ദിവസത്തിൽ താഴെ ജോലി ചെയ്ത തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടത് വ്യവസായ തർക്ക നിയമപ്രകാരം ചോദ്യം ചെയ്യാനാവില്ല

ഗുജറാത്ത് ഹൈക്കോടതി

R/S.C.A. No. 20207/2019 Dt. 11.2.2020

മാൻസിങ് ഭായ് ഛഗൻഭായ് ഭോജാവിയ

x

എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ

1981–ൽ ഖലാസി ആയാണ് തൊഴിലാളി നിയമിക്കപ്പെട്ടത്. ദിവസക്കൂലി അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് അയാൾ ജോലി ചെയ്തത്. ഖലാസികളെ ആവശ്യമുള്ളപ്പോൾ മേനേജ്മെന്റ് തൊഴിലാളികളെ ജോലി ചെയ്യാൻ നിയോഗിക്കുകയാണ് ചെയ്തിരുന്നത്. 1993 വരെ തൊഴിലാളികളെ ദിവസ ക്കൂലിക്ക് നിയോഗിച്ച മേനേജ്മെന്റ് പിന്നീട് ആ തൊഴിലാളിയെ ജോലിക്ക് നിയോഗിച്ചില്ല. ഇതു സംബന്ധിച്ച് 15 വർഷത്തിനു ശേഷം തൊഴിലാളി ലേബർ കോടതിയിൽ പരാതി നല്കി. മുൻകൂർ നോട്ടീസോ നോട്ടീസിനു പകരം വേതനമോ നഷ്ടപരിഹാരമോ നല്കാതെ തന്നെ റിട്രഞ്ച് ചെയ്തുവെന്നാണ് തൊഴിലാളി പരാതിപ്പെട്ടത്. ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ മേനേ ജ്മെന്റിന് നിർദ്ദേശം നല്കണമെന്നും അല്ലെങ്കിൽ അഞ്ച് ലക്ഷം രൂപ നഷ്ടപരിഹാരം നല്കണ മെന്നുമാണ് തൊഴിലാളി ആവശ്യപ്പെട്ടത്. തൊഴിലാളിയുടെ പരാതിയിൽ കഴമ്പില്ലെന്നു കണ്ട ലേബർ കോടതി പരാതി തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഇതിനെതിരെ തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. തന്നെ നിയമവിരുദ്ധമായി റിട്രഞ്ച് ചെയ്യുക മാത്രമല്ല അതിനു ശേഷം പുതിയ തൊഴിലാളികളെ ജോലിക്ക് നിയോഗിച്ചുവെന്നും തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയിൽ ബോധിപ്പി ച്ചു. തൊഴിലാളി പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിന് തൊട്ട് മുമ്പുള്ള വർഷമോ മറ്റേതെങ്കിലും വർഷമോ 240 ദിവസം ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. വല്ലപ്പോഴുമാണ് തൊഴിലാളിയെ ജോലിക്ക് നിയോഗിച്ചിരുന്നതെന്നും അത്തരം തൊഴിലാളിക്ക് വ്യവസായ തർക്ക നിയമപ്രകാരം നിവൃത്തി ലഭിക്കാൻ അവകാശമില്ലെന്നും ലേബർ കോടതിയുടെ വിധിയിൽ തെറ്റില്ലെന്നും മേനേ ജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. 240 ദിവസം ജോലി ചെയ്തുവെന്ന് തെളിയിക്കേണ്ട ചുമതല തൊഴിലാളിക്കാ ണെന്നും അത് നിറവേറ്റാൻ തൊഴിലാളി യാതൊന്നും ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി നിരീ ക്ഷിച്ചു. ജോലി നഷ്ടപ്പെട്ട് 15 വർഷം കഴിഞ്ഞ് പരാതി നല്കാനുണ്ടായ കാരണം തൊഴിലാളി വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിനു തൊട്ടു മുമ്പുള്ള 240 ദിവസം ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലാത്തതിനാലും പരാതി നല്കാൻ പതിനഞ്ച് വർഷം കാലതാ മസം വരുത്തിയതിനാലും തൊഴിലാളിയുടെ പരാതി ലേബർ കോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞതിൽ തെറ്റി ല്ലെന്ന് വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി തൊഴിലാളിയുടെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളഞ്ഞു.