മേലുദ്യോഗസ്ഥനോട് അപമര്യാദയായി പെരുമാറുകയും അദ്ദേഹത്തെ കൈയേറ്റം ചെയ്യുകയും ചെയ്തതിന് പിരിച്ചുവിട്ട യൂണിയൻ ഭാരവാഹിയെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി

മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി

W.P. No. 11905/2010 Dt. 7.8.2019

മദ്രാസ് ക്രിക്കറ്റ് ക്ലബ് x ലേബർ കോർട്ട്

മദ്രാസ് ക്രിക്കറ്റ് ക്ലബ്ബിന്റെ കീഴിൽ നിരവധി തൊഴിലാളികളുണ്ട്. അവിടെ തൊഴിലാളി യൂണിയനുമുണ്ട്. തൊഴിലാളി യൂണിയൻ വളരെ പ്രബലമായതിനാൽ തൊഴിലാളികൾ മേലുദ്യോഗസ്ഥരോട് പെരുമാറിയിരുന്നത് അനുസരണയില്ലാതെയും ആദരവില്ലാതെയുമാണ്. ഒരിക്കൽ തൊഴിലാളി യൂണിയന്റെ സെക്രട്ടറിയായി പ്രവർത്തിച്ചുവന്ന തൊഴിലാളി മേലുദ്യോഗസ്ഥനോട് അപമര്യാദയായി പെരുമാറുകയും അയാളുടെ ടൈ പിടിച്ചുവലിക്കുകയും ചെരിപ്പൂരി അയാളെ അടിക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്തു. തുടർന്ന് മേനേജ്മെന്റ് അയാളെ സസ്പെന്റ് ചെയ്യുകയും അയാൾക്ക് കുറ്റപത്രം നല്കാൻ തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു. കുറ്റപത്രം കൈപ്പറ്റാതെ അയാൾ പല തവണ ഒഴിഞ്ഞുമാറിയതിനു ശേഷമാണ് അത് നല്കാൻ കഴിഞ്ഞത്. തൊഴിലാളിക്കെതിരെ ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താൻ അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥനെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു. അന്വേഷണം തുടങ്ങാനിരിക്കെ തൊഴിലാളി യൂണിയൻ പ്രസിഡന്റ് മേനേജ്മെന്റിന് ഭീഷണിക്കത്തയച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ സസ്പെൻഷനും അയാൾക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണവും പിൻവലിക്കാതിരിക്കുകയും അന്വേഷണം നടത്തുകയും ചെയ്താൽ സ്ഥിതി വളരെ വഷളാവുമെന്നാണ് ഭീഷണിക്കത്തിലൂടെ യൂണിയൻ പ്രസിഡന്റ് മേനേജ്മെന്റിനെ അറിയിച്ചത്. ഭീഷണിക്കത്ത് ലഭിച്ചയുടനെ മേനേജ്മെന്റ് തൊഴിലാളിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടു. യുക്തമായ സമയത്ത് അനുയോജ്യമായ വേദിയിൽ തൊഴിലാളിയുടെ കുറ്റം തെളിയിക്കുന്നതാണെന്നും പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവിൽ മേനേജ്മെന്റ് വ്യക്തമാക്കി. പിരിച്ചുവിട്ടത് സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലാളി ഉന്നയിച്ച വ്യവസായ തർക്കം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് റഫർ ചെയ്തു. ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താതെ തന്നെ പിരിച്ചുവിട്ടത് തന്നെ ബലിയാടാക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയാണെന്ന് തൊഴിലാളി വാദിച്ചു. ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താൻ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യം ഫാക്ടറിയിൽ നിലനിന്നതിനാലാണ് അത് നടത്താതെ തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടതെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയ മേനേജ്മെന്റ് തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണം തെളിയിക്കാൻ അവസരം നല്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണം തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്നും അയാളെ യൂണിയൻ പ്രവർത്തനത്തിന്റെ പേരിൽ ബലിയാടാക്കിയതല്ലെന്നും വിലയിരുത്തിയ ലേബർ കോടതി ശിക്ഷ കഠിനമായിയെന്ന് കണ്ട് തൊഴിലാളിയെ മുൻകാല വേതനം കൂടാതെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് വിധിച്ചു. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണം തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് കണ്ടതിനു ശേഷം ശിക്ഷ റദ്ദാക്കിയത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണം വളരെ ഗൗരവമുള്ളതാണെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് ബോധിപ്പിച്ചു. മേലുദ്യോഗസ്ഥനെ കൈയേറ്റം ചെയ്തതും അയാളോട് അപമര്യാദയായി പെരുമാറിയതും ഗുരുതരമായ പെരുമാറ്റദൂഷ്യമാണെന്നും അത്തരം തൊഴിലാളിയെ സ്ഥാപനത്തിൽ നിലനിർത്തണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാനാവില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. ഗുരുതരമായ പെരുമാറ്റദൂഷ്യം ചെയ്തുവെന്ന് തെളിഞ്ഞതിനു ശേഷം ശിക്ഷ റദ്ദാക്കിയത് തെറ്റായ നടപടിയാണെന്ന് വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി ലേബർ കോടതിയുടെ വിധി റദ്ദാക്കുകയും തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കേണ്ടെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു.