የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ህግ

ለወረዳ ዳኞችና ዓቃብያነ ሕግ ስልጠና

የተዘጋጀ

(ክፍል ሁለት)

አዘጋጅ፡-

ፀጋዬ ወርቅአየሁ

(የፍትህ አካላት ማሠልጠኛ ተቋም አሠልጣኝ
በአ.ብ.ክ.መ. የጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኛ)

ሰኔ 2000 ዓ/ም

አዲስ አበባ

መግቢያ

መግቢያ 1

1. በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች (Occupational Injuries)..... 2

1.1 በሥራ ምክንያት ስለሚመጣ አደጋ (Occupational accident) 2

1.1.1 መግቢያ 2

1.1.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ (during the performance of the Work) 3

1.1.2.1 ከሥራው ጋር ስለሚኖረው ግንኙነት 6

1.1.2.2 ከተጎጂው አድራጎት ውጪ በሆነ ምክንያት መከሰት 7

1.1.2.3 ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ የደረሰ ጉዳት 8

መልመጃ 9

1.2. በስራ ምክንያት ስለሚመጣ በሽታ 11

1.2.1 ትርጉም 11

1.2.2 የስራ ላይ በሽታ የደረሰበትን ጊዜ ስለመወሰን 13

መልመጃ 15

1.3 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎችና አወሳሰናቸው 16

1.3.1የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች 16

1.3.2 የጉዳት መጠን አወሳሰን 18

1.4 በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎች 19

1.4.1 በልዩ ግዴታ ምክንያት የሚሰጡ አገልግሎቶች 19

1.4.2 የሕክምና አገልግሎቶች 19

1.4.3 ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች 20

መልመጃ 23

2. የወል መብቶች አጠቃቀም 24

2.1 የስራ ማቆም እና የስራ መዝጋት እርምጃዎች 24

2.1.1. መግቢያ 24

2.1.2 የሥራ ማቆም ርምጃ 25

2.1.2.1 ትርጉም 25

2.1.2.2 የስራ ማቆም ርምጃ የሚገለጥባቸው መንገዶች [አንቀጽ 158 (1)] 26

2.1.2.3 ቅድመ-ሁኔታዎችና ገደቦች 27
2.1.3 የሥራ መዝጋት ዕርምጃ 29
2.1.3.1 ትርጓሜ፡- 29
2.1.3.2 ቅድመ ሁኔታዎች 31
2.1.4 የተከለከሉ ድርጊቶች 31
መልመጃ 32
2.2.የጎብረት ድርድር 33
2.1.1 መግቢያ 33
2.2.2 ትርጉም 34
2.2.3 የተደራዳሪዎች ማንነት 34
2.2.4 የድርድሩ ፍሬ ጉዳዮች 35
2.2.5 የጎብረት ድርድር ሥነ-ሥርዓት 37
2.2.6 የጎብረት ድርድር ወሰን 38
መልመጃ 39
3. የሥራ ክርክር 40
3.1 ትርጉም 40
3.2 የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች 41
3.2.1 አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች 42
3.2.2 መደበኛ የሆኑ የክርክር መፍቻ መድረኮች 42
መልመጃ 47
4.የይርጋ ደንብ 48
4.1የመብት ጥያቄ የሚቀርብበት ጊዜና ዓላማው 48
4.2 የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር 49
4.3 የይርጋ ጊዜ መቆጠር ስለሚቋረጥበት ሁኔታ 50
4.4የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት 54
መልመጃ 55
ዋቢ መፃሕፍት 56

መግቢያ

ቀደም ሲል በክፍል አንድ የአሠሪና ሠራተኛ ህጉን ትርጉምና አስፈላጊነት፣ በአሰሪና ሰራተኛ መካከል ስለሚኖሩ የግል ግንኙነቶች አይታችኋል፡፡ አሁን ደግሞ በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች፣ ስለወል መብትና ግዴታዎች አጠቃቀም፣ ስለሥራ ክርክር አወሳሰን ስርዓቶች እንዲሁም ስለ ይርጋ ደምብ አፈፃፀም እንነጋገራለን፡፡

በመሆኑም ለልጣኞች ይህን ክፍለ ትምህርት ሲያጠናቅቁ፡-

- የሥራ ላይ ጉዳቶችን ከሌሎች ጉዳቶች ይለያሉ፤
- የአሰሪና ሰራተኛ የግል መብትና ግዴታዎችን እንዲሁም የሰራተኞች የወል መብት አጠቃቀምን ይረዳሉ፤
- የወል እና የግል የስራ ክርክር ስርዓቶችን ይለያሉ፤
- ስለ ይርጋ ደንብ አፈፃፀም ይገነዘባሉ፡፡

1. በሥራ ምክንያት ስለሚመጡ ጉዳቶች (Occupational Injuries)

1.1 በሥራ ምክንያት ስለሚመጣ አደጋ (Occupational accident)

1.1.1 መግቢያ

በሥራ ሂደት ወይም ከሥራ ጋር በተያያዘ ሁኔታ በማናቸውም ጊዜ ያልታሰቡ አደጋዎች ሊከሰቱ ይችላሉ፡፡ በተለይም ዘመናዊው የኢንዱስትሪ አሠራር ሂደት እያደገና እያተወሳሰበ መምጣቱ ከመስሪያዎቹ አጠቃቀም ጋር በተያየዘ አደጋ የመፈጠር ዕድሉን ሰፊ ያደርገዋል፡፡ ከድኅነት ጋር ተያይዞም ችግሩ ይከፋል፡፡ ጉዳቱም ከተጎጂው ዘልቆ በሥሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹን የሚነካ በመሆኑ ከፍ ያለ ቀውስን በህብረተሰቡ ውስጥ የሚፈጥር ነው፡፡

ስለሆነም በአንድ በኩል የማኅበራዊ ዋስትናን ማረጋገጥ ተገቢ በመሆኑ፤ በሌላም በኩል ሠራተኛው ሊከሰት ከሚችለው አደጋ በስተጀርባ በርሱና በቤተሰቡ ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር እያሰበ በጭንቀት መስራቱ በምርታማነት ላይ የራሱን ተፅዕኖ ስለሚያሳድር፤ ሠራተኛው ለሚደርስበት ጉዳት የሚገባውን ካሳ የሚያገኝበትን የህግ ማዕቀፍ ማኖሩ ተገቢ ነው፡፡ በመሆኑም በተለያዩ አገሮች ቀደም ሲል አደገኛ ተብለው በሚታወቁ (እንደ ማዕድን ማውጣት) ሥራዎች ላይ ተሰማርተው ለሚሰሩት ብቻ ይፈፀም የነበረው ካሳ የማግኘት መብት አሁን ሌሎችንም ሁሉ እንዲያቅፍ ተደርጓል፡፡

በዚህ የተነሳ በኛም አገር "ሠራተኛ" በሚለው ትርጉም ውስጥ የሚሸፈን ማናቸውም ሰው በሥራ ሂደት ወይም ከሥራ ጋር በተያያዘ ሁኔታ አደጋ የደረሰበት እንደሁ የካሳ ክፍያ የሚፈጸምበት የህግ ማዕቀፍ ቀደም ሲሉ በነበሩት በአዋጅ ቁጥር 64/68፣ 42/85 እና አሁን ባለው አዋጅ ቁጥር 377/96'ም ተሸፍኗል፡፡

አሁን በሥራ ላይ ባለው አዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 95/2 ላይ እንደተገለጸው *በሰራ ምክንያት የሚመጡ ጉዳቶች* በሚለው ርዕስ ሥር ሁለት መሰረታዊ ሀሳቦች ተካተውበት ይገኛል፡፡ እነኚህም በሥራ ላይ የሚደርሱ ጉዳቶች እና በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎች ናቸው፡፡ የትኛውም ጉዳይ ቢሆን ሰራተኛው የደረሰበት ጉዳት ከሥራው ጋር

የተያያዘ መሆን አለበት። ከሥራው ጋር የተያያዘ የመሆን አለመሆኑ ነገር ተጎጂውን ሠራተኛ ካሳ ለማስገኘትም ሆነ ለመንሳት ወሳኝ የሆነ መረጋገጥ ያለበት ጉዳይ ነው። አሊያ ግን ለማንኛውም ጉዳት ሁሉ የአሠሪውን ኃላፊነት በማስከተል አንድ አሠሪ ኢንሹስት ለማድረግ የሚኖረውን ፍላጎት ይገድባል፤ በዚሁ ደረጃም ዕድገት ይቀዘቅዛል። ስለሆነም አሠሪው ኃላፊ ሊሆንበት የሚገባውን በሥራ ምክንያት የሚመጣ አደጋ እና በሽታ መለየት ተገቢ ነገር ነው። ይህን ስንል የአሠሪው የኃላፊነት አድማስ እምን ድረስ ነው ማለታችን ነው። የመጠየቁን ያህል አፋጣኝ እና ቀጥታ መልስ ማግኘት ቀላል አይሆንም። በሥራ ሂደትም ለተለያዩ አሰራሮች መፈጠር ምክንያት በመሆን የአፈፃፀም ወጥነት እንዳይኖር ያደርጋል።

ስለሆነም በሥራ ምክንያት የሚመጡ አደጋዎችና በሽታዎችን የተሻለ ለመረዳት እንደቅደም ተከተላቸው በሚከተለው መንገድ ለመወያየት እንሞክራለን።

1.1.2 በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ (during the performance of the Work)

'በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ' የሚለው ሐረግ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 97 እንደተገለፀው "ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን በማከናወን ላይ ሳለ ወይም ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም ሥራውን ለማከናወን ባደረገው ጥረት ምክንያት በአካሉ ላይ በድንገት የደረሰበት ጉዳት" ማለት ነው። በዚህ ትርጉም የሚከተሉት ዋና ነጥቦች ናቸው።

አደጋው የደረሰው፤

a) ስራን በማከናወን ላይ፤
b) ከሥራው ጋር ግኙኝነት ባለው ሁኔታ ከራሱ ውጭ በሆነ ምክንያት ወይም፤
c) ሥራን ለማከወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ መሆኑ ናቸው ።

የሥራ ላይ አደጋ የሚባለውና የካሳ ሽፋን የሚሰጠው እነኚህ ሁኔታዎች ሲሟሉ ነው። ለበለጠ መረዳት እያንዳንዱን ነጥብ በተናጥል ማየት አስፈላጊ በመሆኑ እንደሚከተለው እናያቸዋለን።

ስራን በማከናወን ላይ የሚለው ሃረግ አደጋው የደረሰው፤

- ስራው የሚከናወንበት ጊዜ፤
- ሥራው የሚከናወንበት ቦታ እና፤
- ሥራው የሚከናወንበትን ሁኔታ የሚያሳይ ነው። ይህ ማለት *'ሥራን በማከናወን ላይ'* የሚለው አደጋው ከደረሰበት ጊዜ ቦታ እና ሁኔታ ጋር የተሳሰረ ነው ማለት ነው።

ስራው የሚከናወንበት ጊዜ

ስራው የሚከናወንበት ጊዜ የሚለው በመደበኛው ሁኔታ ሥራ የሚሰራባቸውን ከ2፡30 – 6፡30 እና ከ 7፡30 –11፡30 እና በአንዳንድ መሥሪያ ቤቶች ከ 2–30 6፡00 እና ከ 8፡00–11፡00 እንዲሁም ቅዳሜን ግማሽ ቀን የሚሸፍን ነው። ከዚህ ውጭ ያሉት ሰዓታት ከላይ ያለው ሽፋን ውጭ ይሆናሉ። ይህም ሲባል ከሥራው አካባቢ ጠቅላላ ሁኔታ ፣ ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ባህሪ እና ሥራው ከሚጠይቀው ወይም በልማድ ከሚከናወንበት ሁኔታ አንፃር ወይም ለሥራው ተቀዳሚ ወይም ተከታይ የሆኑ (incidental) ተግባሮችን ሲፈጽም በነበረበት ጊዜ አንድ ሰራተኛ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ አደጋው ሥራው ከሚሰራበት ሰዓት ውጪም ቢሆን ሥራ በሚከናወንበት ጊዜ የደረሰ አደጋ እንደሆነ ይታሳባል። ለምሳሌ አንድ ሠራተኛ ከመደበኛው የሥራ ሰዓት ውጪ ነገር ግን የአሰሪውን ትዕዛዝ በመፈፀም ላይ ባለበት ጊዜ አደጋ ቢደርስበት፣ በእረፍት ጊዜ ምሳ በመብላት ላይ እያለ አደጋ ቢደርስበት በሥራ ጊዜ ውስጥ የደረሰ አደጋ ይሆናል። በመጀመሪያው ነጥብ የአሰሪውን ጥቅም ለማስፈፀም ሲል በዚያ ቦታ የተገኘ መሆኑ ብቻ የሥራውን የጊዜ አድማስ ያሰፋዋል፤ በኋለኛውም ቢሆን ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ባህሪ ስንነሳ ሳይበላ ስራውን ለመስራት ይቸገራል፤ ቢሰራም እንኳን ውጤታማ ይሆናል ተብሎ አይታሰብም። ስለሆነም ምሳ በሚበላበት፣ ሻይ በሚጠጣበት ጊዜ አደጋ ቢደርስበት፤ በቀጥታ ሆነ በተዘዋዋሪ የሰራተኛው በአዲስ ጉልበት ስራውን መጀመር አሰሪውን የሚጠቅመው በመሆኑ በሥራ ጊዜ ላይ የደረሰ አደጋ እንደሆነ ይታሰባል። ለአንድ አፍታ እረፍት በመውሰድ ላይ እያለም ጉዳቱ ቢደርስ በተመሳሳይ ሁኔታ በሥራው ጊዜ ውስጥ የደረሰ አደጋ ይሆናል። እንዲህ ያሉ አጋጣሚዎችን ከላሳ ሽፋን ውጭ ማድረግ የመደበኛ ሕይወት አኗኗር ትርጉምን ማሳጣት ይሆናል።

ሥራ የሚከናወንበት ቦታ፤

አንድ ሥራ የሚሰራው ሥራውን በሚያሰራው ድርጅት ውስጥ እንደሆነ ይታሰባል። በዚህ ቦታ ላይ እያለ አንድ ሠራተኛ አደጋ ቢደርስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ መሆኑ አያጠያይቅም። ሥራ የሚሠራው ግን ድርጅቱ ያለበት ቦታ ላይ ብቻ አይደለም፤ የሥራው ባህሪ ሠራተኛው ከመደበኛው የሥራ ቦታ ላይ ተነጥሎ ወደሌላ ቦታ እንዲሄድ ሊያስገድደው ይችላል። አንድ የኤሌትሪክ ወይም የቴሌኮሙኒኬሽን ሠራተኛ የመስመር ላይ ስራዎችን ለመሥራት ከድርጅቱ ውጭ መገኘት ሊኖርበት ይችላል ለእርሱ የሥራ ቦታው ሥራው የእርሱን መገኘት የሚጠይቅበት ቦታ ነው። በዚህ ቦታ አደጋ ቢደረስበት በሥራ ቦታ ላይ የደረሰ አደጋ ይሆናል።

ሥራው የሚከናወንበት ሁኔታ፤

አደጋው ሠራተኛው ሲሰራ የተከሰተ መሆን አለበት። ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የደረሰ አደጋ ነው የሚባለው በሥራ ዝርዝር መግለጫው ሊሠራ የሚገባው ሥራ ብቻ ሳይሆን የሥራው ባህሪ የነገሮች አካባቢያዊ ሁኔታ፣ ሥራውን ተከትለው በሚመጡ አጋጣሚዎች ምክንያት፤ ከሥራ ዝርዝሩ ውጭ ያለን ሥራ እንዲሰራ ቢሆን ወይም ሥራውን ተቋርጦ ቢሆን በዚህ ሁኔታ ላይ እያለ አደጋ ቢደርስ ሥራውን በመሥራት ላይ የተከሰተ አደጋ ይሆናል። ለምሳሌ አድካሚ ከሆነ ሥራ ለአንድ አፍታ አረፍ እንዳለ አደጋ ቢደርስ፣ የውሃ ጥማቱን ለማርካት ድርጅቱ ውስጥ ወደሚገኘው ሻይ ቤት ሲሄድ፣ በምሳ የእረፍት ጊዜው ውስጥ እያለ አደጋ ቢደርስ ሠራተኛው ሥራውን ሲሰራ የተከሰተ አደጋ ይሆናል። ሥራውን በአዲስ መንፈስ እና ጉልበት ለመቀጠል አረፍ ማለቱ፣ ምሳ መብላቱ ወይም የሥራ ባልደረባውን መርዳቱ በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ መንገድ አሰሪውን የሚጠቅም ነው። የሚጠቅም ባይሆን እንኳን ከሥራው ጠቅላላ ባሕሪም ሆነ ከሰው ልጅ የተፈጥሮ ሁኔታ አንፃር ሥራው ለአንድ አፍታ ሥራው የመቋረጡ አጋጣሚ ሥራው ሲሰራ የደረሰ አደጋ አይደለም አያሰኘውም። ረዘም ላለ ጊዜ ሥራው ተቋርጦ ቢሆን ለምሳሌ የሥራው ሰዐት አብቅቶ ወደ ቤቱ ለመሄድ ተነስቶ ከድርጅቱ ውስጥ ወይም ከሥራው ቦታ ላይ እንዳለ አደጋ ቢደርስ እንኳ በሥራ ላይ የደረሰ አደጋ ነው መባሉን አያስቀረውም።

በአጠቃላይ ሥራውን ሲሰራ የተከሰተ አደጋ ነው የሚባለው ሠራተኛው ሥራውን በተግባር እያከናወነ መሆኑን፣ በተግባር እያከናወነ ባይሆን እንኳን ሥራውን ከፍ ሲል በተገለፁት ምክንያቶች ለጊዜው ሥራውን አቋርጦ ባለበት ጊዜ፣ የሥራ ባልደረባውን በመርዳት ላይ የአሰሪውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ ሥራውን አቁሞትም ቢሆን ወደ ቤቱ ለመሄድ ነገር ግን በሥራ ቦታ ወይም በድርጅቱ ውስጥ እንዳለ አደጋ ሲደርስበት ነው።

1.1.2.1 ከሥራው ጋር ስለሚኖረው ግንኙነት

ሁለተኛው ነጥብ አደጋው ከስራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ ነው። አንድ አደጋ ተገቢውን የካሳ ክፍያ እንዲያስገኝ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ መሆኑ መረጋገጥ አለበት። የመሥሪያ መሣሪያዎቹ በአግባቡ ባለመስራታቸው ምክንያት፤ እየሰሩም ቢሆን በሥራው ላይ ያለውን ሠራተኛ ጉዳት ካደረሱበት ወይም ሠራተኞቹን አደገኛ ለሆነ ሁኔታ በማጋለጡ ምክንያት የተፈጠረ አደጋ ከስራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ ስለመሆኑ መረዳት ብዙም የሚከብድ አይሆንም።

አንዳንድ ጊዜ ግን ጉዳቶቹ የሚመጡት ከሥራው ጋር በተያያዘ ሁኔታ መሆኑን መለየት ያስቸግራል። ለምሳሌ በሥራ ላይ ያለ ሠራተኛ በመብረቅ ሊመታ ወይም በሥራ ላይ እያለ በደረሰ የመሬት መንቀጥቀጥ አደጋ ምክንያት ጉዳት ሊደርስበት ይችላል። በነበረበት የልብ ድካም፤ የደም ብዛት ምክንያትም ሕይወቱ ሊያልፍ ወይም የአካል ጉዳተኛ ሊሆን ይችላል። እነኚህ ጉዳቶች በቁማቸው ሲታዩ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ያላቸው ናቸው ለማለት አያስደፍርም።

ነገር ግን አደጋው ሁልጊዜ ከሥራው የመነጨ እንዲሆንም አይጠበቅም። የሥራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት የሚያበረክተው አስተዋጽኦ አለ እንደሁ ይኸው ብቻም በቂ ይሆናል። በምሳሌ ለመግለጽ ያህል ቀደም ሲል የተነሳው የመብረቅ አደጋ ከሥራው ክንውን ጋር ግንኙነት ነበረው ማለት አይቻልም። ሌላው የህብረተሰብ ክፍልም ለዚሁ ተመሳሳይ አደጋ ተጋልጧል። የጉዳቱ ሠለባ የሆነው ሰራተኛ ሥራው ላይ የነበረ በመሆኑ ብቻ አደጋው ከሥራው ጋር (ጠንካራ) የሚያስተሳስረው ነገር አለ ማለት አይቻልም። ይሁንና የመብረቁ አደጋ በተከሰተ ጊዜ ሠራተኞቹ በመብረቁ አደጋ

እንዲመቱ ያደረጋቸው ከፍ ያለ ቦታ ላይ እንዲሰሩ የሥራቸው ሁኔታ ያስገደዳቸው በመሆኑ የተነሳ ከሆነ ይህ አደጋውን ከሥራው ክንውን ጋር የሚያስተሳስረው አንድ ምክንያት ይሆናል። ስለሆነም እንዲህ ባለ አጋጣሚ የመብረቁ አደጋ ከሥራው ጋር ግንኙነት ባለው ሁኔታ የተፈጠረ ነው ማለት ይቻላል።

በአንዳንድ አገሮች ደግሞ የሥራው ሁኔታ እና ግዴታ ሠራተኛውን አደጋው እደረሰበት ቦታ ባያመጣው ኖሮ በአደጋው ሊጎዳ ባልቻለም ነበር (positional risk) በማለት በአደጋው የተጎዳውን ሰው እንዲካስ ያደርጉታል። በዚህ አስተሳሰብ መሠረት ተጎጂው ካሳ የሚያገኘው በሥራ ላይ እያለ ጉዳት የደረሰበት በመሆኑ ብቻ ነው። አደጋውን ከሥራው ጋር የሚያስተሳስረው ይኸው ብቻ ነው።

በአጠቃላይ አደጋው በህጉ ጥበቃ የተሸፈነ ነው ለማለት ከሥራው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት እንዲኖረው አይጠበቅም። በአንድ ዓይነት ምክንያት ከሥራው ባህሪ ጋር ትስስር ያለው መሆኑ ከታወቀ ወይም የስራው ባህሪ ለአደጋው መከሰት እንኳ ባይሆን አደጋው ሲከሰት ለደረሰብን/ለሚደርስብን ጉዳት የራሱ አስተዋጽኦ ያለው/የሚኖረው ከሆነ ከስራ ጋር ግንኙነት አለው ብሎ መደምደም ይቻላል።

1.1.2.2 ከተጎጂው አድራጎት ውጪ በሆነ ምክንያት መከሰት

ከፍ ሲል የተገለፁት ጉዳቶች *የሥራ ላይ አደጋ* እንዲሆኑ አደጋው ከተጎጂው ውጪ በሆነ ምክንያት የደረሰ መሆን አለበት። የሰው ሚስት በመድፈሩ ምክንያት በቂም ይፈልገው የነበረው ባል ተጎጂውን ሥራ ቦታ ድረስ በመሄድ ቢገድለው ይህ የግድያ አደጋ የደረሰበት ከግል ግንኙነቱ የተነሳ የመጣ እንጂ ከሥራው ባህሪ ጋር ምንም ዓይነት ግንኙነት ወይም ትስስር ያለው ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም።

ስለሆነም የሥራ ላይ አደጋዎች ከተጎጂዎቹ የግል ህይወት አመራር ወይም ግንኙነት ውጪ በሆነ ምክንያት እነርሱ የተፈለገውን ያህል ጥረት ቢያደርጉም ሊቆጣጠሩዋቸው የማይችሉ ሲሆኑ ብቻ 'የሥራ ላይ አደጋ' ተደርገው ይወሰዳሉ።

1.1.2.3 ሥራን ለማከናወን በሚደረግ ጥረት ውስጥ የደረሰ ጉዳት

ይህ ሶስተኛው ሥራን በማከናወን ሂደት የሚደርስ የስራ ላይ አደጋ ነው። አንድ ሰራተኛ ሥራውን ለመስራት ጥረት በማድረግ ላይ እያለ ጉዳት ቢደርስበት የሥራ ላይ አደጋ ይሆናል። ዋናው ነገር ሥራውን ለማከናወን ጥረት በሚያደርግበት ሁኔታ ላይ ጉዳት የደረሰበት መሆኑ ነው። ይህም ሲባል ሠራተኛው በነበረበት የልብ ድካም፤ የደም ብዛት ምክንያት ጉዳት ቢደርስበት ወይም በሌላ ሰው በደረሰበት ጥቃት ምክንያት ቢጎዳ ጉዳቱ ከስራው ጋር ያልተያያዘ ከሆነ የሥራ ላይ አደጋ ደርሶበታል ለማለት ያስቸግራል። ይህንንም ለመረዳት ሥራው ከደረሰበት ጉዳት ጋር ያለውን ትስስር መመርመር ይጠይቃል።

መልመጃ

1. አበበ የቃጫ ፋብሪካ ሠራተኛ ነው። ለስራ ጉዳይ ወደ ጂጂጋ ለአንድ ወር ተልኮ በነበረበት ጊዜ ከምሽቱ በሁለት ሰዓት ላይ ህብረት ፋና ቡና ቤት ሲዝናና በድንገት በደረሰ የፈንጂ አደጋ ምክንያት ህይወቱ አልፏል። የደረሰበት የስራ ላይ አደጋ ነው ማለት ይቻላል?

2. ሰራዊት ለስራ ጉዳይ ወደ ባህር ዳር ተልኮ በመጓዝ ላይ እያለ መኪና በመገልበጡ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?

3. ጤናዬ የሂሳብ ሰራተኛ ናት ገንዘብ ወደ ባንክ ለማስገባት ስትሄድ በመኪና አደጋ ምክንያት በእግሯ ላይ ከፍ ያለ ጉዳት ደረሰባት። ይህ የስራ ላይ ጉዳት ሊባል ይችላል?

4. ሂሩት በአዲስ ጫማ ፋብሪካ በስራዋ ላይ እያለች ተባራሪ ጥይት የቀኝ እጇን መታት። በዚህ የተነሳም የቀኝ እጇ መንቀሳቀስ አይችልም። ይህ የስራ ላይ ጉዳት ነው?

5. ኮምቦልቻ ፋብሪካ ይሰራ የነበረው ሰለሞን ከቤተሰብ መልእክት እንዳለው ተነግሮት አስፈቅዶ ለአንድ አፍታ መልዕክት ለመቀበል ከፋብሪካው ግቢ ወጣ እንዳለ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?

6. አለማየሁ የባህር ዳር ጨርቃ ጨርቅ ሰራተኛ ነው በስራ ላይ እያለ ከፍተኛ ሙቀት ስለነበር በግቢው ውስጥ ወዳለው መዋኛ ቦታ በመሄድ በመዋኘት ላይ እያለ ጉዳት ደረሰበት የስራ ላይ ጉዳት ነው?

7. የነዳጅ ማጠራቀሚያ በነበረ ታንከር ውስጥ ለተወሰነ ጊዜ ውሃ ተደርጎበት ቆይቷል። በኋላም ባዶውን እንደቆየ ማስረጃዎች ያሳያሉ። በሌላ ጊዜ ውሃ ለመሙላት ስለተፈለገ የማያፈስ መሆኑን ለማረጋገጥ ቸርነት የተባለው የቃጫ ፋብሪካ ሠራተኛ ወደ ታንከሩ ውስጥ ይገባል። የቆመበት ቦታ አካባቢ በእግሩ

የረገጠው ምን እንደሆነ ለማየት ላይተር ሲለኩስ የቃጠሎ አደጋ ደረሰበት፡፡ የሥራ ላይ ጉዳት ስለሆነ ካሣ ይገባኛል አለ አሰሪው በበኩሉ የነዳጅ ታንከር ውስጥ መግባቱን እያወቀ ባትሪ መጠቀም ሲገባው ላይተር መለኮሱ ጥፋት ነው፡፡ስለሆነም የሥራ ላይ አደጋ ነው ማለት አይቻልም በማለት ይከራከራል፡፡ እርስዎስ ምን ይላሉ?

8. ሰይድ ለሥራ ደህንነት ሲባል የተሰጠውን ሄልሜት አድርጎ ይሠራል፡፡ ከዚህ ቀደምም ይህንን ደንብ ተከትሎ ይሠራ እንደነበር ማስረጃዎቹ ያሳያሉ፡፡ ይሁንና አደጋ በደረሰበት ዕለት ጭንቅላቱን በጣም ስላላበው ለአንድ አፍታ ያወልቃል፡፡ በዚህ አጋጣሚ ከተቀመጠበት ለመነሳት ብድግ ሲል የሚሰራበት ማሽኑ ብረት ጭንቅላቱን መታው፡፡ክፍ ያለ ጉዳትም ደረሰበት፡፡ ካሳ የሚያሰጥ የሥራ ላይ አደጋ ነው ማለት ይቻላል?

1.2. በስራ ምክንያት ስለሚመጣ በሽታ

1.2.1 ትርጉም

በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታን ትርጉም ማወቅ አስፈላጊ ነገር ነው። ከበሽታዎች ውስጥ የትኛው በስራ ምክንያት እንደሚመጣ የትኞቹ ደግሞ በተለመደው ሁኔታ የሰውን ልጅ የሚያጠቁ ከሥራ ጋር ያልተያያዙ እንደሆኑ ለመለየት ይረዳል። በኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ህግ መሠረት በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ማለት

ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሠራተኛው ከሚያከናውነው ሥራ አካባቢ የተነሣ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት በሠራተኛው ላይ የሚደርስ የጤና መታወክ ነው [አንቀጽ 98(1)]

በዚህ ትርጉም የሥራ ላይ በሽታው ምክንያት

- የሥራው ዓይነት ነው
- የሥራው አካባቢ ሁኔታም ነው።

በሁለቱም መንገዶች ቢሆን በሽታው ከሥራው ጋር ግንኙነት አለው። ከሌሎች በሽታዎች የሚለየውም በሽታው ለሥራው የተለመደ ወይም የሚታወቅ ውጤትን የሚያስከትል መሆኑ ነው። አስም ማንኛውንም የህብረተሰብ ክፍል የሚያጠቃ ቢሆንም ጨርቃጨርቅ ፋብሪካ ለረጅም ጊዜ የሠራ ሰው ለዚህ በሽታ የተጋለጠ ነው።ይህ የሆነውም በሥራው ዓይነት ምክንያት ነው። በተመሣሣይ ሁኔታም ከፍተኛ ድምጽ ያለበት ቦታ የሚሰራ ሰው የመስማት ሀይሉ ሊቀንስ ወይም ላይኖር ይችላል። ስለሆነም በእንዲህ ያሉ ሁኔታዎች የሚመጣው በሽታ "የሥራ ላይ በሽታ" ሲባል ተጠቂ ለመሆን ያበቃው ምክንያትም የሥራው ዓይነት ነው ማለት ይቻላል።

የሥራው አካባቢ ሁኔታ ስንልም በሽታው ከሥራው ጠቅላላ ባህሪ የሚመነጭ ወይም በሥራው ባህሪ ምክንያት የሚመጣ ሳይሆን ሠራተኛው እንዲሠራ የሚጠበቅበትን የሥራ ተግባር ተደጋጋሚ በሆነ የማከናወን ሂደት ሲፈጽም ለአንድ ወይም ለሌላው በሽታ የሚጋለጥበት አጋጣሚ ማለት ነው። በምሳሌ ለመግለጽ ያህል አንድ የቀበሌ

የህብረት ሱቅ ሠራተኛ ቆሻሻ የሚቃጠልበት ቦታ አካባቢ ለረጅም ጊዜ በመስራቱ የአስም በሽተኛ ሆኗል። የህብረት ሱቅ ዕቃዎች መሸጥ በመደበኛ ሁኔታ የአስም በሽታን አያስከትልም። ሠራተኛው ለዚህ ችግር የተጋለጠው እንዲሠራ የተመደበበት የሥራ አካባቢ ሁኔታ በበሽታው ለመጠቃት ምክንያት ስለሆነው ወይም ተጋላጭነቱን ስላሰፋው ነው። ስለሆነም በተመሣሣይ ሁኔታ የሥራ አካባቢ ሁኔታዎች በመደበኛ ሁኔታ ችግሩን ያስከትላሉ ባይባልም እንደተጠቀሰው ባለ ልዩ አጋጣሚዎች በሥራ ምክንያት ለሚመጣ በሽታ ምክንያት ሊሆኑ ይችላሉ ማለት ነው።

የሥራ ላይ በሽታዎችን በተመለከተ የሠራተኛ እና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ሚኒስቴር አግባብ ካለው ባለሥልጣን ጋር በመምከር በሥራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር በመመሪያ እንዲያወጣ ሥልጣን ተሰጥቶታል። ይህ ዝርዝር በየአምስት ዓመቱ ሊሻሻል የሚችል ነው። ዝርዝሩ በጅምላ የሚወጣ ሳይሆን እንደየሥራ ባህሪው እየተለየ የሚገለፅ ነው። ለአንዱ የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ የሚባለው ለሌላው የሥራ መስክ የሥራ ላይ በሽታ ላይባል ይችላል። ስለሆነም ዝርዝሩ ከየሥራ መስኮቹ ባህሪ አንፃር እየታየ የሚዘጋጅ ነው።

ዝርዝሩ ከተዘጋጀ በኃላ በዝርዝሩ ውስጥ ካሉት ባንዱ በሽታ የተጠቃ ሰው በሽታው እንዳለበት ሲረጋገጥ የሥራ ላይ በሽታ እንደያዘው ማስረጃ ሊሆነው ይችላል። ከተገለፁት ውጪ በሆነ በሽታ የተጠቃ ሰው ግን

- የተጠቃው በሥራ ላይ በሽታ ስለመሆኑ
- ለተገለፁት በሽታዎችም ቢሆን መንስኤ ናቸው የተባሉት ችግሮች ሌላ መገለጫ ያላቸው ስለመሆኑ ማስረጃ በማቅረብ የሥራ ላይ በሽታ ተጠቂ መሆኑን የማስረዳት ዕድል አለው።

ይህ ብቻም አይደለም። በዝርዝሩ ውስጥ የተካተተ ባይሆን እንኳን ተቃራኒ ማስረጃ ካልቀረበ በአንድ የተወሰነ ስራ ላይ የተሰማሩ ሰዎችን ብቻ በተደጋጋሚ የሚይዝ በሽታ አንድን ሰራተኛ የያዘው መሆኑ ሲታወቅ የተጠቃው በስራ ላይ በሽታ እንደሆነ ይቆጠርለታል። ይህ በራሱ (prima facie) በሽታው ከስራው ጋር አንድ አይነት ትስስር እንዳለው ማስረጃ ነው፤ በስራው እና በበሽታው መካከል ያለውን ግንኙነት በጊዜው

የቴክኖሎጂ ደካማነት የተነሣ መረዳት በማይቻልበት ሁኔታ በሰራተኛው ላይ የሚደርሰው ጉዳት ሣይካስ እንዳይቀር ለማድረግ ይህ ጥሩ መንገድ ነው።

የቴክኖሎጂው ዕድገት የሣይንሱን ምጥቀት እየተከተለ ዝርዝሩ በየአምስት ዓመቱ እንዲዘጋጅ መደረጉም ከማስረጃ አቀራረብ አንፃር ሰራተኛው በቀድሞው ዝርዝር ውስጥ ያልነበሩትን የስራ ላይ በሽታዎች ለማስረዳት የሚኖርበትን ችግር የሚያቃልልለት እንደሆነ ይታመናል።

1.2.2 የስራ ላይ በሽታ የደረሰበትን ጊዜ ስለመወሰን

ስለበሽታው ከፍ ሲል በተገለፀው መንገድ ከተነጋገርን አሁን ደግሞ የስራ ላይ በሽታው መቼ እንደደረሰ መነጋገሩ ጠቃሚ ይሆናል። በጉዳቱ ምክንያት የሚገኘውን የካሣ ጥያቄ ለማቅረብ የሚቻል መሆን አለመሆኑን ለመወሰን፤ መጠየቅ የሚቻል ሲሆን እንኳን የካሣው ተጠቃሚ ለመሆን ጥያቄው በምን ያህል ጊዜ መቅረብ እንዳለበት ለመወሰን ይረዳል።

ስለሆነም በስራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበት ዕለት በሽታው በግልጽ የታወቀበት ቀን ይሆናል። በሽታው በግልጽ ታውቋል የሚባለውም

- ሰራተኛው የመስራት ችሎታውን ያጣበት ቀን
- በሽታው በሐኪም ተመርመሮ መኖሩ የታወቀበት የመጀመሪያው ዕለት
- ሰራተኛው በበሽታው ምክንያት የሞተበት ዕለት ነው።

እነኚህ ሁኔታዎች ሰራተኛው በበሽታው የተያዘበት ጊዜያት እንደሆኑ ይቆጠራል። "እንደሆነ ይቆጠራል" መባሉም በሽታው በአንድ ጊዜ የሚከሰት ሣይሆን በሂደት የሚገለጥ በመሆኑ ትክክለኛውን በበሽታው የተለከፈበትን ዕለት ማወቅ አስቸጋሪ በመሆኑ ነው።

በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ጉዳት የደረሰበትን ዕለት ስንወስን ይህን ተከትሎ የሚመጣው የመጀመሪያው ጥያቄ ሠራተኛውን በሽተኛ ለማድረግ ያበቃው ሰበብ በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በምን ያህል ጊዜ ውስጥ የተፈጠረ መሆን አለበት

የሚለው ነው። ይህን ለመመለስ ወደ ትርጓሜው መለስ ስንል በሽታው ከተከሰተበት ዕለት አስቀድሞ በነበረው የተወሰነ ጊዜ ውስጥ በፊዚካል፣ ኬሚካል ወይም ባዮሎጂካል ነገሮች አማካኝነት የሚደርስ የጤና መታወክ ሲል ይገልፀዋል *የተወሰነ ጊዜ ውስጥ* የሚለው እንደየበሽታው ጠባይ ሊለያይ የሚችል በመሆኑ ወጥ የሆነ ጊዜ ማስቀመጥ አይቻልም፤ ግን ደግሞ ይህን የተወሰነ ጊዜ ልክ ማን ይወስናል? ሚኒስትሩ መመሪያ እንደሚያወጣ የተነገረው በስራ ምክንያት የሚመጡ በሽታዎችን ዝርዝር ነው። እነኝህ የተዘረዘሩ በሽታዎች በምን ያህል ጊዜ ሲከሰቱ የስራ ላይ በሽታ እንደሚሆኑ ሊወስን እንደሚችል የተገለፀ ነገር የለም። ስለሆነም ይህ ጊዜ በሐኪሞች እንዲረጋገጥ የተተወ ነው? ወይስ የማሕበራዊና *ሠራተኛ* ጉዳይ ሚኒስትር የስራ ላይ በሽታን ዝርዝር ሲያወጣ በሽታው በስራ ምክንያት የመጣ ነው ለማለኘት አንዱ አስፈላጊ ነገር የበሽታው በተወሰነ ጊዜ ውስጥ መገለጥ ጭምር በመሆኑ ሚኒስትሩ ይህን ጊዜ ከሚመለከተው አካል *ጋር* በመነጋገር ከዝርዝሩ *ጋር* አብሮ ያወጣዋል? ክርክር በተፈጠረ ቁጥር ሐኪሞች በየጊዜው እየተጠየቁ የሚሰጡት ማረጋገጫ ሣይሆን በኃለኛው መንገድ የሰራተኛ እና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር የሥራ በሽታ ዝርዝርን ሲያወጣ አብሮ ጊዜውን የሚወስን እንደሆነ ማሰቡ ትክክለኛው መስመር ይመስላል።

ሌላው ከዚሁ *ጋር* ተያይዞ የሚነሣው ጥያቄ ሰራተኛው በአንድ በሽታ የተለከፈው ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት የሚሆንበት አጋጣሚ ነው። ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት የተለከፈ ሰው ሰራተኛ ከሆነ በኃላ የሚሰራው ስራ ለበሽታው መባባስ ምክንያት በሚሆንበት ጊዜ በሽታው የሥራ ላይ በሽታ ሊባል ይችላል ወይ? የሚለው ነው። በዚህ ሁኔታ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ የሚለው የተለከፈበትን ወይስ የተባባሰበትን ዕለት ማለት ነው? አንድ ምሣሌ ለመጨመር ያህል ለሶስት ዓመት በጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ ውስጥ የሰራ ሰው የአስም በሽታ ሊይዘው እንደሚችል ቢገለጽና አንድ ስራተኛ በሁለተኛ ዓመቱ ለዚሁ በሽታ በተፈጥሮው በቀላሉ የሚጠቃ በመሆኑ በሁለተኛ ዓመቱ በአስም ቢያዝና ይህም ሦስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት ቢታወቅ የሥራ ላይ በሽታ አይባልም። በሽታው እየተባባሰ በመሄዱ ግን በአራተኛ ወይም በአምስተኛ ዓመቱ የተመደበበትን ሥራ ለመሥራት እንዳይችል ቢሆን የተባባሰው በዝርዝሩ ከተወሰነው ጊዜ በፊት በመሆኑ ብቻ የተባባሰበትን ጊዜ ከግምት ሳናገባ በጉዳቱ ምክንያት የሚያገኘውን ክፍያ ማሳጣት ተገቢ ይሆናል?

መልመጃ

1. አንድ የኤሌክትሪክ መስመር ጠጋኝ የሆነ ሰው በአንድ ወቅት በአንድ የኒውክሊየር ጣቢያ ላይ የኤሌክትሪክ መስመር ሲጠግን ለጨረር ተጋልጧል። ከተወሰነ ጊዜ በኋላ በዚሁ ጉዳት ምክንያት እጆቹ ፈዘዙ እግሩም በከፊል ተጎድቷል። የሥራ ላይ በሽታ ነው ማለት ይቻላል?

2. ሰራተኛ ከመሆኑ በፊት በአንድ በሽታ የተለከፈ ሰው ሰራተኛ ከሆነ በኃላ የሚሰራው ስራ ለበሽታው መባባስ ምክንያት ቢሆን በሽታው የሥራ ላይ በሽታ ሊባል ይችላል ወይ?
3. በቃሉ ብረታ ብረት ፋብሪካ ሲሰራ እጁ በብረት ተልጧል። ይህ በእንዲህ እንዳለ በፋብሪካው ውስጥ ባልታወቀ ምክንያት ወድቆ የተገኘ አስከሬን ከሌሎች ጋር አንስቷል። ነገር ግን ከሚች አስከሬን ደም ጋር ንክኪ ነበረው። ከጊዜ በኋላ በጋንግሪን በሽታ መጠቃቱን ተረድቷል። የሥራ ላይ በሽታ ደርሶብኛል ማለት ይችላል?

4. በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ በአንቀጽ 98(1) (ለ) ላይ *በተወሰነ ጊዜ ውስጥ* የሚለው የተለከፈበትን ወይስ የተባባሰበትን ዕለት ማለት ነው?
5. ለሶስት ዓመት በጨርቃ ጨርቅ ፋብሪካ ውስጥ የሰራ ሰው የአስም በሽታ ሊይዘው እንደሚችል ቢገለጽና አንድ ሰራተኛ በሁለተኛ ዓመቱ ለዚሁ በሽታ በተፈጥሮው በቀላሉ የሚጠቃ በመሆኑ በሁለተኛ አመቱ በአስም ቢያዝና ይህም ሦስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት ቢታወቅ የሥራ ላይ በሽታ ይሆናል?

6. ዓለማየሁ በቃጫ ፋብሪካ ለሃያ ዓመት ሠርቷል። የሥራው ባህሪ ለረጅም ሰዓታት እንዲቆም ያስገድደው ነበር። በሃያ ዓመቱ መጨረሻ ላይ በገዛ ፈቃዱ ሥራውን ለቋል። እንደለቀቀም በጫማ ፋብሪካ ተቀጥሮ በመስራት ላይ ይገኛል።አሁን ግን እግሮቹ በቫሪኮስ ቬይን በሽታ ምክንያት በመሰቃየት ላይ ይገኛል። የቀድሞ መስሪያ ቤቱን በሥራ ላይ በሽታ ምክንያት ካሳ ሊከፍለኝ ይገባል ብሎ መጠየቅ ይፈልጋል? እርስዎ ምን ይመክሩታል?

1.3 የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎችና አወሳሰናቸው

1.3.1የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች

የአካል ጉዳት መጠን ደረጃዎች በአራት ይከፈላሉ፡፡ ይኸውም

- ጊዜያዊ የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት
- ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እና
- ሞት ናቸው፡፡ እንደየቅደም ተከተላቸው በሚከተለው ሁኔታ እናያቸዋለን፡፡

ሀ. ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፡-

የዚህ ጉዳት ሰለባ የሆነ ሠራተኛ የተመደበበትን ሥራ ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል ይሆናል አንቀጽ (100)፡፡ የመሥራት ችሎታው መቀነስ ወይ መጥፋት ጉዳቱን ለመጠገን በሚወስደው ጊዜ ይገደባል፡፡ ከዚያ በኋላ የመሥራት ችሎታው ይመለሳል፡፡ በአብዛኛው የጊዜው ርዝማኔ ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም፡፡ ለዚህ መነሻ የሚሆነው በአንቀጽ 107(1) cum 108(1) እና 108(3)(ሐ) ላይ የተገለፀው ነው፡፡ ጊዜያዊ የአካል ጉዳት እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ ተገቢው ክፍያ ሲፈፀም ቢቆይም ይህ በየጊዜው የሚሰጠው ክፍያ ከአንድ ዓመት የሚዘል አይሆንም [አንቀጽ 108(1)]፡፡ ይህ ማለት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት ከአንድ ዓመት ያለፈ የመሥራት ችሎታን የሚያሳጣ አይደለም የሚለውን ሐሳብ የሚያመጣ ነው፡፡

ለ. ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ፡-

ይህ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ የማይድን እና የመሥራት ችሎታውን የሚጐዳ ችግር ይገጥመዋል [አንቀጽ 101(1)] ፡፡ የመሥራት ችሎታው መቀነስ ለተመደበበት ሥራ ብቻ ሳይሆን በተመሣሣይ ሥራ ላይ ያለውን የመሠራት ችሎታ ጭምር የሚመለከት ነው፡፡ በያዘው የሥራ መደብ ላይ መሥራቱን ቢቀጥልም ባይቀጥልም የመሥራት ችሎታው አንድ ጊዜ የቀነሰ እና አብሮት የሚዘልቅ በመሆኑ መለኪያው ይሠራ የነበረው ሥራ ብቻ አይሆንም፡፡ በሌላ ቦታ በሌላ ጊዜና ሁኔታ ሊሠራ ይችል ለነበረው ለዚያው ሥራ ያለውን አቅም የሚያዳክም በመሆኑ ይኸው ግምት ውስጥ የሚገባ ይሆናል፡፡

ሐ. ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት

ይህ ጉዳት ደግሞ ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክል የማይድን ጉዳት ነው [አንቀጽ 101 (2)] :: ከፍ ብሎ ከተገለፀው ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይህ በሁለት ዐቢይ ነጥቦች የሚለይበትን ሀሳብ ይዞ ቀርቧል። የመጀመሪያው የጉዳቱ መጠን መለኪያ ሆኖ የቀረበው ገቢ የማግኘት እንጂ የመሥራት ችሎታው አቅም አለመሆኑ ነው። በከፊል ዘላቂ የአካል ጉዳት የመሥራት ችሎታ መቀነስ የገቢ መቀነስን የሚያስከትል ቢሆንም ሁል ጊዜ ይህ ይሆናል ማለት አይቻልም። የመሥራት ችሎታው ቀንሶ እያለ በዚያው ደመወዝ ወይም ሻል ባለ ደመወዝ ሊሠራ የሚችልበት አጋጣሚ ሊኖር ይችላል። ይህ ግን ሁኔታውን አይለውጠውም። ዋናው መለኪያ የገቢው አለመነካት ወይም ከፍ ማለት ሳይሆን የመሥራት አቅሙ (Potential) መቀነስ ነው በዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ግን መሠረታዊው ጉዳይ ገቢ የማግኘ አቅምን ማሳጣት ነው::

ሌላው ደግሞ በዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት የመሥራት ችሎታው መቀነስ በመደበኛ ሁኔታ የገቢ ሁኔታን የሚቀንስ ሲሆን ይህ የገቢ መቀነስ የሚታየው ሠራተኛው ይሠራ ከነበረው ወይም በተመሣሣዩ ሁኔታ ሊሠራ ይችል ከነበረው ሥራ አንፃር ነው። ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መሠረት የሚሆነው ግን ሠራተኛው ማናቸውንም ገቢ የሚያስገኝ ሥራ ለማግኘት የሚከለክለው መሆኑ ነው። እዚህ ላይ ***ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ*** የሚለው ምን ማለት ነው? የሚለውን ማየት ይገባል። "ማናቸውንም" የሚለው ቃል ሰፋ ባለ መንገድ ታይቶ ሠራተኛው ከጉዳቱ በፊት ከነበረው ሙያ ውጪ ያሉ ሥራዎችንም እንደሚሸፍን ለምሳሌ አንድ ማሽኒስት የነበረ ሰው "በተሸካሚነት" ወይም "በሊስትሮነት" ሥራ ላይ ተሠማርቶ መሥራት ከቻለ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳተኛ ሊባል አይችልም የሚል ትርጉም እንደሚሰጥ ማንበብ አለብን ወይስ ጉዳቱ በደረሰ ጊዜ ተጐጂው በቀጥታ ወይም በተለዋዋጭ ሊሠራ ይችል ከነበረው የሠለጠነበት ወይ የተማረበት አማራጭ የሥራ መስኮች አንፃር መታየት አለበት? የፊተኛው ትርጓሜ እጅግ ሰፊ ከመሆኑ የተነሣ ተጐጂዎች ሁሉ ከፍ ሲል ከተጠቀሱት ዓይነት ሙያዎች በአንዱ ሊሠማሩ የሚችሉ መሆናቸው ብቻ ከዘላቂ ሙሉ የአካል ተጐጂነት ሽፋን በርካታዎችን የሚያወጣ ይሆናል። ስለሆነም ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳተኛ አይኖርም ወይም ቁጥራቸው ያንሳል። ይህ ግን በጉዳቱ ከፍተኛነት የተነሣ በዘላቂ ሙሉ የአካል

ተጐጂነት መደብ ሊያገኙ የሚገባውን ክፍያ እንዳያገኙ የሚያደርግ ነው፡፡ በዚህ ረገድ ይልቁንም የሠራተውኛው ጉልበት ለዕድገት መሠረት መሆኑን ከግምት የሚያስገባወና ተገቢውን ክብር የሚሰጠው፣ ተመዛዛኝ (efficient) እና ተግባራዊ (Pragmatic) የሆነው አተረጓጎም ጉዳቱ በደረሰ ጊዜ ሠራተኛው በቀጥታ ወይም በተለዋዋጭ ሊሠራ ይችል ከነበረው የሠለጠነበት ወይም የተማረበት አማራጭ የሥራ መስኮች አንፃር ማየቱ ሳይሆን አይቀርም፡፡

መ. ሞት፡-

ይህ ጉዳት ደግሞ በአንድ ሠራተኛ ላይ ሊደርስ የሚችለው አስከፊው እና የመጨረሻው ደረጃ ነው፡፡ ጉዳቱ ራሱን የሚገልጽ በመሆኑ ማብራራያ የሚያስፈልገው አይደለም፡፡

1.3.2 የጉዳት መጠን አወሳሰን

በአንድ ሠራተኛ ላይ የሚደርሱት የጉዳት መጠን ደረጃዎች ከፍ ብለው የተገለፁት ናቸው፡፡ ይህን ደረጃ በመመሪያ በጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ የሚያወጣው የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር ነው ፡፡ ደረጃ የሚያወጣው ለዘላቂ ከፊል እና ሙሉ የአካል ጉዳት ብቻ ነውአንቀፅ 102 1፡፡ በጊዜያዊ የአካል ጉዳት ሠራተኛው ቀድሞ የነበረውን የመሥራት ችሎታ መልሶ ስለሚያገኝ፤ ሞትም ቢሆን የጉዳቱ መጠን በራሱ የተገለጠ በመሆኑ ሚኒስትሩ ለነዚህ ጉዳቶች ደረጃን አይወስንም፡፡

ደረጃቸውን ለሚወስንላቸው ዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል ጉዳቶች ግን የጉዳቶቹ መጠን ደረጃ ከመወሰኑ በፊት ጉዳቱ በደረሰ በአስራ ሁለት ወራት ውስጥ በተቻለ መጠን የጉዳቱን መጠን መወሰን ከሚኖርበት የህክምና ቦርድ ማስረጃ ማግኘት ይጠይቃል [አንቀጽ 102 (2)] ፡፡

በዚህ መንገድ የጉዳቱ መጠን እና ደረጃ ከተወሰነ በኋላ ውሳኔው ቋሚ ሆኖ የሚቀጥል ላይሆን ይችላል፡፡ የጉዳቱ መጠን ከውሳኔው በኋላ ከፍ ሊል ወይም ሊሻሻል ይችላል፡፡ ይህን ለማድረግ የሚያበቃ ምክንያት አለ ወይም ቀድሞ የተደረገው ምርመራ ሥህተት አለበት የሚል ወገን ወይም አግባብ ያለው ባለሥልጣን ሲጠይቅ በዚሁ መነሻነት

በድጋሚ ምርመራ ሊደረግ ይችላል፡፡ አንቀጽ 102 (3) በድጋሚ ምርመራው የጉዳቱ መጠን ከተለወጠ ደረጃው በዚያው መጠን ታርሞ በጉዳቱ ምክንያት የሚገኘው ክፍያ እንዲቀጥል፣ እንዲጨምር ወይም እንዲቀንስ ይደረጋል [አንቀጽ 102 (4)(5)] ፡፡ ለምሳሌ ያህል ጊዜያዊ የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ከአንድ ዓመት የሚዘልቅ የመሥራት ችሎታን የሚቀንስ ጉዳት ያገኘው እንደሁ ተጐጂው በሚያቀርበው ጥያቄ መነሻነት በድጋሚ ተመርምሮ ወደሚቀጥለው ደረጃ ሊሻገር ይችላል፡፡ የሚፈፀመው ክፍያም በዚሁ መጠን የሚስተካከልለት ይሆናል፡፡

1.4 በሥራ ላይ ለሚደርሱ ጉዳቶች የሚሰጡ ክፍያዎች

1.4.1 በልዩ ግዴታ ምክንያት የሚሰጡ አገልግሎቶች

የስራ ጉዳት በደረሰ ጊዜ አሠሪው ልዩ ግዴታዎች አሉበት፡፡ ይኸውም በጊዜው

- የህክምና ዕርዳታ መሥጠት
- ተስማሚ በሆነ የመጓጓዣ ዘዴ በአቅራቢያው ወደሚገኘው የህክምና ጣቢያ ማድረስ እና የሠራተኛ እና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ሚኒስትር በሚያወጣው መመሪያ መሠረት የሥራ ላይ ጉዳት መድረሱን ማሳወቅ እንዲሁም ጉዳቱ
- እንዲሁም ጉዳቱ ሞትን ባስከተለ ጊዜ የቀብር ሥነ ሥርዓት ወጪውን መሸፈን ናቸው፡፡

1.4.2 የሕክምና አገልግሎቶች

- ከፍ ሲል ከተገለፁት ክፍያዎች በተጨማሪ ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ የሚያስፈልገው የጠቅላላ እና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ህክምና ወጪዎች፣ የሆስፒታል እና የመድኃኒት ወጪዎች፤ የማናቸውም ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች በሙሉ በአሰሪው ይሸፈናሉ፡፡ ይህ ሲሆን የህክምና አገልግሎቱ ቦርድ በሚሰጠው ውሣኔ መሰረት ካልሆነ በቀር አገልግሎት መሰጠቱ የሚቋረጥ አይሆንም፡፡

1.4.3 ልዩ ልዩ የጥሬ ገንዘብ ክፍያዎች

ሀ. ለጊዚያዊ የአካል ጉዳት የሚፈፀም ክፍያ

ጊዜያዊ የአካል ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ጉዳቱ እስከሚወገድበት ጊዜ ድረስ በየጊዜው የሚፈፀምለት ክፍያ አለ፡፡ "ጉዳቱ እስከሚወገድበት ድረስ" የሚለው ሐረግ በየጊዜው የሚፈፀመው ክፍያ ከአንድ ዓመት የበለጠ እንደማይሆን በአንቀጽ 108(1) እና 108(3)(ሐ) ከተገለፀው አንፃር እንድምታው ምን ይሆናል የሚል ጥያቄ ሊያስነሳ ይችላል፡፡ ተገቢም ነው፡፡ "ጉዳቱ እስከሚወገድበት ድረስ" የሚለው ጊዜያዊ የአካል ጉዳት በባህሪው ጉዳቱ ለአጭር ጊዜ ብቻ የሚዘልቅና ሠራተኛው የመሥራት ችሎታውን መልሶ የሚያገኝ ስለመሆኑ ግምት መወሰዱን፤ ከዚህ በላይ የተራዘመ እንደሆነ ግን አግባብ ባለው ባለሥልጣን ወይም በአንዱ ወገን ጠያቂነት በድጋሚ በሚደረገው ምርመራ ውጤቱ ታይቶ የተጐጂ የጉዳት መጠን ደረጃ ወደ ሌላው ደረጃ በመሻገርም ቢሆን ክፍያው በዚያው አግባብ ሊፈፀምለት እንደሚችል ወይም እንደሚፈፀምለት የሚያመለክት ነው ብሎ ማሰብ ትክክል ሳይሆን አይቀርም፡፡ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ የተባለውም

- ጉዳቱ ከደረሰ ጀምሮ ላሉት የመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ሠራተኛው ያገኝ የነበረውን የአመቱ አማካይ ደመወዝ ሙሉ ደመወዝ
- ከዚህ በኃላ ላሉት ሦስት ወራት ደግሞ ጉዳቱ ከመድረሱ በፊት ሠራተኛው ያገኝ የነበረውን የአመቱን አማካዩ ደመወዝ 75% እና
- ለቀሪዎቹ ስድስት ወራት ጉዳቱ ከመድረስ በፊት ሠራተኛው ያገኝ የነበረው የአመቱ አማካይ ደመወዝ 50% ነው፡፡

ይህ በየጊዜው የሚደረገው ክፍያ የሚያቆመው

- ሠራተኛው የደረሰበት ጉዳት የተወገደለት መሆኑን ሐኪም ሲያረጋግጥ
- ሠራተኛው የጉዳት ጡረታ ወይም ዳርጐት በሚያገኝበት ቀን
- ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት ካቆመበት ዕለት ጀምሮ አሥራ ሁለት ወር ሲሞላው ነው፡፡

የተገለፁት ሁኔታዎች ከመድረሳቸው አስቀድሞ ተጐጂው በማናቸውም ጊዜ ምርመራ እንዲደረግለት ሲጠይቅ እምቢተኛ ከሆነ፣ ቸል ያለና ምርመራውን ያደናቀፈ፣ ያለበቂ

ምክንያት እንዲጓተት ያደረገ፤ ከጉዳቱ የሚድንበትን ጊዜ ለማራዘም በማሰብ አጉል ጠባይ ያሳየ ወይም ጉዳት ስለደረሰባቸው ሰራተኞች የወጣውን መመሪያ የተላለፈ እንደሆነ በየጊዜው የሚደረግለት ክፍያ ይቋረጣል፡፡ ለጥያቄው ተገቢ መልስ እስኪሠጥም ይኸው ይቀጥላል፡፡ በዚሁ ግፊት ምክንያትም ፍቃደኛ ሲሆን በተቋረጠበት ጊዜ ያልተከፈለውን ክፍያ መልሶ አያገኝም፡፡ [አንቀጽ 107 (2) (3)]

ለዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል የአካል ጉዳት የሚፈፀም ክፍያ

ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት የሚፈፀመው ክፍያ በሕብረት ሥምምነት በሌላ አኳኃን ካልተወሰነ በቀር በአሠሪና ሠራተኛው አዋጅ መሰረት ለሚሸፈኑ የመንግሥት ድርጅት ሠራተኞች አሠሪው የገባው የመድኅን ዋስትና ካለ በዚሁ መሰረት ክፍያው ይፈፀማል፡፡ ድርጅቱ መድኅን ያልገባ እንደሆነ ደግሞ በመንግሥት የጡረታ ሕግ መሠረት ክፍያው ይፈፀማል፡፡ ይህ አከፋፈል በመንግሥት የጡረታ ህግ ለማይሸፈኑ ሠራተኞችም ተፈፃሚ ነው 109 ፡፡ ልዩነቱ በመንግሥት የጡረታ ህግ የማይሸፈኑት ተጐጂ ሠራተኞች ክፍያው የሚፈፀምላቸው በአንድ ጊዜ (in lump sum) መሆኑ ብቻ ነው፡፡ ክፍያው በተገለፀው ሁኔታ በአንድ ጊዜ የሚከፈል በሚሆንበት አጋጣሚ የጉዳቱ ካሣ መጠን ለዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት የሠራተኛው የዓመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ፤ ጉዳቱ ከዛላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት መጠን በታች እንደሆነም በተመሣሣይ ሁኔታ ነገር ግን ከአካል ጉዳቱ ደረጃ ጋር የተመጣጠነ ክፍያ ይሆናል፡፡ በቀኝ እጅ ላይ የደረሰው ጉዳት 70% ቢሆን ለዚሁ ጉዳት መጠን ተመጣጣኝ የሆነ ክፍያ እንደማለት ነው፡፡

በሞት ምክንያት ለጥገኞች የሚፈፀም ክፍያ

በደረሰው ጉዳት ምክንያት አንድ ሠራተኛ ወይም ለማጅ ሠራተኛ የሞት አደጋ የደረሰበት እንደሆነ በዚሁ ምክንያት በሚቹ ጥገኝነት ሥር የሚተዳደሩ ሰዎች የጉዳት ካሣ ክፍያ ይፈፀምላቸዋል፡፡ በሚቹ ሥር የሚተዳደሩ የሚባሉትም

- የሚቹ ባል ወይም ሚስት
- ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ልጆች
- በሚቹ ድጋፍ ይተዳደሩ የነበሩ የሚች ወላጆች ናቸው

ሚቹ ሠራተኛ በመንግሥት የጡረታ ህግ የማይሸፈን በሆነ ጊዜ ለጥገኞቹ ለሚፈፀመው ክፍያ መሠረት የሚሆነው የሚቹ ሠራተኛ የአመት ደመወዝ በአምስት ተባዝቶ የሚገኘው የገንዘብ መጠን ነው። ታዲያ ይህ ሲሆን ለሚስት ወይም ለባል የዚህ ደመወዝ 50%፣ ዕድሜያቸው 18 ዓመት ላልሞላቸው ልጆች ለእያንዳንዳቸው 10% ፣ ለሚች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው 10% የበለጠ ወይም ያነሰ መሆን የለበትም። አንድ ልጅ ያለው ባል ቢሞት ለሚስቱ 50% ለልጁ 10% ሲሰጥ በድምሩ 60% ማለት ነው።

መጠኑ 100% መሆን ስላለበት በያንዳንዱ ድርሻ ላይ እንደድርሻቸው መጠን ቀሪውን 40% ማደላደል አለብን ወይም ይኖርብናል። በተመሣሣይ ሁኔታም ልጆቹ በዝተው መጠኑ ከ100% ያለፈ እንደሆነም ከፍ ሲል የተገለፀውን ዘዴ በመጠቀም መጠኑን ወደ 100% ዝቅ እንድናደርግ ይጠበቅብናል።

ከዚህ በተረፈ በጉዳት ምክንያት የሚገኙ ክፍያዎች ከገቢ ግብር ነፃ ናቸው። ለሌላ የሚተላለፉ፣ ሊከበሩ ወይም በዕዳ ማቻቻያነት ሊያዙ የማይችሉ ናቸው።

መልመጃ

የሥራ ላይ ጉዳቶች ከውል ውጪ ሃላፊነት ከሚመጣው ጉዳት የሚለይበት ሁኔታ አለ? ካለ የሚለይባቸውን ነጥቦች ይዘርዝሩ፡፡

2. የወል መብቶች አጠቃቀም

2.1 የሰራ ማቆም እና የሰራ መዝጋት እርምጃዎች

2.1.1. መግቢያ

አንድ አሠሪ በየትኛውም ሁኔታና ዋጋ ቢሆን ከፍ ያለ ትርፍ የማግኘት ፍላጐት አለው፡፡ ሠራተኛው በሌላ በኩል ሰብዓዊ ክብሩና የሥራ ደህንነቱ ተጠብቆ የሚሠራበት ጊዜና ሁኔታ ተመቻችቶለት ለጉልበቱ ተገቢ የሆነ ክፍያ እንዲያገኝ ይፈልጋል፡፡ እኒህ ተቃራኒ የሆኑ ፍላጐቶች በአሠሪውና በሠራተኛው መካከል አለመግባባትን የመፍጠር ኃይል አላቸው፡፡ በሂደቱም ችግሩን በቀና መንገድ ለመፈጸም አልተቻለም የሚለው ወገን ሥራማቆም ወይም የሥራ መዝጋት ዕርምጃ ለመውሰድ ሊገፈፋ ይችላል፡፡ አንዱ ወገን በሌላው ላይ የኢኮኖሚ ጫናን በማሣደር ሌላውን ለጥያቄው ተገዢ እንዲሆን ለማስገደድ የሚያደርጉት ፍልሚያ መሆኑ ነው፡፡ ይህ ደግሞ ለአሠሪው ሆነ ለሠራተኛው በራሱ አስቸጋሪ መሆኑ አይቀርም፡፡ ከዚያም አልፎ ህብረተሰቡን የሚጎዳ ይሆናል፡፡ ስለዚህ ችግሩን በመፍታት ረገድ ሁሉም ወገን ያሻውን እንዲያደርግ መፍቀድ የኢንዱስትሪ ሰላምን የሚያናጋ፣ ቀና የሆነ የኢኮኖሚ ሂደትንም የሚያደናቅፍ ይሆናል፡፡ ስለሆነም አለመግባባቶቹ ሥርዓት ባለው መንገድ የሚፈቱበትን የህግ መንገድ ማዘጋጀት ይገባል፡፡ ይህ ማለት የህብረተሰቡን ሰላምንና ደህንነት ለመጠበቅና የኢኮኖሚ ሂደቱን ቀና ለማድረግ በሁለቱም ወገኖች ሊወሰዱ ስለሚገባቸው ዕርምጃዎች፣ ስለዕርምጃዎቹ ማዕቀፍ፣ መቼ፣ ማን እና እንዴት በየትኞቹ ሥራዎች ላይ መፈፀም እንዳለባቸው የህግ ቁጥጥር የሚያስፈልገው ጉዳይ ነው ማለት ነው፡፡ ለዚህ ነው በአሠ.ሠ.ጉ.አ.ቁ. 377/96 በአንቀጽ 157 እና ተከታዮቹ ድንጋጌዎች ዝርዝር አፈፃፀሙን ለማስቀመጥ የተሞከረው፡፡

እያንዳንዳቸውንም እንደሚከተለው ለማየት እንሞክራለን፡፡

2.1.2 የሥራ ማቆም ርምጃ

2.1.2.1 ትርጉም

የስራ ማቆም ርምጃ ሠራተኞች የሥራ ሁኔታን በተመለከተ ከአሠሪው ጋር በሚኖራቸው አለመግባባት በአሠሪው ላይ የሥራ ማቀዝቀዝ ዘዴን በመጠቀም ወይም ሥራ በማቆም በሥራ ውጤታቸው በሚጠቀመው አሠሪ ላይ የኢኮኖሚ ጫናን በማሳደር የመደራደር አቅማቸውን የሚያጎለብቱበት መሣሪያ ነው፡፡ በራሱ ግብ አይደለም፡፡ ይህ የሥራ ማቆም መብት በዚህ ሞጁል መጀመሪያው ክፍል እንዳየነው ሠራተኞች ከአሰሪው ጋር ላላቸው ውዝግብ እንደመፍትሄ ማምጫ የሚጠቀሙበት መሳሪያ ሲሆን ሕገ-መንግስታዊ መሠረት ያለው መሆኑን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

ትርጓሜውም ቁጥራቸው ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች በጉብረት በመሆን የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ አሠሪያቸው ማናቸውንም ዓይነት የስራ ሁኔታን እንዲቀበል በግድ ጥቅምን ወይም የሚፈልጉትን ውጤት ለማግኘት ተጽዕኖ በማድረግ ከአሠሪው ፍለጎት ውጪ ለጊዜው ከመደበኛው የሥራ መጠን እና መደበኛው የሥራ ውጤት እንዲቀንስ ሥራቸውን በማቀዝቀዝ ወይም ባለመስራት የሚወስዱት ርምጃ ነው [አንቀጽ136] ፡፡

በዚህ ትርጓሜ ውስጥ የሚከተሉትን ማስተዋል ይገባል፡፡ የሥራ ማቆም በአሰሪና በሠራተኛ መካከል በሚፈጠር አለመግባባት ሠራተኞች ፍላጎታቸውን ለማስፈፀም እንደመፍትሄ መሣሪያነት የሚጠቀሙበት መንገድ መሆኑን፤ ለርምጃው መሠረት የሚሆኑት እንደ የትርፍ ሰዓት ክፍያ፣ የዕረፍት ሰዓት፣ ቦነስና የመሣሠሉት ዓይነት የሥራ ሁኔታዎች መሆናቸውን፤ ርምጃው በየግል አቋም የሚወሰድበት ሣይሆን በሕብረት ያለመግባባት ምክንያት በሆኑት ነጥቦች ላይ ምን፣ መቼ እና እንዴት ማድረግ እንዳለባቸው ሠራተኞች አቋም የሚወስዱበት እንደሆነ፤ በተገለፀው መንገድ በህብረት አቋም የተያዘበት ውሣኔ ቀጥተኛ ውጤቱ ሥራን በማቀዝቀዝ ወይም በማቆም ላይ

መሆን እንዳለበት እና ይህም ከአሠሪው ፍለጉት ውጪ እንደሚፈፀም የመጨረሻ ግቡም የኢኮኖሚ ጫናን በአሠሪው ላይ በማሣደር ጥያቄያቸውን ወይም የመደራደሪያ ነጥባቸውን እንዲቀበል ማስገደድ እንደሆነ ማጤን ሊነሱ የሚችሉትን ውዝግቦች ውጤታማ በሆነ መንገድ ለመፍታት ይረዳል፡፡

2.1.2.2 የስራ ማቆም ርምጃ የሚገለጥባቸው መንገዶች [አንቀጽ 158 (1)]

የሥራ ማቀዝቀዝ- ማለት በመደበኛው ሁኔታ ሥራው ቢከናወን ሊገኝ የሚችለው ውጤት እንዳይኖር ማድረግ ነው፡፡ ሠራተኞች ሥራቸውን ይሠራሉ ነገር ግን በሚፈለገው ፍጥነት እና የመሥራት አቅም አይደለም፡፡ እንዲህ ያለው ዕርምጃ በኢኮኖሚ ላይ የሚያሣድረው ጫና ቀላል የሚባል አይደለም፡፡ የተወሰነ ውጤትን ለማግኘት የሚጠይቀውን የማምረቻ ዋጋ ከፍ ያደርጋል፣ ጥሬ ዕቃዎችና ማሽነሪዎች ከአቅማቸው በታች እንዲሠሩ በማድረግም ጥቅም የመስጠት አቅማቸውን ይቀንሣል፡፡

ይህ የስራ ማቀዝቀዝ እርምጃ እንደ አንድ አማራጭ በሥራ ማቆም ርምጃ ሥር መገኘቱ ግር የሚያሰኝ ሊሆን ይችላል፡፡ ይሁንና በአንቀጽ 158 ላይ እንደተገለፀው ሥራ ማቆም *በከፊል* ሊሆን እንደሚችል ከመገለፁ አንፃር ይህ የሥራ ማቀዝቀዝን ይመለከታል ማለት ይቻላል፡፡ ምክንያቱም የሥራ ማቀዝቀዝ ግብ የታለመውን መደበኛ ውጤት እንዳይኖር ማድረግ በመሆኑ በከፊል ሥራውን የማቆም ያህል ኃይል አለው፡፡ በዚህ የተነሣ የሥራ ማቀዝቀዝ በሥራ ማቆም ርምጃ ሥር መምጣቱ ተገቢ ይመስላል፡፡

የሥራ ማቆም ይህ ሠራተኞች ሥራቸውን ላለመሥራት በመወሰን ሥራ የሚያቆሙበት ሁኔታ ነው፡፡ በዚህ ውሣኔ መሠረት ወደ ሥራ ቦታቸው ላይሄዱ ይችላሉ፤ ቢሄዱም ሥራቸውን ላይሠሩ፤ በመስሪያ ቤቱ ቅጥር ግቢ ወይም በአካባቢው ሊቆዩ ይችላሉ፡፡ በየትኛውም መንገድ ግን ለጥያቄያቸው አሠሪው ተገቢውን መልስ እንኪሰጥ ድረስ ሥራቸውን እንደተቋረጠ የሚቀጥል ነው፡፡

2.1.2.3 ቅድመ-ሁኔታዎችና ገደቦች

ቅድመ-ሁኔታዎች

የስራ ማቆም ርምጃ ከፍ ሲል እንደተጠቀሰው በኢንዱስትሪ ሰላምና በኢኮኖሚ ላይ ጫናን የሚያደርስ ነው በመሆኑም በቂ ዝግጅት እንዲደረግበና መፍትሔ እንዲገኝለት ውጤታማ መንገድ ለማፈላለግ እንዲቻል ርምጃው ተግባራዊ ከመሆኑ በፊት ሊከተላቸው የሚገባ ሥርዓቶች አሉ፡፡ የመጀመሪያው ርምጃው የጋራ መብትን የሚመለከት በመሆኑ ጉዳዩ የሚመለከታቸው የሠራተኛ ማኅበር አባላት ቢያንስ በ2/3ኛው በተገኙበት በአብዛኛው የተደገፈ መሆን አለበት፡፡ “2/3ኛ” የተባለው ከአጠቃላይ የሠራተኛው ማኅበር አባል ውስጥ ውሳኔውን ለማሣለፍ በአካል የሚገኙት አባላት ቁጥርን የሚመለከት እንጂ ሳይሳተፉም ድጋፋቸውን ሊሠጡ በሚችሉት በሁለት ሶስተኛው የማኅበር አባላት የተደገፈ ማለት አይደለም፡፡ በአካል ከሚገኙት 2/3ኛው ወስጥ ደግሞ በአብዛኛው የሥራ ማቆም ርምጃውን ከደገፉት በቂ ይሆናል፡፡

በአብላጫው ድምፅ የተደገፈው የሥራ ማቆም ውሣኔ ለሥራ ማቆሙ ምክንያት ከሆኑት ሁኔታዎች ጋር በግልጽ ተጽፎ ርምጃው ከመወሰዱ ከ10 ቀን በፊት ለአሠሪው እና በአካባቢው ለሚገኘው የሠራተኛ እና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት ይሰጣል፡፡ ይህ ሲሆንም ሁለቱም ወገኖች በመካከላቸው ያለውን ልዩነት በስምምነት ለመጨረስ ጥረት ማድረግ ይገባቸዋል፡፡ የድርጅቱ የደህንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች በሠራተኛው መጠበቅ አለባቸው፡፡

እኒህ ሁኔታዎች የተሟሉ ቢሆንም፤ ክርክሩ ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሣኝ ቦርድ ወይም ለፍርድ ቤት ቀርቦ ውሣኔ ሣይሰጥበት 30 ቀን ከማለፉ በፊት ወይም ፍ/ቤት ውሣኔ ሣይሰጥበት በሕግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ከማለፉ በፊት የስራ ማቆም ርምጃ መውሰድ ህገ-ወጥ ነው፡፡ ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤቱ የሥራ ክርክርን ጉዳይ በሙሉ ወይም በከፊል ለመጨረስ ያሣለፈውን ትዕዛዝ ወይም ውሣኔ አለመቀበል፣ ወይም ለውሣኔው በሚዳረር አኳኋን የሥራ ማቆም ርምጃ መውሰድ ወይም የፍርድ ቤቱን ወይም የቦርዱን ትዕዛዝ ሣይፈጽሙ ማዘግየት ህገ-ወጥ ይሆናሉ፡፡ ይህም ሲባል ቦርዱ ወይም ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሣኔ በሥራ ላይ እንዲውል ለማስገደድ የሚወሰደው ሥራ ማቆም ህገ-ወጥ አይሆንም፡፡ ሌላው የሥራ ማቆሙ ርምጃ ከአመጽ፣ ከግዙፋዊ

ኃይል ወይም ዛቻ ወይም በግልጽና በይፋ ሕገ-ወጥ አድራጐት ጋር የተፈፀመ እንደሆነ ህገ-ወጥ ይሆናል፡፡

እነኚህ እንግዲህ የሥራ ማቆም ርምጃ ቅድመ-ሁኔታዎች ሲሆኑ በአንዳንድ አገሮች እንደሚታየው ሠራተኞች የሚወስዱትን ይህን ዕርምጃ ተከትሎ አሠሪዎች በሂደቱ ውስጥ የተሳተፉትን ሠራተኞችን ከሥራ የሚያባርሩበት ሁኔታ እንዳለ ማየት ይቻላል፡፡

ገደቦች

የሥራ ማቆም ርምጃ የሚያስከትለው ውጤት በተዋዋይ ወገኖች ላይ የኢኮኖሚ ጫና በማሣደር ብቻ የሚገታ አይደለም፡፡ ዳፋው በሥራው መቀጠል ምክንያት የሚጠቀመውን ህዝብ በጠቅላላው የሚያውክ ይሆናል፡፡ በተለይም እጅግ አስፈላጊ የሕዝብ አገልግሎት በሚሰጡ ተቋማት ላይ የሥራ ማቆም ርምጃ ቢወሰድ ከፍ ያለ ጉዳትን የሚያመጣ ነው፡፡ ለምሣሌ ያህል በሆስፒታል የሚሠሩ ሠራተኞች የሥራ ማቆም ርምጃ ቢወስዱ በህዝብ ጤንነት ላይ ሊደርስ የሚችለውን ችግር የሚያስከትለውን ውስብስብ ተፅዕኖ መረዳት የሚያስቸግር አይሆንም፡፡ ስለሆነም መንግሥታት በዚህ መብት አጠቃቀም ላይ ገደብ ያበጃሉ፡፡ ይህ ማለት መብቱ ፍጹም አይደለም ማለት ነው፡፡ በመሆኑም የሥራ ማቆም ርምጃ መንግሥት አጠቃላይ በሆነ መንገድ የተፈጠረን አንድ ቀውስ ተከትሎ የአስቸኳይ ጊዜ አዋጅ በሚያውጅበት ሰዓት ወይም የአሰሪና ሰራተኛን ግንኙነት ለመምራት (regulate ለማድረግ) የሥራውን ባህሪ እና የሥራ ማቆም ርምጃ ሊወስዱ በሚገባቸው ሠራተኞች ማንነት ላይ መሰረት ያደረገ ህግ በሚያወጣበት ጊዜ የሥራ ማቆም ርምጃ ተግባራዊ አይሆንም ማለት ነው፡፡

በአንዳንድ አገሮች የሥራ ማቆም ርምጃ ፈጽሞ የተከለከለ ተግባር ነው፡፡ በአንዳንድ አገሮች ደግሞ ይህን መብት መገልገል የማይችሉት በህዝብ አገልግሎት ሰጪ ድርጅቶች የሚሰሩት ብቻ ናቸው፡፡ በሌሎች አገሮች የሚታየው አሠራር የሚመሰክረው ደግሞ እጅግ አስፈላጊ ናቸው በተባሉት አገልግሎቶች ላይ የተሠማሩት ሠራተኞች የሥራ ማቆም ርምጃ ለመውሰድ የማይችሉ መሆኑን ነው፡፡ በዚህ ረገድ የኛ ህግ የመጨረሻውን መንገድ የተከተለ ይመስላል፡፡ *እጅግ አስፈላጊ አገልግሎቶች* ማለት የትኞቹ ናቸው የሚለውን በተመለከተ ትርጓሜው ከአገር አገር ፣ በአንድ አገር ውስጥም ቢሆን ከጊዜ ወደ ጊዜ የተለያየ ማዕቀፍ የሚኖረው/ሊኖረው የሚችል ጉዳይ ነው፡፡ የሆነ ሆኖ

ክልከላው በመርህ ደረጃ ህገ-መንግሥታዊ ከሆነው መብት አንፃር ሲታይ ልዩ ሁኔታ በመሆኑ በጠባቡ መተርጎም የሚኖርበት ጉዳይ መሆኑን ማስተዋል ይገባል፡፡

ለማንኛውም በእኛ ህግ እጅግ አስፈላጊ ናቸው የተባሉ የሕዝብ አገልግሎት የተወሰኑ ናቸው፡፡ እነኚህም እጅግ አስፈላጊ አገልግሎቶች በሚሰጡ ተቋማት ላይ የሥራ ማቆም እርምጃ መውሰድ በኢኮኖሚ፣ በጤና፣ በደህንነት ላይ የሚደርሰውን ከፍ ያለ ጉዳት ለማስቀረት በማሰብ በአንቀጽ 136/2/ ላይ ሥራ ማቆም የማይፈቀደባቸው ድርጅቶች ተዘርዝረዋል፡፡ እነኚህም

- የአየር መንገድ አገልግሎት
- የኤሌክትሪክ መብራትና ኃይል አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶች
- የውሃ አገልግሎት የሚሰጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶች
- የከተማ አውቶብስ አገልግሎት
- ሆስፒታሎች፣ ክሊኒኮች፣ የመድኃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶችና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች
- የእሣት አደጋ አገልግሎት እና
- የቴሌኮሚኒኬሽን አገልግሎት ናቸው፡፡

2.1.3 የሥራ መዝጋት ዕርምጃ

2.1.3.1 ትርጓሜ፡-

የሥራ መዝጋት ዕርምጃ የኢኮኖሚ ጫና በመፍጠር ፍላጎታችንን የምናስፈጽምበት መሳሪያ ነው፡፡ ሥራ መዝጋት ማለት

"የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሚመለከት ጉዳይ ሠራተኞች አንድ ዓይነት የሥራ ሁኔታን እንዲቀበሉ ለማስገደድ ወይም በግድ ለማግባባት፣ ጥቅምን ወይም የሚፈለገውን ውጤት ለማግኘት የሥራ ቦታን በመዝጋት የሚፈፀም የኢኮኖሚ ተፅዕኖ ነው"

በዚህ ትርጉም ሥራ የመዘጋት ዕርምጃን የሚያቋቁሙት

- **በአሠሪና በሠራተኛው መሃል ያለመግባባት መኖር፤ የሰራ ቦታን በመዘጋት የኢኮኖሚ ጫና የመፍጠር ኃይል ያለው አሰሪው ሲሆን ይህን የሚያደርገውም በሠራተኞች ላይ ነው። ስለሆነም አለመግባባቱ ተቃዋሚ ፍላጎት ባላቸው ሁለቱ ክፍሎች ነው ማለት ነው።**

- **አለመግባባቱ የሠራ ሁኔታን የሚመለከት መሆኑ፡- አሠሪና ሠራተኛውን የሚያነታርከው ማናቸውም ጉዳይ ሳይሆን እንደ 'የሠራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ሠራተኞች ከሥራ በሚሰናበቱበት ጊዜ የሚገባቸውን ክፍያዎች፣ ጤንነትና ደህንነትን፣ በሥራ ምክንያት ጉዳት ለደረሰባቸው ሠራተኞች የሚከፈለውን ካሳ፣ ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበትን ሁኔታ፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓቶችንና የመሳሰሉትን የሥራ ሁኔታን' የሚመለከቱ ነጥቦች ናቸው።**

- **አሠሪው ሠራተኞችን የማስገደድ ወይም በግድ እንዲቀበሉት የማድረግ ፍላጎት ያለው መሆኑ፤ እዚህ ላይ የአሰሪው ፍላጎት ጫናን በማሳደር ፍላጎቱን ማስፈፀም ወይም እንዲቀበሉት ማድረግ በመሆኑ ርምጃው በጊዜያዊነት የሚፈጸም እንደሆነ መረዳት ይቻላል። በሌላ አባባል ከሠራተኞች ጋር ያለውን ግንኙነት ለአንዴና ለመጨረሻ ጊዜ የሚቆርጥ እንደማባረር ያለ ዕርምጃ አይደለም ማለት ነው። በጊዜያዊነት ከሚወሰዱት እንደማገድ ያሉ ዕርምጃዎች አንፃር ሲታይም ይህ የብዙሃኑን ጥቅም የሚመለከት እና የጋራ በሆኑት የሠራተኞች ጉዳዮች ላይ ቀድሞውኑም ያለተግባቡበት ነጥብ መኖሩን የሚያሳይ ነው**

- **ርምጃው የሥራ ቦታን በመዘጋት በሠራተኞች ላይ የኢኮኖሚ ጫና ለማሳደር የሚፈፀም መሆኑ ሌላው ነጥብ ነው፤ የሥራ ቦታው የሚዘጋው በሙሉ ነው። በሙሉ መዘጋት ድርጅቱን በጠቅላላው የሥራ እንቅስቃሴ እንዳይኖረው ማድረግ ነው።**

2.1.3.2 ቅድመ ሁኔታዎች

አንድ አሠሪ የሥራ መዝጋት ዕርምጃ ከመውሰዱ በፊት ሊከተላቸው የሚገቡ ሥርዓቶች አሉ፡፡ ከነኚህ ውስጥ የመጀመሪያው ላለመግባባት ምክንያት በሆኑት ጉዳዮች ላይ በታቸለ መጠን ስምምነት እንዲፈጠር ለማድረግ ጥረት ማድረግ ይገባቸዋል፡፡ ሳይቻል የቀረ እንደሆነ ሥራ ለመዝጋት አሰሪው ሲወስን ምክንያቱን በመዘርዘር ለሰራተኞች ማኅበር እና በአካባቢው ለሚገኘው ለሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት ሥራ ለመዝጋት መወሰኑን ሥራውን ከመዝጋቱ አስር ቀን ቀደም ብሎ መስጠት አለበት፡፡ ይህ ሲሆንም በአሰሪውም ሆነ በሠራተኞች የድርጅቱ የደኅንነት መመሪያዎችና የአደጋ መከላከያ ዘዴዎች እንዲጠበቁ ያስፈልጋል፡፡

2.1.4 የተከለከሉ ድርጊቶች

የሥራ ማቆምም ሆነ የሥራ መዝጋት እርምጃ የሚወስድ ወገን ጉዳዩ ለሚመለከተው ሌላው ወገን እና በአካባቢው ለሚገኘው ለሚኒስቴሩ ተወካይ ወይም አግባብ ላለው የመንግስት መስሪያ ቤት እርምጃው ከመወሰዱ ከ10ቀን በፊት መስጠት አለበት፡፡ ይህ ሳይፈጸም እርምጃ መውሰድ የተከለከለ ነው፡፡ [159 cum 160(1)] ፡፡ እንዲሁም የሥራ ክርክር ለአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዱ ወይም ለፍርድ ቤት ከቀረበ በኋላ

- ቦርዱ ትዕዛዝ ወይም ውሳኔ ሳይሰጥበት 30 ቀን ካላለፈ በቀር
- ፍርድ ቤቱ ውሳኔ ሳይሰጥበት በህግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ ካላለፈ በቀር ዕርምጃውን መውሰድ የተከለከለ ነው፡፡ *‘ውሳኔ ሳይሰጥበት በህግ የተወሰነው የጊዜ ገደብ’* ማለቱ ፍርድ ቤት ጉዳዩ ከቀረበለት በኋላ በስልሳ ቀን ውስጥ እንዲወስን በህግ ግዴታ አለበት፡፡ ነገር ግን በተለያዩ ምክንያቶች በዚህ ጊዜ ውስጥ መወሰን የማይችልበት ሁኔታ ቢፈጠር የትኛውም ወገን ዕርምጃውን ለመውሰድ የሚችለው ከዚህ ጊዜ በኋላ ብቻ ይሆናል፡፡
- ቦርድ ወይም ፍርድ ቤት ያሳለፈው ውሳኔ ካለም ይህንኑ ማክበር ይጠበቅባቸዋል፡፡ ውሳኔውን አልቀበልም ማለት፣ባለመቀበልም የስራ

ማቆም ወይም የሥራ መዝጋት ዕርምጃ መውሰድ፣ ወይም ትዕዛዙን ወይም ውሳኔውን ሳይፈፅሙ ማዘግየት የተከለከለ ተግባር ነው። ነገር ግን ትዕዛዙን ሳይፃረሩ የተፈረደበት ወገን ትዕዛዙን ወይም ውሳኔውን ዕንዲፈፅም ለማስገደድ ከሆነ ህገ ወጥ ተግባር አይሆንም።

ከዚህ በተረፈም ዕርምጃዎቹ ከግዙፋዊ ኃይል ወይም ዛቻ ወይም በግልፅና በይፋ ሕገ-ወጥ ከሆነ አድራጎት ጋር መፈጸም የተከለከለ ነው።

መልመጃ

1. እጅግ አስፈላጊ ናቸው በተባሉ የህዝብ ተቀማት ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች የሥራ ማቆም እንዳያደርጉ መከልከላቸው ህገ መንግስታዊ ነው ይላሉ? መብቶቻቸውንስ ለማስከበር ሌላ ምን አማራጭ አላቸው?

2. ሠራተኞቹ የሥራ ማቆም አድማውን ያደረጉት የሚሰሩባቸው መስሪያ መሳሪያዎች ላይ እንደተቀመጡ ቢሆን አድማው ህገ-ወጥ ይሆናል?

3. አሠሪው የሥራ ማቆም ዕርምጃውን ተከትሎ ሠራተኞችን ማባረር ይችላል?

4. የሥራ ማቆም ዕርምጃን ተከትሎ ከሥራ የተባረረ፣ ከደረጃው ዝቅ ያለ ፣ የተዛወረ ወይም የዲሲፕሊን ዕርምጃ የተወሰደበት ሠራተኛ ቢኖር ይህ የአሠሪው ዕርምጃ በሥራ ማቆም ተሳትፎው ምክንያት መሆኑን መግለጽ ብቻ ይበቃዋል? ወይስ ይህንኑ በማስረጃ ማረጋገጥ የይጠበቅበታል?

2.2.የጎብረት ድርድር

2.1.1 መግቢያ

የሥራ ውል ተዋዋይ ወገኖች አቅዋም ሲመዘን አንድ ዓይነት የድርድር አቅም ሊኖራቸው እንደማይችል መገመት ይቻላል፡፡ አሠሪው ከሠራተኛው የኢኮኖሚ አቅም ይልቅ በተሻለ ሁኔታ ላይ ይገኛል፡፡ ይኸው ጥንካሬም በውሉ ስምምነት ጊዜ ሊንፀባረቅ ይችላል፡፡ ይህ እንዳለ ሆኖ አሠሪው ሠራተኛውን ከሚፈልገው በላይ ሠራተኛው ሥራውን ይፈልጋል፡፡ በዚህ የተነሣም ተቀጣሪው ሠራተኛ በአሠሪው ፈቃድ ስር እንዲሆን ሁኔታዎች ግድ ይላሉ፡፡ እንዲህ ያሉ ነባራዊ ሁኔታዎች አሠሪው የሠራተኛውን ጉልበት በመበዝበዝ ራሱን እንዲያፈረጥም ዕድል ሲሰጡ ሠራተኛው ለድካሙ ተገቢውን ክፍያ ሳያገኝ እና ደህንነቱም ሳይጠበቅለት ህይወቱን እንዲመራ ያስገድዱታል፡፡ እንዲህ ያለው የተዛባ ግንኙነት የኋላ ኋላ ማኅበራዊ እና ኢኮኖሚያዊ ቀውስን መፍጠሩ የማይቀር ነው፡፡

በመሆኑም ሠራተኞች የመደራደር አቅማቸውን ለማጐልበት በማኅበር መደራጀትና ጥቅማቸውን ማስከበር ያስፈልጋቸዋል፡፡ ህገ መንግሥታዊ መብትም ነው፡፡ አሠሪው ለአንድ ሠራተኛ ፍላጐት/ጥቅም መከበር እምብዛም ግድ ላይኖረው ቢችል በሕብረት ተደራጅተው ጥቅማቸውን ለማስከበር የሚመጡትን ሠራተኞች ቸል ማለት ግን በኢኮኖሚው ላይ ሊያስከትል የሚችለውን ተፅዕኖ በማሰብ ነገሩን በትኩረት እንዲያይ/እንዲያጤን ያደርገዋል፡፡ ስለሆነም የሠራተኞች በማኅበር መደራጀት በአሠሪው ላይ በቂ ጫና በመፍጠር ጥቅማቸውን ለማስከበር ጉልበት ይሆናቸዋል ማለት ነው፡፡

በማኅበር መደራጀት ይህ ጥቅም ቢኖረውም በተደራዳሪ ወገኖች መካከል የሚኖረውን የመደራደር አቅም ለማስተካከል ትክክለኛው ሚዛን ነው ማለት ግን አይደለም፡፡ ነባራዊ ሁኔታዎች ለዚህ የአቅም ልዩነት የራሳቸውን አስተዋጽኦ ያደርጋሉ፡፡ የሥራ ፈቱ ቁጥር በበዛበት አገር የሠራተኛውን ሀይል በቀላሉ መተካት መቻል፣ በቋሚነት የሚቀጥል የሠራተኛ ማኅበር አመራር አለመኖር በማኅበሩ ጥንካሬ ላይ የሚያሳድረው ተፅዕኖ፣ የሠራተኞች ቁጥር ማነስ የተደራዳሪዎችን የመደራደር አቅም ይፈትናል፡፡

የሆነ ሆኖ ግን የሠራተኞች በማኅበር መደራጀት ምንጊዜም ቢሆን በግል ከሚደረጉት እንቅስቃሴዎች ሁሉ የተሻለ ስለመሆኑ አያከራክርም። ስለሆነም በሚከተሉት ክፍሎች የህብረት ድርድር ምንድን ነው? ድርድሩ በምን ጉዳዮች ላይ ይካሄዳል? ማን ይደራደራል? በምን ሥርዓት መሠረት የሚሉትንና ሌሎችንም ጥያቄዎች እያነሳን እንወያያለን።

2.2.2 ትርጉም

የኅብረት ድርድር ማለት "*ሥለ ሥራ ሁኔታዎች ወይም ስለህብረት ስምምነት ወይም የኅብረት ስምምነትን ለማደስና ለማሻሻል በአሠሪዎችና በሠራተኞች ማኅበር ወይም በህጋዊ ወኪሎቻቸው የሚደረግ ክርክር ነው።*" [አንቀጽ124 (2)] በዚህ ትርጉም ሁለት ዋና ጉዳዮች ታቅፈዋል። የተደራዳሪዎች ማንነት አና የመደራደሪያው ነጥብ።

2.2.3 የተደራዳሪዎች ማንነት

የኅብረት ድርድር ከሠራተኞች ማኅበር መኖር ጋር የተቆራኘ ነው። ማኅበሩ ደግሞ ህጋዊ ሰው በመሆኑ ድርድር ለማካሄድ በሰዎች መወከል ይኖርበታል። ወኪል በመሆን በሠራተኞች በኩል ማነጋገር የሚችሉት የሠራተኛ ማኅበር መሪዎች፣ ሠራተኞቹ የጠቅላላ *ሠራተኞች ማህበር* አባል የሆኑ እንደሆነም ስልጣን የተሰጣቸው የማኅበሩ *መሪዎች* ናቸው [አንቀጽ126(ሀ) (ለ)] ። እዚህ ላይ *ሠራተኞች ሁለት መሪዎች* ያገኙ ይመስላል። ይሁን እንጂ የመጀመሪያው የሠራተኛ ማኅበር ባለበት መሪው ወኪል ስለመሆኑ የሚናገር በኋለኛው ግን የሠራተኛ ማኅበር መመስረት በማይቻልበት ወይም በሌለበት ሁኔታ ሠራተኞች የጠቅላላ *ሠራተኞች* ማኅበር ሲመሠረቱ የጠቅላላው ማኅበር *መሪዎች* የሠራተኛው ወኪል ስለሚሆኑበት ሁኔታ የሚገልጽ ነው። *"በሠራተኛ ማኅበር ወይም በህጋዊ ወኪሎቻቸው..."* አማካኝነት ድርድር ሊደረግ እንደሚችል በአንቀጽ 124 (2) ውስጥ መጠቀሱ *ሠራተኞች* በፌዴሬሽን ወይም በኮንፌዴሬሽን ሊወክሉ እንደሚችሉም ጠቋሚ ነው። ምክንያቱም የሠራተኛ ማኅበሩ በየደረጀው አባል እስከሆነ ድረስ ፌዴሬሽን የሠራተኛ ማኅበሩ ወኪል እና ኮንፌዴሬሽኑም የፌዴሬሽኑ ወኪል በመሆን በነኚህ ተቋማት ሊወከል ስለሚችል ነው። ርግጥ በአብዛኛው ድርድሮች

በድርጅት ደረጃ ይካሄድ እንጂ ሰፋ ባለ እና ጠቅላላ በሆነ ሁኔታ በፌዴሬሽን/ኮንፌዴሬሽን ደረጃም ሊካሄድ ይችላል፡፡

በአሠሪዎች በኩልም ማንኛውም አሠሪ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ የአሠሪዎች ማኅበር ባለበት ጊዜ ውክልና የተሰጣቸው የማኅበሩ መሪዎች በማኅበር ከተደራጁት ሠራተኞች ጋር በተደራዳሪነት የሚቀርቡ ሰዎች ናቸው፡፡

ግራቀኙ ከፍ ሲል በተገለፀው መልኩ ለድርድር ሲቀርቡ ድርድሩ ሚዛናዊ እንዲሆንና አንዱ ወገን በሌላው ጉደለት እንዳይጐዳ ለማድረግ የየበኩላቸውን የባለሙያ አስተያየት የሚሰጡ፣ በአማካሪ ደረጃ የሚያገለግሉ ሰዎችን ይዘው ሊቀርቡ እንደሚችሉ ተደንግጓል፡፡

2.2.4 የድርድሩ ፍሬ ጉዳዮች

በአሠሪና በሠራተኞች መካከል የሚደረጉ ድርድሮች በአንድ ወይም በሌላ መንገድ የሠራተኛውን የሥራ ደህንነት የሚነኩ በማናቸውም ጉዳዮች ላይ መደረግ እንደሚኖርበት አንዳንድ ወገኖች ያምናሉ፡፡ በዚህ አቋም ማኔጅመንቱ ለድርድር የማያቀርባቸው፣ የማይደፈሩ ጉዳዮች የሚባል ወሰን ሊኖረው አይገባም፡፡ የሠራተኛውን መብት በሚነኩ በማናቸውም ጉዳዮች ላይ ለመደራደር ወደ ጠረጴዛ ዙሪያ የመቅረብ ግዴታ አለበት፡፡

በሌላ በኩል አሠሪው በማናቸውም ጉዳዮች ላይ እንዲደራደር ግዴታ መጣል የሠራተኛ ማኅበራቱ/ሠራተኛው ባለሀብት ያልሆነበትን ድርጅት ባሻው መንገድ እንዲመራው የማድረግ ያህል ይሆናል በማለት ድርድሩ ገደብ ሊበጅለትና ወሰኑ ሊታወቅ ይገባል ይላሉ፡፡

ድርጅቱ ምን ማምረት አለበት፣ በምን ሂደት እና እንዴት ውጤታማና ተወዳዳሪ ማድረግ ይቻላል በሚለው ዙሪያ ማኔጅመንቱ ነባራዊ ሁኔታዎችን እያመዛዘነ ራሱን እንዲያስተካክል ዕድል ካላገኘ፣ ነፃነት ካጣ፣ የድርጅቱ ዕጣ ፈንታ ውድቀት ይሆናል፡፡ ይህ ሲሆን ሠራተኛውንም ቢሆን በመጨረሻ የሚጐዳው እና ኢንቨስትመንትም

የሚያዳክም በመሆኑ ለድርድር መቅረብ ያለባቸውን ፍሬ-ጉዳዮች ባህሪ ለይቶ ማስቀመጥ ተገቢ አቋም ነው ይላሉ፡፡

የኛ ህግ የኃለኛውን አቋም የሚቀበል ስለመሆኑ በትርጓሜው ውስጥ የተቀመጠውን ሐረግ በማንበብ መረዳት ይቻላል፡፡ ማኔጅመንቱና ሠራተኛው የሚደራደሩባቸው ፍሬ ጉዳዮች

- የሥራ ሁኔታዎች እና
- የጎበረት ሥምምነት መሆናቸው አንቀጽ 124(2) ላይ መገለፁ የማኔጅመንት የማይነካ መብት (prerogative) መኖሩን ያሳያል፡፡

በአዋጅ ቁጥር 124(2) ላይ ከፍ ሲል የተጠቀሱትን ሁለት የድርድር ነጥቦች ለይቶ ያስቀመጠ ቢሆንም በአንቀጽ 128 ላይ እንደሚታየው የሥራ ሁኔታዎች የሚለው በህብረት ስምምነት ውስጥ አንድ ክፍል ተደርጐ እንደተቀመጠ መረዳት ይቻላል፡፡ የሆነ ሆኖ ድርድር ሊካሄድባቸው የሚችሉት የሥራ ሁኔታዎች

- የሥራ ሰዓት፣ ደመወዝ፣ ፈቃድ፣ የሥራ ሥንብት ክፍያዎች፣ ጤንነትና ደህንነት፣ በሥራ ጉዳት ምክንያት ስለሚከፈል የጉዳት ካሣ፣ የሥራ ቅነሳ ሁኔታዎች፣ የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓትና የመሣሠሉት ሲሆኑ የጎበረት ስምምነቱ የሚያካትታቸው ደግሞ
- የማኅበራዊ አገልግሎት የሚስፋፋባቸው ሁኔታዎች፣ የሙያ ደህንነትና ጤንነት
- በዕድገት፣ በደመወዝ፣ በዝውውር፣ በቅነሳ እና በዲስፕሊን ጉዳዮች ላይ ሠራተኞች ስለሚኖራቸው ተሳትፎ
- ስለሥራ ሰዓት ድልድልና በሥራ መካከል ስለሚሰጥ ዕረፍት
- የጎበረት ስምምነት ስለሚሸፍናቸው ወገኖችና ፀንቶ ስለሚቆይበት ጊዜ
- እንዲሁም በአዋጁ ወይም በሌሎች ህጐች ለህብረት ሥምምነት የተተዉ ጉዳዮች ሁሉ የመደራደሪያ ፍሬ ጉዳዮች ናቸው፡፡ አሠሪውና ሠራተኛው ከፍ ሲል

በተገለፁት ነጥቦች ላይ የሚደራደሩ ቢሆንም በአዋጁ ላይ ከተቀመጡት መብቶች ባነሰ ሁኔታ እንዲደራደሩ አይፈቀድም፡፡

2.2.5 የጎብረት ድርድር ሥነ-ሥርዓት

የጎብረት ድርድር ከመደረጉ በፊት ድርድር ፈላጊው ወገን ድርድር ሊደረግባቸው የሚገቡ ጉዳዮችን መለየት፣ በዚያም ላይ በጥሞና ጥናት ማካሄድ፣ በተመሣሣይ ጉዳይ ላይ ቀደም ሲል የተደረገ ድርድር ካለ ይዘቱ፣ በግራ ቀኙ የተነሱት ነጥቦች ምን እንደነበሩ ጊዜ ወስዶ ማየት ይጠይቃል፡፡ የተሻለና ውጤታማ ድርድር ማድረግ የሚቻለው በጉዳዩ ላይ ጠለቅ ያለ ግንዛቤ በመያዝ ስለሆነ የተገለፁትንና ሌሎች የሚያስፈልጉ ኢንፎርሜሽኖችን ሁሉ መሠብሰብ ያስፈልጋል፡፡ ከዚህ በኃላም የተገኙትን ኢንፎርሜሽኖችን በማገናዘብ ለድርድር መነሻ የሚሆን ረቂቅ መዘጋጀት አለበት፡፡ ከዚህ በኃላም ሌላው ወገን ድርድር እንደሚያስፈልግ አውቆ እንዲቀርብ ለማድረግ በጽሁፍ እንዲገለጽለት ያስፈልጋል፡፡ በአስር ቀን ውስጥም ሌላው ወገን ዝግጁ ሆኖ ይቀርባል ዝግጁ ሆኖ ሲባል የራሱን የድርድር ረቂቅ ይዞ መቅረብን የሚጨምር ነው፡፡

ለድርድሩ በዚህ ሁኔታ ግራ ቀኙ በቀረቡ ጊዜ በዝርዝር ጉዳዮች ላይ ከመነጋገራቸው በፊት ድርድሩ የሚካሄድበትን ሥነ-ሥርዓት ምን መምሰል እንዳለበት በጋራ ተነጋግረው መወሰን አለባቸው፡፡ ድርድሩ ሲጀመርም ሁሉም ተደራዳሪዎች በቅን ልቡና የመደራደር ግዴታ ይኖርባቸዋል፡፡ የኢንዱስትሪ ሰላም እንዲሰፍን የማድረግ ጥረት የሚገለጥበት አንዱ መንገድ ማለት ነው፡፡

ስለሆነም በድርድሩ ሂደት የሚስማሙባቸውና የማይስማሙባቸው ነጥቦች ይኖራሉ፡፡ በቅን ልቡና ተነጋግረው ስምምነት ያልተደረሰባቸውን ነጥቦች ሥልጣን ላለው የክርክር ሰሚ አካል በማቅረብ ማሣየት ይችላሉ፡፡

ድርድሩ የሚካሄደው ፀንቶ ያለን የጎብረት ሥምምነትን ለማሻሻል ወይም ለመተካት በሆነ ግዜ የጎብረት ስምምነቱ ተፈፃሚነት ከማብቃቱ ሶስት ወር ቀድም ብሎ ሁለቱ ወገኖች ተቀራርበው የጎብረት ስምምነቱን ለማሻሻል ወይም ለመተካት መወሰን አለባቸው፡፡ ይህን ለማድረግ ከወሰኑ አዲሱ ስምምነት ከቀድሞው ስምምነት ማብቂያ

አንስቶ ወደፊት በሚቆጠረው ሶስት ወር ውስጥ ስምምነቱን ማጠናቀቅ አለባቸው፡፡ ይህ ጊዜ ካለፈ ግን የቀድሞው የጎብረት ስምምነት ተፈፃሚነት አይኖረውም የጎብረት ስምምነቱ ከተሻሻለ የተሻሻለው ስምምነት ተፈርሞ በሁለቱም ወገኖች አማካኝነት ለሚኒስቴሩ በምዝገባ ይላካል፡፡ ተደራዳሪ ወገኖች አስፈላጊ ሆኖ ካገኙትም በዝርዝር ጉዳዮች ላይ ከመነጋገር በሌሎች ተዋዋይ ወገኖች ተፈርሞ የተመዘገበ የጎብረት ስምምነት ተቀብለው በስራ ላይ እንዲውል ሊስማሙ ይችላሉ፡፡

2.2.6 የጎብረት ድርድር ወሰን

የጎብረት ድርድር የሚካሄደው በአንድ በኩል በሰራተኞች ማጎበር እና በሌላ በኩል በአሰሪው ወይም በአሰሪዎች ማጎበር መሆኑን ከአንቀጽ 124/2/ መረዳት ይቻላል፡፡ ስለሆነም በጎብረት ድርድር የተገኘው ውጤት አሰሪውንና የሰራተኛ ማጎበሩ የሚወክላቸውን ሰራተኞች የሚመለከት ይሆናል ማለት ነው፡፡

መልመጃ

እጅግ አስፈላጊ የህዝብ አገልግሎቶች ላይ የሚሰሩ ሠራተኞች የመደራደር መብት አላቸው ብለው ያስባሉ?

የኢትዮጵያ ሠራተኞች ማህበር ኮንፌዴሬሽን ስለ እነ ምናሴ ደበላይ ከአሠሪያቸው ኤሌፎራ ኢንዱስትሪ ጋር ለመደራደር ቀርቧል፡፡ ኤልፎራ በበኩሉ ኮንፌዴሬሽኑ ስለሠራተኞች ተወክሎ መደራደር አይችልም በማለት ይቃወማል፡፡ ተገቢ ተቃውሞ ነው ይላሉ? ለምን?

3. የሥራ ክርክር

3.1 ትርጉም

ቃሉ በአሠሪና ሠራተኛ መካከል ያለ አለመግባባትን ይጠቁማል። በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ አዋጅ ቁጥር 136(3) ላይ በተሰጠው ትርጉም የሥራ ክርክር ማለት ሕግን፣ የጎብረት ሥምምነትን፤ የሥራ ደንብን፣ የሥራ ውልን፣ ወይም ሲሠራበት የቆየ ልምድን መሠረት በማድረግ እንዲሁም በጎብረት ስምምነት ወቅት ወይም ከጎብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችን በሚመለከት በአሠሪና ሠራተኛ ወይም በሠራተኞች ማኅበር እና በአሠሪዎች መካከል የሚነሳ ክርክር ነው።

በዚህ ትርጉም ውስጥ ያለመግባባት ምክንያት የሚሆኑት

- ሕግ
- የጎብረት ስምምነት
- የሥራ ውል ወይም ሲሠራበት የቆየ ልምድ
- የሥራ ደንብ ወይም በጎብረት ድርድር ወቅት ወይም ከጎብረት ስምምነት ጋር የተያያዙ ጉዳዮችንም የሚመለከት ሊሆኑ ይችላሉ።

ዝርዝሮቹን በውል ስናጤናቸው አንዱ ባንዱ ሊካተት የሚችል ነው። ለምሳሌ የጎብረት ስምምነት የሚለው በሥራ ሁኔታዎች ላይ የሚደረግ በጽሁፍ የሰፈረ ስምምነት ነው። የሥራ ሁኔታ ማለት ደግሞ ሰፊ እና ሁሉንም በሥራ ምክንያት የሚፈጠረውን ግንኙነት የሚመለከት ነው። [አንቀጽ 2(6)] በሌላ በኩል የሥራ ደንብ የሚለውም የሥራ ሁኔታን ይመለከታል። ስለሆነም በጥቅሉ የሥራ ሁኔታዎችን በተመለከተ የሚፈጠር አለመግባባት ነው ቢባል ብዙውን ነገር የሚያካትት ይሆናል። የሆነ ሆኖ ግልጽ ከመሆን፤በትርጉም ምክንያት ሊነሣ የሚችለውን ያልተፈለገ ውጤትንም ከማስቀረት አንፃር ሲታይ በዝርዝር መቀመጡ መልካም እንደሆነ ማሰብ ይቻላል።

3.2 የሥራ ክርክር የሚገለጥባቸው መንገዶች

የሥራ ክርክር ወይም አለመግባባት በሚከተሉት ሁኔታዎች ይገለጣል፡፡

- በራስ ኃይል/ርምጃ ፍላጐትን ለማስፈፀም በመሞከር (through a regulated self-help means)
- አለመግባባትን ሊፈቱ ወደሚችሉ አካላት ጉዳዩን በመውሰድ ሊገለጥ ይችላል፡፡

በራስ ኃይል አለመግባባትን ለመፍታት የሚሞከረው *የሥራ ማቆም* ወይም *የሥራ መዘጋት* ርምጃ በመውሰድ ነው፡፡ እነኚህን ቀደም ሲል በነበረው ክፍል ያየናቸው በመሆኑ በድጋሚ ማንሳቱ አስፈላጊ አይሆንም፡፡ በሁለተኛው መንገድ አለመግባባትን ወደ ሦስተኛ አካል በመውሰድ ችግርን በመውሰድ ለመፍታት የሚሞከርበትን ሁኔታ ግን በመጠኑ ማንሳት ይገባል፡፡

እንደሚታወቀው ማንኛውም ሰው ከሌላው ጋር ያለውን አለመግባባት በራሱ መፍታት ያልቻለ እንደሁ የመጀመሪያው ጥሩ አማራጭ ከተከራካሪው ጋር በመረጠው ሦስተኛ ወገን ገላጋይ ወይም አስታራቂ ዳኛ አማካኝነት ልዩነቱን መፍታት ነው፡፡ በዚህ ዓይነት መንገድ (በህግ ወይም በስምምነት ክልከላ ከሌለበት በቀር) ማናቸውንም ጉዳይ የዕርቅ ወይም የድርድር መሰረት ሊያደርጉት ይችላሉ፡፡ ይህ ማለት ነገሩ የወል ወይም የግል የሥራ ክርክር ቢሆንም ባይሆንም የማየት ስልጣን ይኖራቸዋል ማለት ነው፡፡

ራሳቸው የመረጡት የግልግል ዳኛ ወይ አስታራቂ የሌለ እንደሁ ግን አንዱ ወገን ለሠራተኛ እና ማኅበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አቤቱታ ሲያቀርብ ሚኒስቴሩ የተፈጠረውን አለመግባባት ሊፈታ የሚችል አስማሚ በብሔራዊ ደረጃ፤ በክልል፤ ወይም በወረዳ ደረጃ ጉዳዩን የሚያይ ሰው ይመድባል፡፡ [አንቀጽ141 (1) (2)] አስማሚው የሚያያቸው ጉዳዮች ውሱን ናቸው፡፡ በአንቀጽ 142 ላይ የተገለፁት የወል የሥራ ክርክሮችን ብቻ የሚመለከት ነው፡፡

3.2.1 አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች

ከፍ ሲል እንደተገለፀው አማራጭ የክርክር መፍቻ መድረኮች የሥራ ክርክር ሲከሰት አለመግባባቱ በሦስተኛ ወገን የሚፈታው አንድም ራሳቸው በመረጡት ገላጋይ አሊያም ሚኒስቴሩ በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት ነው፡፡ እነኚህ አካላት የተቻላቸውን አድርገው ግራ ቀኙን የሚያስማማ ውሳኔ መስጠት ያልቻሉ እንደሁ

- ገላጋዩ ወይም አስታራቂ ዳኛው በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘው ወገን እንደ አግባቡ ነገሩን ለቦርድ ወይ ለፍርድ ቤት ያቀርበዋል፡፡

- አስማሚው በበኩሉ ሁለቱንም ወገኖች ጉዳዩ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ ባሉት 30 ቀናት ውስጥ ማስማማት ካልቻለ ይህንኑ በመግለጽ ሪፖርቱን ለሚኒስቴሩ ያቀርባል፡፡ በዚህ ጊዜ ከተከራካሪ ወገኖች አንዱ ነገሩ በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እንዲታይለት ሊወስደው ይችላል፡፡

ስለሆነም አማራጭ የሥራ ክርክር መፍቻ መድረኮች በዕርቅ፣ በግልግል፣ እና ሚኒስቴሩ በሚመድበው አስማሚ አማካኝነት የሚፈፀሙ ናቸው ማለት ነው፡፡

3.2.2 መደበኛ የሆኑ የክርክር መፍቻ መድረኮች

መደበኛ የሆኑት የክርክር መፍቻ መድረኮች

- ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ
- ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ እና
- ፍርድ ቤቶች ናቸው፡፡

የጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን

በጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን ሥር የሚወድቁት ጉዳዮች በአንቀጽ 142 (1) (ሀ) ላይ ስለደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን የተገለፁት ስለመሆናቸው ከአንቀጽ 141 (3)፣144 (2) እና አንቀጽ 147 (2) መረዳት ይቻላል፡፡ በአንቀጽ 142 (3) ላይ የተቀመጠውን ድንጋጌ ስናየው ጊዜያዊ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርዱ የሚያየው በአንቀጽ 136 (2) ላይ የተመለከቱትን የአየር መንገድ፣የመብራት ኃይል እና አገልግሎት የሚሰጡ ድርጅቶችን፡ የውሃ አገልግሎት የሚሰጡ እና የከተማ ጽዳት የሚጠብቁ ድርጅቶችን የከተማ አገልግሎት ሆስፒታሎች ፣ ክሊኒኮች ፣ የመድኃኒት ማከፋፈያ ድርጅቶች እና የመድኃኒት መሸጫ ቤቶች የእሳት አደጋ አገልግሎቶች እና የቴሌኮሙኒኬሽን አገልግሎት ሠራተኞች የሚነሳውን የደመወዝና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን ብቻ እንጂ ከዚህ ውጪ ያሉትን ክፍሎች ጉዳይ የማየት ሥልጣን የሌለው ያስመስለዋል፡፡ ወደ አንቀጽ 147(2) ስንመለስ ግን የደመወዝና የሌሎች ጥቅሞች አወሳሰን በጥቅሉ የዚሁ ጊዜያዊ ቦርድ ሥልጣን እንደሆነ መገንዘብ ስለሚቻል በዚህ ረገድ የሚፈጠረውን ብዥታ ያጠፋል፡፡

የቋሚ አሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ ሥልጣን

ቋሚ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ ወሳኝ ቦርድ የሚኖረው ሥልጣን በአንቀጽ 147 (1) (ለ) (ሐ) ላይ የተመለከቱት ናቸው፡፡ ይህ ማለትም በአንቀጽ 147 (1) (ለ) ላይ እንደተገለፀው በአንቀጽ 142 (1) (ሀ) ላይ ከተገለፀው በቀር ሌሎቹን የወል የሥራ ክርክሮችን ሁሉ የማየት ሥልጣን አለው፡፡ ከአንቀጽ 142 (1) ላይ መገንዘብ እንደሚቻለው በስሩ የተቀመጡት ዝርዝሮች በመንደርደሪያው ላይ ከተገለፀው አንፃር ሲታዩ የወል የሥራ ክርክሮች ናቸው፡፡ ዝርዝሮቹ የተገለፁት ብቻም ሳይሆኑ ያልተገለፁ ነገር ግን የሁሉንም ሠራተኛ መብት ሊነኩ የሚችሉ መብቶችንም ሊያካትት የሚችል ነው፡፡ ከዚህ በተረፈም ሚኒስቴሩ የመደበው አስማሚ ማስማማት ያለመቻሉን ሲገልፅና አንዱ ወገንም ይህንኑ ወደ ቦርዱ ሲወስደው ቋሚው ቦርድ ነገሩን ያየዋል፡፡ በአንቀጽ 160 ላይ የተገለፁትን የሥራ ማቆምን ወይም የሥራ መዝጋትን በተመለከተ የተከለከሉትን ድርጊቶችን በተመለከተም ጉዳዩ ሲቀርብለት የማየት ሥልጣን ይኖረዋል፡፡ ያም ሆነ ይህ የሥልጣኑ

መሠረታዊ ቁም ነገር ያለው የሚታየው ጉዳይ የወል ይዘት አለው የለውም የሚለው ላይ ነው።

በአንዳንድ አገሮች አንድ ጉዳይ የወል የሚሆነው በጉዳዩ ውስጥ መብታቸው የተነካው ሰዎች ቁጥር በርካታ ሲሆን ነው። በዚህ ረገድ የኢትዮጵያ አሠሪና ሠራተኛ ህግ አንቀጽ 142 ሲታይ ጉዳዩ የወል የሚሆነው በነገሩ ውስጥ የገቡትን ሰዎች ቁጥር ከግምት ውስጥ የሚያስገባ አይመስልም። አንቀጹ ገለፃውን የሚጀምረው *"ከዚህ በታች የተመለከቱትና ሌሎች የወል የሥራ ክርክር ጉዳዮች"* በማለት ነው። ***እና ሌሎች የወል የሥራ ክርክሮች*** የሚለው በአንቀጹ ሥር ያሉት ሁሉ የወል የሥራ ክርክሮች መሆናቸውን የሚያሳይ ነው። የተዘረዘሩትን ንዑስ አንቀጾች ስናያቸው ደግሞ በባህሪያቸው ጉዳዮቹ የብዙሃኑን ሠራተኛ መብት የግድ (necessarily) የሚነኩ ናቸው። በዚህ የተነሳም ብዙሃኑ የሚካተተው ከጉዳዩ ባህሪ የተነሳ እንጂ ለችግሩ ምክንያት የሆነው አጋጣሚ በርከት ያሉ ሰዎችን ማሰባሰብ መቻሉ አይደለም። ለምሳሌ የደመወዝና የሌሎች ጥቅሞችን አወሳሰን በተመለከተ ጠቅላላ ይዘቱ ምን መምሰል አለበት እንዴት ሊሠራ ይገባል የሚለው በተናጥል አንድን ሠራተኛ ብቻ የሚመለከት ሳይሆን ውጤቱ ብዙሃኑን የሚጠቅም ወይም የሚጐዳ ይሆናል። ስለሆነም የጋራ/የወል ጉዳይ ይሆናል። ሥርዓቱ ከተዘረጋ በኃላ ግን በተዘረጋው ሥርዓት መሠረት ላገኘ የሚገባኝ ዕድገት ቀርቶብኛል የሚል ቢኖር ችግሩ የዚሁ ሠራተኛ የግል ጉዳይ ብቻ እንጂ ሌሎችን በጋራ የሚመለከት አይሆንም ቁጥራቸው ምንም ያህል የበዛ ቢሆን ነገሩ የያንዳንዳቸው የየግል ጉዳይ እንጂ የወል አይሆንም። ስለሆነም በኢትዮጵያ የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ የወል የሥራ ክርክር ማለት የጉዳዩ ፍሬ ነገር የብዙሃኑን ሠራተኛ መብት የሚነካ ነው ወይስ አይደለም በሚለው ላይ የተመሠረተ ነው። ለቅሬታው ምክንያት በሆነው አጋጣሚ ብዙዎች ቅር መሰኘታቸውና አቤት ማለታቸው የጉዳዩን ፍሬ ነገር ይዘት አይቀይረውም። ስለሆነም በዚህ መንገድ የወል ሊባሉ የሚችሉ ጉዳዮች ሁሉ የቋሚ ቦርዱ ሥልጣን ይሆናሉ ማለት ነው።

አጠቃላይ በሆነ መንገድ የቦርዱ ሥልጣን የጋራ የሆኑ የሠራተኞቹን ጥቅም የሚመለከት ነው ስንል ይህን አቋም የሚፈትን ችግር የለም ማለት አይቻልም። ለምሳሌ በአንቀጽ 142(ሰ) ላይ ያለውን ድንጋጌ ብንመለከት አሠሪው በሚወስዳቸው እርምጃዎች

ምክንያት የሚቀርቡ ክሶች ከባህሪያቸው ስንነሳ የጋራ የሆነ የሠራተኞችን ጥቅም ይመለከታል ወይስ የግል ይሆናል? ይህ አስቸጋሪ ጥያቄ ነው። በአንቀጽ 142 (ሠ) ላይ ያለው የዕድገት አሰጣጥ ሥርዓቱ ምን መምሰል አለበት የሚለው የጋራ የሠራተኞችን ጥቅም የሚመለከት መሆኑ ዕውነት ነው። በአንቀጽ 142(ሰ) ላይ ግን እንደምን ሆኖ የጋራ ይሆናል? አሠሪው ዕድገትን በተመለከተ የሚወስደው ዕርምጃ በባህሪው ዕርምጃ የተወሰደበትን ሰው/ሰዎች ጥቅም ብቻ የሚመለከት ነው።ለምሳሌ አሰሪው ለአበበ ሊሰጠው የሚገባውን ዕድገት መከልከሉ የአበበ ጉዳይ ብቻ እንጂ የጠቅላላው ሠራተኛ ጥቅም ሆኖ የሚመጣው በምን ሁኔታ ነው? የጠቅላይ ፍርድ ቤቱ የሰበር ችሎት በተደጋጋሚ በሰጣቸው ውሳኔዎች የወል የስራ ክርክር የሠራተኞችን ጥቅም በጋራ የሚነካ/የሚመለከት እንደሆነ፤ የግል ስራ ክርክር ግን በሠራተኛው/በሠራተኞቹ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር እንደሆነ ይገልጻል። እንዲህ ሲሆን አሻሚ የሆኑ ሁኔታዎችን ለመፍታት መነሻ የሚሆነን ይኸው ትርጉም ነው። ነገር ግን ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ በአንቀጽ 142 (ሰ) ላይ ያለውን ድንጋጌ የተረጎመው ከዚህ መሰረታዊ ትርጉም በመነሳት ሳይሆን ከዚህ ንዑስ አንቀጽ በላይ ያሉትን ድንጋጌዎች ባህሪ ከመመርመር በመነሳት ነው። ይህ የተጠቀሰውን ንዑስ አንቀጽ በራሱ ባህሪ እንዳንመዝነው የሚሸፍን ነው። ስለሆነም የዚህ ንዑስ አንቀጽ ድንጋጌ ከመነሻ አተረጓጎማችን አንጻር እንዴት ማየት አለብን? በዚህ ላይ መነጋገሩ በመነሻ አተረጓጎማችን ላይ ያለውን ብዥታ በማጥራት ህጉ ወዳለመው መስመር እና አፈጻጸም ለመድረስ ጠቃሚ ይሆናል። ስለሆነም ሠልጣኙ በዚህ ነጥብ ላይ ይወያይበት !

የሠራተኞች ቅነሳም ቢሆን በአንቀጽ 142(ሸ) ላይ ያለው የሚያነጋግር ይመስላል። ንዑስ አንቀጹ የሚናገረው “ስለሠራተኞች ቅነሳ” ከመሆኑ አኳያ፤ የሠራኞች ቅነሳ እንዴት መፈጸም እንዳለበት በአንቀጽ 29(3) ላይ እንደተገለጸው ከሰራተኞች ማህበር ጋር ሳይመካከር፣ ተመካክሮም ቢሆን ትርጉም ባለው መንገድ ሳይሆን በራሱ ውሳኔ ለመቀነስ አቋም ሲወስድ የሠራተኞች ጥቅም ይነካል ማለት አለብን? ወይስ የቅነሳ ሥርዓቱ ምን መምሰል እንዳለበት ስምምነት ከተደረሰ በኃላ በተደረሰው ስምምነት ህጉ ያስቀመጠውን ሥርዓት ተከትሎ በሚፈጸም ቅነሳ ላይ አሠሪው የሚወስደው አቋም የጠቅላላውን ጥቅም እንደሚነካ ማሰብ አለብን? ለኃለኛው ጥያቄ አዎ የምንል ከሆነ የሰራተኞች ቅነሳ

በጉዳቱ በተጠቁት ሰዎች ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር እንጂ የጠቅላላው ሠራተኛ ጥቅም ጉዳት ሆኖ የሚመጣው እንዴት ነው?

የፍርድ ቤቶች ሥልጣን

መደበኛ ፍርድ ቤቶች የአሠሪና ሠራተኛን ክርክር በሁለት መንገድ ያስተናግዳሉ አንድም ጉዳዩ በቀጥታ ሲቀርብላቸው ሌላው ደግሞ በይግባኝ ሲመጣላቸው ነው። በቀጥታ ለማየት ሥልጣን የሚኖራቸው የግል የሥራ ክርክሮችን ነው። የግል የሥራ ክርክር የሚባለው የአንቀጽ 138 (1) ላይ የተገለፁት እና ተመሣሣይ ውጤት ያላቸው ክርክሮች ናቸው። የጉዳዮችን ይዘት ስንመረምር ለምሳሌ በአሠሪው የሚወሰደው ከሥራ የማስወጣት ዕርምጃ የጉዳቱ ሰለባ ከሆነው ሠራተኛ የግል ጉዳይ ጋር የተሣሠረ ነው። የቅጥርና የሥንብት ደብዳቤ ሊሠጠኝ ይገባል የሚለውም የጠያቂውን መብት ብቻ የሚመለከት እንጂ የቅጥር ወይም የስንብት ደብዳቤው መሰጠት ወይም አለመሰጠት ጠቅላላውን የሠራተኞች መብት የሚጐዳ ወይም የሚጠቅም አይደለም። የመፈፀም ወይም የአለመፈፀሙ ጥቅምና ጉዳት በጠያቂው ሠራተኛ ላይ ብቻ ተወስኖ የሚቀር በመሆኑ ጉዳዩ የግል የሥራ ክርክር ይሆናል። ሌሎችንም ብንመለከት የምንደርስበት መደምደሚያ ከዚህ የሚዘል አይሆንም። በሚወሰደው ዕርምጃ የሚጐዱት ሠራተኞች ቁጥር መብዛት ማነስም ነገሩን አይለውጠውም።

ከዚህ በተረፈም የሥራ ክርክር ችሎቶች በአሠሪና ሠራተኛ ህጉ ላይ የተጠቀሱትን የወንጀል ጉዳዮችን ጭምር የማየት ሥልጣን አላቸው [አንቀጽ138 (ረ)] ። እንዲሁም ቦርዱ ያያቸውን ጉዳዮች፣በሥልጣን ላይ የሚቀርብን መቃወሚያ፣የማህበር ምዝገባን ክልከላ ሚኒስቴሩ በሚሰጠው ውሳኔ ላይ ያለን ቅሬታ፣የሥራ ሁኔታ ተቆጣጣሪው በሰጠው ውሳኔ ላይ፣ ሚኒስቴሩ ዕገዳንና የማህበር ስረዛን በተመለከተ በሰጠው ውሳኔ እንደአግባቡ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት፣ ወይም የክልል ከፍተኛና ጠቅላይ ፍርድ ቤቶች በይግባኝ ያታል [አንቀጽ138 (3) ፣ 139] ። የሚሰጡትም ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል።

መልመጃ

1. የኬኬ ብርድ ልብስ ፋብሪካ በሃምሳ ስድስት ሠራተኞች ላይ የወሰደውን የቅነሳ እርምጃ እና የጠቅላይ ፍርድ ቤቱን ውሳኔ እንዴት ያዩታል?

2. ስለናት ወርቅነህ በጊዮን ሆቴሎች ላይ የሥራ መደብ እንዲስተካከልላቸው ያቀረቡትን ጥያቄ የጠላይ ፍርድ ቤቱ የግል የሥራ ክርክር ነው ማለቱ ትክክል ነው ይላሉ?

3. በተመሳሳይ ሁኔታም መብራት ሀይል ከአዱኛ ገመዳ ጋር በሚከራከሩበት መዝገብ የጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ከደረጃ ዝቅ የመደረግ ጉዳይ የግል የሥራ ክርክር ነው ማለቱን እንዴት ያዩታል?

4. አሠሪውና ሠራተኛው በግልግል ዳኛ ወይም በአስማሚ ጉዳያቸውን ለመጨረስ ባደረጉት ስምምነት መሰረት ውሳኔ ተሰጥቷል። በውሳኔው ቅር ያለው ወገን ጉዳዩን ለፍርድ ቤት የሚያቀርበው በይግባኝ ወይስ እንደ አዲስ ክስ ነው?

4.የይርጋ ደንብ

4.1የመብት ጥያቄ የሚቀርብበት ጊዜና ዓላማው

በደል የደረሰበት ሰው በደሉን ለሚመለከተው አካል አቅርቦ ለማሰማት ያለው ዕድል በጊዜ የተገደበ ነው፡፡ የጊዜው ርዝማኔ መጠን እንደየአገሩ፣ በጉዳዩ ውስጥ እንዳለው የመብት ዓይነት ሊለያይ ይችላል፡፡ ከንብረት መብት ጋር በተያያዘ፣ ከውል ውጭ በደረሰ ጉዳት ምክንያት ወይም ከወንጀል ድርጊቶች የተነሣ የሚቀርቡ ጥያቄዎች የየራሳቸው የይርጋ ጊዜ ተቀምጦላቸዋል፡፡ በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ የመብቱ ጥያቄ ካልቀረበ ተበዳዩ በሌላ ጊዜ መብቱን የመጠየቅ ዕድሉን የሚያጣበት ሁኔታ አለ፡፡

በተመሣሣይ ሁኔታም በአሠሪና ሠራተኛ ህጋችን አዋጅ ቁጥር 377/96 የተለያዩ የይርጋ ደንቦች ተቀምጠዋል፡፡ ለምሳሌ ያህል፡-

የፍትሐብሔር ግንኙነት በተመለከተ

- የሥራ ውሉ ከህግ ውጪ የተቋረጠበት ሰው ይህንኑ ጠቅሶ ወደ ሥራው እንዲመለስ ይወሰንለት ዘንድ የሚያቀርበው ጥያቄ ውሉ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ ባሉት ሦስት ወራት ውስጥ እንዲያቀርብ ይጠበቅበታል
- በሥራ ላይ እያለም ቀረብኝ ወይም ተጓደለብኝ የሚለው የደመወዝ፣ የትርፍ ሰዓት እና ሌሎቹም የክፍያ ጥያቄዎች መጠየቅ ከሚገባቸው ጊዜ ጀምሮ እስከ ሦስት ወር ድረስ ካልተጠየቁ ቀሪ ይሆናሉ
- የሥራ ውሉ በመቋረጡ ምክንያት የሚጠየቅ ማናቸውም ጥያቄ በስድስት ወር ውስጥ ካልተጠየቀ ቀሪ ይሆናል
- በተጠቀሱት ደንቦች የማይሸፈን ነገር ግን በቅጥር ላይ ከተመሠረተ ግንኙነት የተነሣ የሚመጣ የመብት ጥያቄ ሁሉ በአንድ ዓመት ውስጥ ሊጠየቅ ይገባል፡፡ ከዚህ በተረፈም በዚህ ጠቅላላ ደንብ ያልተሸፈነ ጉዳይ ሲያጋጥም አግባብ ያለው ህግ በማሟያነት እንደሚያገለግል ተደንግጓል፡፡ በፍትሐብሄር ጉዳይ የፍትሐብሄር ህግ ተፈጻሚ ይሆናል ማለት ነው፡፡

የወንጀል ጉዳይን በተመለከተ

- በአዋጅ ቁጥር 377/96 የተጠቀሰ ማናቸውም ጥፋት ከተፈፀመበት ቀን ጀምሮ ከአንድ ዓመት በኃላ ክስ ማቅረብ አይቻልም። "ማቅረብ አይቻልም" የሚለው ቃል ጉዳዩን ሌላው ተከራካሪ ወገን ባያነሳው እንኳ የሚመለከተው ፍርድ ቤት ክርክሩን አይቶ ማለፍ እንደማይገባው የሚያመለክት ነው። ከዚሁ ጋር በተያያዘም አዲሱን የወንጀል ህግ አንቀጽ 216 እና ተከታዮችን ማየት ጠቃሚ ይሆናል።

- የሆነ ሆኖ አጠቃላይ በሆነ መንገድ ሲታይ በህጉ ላይ የተቀመጠው የጊዜ ገደብ አጭር መሆኑን መገንዘብ ይቻላል። ይህ የሆነበት ምክንያት የአሠሪና ሠራተኛ ግንኙነት በባህሪው ጥንቃቄን የሚሻ፣ የኢንዱስትሪውን ሰላም የማናጋት ኃይል ያለው በመሆኑ አለመግባባቶች ተንጠልጥለው ሳይቆዩ በአፋጣኝ መፍትሔ እንዲያገኙ ማድረግ ነው። በሥርዓቱ ላይ መተማመን እና ወደልማት ያለሥጋት መሠማራት የሚቻለውም ይህ ሲሆን ነው። በአዋጁ መግቢያ ላይ *.... የኢንዱሰትሪ ሰላምን በመፍጠር... በመተባበር በጋራ እንዲሠሩ ማድረግ ጠቃሚ በመሆኑ... የሥራ ክርክር በተቀላጠፈ መንገድ መፍትሔ እንዲያገኝ የሚያስችል ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ...* የሚሉት ሐረጐች የሚጠቁመውም ይህንኑ ነው። ስለሆነም የይርጋ ጊዜን የተመለከቱት ድንጋጌዎች ከዚህ አጠቃላይ መንፈስ አንፃር መታየት ይገባቸዋል።

4.2 የይርጋ ጊዜ አቆጣጠር

- የመብት ጥያቄዎች የሚቀርቡበት ጊዜ በህግ ገደብ ያለበት በመሆኑ ገደቡ የት ተጀምሮ የት ላይ እንደሚያበቃ ማወቅ መብትን በጊዜው ለማቅረብም ሆነ በጊዜው የቀረበ መሆን አለመሆኑን ለመለየት ይረዳል። በዚህ ረገድ በአዋጅ ቁጥር 377/96 አንቀጽ 163 ላይ እንደተገለፀው በአዋጁ በሌላ ሁኔታ ካልተመለከተ በቀር የአንድ መብት የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ ለመጠቀም ከሚቻለበት ቀን ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ መሆኑ ተደንግጓል።

በምሳሌ ለመግለጽ ያህል አንድ ሠራተኛ ከሥራ የተባረረበት ዕለት ሰኔ 16 ቀን 2000 ዓ.ም ቢሆን ያላግባብ ተባርሬያለሁና ወደ ሥራ ልመለስ ቢል በዚህ መብቱ መጠቀም የሚችለው ከሥራ ስለመባረሩ በደብዳቤ ከተገለጸለት ዕለት ጀምሮ ነው፡፡ የይርጋ ጊዜው መታሰብ የሚጀምረው ግን በመብቱ ለመጠቀም ከሚችልበት ደብዳቤ ከደረሰው ዕለት ቀጥሎ ካለው ቀን ጀምሮ ይሆናል ማለት ነው፡፡ ይህ ቀን ሰኔ 17 ቀን 2000 ዓ.ም ነው፡፡ ሰኔ 17 ቀን 2000 ዓ.ም የዋለው ሥራ በማይሠራበት የበዓል ዕለት ቢሆን እንኳ አቆጣጠሩን ከመጀመር አንፃር የሚያመጣው ለውጥ አይኖርም፡፡ ነገር ግን የይርጋውን መቆጠር ማብቂያ ረዘ ከማስላት አኳያ የመጨረሻው ዕለት ሥራ በማይሠራበት ዕለት ከዋለ ሥራ የሚሠራበት ተከታዩ ቀን የመጨረሻ ማብቂያው ጊዜ እንደሆነ ይታሰባል፡፡

- የወንጀል ጉዳዮች በሆኑ ጊዜ ግን የይርጋው ጊዜ መታሰብ የሚጀምረው ጥፋተኛው የወንጀል ድርጊቱን ከፈፀመበት ቀን ጀምሮ ነው፡፡ ይህም ሲሆን ጥፋቱ እየተደጋገመ የተፈፀመ እንደሆነ የወንጀሉ ድርጊት መፈፀም ካቆመበት ጊዜ ጀምሮ የይርጋው መታሰብ ይጀምራል፡፡ የማብቂያ ጊዜው መቆጠር ከተጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ስናሰላ አንዱ ዓመት የሚያልቅበት የመጨረሻ ቀን ቀጥሎ ያለው ጊዜ ይሆናል፡፡ ለምሳሌ ሰኔ 19ቀን 1999 ዓ.ም የተፈፀመ ወንጀል የአንዱ ዓመት ማብቂያ ጊዜ ሰኔ 18 ቀን 2000 ዓ.ም ቢሆን “ከአንድ ዓመት በኃላ” ስለሚል ከዚህ ቀን በኃላ ማለትም ከሰኔ 19 ጀምሮ ክስ ሊቀርብበት አይችልም ማለት ነው፡፡

4.3 የይርጋ ጊዜ መቆጠር ስለሚቋረጥበት ሁኔታ

የይርጋ ጊዜ ከፍ ሲል በተገለፁት ሁኔታዎች መቆጠር ይጀምራል፡፡ አደንዳንድ ጊዜ ግን ቆጠራው መታሰብ መቀጠሉን ሊያቋርጡ የሚችሉ ምክንያቶች ይፈጠራሉ፡፡ እነኚህም ምክንያቶች የሚከተሉት ናቸው፡፡

- ጉዳዩ የሥራ ክርክርን ለሚወስን ባለስልጣን ቀርቦ የመጨረሽ ውሳኔ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ ያለው ጊዜ የይርጋ ማቋረጫ ምክንያት ይሆናል፡፡ ለምሳሌ አበበ የሥራ ክርክርን ለመወሰን ሥልጣን ላለው አካል አቤቱታውን

አቅርቦ ውሳኔ በመጠባበቅ ላይ ይሆናል። በዚህ ጊዜ ይርጋው ስለማይታሰብ በሌላ ጊዜ ጉዳዩን ወደ ፍርድ ቤት ቢወስድ ሌላው ተከራካሪ ወገን ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን ባለው አካል የቀረበበትን ጊዜ ወደጐን በመተው ይርጋው አልፎበታል ብሎ ለመከራከር አይችልም፤ ቢከራከርም ውጤት ያለው አይሆንም። ምክንያቱም ጉዳዩ የቀረበለት አካል በነገሩ ላይ ውሳኔ እስኪሰጥ ድረስ የይርጋው መታሰብ መቀጠል እንደሚቋረጥ ህጉ በግልጽ ስለሚናገር ነው። (አንቀጽ 164 (1))

በዚህ ድንጋጌ ላይ ልናስተወላቸው እና መልስ ልናገኝላቸው የሚገቡ ጥያቄዎች አሉ። እነኝህም

- የሥራ ክርክርን ለመወሰን የሚችል ባለስልጣን ማነው?
- “ውሳኔ “ ምን ማለት ነው? ክስስ? የሚሉት ናቸው።

አንቀጽ 164(1) የሚጀምረው “ባለሥልጣን” በማለት ስለሆነ በዚህ መወያየት መጀመሩ መልካም ነው። “ባለስልጣን” ማን እንደሆነ በህጉ ላይ አልተገለፀም ። ከድንጋጌዎቹ ይዘት መረዳት የሚቻለው ግን የተከራካሪዎቹን ጉዳይ በማየት መፍትሔ ለመስጠት የሚችለው ሰው ነው።የዚህ ሰው መፍትሔ የመስጠት ችሎታ የመነጨው ከየት ነው? ብዙም ሳንቸገር በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ መፍትሄ ለመስጠት በቀዳሚነት ችሎታ የተሰጣቸው ጊዜያዊ ቦርድ፤ ቋሚ ቦርድ እና ፍርድ ቤቶች ናቸው፤ የችሎታቸው ምንጭም ህጉ ነው [አንቀጽ 138 እና 147 ይመልከቱ]። ስለዚህ በዚህ መንፈስ ባለስልጣን ማለት መንግስት በአሰሪውና በሰራተኛው መሃል የሚፈጠረውን አለመግባባት መፍትሄ እንዲሰጡ ያቋቋማቸው /የሚያቋቁማቸው አካላት (Public authorities) ናቸው ማለት ነው። ነገር ግን በአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ውሳኔ የሚሰጡት መንግስት የመደባቸው እኒህ ተቋማት ብቻ አይደሉም። ለምሳሌ አሠሪውና ሰራተኛው በመካከላቸው የሚፈጠረውን አለመግባባት በግልግል ዳኛ እንዲታይላቸው ሊወስኑ ይችላሉ። በዚህ ውሳኔያቸው መሰረት የመረጡት ዳኛ/ዳኞች እነሱን በተመለከተ በተከራካሪዎቹ የተመረጡ ባለስልጣኖች (Private authorities) ናቸው ማለት አይቻልም ወይ? ጉዳዩ ያለው ግራ ቀኙን በሚያወዛግበው ነጥብ ላይ መፍትሔ ለመስጠት ችሎታ ከማግኘት አንፃር በመሆኑ የግልግል ዳኞቹን (የምዕራፍ ሁለትን ጠቅላላ ርዕስም ከግምት ስናገባ)

በተከራካሪ ወገኖች የተመረጡትን ዳኞች "ባለስልጣኖች" *(Private authorities)* አድርጐ ላለመቀበል በቂ ምክንያት ያለ አይመስልም።

ሌላው "ክስ" የሚለው ቃል ትርጉሙ በአሰሪና ሰራተኛ ህጉም ሆነ በሥነ-ሥርዓት ህጉ ላይ አልተመለከተም። በተጠቀሱት ህጐች ላይ ቃሉ ያለውን አገባብ ስንመረምር ተከራካሪዎቹን ባላግባባው ነጥብ ላይ አንዱ ወገን ጉዳዩን ለሚመለከተው አካል አቅርቦ ዳኝነታዊ መፍትሔ እንዲሰጠው የሚያቀርበው ጥያቄ ነው።

"ውሳኔ" የሚለው ቃልም በአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ላይ ትርጉሙ አልተመለከተም። በዚህ ረገድ በመጀመሪያ ልናየው የምንችለው በሥነ-ሥርዓት ህጉ ላይ ቃሉ የተሰጠውን ትርጉም ነው። በፍትሐብሔር ሥነ-ሥርዓት ሕግ ቁጥር 3 ላይ "ክርክሩን በሚሰማው ፍርድ ቤት አስተያየት ተከራካሪ ወገኖች ያቀረቡትን ክስና ማስረጃዎቹን መርምሮ ስለተከራካሪ ወገኖች መብትና ስለክሱ አወሳሰን የሚሰጠው የመጀመሪያ ደረጃ ወይም የመጨረሻ ደረጃ ውሳኔ" ማለት ነው ሲል ይተረጉመዋል።

በዚህ አተረጓጐም መሰረት ውሳኔ "ዳኝነታዊ አስተያየት" ሆኖ ነገር ግን የመጀመሪያ ደረጃ ወይም የመጨረሻ ደረጃ ውሳኔ ነው። "It is decisional or it is judgmental" ስለሆነም "ውሳኔ" የሚለው ቃል በአንቀጽ 164 (1) አግባብ ዳኝነታዊ አስተያየት ተደርጐ ሊወሰድ ይችላል ማለት ነው። በዚህ ትርጉም ላይ ለበለጠ ውይይት የምንመለስበት ሆኖ ለጊዜው ወደ ሌላው የይርጋ ማቋረጫ ምክንያት ማለፉ ተገቢ ነው።

የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋልና ለማስፈፀም ኃላፊነት ለተሰጠው ባለስልጣን አቤቱታ ቀርቦ የመጨረሻ ውሳኔ በጽሁፍ እስኪሰጥበት ቀን ድረስ ያለው ጊዜ ይርጋን የሚያቋርጥ ምክንያት ነው። [አንቀጽ 164(2)] ።

የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋልና ለማስፈፀም ኃላፊነት የተሰጠው ባለስልጣን ማነው? ቀደም ሲል "ባለስልጣን" ማነው የሚለውን ስንነጋገር ክስን ከማየትና ዳኝነታዊ ውሳኔን ከመስጠት አንፃር ባለስልጣን እነማን እንደሆኑ አይተናል። ነገር ግን የአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ አዋጅን በስራ ላይ ለማዋል ስልጣን የተሰጣቸው የተጠቀሱት አካላት ብቻ አይደሉም። ለምሳሌ የሰራተኛ እና ማሕበራዊ ጉዳይ ሚኒስቴር አዋጁን

በስራ ላይ እንዲያውልና እንዲያስፈጽም ሥልጣን ተሰጥቶታል። (ለምሳሌ አንቀጽ 12(6)፣ 20፣ 21 እና 89'ን ይመለከቷል) ሚኒስቴሩ አግባብ ያላቸው ማስረጃዎች በአሰሪው እንዲያዙ ሊወስን ይችላል፤ የስራ ዕገዳ በሚደረግበት ጊዜ በቂ ምክንያት ስለመኖር አለመኖሩ ሊወስን ይችላል፤ ካረጋገጠ በኋላም ዕገዳው ለምን ያህል ጊዜ መቀጠል እንዳለበት ይወስናል፤ ለወጣት ጥፋተኞች የተከለከሉ ስራዎችን ዝርዝር ማውጣት ይችላል ወዘተ...። ሌሎች ባለስልጣን ተደርገው ሊወሰዱ የሚችሉት የስራ ሁኔታ ተቆጣጣሪዎች ናቸው። ማንኛውንም ሰው ሊጠይቁ ይችላሉ፣ በስራ ቦታ ላይ ያለ ማናቸውንም ነገር ወስደው በስራ ላይ ጉዳት የሚያደርስ መሆን አለመሆኑን ሊመረምሩ ይችላሉ [አንቀጽ 138(መ)፣ 178፣ 179]። ስለሆነም ከዳኝነታዊ ሥራ በተጨማሪ አስተዳደራዊ በሆነው ነገር ላይም አዋጁን የሚያስፈጽሙት አካላት ባለስልጣን ሊባሉ የሚችሉ ናቸው ማለት ነው።

በአጠቃላይ ሲታይ ባለስልጣን ማለት በአሰሪና በሰራተኛው መካከል ያለን ውዝግብ በዳኝነት አይተው ውሳኔ የሚሰጡ ወይም አዋጁን ለማስፈፀም እና በተግባር ላይ ለማዋል ችሎታ ያላቸውና አስተዳደራዊ ውሳኔ የሚሰጡ አካላት ናቸው ልንል እንችላለን።

"ውሳኔ" የሚለውን ቃል በተመለከተም መታየት ያለበት ከዳኝነታዊ አሠራር ውጪ የተጠቀሱት አካላት ካላቸው የአስተዳደራዊ ሥልጣን ጋር የተያያዘም ነው። እዚህ ላይ ያለው ውሳኔ ከፍ ሲል በቁጥር 1 ካየነው የተለየ ነው። ውሳኔው አስተዳደራዊ (Administrative) ነው። ይህ ብቻም አይደለም። መልሰው ሊያዩት በማይፈቅዱበት ሁኔታ ካልሆነ በቀር ውሳኔውን strictly ስናየው የመጨረሻ ውሳኔ ሊባል የሚችል አይደለም። የተለየ ጥብቅ ሥነ-ሥነስርዓት መከተል ሳያስፈልጋቸው ሊያርሙት መልሰውም ሊያስተካክሉት የሚችሉ ስለሆነ ማለት ነው። በቁጥር አንድ ያለው ውሳኔ ግን በህግ ከተደነገገው ሥርዓት በቀር መልሶ ሊታይ የሚችል አይደለም። ስለሆነም ጠቅላላ በሆነ መንገድ ይህ ውሳኔ በቁጥር አንድ እንደተገለፀው ውሳኔ ዓይነት strictly የመጨረሻ ነው ለማለት አይቻልም። ስለሆነም አጠቃላይ በሆነ መንገድ "ውሳኔ" ሰፋ ያለ ትርጉምን የያዘ ነው። ምክንያቱም "ውሳኔ" የሚለው ቃል ከጠቅላላ ድንጋጌዎች አንፃር ሲታይ ዳኝነታዊና አስተዳደራዊ አስተያየትንም ስለሚጨምር ማለት ነው።

የመጨረሻው የይርጋ ማቋረጫ ምክንያት በይርጋው ጊዜ ተጠያቂ የሆነው ወገን የሌላውን ተከራካሪ መብት በጽሁፍ ሲያውቅለት ወይም መብቱን በከፊል የፈፀመለት እንደሆነ ነው።

ከዚህ ላይ በተገለፁት ምክንያቶች አንድ የይርጋ ጊዜ ሊቋረጥ የሚችል ቢሆንም የይርጋ ማቋረጫ የሚሆኑ ምክንያቶች የአንድን መብት የይርጋ ጊዜ መቆጠር ከሶስት ጊዜ በላይ ሊያቋርጡ አይችሉም።

4.4የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት

የይርጋ ጊዜ መቋረጥ የሚያስከትለው ውጤት በአሰሪና ሰራተኛ ህጉ ላይ አልተገለፀም። ነገር ግን በአዋጁ ድንጋጌዎች ላይ ባልተሸፈነ የይርጋ ጉዳይ አግባብ ያለው ህግ ተፈፃሚነት እንደሚኖረው በአንቀጽ 162(5) ላይ የተገለፀ በመሆኑ ለዚሁ ጉዳይ አግባብነት ያለውን የፍትሐብሔር ህግ በማሟያነት ልንጠቀምበት እንችላለን።

በፍትሐብሄር ህጉ አግባብነት ያላቸው አንቀጽ 1845 እና ተከታዩ ድንጋጌዎች ናቸው። በዚህ ህግ በቁጥር 1852 ላይ የይርጋ ማቋረጥ ውጤት ይርጋውን እንደገና እንደአዲስ መቆጠር እንዲጀምር ያደርገዋል። ይርጋው እንደገና እንደአዲስ መቆጠር ሲጀምር ግን የይርጋ ዘመኑ ምን ያህል መሆን አለበት? በአንድ ፍርድ ላይ ይርጋን የሚያቀርጥ ምክንያት ሲገኝ አዲሱ የይርጋ ዘመን አቆጣጠር በ1852 መሰረት አሥር አመት ነው በማለት ተወስኗል።

እርስዎ ይህን ውሳኔ ከአሠሪና ሠራተኛ ህጉ ዓላማ አንጻር እንዴት ያዩታል? በአስረጂነት የተጠቀሰው የፍ.ብ.ህ.ቁ. 1852 በትክክል የተጠቀሰ ይመስልዎታል? ለምን?

ሌላው በይርጋ ጉዳይ የሚነሳው የወንጀል የይርጋ ጊዜ ነው። በአንቀጽ 187 እንደተገለጸው በአዋጁ ላይ የተጠቀሰ ማናቸውም ጥፋት ከተፈፀመበት ቀን ጀምሮ ከአንድ ዓመት በኋላ ክ ማቅረብ እንደማይቻል ተደንግጓል።

ይህን በተመለከተ በአንድ ወቅት የባንክ የሂሳብ ሠራተኛ ገንዘብ ያጎድላል። ዐቃቤ ህግ ክስ ያቀርባል። ተከሳሹ በክሱ ላይ ያነሳው ተቃውሞ

1. በአንቀጽ 186 መሠረት ክሱን ማቅረብ የሚችለው የሥራ ተቆጣጣሪው እንጂ ዐቃቤ ህግ አይደለም፣
2. በአንቀጽ 138(ረ) መሠረት ጉዳዩን ማየት ያለበት የሥራ ክርክር ችሎት እንጂ መደበኛው ፍርድ ቤት አይደለም፣
3. ክሱ የቀረበው በሁለተኛ ዓመቱ ስለሆነ በይርጋ ይታገዳል የሚል ነበር።

ይህን ለመወሰን እንዲረዳዎ አንቀጽ 20(3) ፣ 27(3) ፣33፣ 35(3) ፣ 160፣ እና 184 ማየቱ ይጠቅምዎታል።

እርስዎ መቃወሚያዎቹን እንዴት ያዩዋቸዋል?

መልመጃ

1. አንድ የሥራ ክርክር ጉዳይ ለፍትሐብሄር ችሎት ቀርቦ ክርክር ሲካሄድ ከቆየ በኋላ በመጨረሻ ጉዳዩን ለማየት ሥልጣን የለኝም በማለት መዝገቡን ይዘጋዋል። ከዚህ በኋላ ሠራተኛው ሥልጣን አለው ወደተባለው የሥራ ክርክር ችሎት ጉዳዩን ያቀርባል። ተከራካሪው በበኩሉ የይርጋ ጉዳይ አንስቶ ይከራከራል። የይርጋው ጊዜ ያለፈብኝ አቤቱታዬንለፍትሐብሄር ችሎት አቅርቤ ስለነበር ነው በማለት ይከራከራል። እርስዎ እንዲህ ያለው መከራከሪያ ቢቀርብልዎ ምን ይወስናሉ?

2. አንድ ሠራተኛ በተመሳሳይ ጉዳይ ለገጠመው ክርክር የይርጋው ጊዜ ያለፈብኝ ለአሠሪው መስሪያ ቤት ኃላፊ አቅርቤ ምላሽ ስጠባበቅ ነው ቢል እርስዎ በጉዳዩ ላይ እንዴት ያለ ይሰጣሉ?

3. የደመወዝ ጭማሪና የቦነስ ክፍያ ጥያቄዎች በአዋጁ አንቀጽ 162 ስር ካሉት ንዑስ አናቅጾች ውስጥ በየትኛው የሚሸፈን ይመስልዎታል?

ዋቢ መፃሕፍት

Labor Proclamation No. 377/2003

Larson A. (1997), *Workers Compensation: Laws, Cases, Materials and Texts*, second edition

Misra S.M. (2004), *Labor and Industrial Laws*, twentieth edition, Central Law publications

Rothstein Mark A., Craver B Charles, Schroeder P E., Shohem W.E., Vander Veld L.S. (1994), *Employment Law*, West Publishing Co.

Srivastava S.C. (1982), *Industrial Relations and Labor Laws*, Fourth Edition