

**നിശ്ചിത കാല കരാർ തൊഴിലാളിക്ക് കരാർ പുതുക്കി നൽകാതിരുന്നത്
റിട്രഞ്ച്മെന്റല്ല**

കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതി

M.A. No. 37/2019

Dt. 2.3.2020

ക്രിസ്റ്റഫർ മിഞ്ച്

X

ആന്റോണി-നിക്കോബാർ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ

1.7.1990 മുതൽ 31.3.1991 വരെയുള്ള 270 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ പല തവണ നിശ്ചിത കാല കരാർ പ്രകാരം ദിവസക്കൂലിക്ക് തൊഴിലാളി നിയോഗിക്കപ്പെട്ടു. 31.3.1991-നു ശേഷം അയാൾക്ക് കരാർ പുതുക്കി നൽകിയില്ല. ഇതിനെതിരെ അയാൾ അനൂരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മുമ്പാകെ പരാതി നൽകി. അനൂരഞ്ജന ചർച്ച പരാജയപ്പെട്ടപ്പോൾ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ സർക്കാരിന് റിപ്പോർട്ട് നൽകി. അനൂരഞ്ജന ചർച്ച പരാജയപ്പെട്ടതിന്റെ റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചതിനെത്തുടർന്ന് തൊഴിലാളി ഉന്നയിച്ച വ്യവസായ തർക്കം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് റഫർ ചെയ്തു. തൊഴിലാളിയുടെ പരാതി കാലഹരണപ്പെട്ടതാണെന്ന് വിലയിരുത്തിയ ലേബർ കോടതി റഫറൻസ് തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഇതിനെതിരെ തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ പരാതി വിചാരണ ചെയ്ത് പുതിയ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ച സിംഗിൾ ബഞ്ച് കേസ് ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് തിരിച്ചയച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് വിധിച്ച ലേബർ കോടതി അയാളെ 50% മുൻകാല വേതനത്തോടെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് ഉത്തരവിട്ടു. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. 25,000 രൂപ പിഴയൊടുക്കണമെന്ന വ്യവസ്ഥയിൽ മേനേജ്മെന്റിന്റെ അപ്പീൽ ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് അനുവദിക്കുകയും കേസ് വീണ്ടും ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് തിരിച്ചയക്കുകയും ചെയ്തു. തൊഴിലാളിയെ നിശ്ചിത കാല കരാർ വ്യവസ്ഥയിലാണ് നിയമിച്ചതെന്നും കരാർ പുതുക്കി നൽകാതിരുന്നതാണെന്നും വിലയിരുത്തിയ ലേബർ കോടതി തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശവാദം തള്ളിക്കളഞ്ഞു. മേനേജ്മെന്റ് ഹാജരാക്കിയ രേഖകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ലേബർ കോടതി പുതിയ വിധി പുറപ്പെടുവിച്ചത്. ഇതിനെതിരെ തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. ലേബർ കോടതിയുടെ വിധിയിൽ തെറ്റില്ലെന്നു കണ്ട സിംഗിൾ ബഞ്ച് തൊഴിലാളിയുടെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളഞ്ഞു. തുടർന്ന് തൊഴിലാളി ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. താൻ 240 ദിവസത്തിലധികം തുടർച്ചയായി ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും റിട്രഞ്ച്മെന്റ് വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെയാണ് തന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചതെന്നും തൊഴിലാളി ബോധിപ്പിച്ചു. ഒരു മാസത്തെ നോട്ടീസോ നോട്ടീസിനു പകരം വേതനമോ നഷ്ടപരിഹാരമോ നൽകിയില്ലെന്നു മാത്രമല്ല പുതിയ തൊഴിലാളികളെ നിയമിച്ചപ്പോൾ തന്നെ പരിഗണിച്ചില്ലെന്നും തൊഴിലാളി ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. 240 ദിവസത്തിലധികം തുടർച്ചയായി ജോലി ചെയ്തു എന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചത് റിട്രഞ്ച്മെന്റ് ആകില്ലെന്ന് ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചു. സാധാരണ തൊഴിലാളികളുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമാണ് മേൽപറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ ബാധകമാകുകയെന്നും നിശ്ചിതകാല കരാർ തൊഴിലാളിക്ക് റിട്രഞ്ച്മെന്റ് വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമല്ലെന്നും വിലയിരുത്തിയ ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് സിംഗിൾ ബഞ്ചിന്റെയും ലേബർ കോടതിയുടെയും വിധികൾ ശരിവയ്ക്കുകയും തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കേണ്ടെന്ന് വിധിക്കുകയും അപ്പീൽ തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു.