തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡനം:
തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടുന്നതിനു മുമ്പ് ഇരട്ട അന്വേഷണം അനിവാര്യം

സുപ്രീം കോടതി

C.A. No. 777/2020 Dt. 28.1.2020

വിജയകുമാരൻ സി.പി.

x

സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓഫ് കേരള

യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിൽ ഹിന്ദി അദ്ധ്യാപകനായാണ് വിജയകുമാരൻ 62-ാം വയസ്സിൽ നിയമിതനായത്. പ്രസ്തുത നിയമനം കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരുന്നു. പരമാവധി ഇരുപത്തിനാല് മാസം പ്രൊബേഷനറായിരിക്കുമെന്നും പ്രൊബേഷനിലായിരിക്കെ നോട്ടീസ് കൂടാതെ ഏതു സമയവും പ്രൊബേഷനറെ പിരിച്ചുവിടാൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് അധികാരമുണ്ടായിരിക്കുമെന്നും കരാറിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. പ്രൊബേഷനർ ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ച് രണ്ട് മാസത്തിനുള്ളിൽ നാല്പത് വിദ്യാർത്ഥിനികൾ അയാൾക്കെതിരെ ലൈംഗിക പീഡന പരാതി നല്കി. പരാതി ലഭിച്ചപ്പോൾ അയാളുടെ സേവനം തൃപ്തികരമല്ലെന്നു കണ്ട് ഉടനടി പിരിച്ചുവിടുന്നതിനു പകരം യൂണിവേഴ്സിറ്റി ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുകയും കുറ്റാരോപിതനായ പ്രൊബേഷനർക്കെതിരെ അന്വേഷണം നടത്തുകയും ചെയ്തു. പരാതിക്കാരും കുറ്റാരോപിതനും അന്വേഷണത്തിൽ പങ്കെടുക്കുകയും തെളിവ് നല്കുകയും ചെയ്തു. പരാതി നല്കിയതിനു ശേഷം എല്ലാ ദിവസവും വിദ്യാർത്ഥിനികൾ അയാളുടെ ക്ലാസ് ബഹിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്തു. നാല്പത് വിദ്യാർത്ഥിനികൾ മൂന്ന് തവണയായാണ് പരാതികൾ നല്കിയത്. വിദ്യാർത്ഥിനികളുടെ പരാതികൾ ബാഹ്യ പ്രേരിതമല്ലെന്നും യഥാർത്ഥമാണെന്നും കുറ്റാരോപിതനെതിരെയുള്ള പരാതി തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്നും കാണിച്ച് ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റി യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു. പ്രസ്തുത റിപ്പോർട്ട് യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ ഭരണ നിർവ്വഹണ സമിതി പരിശോധിക്കുകയും പ്രൊബേഷനറുടെ സേവനം തൃപ്തികരമല്ലെന്നു വിലയിരുത്തുകയും അയാളെ പിരിച്ചുവിട്ടുകൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവിറക്കാൻ വൈസ്-ചാൻസലറെ അധികാരപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു. അതനുസരിച്ച് വൈസ്-ചാൻസലർ അയാളെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടു. ഇതിനെതിരെ പ്രൊബേഷനർ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. പ്രൊബേഷനറുടെ സേവനം തൃപ്തികരമല്ലെന്നു കണ്ട് അയാളെ പിരിച്ചുവിട്ടതിൽ തെറ്റില്ലെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയ സിംഗിൾ ബഞ്ച് പ്രൊബേഷനറുടെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഇതിനെതിരെ പ്രൊബേഷനർ ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചെങ്കിലും സിംഗിൾ ബഞ്ചിന്റെ ഉത്തരവ് ശരിവച്ച ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് പ്രൊബേഷനറുടെ അപ്പീലും തള്ളിക്കളഞ്ഞു. തുടർന്ന് പ്രൊബേഷനർ സുപ്രീം കോടതിയിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. തന്നെ പിരിച്ചുവിട്ടത് സേവനം തൃപ്തികരമല്ലാത്തതുകൊണ്ട് മാത്രമല്ലെന്നും ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടതുകൊണ്ടുകൂടിയാണെന്നും പ്രൊബേഷനർ ബോധിപ്പിച്ചു. ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കുറ്റക്കാരനെന്നു കണ്ടാൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി സേവന ചട്ടങ്ങളനുസരിച്ച് ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്തിയതിനു ശേഷം മാത്രമേ അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കാൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് അധികാരമുള്ളൂവെന്നും തന്റെ കാര്യത്തിൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി സേവന ചട്ടങ്ങൾ പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്നും മറ്റും പ്രൊബേഷനർ വാദിച്ചു. സേവനം തൃപ്തികരമല്ലെന്നു കണ്ട് പ്രൊബേഷനറെ പിരിച്ചുവിടാമായിരുന്നിട്ടും അന്വേഷണം നടത്തിയതിനാൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ തീരുമാനം നീതീകരിക്കത്തക്കതല്ലെന്ന് സുപ്രീം കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച പരാതി അന്വേഷിച്ച ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രം തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടാനാവില്ലെന്ന് സുപ്രീം കോടതി ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ അന്വേഷണത്തിനു ശേഷം സാധാരണ രീതിയിലുള്ള ഗാർഹികാന്വേഷണം കൂടി നടത്തിയതിനു ശേഷം മാത്രമേ തൊഴിലാളിക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കാനാവൂ എന്ന് സുപ്രീം കോടതി വ്യക്തമാക്കി. കുറ്റാരോപണത്തിന്റെ പേരിൽ ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിന്റെ മാത്രം അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രൊബേഷനറെ പിരിച്ചുവിട്ടത് തെറ്റാണെന്ന് വിലയിരുത്തിയ സുപ്രീം കോടതി അത് റദ്ദാക്കുകയും പ്രൊബേഷനറെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് വിധിക്കുകയും ചെയ്തു. ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്തി പ്രൊബേഷനർക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിന് യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് അധികാരമുണ്ടെന്നും കോടതി വ്യക്തമാക്കി.