

പിരിച്ചുവിട്ട പ്രൊബേഷനറെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാനാവില്ല

ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി

W.P.(C) No. 9434/2016

Dt. 6.1.2020

അശോക് കുമാർ

X

ബനാർഡിദാസ് ചണ്ഡിവാല ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് പ്രൊഫഷണൽ സ്റ്റഡീസ്

ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടിന്റെ ഡയറക്ടറുടെ പേഴ്സണൽ അസിസ്റ്റന്റ് എന്ന തസ്തികയിലാണ് തൊഴിലാളി നിയമിതനായത്. പ്രൊബേഷൻ വ്യവസ്ഥയിലാണ് അയാളെ നിയമിച്ചത്. പ്രൊബേഷൻ കാലാവധി ഒരു വർഷമാണെങ്കിലും അത് ആവശ്യാനുസൃതം ദീർഘിപ്പിക്കുന്നതാണെന്നും പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും അയാളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതാണെന്നും നിയമന കത്തിൽ മേനേജ്മെന്റ് വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു. എന്നാൽ 2010-ൽ നിയമിതനായ അയാൾ 2015 വരെയും ദീർഘിപ്പിച്ച പ്രൊബേഷനിലായിരുന്നു. അപ്രകാരമിരിക്കെ 2015-ൽ മേനേജ്മെന്റ് അയാളുടെ സേവനം ഒരു മാസത്തെ വേതനം നൽകിയതിനു ശേഷം അവസാനിപ്പിച്ചു. ഇതിനെതിരെ അയാൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. 2010-ൽ പ്രൊബേഷൻ വ്യവസ്ഥയിൽ നിയമിച്ച തന്നെ 2011-ൽ മേനേജ്മെന്റ് സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയെന്നും തന്റെ സേവനത്തെ അംഗീകരിച്ച് തനിക്ക് ശമ്പള വർദ്ധനവ് നൽകിയെന്നും 2015-ൽ മുന്നറിയിപ്പില്ലാതെയും അകാരണമായും തന്നെ പിരിച്ചുവിട്ടുവെന്നും ആരോപിച്ച തൊഴിലാളി തന്നെ തിരിച്ചെടുക്കാൻ മേനേജ്മെന്റിന് നിർദ്ദേശം നൽകണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. തൊഴിലാളി പ്രൊബേഷൻ വ്യവസ്ഥയിലാണ് നിയമിതനായതെന്നും അയാളെ ഒരിക്കലും സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെന്നും സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയെന്ന് കാണിക്കാൻ ഹാജരാക്കിയ രേഖ കൃത്രിമമായി ചമച്ചതാണെന്നും മേനേജ്മെന്റ് ബോധിപ്പിച്ചു. ശമ്പള വർദ്ധനവ് നൽകിയത് സേവനത്തിനും കഴിവിനുമുള്ള അംഗീകാരമല്ലെന്നും പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ പ്രൊബേഷനറെ എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും കാരണം കൂടാതെ പിരിച്ചുവിടാൻ തങ്ങൾക്ക് അധികാരമുണ്ടെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. പ്രൊബേഷനറെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയെന്നതിന് തെളിവില്ലാത്തതിനാൽ അയാൾ പ്രൊബേഷനിലായിരുന്നുവെന്ന് മാത്രമേ കരുതാനാവൂ എന്ന് ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. പ്രൊബേഷൻ സാധാരണ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള അവകാശങ്ങളില്ലെന്നും മേനേജ്മെന്റിന് അയാളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ നിരുപാധികമായ അവകാശമുണ്ടെന്നും ഹൈക്കോടതി വിലയിരുത്തി. പ്രൊബേഷൻ പൂർത്തിയാക്കിയാൽ സ്ഥിരപ്പെടുത്തണമെന്ന് നിർബ്ബന്ധിക്കാൻ പോലും പ്രൊബേഷൻക്ക് അവകാശമില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. പ്രൊബേഷനറുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചതിൽ തെറ്റില്ലെന്നു കണ്ട ഹൈക്കോടതി റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളഞ്ഞു.