን አልባት ከድንጋጌዎቹ አቀራረጽ አኳያ ከዝውውር እና ከስልጠና ጋር በተያያዘ የሚነሱ ክርክሮችን **የግል** እና **የወል** በማለት ከፋፍሎ ለማስተናገድ አስቦ ይሆናል የሚል ሀሳብን ማንጸባረቅ ቢቻልʼኳ **የደረጃ ዕድገትን** ተከትለው የሚነሱ ክርክሮች ግን በግልጽ ለሁለቱም አካላት በተመሳሳይ ሁኔታ የተሰጡ ከመሆኑ አንጻር በዚህ አግባብ ለማስተናገድም ዕድሉን*

---

[40] በከሳሽ አቶ ጥላሁን ባዬ እና በተከሳሽ ጣና በለስ ስኳር ልማት ፕሮጀክት መካከል የነበረ ክርክር፡፡

የማይሰጥ በመሆኑ ችግሩን "ከድጡ ወደ ማጡ" የሚወስድ ካልሆነ በስተቀር መፍትሔ የሚሰጥ አይመስልም።)

ከዚህ ውጭ ግን ከሌሎቹ ጉዳዮች በተለየ ሁኔታ የተከራካሪ ወገኖች ማንነት የፍ/ቤቶችን የስረ-ነገር ስልጣን የማይወስኑና ከአዋጅ ቁጥር 25/1988 ዓ.ም አንድምታ ውጭ የቀረበው ጉዳይ የፌደራል ነው ወይስ የክልል የሚለውን ጥያቄ ማንሳት ሳይጠበቅባቸው ጉዳዩን የማየት ስልጣን አላቸው። ይህም ማለት የተከራካሪ ወገኖች ማንነት የዳኝነት ስልጣኑን የክልል ወይም የፌደራል በሚል ለመከፋፈል መሰረት ሊሆን አይችልም ማለት ነው።[41]

2.2.3.3 የፌደራል ከፍተኛ /የክልል ጠቅላይ/ ፍርድ ቤት ስልጣን

የፌደራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት እንዲሁም የክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤቶች በቋሚ ወይም በጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ በተሰጠ ውሳኔ ላይ በህግ ነጥብ ላይ (በህግ በኩል ስህተት ተሰርቶ ውሳኔው ተዛብቷል በሚል) /question of law/[42] የሚቀርብ ይግባኝን የማየት ስልጣን አላቸው። በዚህ አግባብ በይግባኝ የሚሰጥ ውሳኔም የመጨረሻ ነው በሚል ተቀምጧል።[43] ይሁን እንጅ ክርክሮች የሚፈቱበትን መንገድ ካስቀመጠበትና ለክልል ወረዳ ፍ/ቤቶች ስልጣን ከሰጠበት አላማ አንጻር በልዩ ሁኔታ የቦርዶችን ውሳኔ በይግባኝ የማየት ብቸኛ ስልጣን ያለው የፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት እንዲሆን ያደረገበት ምክንያት ግን ግልጽ አይደለም። ለምን ቢባል ከመጀመሪያውኑም ሕገ-መንግስቱ አንድ የኢኮኖሚ ማህበረሰብ ለመፍጠር/ለመገንባት ያስቀመጠውን አላማ ዕውን ለማድረግ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይን የሚመለከቱ ህጎችን የማውጣት ስልጣኑን ለፌደራል መንግስቱ የህግ አውጭ አካል የሰጠ መሆኑ ግልጽ ነው።[44] በሌላ በኩል በግለሰቦች አልያም በተቋማት መካከል የሚፈጠሩ የፍትሐብሄር አለመግባባቶች ሊፈቱ የሚችሉበት ሁኔታን ደግሞ የፌደራል ፍ/ቤቶች አዋጅ[45] የዳኝነት ስልጣንን የፌደራል እና የክልል ፍርድ ቤቶች በሚል አከፋፍሏል። በዚህም ምክንያት የክልል ፍ/ቤቶች ሁሉንም ጉዳዮች ያለምንም ገደብ የማየት ስልጣን ያልተሰጣቸው ከመሆኑ አንጻር የፌደራል ፍ/ቤት ስልጣን የሆኑትን ጉዳዮች የሚያዩበት ስልጣን የሚመነጨው በሕገ-መንግስቱ አግባብ

---

[41] የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 17 ሰ/መ/ቁ/ 95638 በአመልካች ኢስት ሲምንት አ/ማ እና በተጠሪ አቶ ዘላለም ታደሰ መካከል በነበረው ጉዳይ የሰጠው ውሳኔ።

[42] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 140(1) እና አንቀጽ 154

[43] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 140(2)

[44] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 6 አንቀጽ 55(3)

[45] የፌደራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 25/1988 ዓ.ም አንቀጽ 5፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ 2ኛ አመት ቁጥር 13፣ የካቲት 7 ቀን 1988 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ።

በተሰጣቸው የውክልና ስልጣን ነው፡፡[46] ይሁን እንጅ የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ከዚህ በተለዩ ሁኔታ ክርክሮች ከክልል የወረዳ ፍ/ቤቶች ጀምሮ በቀጥታ እንዲታዩ አድርጓል፡፡ ከዚህ በተቃራኒው ግን በየክልሎች የተቋቋሙት ጊዜያዊና ቋሚ ቦርዶች የሚሰጧቸውን ውሳኔዎች በይግባኝ የማየት ስልጣኑን ለፌደራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት ብቻ ነው የሰጠው፡፡ በዚህም ምክንያት የክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤቶች በቦርዶች የሚሰጡ ውሳኔዎችን የሚያዩበት ስልጣን የሚመነጨው በቀጥታ ከአሠሪና ሠራተኛ አዋጁ ሳይሆን በሕገ-መንግስቱ በተቀመጠው የውክልና ስልጣን መሰረት መሆኑን መገንዘብ ይቻላል፡፡

ይህ አይነቱ አሠራር ደግሞ አዋጁ ከመነሻውም የሚነሱ የሥራ ክርክሮች በክልል የወረዳ ፍ/ቤቶች የሚዳኙበትን ሥርዓት ከዘረጋ በኋላ ከዚህ በተቃራኒው የቦርዱን ውሳኔዎች የፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት እንዲያይ ማድረጉን ተከትሎ ጉዳዮች በቀጥታ በክልሉ ጠ/ፍ/ቤት በይግባኝ የሚታዩበትን አጋጣሚ ከማሳጣቱም በላይ ለሰበር የሚቀርቡ ጉዳዮች ደግሞ በክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቱ የሚታዩበትን እድልም የነፈገም ነበር፡፡ ይሁን እንጅ የክልሉ ጠ/ፍ/ቤት በይግባኝ ያያቸውን ጉዳዮች የክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በሰበር የማየት ስልጣን ሊኖረው ይገባል በማለት ጉዳዮችን መልሶ ለክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት መላኩን ተከትሎ በሰበር የሚቀርቡ ጉዳዮችን የክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት የማየት ስልጣን ያገኘ እና በዚሁ አግባብ እንዲሠራ እየተደረገ የሚገኝ መሆኑ ምን አልባትም ከዚህ ጋር በተያያዘ በአዋጁ የሚስተዋለው ችግር በመጠኑም ቢሆን በፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ውሳኔ/ትዕዛዝ መፍትሔ ያገኘ ይመስላል፡፡[47]

(ምን አልባት በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 140(1)(ሰ) መሰረት ይህ ስልጣን ለይግባኝ ሰሚው /ለፌደራሉም ለክልሉም ከፍተኛ/ ፍ/ቤት የተሰጠ በመሆኑ በቀጣይ ራሱን የቻለ ሌላ ጥያቄ ማስከተሉ የማይቀር መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ከዚህ በላይ የተነሳው ችግር ግን ምላሽ አግኝቷል ለማለት ይቻላል፡፡)

እዚህ ላይ ሌላው ሊነሳ የሚችለው ዋና ጥያቄ በቦርዱ በክርክር ሂደት የተረጋገጡ ፍሬ-ነገሮች ሁሉ የመጨረሻ ከሆኑና በይግባኝ ችሎቱ ክርክር አይነሳባቸውም ከተባለ በእነዚህ ፍ/ቤቶች የይግባኝ ምክንያት የሚሆነው የሕግ ነጥብ (በሕግ በኩል ስህተት ተሰርቶ ውሳኔው ተዛብቷል

---

[46] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 11 አንቀጽ 80(2)

[47] ከአቶ ሀብታሙ እርቂሁን፣ የአብክመ ጠ/ፍ/ቤት ዳኛ (በአሁኑ ሰዓት የፌደራል ጠ/ፍ/ቤት ዳኛ የሆኑ)፣ ጋር በስልክ የተደረገ ውይይት፡፡

የሚያስብለው) ምን አይነት ነው? በይግባኝ የሚሰጠው ውሳኔም የመጨረሻ ነው ማለትስ ምን ማለት ነው? የሚለው ጉዳይ ነው፡፡ ምን አልባት ጥያቄውን ከማየት በፊት የድንጋጌውን ይዘት ምንነት ይበልጥ ግልጽ ለማድረግ ይቻል ዘንድ ተቀራራቢ የድንጋጌ አቀራረጽ ያለው አብነት መጥቀሱ ጠቀሜታ ይኖረዋል፡፡

ከዚህ አንጻር የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅን ለማየት ብንሞክር "የአስተዳደር ፍ/ቤቱ በፍሬ-ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም የአስተዳደር ፍ/ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህተት /error of law/ አለበት ብሎ የሚከራከር ወገን የፍ/ቤቱ ውሳኔ በደረሰው በ60 ቀናት ውስጥ ይግባኙን ለፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ማቅረብ ይችላል[48] በሚል ደንግጓል፡፡ የክልሉን ተመሳሳይ አዋጅ ስንመለከት ግን ከዚህ በተለዬ ሁኔታ "የአስተዳደር ፍ/ቤቱ በፍሬ-ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም የአስተዳደር ፍ/ቤቱ ውሳኔ የህግ ስህተት /error of law/ አለበት ብሎ የሚከራከር ወገን የፍ/ቤቱ ውሳኔ በደረሰው በ60 ቀን ውስጥ <u>ይግባኙን ለክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት</u> (ሰረዝ የተጨመረ) ማቅረብ ይችላል[49] በማለት አስቀምጦ እናገኘዋለን፡፡ (ያም ሆኖ ግን ከዚህ በፊት ስራ ላይ የነበረውና በዚሁ አዋጅ የተተካው አዋጅ ቁጥር 171/2002 ዓ.ም (አንቀጽ 74(3)) ከፌደራሉ አዋጅ ጋር ተመሳሳይ የሆነ አቀራረጽ የነበረው መሆኑ የሚዘነጋ አይደለም፡፡) ይሁን እንጅ የክልሉ አዲስ አዋጅ በዚህ መልኩ ያስቀመጠ ቢሆንም የዜጎችን ሕገ-መንግስታዊ የይግባኝ መብት ለማረጋገጥ ሲባል እንዲሁም አዋጁ በራሱ ***ይግባኙን እንጅ የሰበር አቤቱታውን ስለማይልና*** ጉዳዮችን ደግሞ በይግባኝ የማየት ስልጣን ያለው የክልሉ ጠ/ፍ/ቤት እንጅ ሰበር ሰሚ ችሎቱ አይደለም የሚሉትን መነሻ ምክንያቶች በመያዝ በአስተዳደር ፍ/ቤቱ በተሰጡ ውሳኔዎች ላይ የሕግ ስህተት አለባቸው በሚል የሚቀርቡ ጉዳዮችን ከሰበር ሰሚ ችሎቱ በፊት ጠ/ፍ/ቤቱ በይግባኝ እያያቸው ይገኛሉ፡፡[50] ይሁን እንጅ አስተዳደር ፍርድ ቤቱ ከመደበኛው ፍርድ ቤት በተለዬ ሁኔታ የመንግስት ሠራተኞችን ጉዳይ በልዩ ሁኔታ አይቶ ዳኝነት እንዲሰጥ ተደርጎ እንዲደራጅ ካስፈለገበት አላማም ሆነ ድንጋጌው ሊያስተላልፍ ከፈለገው አላማ አንጻር በግልጽ "... **ለጠቅላይ ፍርድ ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት**" በሚል የተቀመጠውን ወደ ጎን በመተው "**ይግባኙን** ..."

---

[48] የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064 አንቀጽ 81(5)፣ ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ሀያ አራተኛ አመት ቁጥር 12፣ ታህሳስ 6 ቀን 2010 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ-ኢትዮጵያ፡፡

[49] የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የተሻሻለው የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 253/2010 ዓ.ም አንቀጽ 80(5)፣ ዝክረ ሕግ ጋዜጣ ቁጥር 14፣ መስከረም 6 ቀን 2011 ዓ.ም ባህር ዳር፡፡

[50] አቶ ፀጋዬ ወርቅአየሁ፣ የአብክመ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት አስተባባሪ ዳኛ፣ በስልክ የተደረገ ውይይት፡፡ እንዲሁም የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 47፡፡

የሚለውን አንድ ቃል ብቻ መዞ በማውጣት ስህተቱ ሰበር ሰሚ ችሎት የሚለው እንጅ ይግባኝ የሚለው አይደለም በሚል የአስተዳደር ፍርድ ቤቱን ውሳኔዎች በይግባኝ ጭምር ለማየት መሞከር እንደ ፀሀፊው እምነት የድንጋጌውን መንፈስ የተከተለ ነው ለማለት አያስደፍርም፡፡

ከመደበኛ ፍ/ቤቶች በተለዩ ሁኔታ የተወሰኑ ጉዳዮችን እንዲያዩ (አከራክረው ውሳኔ እንዲሰጡ) የሚቋቋሙ አካላት አልፎ አልፎም ቢሆን በሀገራችን የፍትሐብሄር የፍትህ ስርዓት ውስጥ መኖራቸው ግልጽ ነው፡፡ ጉዳዮች በተለይ ካላቸው ልዩ ባህሪ አንጻር መደበኛ ፍ/ቤቶች ከሚያዩአቸው ይልቅ በጉዳዮቹ ላይ የተሻለ ሙያዊ ቅርበትና ልምድ ያላቸው ባለሙያዎች የተሰባሰቡበት አካል እንዲያያቸው የሚደረግበት አንዱና ዋነኛው አላማ በተነጻጻሪ ክርክሩም ቢሆን ለጉዳዮቹ የተሻለ መፍትሔ ያስገኛል የሚል መሆኑ ይታወቃል፡፡ በዚህ መልኩ ከተደራጁት አካላት መካከል ደግሞ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አንዱ ነው፡፡ በመሆኑም ቦርዱ በፍሬ-ነገር ረገድ ያረጋገጣቸውን ጉዳዮች መደበኛ ፍ/ቤቶች በይግባኝ ስልጣናቸው ይመልከቱት ቢባል ቀደም ሲል የተጠቀሰውን አላማ የሚቃረን ይሆናል፡፡ በመሆኑም ይህ ጠቅላላ አላማ ይሳካ ዘንድ ቦርዱ በፍሬ-ነገር ደረጃ የሚያረጋግጣቸው ጉዳዮች ለይግባኝ ምክንያት አለመሆናቸው ያን ያህል ጥያቄ የሚያስነሳ ጉዳይ አይሆንም፡፡ ያም ሆኖ ግን የህግ ስህተትን ለማረም በሚደረገው የይግባኝ ሂደት በፍሬ-ነገር ደረጃ ቦርዱ ያረጋገጣቸው ጉዳዮች የሚነኩበት ሁኔታ ሙሉ በሙሉ ዝግ ነው ለማለት አያስደፍርም፡፡

ከዚህ በተለዩ ሁኔታ ቦርዱ የሚሰጠው ውሳኔ የህግ ስህተት አለበት የሚል ተከራካሪ ለፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ወይም ለክልል ጠቅላይ ፍ/ቤት ይግባኝ ማቅረብ የሚችልበት ሥርዓት የተዘረጋበት አግባብነት ግን በእርግጥም ጥያቄ ያስነሳል፡፡ የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት መሰረታዊ የህግ ስህተት (fundamental error of law) ያለባቸውን ጉዳዮች በሰበር አይቶ ከሚወስንባቸው መካከል የፌደራሉ ከፍተኛ ፍ/ቤት በይግባኝ አይቶ የመጨረሻ ውሳኔ የሰጠባቸው ጉዳዮች በቀዳሚነት የሚጠቀሱ መሆኑ ግልጽ ነው፡፡[51] የፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት ደግሞ የፌደራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት <u>የሰጠውን ውሳኔ</u> (ሰረዝ የተጨመረ) በይግባኝ የማየት ስልጣን ያለው መሆኑንም በቀላሉ መገንዘብ ይቻላል፡፡[52]

ከዚህ አንጻር የፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤትን ጨምሮ የይግባኝ ስልጣን የተሰጣቸው ፍ/ቤቶች ይህ አይነቱ የይግባኝ ስልጣናቸው የሚመነጨው የስር ፍ/ቤቶች ከሚሰጧቸው ውሳኔዎች መሆኑም

---

[51] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 45 አንቀጽ 10(1)

[52] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 13

አጠያያቂ አይደለም፡፡ አንድ ውሳኔ በይግባኝም ሆነ በሰበር ለመታየት እንዲችል ከላይ ያየናቸው ምክንያቶች መሰረት ሆነው ሳለ ቦርዱ የሚሰጠውን ውሳኔ ግን በፍሬ-ነገርና በህግ ስህተት በሚል ከፋፍሎ በፍሬ-ነገር ክርክር ቦርዱ ያረጋገጣቸው መደምደሚያዎች በይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት ክርክር እንዳይደረግባቸው ከከለከለ በኋላ የህግ ስህተት ተፈጽሟል ከተባለ ግን ይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት ጉዳዩን እንዲያየው የተደረገበት አሠራር ብዙም ግልጽ አይደለም፡፡ ለምን ቢባል ይህ ይግባኝ ሰሚ ፍ/ቤት በይግባኝ የሚያየው የህግ ስህተትን ከሆነ ሰበር ሰሚ ችሎቱ በሰበር ሊያይ የሚችለው የትኛውን የህግ ስህተት ነው? ወይስ ድጋሚ ሰበር በልዩ ሁኔታ ተፈቅዷል ማለት ይሆን? የሚሉት ጥያቄዎች አፍጥጠው ይወጣሉ፡፡ (በክልል ጠቅላይ ፍ/ቤቶች ሰበር ሰሚ ችሎቶችና በፌደራሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎቶች መካከል ሕገ-መንግስቱን እና የፌደራል ፍ/ቤቶች አዋጅን መሰረት አድርጎ ድጋሚ ሰበርን በተመለከተ የሚነሳው ክርክር እንደተጠበቀ ሆኖ፡፡) ከዚህም ባለፈ የሕግ ስህተት /error of law/ እና መሰረታዊ የሕግ ስህተት /fundamental error of law/ የሚሉት አገላለጾች በትክክልም አንዱን ይግባኝ ሌላውን ደግሞ ሰበር ለማሰኘት በቂና አሳማኝ ምክንያቶችስ ሊሆኑ ይችላሉ ወይ? የሚለው ጥያቄም ቢሆን መከተሉ አይቀርም፡፡ ከዚህም በተጨማሪ ጉዳዮች በመጨረሻ በሰበር መታየታቸው የማይቀር ከሆነ ይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት ነጥሎ የሕግ ስህተትን እንዲያይ ማድረጉ ምን አልባት በይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት በሚታረመው የህግ ስህተት ምክንያት መፍትሔ አግኝተው ለሰበር ሰሚ ችሎቱ ሊቀርብ የሚችለውን የጉዳይ ፍሰት የመቀነስ ጠቀሜታ ይኖረዋል፡፡

ከዚህም በላይ ምንም እንኳ አሁን ላይ በተግባር ያለው የሰበር ሰሚ ችሎቱ አሰራር በህጉ በግልጽ ከተቀመጠው የሰበር አላማና ትርጉም ሰፋ ባለ ሁኔታ ጉዳዮችን የሚያይበት ሁኔታ እየተለመደ ከመምጣቱ አንጻር የይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት የሕግ ስህተትን ለማረም ከሚያይበት አሠራር አንጻር ተቀራራቢና ተመሳሳይ እያደረገው የመጣ ቢሆንም በሁለቱ መካከል ግን የአላማ ልዩነት አለ፡፡[53] በሰበር እንዲታዩ የሚፈለጉትን ነገሮች ያለ ምንም ልዩነትና ችግር አንድ ሁለት ብሎ ቆጥሮ ማስቀመጥ አስቸጋሪ ቢሆንም በዋናነት ሕገ-መንግስታዊ የመብት ጥሰትን የሚያስከትሉ የሕግ ስህተቶችን እንዲሁም/ወይም መሰረታዊ የሆኑ የክርክር አፈታት ሂደትን የሚጥሱ የሥነ-ሥርዓት ሕግና የማስረጃ ምዘና ጥሰቶችን የሚመለከቱና በሚያስከትሉት ውጤትም ቢሆን ከተያዘው ጉዳይም ያለፈ ሚና ያላቸው መሆኑ ግን ግልጽ ነው፡፡[54] በመሆኑም በቦርዱ የሚሰጡ ውሳኔዎች የሕግ ስህተት ካለባቸው እነዚህን የሕግ ስህተቶች ጠቅላይ ፍርድ

[53] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 47
[54] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 50

ቤቱ በይግባኝ እንዲያያቸው የተዘረጋው አሠራር ተገቢነት አለው፡፡ ከዚህም ባሻገር ሁሉም የሕግ ስህተቶች መሰረታዊ የሕግ ስህተቶች የማይሆኑበትና በሰበር ችሎቱ ሊታዩ የማይችሉበት አጋጣሚ ሊኖር ስለሚችል ከሰበር ሰሚ ችሎቱ በፊት እንዲህ አይነት የሕግ ስህተቶችን በይግባኝ ደረጃ ማየቱ ትክክለኛ አካሄድ ነው፡፡[55]

ያም ሆኖ ግን ምንም እንኳ ልምዱ ወደ ህጉ እንዲቀየር እንጅ ህጉ ወደ ልማዳዊ አሠራሩ እንዲመጣ የሚመከር ካለመሆኑ አንጻር በተለይ የሰበር ሰሚ ችሎቱ የዜጎችን ፍትህ የማግኘት መብት ታሳቢ በማድረግ የሚቀርቡ ጉዳዮችን መሰረታዊ የሕግ ስህተት የሚለውን አጥብበን መመልከት አይገባም የሚል ሀሳብ ጭምር የሚንጸባረቅበት ብቻም ሳይሆን ይህንን ሀሳብ በሚያመላክት ሁኔታም ጭምር ጉዳዮችን በሰበር የሚያይበት እና ትርጉም የሚሰጥባቸው አጋጣሚዎችም ከመኖራቸው አኳያ ሲታይ[56] ግን በይግባኝ እየተስተካከሉ ባሉት የሕግ ስህተቶች እና በሰበር ሰሚ ችሎቱ የሰበር ትርጉም እየተሰጠባቸው በሚገኙት መሰረታዊ የሕግ ስህተቶች መካከል ይግባኝ እና ሰበር በሚል የስም ልዩነት ጉዳዮች ሁለት ጊዜ የሚታዩበትን እድል የሚፈጥር (የዜጎችን የይግባኝ መብት የሚያሰፋ) ነው ካልተባለ በስተቀር ያን ያህል የጎላ ልዩነት አለ ለማለት ግን አያስደፍርም፡፡ ከዚህም በተረፈ ጉዳዮች ፌዴራል ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ድረስ የሚሄዱበትም አጋጣሚ ያለ ከመሆኑ ጋር ተያይዞ ችግሩን የጎላ ያደርገዋል፡፡

የተያዘውን ጉዳይ ይበልጥ ግልጽ ለማድረግ ያህል የሠራተኞች ቅነሳን አስመልክቶ በተነሳ ክርክር[57] ቦርዱ ቅነሳው ሕጉን መሰረት ያደረገ በመሆኑ ከሳሾች ወደ ሥራ ሊመለሱ ይገባል በሚል ውሳኔ ከሰጠ በኋላ ከሳሾች ውሳኔውን መሰረት አድርገው ከዚህ በኋላ ከድርጅቱ ጋር አብረን መቀጠል ስለማንፈልግ ተገቢው ካሳ ተከፍሎን ከሥራ ልንሰናበት ይገባናል በሚል ጠየቁ፡፡ ይሁን እንጅ ቦርዱ ይህ የመደበኛ ፍ/ቤት እንጅ የቦርዱ ስልጣን ባለመሆኑ ከውሳኔው በኋላ የቀረበውን "ካሳ ተከፍሎን ከሥራ ልንሰናበት ይገባናል" የሚል ጥያቄ ሳይቀበለው መቅረቱን ተከትሎ የሕግ ስህተትን በይግባኝ የሚመለከተው የክልሉ ጠ/ፍ/ቤት ቦርዱ የሰጠው ውሳኔ የአዋጁን አንቀጽ 43(3) ድንጋጌ ያላገናዘበ በመሆኑ ጉዳዩን የማየት ስልጣን ስላለው የቀረበውን ጥያቄ ተመልክቶ ተገቢውን ውሳኔ እንዲሰጥበት መዝገቡን መልሶ የላከበትን

---

[55] ዝኒ ከማሁ

[56] ሳባ ደመቀ፣ የአብክመ ጠ/ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ዳሰሳ፣ የአማራ ክልል የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛና ህግ ምርምር ኢንስቲትዩት የህግ መጽሔት፣ ቅጽ 4፣ ሰኔ 2009 ዓ.ም፣ ገጽ 106-109፡፡

[57] በከሳሾች እነ ወ/ሮ ብዙአየሁ ተሰማ (10 ሰዎች) እና በተከሳሽ ሳባ ኢንጅነሪንግ ሀ/የተ/የግ/ማ/ መካከል የነበረ ክርክር፡፡

አጋጣሚ ለአብነት ማንሳት ይቻላል፡፡ ታዲያ እንዲህ አይነት ጉዳዮች የሕግ ስህተት /error of law/ አለባቸው ተብለው በይግባኝ ደረጃ የሚታዩ ከሆነ መሰረታዊ የህግ ስህተት /fundamental error of law/ ናቸው በሚል በሰበር ደረጃ ከሚታዩት ጉዳዮች የሚለዩት በምንድን ነው? በሌላ አገላለጽ በጠ/ፍ/ቤቱ በይግባኝ ደረጃ የታረመው ይህ የሕግ ስህተት በጠ/ፍ/ቤቱ ሰበር ሰሚ ችሎት በቀጥታ ታይቶ እንዳይታረም ምን የሚከለክለው የሕግ ገደብ አለ?

ከዚህ አንጻር በግልጽ የሕግ ስህተት አለባቸው ተብለው በጠቅላይ ፍርድ ቤቱ በይግባኝ በሚስተካከሉት እና መሰረታዊ የሕግ ስህተት ተብለው በሰበር ሰሚ ችሎቱ በሚታረሙት ጉዳዮች መካከል ግልጽ የሆነ ልዩነት ተቀምጦላቸው ድግግሞሽ የሚመስለው አሰራር እስካልተስተካከለ ድረስ በአንድ በኩል ቦርዱ የሚሰጣቸውን ውሳኔዎች የሕግ ስህተት አለባቸው በሚል በይግባኝ እንዲታዩ ማድረጉ በሌላ በኩል ደግሞ እነዚህም ውሳኔዎች ቢሆኑ መሰረታዊ የሕግ ስህተት ስለተፈጸመባቸው በሰበር ሊታዩ ይገባል የሚለው አካሄድ ከችግር የነጻና ሙሉ በሙሉ ተገቢ ነው ለማለት አያስደፍርም፡፡ ከዚህም ሌላ ምን አልባትም ቦርዱ በፍሬ-ነገር ረገድ የደረሰባቸው መደምደሚያዎች የመጨረሻ እና ይግባኝ የማይባልባቸው ናቸው ከሚለው የአዋጁ መንፈስም ጋር ሊጣረስ የሚችልበትንም አጋጣሚ የሚፈጥር ነው፡፡ ለምን ቢባል የሕግ ስህተት በሚል በይግባኝ የሚስተካከሉ ጉዳዮች ይቅሩና አሁን ላይ በሰበር የሚወሰኑ ውሳኔዎች ሳይቀሩ የዜጎችን ፍትህ የማግኘት መብት ከማረጋገጥ አላማ አንጻር ዳኞች እውነታውን የመፈለግም የራሳቸው ድርሻ አላቸው በሚለው ፍልስፍና የተነሳ መሰረታዊ የሕግ ስህተቶች ላይ ብቻ ተወስነው የሚቀሩ ሳይሆን ከዚህ ሰፋ ባለ ሁኔታ የተፈጸሙ ስህተቶችን ሁሉ እያረሙ ከመሆኑ አኳያ ሲታይ በሁለቱ የይግባኝ እና የሰበር ሂደቶች መካከል ያለውን ልዩነት አጉልቶ ለማሳየት ያስቸግራል፡፡ በአጠቃላይ ከእነዚህና ከመሰል ሁኔታዎች አንጻር ሲታይ በዚህ መልኩ ሕጉ የተከተለው የይግባኝ ስርዓት አቀራረጽ ችግር የሚስተዋልበትና ሊስተካከልም የሚገባው ነው የሚል እምነት ፀሀፊው አለው፡፡

ከዚህ አንጻር ምን አልባት በዚህ አዋጅ የተተካው አዋጅ[58] የቦርዱን ውሳኔ የሕግ ስህተት ተፈጽሞበታል በሚል የሚቀርብን ይግባኝ የማየት ስልጣን የነበረው የማዕከላዊው ከፍተኛ ፍርድ ቤት ምን አልባት የተሰራው የሕግ ስህተት በፍሬ-ነገር ረገድ ለተደረሰበት መደምደሚያ ምክንያት ሆኗል የሚል እምነት ሲኖረው በዚሁ ረገድ ቦርዱ ውሳኔውን እንዲያርም መዝገቡን መልሶ የሚልክለት እንጅ የቦርዱን ውሳኔ በራሱ የማያሻሽል ወይም የማይሽር የነበረ ከመሆኑ

[58] የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 42/1985 ዓ.ም አንቀጽ 154(2)

አንጻር ከመዝገብ /ከባለጉዳዮች/ መመላለስ አንጻር ሌላ ችግር ያስከትላል ካልተባለ በስተቀር ከላይ ከተነሳው ጥያቄ አኳያ ግን በተወሰነ ደረጃም ቢሆን የተሻለ ነበር ለማለት ያስደፍራል። (ያውም የተሰጡ ውሳኔዎች መሰረታዊ የሕግ ስህተት አለባቸው በሚል እንኳ በሰበር የሚታዩበት አሰራር ከመዘርጋቱ በፊት የወጣ አዋጅ።) *(አሁን ላይ የአዲሱን አዋጅ መውጣት ተከትሎ በአንቀጽ 155 መሰረት ይህ በህግ አተረጓጎም ስህተት ምክንያት የሚቀርበው ይግባኝ የይግባኝ ሰሚው ከፍተኛ ፍ/ቤት ስልጣን መሆኑን ተከትሎ ምንአልባት በከፍተኛ ፍ/ቤቱ እና በሰበር ሰሚ ችሎቱ መካከል ሰፊና ግልፅ የሆነ የስልጣን ልዩነት መኖሩን ተከትሎ በተለይ በከፍተኛ ፍ/ቤቱ የሚታለፉ ጉዳዮችንም ከማረም አንጻር ያለው ሚና የጎላ ከመሆኑ አንጻር ከላይ የተነሳውን ሀሳብ የመቀነስ ዕድል ሊኖረው ይችላል።)*

በሌላ በኩል በይግባኝ ታይተው የሚሰጡ ውሳኔዎች የመጨረሻ ናቸው የሚለው አገላለጽም ቢሆን ራሱን የቻለ ጥያቄ ማስነሳቱ አይቀርም። ምን አልባት በዚህ አግባብ በይግባኝ ታይተው የሚሰጡ ውሳኔዎች የመጨረሻ ናቸው መባሉ በይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት የስር ፍ/ቤት ውሳኔ በከፊል አልያም ሙሉ በሙሉ የተለወጠበት ተከራካሪ ወገን ቢኖር በሌሎቹ የክርክር ሂደቶች ሊያነሳ የሚችለውን የይግባኝ መብት የሚነፍግ መሆኑን እንጅ የሰበር አቤቱታ ማቅረብን የማይከለክል መሆኑን መገንዘብ ይቻል ይሆናል። በተግባርም ቢሆን እየተሰራበት ያለው ይሔው ነው። ይሁን እንጅ የይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት ስልጣን የሕግ ስህተትን እንጅ እንደሌሎች ጉዳዮች በስር ፍ/ቤት የተሰጠን ውሳኔ መሰረት አድርጎ የሚመነጭ ካለመሆኑ አንጻር ጥያቄ የሚያስነሳ ከመሆነ አኳያ ምላሽ ማግኘት ያለበት በዚሁ አግባብ ሊሆን ይገባል። *(በተለይ በአዲሱ አዋጅ ቦርዱ በሰጠው ውሳኔ ላይ የሚነሳውንም የህግ ስህተት በይግባኝ የማየት ስልጣኑ ለከፍተኛ ፍ/ቤቶች የተሰጠ ከመሆኑ ባሻገር ይህ ይግባኝ ሰሚው ከፍተኛ ፍ/ቤት የሰጠው ውሳኔ በመደበኛ ፍ/ቤት ታይቶ በይግባኝ ለዚሁ ፍ/ቤት እንደሚቀርብ ጉዳይ በግልጽ የመጨረሻ መሆን አለመሆኑ ያልተገለጸ ከመሆኑ አንጻር በጠ/ፍ/ቤት በይግባኝ ሊታይ የሚችልበት ሁኔታ መኖር አለመኖሩም ገና በሂደት መልስ እስከሚያገኝ ድረስ ጥያቄ ውስጥ መቆየቱ አይቀሬ ነው።)*

የአሠሪና ሠራተኛ አዋጁን ተከትለው የሚነሱ የሥራ ክርክሮችን ከመፍታት አንጻር ስልጣን የተሰጣቸውን አካላት ስልጣንና ተግባር ጠቅለል ባለ ሁኔታ በዚህ መልኩ ለማየት ከሞከርን በመቀጠል የዚህ ጽሁፍ ዋና አላማ ከሆነው የቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ወሳኝ ቦርድ አንጻር ቦርዱ ካለው አደረጃጀት ጀምሮ በተለይም ከምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አኳያ የተወሰኑ ጉዳዮችን በትኩረት ለማየት እንሞክራለን።

2.3 የቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ አደረጃጀት

በእያንዳንዱ ክልል አንድ ወይም ከአንድ በላይ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሊቋቋም ይችላል (ሰረዝ የተጨመረ) በሚል በግልጽ ተደንግጓል፡፡[59] ከዚህ አንጻር እንዲህ አይነቶችን ቋሚ ቦርዶች በየክልሉ ማቋቋም በአስገዳጅነት የሚፈጸም ተግባር ሳይሆን እንደአስፈላጊነቱ ብቻ ሊከናወን የሚችል መሆኑን ከድንጋጌው አቀራረጽ በቀላሉ ለመረዳት ይቻላል፡፡ ይሁን እንጅ ከዚህ በተለዬ ሁኔታ በአዲስ አበባ ከተማ በፌደራል መንግስቱ ስር የሚተዳደሩ ድርጅቶችን ጉዳይ የሚያይና የሚወስን ቦርድ እንደሚቋቋም በአማራጭ ሳይሆን በአስገዳጅነት ተቀምጧል፡፡[60] ነገር ግን ከሀገሪቱ የፌደራል መንግስት አወቃቀር አንጻር በአዲስ አበባ ከተማ በፌደራል መንግስቱ ስር የሚተዳደሩ ድርጅቶችን ጉዳይ ለማየት ከክልሎቹ በተለዬ ሁኔታ ቦርድ እንደሚቋቋም ሲያስቀምጥ በድሬዳዋ ከተማ የሚገኙ ድርጅቶችን ጉዳይ በተመለከተ ስለሚታዩበትና ስለሚወሰኑበት (ጉዳዮችን የሚያዩ ቦርዶች ስለሚቋቋሙበት) ሁኔታ ምንም ሳይል መታለፉ የአዋጁን ምልዑነት ጥያቄ ውስጥ የሚያስገባ ነበረ፡፡ *(ቢሆንም በአዲሱ አዋጅ ግን በግልጽ እንዲካተት በመደረጉ ክፍተቱ ተሞልቷል፡፡)* በየክልሎቹ የሚቋቋሙት ቋሚም ይሁኑ ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ወሳኝ ቦርዶች በየክልሎቹ የአሠሪና ሠራተኛ ህጎችን ለማስፈጸም ስልጣን በተሰጠው የአስፈጻሚ አካል ስር የሚደራጁ[61] ሲሆን በፌደራል መንግስቱ ስር የሚተዳደሩ ድርጅቶችን ጉዳይ ለማየትና ለመወሰን የሚቋቋሙት ቋሚም ሆነ ጊዜያዊ ቦርዶች ደግሞ በሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ምኒስቴር ስር ይደራጃል፡፡[62]

በዚህም መሰረት የምዕራብ አማራ እና የምስራቅ አማራ በሚል ክፍፍል በክልሉ ሁለት ቋሚና ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዶች የሀገሪቱ የሠራተኛ ማህበራዊ ፖሊሲዎችና ሕጎች በክልሉ ውስጥ ተግባራዊ እንዲሆኑ፣ አሠሪና ሠራተኛን በሚመለከት የወጡ ሕጎች ደንቦችና መመሪያዎች በክልሉ ውስጥ መከበራቸውን እንዲያረጋግጥ እንዲሁም የሥራ ክርክሮች በሕግ የተዘረጋውን ሥርዓት ተከትለው በተቀላጠፈ ሁኔታ ፍጻሜ እንዲያገኙ

---

[59] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 144 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 145)*

[60] የአሠሪና ሠራተኛ አዋጅን ለማሻሻል የወጣ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 466/1997 ዓ.ም አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 1(1)፣ ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ፣ አስረኛ አመት ቁጥር 56፣ ሰኔ 23 ቀን 1997 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡ (ምንም እንኳ በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 145 ላይ በመካተቱ ምክንያት አዋጁ የተሻረ ቢሆንም፡፡)

[61] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 144(3)

[62] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 60 አንቀጽ 2(2) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 145(4))*

አስፈላጊውን ጥረት ማድረግን[63] ጨምሮ ሌሎች ተዛማጅነት ያላቸው ስልጣንና ተግባራት በተሰጠው በክልሉ የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ ስር ተቋቁመው በስልጣናቸው ስር የሚወድቁ የአሠሪና ሠራተኛ ክርክሮችን የማየትና የመወሰን ተግባራቸውን እያከናወኑ ይገኛሉ።

2.4 የቦርድ አባላት አሰያየምና ስብጥር

የቦርዱ አባላት ስብጥርን በተመለከተም አዋጁ ሊደርስበት ያሰበውን አላማ ለማሳካት ያስችል ዘንድ የሶስትዮሽ ግንኙነቱን (Triparitate) በጠበቀ መልኩ የመንግስትን፣ የአሠሪውን እንዲሁም የሠራተኛውን ጥምር ፍላጎት በሚያሳካ ሁኔታ እንዲደራጅ ተደርጓል። በዚህም መሰረት በክልል ደረጃ የሚቋቋሙት ቦርዶች በሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ በሚሰየሙ አንድ የቦርድ ሰብሳቢ፣ ሁለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ዕውቀትና ልምድ ያላቸው አባላት እንዲሁም የአሠሪውን እና የሠራተኛውን ድምጽ በብዛት ከሚወክሉ የአሠሪ እና የሠራተኛ ማህበራት የሚወከሉ ሁለት የአሠሪ እና ሁለት የሠራተኛ ተወካዮች በድምሩ ሰባት አባላትን የሚያካትቱ ሆነው የተደራጁ ናቸው።[64] ከዚህም ባሻገር በተለያዩ አጋጣሚዎች እነዚህ ተወካዮች በማይኖሩበት ጊዜ እነሱን ተክተው የሚሰሩ ከሁለቱ ማህበራት አንድ አንድ ተተኪ አባላት በተጨማሪነት የሚመረጡበትን አሰራርም አዋጁ በግልጽ አካቷል።[65] በፌደራል መንግስቱ የሚቋቋሙ ቦርዶች አባላትም ቢሆን የመንግስት ተወካዮቹ በሚኒስትር መስሪያ ቤቱ የሚሰየሙ ከመሆናቸው ባለፈ ምንም አይነት ልዩነት የላቸውም[66]።

የቦርዱ አባላት ለሶስት አመታት ለሚቆይ የአገልግለት ዘመን የቆይታ ጊዜ ያላቸው ሲሆን የአባላቱን የአገልግሎት ዘመን ማብቂያ ጊዜን ለመለያየትና ልምድ ያላቸው አባላት በአንድ ጊዜ እንዳይለቁ ለመከላከል አላማ ሲባል ከነተተኪዎች የአባላቱን የአገልግሎት ዘመን ለአንድ፣ ለሁለትና ለሶስት አመት የአገልግሎት ዘመን በመከፋፈል በየአመቱ የአገልግሎት ዘመናቸው የሚያበቁ የቦርድ አባላት ቁጥር ከአንድ ሶስተኛ በላይ እንዳይሆን ለመከላከል የሚያስችል ሥርዓትንም አዋጁ በግልጽ ዘርግቷል[67]። ተተኪዎችን ጨምሮ የቦርዱ አባላት ያለ ደሞዝ በከፊል ጊዜ የሚሰሩ ሲሆን ቢሮው/ሚኒስትሩ ግን አባላቱ <u>በቦርድ ስብሰባ</u> (ሰረዝ የተጨመረ)

---

[63] በአብክመ የተሻሻለው የአስፈጻሚ አካላት እንደገና ማቋቋሚያና ስልጣንና ተግባራት መወሰኛ አዋጅ፣ አዋጅ ቁጥር 264/2011 ዓ.ም፣ 24ኛ አመት ቁጥር 03፣ የካቲት 30 ቀን 2011 ዓ.ም፣ ባህር ዳር።

[64] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 145(1) እና (2) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 146(1) እና (2))*

[65] ዝኒ ከማሁ

[66] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 60 አንቀጽ 1(1)(1) እና የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 144(3) ጥምር ንባብ *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 145(3)*

[67] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 145(5) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 146(5))*

ለሚገኙበት ጊዜ አንድ ወጥ የሆነ አበል ሊወስንላቸው እንደሚችል በግልጽ ተመላክቷል፡፡ በመሆኑም ቦርዱ ከሳምንት ሁለት ቀናት ማለትም ማክሰኞ እና ሀሙስ ከ9፡00-11፡00 ድረስ ባለው ጊዜ በቋሚነት ሥራውን እያከናወነ ይገኛል፡፡ ለዚህ ሥራቸውም ለሰብሳቢው 150.00 (አንድ መቶ ሀምሳ ብር) ለሌሎቹ አባላት ደግሞ 125.00 (አንድ መቶ ሀያ አምስት ብር) አባላቱ በተገኙበት ቀን ብቻ እየታሰበ የሚከፈል ክፍያ ይፈጸምላቸዋል፡፡ ከእነዚህ አባላት በተጨማሪ አንድ ፀሀፊ እና ሌሎች ለሥራው አስፈላጊ የሆኑ ሠራተኞችን ሚኒስትሩ/ቢሮው እንደሚመድብም ህጉ በግልጽ ያስቀምጣል፡፡[68] በዚህም መሰረት ቦርዱ ከላይ ከተጠቀሱት አባላትና ተተኪዎች ባሻገር በአንድ የቦርዱ ጽ/ቤት ሀላፊ፣ በአንድ ችሎት ፀሀፊ፣ በአንድ የጽ/ቤቱ ፀሀፊ/ሴክሬታሪ እንዲሁም በአንድ ችሎት አስከባሪ ባለሙያዎች ተደራጅቷል፡፡

2.5 የቦርዱ ተግባር አመራር ሥነ-ሥርዓት

የቦርዱ ሥራ በሰብሳቢው አማካኝነት የሚመራ ሲሆን እሱ በማይኖርበት ጊዜ ደግሞ በእሱ የተወከለው ተጠባባቂ ሰብሳቢ አማካኝነት የሚመራ ይሆናል፡፡ ሁለቱም በማይኖሩበት ጊዜ ደግሞ በወቅቱ ከተገኙት አባላት መካከል በቦርዱ ቆይታ የበለጠ የአገልግሎት ጊዜ ባለው አባል አማካኝነት ቦርዱን የመምራት ሥራው ይከናወናል፡፡ ቦርዱ ተግባሩን በሚያከናውንበት ወቅት አንድ አባል የቀረ ከሆነ ሰብሳቢው በቀረው አባል ምትክ ከተተኪ አባሎች የሚተካና ተተኪውም በተተካበት ወቅት ቦርዱ ለሚያከናውነው ተግባር እንደ አባል ይቆጠራል፡፡ ቢያንስ ከአሠሪና ሠራተኛ አንድ አንድ ተወካዮች እስከተገኙ ድረስ የቦርዱ አባላት ሙሉ በሙሉ ባይሟሉም እንኳ አራቱ ከተሟሉ ቦርዱ ተግባሩን ማከናወን ይችላል፡፡ የድምጽ እኩልነት አጋጥሞ የቦርዱ ሰብሳቢ የደገፈው ውሳኔ ገዥ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ በቦርዱ በተገኙት አባላት አብዛኛው ድምጽ ድጋፍ ያገኘው ሀሳብ የቦርዱ ውሳኔ ሆኖ ተግባራዊ ይደረጋል፡፡[69] እዚህ ላይ ሊነሳ የሚችለው ጥያቄ የአሠሪውና የሠራተኛው አንድ አንድ ተወካዮች እስከተሟሉ ድረስ አራት አባላት መገኘታቸው ቦርዱ ተግባሩን እንዲያከናውን የሚያስችለው ከሆነና ቅድመ-ሁኔታዎች የአሠሪና የሠራተኛው ተወካዮች በልዩ ሁኔታ መገኘት ከሆነ የሠራተኛውና የአሠሪው አራቱም ተወካዮች ተገኝተው ነገር ግን አንድም የመንግስት ተወካይ ባይገኝ የቦርዱ አባላት ምልዐተ-ጉባዔ እንደተሟላ ተቆጥሮ ተግባሩን ሊያከናውን ይችላል ወይ? የሚለው ነው፡፡ ምን አልባት በመንግስት ከሚሰየሙት ሶስት የቦርዱ አባላት ቁጥር ይልቅ ከሠራተኛ እና ከአሠሪ ማህበራት

---

[68] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 145(3) እና (4) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 146 (3) እና (4)*
[69] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 146 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 147)*

የሚመረጡት አባላት ቁጥር ዝቅተኛ ከመሆኑም ባሻገር እነዚህ የአሠሪውና የሠራተኛው ተወካዮች በሁለት ፅንፍ የተሰለፉ ተቃራኒ ፍላጎቶችን የሚወክሉ ከመሆኑ አንጻር ሁለቱም የሠራተኛው ወይም የአሠሪው ተወካዮች በሌሉበት ሁኔታም ምልዓተ-ጉባዔው ሊሟላ የሚችል ቢሆንም ቅሉ ቢያንስ አንዱ እንኳ የአሠሪው ወይም የሠራተኛው ተወካይ በሌለበት ውሳኔ ቢሰጥ የሚሰጠው ውሳኔ የፍትሐዊነት ጥያቄ ሊያስነሳ ይችላል፡፡ በመሆኑም ይህንኑ ስጋት ቀድሞ ለመከላከል በልዩ ሁኔታ የተቀመጠ ነው ካልተባለ በስተቀር የድንጋጌውን ተቃራኒ ንባብ በቀጥታ በመውሰድና ሕጉ የመንግስትን ተወካይ መገኘት በቅድመ-ሁኔታ ሳያስቀምጥ ያለፈው ሆነ ብሎ ነው የሚለውን ሀሳብ በመያዝ ምልዓተ-ጉባዔው እስከተሟላ ድረስ አንድም የመንግስት ተወካይ ባይገኝም ቦርዱ ተግባሩን ማከናወን ይችላል የሚለው መደምደሚያ ላይ ለመድረስ መሞከር ግን ብዙም አዋጭ አይመስልም፡፡

ለምን ቢባል በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል ሊኖር የሚችለውን የጥቅም ግጭት መሰረት አድርጎ ሕጉ ይሔንን ያህል ከተጨነቀ የመንግስት ተወካዮች ባለመገኘታቸው ሊከሰት ስለሚችለው ክፍተት ደንታ አይሰጠውም ለማለት አይቻልም፡፡ ምክንያቱም ቀደም ሲል ለማየት እንደሞከርነው ምንም እንኳ በሂደት በጉዳዩ ላይ ዕውቀቱና ልምዱ ሊኖራቸው እንደሚችል ቢገመትም በአስገዳጅነት /በመርህ ደረጃ ግን በህጉ/ ስለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ልምድና ዕውቀት ያላቸው እንዲሆኑ የሚጠበቅባቸው የቦርዱ አባላት ግን ሁለቱ የመንግስት ተወካዮች መሆናቸውን አዋጁ በግልጽ አስቀምጧል፡፡[70] የሚቀርቡ ጉዳዮችን ተቀብሎ የዜጎችን ፍትህ የማግኘት ሕገ-መንግስታዊ መብት ባረጋገጠና ተገቢውን የክርክር ሂደት በጠበቀ መልኩ ውሳኔዎችን ለመስጠት ደግሞ አይደለም በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ላይ በሌሎች መሰረታዊና ሥነ-ሥርዓታዊ ሕጎችም ላይ ልምዱና ዕውቀቱ ሊኖር ይገባል፡፡ ይህ በሆነበት ሁኔታ አንድም የመንግስት ተወካይ በሌለበት ሁኔታ ምልዓተ-ጉባዔው ስለተሟላ ብቻ ጉዳዮችን ተመልክቶ ውሳኔዎች እንዲሰጡ መፍቀዱ የቦርዱ አባላት በሌሎች ሕጎች ይቅርና በአዋጁም ላይ ቢሆን ዕውቀትና ልምድ እንዲኖራቸው አይጠበቅባቸውም የማለት ያህል ነው፡፡ ይህ ደግሞ የዜጎችን ፍትህ የማግኘት መብት የማጣበብ እድሉ ሰፊ ከመሆኑ አንጻር ሕጉ በግልጽ ያላስቀመጠና ቦርዱም በዚሁ አግባብ እየሰራ የሚገኝ ቢሆንም እንኳ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳዮች ዕውቀትና ልምድ እንዲኖራቸው ከሚጠበቅባቸው ብቸኛ ሁለት የመንግስት ተወካይ ባለሙያዎች መካከል ግን ቢያንስ የአንዱ መኖር አስገዳጅ ሊሆን ይገባል፡፡

[70] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 145(1) (አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 146(1)

2.6 የክስ መስማት፣ የውሳኔ አሰጣጥና አፈጻጸም ሂደት

በተለይ በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል የሚነሱ አለመግባባቶች ከሚያስከትሉት ዘርፈ ብዙ ችግሮች የተነሳ ቦርዱ የሚቀርቡለትን ጉዳዮች ማናቸውንም የማስማሚያ ዘዴዎች በመጠቀም በተቻለ መጠን ሁሉ በስምምነት ለመፍታት የበኩሉን ጥረት ማድረግ ያለበት መሆኑ በአማራጭ ሳይሆን በመርህ ደረጃ የተቀመጠበትን ሁኔታ ከአዋጁ በግልጽ ለመረዳት ይቻላል።[71] ይሁን እንጅ ጉዳዩን በስምምነት ለመፍታት የማይቻል ከሆነ በቂ ምክንያት በመኖሩ የተነሳ በልዩ ሁኔታ በቦርዱ/በችሎቱ ሰብሳቢ በዝግ ችሎት እንዲቀጥል ካልተወሰነ በስተቀር ጉዳዮች በግልጽ ችሎት የመሰማታቸውን መርህ በጠበቀ ሁኔታ ክርክሩ የሚሰማበትን ቦታ፣ ቀን እና ሰዓት ከ3 የስራ ቀናት ባላነሰ ጊዜ ውስጥ *(በተለይም በ30 ቀናት ውስጥ ጉዳዩን ከመጨረስ አንጻር በሂደት ሌላ ችግር ማስከተሉ እንደተጠበቀ ሆኖ በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 150(1) መሰረት 10 የስራ ቀናት በመሆን ተሻሽሏል።)* በጽሁፍ እንዲያውቁት በማድረግ በቀረበው ጉዳይ ላይ ተገቢውን ክርክር እንዲያደርጉ ዕድል የመስጠት ግዴታም ተጥሎበታል።[72] ቦርዱ አስፈላጊ ነው ብሎ ሲያምን ጉዳዩ በቀጥታ ከሚመለከታቸው ተከራካሪዎች ባሻገር ተከራካሪዎቹ የሚገኙበት አካባቢ የሚኖሩ የማ/ሰብ ክፍሎችን እንዲሁም ለትክክለኛ ፍትህ አሰጣጥ ተገቢ ነው ብሎ ካመነ ደግሞ የሚመለከተው የመንግስት አካልም በክርክሩ ውስጥ ተሳታፊ እንዲሆን ሊያደርግ የሚችልበትን ሥርዓትም ህጉ ይፈቅድለታል።[73] ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ተገቢው ጥሪ ከተደረገለት በኋላ በራሱ ጥፋት ባልሆነ ምክንያት በመቅረቱ የተነሳ እንዲቀርብ በድጋሚ የሚጠራ ካልሆነ በስተቀር ቦርዱ ተከራካሪው ወገን ባይቀርብም ክሱን/ጉዳዩን መስማቱን ይቀጥላል። ተከራካሪ ወገን በሌለበት ክሱን ለመስማትም ይሁን ተከራካሪው ድጋሚ እንዲቀርብ ቦርዱ የሚሰጠው ትዕዛዝም ይግባኝ የማለት መብትን አያጎናጽፍም።[74]

ቦርዱ በየትኞቹም ፍ/ቤቶች ቢሆን የሚሰሩባቸውን የሥነ-ሥርዓትም ይሁን የማስረጃ አቀራረብ ደንቦች ሳይከተል የራሱን የተሻለ የአሠራር ዘዴ መጠቀም የሚችል[75] ከመሆኑም ባሻገር ቦርዱ ስራውን የሚመራበት የሥነ-ሥርዓትና <u>የመረጃ</u> (ሰረዝ የተጨመረ) /evidence/ አቀራረብ ደንቦችን እንደሚያወጣም በግልጽ ተመላክቷል።[76] *(ይሁን እንጅ ይህ በሌለበት ሁኔታ ግን*

---

[71] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 150(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 151(1))*
[72] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 149(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 150(1))*
[73] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 150(2) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 151(2))*
[74] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 149(3) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 150(3))*
[75] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 149(5) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 150(5))*
[76] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 148 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 149)*

በፍትሐብሄር ስነ-ስርዓት ህግ መሰረት መመራት እንደሚገባው ከነባሩ አዋጅ በተለየ መልኩ በአዲሱ አዋጅ በአስገዳጅ ሁኔታ ተቀምጧል፡፡) ምን አልባት የከሳሾችን መብት ይበልጥ ለማስፋት አላማ ሲባል ተከሳሾች ባቀረቡት የክስ መልስ ላይ ከሳሾች የመልስ መልሳቸውን በጽሁፍ የሚያቀርቡበትን ሥርዓት ተግባራዊ እያደረገ ያለበትን ሁኔታ ለአብነት መጥቀስ የሚቻልበት አጋጣሚ ከሌለ በስተቀር በዚህ ረገድ ግን ቦርዱ በጽሁፍም ይሁን በተግባር ያዳበረው የራሱ የሆነ የተለየ የአሠራር ደንብ ግን የለውም፡፡ ከዚህም ሌላ ሌሎች ፍ/ቤቶች የሚመሩበትን <u>የሕግ መሰረታዊ ደንቦች</u> (ሰረዝ የተጨመረ) /Principles of substantive laws/ በቀጥታ ሳይከተል <u>የቀረበለት ክርክር በተለይ የተመሰረተበትን ዋና ጉዳይ ብቻ አይቶ</u> (ሰረዝ የተጨመረ) /the board shall take in to account the substantive merits of the case, and need not follow strictly the principles of substantive laws followed by civil courts/ ሊወስን የሚችል መሆኑንም አዋጁ በግልጽ ስልጣን ሰጥቶታል፡፡[77]

በዚህ አግባብ ቦርዱ የቀረበለትን ጉዳይ በተከራካሪ ወገኖችም ይሁን በራሱ በሚያደርገው ጥረት በስምምነት የማይቋጭ ከሆነ በቀረበለት በ30 ቀናት ውስጥ በውሳኔ መጨረስ ያለበት መሆኑም በግልጽ ተመላክቷል፡፡[78] የተለዬ የውሳኔ ሀሳብ ካለ ይህንኑ የልዩነት ሀሳብ ጭምር ባካተተ ሁኔታ ውሳኔውም በጽሁፍ መሆን ያለበትና በችሎቱ አባላት የተፈረመበት እንዲሆን ሕጉ በግልጽ ያስቀምጣል፡፡[79] ውሳኔውም ቦርዱ የቀረበለትን ክርክር ወይም ጭብጥ፣ የቀረቡትን አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎችና ምስክሮች ተሰምተው ከሆነም የምስክሮችን ቃል ፍሬ-ነገርና የተገኘበትን ምንጭ፣ ለውሳኔ ያበቁትን ፍሬ ነገሮችና ያመዛዘናቸውን ጉዳዮች፣ በእያንዳንዱ ጭብጥ/ክርክር ላይ የሰጠውን ውሳኔ እንዲሁም በሰጠው ውሳኔ መሰረት ሊወሰዱ የሚገባቸውን ዕርምጃዎች ጭምር ባካተተ መልኩ መጻፍ ይኖርበታል፡፡[80] የውሳኔው ግልባጭም በ5 ቀናት ውስጥ ለተከራካሪ ወገኖች የሚሰጥ ይሆናል፡፡[81]

ቦርዱ በክርክር ሂደት ያረጋገጣቸው ፍሬ-ነገሮች ሁሉ የመጨረሻና ክርክር የማይደረግባቸው ቢሆኑም[82] የቦርዱ ውሳኔ <u>በህግ በኩል ስህተት የተፈጸመበት</u> (ሰረዝ የተጨመረ) በመሆኑ ምክንያት ውሳኔው ተዛብቷል የሚል ቅሬታ ያለው ተከራካሪ ወገን ግን ውሳኔው በይፋ ከተነበበ

---

[77] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 150(3) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 151(3))*
[78] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 151(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 152(1))*
[79] ዝኒ ከማሁ ንዑስ ቁጥር 2
[80] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 151(3) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 152(3))*
[81] ዝኒ ከማሁ ንዑስ ቁጥር 4
[82] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 153 *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 154)*

ወይም ለተከራካሪ ወገኖች ከተሰጠ በኋላ ከሁለቱ ድርጊቶች የቀደመው ከተፈጸመበት ጊዜ ጀምሮ በ30 ቀናት ውስጥ *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 155(1) መሰረት ለተከራካሪ ወገኖች ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ በሚል ተሻሽሏል።)* ይግባኙን ለፌደራል ከፍተኛ ፍ/ቤት የሥራ ክርክር ችሎት የማቅረብ መብቱ ግን የተጠበቀ ነው።[83] (በዚህ መልኩ ቦርዱ በሰጠው ውሳኔ ላይ የሚቀርቡ የይግባኝ ክርክሮችን የክልሉ ጠቅላይ ፍ/ቤት የሚያይበትን አግባብ ቀደም ሲል በክፍል 2.2.3.3 የፌደራል ከፍተኛ /የክልል ጠቅላይ/ ፍርድ ቤት ስልጣን በሚለው ስር የተገለጸውን ልብ ይሏል። *(በአዲሱ አዋጅ አንቀጽ 155(2) መሰረት ስልጣኑ ለክልሉ ከፍተኛ ፍ/ቤት ሆኖ የተሻሻለ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ።)*) ፍርድ ቤቱም የቀረበለትን ይግባኝ ከተመለከተ በኋላ ይግባኙ በቀረበለት በ30 ቀናት ውስጥ የቦርዱን ውሳኔ በማጽናት፣ በማሻሻል ወይም በመሻር ውሳኔ የመስጠት ስልጣን ተሰጥቶታል።[84] ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሳኔዎች ከላይ በተገለጸው ሁኔታ በይግባኝ ሰሚው ፍ/ቤት ወይም በሰበር ሰሚ ችሎቱ ካልተለወጡ በስተቀር ወዲያውኑ የሚፈጸሙ ይሆናሉ።[85] ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሳኔዎች የሥራ ሁኔታዎችን መሰረት ያደረጉ ከሆነ ደግሞ ጉዳዩ በሚመለከታቸው አሠሪና ሠራተኛ መካከል እንደ ሥራ ውል የሚቆጠሩና በዚሁ ውል መሰረት በሥራ ላይ ሊውሉ የሚገባቸው የአቆጣጠር ውሎች ሁኔታዎች በውሳኔዎቹ መሰረት የሚስተካከሉ ይሆናሉ።[86]

---

[83] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 154(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 155(1))*
[84] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 154(2 እና 3) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 155(2 እና 3))*
[85] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 152(1) *(አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 153(1))*
[86] ዝኒ ከማሁ ንዑስ ቁጥር 2

ክፍል ሶስት

ከቦርዱ አሠራር አንጻር የሚስተዋሉ ክፍተቶች

3.1 በአዋጁ የተሰጠው የትኩረት ማነስ

ቦርዱ የሚሰጣቸው ውሳኔዎች መደበኛ ፍ/ቤቶች በሚሰጧቸው ውሳኔዎች አግባብ የሚፈጸሙ እንደመሆናቸው መጠን እንዲህ አይነት አስገዳጅነት ያለው ውሳኔ ለመስጠት የጉዳይ/ክስ መስማቱ ሂደትም መሰረታዊ የሆኑ የሥነ-ሥርዓት ደንቦችን ተከትሎ መከናወን ያለበት መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ስለሆነም በተለይ በክስ መስማት ወቅት የሚሰጣቸው የተለያዩ ትዕዛዛትም ይሁኑ ቦርዱ በመጨረሻ የሚሰጣቸው ውሳኔዎች በአፋጣኝና በአግባቡ በሚመለከታቸው አካላት ዘንድ ተፈጻሚ እንዲሆኑ ለማስቻል ቦርዱ ሊሰጠው የሚገባውን ትኩረት አዋጁ እራሱ ልዩ ትኩረት በመስጠት ማደራጀት ሲገባው "ጌታው ያቀለለውን አሞሌ ባለዕዳው አይቀበለውም፡፡" እንዲሉት በዚህ መልክ ማስቀመጡ መጠነኛም ቢሆን ክፍተት ማስከተሉ አይቀርም፡፡ በሌላ አገላለጽ ለመጥቀስ ያህል 'ቦርዱ ባደረገው ስብሰባ የሰጠው ትዕዛዝ/ውሳኔ' እና 'ቦርዱ በዋለው ችሎት የሰጠው ትዕዛዝ/ውሳኔ' (ቦርድ ከሚለው አኳያ ይጣረሳል ካልተባለ በስተቀር) የሚሉት አገላለጾች በተለይ ሁሉም ባይባል እንኳ ማህበረሰቡ አሁን ላይ 'ስብሰባ' ለሚለው ቃል ካለው የተሳሳተ ግንዛቤ/አመለካከት አንጻር እኩል ክብደት ይኖራቸዋል ለማለት ስለሚያስቸግር የቦርዱ ውሳኔ ላይ ባለጉዳዮቹ የሚሰጡት ክብደት ላይ ምንም አይነት ችግር አያስከትልም ለማለት አይቻልም፡፡

ከዚህ ባለፈ የቦርዱን አባላት አሰያየም በተመለከተ ቀደም ሲል ለማየት እንደሞከርነው ከሰባቱ አባላት መካከል በዋናነት በሌሎቹ መሰረታዊና ሥነ-ሥርዓታዊ ሕጎች ይቅርና በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ላይ ዕውቀትና ልምድ እንዲኖራቸው የሚጠበቀው ሁለቱ የመንግስት ተወካይ ባለሙያዎች ብቻ እንዲሆን መደረጉ ትልቅ ስህተት ነው፡፡ ምንም'ኳ ሌሎች የቦርድ አባላት በስራቸው አጋጣሚ በጉዳዮች ላይ ሰፊ ልምድና ዕውቀት ሊኖራቸው የሚችልበት አጋጣሚ ሰፊ ቢሆንም ይህ ግን የሕግ አስገዳጅነት የሌለው እና እንደ አባላቱ ግላዊ ሁኔታ የሚወሰን ነው፡፡ ከዚህ አንጻር የሚቀርቡትን ጉዳዮች ከአዋጁ፣ ከህብረት ስምምነቶች፣ ከሥራ ደንቦች፣ ከሥራ ውሎች ይዘትና መስፈርቶች፣ ከስነ-ስርዓት ህጉ፣ ማስረጃን ከሚመለከቱ ድንጋጌዎች እንዲሁም አስገዳጅነት ካላቸው የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የሰበር ሰሚ ችሎቱ ውሳኔዎች አንጻር የክርክሩን ሂደት ለመምራትና የቀረበውን ክስ በክርክሩ ሂደት የተረጋገጡትን ፍሬ-ነገሮች ከሕግና ማስረጃ

ጋር አገናዝቦ ተገቢውን ውሳኔ ለመስጠት ሕጉ ለሕግ ባለሙያ የቦርድ አባላት የሰጠው ትኩረት በጣም ዝቅተኛ ነው ለማለት ያስችላል፡፡

ከአዋጁ ጋር በተያያዘ ከሚነሱት ችግሮች ባለፈም ቢሮው የቦርዱን ጽ/ቤት ያደራጀበት አግባብ በራሱ ለጽ/ቤቱ የተሰጠውን የትኩረት ማነስ አመላካች ነው፡፡ በተለይ ቦርዱ የተሰጠውን ተግባርና ሀላፊነት በመወጣት ረገድ ከቦርዱ አባላት ባለፈ በተለያዩ ባለሙያዎች ጽ/ቤቱን የማደራጀት ሥራ ቢሮው ያከናወነ መሆኑ ቀደም ሲል በመልካም ጎኑ የተነሳ መሆኑ ይታወሳል፡፡ ይሁን እንጅ የጽ/ቤቱ ሀላፊ የሥራ መደብ ተጠሪነቱ ለቢሮው ሀላፊ ነው ወይስ በቢሮው ስር ለሚገኘው ለኢንዱስትሪ ሰላም ዳይሬክቶሬት ነው ከሚለው ጥያቄ ጀምሮ የጽ/ቤት ሀላፊ፣ የችሎት ፀሀፊ እና የችሎት ሥነ-ሥርዓት አስከባሪ የሥራ መደቦች ከሚያከናውኑት ተግባር አንጻር በሀገር አቀፍ ደረጃ በተተገበረው የሥራ ምዘናና ደረጃ አሠራር የተሰጣቸው ደረጃ ዝቅተኛ ነው የሚል ውስንነትም በጽ/ቤቱ በኩል ይነሳል፡፡[87]

3.2 የጉዳዮች መብዛት እና የችሎት ጊዜው ማነስ

ቦርዱ ላይ የሚቀርቡት ጉዳዮች ከመጀመሪያውም የወል የሥራ ክርክሮች ከመሆናቸው አንጻር የጋራ በሆኑ መብትና ግዴታዎች ላይ የተመሰረቱ እንደመሆናቸው መጠን እያንዳንዱ አሠሪና ሠራተኛ ይዟቸው ከሚቀርቡት የግል የሥራ ክርክሮች በተለዬ ሁኔታ የሚቀርቡት ጉዳዮች ቁጥር አነስተኛ እንደሚሆን በማሰብም ይሁን በሌሎች ምክንያቶች ቦርዱ ሲደራጅም ሆነ ተግባሩን ሲያከናውን በተወሰነ/በተገደበ የሥራ ጊዜ ላይ የተመሰረተ መሆኑን ቀደም ሲል ማየታችን ይታወሳል፡፡ በዚህም መሰረት ቦርዱ ማክሰኞና ሀሙስ ከ9፡00-11፡30 ድረስ የክስ መስማት ተግባሩን እያከናወነ ይገኛል፡፡ ይሁን እንጅ አሁን ላይ ለቦርዱ እየቀረቡ ካሉት ጉዳዮች መበራከት አንጻር ቦርዱ በእነዚህ ቀናትና ሰዓታት ብቻ ተወስኖ ስራውን ለማከናወን የማይችልበት ደረጃ ላይ እየደረሰ ለመምጣቱ የቦርድ አባላትም የሚስማሙበት ከመሆኑም ባሻገር ቀጣዩን የመዛግብት አሃዝ በማየትም በቀላሉ ለመገንዘብ ይቻላል፡፡

በዚህም መሰረት በየአመቱ ለቦርዱ የሚቀርቡ ጉዳዮች እየጨመሩ መምጣታቸውን ተከትሎ በአፈጻጸም የሚቀርቡትን ከ30 በላይ የአፈጻጸም መዛግብት ሳይጨምር የሚቀርቡለትን በአመት

[87] የምዕ/አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ጽ/ቤት ለቢሮው በቁጥር ጠጉ17-25126 በቀን 07/08/2011 ዓ.ም በቦርዱ አሠራር ላይ እያጋጠሙ ያሉ ችግሮችን ለማቅረብ የጻፈው 2 ገጽ ደብዳቤ፡፡

ከ80[88] በላይ የሆኑ አዲስ መዛግብት/ጉዳዮች ከማስማማት ጀምሮ ውሳኔ እስከመስጠት ድረስ የሚኖሩትን የክስ መስማት ሂደት በአግባቡ አከናውኖ ውሳኔ ለመስጠት ይችል ዘንድ በዝግ ምክንያት የሚባክኑ የችሎት ቀናትን በተለዋጭ ቀን ከመስራት ባለፈ ቦርዱ በራሱ መልካም ፈቃደኝነት 9:00 ይጀምር የነበረውን 8:00 በመጀመር የተወሰነ ለውጥ ለማድረግ ጥረት አድርጓል፡፡ እንዲህም ሆኖ ግን አሁንም ቢሆን ችግሩ ሙሉ በሙሉ ተቀርፏል ለማለት አይቻልም፡፡

በሌላ በኩል በተቻለ መጠን ያሉትን መዛግብት/ጉዳዮች ባሉት የችሎት ቀናት ከፋፍሎ (የቀጠሮ ፖሊሲን በመጠቀም) ለማስተናገድ የሚደረገው ፍላጎትም ሆነ ጥረት ከፍተኛ ቢሆንም ከዚህ በላይ የተጠቀሱት ምክንያቶች ማለትም የመዛግብት ቁጥርና የችሎት ጊዜው አለመመጣጠን ተከትሎ የሚቀርቡ ጉዳዮችን ሁሉንም ሕጉ ባስቀመጠው የ30 ቀናት የጊዜ ገደብ ውስጥ ለማጠናቀቅ አስቸጋሪ ከመሆኑ የተነሳ በተወሰነ ደረጃም ቢሆን የሚዘገዩ ጉዳዮች መኖራቸው አይቀሬ ነው፡፡[89] የጉዳዮቹ የመጥራት /በተቀመጠው የጊዜ ገደብ የመቋጨት/ ምጣኔ በቀነሰ ቁጥር ደግሞ የጉዳዮቹ ክምችት እንዳለ የሚቀጥል በመሆኑ ከመጀመሪያውም ከመብዛታቸው ጋር ተዳምሮ በአንድ የችሎት ቀን የተወሰኑ ቁጥር ያላቸውን ጉዳዮች ብቻ በተረጋጋ ሁኔታ ለማስተናገድም እንቅፋት እየሆነ መጥቷል፡፡ ሁልግዜም ተመሳሳይ ባይሆንም ከ10 ጉዳዮች በላይ በአንድ የችሎት ቀን በተጠቀሰው የችሎት ሰዓት ለማስተናገድ የሚገደድበት ሁኔታም ያጋጥማል፡፡

3.3 ከክስ መስማት ሂደት ጋር በተያያዘ

ቦርዱ በማናቸውም ፍ/ቤቶች የሚሰራባቸውን የስነ-ስርዓትና የማስረጃ አቀራረብ ደንቦች ሳይወሰን የተሻለ መስሎ የሚታየውን ዘዴ በመጠቀም የክስ መስማት ሂደቱን ማከናወን የሚችል መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ይህ ማለት ግን መሰረታዊ የሆኑ የስነ-ስርዓት መርሆዎችን መጠበቅ የለበትም ማለት አይደለም፡፡ በዚህም መሰረት ቦርዱ የሚቀርቡለትን ጉዳዮች ከመጀመሪያውኑ ሲቀበል ጀምሮ የሰጠውን ውሳኔ እስከማስፈጸም ድረስ ያለውን ሂደት በተገቢው መንገድ መምራት ያለበት መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ በዚህም መሰረት ከመጀመሪያው የሚቀርቡ

[88] የምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የ2011 ዓ.ም የ11 ወራት ዕቅድ አፈጻጸም ሪፖርት፡፡
[89] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 87

ክሶች በትክክልም ከሳሹ ለመክሰስ ችሎታ ያለው[90] ለመሆኑ እንዲሁም ከክሱ ጋር ለክሱ መነሻ መሰረት የሆነውን ሰነድ ወይም ትክክለኛ ግልባጭ ከማቅረብ[91] አንጻር መሟላት ያለባቸውን ነገሮች በትክክልም በማስረጃ አስደግፎ ያቀረበ መሆኑን በማረጋገጥ ረገድ የተወሰነም ቢሆን ክፍተት ይታያል፡፡ ይሁን እንጅ በአብዛኛው ከሳሽ ሆነው የሚቀርቡት ሰራተኞች እንደመሆናቸው መጠን በተለይ አሠሪውና ሠራተኛው ያላቸውን ነባራዊ ሁኔታ ግምት ውስጥ በማስገባት ሠራተኛው የሚያቀርበውን ክስ በትክክልም ክሱን ለማቅረብ የሚችል መሆኑን ለማረጋገጥ በበቂ ምክንያት አስደግፎ ማቅረብ ሲገባው ለዚህ አላማ የሚሆኑትን የተለያዩ ማስረጃዎች ማግኘት ስላልቻልኩ በሚል ምክንያት እንዲሁ ክስ የሚያቀርብበትና የሚፈቀድበት ሁኔታ ያጋጥማል፡፡

ለአብነት ለመጥቀስ ያህል በተለይ "አሠሪው የውስጥ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ ማውጣት ሲገባው የውጭ ቅጥር ማስታወቂያ/ውድድር በማውጣቱ ምክንያት የእኛ የድርጅቱ የውስጥ ሠራተኞች ተወዳድሮ የማለፍ መብት ተጣቧል"[92] በሚል የሚቀርቡ ክሶች በእርግጥም ይህ ስለመሆኑ ቀላል ማስረጃ የሚሆነው አየር ላይ የዋለውን የውጭ ቅጥር ማስታወቂያ እንኳ ተገንጥሏል/ተቀዷል ወይም ማግኘት አልቻልንም በሚሉ የተለያዩ ምክንያቶች ከክሳቸው ጋር አያይዘው የማያቀርቡበትን ሁኔታ ማንሳት ይቻላል፡፡ በእርግጥም ይህ አይነቱ አጋጣሚ የሚፈጠረው የሥነ-ሥርዓት ሕጉን ድንጋጌዎች ባለማወቅ ብቻ ሳይሆን በትክክልም ሠራተኞች/ከሳሾች እንዲህ አይነት ማስረጃዎችን የማግኘት እድላቸው የተጣበበ ስለሆነ ክሱን ተቀብሎ ተከሳሹ/አሠሪው በመከላከያ መልሱ ላይ የሚያቀርበውን መቃወሚያ ማየቱ ለከሳሾች የተሻለ ይሆናል በሚል ነው፡፡ ያም ሆኖ ግን በተለይ እንዲህ አይነት ክሶች በመጨረሻ ከሚያስከትሉት ውሳኔ ውጤት በፊት የተለያዩ የዕግድ ትዕዛዛትን አስቀድመው የሚያሰጡ ከመሆናቸውም አንጻር አሉታዊ ውጤትን በአሠሪውም ላይ ቢሆን እንዳያስከትሉ ተገቢውን ጥንቃቄ ከማድረግም ባለፈ ተከሳሹ ለቀረበበት ክስ የመከላከያ መልስ እንዲሰጥ መጥሪያ እንዲላክለት ከመጀመሪያውም የቀረበው ክስ በሥነ-ሥርዓት ሕጉ[93] መሰረት ማሟላት ያለበትን ቅድመ-ሁኔታዎች አሟልቶ ተቀባይነት ማግኘቱ ሲረጋገጥ ብቻ መሆኑንም መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

---

[90] የኢትዮጵያ ንጉሰ ነገስት መንግስት የፍትሐብሄር ሥነ-ሥርዓት ህግ አንቀጽ 33፣ ነጋሪት ጋዜጣ ቁጥር 3፣ 1958 ዓ.ም፣ አዲስ አበባ፡፡

[91] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 223(1)(ለ)

[92] በከሳሾች እነ ወ/ሮ አበባይቱ ቢወጣ (2 ሰዎች) እና የባህር ዳር ጨርቃ ጨርቅ አክ/ማ መካከል የነበረ ክርክር፡፡

[93] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 90 አንቀጽ 233

በሌላ በኩል የሥነ-ሥርዓት ሕጉ ከሳሽ ባቀረበው ክስና ማስረጃ ላይ ተከሳሹ የመከላከያ መልሱን እንዲያቀርብ ከተደረገ በኂላ ክሱን ለመስማት በተቀጠረበት እለት የባለጉዳዮች መቅረብ ከተረጋገጠ በኂላ ፍ/ቤቱ/ዳኛው ተከራካሪዎችን የመመርመር[94] ሥራውን እንደሚጀምር ይታወቃል። ይሁን እንጅ የከሳሾችን ዕድል ለማስፋት ሲባል ምን አልባት በመጀመሪያ ክሳቸው ላይ ያላነሱት ነገር በተከሳሽ መልስ ላይ ተነስቶ ከሆነ ከቀረበው የመከላከያ መልስ ተነስተው የመልስ መልስ እንዲያቀርቡ የሚደረግበትን ስርዓት ዘርግቶ ቦርዱ ተግባራዊ እያደረገው ለመሆኑ አንድ እና ሁለት ብቻም ሳይሆን በቦርዱ ሙሉ መዛግብት ላይ የመልስ መልስ እንዲቀርብ የሰጣቸውን ትዕዛዛትም ብቻ ሳይሆን በዚሁ መልክ የሚቀርቡትን የመልስ መልሶችም በማየት መገንዘብ ይቻላል። ቦርዱ ይህንን የክስ መስማት ሂደት ሲያከናውን የሥነ-ሥርዓት ህጉ በሚፈቅደው አግባብ ተከሳሹ በመከላከያ መልሱ ላይ በቀጥታ ወይም በነገሩ አካባቢያዊ ሁኔታ እንደተካደ የሚቆጠረውን ነገር ያምን እንደሆነ መጠየቅን ጨምሮ ሌሎች በቦርዱም ሆነ በተከራካሪ ወገኖች ሊጠየቁ የሚገባቸው ጥያቄዎች ካሉ ተነስተው መልስ እንዲያገኙ ማድረግም ይጠበቅበታል። ነገር ግን በመደበኛ ፍ/ቤቶችም እንደሚስተዋለው ሁሉ በቦርዱም ዘንድ የዚህን ድንጋጌ አላማ ባላገናዘበ ሁኔታ "የቃል ክርክር" በሚል በተፈረጀ የክስ መስማት ሂደት ተከራካሪ ወገኖች በክሳቸው፣ በመከላከያ መልሳቸው እንዲሁም በመልስ መልሳቸው ያቀረቡትን ነገር መልሰው የሚደግሙበትን አሰራር የመከተል ዝንባሌ የሚንጸባረቅ መሆኑን ፀሀፊው በቦርድ አባልነቱ በተደጋጋሚ ለመታዘብ ችሏል። ምንም እንኳ ለችግሩ መቀጠል የሥነ-ሥርዓት ሕጉን ያለማወቅ መነሻ ነው ቢባል እንኳ ዋነኛው ምክንያት ግን ይህ ሳይሆን የችሎት ቀናትና ሰዓታት ማነስ ካለው የመዝገብ ፍሰት ጋር ተዳምረው የቦርድ አባላት የቀረበውን ክስ፣ የመከላከያ መልስና የመልስ መልስ አስቀድመው በመመርመር በዚህ የክስ መስማት ሂደት መጣራት ያለባቸውን ነገሮች በመለየት ድንጋጌው በሚፈቅደው ልክ ለመምራት የሚያስችል ዕድል ማጣታቸውም ጭምር እንጅ።

ከዚህ በተጨማሪ እዚሁ ሳይነሳ ሊታለፍ የማይገባው ነገር ቢኖር ተከሳሾች ለቀረበባቸው ክስ በሚያቀርቡት የመከላከያ መልስ ላይ ምን አልባት የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎችን በሚያቀርቡበት ጊዜ ቦርዱ ሊያከናውነው የሚገባው ተግባር ነው። እንዲህ አይነት ሁኔታዎች ሲኖሩ ክርክሩን የሚሰማው ፍ/ቤት /ሌላ አካል/ በቀጣይ በሚደረገው የክርክር ሂደት ተጣርተው በሚወሰኑ ጉዳዮች/ጭብጦች ላይ ማስረጃ/ምስክር ከመስማቱ በፊት በቀረቡት የመጀመሪያ ደረጃ

[94] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 90 አንቀጽ 241

መቃወሚያዎች ላይ ውሳኔ መስጠት ይገባዋል፡፡[95] ይሁን እንጅ በዋናነት ከዚህ በላይ የተጠቀሰው የሥራ ጫና እና ሌሎች አጋር ምክንያቶች ተጨምረውበት ቦርዱ የሚቀርቡ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎችን አስቀድሞ በመለየትና ተገቢው ክርክር እንዲካሔድበት በማድረግ ውሳኔ ሰጥቶ በዝርዝር ሊጣሩ ወደሚገባቸው ክርክሮች በመግባት ረገድ ውስንነት ይታይበታል፡፡ ምን አልባትም የሚቀርቡ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎች ቦርዱ ክሱን ያቀረበው ሰው የሥራ መሪ በመሆኑ፣ ጉዳዩ የግል የሥራ ክርክር እንጅ የወል የሥራ ክርክር ባለመሆኑ ወይም በሌላ ምክንያት ቦርዱ የቀረበውን ክርክር የማየት ስልጣን የለውም የሚሉና በትክክልም መቃወሚያዎች ተቀባይነት ካገኙ የቀረበውን ክርክር ባለበት ሊያቋርጡ የሚያስችሉም ይሆናሉ፡፡ ያም ሆኖ ግን አልፎ አልፎም ቢሆን ክርክሩ አብቅቶ ውሳኔ በሚሰጥበት ጊዜ እንዲህ አይነት የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎችም ቀድመው ሳይወሰኑ የሚቆዩበትና አብረው ውሳኔ የሚያገኙበት አጋጣሚ ይስተዋላል፡፡[96]

3.4 በስምምነት ከመፍታት አኳያ

ጉዳዮችን በስምምነት መፍታት መቻል ለቦርዱ በአማራጭነት ብቻም ሳይሆን በቅድሚያ ተግባርነትም ጭምር የተሰጠው ሀላፊነት መሆኑን ቀደም ሲል ለማየት ሞክረናል፡፡ በዚህም መሰረት በተቻለ መጠን የሚቀርቡ ጉዳዮችን በስምምነት ለመፍታትና በመጨረሻ ውሳኔ የሚያስከትለውን አሉታዊ ጎን ለመቀነስ ሲባል ቦርዱ በተቻለ መጠን እስከ ክርክሩ ማብቂያ ድረስ ተከራካሪዎች ይህንን እንዲያደርጉ ተገቢውን ጥረት የሚያደርግ ከመሆኑም በላይ በተቻለ መጠን ከሶስቱም አካላት ተወካይ የቦርድ አባላትን ከጽ/ቤት ሀላፊዋ ጋር ጭምር ክርክሩ ከተነሳበት ድርጅት ድረስ በመላክ የሚመለከታቸው የድርጅቱ የበላይ ሀላፊዎች በተገኙበት በስምምነት ለመፍታት የሚደረገው ቁርጠኝነት ከፍተኛ ነው፡፡

ያም ሆኖ ግን በተለይ ድርጅቶች የሚሠሩትን መዋቅራዊ ለውጥ ተከትሎ የሚነሱ ክርክሮችን በዚህ አግባብ ለመፍታት እጅግ ፈታኝ የሚሆንበት አጋጣሚ ቀላል አይደለም፡፡ እንዲህ አይነት መዋቅሮች በዋናነት/በቅድሚያ ታሳቢ የሚያደርጉት ድርጅቱ አዲሱን መዋቅር ተከትሎ ወደፊት

[95] ዝኒ ከማሁ አንቀጽ 144(1) እና አንቀጽ 145

[96] በከሳሾች እነ ወ/ሮ ውዴ በላይ (2 ሰዎች) እና በተከሳሽ አውስኮድ፣ በከሳሽ አቶ ጥላሁን ባዩ እና በተከሳሽ ጣና በለስ ስኳር ልማት ፕሮጀክት እንዲሁም በከሳሽ ሊቀ ትጉኋን ቆሞስ አባ ገ/ሚካኤል ጫኔ እና በተከሳሽ የባ/ዳር ከተማ ሀገረ-ስብከት መካከል በነበሩት ክርክሮች ላይ በተለያዩ ምክንያቶች ቦርዱ ጉዳዩን የማየት የስረ-ነገር ስልጣን የለውም የሚሉ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎች ምንም እንኳ በመጨረሻም ቢሆን በቦርዱ ተቀባይነት ያገኙ ባይሆኑም ቅሉ የመጀመሪያ ደረጃ መቃወሚያዎቹ ላይ ብይን ሳይሰጥ ታልፎ በክርክሩ ማብቂያ አብረው ውሳኔ ካገኙ መዛግብት/ጉዳዮች መካከል ለማሳያነት ሊጠቀሱ የሚችሉ ናቸው፡፡

ሊያሳካ የሚችለውን አላማ/ትርፍ እንደመሆኑ መጠን በድርጅቱ ውስጥ ያሉትን ሠራተኞች የትምህርት ዝግጅትም ሆነ የሥራ ልምድ ሙሉ በሙሉ ታሳቢ ያደረጉ ላይሆኑ ይችላሉ፡፡ በእንዲህ አይነት ሁኔታዎች በተለይም ዝቅተኛ የትምህርት ዝግጅትና የሥራ ልምድ ያላቸው ሠራተኞች ዕጣ ፈንታ አደጋ ላይ የሚወድቅበት አጋጣሚ ይፈጠራል፡፡ በዚህ ጊዜ መዋቅሩ በሚጠይቀው መስፈርት አግባብ የሚፈልጉትን ቦታ ያጡ ሠራተኞችን በአዋጁ መሰረት ተገቢውን ክፍያ በመፈጸም ከማሰናበት ይሻላል በሚል ቅን ልቦና ድርጅቱ ይመጥናል ያለውን የሥራ መደብ በፍረጃም ይሁን በሌላ ሁኔታ የሚያደርገውን ምደባ እንዲሁም መዋቅሮች በራሳቸው አዋጁ ለሠራተኞች የሚሰጠውን ነጻ የውድድር መብት በሚጥስ መልኩ መጠናታቸውንና መተግበራቸውን ተከትሎ የሚነሱት ክርክሮች ቀላል አይደሉም[97]፡፡

በሠራተኞቹ የቀረቡት ክርክሮቹ በቦርዱ ዘንድ ተቀባይነትን አግኝተው ሲወሰኑ ደግሞ ሠራተኞች የሚጠይቋቸው የሥራ መደቦችና ደረጃዎች በሌሎች ሠራተኞች ቀድመው የሚያዙበት አጋጣሚ ሰፊ ከመሆኑ አንጻር የሚሰጡ ውሳኔዎችን መፈጸም እጅግ ፈታኝና ጠቅላላ የተሰራውን ሥራ የሚነካበት አጋጣሚ ይኖራል፡፡ እንዲህ አይነት ስጋቶችን በመፍራትም በአሠሪ ድርጅቶች ዘንድ መዋቅሮችን እስከማስተካከል ደረጃም ድረስ አስፈላጊው ርምጃ ተወስዶ ጉዳዮችን በስምምነት ለመፍታት ፍቃደኛ ቢሆኑም ይህንን ለማድረግ ግን የሚጠይቁት ጊዜ የቀረበውን ጉዳይ አዋጁ ባስቀመጠው የአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለመጨረስ ይቅርና ቦርዱ ተገቢ ነው ያለውን ውሳኔ ለመስጠትም አስቸጋሪ ያደርገዋል፡፡[98] ከዚህም ባለፈ ይባስ ብለው ስህተታቸውን አይተው ለማረምና ከሠራተኞች ጋር ተግባብተው ጉዳዩን በስምምነት ለመጨረስ ቸልተኛ የሚሆኑና ቦርዱ ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ የሚያደርገውን ከልክ ያለፈ ትዕግስትና ከተገቢው በላይ የሆነ ጊዜ መስጠትም ሳይቀር ዋጋ የሚያሳጡ ድርጅቶችም የሚያጋጥሙ መሆኑን ፀሀፊው በሥራው አጋጣሚ ለመታዘብ ችሏል፡፡

ከዚህም ባሻገር የቦርድ አባላት የቀረቡ ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ የተጣለባቸውን ከባድ ሀላፊነት ከመወጣትም ባለፈ በተለይ የቀረቡት ጉዳዮች በውሳኔ ቢያልቁ በድርጅቱ የኢንዱስትሪ

---

[97] በከሳሽ እነ አቶ ባዩ በቃሉ (7 ሰዎች) እና በተከሳሽ የአማራ ዲዛይንና ቁጥጥር ሥራዎች ድርጅት መካከል መዋቅርን ተከትሎ የተነሳውን ከምደባ ጋር የተያያዘ ክርክር ለአብነት ብንመለከት ቦርዱ ከአንድም ሁለት ጊዜ ያደረገውን የማስማማት ጥረት ተከትሎ ግራ ቀኙ ጉዳዩን በሂደት (በተወሰኑ ወራት ውስጥ) በስምምነት ለመፍታት በደረሱት ስምምነት መሰረት (ስምምነቱ ከመጀመሪያውም የራሱ የሆነ ውስንነት የነበረው መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ) ቦርዱ መዝገቡን ዘግቶት የነበረ ቢሆንም አሠሪው ሊፈጽምላቸው ባለመቻሉ ምክንያት ተመልሰው ወደ ቦርዱ የመጡበትን አጋጣሚ ለአብነት ማንሳት ይቻላል፡፡ እንዲሁም የተወሰኑ የድርጅቱ ሰራተኞች ከሳሽ የነበሩበት እና በተከሳሹ የባህር ዳር ጨርቃጨርቅ አክሲዮን ማህበር መካከል የነበረ ክርክር፣ 2011 ዓ.ም፡፡
[98] ዝኒ ከማሁ

ሰላም ላይ ትልቅ ችግር ሊፈጥሩ ይችላሉ ተብለው በሚታመኑት ላይ የጉዳዮቹ ባለቤቶችና የድርጅቶች ሀላፊዎች በተገኙበት በስምምነት ለመጨረስ ይደረግ የነበረው የከተማ ውስጥ እንቅስቃሴ አበል እንዲከፈል ከተፈቀደባቸው የችሎት ቀናት ውጭ ነው በሚል ክፍያ ላለመፈጸም በቢሮው ፋይናንስ በኩል የተደረሰበት ውሳኔም ሌላው መጠነኛ ችግር ነው፡፡ ምንም እንኳ ስምምነቱ ከሚከናወንበት አላማ እንዲሁም የቀረቡ ጉዳዮችን በተቻለ ፍጥነት ከመቋጨት አንጻር ያለው ፋይዳ ከፍተኛ በመሆኑ ያለ አበልም ቢሆን ሥራው እየተሠራ የሚገኝ ቢሆንም ቢያንስ የሥራ ተነሳሽነትትን በመቀነስ ረገድ ግን ችግር ማስከተሉ አይቀርም፡፡ በተለይ ደግሞ በሁለቱ ቀናት ብቻ ሥራዎች ተሰርተው የማያልቁ ከመሆኑ አንጻር በዚህ ምክንያት የተፈጠረው መጠነኛ ችግርም ቢሆን እንዲቀረፍ ጽ/ቤቱ ለቢሮው ለማሳወቅም[99] ተገዷል፡፡ ይሁን እንጅ ቢሮውም ቢሆን ከጽ/ቤቱ የተለዬ ሀሳብ የሌለው መሆኑን ተከትሎ የተለያዩ የማስተካከያ ዕርምጃዎች እንዲወሰዱ የበኩሉን ጥረት እያደረገ ይገኛል፡፡[100]

3.5 ውሳኔዎችን ከማስፈጸም አንጻር

ቦርዱ በሚሰጣቸው ውሳኔዎች ቅር የተሰኘ ወገን ይግባኝ ካልጠየቀ በስተቀር የሚሰጠው ውሳኔ ወዲያውኑ ተፈጻሚነት የሚኖረው መሆኑን ቀደም ሲል ተመልክተናል፡፡ በመደበኛው ፍ/ቤት የሚሰጡ ውሳኔዎችም ቢሆኑ በራሳቸው ውጤት ካለመሆናቸው የተነሳ በክርክሩ ሂደት ረች የሆነው ወገን የሚፈልገውን ውጤት ያገኝ ዘንድ የተሰጠው ውሳኔ መፈጸም ይኖርበታል፡፡ አሠሪና ሠራተኛን የሚመለከቱ ክርክሮች ደግሞ ካላቸው ልዩ ባህሪ የተነሳ በተቻለ መጠን በአጭር ጊዜ መቋጨት አለባቸው፡፡ ለዚህም ነው ክርክሮቹ በምን ያህል ጊዜ ውሳኔ ማግኘት እንዳለባቸው የጊዜ ገደብ እንደተቀመጠው ሁሉ የተሰጡ ውሳኔዎችም በአንድ አመት ጊዜ ውስጥ ካልተፈጸሙ በይርጋ ቀሪ ሊሆኑ እንደሚችሉ ህጉ ያስቀመጠው፡፡[101] ይሁን እንጅ ቀደም ሲል ለመጥቀስ እንደተሞከረውም በተለይ ድርጅቶች የሚተገብሩትን አዲስ መዋቅር ተከትሎ የሚነሱ ክርክሮች በስምምነት ካላለቁ በስተቀር ለሠራተኞች የሚወሰኑ ውሳኔዎችን ለማስፈጸም ፈተናዎች ብዙ ናቸው፡፡ ለዚህ ደግሞ ዋነኛው ምክንያት ከሳሾች የሚጠይቋቸው ቦታዎች (የሥራ መደቦችና ደረጃዎች) መዋቅሩን ተከትለው ቀድመው በሌሎች ሠራተኞች የሚያዙ

---

[99] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 87

[100] በቢሮው አዘጋጅነት ከምዕራብ እና ምስራቅ አማራ ቋሚ እና ጊዜያዊ ቦርዶች አባላት ጋር የተደረገ ውይይት፣ ሰኔ 28 ቀን 2011 ዓ.ም፣ እንጅባራ-ኮሶበር፡፡

[101] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 9 አንቀጽ 162(1) (አዲሱ አዋጅ አንቀጽ 163(1)፡፡ እንዲሁም የፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት በቅጽ 11 በሰ/መ/ቁ/ 53527 በአመልካች የኢትዮጵያ ፖስታ አገልግሎት ድርጅት እና በተጠሪ አቶ በዳሶ መልካቶ መካከል በነበረው ክርክር በቀን 27/01/2003 ዓ.ም የሰጠው ውሳኔ፡፡

መሆናቸው ነው፡፡ ከዚህም ሌላ የተወሰኑ የአፈጻጸም ባለዕዳ የሆኑ ድርጅቶች ቅርንጫፎቹ ባህር ዳር ከተማ የሚገኙ ቢሆኑም እንኳ ዋና መስሪያ ቤቶች አዲስ አበባ የሚገኙ ከመሆኑም ጋር በተያዘ የሚኖረውን የመላላክና የመጻጻፍ ሂደት ተከትሎ ውሳኔዎቹን ወዲያውኑ ለመፈጸም እንዳይቻል ከሚያደርጉት ተጨማሪ ሳንካዎች መካከል አንዱ ነው፡፡ በዚህም የተነሳ ምንም እንኳ ውሳኔዎች የኋላ ኋላ መፈጸማቸው የማይቀሩ ቢሆንም በመካከሉ የሚወስዱት ጊዜም ሆነ የውሳኔ ባለመብት በሆኑ ሠራተኞች ላይ የሚፈጥሩት እንግልት ግን ቀላል አይደለም፡፡[102]

ከዚህም ባሻገር ቦርዱ በከፍተኛ ድካም እና እንግልት በስምምነት እንዲቋጩ ተገቢው መግባባት ላይ ሳይቀር የተደረሰባቸውን ጉዳዮችም ቢሆን በስምምነቱ ወቅት በነበረው ፍላጎትና ቅንነት ልክ ከመፈጸም ይልቅ የተለያዩ ምክንያቶችን በመፍጠር ስምምነቶችን ወደ ጎን የሚተዉ አሠሪዎችም አይጠፉም፡፡[103]

3.6 ከአባላት ተሟልቶ መገኘት አንጻር

ቦርዱ የሚቀርቡለትን ጉዳዮች አይቶ ተገቢ ነው ያለውን ውሳኔ ለመስጠትም ይሁን የክርክር ሂደቱን በአግባቡ ለመምራት አስገዳጅ በሆነ ሁኔታ ከቦርድ አባላት መካከል የተወሰኑት መገኘት ያለባቸው እና ምልዓተ-ጉባዔው መሟላት የሚገባው መሆኑን ቀደም ሲል ለማየት ሞክረናል፡፡ ከዚህም ባሻገር የቦርዱን አባላት ምልዓተ-ጉባዔ ከማሟላት በተጨማሪ የክርክር ሂደቱን በአግባቡ ለመምራትም ሆነ የሚሰጡ ትዕዛዛት እና ውሳኔዎች በተለያዩ የቦርድ አባላት ሀሳብ የዳበሩ እንዲሆኑ ለማስቻል የአባላቱ መሟላት ፋይዳው የጎላ ነው፡፡ ይሁን እንጅ የቦርድ አባላት ይህንን ስራ የሚያከናውኑት ካላቸው መደበኛ ሥራ በተጨማሪነት እንደመሆኑ መጠን በሥራ መደራረብና በሌሎች የተለያዩ ምክንያቶች የአባላት በችሎት ቀን ተሟልቶ አለመገኘት አንዱ ችግር ነው፡፡ ከዚህ ጋር በተያያዘ ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ አይደለም ለችሎት ቀናት እንኳ ለመገኘት አስቸጋሪ የሆነበት የቦርድ አባልን አሠሪ ተቋም የሚመለከተው አካል ቦርዱ ጠርቶ ችግሩን ለመፍታት የተሞከረበትን አጋጣሚ ሳይቀር ለአብነት መጥቀስ ይቻላል፡፡[104]

---

[102] በአፈ/ከሳሾች እነ አቶ ገብሬ ማሬ (3 ሰዎች) እና በአፈ/ተከሳሽ የኢትዮጵያ ንግድ ስራዎች ድርጅት ባህር ዳር ቅርንጫፍ መካከል ምደባን በተመለከተ የቀረበውን ክርክር ተከትሎ የተሰጠውን ውሳኔ ለመፈጸም የፈጀው ጊዜ ቀላል የሚባል አይደለም፡፡ (በመሀል የተወሰነ ጊዜ ተፈጽሟል በሚል ተቋርጦ የቆየ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ውሳኔው ሙሉ በሙሉ በአግባቡ እንዲፈጸም ግን ከ5 ወራት ያላነሰ ጊዜ የፈጀ መሆኑን ለመታዘብ ይቻላል፡፡)
[103] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 97
[104] የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 100

3.7 ከቦርድ አባላት ክፍያ አኳያ

የምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ከመደበኛ ፍ/ቤቶችም ሆነ ከሌሎች የአስተዳደር ፍ/ቤቶች በተለዬ ሁኔታ መደበኛ ተግባሩን የሚያከናውነው ከሳምንት ሁለት ቀናት ብቻ መሆኑን ተመልክተናል፡፡ በዚህም ምክንያት ቦርዱ በመደበኛነት የሚሰሩ ዳኞች የሌሉት መሆኑን ተከትሎ በእነዚሁ የተወሰኑ ቀናት ብቻ ተገኝተው የቦርዱን ሥራ በሚያከናውኑ የቦርድ አባላት አማካኝነት ሀላፊነቱን እንዲወጣ ተደርጎ ተደራጅቷል፡፡ በመሆኑም ከመደበኛ ሥራዎቻቸው ባሻገር ይህንን የቦርድ ተግባር ለሚያከናውኑ የቦርዱ አባላት የተወሰነ አበል ሥራዎቻቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ብቻ የሚከፈል መሆኑንም ቀደም ሲል ለማየት ተሞክሯል፡፡

ምንም እንኳ የክልሉን የመክፈል አቅም መሰረት በማድረግ ለተለያዩ ሥራዎች የተለያዩ የክፍያ መጠኖች የሚወሰኑ ቢሆንም በተለይ ቦርዱ ከሚያከናውነው ተግባር አንጻር ሲታይ ግን ይህ የአበል ክፍያ በየትኛውም መመዘኛ ቢሆን በቂ ነው ሊባል አይችልም፡፡ የክፍያው ማነስ የቦርድ አባላቱ ሥራቸውን በአግባቡ እንዳይወጡና በሥራውም ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ አድርጓል ባይባልም በተለይ አሁን ላይ ካለው የገንዘብ የመግዛት አቅም አንጻር ሲታይ የሚከፈለው የአበል መጠን በጣም ዝቅተኛ መሆኑ ግልጽና የቦርድ አባላትም የሚስማሙበት ሀቅ ለመሆኑ ለዚሁ ፅሁፍ አላማ ከሞሉት የጽሁፍ መጠይቅ በቀላሉ መታዘብ ይቻላል፡፡ ከዚህም ባሻገር የችግሩን መኖር ተገንዝቦ ጽ/ቤቱ ለቢሮው እያቀረበ[105] የሚገኝ ከመሆኑም በላይ ቢሮውም ቢሆን የጥያቄውን ተገቢነት ተቀብሎ ሌላው ቢቀር እንኳን ቢያንስ ቢያንስ በ2009 ዓ.ም በቢሮው በኩል እንደመነሻ ቀርቦ ነገር ግን ከ58% በታች ተቀንሶ ተግባራዊ እንዲደረግ የተወሰነውን የክፍያ መጠን ዛሬም ቢሆን ተፈጻሚ እንዲሆን ጥያቄውን በድጋሚ ለሚመለከተው አካል እያቀረበ ያለ መሆኑ ሲታይ የችግሩን መኖር ለማረጋገጥ ተጨማሪ ማሳያ ነው፡፡[106]

---

105 የግርጌ ማስታወሻ ቁጥር 87

106 የክልሉ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ በቁጥር ሠማጉ/ምዲ/ልዩ-1/10384 በቀን 21/10/2011 ዓ.ም ለክልሉ ገንዘብና ኢኮኖሚ ትብብር ቢሮ የጻፈው 4 ገጽ ደብዳቤ፡፡

ክፍል አራት

ማጠቃለያ እና የመፍትሔ ሀሳቦች

4.1 ማጠቃለያ

የምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ በአዋጁ የተሰጡትን ስልጣንና ተግባራት በተቀላጠፈና ውጤታማ በሆነ መንገድ ለማከናወን ከፍተኛ ጥረት እያደረገ ይገኛል፡፡ ይህንን ሀላፊነት ለመወጣትም የቦርዱ ጽ/ቤት ሀላፊ ጉዳዮችን ለአባላቱ ግልጽ (ብሪፍ) ማድረግና የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብን ጨምሮ እያከናወኑ ያሉት ተግባር፣ በጽ/ቤቱ ስር የሚገኙ ሌሎች ባለሙያዎች የጽ/ቤቱን ሥራ በቅልጥፍናና በውጤታማነት ከማከናወን አንጻር ያላቸው ቅንነትና የሥራ ተነሳሽነት፣ የቦርድ አባላት የትኞቹንም አይነት አሉታዊ ምክንያቶች ግምት ውስጥ ሳያስገቡ መደበኛውና ተቋማዊ ሀላፊነታቸው ሳይገድባቸው የቦርዱን ተግባር ውጤታማ ለማድረግ በተቻለ መጠን ሁሉ እያደረጉት የሚገኘው እንቅስቃሴ እንዲሁም ጉዳዮችን በስምምነት መቋጨት ያለውን ከፍተኛ ፋይዳ ግምት ውስጥ በማስገባት የሚቀርቡ ክርክሮችን ከቦታው ድረስ በመሄድ በስምምነት ለመፍታት የሚከናወኑት ተግባራት ለቦርዱ በከፍተኛ ጥንካሬ የሚጠቀሱ ናቸው፡፡

ይሁን እንጅ ቦርዱ ስልጣንና ተግባሩን ከዚህም በላይ በሆነ ደረጃ ለመፈጸም ይችል ዘንድ በህጉ ከተሰጠው ትኩረት ማነስ ጀምሮ እስከ ውሳኔዎች አፈጻጸም ድረስ የሚስተዋሉ ውስን ክፍተቶች መኖራቸውን ተመልክተናል፡፡ በመሆኑም እነዚህን ውስንነቶች በመድፈን እንዲሁም ያሉትን በርካታ ጥንካሬዎች ደግሞ ይበልጥ በማጠናከር የዜጎችን ፍትህ የማግኘት መብት በማረጋገጥ ረገድ ድርሻውን ያበረክት ዘንድ የአብክመ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮን ጨምሮ ሌሎች የሚመለከታቸው አካላት ተገቢውን ድጋፍና ክትትል ሊያደርጉለት ይገባል፡፡

4.2 የመፍትሔ ሀሳቦች

በምዕራብ አማራ ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚስተዋሉ ውስን ክፍተቶች በቀጣይ በሚወሰዱ አወንታዊ ርምጃዎች አማካኝነት ታግዘው ቦርዱ አሁን ላይ ካለውም ከፍተኛ አፈጻጸም ይበልጥ ተጠናክሮ ተከራካሪዎች የሚተማመኑበትና የሚኮሩበትም ብቻ ሳይሆን ግንባር ቀደም ተጠቃሽ ይሆን ዘንድ በመጠኑም ቢሆን ከላይ ለተጠቃቀሱ ውስንነቶችና ሌሎችንም ያልተነሱ ቀዳዳዎችን ለመድፈን ያመች ዘንድ የሚከተሉት የመፍትሔ ሀሳቦች በአጭሩ ቀርበዋል፡፡

፩. የቦርዱን ስልጣንና ተግባር ከመወሰን፣ ከማደራጀት፣ ከተተኪ የቦርድ አባላት፣ ከምልዓተ-ጉባዔ፣ ከይግባኝ አንጻር እንዲሁም ከዚህ በፊት ከአዋጁ ድንጋጌ አኳያ የተነሱ ውስንነቶችን በሚሞላ መልኩ ከማደራጀት አንጻር ጠንካራ የሆነ ቦርድ እንዲደራጅ ቢያደርግ ከእስካሁኑም በላይ መልካም ሥራ ሊሠራ ይችላል፡፡ *(ይሁን እንጅ አዲሱም አዋጅ ቢሆን ከዚህ ጋር በተያያዘ የለወጠው ነገር ካለመኖሩ አንጻር በዚህ ረገድ የሚነሱት ችግሮች መቀጠላቸው የሚቀር አይመስልም፡፡)* በተለይም የቦርድ አባላትን ስብጥር አስመልክቶ በቂ የሕግ ዕውቀትና ልምድ ያላቸው ባለሙያዎች በበቂ ሁኔታ የቦርዱ አባል እንዲሆኑ ከማድረግ ባለፈ ከአሠሪውም ይሁን ከሠራተኛው የሚኖረው ውክልናም ቢሆን በተቻለ መጠን ይህንንም በተጨማሪነት ግምት ውስጥ ያስገባ መሆን ቢችል በሁለት ስለት እንደመቁረጥ የሚቆጠር እንጅ የተለየ ችግር የማያስከትል እስከሆነ ድረስ ከዚህ አንጻር ያለው ውስንነት በትኩረት ሊታይ ይገባዋል፡፡

፪. በተለይ ቦርዱ ከሳምንት ለሁለት ግማሽ ቀናት ብቻ የሚሠራ መሆኑን ተከትሎ አሁን ላይ እየቀረቡ ያሉትን ጉዳዮች አዋጁ እንዲቋጩ በሚፈልገው የጊዜ ገደብ ውስጥ ሙሉ በሙሉ ለማጠናቀቅ አዳጋች እየሆነ የመጣ መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ስለሆነም ለዚሁ የሚመጥነውን ክፍያ በማመቻቸት የቦርዱን የሥራ ጊዜ/ቀናት መጨመር፣ የችሎቶችን ቁጥር መጨመር እንዲሁም የቦርድ ጽ/ቤቶችን ቁጥር ማብዛት ድረስ ያሉት አማራጮችን ግምት ውስጥ በማስገባት በዚህ ረገድ ያለውንም ሆነ ሌሎች ተያይዘው የሚነሱ ችግሮችን ዘላቂነት ባለው ሁኔታ ለመፍታት የሚያስችሉ አማራጮችን ለመጠቀም የሚያስችሉ ሥራዎች ሊሠሩ ይገባል፡፡

፫. የቦርዱን ትዕዛዛትና ውሳኔዎች በተሻለ ሁኔታ ለማስፈጸምም ይረዳ ዘንድ በመደበኛነትም ይሁን በተወሰነ ጊዜ የሚሠራ የፖሊስ ባልደረባ ችሎት አስከባሪ እንደ አዲስ አበባው ተመሳሳይ ቦርድ ሁሉ ቢመደብለት፡፡ የዚህ ችግር መፈታት ምን አልባትም ቦርዱ የችሎት ሥራውን

በሚያከናውንባቸው ቀናት ከሚኖረው ጠቀሜታ ባሻገር በተለይ ከአፈጻጸም ጋር በተያያዘ ተገደው እንዲቀርቡ የግድ በሚሉ ሁኔታዎች ላይ የሚመለከታቸውን የአፈ/ተከሳሾች (የድርጅት ሀላፊዎች) እንዲቀርቡ በማድረግ ረገድ ከሌሎች የፖሊስ ተቋማት ጋር የሚደረገውን መላላክ/መጻጻፍ በመቀነስ በኩልም የሚኖረው ፋይዳ የጎላ ነው፡፡

፱. ምንም እንኳ የቦርድ አባላት በአሠሪና ሠራተኛ ህጎች ዙሪያ በቂ ዕውቀትና ልምድ ኑሯቸው የሚመረጡና ከሥራ ቆይታም አንጻር ልምድ ያካበቱ እንደሚሆኑ ቢታወቅም ስልጠናዎችን የማግኘት ዕድላቸው እጅግ የተመናመነ ከመሆኑ አንጻር በተለይ የፍ/ሔር ሥነ-ሥርዓት ህጉን እንዲሁም የአሠሪና ሠራተኛ አዋጆችን ጨምሮ በተለይም ከቦርዱ ስልጣን ጋር በተገናኘ የፌ/ጠ/ፍ/ቤት ሰ/ሰ/ችሎቱ በሚሰጣቸው አስገዳጅነት ያላቸው ውሳኔዎች ዙሪያ የሚመለከታቸው አካላት በተናጠልም ይሁን በጋራ በመሆን ስልጠና እንዲያገኙ ቢደረግ የተሻለ ይሆናል፡፡ ከዚህም ባሻገር የቦርድ አባላቱን ስብጥር ቀደም ሲል ለማየት እንደሞከርነው ከሰባቱ አራቱ ከአሠሪውና ከሠራተኛው አካል የሚወከሉ ከመሆናቸው አንጻር ምን አልባት በአዋጁ ዙሪያ በቂ ዕውቀትና ልምድ የሚኖራቸው መሆኑ ግምት ውስጥ የሚገባ ከመሆኑ ባሻገር የሕግ ባለሙያ እንዲሆኑ የማይጠበቅባቸው ከመሆኑም በላይ የሕግ ባለሙያ የሆኑ ከሠራተኛውም ይሁን ከአሠሪው አካል ቢኖሩም እንኳ በተለያዩ አጋጣሚዎች ላይመረጡ የሚችሉበት ባስ ሲልም ላይኖሩም የሚችሉበት አጋጣሚ ይኖራል፡፡ ከዚህ አንጻር በተለይ የፍ/ሔር ሥነ-ሥርዓት ሕጉ እንዲሁም የማስረጃ አቀባበል እና ምዘናን የሚመለከቱ ድንጋጌዎች ላይ የተወሰነም ቢሆን ውስንነት ሊያጋጥማቸው የሚችል መሆኑ ግልጽ ነው፡፡ ይህ ደግሞ ምን አልባት የመጨረሻው ውሳኔ አዋጁ ላይ ከተቀመጡት ድንጋጌዎች መከበርና መጣስ አንጻር መሰረት አድርጎ የሚወሰን ከመሆኑ አኳያ በውጤት ደረጃ ለውጥ (የመብት ጥሰት) ላይፈጥር የሚችልበት አጋጣሚ ቢኖር እንኳ ከሥነ-ሥርዓት እና ከማስረጃ ሕጋችን አንጻር ያሉትን ድንጋጌዎች በአግባቡ ስራ ላይ ባለማዋል ምክንያት ግን ሁልጊዜም ቢሆን የሚፈጠር ችግር የለም ብሎ መደምደም አያስችልም፡፡ በመሆኑም ለዚህ ሲባል ሁሉም የቦርድ አባላት የሕግ ባለሙያ መሆን አለባቸው የሚል መደምደሚያ ላይ ለመድረስ ባይቻልም ቢያንስ ቢያንስ ግን መሰረታዊ የሆኑ ድንጋጌዎች (ህጎች) ላይ ግን ተከታታይነት ባለው ሁኔታ አጫጭር ስልጠናዎችን ሊያገኙ ይገባቸዋል፡፡

፲. በቦርድ አባልነት የሚያገለግሉ ባለሙያዎች ከሚሰሩባቸው ተቋማት ጋር ጥብቅ የሆነ ግንኙነት በመፍጠር በተቻለ መጠን ለችሎት ቀናትም ይሁን ቦርዱ ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ በሚንቀሳቀስበት ጊዜ ተቋማቱ ተገቢው ዕውቅና ኑሯቸው አባላቱ ሳይሳቀቁ

ሥራቸውን የሚሠሩበትን ሁኔታ ጽ/ቤቱ ወይም ቢሮው የበኩሉን ጥረት ቢያደርግ መልካም ነው፡፡ ምንም እንኳ በተለያዩ ተቋማዊ ሀላፊነቶች እና ሌሎች ምክንያቶች የተነሳ የቦርድ አባላት ከችሎት የሚቀሩበት አጋጣሚ መኖሩ እንደተጠበቀ ሆኖ በተቻለ መጠን አባላቱ ሙሉ በሙሉ በችሎት መገኘታቸው ካለው ከፍተኛ ፋይዳ አንጻር አባላቱም ቢሆኑ ከአቅም በላይ እስካልሆነባቸው ድረስ ለመገኘት የሚያደርጉትን ከፍተኛ ጥረት አጠናክረው መገኘት ቢችሉ መልካም ነው፡፡

፮. ልምድ ያላቸው የቦርድ አባላት በተመሳሳይ ጊዜ በሚለቁበት ጊዜ የሚፈጠረውን ክፍተት ከመቀነስ አንጻር መነሳት ያለበት ነገር ቢኖር የአባላት የሥራ ዘመን በአመት በአመት የተከፋፈለ እንዲሆን አዋጁም ቢሆን በግልጽ ቢያስቀምጥም ቅሉ በወራትም ጭምር መለያየቱ ግን ጠቀሜታው የጎላ ነው፡፡ ለአብነት በ2011 በጀት አመት 3ቱ የአገልግሎት ዘመናቸው በማብቃቱ አንዱ ደግሞ የሥራ ቦታ በመቀየሩ የተነሳ በጣም በአጭር ጊዜ ውስጥ 4ቱ የቦርድ አባላት የለቀቁበት ሁኔታ በተቻለ መጠን ወደፊት እንዳይከሰት ተገቢው ጥንቃቄ ቢደረግ መልካም ነው፡፡

፯. ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ የሚደረገው ጥረት እንደተጠበቀ ሆኖ ምን አልባት ጉዳዮች በስምምነት ማለቅ ካልቻሉ በመጨረሻ የሚሰጠው ውሳኔ የድርጅቱን ጠቅላላ የሥራ እንቅስቃሴ ሊጎዳ ይችላል በሚል በተለይ ከመዋቅር ጋር በተያያዘ በሚነሱ ክርክሮች አልፎ አልፎም ቢሆን ጉዳዮችን በስምምነት እንዲጨርሱ ሲባል የሚሰጠው ረዘም ያለ ጊዜና ከመጠን ያለፈ ትዕግስት በመጠኑም ቢሆን ሊታሰብበት ይገባል፡፡ ለዚህ ደግሞ በተለይ የአሠሪ ድርጅቶች የበላይ አመራሮች/ሀላፊዎች ትልቅ ትኩረት ሰጥተው ከተቻለ በአጭር ጊዜ ጉዳዮችን በስምምነት ለመጨረስ መሞከር ካልተቻለ ደግሞ ቦርዱ የሚሰጠውን የመጨረሻ ውሳኔ ለመፈጸም ዝግጁ ሊሆኑ ይገባል፡፡

፰. ቦርዱ ተግባሩን የሚያከናውነው በተወሰነ ጊዜ እንደመሆኑ መጠን አባላቱም ችሎት ለሚገኙበት ቀን የተወሰነ ክፍያ የሚፈጸምላቸው መሆኑ ይታወቃል፡፡ ይሁን እንጅ የክፍያው መጠን ያን ያህል የአባላቱ የመጀመሪያውና አንገብጋቢው ጉዳይ/ሀሳብ ባይሆንም ክፍያ ይፈጸማል እስከተባለ ድረስ ግን በተቻለ መጠን ወቅቱን ያገናዘበ ክፍያ ቢፈጸም የተሻለ ስለሚሆን የክልሉ/የቢሮው የመክፈል አቅም እንደተጠበቀ ሆኖ ማስተካከያ ቢደረግበት መልካም ነው፡፡ ከዚህም በተጨማሪ የቦርድ አባላት በከተማው ውስጥ ለስምምነት በየተቋማቱ

በሚንቀሳቀሱበት ወቅት ይፈጸም የነበረውን ይህንንም ክፍያ ከችሎት ቀናት ውጭ ስለሆነ በሚል እንዲቀር የተደረገበት ሁኔታም ቢሆን ችግሩን ከድጡ ወደ ማጡ እንዲሉት የማድረግ እድልም ስለሚኖረው ቢታሰብበት መልካም ነው፡፡

፱. ቦርዱ የሚያስችልበት (መደበኛ ሥራውን የሚያከናውንበት) ቢሮ ለዚሁ አላማ ታስቦ ያልተሠራ እንደመሆኑ መጠን እንኳንስ በርከት ያለ ቁጥር ያላቸው ተከራካሪዎች ተጨምረውበት 7ቱ የቦርድ አባላት፣ የጽ/ቤት ሀላፊዋን እንዲሁም ችሎት ፀሀፊውንም በአግባቡ ለማስተናገድ የሚችል ስፋት የለውም፡፡ በመሆኑም በተቻለ መጠን ቢሮው ተገቢውን ትኩረት ሰጥቶ ሰፋ ያለና ለባለጉዳዮች ምቹት የሚሰጥ ቢሮ/አዳራሽ ቢያመቻችለት መልካም ነው፡፡ ከዚህም ሲብስ ተከራካሪ ወገኖች ቆመው የክስ ሂደቱን የሚከታተሉበት ቦታ የሚያፈስ መሆኑን ተከትሎ በተለይ በክረምት ወቅት በተከራካሪ ወገኖችም ሆነ በችሎቱ ሥራ ላይ የሚፈጥረው ተጽዕኖ ቀላል ባለመሆኑ አፋጣኝ መፍትሔ የሚሻ ጉዳይ ነው፡፡