

**ധാർമ്മികച്യുതി ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യത്തിന് കോടതി ശിക്ഷിക്കാത്ത തൊഴിലാളിയുടെ
ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടാനാവില്ല**

ബോംബെ ഹൈക്കോടതി

W.P. No. 6006/2016

Dt. 29.1.2020

വെസ്റ്റേൺ കോഫി ഫീൽഡ്സ് ലിമിറ്റഡ്

X

അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റി

സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി നേടുന്നതിനു വേണ്ടി അപേക്ഷ നൽകുമ്പോൾ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ഏഴ് വർഷത്തെ പ്രായക്കൂടുതലുണ്ടായിരുന്നു. പ്രായം കൂടിയത് അയോഗ്യതയാണെന്നു മനസ്സിലാക്കിയ അയാൾ തന്റെ ജനനത്തീയതി 1.7.1953 എന്നതിനു പകരം 1.7.1960 എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തുകയും വ്യാജ തെളിവ് ഹാജരാക്കുകയും ചെയ്തു. തൊഴിലാളി ഹാജരാക്കിയ വ്യാജരേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മേനേജ്മെന്റ് അബദ്ധവശാൽ അയാളെ ജോലിക്കു നിയോഗിച്ചു. 1990-ൽ താല്ക്കാലിക തൊഴിലാളിയായി നിയമിക്കപ്പെട്ട അയാളെ 1992ൽ മേനേജ്മെന്റ് സ്ഥിരപ്പെടുത്തി. അപ്രകാരം അയാൾ ജോലി ചെയ്തുവരവെ ഇരുപത്തിരണ്ട് വർഷങ്ങൾക്കു ശേഷം അയാളെ സംബന്ധിച്ച് മേനേജ്മെന്റിന് അജ്ഞാത പരാതി ലഭിച്ചു. വ്യാജ രേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തൊഴിലാളിയുടെ ജനനത്തീയതി തെളിയിച്ചിരിക്കുന്നതെന്ന വിവരമാണ് പരാതിയിൽ വ്യക്തമാക്കിയത്. തുടർന്ന് മേനേജ്മെന്റ് അയാളെ സസ്പെന്റ് ചെയ്യുകയും അയാൾക്ക് കുറ്റപത്രം നൽകുകയും ഗാർഹികാനുഷേണത്തിന് ഉത്തരവിടുകയും ചെയ്തു. തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള ആരോപണം തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് ഗാർഹികാനുഷേണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തു. പ്രസ്തുത റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മേനേജ്മെന്റ് അയാളെ ജോലിയിൽനിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടു. പിന്നീട് കാരണം-കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകിയതിനു ശേഷം തൊഴിലാളിയുടെ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടി. ഇതിനിടെ തൊഴിലാളി ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി മുമ്പാകെ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ലഭിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു. വ്യാജരേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളി ജോലി നേടിയത് ധാർമ്മികച്യുതി ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യമാണെന്നും തൊഴിലാളിയുടെ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടാൻ തങ്ങൾക്ക് അധികാരമുണ്ടെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചത് കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി അംഗീകരിച്ചില്ല. തൊഴിലാളിക്ക് നാലേകാൽ ലക്ഷത്തിലധികം രൂപ 10% പലിശ സഹിതം നൽകണമെന്ന് കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി ഉത്തരവിട്ടു. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റി മുമ്പാകെ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചെങ്കിലും കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റിയുടെ വിധി ശരിവച്ച അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റി മേനേജ്മെന്റിന്റെ അപ്പീൽ തള്ളിക്കളയുകയാണുണ്ടായത്. തുടർന്ന് മേനേജ്മെന്റ് ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. തൊഴിലാളി ജോലി സമ്പാദിച്ചതുതന്നെ ധാർമ്മികച്യുതിയുൾപ്പെട്ട പെരുമാറ്റ ദുഷ്യത്തിലൂടെയാണെന്നും ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ലഭിക്കാൻ അയാൾക്ക് അവകാശമില്ലെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. പെരുമാറ്റദുഷ്യം മാത്രമേ തെളിഞ്ഞിട്ടുള്ളുവെന്നും കുറ്റകൃത്യമാണെന്ന് തെളിഞ്ഞിട്ടില്ലെന്നും അതിനാൽ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടാൻ മേനേജ്മെന്റിന് അധികാരമില്ലെന്നും തൊഴിലാളി വാദിച്ചു. ധാർമ്മികച്യുതി ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യത്തിന് അധികാരമുള്ള കോടതി തൊഴിലാളിയെ ശിക്ഷിച്ചാൽ മാത്രമേ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടാനാവൂ എന്നും തെളിയിക്കപ്പെട്ട പെരുമാറ്റദുഷ്യത്തിന്റെ പേരിൽ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കണ്ടുകെട്ടാനാവില്ലെന്നും വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി അതോറിറ്റികളുടെ ഉത്തരവുകൾ ശരിവയ്ക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു.