

പെരുമാറ്റദൃഷ്ടി നടത്തിയ തൊഴിലാളിക്ക് ശിക്ഷയായി താക്കീത് നൽകിയതിനു ശേഷം സസ്പെൻഷൻ കാലം ആർജ്ജിതാവധിയായി മാറ്റിയത് തെറ്റായ നടപടി

കേരള ഹൈക്കോടതി

W.P. (C) No. 22592/2020

Dt. 24.11.2020

സുരേഷ് വി.

X

കേരള സ്മോൾ ഇൻഡസ്ട്രീസ്
കോർപ്പറേഷൻ

കോർപ്പറേഷനിൽ ജോലി ചെയ്തുവന്ന ജീവനക്കാരനെതിരെ പെരുമാറ്റദൃഷ്ടി ആരോപിക്കപ്പെട്ടു. തുടർന്ന് അയാൾക്കെതിരെ ഗാർഹികാനേഷണമടങ്ങി. തൊഴിലാളിക്കെതിരെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട കുറ്റാരോപണം തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തു. അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ തൊഴിലാളിക്ക് ശിക്ഷയായി താക്കീത് നൽകാൻ മേനേജ്മെന്റ് തീരുമാനിച്ചു. കുറ്റപത്രം നൽകിയ തീയതി മുതൽ ശിക്ഷ നൽകിയ തീയതി വരെയുള്ള 28 ദിവസം ജീവനക്കാരൻ അന്വേഷണ വിധേയമായി സസ്പെൻഷനിലായിരുന്നു. ശിക്ഷ ഏറ്റുവാങ്ങിയ തൊഴിലാളി വീണ്ടും ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചു. താമസിയാതെ അയാൾ ജോലിയിൽ നിന്ന് വിരമിച്ചു. വിരമിച്ച തൊഴിലാളിയുടെ സാമ്പത്തികാനുകൂല്യങ്ങൾ കണക്കാക്കിയപ്പോൾ അന്വേഷണ വിധേയമായി സസ്പെൻഷനിലായിരുന്ന കാലം ആർജ്ജിതാവധിയായി മേനേജ്മെന്റ് പരിഗണിച്ചു. അതനുസരിച്ച് തൊഴിലാളിക്ക് 76,439 രൂപ നഷ്ടം വന്നു. തുടർന്ന് തൊഴിലാളി മേനേജ്മെന്റിനെതിരെ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. ശിക്ഷയായി താക്കീത് ലഭിച്ച തന്റെ ആർജ്ജിതാവധി സസ്പെൻഷൻ കാലയളവിലേക്ക് തട്ടിക്കിഴിച്ച് തനിക്ക് സാമ്പത്തിക നഷ്ടം വരുത്തിയത് ഒരേ കുറ്റത്തിന് രണ്ട് തവണ ശിക്ഷിച്ചതിന് തുല്യമാണെന്നും മേനേജ്മെന്റിന്റെ നടപടി നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നും തൊഴിലാളി വാദിച്ചു. സസ്പെൻഷൻ കാലം അവധിയായി കണക്കാക്കാൻ മേനേജ്മെന്റിന് അധികാരമുണ്ടെന്നും തൊഴിലാളിക്ക് യാതൊരു നിവൃത്തിയും ലഭിക്കാൻ അവകാശമില്ലെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. പെരുമാറ്റദൃഷ്ടിയിൽ ശിക്ഷയായി തൊഴിലാളിക്ക് താക്കീത് നൽകിയതിനു ശേഷം അയാൾക്ക് സാമ്പത്തിക നഷ്ടം വരുത്തുന്ന രീതിയിൽ സസ്പെൻഷൻ കാലയളവ് ആർജ്ജിതാവധിയായി പരിഗണിച്ചത് ഒരു കുറ്റത്തിന് രണ്ട് തവണ ശിക്ഷിച്ചതിനു തുല്യമാണെന്നും അത് ഭരണഘടനാവിരുദ്ധമാണെന്നും ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. മേനേജ്മെന്റിന്റെ നടപടി റദ്ദാക്കിയ ഹൈക്കോടതി തൊഴിലാളിയുടെ സസ്പെൻഷൻ കാലയളവ് അയാൾക്ക് സാമ്പത്തിക നഷ്ടം വരാത്ത രീതിയിൽ പുനഃക്രമീകരിച്ച് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ പുതിയ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കണമെന്ന് മേനേജ്മെന്റിന് നിർദ്ദേശം നൽകി.