റിട്രഞ്ച്മെന്റ് വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെ പിരിച്ചുവിട്ട തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കണം

ഛത്തീസ്ഗഢ് ഹൈക്കോടതി

W.P.L. No. 4182/2011 Dt. 13.11.2019

സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഛത്തീസ്ഗഢ്
x
ഗുലാബ്ദാസ് ലോധി

സ്ഥാപനത്തിൽ കാവൽക്കാരന്റെ ആവശ്യമുള്ള കാലത്ത് ദിവസക്കൂലി അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തൊഴിലാളി കാവൽക്കാരനായി നിയമിക്കപ്പെട്ടത്. 1990 മുതൽ 2000 വരെയുള്ള കാലയളവിലാണ് തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം മേനേജ്മെന്റ് പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയത്. 12.2.2000–ന് ശേഷം മേനേജ്മെന്റ് അയാളെ ജോലിക്ക് നിയോഗിച്ചില്ല. ഇത് സംബന്ധിച്ച് ഏഴ് വർഷത്തിനു ശേഷം തൊഴിലാളി ഉന്നയിച്ച വ്യവസായ തർക്കം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് റഫർ ചെയ്തു. കാവൽക്കാരന്റെ സ്ഥിരം ഒഴിവിലാണ് 1990–ൽ താൻ നിയമിക്കപ്പെട്ടതെന്നും തുടർച്ചയായി പത്ത് വർഷം ജോലി ചെയ്തെന്നും 2000–ൽ തന്നെ മേനേജ്മെന്റ് വാക്കാൽ പിരിച്ചുവിടുകയാണ് ചെയ്തതെന്നും ഒരു മാസത്തെ നോട്ടീസോ അതിനു പകരം വേതനമോ നഷ്ടപരിഹാരമോ നല്കിയില്ലെന്നും തൊഴിലാളി ലേബർ കോടതിയിൽ ബോധിപ്പിച്ചു. ആകസ്മികമായി ദിവസക്കൂലി അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആവശ്യാനുസരണം നിയമിക്കപ്പെട്ട തൊഴിലാളി വർഷത്തിൽ 240 ദിവസത്തിൽ താഴെ മാത്രമേ ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ളൂവെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. മേനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്ന് യാതൊരു രേഖകളും ഹാജരാക്കിയില്ല. മേനേജ്മെന്റിന്റെ വാദം തള്ളിക്കളഞ്ഞ ലേബർ കോടതി തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചു. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. ഏഴ് വർഷത്തെ കാലതാമസമുള്ള വ്യവസായ തർക്കം തള്ളിക്കളയണമെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് ആവശ്യപ്പെട്ടു. പിരിച്ചുവിടുന്നതിന് തൊട്ടു മുമ്പുള്ള വർഷം 240 ദിവസമെങ്കിലും ജോലി ചെയ്യാത്തയാൾക്ക് വ്യവസായ തർക്ക നിയമപ്രകാരം യാതൊരു നിവൃത്തിയും ആവശ്യപ്പെടാനാവില്ലെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. തൊഴിലാളിയുടെ നിയമനം, ഹാജർ, വേതനം എന്നീ കാര്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച രേഖകൾ മേനേജ്മെന്റിന്റെ കൈവശത്തിലിരിക്കെ അവ ഹാജരാക്കാതിരുന്നത് മേനേജ്മെന്റിന് എതിരായ തെളിവാണെന്ന് ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. മേനേജ്മെന്റിന്റെ വാദങ്ങൾ തെളിയാഞ്ഞതിനാൽ തൊഴിലാളിയെ റിട്രഞ്ച് ചെയ്തത് നിയമവിരുദ്ധമായ നടപടിയാണെന്ന് വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി ലേബർ കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് ശരിവയ്ക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു.