തൊഴിലാളി ജോലി ഉപേക്ഷിച്ചുപോയി എന്ന് അനുമാനിക്കണമെങ്കിൽ ശക്തമായ തെളിവ് വേണം. തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ട നടപടി തെറ്റ്

ബോംബെ ഹൈക്കോടതി

W.P. No. 169/2019 Dt. 23.9.2019

വിദ്യ വിജയ് കദം

x

ശ്രീ സായിബാബ സൻസ്ഥാൻ വിശ്വസ്ത വ്യവസ്ഥ

മേനേജ്മെന്റ് നടത്തുന്ന ആശുപത്രിയിൽ ഹർജിക്കാരി നേഴ്സ് എന്ന തസ്തികയിൽ പ്രൊബേഷനറായി നിയമിക്കപ്പെട്ടത് 1992–ലാണ്. പ്രൊബേഷൻ കാലമായി നിശ്ചയിച്ചത് രണ്ട് വർഷമാണ്. എന്നാൽ ഒന്നര വർഷം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ തന്നെ മേനേജ്മെന്റ് ഹർജിക്കാരിയെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തി. അതിന് ശേഷം നാല് വർഷം കൃത്യമായി ജോലി ചെയ്ത ഹർജിക്കാരി 1997 മുതൽ 2012 വരെ പല തരത്തിലുമുള്ള അവധികളെടുത്ത് ജോലിയിൽ നിന്ന് വിട്ടു നിന്നു. ഹർജിക്കാരി രണ്ട് തവണ പ്രസവാവധിയെടുത്തു. ഹോമിയോപ്പതി ഡോക്ടറാകാൻ പഠിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി അഞ്ചര വർഷം അവധിയെടുത്തു. പിന്നീട് നേഴ്സിങ് ബിരുദമെടുക്കുന്നതിനു വേണ്ടി അവധിയെടുത്തു. അതിനു ശേഷം നേഴ്സിങ്ങിൽ ബിരുദാനന്തര ബിരുദമെടുക്കാൻ വേണ്ടി 2012–ൽ വീണ്ടും അവധി അപേക്ഷ നല്കിയത് മേനേജ്മെന്റ് അനുവദിച്ചില്ല. അത് അവഗണിച്ചുകൊണ്ട് ഹർജിക്കാരി പഠനം തുടർന്നു. ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ ജോലിക്കു ഹാജരായില്ലെങ്കിൽ ഹർജിക്കാരി ജോലി ഉപേക്ഷിച്ചതായി കണക്കാക്കുമെന്ന് കാണിച്ച് മേനേജ്മെന്റ് 2013–ൽ ഹർജിക്കാരിക്ക് നോട്ടീസയച്ചു. ഓരോരോ ന്യായീകരണങ്ങൾ നിരത്തി ഹർജിക്കാരി മറുപടി അയച്ചതല്ലാതെ ജോലിക്കു ഹാജരായില്ല. തുടർന്ന് ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താതെ മേനേജ്മെന്റ് ഹർജിക്കാരിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടു. ഇത് സംബന്ധിച്ച് ഹർജിക്കാരി ഉന്നയിച്ച വ്യവസായ തർക്കം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് റഫർ ചെയ്തു. ഹർജിക്കാരി അനധികൃതമായി ജോലിക്കു ഹാജരായില്ല എന്ന വസ്തുത പകൽ പോലെ വ്യക്തമാണെന്ന് നിരീക്ഷിച്ച ലേബർ കോടതി തെളിവെടുപ്പ് കൂടാതെ തന്നെ തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഇതിനെതിരെയാണ് ഹർജിക്കാരി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചത്. ഉപരിപഠനത്തിനുവേണ്ടിയാണ് അവധി ആവശ്യപ്പെട്ടതെന്നും കൂടുതൽ വൈദഗ്ദ്ധ്യം നേടുന്നത് സ്ഥാപനത്തിനു തന്നെ മുതൽക്കൂട്ടാണെന്നും അത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്തുകപോലും ചെയ്യാതെ ഏകപക്ഷീയമായി തന്നെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടത് അന്യായമാണെന്ന് ഹർജിക്കാരി വാദിച്ചു. സേവന കാലയളവിലെ ഭൂരിഭാഗം സമയവും ഉപരിപഠനത്തിന് വിനിയോഗിച്ചതുകൊണ്ട് സ്ഥാപനത്തിന് യാതൊരു പ്രയോജനവുമില്ലെന്നും അനധികൃതമായി ജോലിക്കു ഹാജരാകാതിരുന്ന തൊഴിലാളിയെ കാരണം–കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നല്കി വിശദീകരണം കേട്ടതിനു ശേഷം ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടതിൽ തെറ്റില്ലെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. തൊഴിലാളി ഉപരിപഠനം നടത്തി അധിക വൈദഗ്ദ്ധ്യം നേടുന്നതിൽ തെറ്റില്ലെന്നും അത് സ്ഥാപനത്തിന് അഭിവൃദ്ധിയുണ്ടാക്കുന്നതാണെന്നും ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. തൊഴിലാളി ജോലി ഉപേക്ഷിച്ചുവെന്ന് കണക്കാക്കണമെങ്കിൽ ശക്തമായ തെളിവ് ആവശ്യമായിരിക്കെ ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താതെ പിരിച്ചുവിട്ടത് തെറ്റാണെന്ന് വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി മുൻകാല വേതനം കൂടാതെ തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് വിധിക്കുകയും വിരമിക്കുന്നതുവരെ തൊഴിലാളി സ്ഥാപനത്തിൽ തന്നെ തുടർച്ചയായി സേവനം ചെയ്യണമെന്നും മേലിൽ ഉപരിപഠനത്തിന് അനുവാദമില്ലാതെ പോകരുതെന്നും തൊഴിലാളിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ലേബർ കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു.