## തൊഴിലാളിയും മേനേജ്മെന്റും തമ്മിൽ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി സംബന്ധിച്ച് പ്രത്യേക കരാറില്ലെങ്കിൽ ഉയർന്ന പരിധിയിലധികം ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നല്കേണ്ട

## സുപ്രീം കോടതി

C.A. No. 2379/2020 Dt. 29.4.2020

ബി.സി.എച്ച്. ഇലക്ട്രിക് ലിമിറ്റഡ്

x

പ്രദീപ് മെഹ്റ

1979–ലാണ് കമ്പനി പ്രവർത്തനമാരംഭിച്ചത്. അക്കാലത്തെ നിയമമനുസരിച്ച് നിശ്ചിത പരിധിയിൽ കവിഞ്ഞ പ്രതിമാസ ശമ്പളം കൈപ്പറ്റുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടായിരുന്നില്ല. എന്നാൽ കമ്പനിയിലെ തൊഴിലാളികളിൽ അധികം പേരും മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച ശമ്പള പരിധിക്ക് മുകളിൽ വരുന്നവരായിരുന്നതിനാൽ അവർക്ക് നിയമപ്രകാരം ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ലഭിക്കുവാൻ അവകാശമുണ്ടായിരുന്നില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നിയമം ബാധകമല്ലാത്തവർക്ക് വേണ്ടി കമ്പനി പ്രത്യേക പദ്ധതിയും ചട്ടങ്ങളുമുണ്ടാക്കി. കമ്പനിയുടെ പദ്ധതിയനുസരിച്ച് തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിക്കാവുന്ന പരമാവധി ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ഇരുപത് മാസത്തെ ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ തുകയാണ്. ഇപ്രകാരമിരിക്കെ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നിയമം ഭേദഗതി ചെയ്യപ്പെട്ടു. അതുവഴി നിശ്ചിത ശമ്പള പരിധി എന്ന വ്യവസ്ഥ നീക്കം ചെയ്യപ്പെട്ടു. അതായത്, ശമ്പളം എത്രയായാലും ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നിയമം ബാധകമായ സ്ഥാപനത്തിലെ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടായി. ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നിയമത്തിൽ മേൽപറഞ്ഞ ഭേദഗതി വന്നതോടെ കമ്പനിയുടെ പ്രത്യേക പദ്ധതി അപ്രസക്തമായി. എന്നിരുന്നാലും കമ്പനി ആ പദ്ധതിയോ ചട്ടങ്ങളോ പിൻവലിച്ചില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ 12.6.2000–ൽ പ്രദീപ് മെഹ്റ എന്നയാൾ കമ്പനിയുടെ ചീഫ് ഓപ്പറേറ്റിങ് ഓഫീസറായി നിയമിക്കപ്പെട്ടു. അയാളുടെ അടിസ്ഥാന പ്രതിമാസ വേതനം 1,05,000 രൂപയായിരുന്നു. പന്ത്രണ്ട് വർഷം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ അയാളുടെ മൊത്തം പ്രതിമാസ വേതനം 24,50,000 രൂപയായി. 2012–ൽ അയാൾ ജോലി രാജിവച്ചു. വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യമായി 36,70,015 രൂപ മേനേജ്മെന്റ് അയാൾക്ക് നല്കി. തുടർന്ന് ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ 10,19,452 രൂപ കൂടി മേനേജ്മെന്റ് നല്കി. ആ തുക അയാൾ ആവശ്യപ്പെട്ടതിനേക്കാൾ വളരെ കുറവായിരുന്നു. 1,83,75,000 രൂപയാണ് ഗ്രാറ്റിവിറ്റിയായി അയാൾ ആവശ്യപ്പെട്ടത്. മേനേജ്മെന്റിന്റെ നടപടിക്കെതിരെ അയാൾ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി മുമ്പാകെ പരാതി നല്കി. തൊഴിലാളിക്ക് 1,83,75,000 രൂപ ഗ്രാറ്റിവിറ്റിയായി ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടെന്ന് കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി വിധിച്ചു. ഇതിനെതിരെ അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റി മുമ്പാകെ മേനേജ്മെന്റ് അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചെങ്കിലും അത് തള്ളപ്പെടുകയാണുണ്ടായത്. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് ഹൈക്കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി സിംഗിൾ ബഞ്ച് തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് മുമ്പാകെ നല്കിയ അപ്പീലും തള്ളപ്പെട്ടതോടെ മേനേജ്മെന്റ് സുപ്രീം കോടതിയിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. 2012–ൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമമനുസരിച്ച് തൊഴിലാളിക്കു ലഭിക്കാവുന്ന പരമാവധി ഗ്രാറ്റിവിറ്റി പത്ത് ലക്ഷം രൂപയാണെന്നും ആ തുക പലിശ സഹിതം തൊഴിലാളിക്ക് നല്കിയെന്നും ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയ മേനേജ്മെന്റ് കീഴ്കോടതികളുടെ വിധികൾ റദ്ദാക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. സ്ഥാപനത്തിന് പ്രത്യേക ഗ്രാറ്റിവിറ്റി പദ്ധതിയുണ്ടെന്നും അതിലെ ചട്ടമനുസരിച്ച് പരമാവധി ഗ്രാറ്റിവിറ്റി ഇരുപത് മാസത്തെ ശമ്പളമാണെന്നും കൺട്രോളിങ് അതോറിറ്റി വിധിച്ച തുക പരിധിയിൽ കവിഞ്ഞതല്ലെന്നും തൊഴിലാളി വാദിച്ചു. തൊഴിലാളിയും മേനേജ്മെന്റും തമ്മിൽ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി സംബന്ധിച്ച് പ്രത്യേക കരാർ ഇല്ലാത്തതിനാലും കമ്പനിയുടെ ഗ്രാറ്റിവിറ്റി പദ്ധതി അപ്രസക്തവും തൊഴിലാളിക്ക് ബാധകമല്ലാത്തതുമായതിനാലും പരമാവധി പത്ത് ലക്ഷം രൂപ മാത്രമേ ഗ്രാറ്റിവിറ്റിയായി ലഭിക്കാൻ അവകാശമുള്ളൂവെന്ന് വിധിച്ച സുപ്രീം കോടതി കീഴ്കോടതികളുടെ വിധികൾ റദ്ദാക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു.