ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ അനുമതിയില്ലാതെ സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടത് തെറ്റായ നടപടി

ഒറീസ്സ ഹൈക്കോടതി

W.P. (C) No. 6413/2004 Dt. 20.10.2020

നിഷിത് രഞ്ജൻ മല്ലിക്

x

ഓയിൽ ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ്

കമ്പനി ഒഡീഷയിൽ നടത്തുന്ന എണ്ണ പര്യവേക്ഷണ പദ്ധതിയിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട തൊഴിലാളിയാണ് ഹർജിക്കാരൻ. അവിടെ പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്ന തൊഴിലാളി യൂണിയനാണ് മഹാനദി പെട്രോളിയം എക്സ്പ്ലോറേഷൻ എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ. ഹർജിക്കാരൻ ആ യൂണിയന്റെ പ്രസിഡന്റാണ്. അതിനാൽ അയാൾ സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിയുമാണ്. അപ്രകാരമിരിക്കെ ഒഡീഷയിലെ എണ്ണപര്യവേക്ഷണം അവസാനിപ്പിക്കാൻ കമ്പനി തീരുമാനിച്ചു. ഇതിനെതിരെ പ്രതിഷേധിച്ച തൊഴിലാളി യൂണിയൻ പദ്ധതി അവസാനിപ്പിക്കരുതെന്ന് ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാരിനോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. യൂണിയന്റെ സമ്മർദ്ദം മൂലം പദ്ധതി അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള അനുമതി സർക്കാർ പിൻവലിച്ചു. ഉപേക്ഷിക്കാൻ തീരുമാനിച്ച പദ്ധതി ഹർജിക്കാരന്റെ പ്രവൃത്തിമൂലം തുടരാൻ നിർബ്ബന്ധിതമായ മേനേജ്മെന്റിന് ഹർജിക്കാരനോട് നീരസം തോന്നി. താമസിയാതെ മേനേജ്മെന്റ് അയാൾക്ക് കുറ്റപത്രം നല്കുകയും ഗാർഹികാന്വേഷണം നടത്താൻ തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു. തൊഴിലാളി പൂർണ്ണ മനസ്സോടെ ഗാർഹികാന്വേഷണത്തിൽ പങ്കെടുത്തില്ല. ഓരോ കാരണങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാട്ടി പങ്കെടുക്കാതിരിക്കാനാണ് തൊഴിലാളി ശ്രമിച്ചത്. നിരവധി അവസരങ്ങൾ നല്കിയിട്ടും പ്രയോജനപ്പെടുത്താതിരുന്ന തൊഴിലാളിയുടെ അഭാവത്തിൽ ഗാർഹികാന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കിയ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മേനേജ്മെന്റിന് അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു. തൊഴിലാളിക്കെതിരെയുള്ള പെരുമാറ്റദൂഷ്യാരോപണങ്ങൾ തെളിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ റിപ്പോർട്ടിൽ വ്യക്തമാക്കി. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മേനേജ്മെന്റ് അയാളെ പിരിച്ചുവിടാൻ തീരുമാനിച്ചു. സ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസായ തർക്കം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ പരിഗണനയിലുള്ളതിനാലും തൊഴിലാളി സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിയായതിനാലും പിരിച്ചുവിടലിന് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ അനുമതിയും അംഗീകാരവും ആവശ്യമായതിനാൽ മേനേജ്മെന്റ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിൽ അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു. എന്നാൽ പിന്നീട് മേനേജ്മെന്റ് ആ അപേക്ഷ പിൻവലിക്കുകയും ഉടനടി തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടുകയും ചെയ്തു. ഇതിനെതിരെ തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശവാദങ്ങളിൽ പ്രഥമ ദൃഷ്ട്യാ കഴമ്പുണ്ടെന്നു കണ്ട ഹൈക്കോടതി തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടത് സ്റ്റേ ചെയ്യുകയും അയാളെ സസ്പെൻഷനിൽ നിർത്തുകയും ചെയ്തു. 2004-ൽ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട ഹർജി 2020-ൽ വാദം കേൾക്കുമ്പോഴേക്കും തൊഴിലാളിയുടെ വിരമിക്കൽ പ്രായം തികഞ്ഞിരുന്നു. സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിയെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വ്യക്തമായ അനുമതിയില്ലാതെ പിരിച്ചുവിട്ടത് തെറ്റാണെന്നും ഗാർഹികാന്വേഷണം കുറ്റമറ്റ രീതിയിലല്ല നടത്തിയതെന്നും വിലയിരുത്തിയ ഹൈക്കോടതി തൊഴിലാളിക്ക് അഞ്ച് ലക്ഷം രൂപ നഷ്ടപരിഹാരമായി നല്കണമെന്ന് വിധിച്ചു. 2004 മുതൽ തൊഴിലാളിക്കു നല്കിയ ഉപജീവന ബത്ത നഷ്ടപരിഹാര തുകയിലേക്ക് തട്ടിക്കിഴിക്കാമെന്നും നഷ്ടപരിഹാര തുകയേക്കാൾ കൂടുതൽ തുക ഉപജീവന ബത്തയായി കൈപ്പറ്റിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അത് തിരിച്ചുപിടിക്കരുതെന്നും ഹൈക്കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചു.