പിരിച്ചുവിട്ടതിനു ശേഷം വരുമാനമുള്ള തൊഴിലില്ലായിരുന്നുവെന്ന് തെളിയിക്കാത്ത തൊഴിലാളിക്ക് 50% മുൻകാല വേതനം അനുവദിച്ചത് റദ്ദാക്കി

മദ്ധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി

W.A. No. 1779/2019 Dt. 5.10.2020

സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മദ്ധ്യപ്രദേശ് x രാമധർ പാൽ

പെരുമാറ്റദൂഷ്യത്തിന് പുറത്താക്കപ്പെട്ട തൊഴിലാളി ഉന്നയിച്ച വ്യവസായ തർക്കം സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ കോടതിയിലേയ്ക്ക് റഫർ ചെയ്തു. തന്നെ നിയമാനുസൃതമായല്ല പിരിച്ചുവിട്ടതെന്നും തനിക്കെതിരെയുള്ള കുറ്റാരോപണം തെളിഞ്ഞിട്ടില്ലെന്നും വാദിച്ച തൊഴിലാളി തന്നെ മുൻകാല വേതനത്തോടെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുകയും പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിനു ശേഷം യാതൊരു വരുമാനവുമില്ലെന്നും സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ടിലാണെന്നും ബോധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. തൊഴിലാളിയുടെ ആരോപണങ്ങളും അവകാശവാദങ്ങളും നിഷേധിച്ച മേനേജ്മെന്റ് അയാൾ അരോഗദൃഢഗാത്രനാണെന്നും വേറെ സ്ഥലത്ത് ജോലി ചെയ്ത് വരുമാനമുണ്ടാക്കുന്നുണ്ടെന്നും അയാൾക്ക് സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ടില്ലെന്നും മറ്റും വാദിച്ചു. പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിനു ശേഷം യാതൊരു ജോലിയോ വരുമാനമോ ഇല്ലെന്ന് തൊഴിലാളി വാദിച്ചെങ്കിലും അത് സ്ഥാപിക്കാൻ യാതൊരു തെളിവും അയാൾ ഹാജരാക്കിയില്ല. എന്നിരുന്നാലും തൊഴിലാളിയോട് അനുകമ്പ തോന്നിയ ലേബർ കോടതി തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടത് റദ്ദാക്കുകയും 50% മുൻകാല വേതനത്തോടെ തിരിച്ചെടുക്കണമെന്ന് വിധിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിനെതിരെ ഇരു കൂട്ടരും ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി നല്കി. 100% മുൻകാല വേതനം ആവശ്യപ്പെട്ടാണ് തൊഴിലാളി ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചത്. തൊഴിലാളിക്ക് മുൻകാല വേതനം നല്കണമെന്ന ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടാണ് മേനേജ്മെന്റ് റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചത്. പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിനു ശേഷം ജോലിയോ വരുമാനമോ ഇല്ലെന്ന് താൻ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുള്ളതും അത് ഖണ്ഡിക്കാൻ മേനേജ്മെന്റ് യാതൊരു തെളിവും ഹാജരാക്കിയിട്ടില്ലാത്തതുമാണെന്ന് തൊഴിലാളി വാദിച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശവാദം തങ്ങൾ നിഷേധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും അവകാശവാദം തെളിയിക്കേണ്ടത് തൊഴിലാളിയുടെ ചുമതലയാണെന്നും അത് ചെയ്യാത്തതിനാൽ മുൻകാല വേതനത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതയില്ലെന്നും മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. തൊഴിലാളിയുടെ വാദങ്ങൾ അംഗീകരിച്ച സിംഗിൾ ബഞ്ച് ലേബർ കോടതിയുടെ വിധി ശരിവയ്ക്കുകയും മേനേജ്മെന്റിന്റെ റിട്ട് ഹർജി തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു. ഇതിനെതിരെ മേനേജ്മെന്റ് ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചു. തെളിവില്ലാതെ അവകാശവാദത്തിന്റെ ബലത്തിൽ മാത്രം 50% മുൻകാല വേതനം അനുവദിച്ചത് തെറ്റാണെന്ന് മേനേജ്മെന്റ് വാദിച്ചു. അവകാശവാദങ്ങളുടെ മാത്രം അടിസ്ഥാനത്തിൽ തീരുമാനമെടുക്കാനാവില്ലെന്നും അവകാശവാദങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കാൻ തെളിവും വേണമെന്ന് ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചു. പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതിനു ശേഷം വരുമാനമുള്ള തൊഴിലില്ലായിരുന്നുവെന്ന് തൊഴിലാളി അവകാശപ്പെടുകയും തൊഴിലുടമ അത് നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്തതിനാൽ വരുമാനമില്ലായിരുന്നുവെന്ന് തെളിയിക്കേണ്ട ബാധ്യത തൊഴിലാളിക്കായിരുന്നുവെന്നും അത് തൊഴിലാളി നിറവേറ്റാതിരുന്നതിനാൽ അനുകമ്പയുടെ പേരിൽ മാത്രം 50% മുൻകാല വേതനം അനുവദിച്ചത് തെറ്റാണെന്ന് ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് വിലയിരുത്തി. സിംഗിൾ ബഞ്ചിന്റെയും ലേബർ കോടതിയുടെയും വിധികൾ റദ്ദാക്കിയ ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് മേനേജ്മെന്റിന്റെ അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും തൊഴിലാളിക്ക് മുൻകാല വേതനം നല്കേണ്ടതില്ലെന്ന് വിധിക്കുകയും ചെയ്തു.