ഭാരതീയ സുപ്രീം കോടതി
സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ. 9067/2014

കെ.വി. അനിൽ മിത്രയും മറ്റൊരാളും **...അപ്പീൽ വാദി(കൾ)**

ശ്രീ ശങ്കരാചാര്യ സംസ്കൃത സർവ്വകലാശാലയും

മറ്റൊരാളും **...എതിർകക്ഷി (കൾ)**

കൂടെ

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ. 9068/2014

വിധിന്യായം

Rasthogi, J

1. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്സ് ആക്ട്, 1947. (തുടർന്ന് "ആക്ട് 1947" എന്ന് പരാമർശിക്കപ്പെടും) സെക്ഷൻ 2 ന്റെ ലംഘനമാണെന്നതിനാൽ അപ്പീൽ വാദികളായ തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിട്ടു കൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവിനെ ദ്വന്ദമായ വാക്കുകളിൽ റദ്ദ് ചെയ്തുകൊണ്ടും പ്രസ്തുത തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിട്ടത് മുതൽ 50 % വേതനം സഹിതം സേവനത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്നതായി കണക്കാക്കണമെന്ന നിർദ്ദേശത്തോടെ, 14 നവംബർ 2005 ൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണൽ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് റദ്ദ് ചെയ്ത

വന്ന 04 ജനുവരി 2010 ലെ വിധി ന്യായത്തിനും ഉത്തരവിനും എതിരായാണ് നിലവിലെ അപ്പീൽ .

2. സംക്ഷിപ്തമായി വസ്തുതകൾ ശേഖരിക്കപ്പെട്തും നിലവിലെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനു പ്രസക്തമായതുമായവ എന്തെന്നാൽ, ഒന്നാം പ്രതിയായ യൂണിവേഴ്സിറ്റി സ്ഥാപിക്കപ്പെട്തു ശ്രീ ശങ്കരാചാര്യ സംസ്കൃത സർവകലാശാല ഓർഡിനൻസ്, 1993 എന്ന ഒരു ഓർഡിനൻസ് വഴിയാണ്. വാച്ച്മാൻ, അറ്റൻഡർമാർ, പ്യൂൺ, സ്വീപ്പർമാർ, അസിസ്റ്റന്റ് പാചകക്കാർ, അസിസ്റ്റന്റ് മേട്രൻമാർ, ഡ്രൈവർമാർ, ഹെൽപ്പർമാർ, വെയിറ്റർമാർ, ഗാർഡനർമാർ, ക്ലറിക്കൽ അസിസ്റ്റന്റുമാർ എന്നിങ്ങനെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലായി അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെ നിയമനം വിവിധ സമയങ്ങളിൽ ദിവസവേതന അടിസ്ഥാനത്തിൽ 1993-1995 കാലഘട്ടത്തിൽ അന്നത്തെ വൈസ് ചാൻസലറുടെ ഉത്തരവനുസരിച്ച് നടത്തി.

3. 1996 മെയ് 7 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ ഒന്നാം എതിർ കക്ഷി ഇവരുടെ നിയമനം സ്ഥിരപ്പെടുത്തി. സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയ രീതിയെ സംബന്ധിച്ചു ചില എതിർപ്പുകൾ ഉയർന്നുവന്നതായി കാണാം. ഒന്നാം എതിർ കക്ഷി, തുടർന്ന്, 1997 മാർച്ച് 24 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ അനധ്യാപക സ്റ്റാഫ്/ ജീവനക്കാർ എന്നിവരെ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തി. ആയതിനെ തുടർന്ന് അവർ പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടു. 1997 മാർച്ച് 24-ന് ഒന്നാം പ്രതിഭാഗം പാസാക്കിയ ഡീ-റെഗുലറൈസേഷൻ ഉത്തരവിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, കേരള ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 1997 മാർച്ച് 24-ലെ ഡി-റെഗുലറൈസേഷൻ ഉത്തരവ് ശരി വച്ചതിനെത്തുടർന്ന് ഇത്

അന്തിമമായി. ദിവസവേതനക്കാർ എന്ന നിലയിലുള്ള പ്രാരംഭ നിയമനത്തിനും യൂണിവേഴ്സിറ്റി ഓർഡിനൻസ് അനുശാസിക്കുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ അല്ലാത്ത നിയമനവും നോട്ട് ചെയ്ത കൊണ്ട് അധികാരികൾ പാസ്സാക്കിയ ഡി - റെഗുലറൈസേഷൻ ഉത്തരവ് ശരിവയ്ക്കുകയും ന്യായികരിക്കുകയും ചെയ്യുകയും ഒപ്പം തന്നെ ആക്ട് 1947 ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാത്തതിനെ സംബന്ധിച്ച ചോദ്യം നിയമത്തിലെ ഉചിതമായ നടപടികളിലൂടെ പരിശോധിക്കുവാൻ തുറന്ന വയ്ക്കുകയും ചെയ്തു.

4. 23 മാർച്ച് 2000 ലെ തർക്ക വിധിന്യായത്തിന് എതിരായുള്ള റിട്ട് അപ്പീൽ പരിഗണിച്ച ഹൈക്കോടതിയിലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അധ്യാപക- അനധ്യാപക സ്റ്റാഫിന്റെ പരാതി പൊതുവായാണ് പരിഗണിച്ചത് എന്നതും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. ഈ ആവശ്യത്തിന് പ്രസക്തമായ, 2000 മാർച്ച് 23-ലെ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിയുടെ 10-ാം ഖണ്ഡിക ചുവടെ ചേർത്തിരിക്കുന്നു :-

> 10. ഐ ഡി ആക്ടിലെ ആവശ്യകതകൾ പാലിക്കാത്തതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഉയർന്നു വന്ന അടുത്ത പോയിന്റ്. ഏകാങ്ക ജഡ്ജ് ശരിയായി നിരീക്ഷിച്ചത് പോലെ, അപ്പീൽ വാദികൾക്ക്, ഐഡി ആക്ട് പ്രകാരം അവകാശമുണ്ടെന്ന് തോന്നുന്ന പക്ഷവും അങ്ങനെയുള്ള ഉപദേശം ലഭിക്കുന്ന പക്ഷവും, ഫോറത്തിനെ സമീപിക്കാവുന്നതാണ് എന്നതിനാൽ ആർട്ടിക്കിൾ 226 അപേക്ഷ പ്രകാരം ആയതു തീരുമാനിക്കാനാവുന്നതല്ല. ബസന്ത് കുമാർ സർക്കാരും മറ്റുള്ളവരും Vs. ഈഗിൾ റോളിംഗ് മിൽസ് ലിമിറ്റഡ് (AIR 1954 SC 1200), രാജസ്ഥാൻ സ്റ്റേറ്റ് റോഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ. Vs. കൃഷ്ണ (JT 1005(4) SC 343) എന്നീ കേസുകളിൽ സുപ്രീം കോടതി ഈ നിലപാട് ഉയർത്തിക്കാട്ടി.

5. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബുണലിൽ വന്ന ഒരു തർക്കത്തിന്റെ തീർപ്പിനായി ബന്ധപ്പെട്ട

സർക്കാർ 8 ഏപ്രിൽ 2003 ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച സൂചിപ്പിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവിനാസ്പദമായ തർക്കം അപ്പീൽ വാദികൾ ഉയർത്തി കൊണ്ട് വന്നു:-

> "ശ്രീ ശങ്കരാചാര്യ സംസ്കൃത സർവകലാശാല മാനേജ്മെന്റിന്റെ, അനുബന്ധത്തിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയ ജീവനക്കാരുടെ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തലും തുടർന്നുള്ള പിരിച്ചു വിടലും നിയമപരവും ന്യായീകരിക്കാവുന്നതുമാണോ? അല്ലാത്ത പക്ഷം അവർ അർഹിക്കുന്ന നിവൃത്തി എന്തായിരിക്കും ?"

6. 1997 മാർച്ച് 24-ലെ ഡി-റെഗുലറൈസേഷൻ ഉത്തരവിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ദിവസവേതനക്കാരൻ എന്ന നിലയിലുള്ള നിയമനത്തിന്റെ സ്വഭാവം സൂചനയുടെ വിഷയമായിരുന്നില്ല, മാത്രമല്ല സൂചന പ്രകാരം ഒന്നാം എതിർ കക്ഷിയായ സർവകലാശാലയുടെ സർവകലാശാല ഓർഡിനൻസ് അനുസരിച്ചുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ അല്ലാതെ ദിവസ വേതനടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ ഡി - റെഗുലറൈസേഷൻ ചെയ്ത ഉത്തരവ് പാസ്സാക്കിയതിനെ ശരി വച്ച് കൊണ്ട്, അത്തരം ജീവനക്കാരെ ഒന്നാം എതിർ കക്ഷിയായ സർവകലാശാല സ്ഥിരപ്പെടുത്താൻ പാടില്ലായിരുന്നു എന്ന കണ്ടെത്തൽ രേഖപ്പെടുത്തികൊണ്ടു ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിലൂടെ അന്തിമ തീരുമാനത്തിലെത്തിയതിനാൽ, അത് ട്രിബ്യൂണലിനു പരിശോധിക്കുവാൻ ആവുന്നതും ആയിരുന്നില്ല എന്നതിൽ തർക്കമില്ല.

7. ട്രിബ്യൂണൽ പരിശോധിച്ച റഫറൻസിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിമിതമായ ചോദ്യം, ഒന്നാം പ്രതിഭാഗം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്തിയ പിരിച്ചുവിടൽ നിയമപരവും ന്യായയുക്തവുമാണോ, ഇല്ലെങ്കിൽ, ജീവനക്കാരന് എന്ത് ആശ്വാസമാണ് ലഭിക്കുക എന്നതായിരുന്നു.

8. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണൽ, രേഖയിലുള്ള കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിച്ച്, അപ്പീൽവാദികളെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടത് 1947 ലെ നിയമത്തിന്റെ 25 എഫ് വകുപ്പിന്റെ ലംഘനമാണെന്ന് കണ്ടെത്തി. സ്വാഭാവിക പരിണിതഫലം എന്ന നിലയിൽ 50% മുൻകാല വേതനത്തോടെ വർക്ക് മാൻ ജീവനക്കാരനെ പിരിച്ചുവിടുന്നത് വരെ സെർവിസിൽ ഉണ്ടായിരുന്നതായി കണക്കാക്കണമെന്ന് കണ്ടെത്തുകയുണ്ടായി. പ്രസ്തുത ഉത്തരവിന്റെ പ്രസക്തമായ 9 ഖണ്ഡിക ചുവടെ ചേർക്കുന്നു:-

> 9. രേഖാമൂലമുള്ള പ്രസ്താവനയിലെ അപേക്ഷകൾ പരിശോധിച്ചാൽ, 1993, 94, 95, 96 വർഷങ്ങളിൽ വിവിധ തീയതികളിൽ ആരംഭിച്ച തൊഴിലാളികളുടെ സേവനം പിന്നീട് 12.4.1996 ലെ നടപടികളിലൂടെ സർവകലാശാല സ്ഥിരപ്പെടുതിയതായി കാണാൻ കഴിയും. അവരുടെ സേവനം ആരംഭിച്ച തീയതി മുതൽ സേവനങ്ങളുടെ ക്രമരഹിതമാക്കൽ തീയതി വരെ ഇവരെല്ലാം തുടർച്ചയായി സേവനത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു. 12.4.96 മുതൽ ഏകദേശം ഒരു വർഷത്തിനുശേഷം, 23.3.97-ലെ സർവകലാശാലയുടെ സിൻഡിക്കേറ്റിന്റെ തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ചു.നേരത്തെയുള്ള റിട്ട് അപ്പീൽ വിധിയിലെ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധി പ്രകാരമായിരുന്നു ഇത്തരമൊരു തീരുമാനം. അതുകൊണ്ടു, ഈ സമ്മതിച്ച വസ്തുതകളിൽ നിന്ന്, ഈ തൊഴിലാളികളെല്ലാം തുടർച്ചയായി സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നവരാണെന്നും അവർക്ക് അവരുടെ ക്രെഡിറ്റിൽ 240 ദിവസത്തിലധികം സേവനമുണ്ടെന്നും കാണാൻ കഴിയും. ഈ തർക്കത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ഈ തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിട്ടത് ഐഡി ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 25-എഫ് അനുസരിച്ചാണെന്ന് മാനേജ്മെന്റിന് ഒരു കേസും ഇല്ല. ആ ഒരൊറ്റ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, തൊഴിലാളികളുടെ കാര്യത്തിൽ നടപ്പാക്കിയ പിരിച്ചുവിടലുകൾ ഐ.ഡി.എ.ആക്ടിന്റെ സെക്ഷൻ.25-എഫ്-ന്റെ ലംഘനമാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനാൽ, വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിന് അനുസൃതമായി അവരുടെ സേവനങ്ങൾ സാധുതയോടെ അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് വരെ അവർ സേവനത്തിലാണെന്ന് കരുതും. സുപ്രിംകോടതിയുടെ വിവിധ തീരുമാനങ്ങളും അതിൽ തീർപ്പാക്കിയ നിലപാടും കണക്കിലെടുത്ത്, ഈ കേസിൽ നൽകാവുന്ന ഏക ആശ്വാസം, സെക്ഷൻ 25 ൽ വിശദീകരിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ, 240 ദിവസം തുടർച്ചയായി ജോലിയെടുത്ത എല്ലാ തൊഴിലാളികളുടെയും പിരിച്ചുവിടൽ നിയമവിരുദ്ധമായിരുന്നു എന്ന പ്രഖ്യാപനത്തിലൂടെയാണ്. സ്വാഭാവിക പരിണതഫലമെന്ന നിലയിൽ, അത്തരം എല്ലാ തൊഴിലാളികളും അവരുടെ സേവനങ്ങൾ സാധുതയോടെ അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് വരെ സേവനത്തിലാണെന്ന് കണക്കാക്കും. അതിനാൽ സാധാരണ ഗതിയിലും അവർ മുഴുവൻ മുൻകാല

വേതനത്തിന് അർഹരാണ്. എന്നിരുന്നാലും, അത്തരം അവകാശം എല്ലായ്പ്പോഴും ഒരു നിയമമായി കണക്കാക്കാനാവില്ല. ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും 50% മുൻകാല വേതനം നൽകുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കുമെന്ന് ഞാൻ കരുതുന്നു.

9. 2005 നവംബർ 14-ലെ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വിധി കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ മുമ്പാകെ ഒന്നാം പ്രതിയുടെ വാദത്തിൽ വെല്ലുവിളിക്കപ്പെട്ടു. പിരിച്ചുവിട്ടതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ കഴിഞ്ഞ 12 മാസങ്ങളിൽ ഓരോ തൊഴിലാളികളും 240 ദിവസത്തിലധികം സർവീസ് പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നും 1947 ലെ നിയമത്തിന്റെ 25F വകുപ്പ് പാലിക്കാതെ അവരുടെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ചുവെന്നും ട്രിബ്യൂണൽ അതിന്റെ ന്യായവിധിയിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ വസ്തുതയെ അസ്സ്ഥാപിക്കാതെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പറഞ്ഞു. എന്നാൽ തൊഴിലാളികളുടെ നിയമന ഉത്തരവ് സാധുതയുള്ളതല്ലെങ്കിൽ, ഓർഡിനൻസ് പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി നടപ്പിലാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അത്തരം ക്രമരഹിതമായ നിയമനങ്ങൾക്ക് 1947 ലെ നിയമത്തിന്റെ സംരക്ഷണം തേടാൻ അർഹതയില്ലെന്നും നിരീക്ഷിച്ചു. കൂടാതെ, സെക്ഷൻ 25 എഫ് പ്രകാരം പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന പിരിച്ചുവിടൽ ശരിയായ രീതിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ആളുകൾക്ക് ബാധകമാണെന്നും നിരീക്ഷിച്ചു. കൂടാതെ 2009 ജൂൺ 25-ലെ ഒരു വിധിന്യായത്തിലൂടെ അനുവദിക്കപ്പെട്ടത റദ്ദാക്കി. പ്രസക്ത ഭാഗം താഴെ കൊടുക്കുന്നു:-

> "എന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ, സെക്ഷൻ 25 എഫ് പ്രകാരമുള്ള ഇളവിനുള്ള യോഗ്യത പരിഗണിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, പിരിച്ചുവിട്ട ജീവനക്കാരുടെ നിയമനം ശരിയായ രീതിയിൽ നടന്നിട്ടുണ്ടോ എന്ന് ട്രൈബ്യൂണൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. നിയമനം ലഭിച്ചത് ക്രമരഹിതമായ വഴികളിലൂടെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയതിന് ശേഷം മാത്രമാണ് പിരിച്ചുവിടാൻ സർവകലാശാലയുടെ സിൻഡിക്കേറ്റ് ഉത്തരവിട്ടത്.

നിയമവിരുദ്ധമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ പിരിച്ചുവിടുന്ന കാര്യത്തിൽ സെക്ഷൻ 25 എഫ് ബാധകമല്ല. മറുവശത്ത്, സെക്ഷൻ 25F-ൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന പിരിച്ചുവിടൽ, ശരിയായ രീതിയിൽ സർവീസിൽ നിയമിതരായ വ്യക്തികൾക്ക് ബാധകമാണ്. ഇതുകൂടാതെ, ജീവനക്കാരെ പിരിച്ചുവിട്ടത് നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിച്ച് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണൽ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കാൻ മാത്രമാണ് ഞാൻ അത് ചെയ്യുന്നത്. തൽഫലമായി, പിരിച്ചുവിട്ട ജീവനക്കാർക്ക് സെക്ഷൻ 25 എഫ് പ്രകാരം ട്രിബ്യൂണൽ ഉത്തരവിട്ട നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അർഹതയില്ല. ഡബ്ല്യു.പി. പരിഗണനയിലിരിക്കെ, പിരിച്ചുവിട്ട ചില ജീവനക്കാർക്ക് ഈ കോടതിയുടെ ഉത്തരവുകൾ പ്രകാരം വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 17 ബി പ്രകാരം വേതനം അനുവദിച്ചു. ഇതല്ലാതെ മറ്റൊരു ആശ്വാസത്തിനും അവർ അർഹരല്ല. അതിനാൽ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ Ext P14 അവാർഡ് മാറ്റിവച്ചുകൊണ്ട് WP അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു."

10. നിലവിലെ അപ്പീൽവാദികളുടെ കാര്യത്തിൽ റിട്ട് അപ്പീലിന് മുൻഗണന നൽകിക്കൊണ്ട് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ആ ഉത്തരവ് 2010 ജനുവരി 4 ലെ തർക്കവിധി ന്യായം പ്രകാരം ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സ്ഥിരീകരിച്ചു.

11. ട്രിബ്യൂണൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ വസ്തുതയുടെ കണ്ടെത്തൽ കുറ്റമറ്റ വിധി പ്രകാരം ഹൈക്കോടതി സ്ഥിരീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും, അപ്പീൽവാദികളെ അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെ വിഭാഗത്തിൽ ദിവസ വേതന അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിച്ചത് ഈ കോടതിക്ക് സുരക്ഷിതമായി ശ്രദ്ധിക്കാമെന്നും അപ്പീൽവാദികളുടെ അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ. എം. ടി ജോർജ്ജ് വാദിക്കുന്നു. സർവ്വകലാശാലാ ഓർഡിനൻസിന് കീഴിലുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ കടന്നുപോകാതെയാണ് അവരുടെ നിയമനങ്ങൾ നടത്തിയത് എന്നതിൽ തർക്കമില്ല. എന്നാൽ പ്രതിഭാഗത്തിന്റെ കാര്യം ഇതല്ല, അപേക്ഷകരിൽ ഒന്നുകിൽ തെറ്റായി പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുകയോ തെറ്റിദ്ധരിപ്പിക്കുകയോ വഞ്ചന നടത്തുകയോ ചെയ്തുവെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ അവരിൽ ആർക്കെങ്കിലും അനധ്യാപക വിഭാഗത്തിൽ ജോലി ലഭിക്കാൻ അർഹതയില്ലെന്നോ,

കൂടാതെ, പിരിച്ചുവിട്ടതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന തീയതി മുതൽ മുമ്പുള്ള 12 മാസങ്ങളിൽ ഓരോരുത്തരും 240 ദിവസത്തിലധികം തുടർച്ചയായ സേവനത്തിലായിരുന്നു എന്നതും തർക്കമില്ലാത്തതാണ്.

12. 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് ലംഘനം നടന്നതായി സമ്മതിച്ചതായി അഭിഭാഷകൻ സമർപ്പിക്കുന്നു. അതിന്റെ ഫലമായി, 1947 നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് (എ), (ബി) വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ള നിർബന്ധിത ആവശ്യകതകൾ പാലിച്ചതിന് ശേഷം സാധുതയോടെ അവസാനിപ്പിച്ചില്ലെങ്കിൽ, അവരെ 50% ബാക്ക് വേതനത്തോടെ സേവനത്തിൽ പരിഗണിക്കുന്ന ഒരു വിധി പാസാക്കുന്നതിൽ ട്രിബ്യൂണൽ ഒരു തെറ്റും ചെയ്തിട്ടില്ല.

13. നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി നിയമനങ്ങൾ നടക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക് 1947 ലെ നിയമത്തിന്റെ സംരക്ഷണം തേടാൻ അർഹതയില്ല, സെക്ഷൻ 25 F അനുസൃതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് നിയമനത്തിന്റെ സ്വഭാവം ഒരു മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥയല്ലാത്തതിനാൽ പ്രസ്തുത നിയമനം നിയമപരമായി നിലനിൽക്കുന്നതല്ല കൂടാതെ 1947 ലെ നിയമ പ്രകാരം സെക്ഷൻ 2 (oo) പ്രകാരം റീടെഞ്ച് ചെയ്യപ്പെട്ട സെക്ഷൻ 2 (s) പ്രകാരം വർക്ക്മാൻ എന്ന വിഭാഗത്തിൽ വരുന്ന തൊഴിലാളി പ്രസ്തുത നിയമത്തിന്റെ സെക്ഷൻ 25 (ബി) പ്രകാരം പിരിച്ചു വിടപ്പെട്ടു എന്ന് പറയപ്പെടുന്ന തിയതിക്ക് മുൻപുള്ള 12 മാസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ

തുടർച്ചയായി 240 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ സെക്ഷൻ 25 F ന്റെ ക്ളാസ്സ് (എ) യും (ബി) എന്നീ നിർബന്ധിത ആവശ്യകതകൾ പാലിക്കപ്പെടാനുള്ള ബാധ്യത തൊഴിലുടമയ്ക്കുണ്ട്. ഈ കോടതി പറയുന്നത് പോലെ ആയതു പാലിക്കപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ അതുമായി തുടക്കം മുതലേ യാതൊരു ബന്ധവുമില്ലാത്ത, മുഴുവൻ മുൻകാല വേതനത്തോടെയുള്ള പുനർനിയമനത്തിനുള്ള തുടർ ഉത്തരവിന് യാതൊരു നിയമ സാധുത ഇല്ലാത്തതും നിയമാനുസൃതമായി പുതിയ ഉത്തരവ് പാസ്സാക്കുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവാദം നൽകുന്നതുമാണ് എന്ന് തർക്ക വിധി ന്യായത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അംഗീകരിച്ചതും സിംഗിൾ ബെഞ്ച് രേഖപ്പെടുത്തിയതുമായ കണ്ടെത്തൽ അഭിഭാഷകൻ തുടർന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു.

14. തന്റെ സമർപ്പണങ്ങളെ പിന്തുണച്ചുകൊണ്ട് അഭിഭാഷകൻ, ***സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ Vs ലെ ശ്രീ എൻ. സുന്ദര മണി***[1] ***; എൽ. റോബർട്ട് ഡിസൂസ Vs. എക്സിക്യൂട്ടീവ് എഞ്ചിനീയർ, ദക്ഷിണ റെയിൽവേയും മറ്റൊരാളും;***[2] ***പഞ്ചാബ് ലാൻഡ് ടെവലപ്മെന്റ് റിക്ലമേഷൻ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്, ചണ്ഡീഗഡ് Vs. പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ, ലേബർ കോടതി, ചണ്ഡീഗഡ്, മറ്റുള്ളവരും,***[3] ***നഗർ മഹാപാലിക (ഇപ്പോൾ മുനിസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷൻ) Vs. യു.പി സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും***[4] എന്നി കേസുകളിലെ വിധിയെ ആശ്രയിക്കുന്നു.

---

1 1976(1) SCC 822
2 1982(1) SCC 645
3 1990(3) SCC 682
4 2006 (5) SCC 127

15. തർക്കവിധിന്യായം പ്രകാരം ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലിനെ പിന്തുണയ്ക്കുമ്പോൾ, വിപരീതമായി, ഇത്തരം നിയമനങ്ങൾ വഞ്ചനയിലും ചതിയിലും വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നതെന്ന് നേരത്തെയുള്ള വ്യവഹാരത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് കണ്ടെത്തൽ രേഖപ്പെടുത്തിയതിന് ശേഷം, തുടക്കം മുതൽ അസാധുവെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട നിയമനം ലഭിച്ച ജീവനക്കാർക്ക് സെക്ഷൻ 25 എഫിന്റെ സംരക്ഷണം തേടാൻ അർഹതയില്ലെന്ന് പ്രതികൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. ആർ. ബസന്ത് സമർപ്പിച്ചു. .

16. നേരത്തെയുള്ള വ്യവഹാരത്തിൽ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ച പ്രകാരം, സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരമുള്ള 'പിരിച്ചുവിടൽ' എന്ന പദം "എന്തു കാരണത്താലും" എന്ന പദത്തോടൊപ്പം ഉപയോഗിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, പിൻവാതിൽ വഴി പ്രവേശനം നേടിയവരെയും ചതിയും വഞ്ചനയും മൂലം നിയമനം നേടിയവരെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് പഠിച്ച അഭിഭാഷകൻ തുടർന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

17. തന്റെ സമർപ്പണങ്ങളെ പിന്തുണച്ചു കൊണ്ട് അഭിഭാഷകൻ ഈ കോടതിയുടെ ***ആർ. വിശ്വനാഥ പിള്ള Vs. കേരള സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും;***[5] ***രാജസ്ഥാൻ ടൂറിസം ഡെവലപ്മെന്റ് കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡും മറ്റൊരാളും Vs. ഇന്തജാം അലി സഫ്രി***[6] എന്നിവയിലെ വിധിന്യായങ്ങളും കൂടാതെ ***സത്‌ലജ് ജൽ വിദ്യുത്***

5 2004 (2) SCC 105
6 2006 (6) SCC 275

നിഗം Vs. രാജ് കുമാർ രജീന്ദർ സിംഗ് (മരണപ്പെട്ട) നിയമ പ്രതിനിധികളിലൂടെയും മറ്റുള്ളവരിലൂടെയും[7] *ഒപ്പം പഞ്ചാബ് അർബൻ പ്ലാനിംഗ് ആൻഡ് ഡെവലപ്മെന്റ് അതോറിറ്റിയും മറ്റൊരാളും Vs. കരംജിത് സിംഗ്* [8] എന്നീ സമീപകാല വിധിന്യായങ്ങളും ആശ്രയിക്കുന്നു.

18. ബദലായി, ആക്ട് 1947 ലെ സെക്ഷൻ 25 A യുടെ ലംഘനം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെന്ന് അനുമാനിച്ചു കൊണ്ട്, അഭിഭാഷകൻ കൂടുതലായി സമർപ്പിക്കുന്നതെന്തെന്നാൽ ഈ കോടതി അനുമാനിക്കുന്നത് പോലെ സ്വാഭാവികമായ പുനഃസ്ഥാപനം ഇപ്പോഴും സാധ്യമല്ല കൂടാതെ ഓരോ തൊഴിലാളിയും 1993-1997 കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്തവരായിരുന്നു കൂടാതെ 1997 മാർച്ച് 24 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം അവരെ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തി കൂടാതെ അവർ ഓരോരുത്തരും നൽകിയ സേവന കാലയളവ് കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിന് പകരം ന്യായമായ നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അർഹരായേക്കാം. കേസിന്റെ കാലയളവിൽ, സെക്ഷൻ 17 B പ്രകാരം തങ്ങളുടെ അവസാന വേതനം സ്വീകരിക്കുകയും കൂടാതെ മൊത്തം 36.68 ലക്ഷം രൂപ കക്ഷികളായ അപ്പീൽ വാദി തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഈ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന കണ്ടെത്തലിൽ ഇടപെടേണ്ടതില്ല.

19. കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകരെ ഞങ്ങൾ കേൾക്കുകയും അവരുടെ

7 2019 (14) SCC 449
8 2019 (16) SCC 782

സഹായത്തോടെ രേഖകളിൽ ലഭ്യമായ വിവരങ്ങൾ പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്തു.

20. 1947 ലെ ആക്ട്, ഒന്നാം പ്രതിയായ സർവകലാശാലയ്ക്ക് ബാധകമാണെന്നുള്ളത് കക്ഷികൾ സമ്മതിച്ച കേസ് ആണ് കൂടാതെ 1947 ലെ ആക്ടിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാൻ അവർ ബാധ്യസ്ഥരാണ്. സെക്ഷൻ 2(ജി) പ്രകാരം നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നത് പോലെ ഒന്നാം പ്രതിയാണ് തൊഴിലുടമയെന്നും സമ്മതിക്കുന്നു കൂടാതെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട തർക്കം സെക്ഷൻ 2(കെ) പ്രകാരം നിർവചിച്ചിരിക്കുന്ന വ്യാവസായിക തർക്കമാണ്. സെക്ഷൻ 2(എസ്) പ്രകാരം നിർവചിച്ചിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളാണ് നിലവിലെ അപ്പീൽ വാദികൾ. കൂടാതെ ഒന്നാം പ്രതി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്തിയ പിരിച്ചുവിടൽ, സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരം നിർവചിച്ചിരിക്കുന്ന ഒരു റിട്രെഞ്ച്മെന്റ് ആയിരുന്നു. 1947-ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരം നിർവചിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും ഒഴിവാക്കലുകളിൽ അവരുടെ പിരിച്ചുവിടൽ പെടുന്നു എന്നത് ഒന്നാം പ്രതിയുടെ വിഷയമല്ല.

21. നിലവിലെ ആവശ്യത്തിന് പര്യാപ്തമായ സെക്ഷൻ 2 (oo) യുടെ പ്രസക്ത ഭാഗങ്ങൾ ചുവടെ ചേർത്തിരിക്കുന്നു:-

> (oo) പിരിച്ചുവിടൽ എന്നതുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, അച്ചടക്കനടപടി മുഖേനയുള്ള ശിക്ഷ എന്ന നിലയിലല്ലാതെ, ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതാണ്. എന്നാൽ ആയതിൽ-
>
> (എ) തൊഴിലാളിയുടെ സ്വമേധയാ വിരമിക്കൽ; അഥവാ

(ബി) ജോലിക്കാരന്റെ വിരമിക്കൽ പ്രായം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ തൊഴിലുടമയും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്കാരനും തമ്മിലുള്ള തൊഴിൽ കരാറിൽ അതിനായി ഒരു വ്യവസ്ഥയുണ്ടെങ്കിൽ, അഥവാ

[(ബിബി) തൊഴിലുടമയും ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളിയും തമ്മിലുള്ള തൊഴിൽ കരാർ കാലഹരണപ്പെടുമ്പോൾ പുതുക്കാത്തതിന്റെ ഫലമായി അല്ലെങ്കിൽ അതിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന ഒരു വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം അത്തരം കരാർ അവസാനിപ്പിച്ചതിന്റെ ഫലമായി തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ; അല്ലെങ്കിൽ]

(സി) തുടർച്ചയായ അനാരോഗ്യത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുക;]

എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നില്ല.

22. 'പിരിച്ചുവിടൽ' എന്ന പദം, ചില ഒഴിവാക്കലുകളോടെ, അച്ചടക്ക നടപടിയിലൂടെ ലഭിക്കുന്ന ശിക്ഷ എന്ന നിലയിലല്ലാതെ, ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടുന്നതിനെ പിരിച്ചുവിടൽ എന്ന് വിളിക്കുന്നു എന്നതിൽ സംശയമുളവാക്കുന്നില്ല കൂടാതെ ഇത് ജോലിയുടെ സ്വഭാവത്തെയും തൊഴിലാളി സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ച നടപടിക്രമത്തെയും ആശ്രയിക്കുന്നതല്ല. ആയതിന്റെ തുടർച്ചയെന്ന നിലയിൽ, ആക്ട് 1947 ലെ സെക്ഷൻ 25F റീട്രെഞ്ച്മെന്റിനുണ്ടായിരിക്കേണ്ട മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥകളെ നിർവചിക്കുന്നു. അത് പ്രകാരം ഒരു വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തുടർച്ചയായ സേവനത്തിലുള്ള തൊഴിലാളികളെ സെക്ഷൻ 25F ലെ ക്ളാസ്സ് (a), (b) എന്നിവ പാലിച്ചതിനു ശേഷം തൊഴിലുടമയ്ക്കു റീട്രെഞ്ച് ചെയ്യാവുന്നതാണ്. കൂടാതെ സെക്ഷൻ 25 F ലെ (എ) യും (ബി) ക്ളാസ്സ്കൾ നിർബന്ധിതമാണെന്നും അത് പാലിക്കാത്തത് തുടക്കം മുതൽ അസാധുവാണെന്നും ഈ കോടതി പറയുന്നു. കൂടാതെ നിരന്തര

സേവനം എന്താണെന്ന് സെക്ഷൻ 25 ബി പ്രകാരം നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്നു. 1947 ലെ ആക്ടിന്റെ സെക്ഷൻ 25 ബി യും സെക്ഷൻ 25 എഫിന്റെ ക്ളാസ്സ് എ യും ബിയും ഉദ്ധരിക്കുന്നത് ഇവിടെ പ്രസക്തമായിരിക്കും. ആയതു ചുവടെ ചേർത്തിരിക്കുന്ന പ്രകാരമാണ്:-

25B. തുടർച്ചയായ സേവനത്തിന്റെ നിർവ്വചനം.- ഈ അധ്യായത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കായി.

(1) ഒരു തൊഴിലാളി തന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നുള്ള പിഴവ് കൊണ്ടല്ലാത്ത ജോലി തടസ്സമോ ലോക്ക്- ഔട്ടോ, നിയമപരമല്ലാത്ത സമരമോ അപകടമോ അംഗീകൃത അവധിയോ രോഗമോ കാരണമല്ലാതെ തടസ്സപ്പെടാത്ത തുടർച്ചയായ സേവനം ഒരു കാലയളവിൽ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, ആ കാലയളവിൽ അദ്ദേഹം തുടർച്ചയായ സേവനത്തിൽ ആണെന്ന് പറയാവുന്നതാണ്.

(2)വ്യവസ്ഥയുടെ അർത്ഥത്തിൽ ഒരു ജോലിക്കാരൻ തുടർച്ചയായ സേവനത്തിലല്ല. (1) ഒരു വർഷത്തേക്കോ ആറ് മാസത്തേക്കോ, അയാൾ ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ തുടർച്ചയായ സേവനത്തിലാണെന്ന് കണക്കാക്കും-

(a) ജോലിക്കാരൻ, യഥാർത്ഥത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ കണക്കുകൂട്ടൽ നടത്തേണ്ട തീയതിക്ക് മുമ്പുള്ള പന്ത്രണ്ട് കലണ്ടർ മാസങ്ങളുടെ കാലയളവിൽ, ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ-- (i) ഒരു ഖനിയിൽ ഭൂമിക്ക് താഴെ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ കാര്യത്തിൽ നൂറ്റി തൊണ്ണൂറ് ദിവസവും; (ii) മറ്റേതെങ്കിലും സാഹചര്യത്തിൽ ഇരുനൂറ്റി നാല്പത് ദിവസവും;

(b) (i)ഒരു ഖനിയിൽ ഭൂമിക്ക് താഴെ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ കാര്യത്തിൽ തൊണ്ണൂറ്റി അഞ്ച് ദിവസം കൂടാതെ (ii) മറ്റേതെങ്കിലും സാഹചര്യത്തിൽ നൂറ്റി ഇരുപത് ദിവസം--എന്നതിൽ കുറയാതെ ആറ് മാസത്തെ കാലയളവിലേക്ക്, കണക്കുകൂട്ടൽ നടത്തേണ്ട തീയതിക്ക് മുമ്പുള്ള ആറ് കലണ്ടർ മാസങ്ങളിൽ, ജോലിക്കാരൻ യഥാർത്ഥത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ--

വിശദീകരണം.-- ക്ലോസ് (2) ന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കായി, ഒരു തൊഴിലാളി യഥാർത്ഥത്തിൽ ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ ജോലി ചെയ്ത ദിവസങ്ങളുടെ എണ്ണത്തിൽ ഇനിപ്പറയുന്ന ദിവസങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്നു--(i) 1946 ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ എംപ്ലോയ്മെന്റ് (സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകൾ) ആക്ട് (1946 ലെ 20) പ്രകാരമോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ ആക്റ്റിന് കീഴിലോ അല്ലെങ്കിൽ വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിന് ബാധകമായ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമം പ്രകാരമോ ഉണ്ടാക്കിയ

ഒരു കരാറിന് കീഴിലോ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകൾ വഴിയോ അനുവദിച്ച പ്രകാരമോ ടിയാളെ പിരിച്ചുവിട്ടിരിക്കുന്നു ; (ii) മുൻ വർഷങ്ങളിൽ സമ്പാദിച്ച മുഴുവൻ വേതനത്തോടെയും അദ്ദേഹം അവധിയിലാണ്; (iii) ജോലി മുഖേനയും ജോലിക്കിടയിലും ഉണ്ടായ അപകടം മൂലമുണ്ടായ താൽകാലിക വൈകല്യം കാരണം അദ്ദേഹം ഹാജരാകുന്നില്ല; (iv) ഒരു സ്ത്രീയുടെ കാര്യത്തിൽ അവർ പ്രസവാവധിയിലായിരുന്നു; എന്നിരുന്നാലും, അത്തരം പ്രസവാവധിയുടെ ആകെ കാലയളവ് പന്ത്രണ്ട് ആഴ്ചയിൽ കവിയരുത്.]

25F. തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥകൾ.-

(a) തൊഴിലാളിക്ക് പിരിച്ചു വിടുന്നതിനുള്ള കാരണം വ്യക്തമാക്കുന്ന ഒരു മാസത്തെ രേഖാമൂലമുള്ള നോട്ടിസ് നൽകുകയും, നോട്ടീസ് കാലാവധി അവസാനിക്കുകയോ അഥവാ പകരം ഒരു മാസത്തെ കൂലി തൊഴിലാളിക്ക് നൽകുകയോ:

(b) ജോലിക്കാരന്, പിരിച്ചുവിടൽ സമയത്ത്, പതിനഞ്ച് ദിവസത്തെ ശരാശരി വേതനത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം [തുടർച്ചയായ സേവനത്തിന്റെ എല്ലാ വർഷത്തിനും] അല്ലെങ്കിൽ ആറ് മാസത്തിൽ കൂടുതലുള്ള അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുകയോ; ഒപ്പം

(c) നിർദ്ദിഷ്ട രീതിയിൽ നോട്ടീസ് ഉചിതമായ ഗവൺമെന്റിന് നൽകുകയോ [അഥവാ ഗവണ്മെന്റ് ഉത്തരവോ ഔദ്യോഗിക ഗസ്റ്റോ വഴി നേർദിഷ്ടമായ മറ്റു അധികാര സ്ഥാനത്തെയോ] ചെയ്യാതെ,

ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത തുടർച്ചയായ സേവനമുള്ള, ഒരു വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിൽ നിയമിതനായ തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചു വിടാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കഴിയില്ല.

23. ആക്ട് 1947 ൽ അനുസരിച്ച് ദിവസ വേതനക്കാരനായോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും നിലയിൽ നിയമിതനായ തൊഴിലാളി, പിരിച്ചു വിട്ടു എന്ന് പറയപ്പെടുന്ന തിയതിക്ക് മുൻപുള്ള 12 മാസത്തിനിടെ 240 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അയാളെ പിരിച്ചു വിടാൻ തൊഴിലുടമ താൽപര്യപ്പെടുന്ന പക്ഷം ആക്ട് 1947 ന്റെ സെക്ഷൻ 25F ന്റെ ഇരട്ട ക്ലാസ്സ്കളായ a യും b യും കൃത്യമായി പാലിച്ചതിനു ശേഷം പിരിച്ചു വിടാവുന്നതാണ്. ആയതു പാലിക്കാത്ത പക്ഷം പിരിച്ചു വിടൽ പൂർണമായും

അസാധുവാകുകയും ചെയ്യും. കൂടാതെ സെക്ഷൻ 25F ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാത്തതിന്റെ പരിണിത ഫലം എന്ന നിലയിൽ മുഴുവൻ മുൻകാല വേതനത്തോടെ പിരിച്ചു വിട്ട തൊഴിലാളിയെ പുനർനിയമിക്കുന്നതിനും കൂടാതെ സേവനത്തിന്റെ തുടർച്ച തുടങ്ങിയ നിവൃത്തികൾക്കു പിരിച്ചു വിട്ട തൊഴിലാളി അർഹനാകാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ ഈ നിവൃത്തികൾ സ്വാഭാവികമായി തൊഴിലാളിക്ക് ലഭ്യമാകും എന്ന് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നില്ല. ഓരോ അന്യായത്തിന്റെയും സാഹചര്യം അനുസരിച്ച് 1947 ലെ ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 25 F ലെ നിർബന്ധിത വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാത്ത പക്ഷം ന്യായമായ നിവൃത്തികൾക്കു തൊഴിലാളി അർഹനാകുന്നതാണ്.

24. പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ സെക്ഷൻ 2(s) പ്രകാരം ജോലി ചെയ്യുന്ന ആളാണോ സെക്ഷൻ 2(ജെ) പ്രകാരം നിർവചിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒരു വ്യവസായത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നയാളാണോ, കൂടാതെ ഒരു വർഷത്തിലേറെ തുടർച്ചയായി സർവീസ് നടത്തുന്നയാളാണോ എന്നത് പരിഗണിക്കേണ്ട പ്രധാന വസ്തുതയാണ്. പിരിച്ചുവിടൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ്, 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫിലെ (എ), (ബി) വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം നൽകിയിരിക്കുന്ന ഇരട്ട വ്യവസ്ഥകൾ തൊഴിലുടമ പാലിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ പിരിച്ചുവിടാവുന്നതാണ്. നിയമത്തിന്റെ 1947-ലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് നിർബന്ധമായും പാലിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവവും തൊഴിലാളിയെ ജോലിയിൽ നിയമിതനായ രീതിയും രീതിയും

പരിഗണിക്കേണ്ടതില്ല.

25. സെക്ഷൻ 2(oo)ക്കു കീഴിൽ 'റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്' എന്ന പദം വിവരിക്കുന്നതിൽ ഇത് കാണാവുന്നതാണ്. ആയതു സംശയ രഹിതമായി, ഒരു തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചു വിടുന്നത്, സെക്ഷൻ 2(00) യുടെ ഒഴിവാക്കലുകൾക്കു കീഴിൽ വരാത്തടുത്തോളം , ഏതു കാരണം കൊണ്ടായാലും, റീട്രെഞ്ച്മെന്റ് തന്നെയാണെന്നും, കൂടാതെ തൊഴിലുടമ 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫിലെ (എ), (ബി) വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം നൽകിയിരിക്കുന്ന ഇരട്ട വ്യവസ്ഥകൾ; പിരിച്ചു വിടുന്നതിനു മുൻപ് സെക്ഷൻ 25 എഫിലെ (ബി) വകുപ്പു പ്രകാരം പിരിച്ചു വിടുന്ന തിയതിക്ക് മുൻപുള്ള 12 മാസത്തിനിടെ 240 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പാലിക്കാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണെന്നും കാണാവുന്നതാണ്.

26. ഈ കോടതി ***സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ*** (മേൽപരാമർശം) യിൽ നിയമത്തിന്റെ സെക്ഷൻ 2(oo) ന്റെ വ്യാഖ്യാനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്ന, തൊഴിലുകളുടെ വിവിധ സ്വഭാവത്തിലുള്ള പിരിച്ചുവിടൽ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു:-

> കൂടുതലൊന്നും പറയാതെ, ജോലിക്കാരൻ സെക്ഷൻ 25-എഫ് ഇൽ അഭയം പ്രാപിക്കുകയാണെങ്കിൽ, പണം നൽകാതെ അയാളെ പിരിച്ചുവിടാൻ കഴിയില്ലെന്ന നിഗമനത്തിൽ ഞങ്ങൾ എത്തിച്ചേരുന്നു, പിരിച്ചുവിടൽ സമയത്ത്, സെക്ഷൻ 25-ബി(2) ഉപയോഗിച്ച് അതിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രകാരം നഷ്ടപരിഹാരം കണക്കാക്കുന്നു. എന്നാൽ ഹർജിക്കാരൻ വാദിക്കുന്നതെന്തെന്നാൽ, ഈ ബാധ്യതകളെല്ലാം റീട്രെഞ്ച്മെന്റിൽ നിന്ന് മാത്രം വരുന്നതും മറ്റു തരത്തിൽ ഉള്ള പിരിച്ചുവിടലിൽ നിന്ന് സംഭവിക്കുന്നതല്ല. അപ്പോൾ എന്താണ് റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്? ഈ വിഷമകരമായ ചോദ്യത്തിന്റെ സൂചന സെക്ഷൻ 2(oo) ൽ കാണാം, അത് ഇപ്രകാരം വായിക്കുന്നു:
>
> 2.(00)"റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്" എന്നാൽ അച്ചടക്കനടപടിയിലൂടെ നൽകപ്പെടുന്ന ശിക്ഷ എന്ന

നിലയിലല്ലാതെ, ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതാണ്. എന്നാൽ അതിൽ ചുവടെ ചേർത്തവ ഉൾപ്പെടുന്നില്ല -

(എ) തൊഴിലാളിയുടെ സ്വമേധയാ വിരമിക്കൽ; അഥവാ

(ബി) തൊഴിലുടമയും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്കാരനും തമ്മിലുള്ള തൊഴിൽ കരാറിൽ അതിനായി ഒരു വ്യവസ്ഥയുണ്ടെങ്കിൽ, അഥവാ ജോലിക്കാരന്റെ വിരമിക്കൽ പ്രായപൂർത്തിയാകുമ്പോൾ;
അഥവാ

(സി) തുടർച്ചയായ അനാരോഗ്യത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ;

ഒരു കാരണവശാലും - വളരെ വിശാലവും ഏതാണ്ട് ഒരു അപവാദവുമില്ലെന്ന് സമ്മതിക്കുന്നു. അപ്പോഴും, അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് ഓർഡർ സേവനത്തിന്റെ യാന്ത്രിക വിരാമം വരുത്തുമ്പോൾ, തൊഴിൽ കാലയളവ് സ്വയം പ്രവർത്തിക്കുന്നത് തൊഴിലുടമയുടെ പ്രവർത്തനത്തിലൂടെയല്ല, സമയത്തിന്റെ പ്രവാഹത്തിലൂടെയാണെന്ന് തൊഴിലുടമ ഉദ്ബോധിപ്പിക്കുന്നു. അത്തരം കേസുകൾ "റീടെഞ്ച്മെന്റ്" എന്ന ആശയത്തിന് പുറത്താണ്, മാത്രമല്ല സെക്ഷൻ 25-എഫിന്റെ ഭാരമേറിയ വ്യവസ്ഥകൾ ഉൾക്കൊള്ളാൻ പര്യാപ്തവുമല്ല. തീർച്ചയായും, ഒരു വർഷവും പത്ത് മാസവും നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന "ഒമ്പത് ദിവസത്തെ" തൊഴിൽ, താത്കാലികതയുടെയും യാന്ത്രിക വിരാമത്തിന്റെയും ഒരു പ്രകടമായ അവസ്ഥയാൽ ചുറ്റപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു, ഒരു വ്യക്തിയെ റീടെഞ്ച് ചെയ്യ കൊണ്ട് അവനെ പറഞ്ഞുവിടുന്നതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായ ഒരു തെരുവിലാണെന്ന് (നമുക്ക് ഒരു സംസാരഭാഷ ഉപയോഗിക്കാമെങ്കിൽ) തോന്നാം. റീടെഞ്ച് എന്നത് വെട്ടിക്കുറയ്ക്കുക എന്നതാണ്. തടസ്സപ്പെടുത്തുകയോ മുറിക്കുകയോ ചെയ്യാതെ നിങ്ങൾക്ക് റീടെഞ്ച് ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. എന്നാൽ നിഘണ്ടുക്കൾ നിയമ നിർമ്മാണത്തിന്റെ പ്രഭാഷകരല്ല, അവിടെ ഒരു നിയമത്തിന്റെ ദയ നിറഞ്ഞ മാനസികാവസ്ഥയും കൂടുതൽ ദൃഢമായി പറഞ്ഞാൽ, നിർവചന വ്യവസ്ഥയും വ്യത്യസ്തമായ ഒരു സൂചന നൽകുന്നു. സെക്ഷൻ 2(oo) സാഹചര്യത്തിന്റെ യജമാനനാണ്, കോടതിക്ക് അതിന്റെ വ്യാപ്തി വെട്ടിച്ചുരുക്കാൻ കഴിയില്ല.

9. സെക്ഷൻ 2(oo) ന്റെ തകർച്ച, റിടെഞ്ച്മെന്റിന്റെ അർത്ഥശാസ്ത്രത്തെ സംശയാതീതമായി വികസിപ്പിക്കുന്നു. അവസാനിപ്പിക്കൽ ... ഏത് കാരണത്താലും പ്രധാന പദങ്ങളാണ്. കാരണം എന്തുതന്നെയായാലും, ഓരോ പിരിച്ചുവിടലും റീടെഞ്ച്മെന്റിനെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. അപ്പോൾ ഒരേയൊരു ചോദ്യം, ജീവനക്കാരന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചോ?, എന്നതാണ്. വാക്കുകളുടെ പുറം മോടിക്കപ്പുറം വിഷയം നിർണായകമാണ്. നിശ്ചിത കാലാവധി പൂർത്തിയാകുന്നതിലൂടെയോ അഥവാ ഉടമയുടെ സജീവമായ നടപടിയിലൂടെയോ പിരിച്ചുവിടൽ സംഭവിക്കുന്നു. ശക്തരിൽ നിന്ന് ദുർബലരെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി സമഗ്രമായ നിർവചനത്തിന്റെ ഈ നയം നടപ്പിലാക്കിയിരിക്കുന്നു. പിരിച്ചുവിടൽ എന്നത് തൊഴിലുടമയുടെ പിരിച്ചുവിടൽ

നടപടിയെ മാത്രമല്ല, എങ്ങനെയായാലും പിരിച്ചുവിടൽ എന്ന വസ്തുതയെ ഉൾക്കൊള്ളുന്നു. ഒരുപക്ഷേ, ഇപ്പോഴത്തേത് ബുദ്ധിമുട്ടുള്ള കാര്യമായിരിക്കാം, എന്നാൽ സെക്ഷൻ 25-എഫ്, സെക്ഷൻ 2(oo) എന്നിവയുടെ കവചം മറികടന്ന്, അനുയോജ്യമായ വാക്കാലുള്ള ഉപാധികളാൽ, തൊഴിലുടമകളുടെ ദുരുപയോഗം നമുക്ക് ദൃശ്യവൽക്കരിക്കാം. സാധ്യതകളെ കുറിച്ച് ഊഹിക്കാതെ, "റീടെഞ്ച്മെന്റ്" എന്നത് ഇനി അജ്ഞാതമോ വിശകലനം ചെയ്യപ്പെടാത്തതോ ആയ മേഖലയല്, മറിച്ച് വിപുലമായ ഒരു നിർവചനം ഉൾക്കൊള്ളുന്ന പ്രദേശമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ സമ്മതിച്ചേക്കാം. അതിന്റെ അർത്ഥം "അവസാനിക്കുക, അവസാനിപ്പിക്കുക, നിർത്തുക" എന്നാണ്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു വർഷം പത്ത് മാസം ഒമ്പത് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ ജോലി നിർത്തി, അവസാനിപ്പിച്ച്, അവസാനിച്ചു- സ്വയമേവ ആയിരിക്കാം, എന്നാൽ വിരാമം എല്ലാം ഒന്നുതന്നെ. സെക്ഷൻ 25-F(1) [sic 25-F (a)] വരെയുള്ള വ്യവസ്ഥയിൽ നിന്ന്, പിരിച്ചുവിടൽ തീയതി അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് ഓർഡറിൽ എഴുതുന്നത് സെക്ഷൻ 25-എഫ്(ബി) ൽ നിന്ന് ഒരു മോക്ഷവും നൽകുന്നില്ല എന്നു മനസ്സിലാക്കാവുന്നതാണ്. ശരിയാണ്, ഈ വിഭാഗം തൊഴിലുടമയുടെ പിരിച്ചുവിടലിനെക്കുറിച്ച് സംസാരിക്കുന്നു, സെക്ഷൻ 25-എഫ് ആകർഷിക്കാൻ തൊഴിലുടമയുടെ ചില ഇച്ഛാശക്തിയുള്ള പ്രവൃത്തികൾ അനിവാര്യമാണെന്നും സമയത്തിന്റെ ഒഴുക്കിനനുസരിച്ച് സേവനം സ്വയമേവ ഇല്ലാതാകുന്നത് മതിയാകില്ലെന്നും പറയുന്നു. R വേഴ്സ്സ് സെക്രട്ടറി ഓഫ് സ്റ്റേറ്റ് എന്ന ഇംഗ്ലീഷ് കേസിനെ ആശ്രയിക്കപ്പെട്ടു, ആയതിൽ ലോർഡ് ഡെന്നിങ് MR നിരീക്ഷിക്കുന്നതെന്തെന്നാൽ:

> "'ടെർമിനേറ്റ്' അല്ലെങ്കിൽ 'ടെർമിനേഷൻ' എന്ന വാക്ക് തന്നെ അവ്യക്തമാണെന്ന് ഞാൻ കരുതുന്നു. ഇത് ഒന്നുകിൽ നോട്ടീസ് നൽകിയുള്ള പിരിച്ചു വിടലിനെയോ അഥവാ സമയം കഴിഞ്ഞതിനെ തുടർന്നുള്ള പിരിച്ചു വിടലോ - ഇതിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്നിനെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. ഭൂവുടമയിലും വാടകക്കാരനിലും യജമാനൻ, സേവകൻ കേസുകളിലും ഇത് പലപ്പോഴും ആ ഇരട്ട അർത്ഥത്തിലാണ് ഉപയോഗിക്കുന്നത്. എന്നാൽ ഈ ഖണ്ഡികയിൽ നോട്ടീസ് മുഖേനയുള്ള അവസാനിപ്പിക്കൽ മാത്രമാണ് ഇവിടെ പരാമർശിക്കുന്നതെന്ന് കാണിക്കാൻ നിരവധി സൂചനകളുണ്ട്."

ബക്ലി, എൽ.ജെ. അംഗീകരിച്ചു കൊണ്ട് പറയുന്നു:

> "എന്റെ വിധിയിൽ വാക്കുകൾക്ക് ആ അർത്ഥം വഹിക്കാൻ കഴിയില്ല. സ്റ്റേറ്റ് സെക്രട്ടറിയുടെ കൗൺസൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, 'ടെർമിനേറ്റ്' എന്ന ക്രിയ ട്രാൻസിറ്റീവായി അല്ലെങ്കിൽ ഇൻട്രാൻസിറ്റീവ് ആയി ഉപയോഗിക്കാം. ഒരു കരാർ കടന്നു പോകുന്നത് വഴി അവസാനിക്കുമ്പോൾ അത് അവസാനിക്കുമെന്ന് പറയാവുന്നതാണ്, അല്ലെങ്കിൽ കക്ഷികളിൽ ഒരാളുടെ ഏതെങ്കിലും പ്രവൃത്തി മുഖേന നോട്ടീസ് അല്ലെങ്കിൽ മറ്റെന്തെങ്കിലും വിധത്തിൽ അത് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുമ്പോൾ അത് അവസാനിപ്പിക്കുന്നതായി പറയാവുന്നതാണ്. ഇവിടെ എന്റെ വിധിന്യായത്തിൽ, ഈ ഖണ്ഡികയിൽ ഖണ്ഡിക 190-ൽ ട്രാൻസിറ്റീവ് അർത്ഥത്തിൽ 'ടെർമിനേറ്റഡ്' എന്ന പദം ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്നു, കൂടാതെ അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള

ആരുടെയെങ്കിലും ചില പ്രവൃത്തികൾ ഇത് സൂചിപ്പിക്കുന്നു, മാത്രമല്ല സമയത്തിന്റെ ഒഴുക്ക് കൊണ്ട് മാത്രം അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് അവസാനിക്കുന്ന ഒരു കേസിന് ഇത് ബാധകമല്ല."

നിയമത്തിന്റെ സാമൂഹിക തത്ത്വചിന്തയ്ക്ക് അനുസൃതമായി ഒന്നിലധികം അർത്ഥങ്ങളുള്ള വാക്കുകൾ ന്യായമായ തരത്തിൽ പതിര് നീക്കിയെടുക്കേണ്ടതാണ്. അങ്ങനെ നോക്കുമ്പോൾ, ട്രാൻസിറ്റീവ്, ഇൻട്രാൻസിറ്റീവ് അർത്ഥങ്ങൾ നിലവിലെ സന്ദർഭത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നുവെന്ന് ഞങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല, ഒരു തൊഴിൽ ദാതാവ് ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് സേവനത്തിലിരിക്കുമ്പോൾ ഒരു ഓർഡർ പാസാക്കുന്നതിലൂടെ മാത്രമല്ല, ഒന്ന് തൊഴിൽ നൽകുകയും മറ്റൊന്ന് അവസാനിപ്പിക്കുകയോ പരിമിതപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്ന ഒരു കോമ്പോസിറ്റ് ഓർഡർ എഴുതി കൊണ്ട് അയാൾക്ക് അത് ചെയ്യാൻ കഴിയും. ഒരു പ്രത്യേക, തുടർ നിർണയം മാത്രമല്ല പ്രസ്തുത ഉപാധിയുടെ ഏക കാന്തിക പ്രഭാവം. അപ്പോയിന്റ്മെന്റിന് ശേഷമുള്ള പിരിച്ചുവിടലിന്റെ അതേ ഉപാധിയാണ് അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥ. പദവിന്യാസത്തിലെ വൈദഗ്ദ്ധ്യം കൊണ്ട് മാത്രം വ്യവസ്ഥയുടെ സ്പഷ്ടമായ മനസ്സാക്ഷിയെ പരാജയപ്പെടുത്താനാവില്ല.

27. ഇത് പിന്നീട് എൽ. റോബർട്ട് ഡിസൂസയിൽ (മേൽ പരാമർശം) പിന്തുടരുകയും താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ പറയുകയും ചെയ്തു:-

25. അപ്പീൽ നൽകിയയാൾ താൽക്കാലിക റെയിൽവേ ജീവനക്കാരന്റെ പദവി നേടിയിട്ടുണ്ടെന്നും അദ്ദേഹം താൽക്കാലിക തൊഴിലാളി വിഭാഗത്തിൽ പെടുന്നു എന്നും ഞങ്ങൾ കരുതുന്നത് ശരിയല്ല, എന്ന് കരുതുക റെയിൽവേ ഭരണകൂടം പരാമർശിച്ച സാഹചര്യത്തിൽ സർവീസ് അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് നിയമപ്രകാരം പിരിച്ചുവിടലായി മാറുമോ?

26. ഒരു തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തുടർച്ചയായി സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിയെയും നിയമത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കുന്നത് വരെ ആ തൊഴിലുടമ പിരിച്ചുവിടരുത് എന്ന് നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് 25-എഫ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. "തൊഴിലാളി" എന്ന പദപ്രയോഗം ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നു:

"2. ഈ നിയമത്തിൽ, വിഷയത്തിലോ സന്ദർഭത്തിലോ വിരുദ്ധമായ എന്തെങ്കിലും ഇല്ലെങ്കിൽ,-

() "തൊഴിലാളി" എന്നാൽ കൂലിക്കോ പ്രതിഫലത്തിനോ വേണ്ടി വിദഗ്ധമോ അവിദഗ്ധമോ ആയ മാനുവൽ, സൂപ്പർവൈസറി, ടെക്നിക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ക്ലറിക്കൽ ജോലികൾ ചെയ്യാൻ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഏതൊരു വ്യക്തിയും (ഒരു

അപ്രന്റീസ് ഉൾപ്പെടെ), തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ സ്പഷ്ടമാക്കിയാലും അഥവാ സൂചിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിലും, ഒരു വ്യാവസായിക തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഈ നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി, ആ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ അനന്തരഫലമായി, പിരിച്ചുവിടുകയോ ഡിസ്ചാർജ് ചെയ്യപ്പെടുകയോ റിട്രെഞ്ച് ചെയ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്ത ഏതെങ്കിലും വ്യക്തി ഉൾപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ ആയതിൽ ഏതൊരു വ്യക്തി -

(i) ആർമി ആക്ട്, 1950, അല്ലെങ്കിൽ എയർഫോഴ്സ് ആക്ട്, 1950, അല്ലെങ്കിൽ നാവികസേന (അച്ചടക്കം) നിയമം, 1934; എന്നിവയ്ക്ക് വിധേയനാണോ, അഥവാ

(ii) പോലീസ് സേവനത്തിലോ ജയിലിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥനായോ മറ്റ് ജീവനക്കാരനായോ ജോലി ചെയ്യുന്നവർ; അഥവാ

(iii) പ്രധാനമായും ഒരു മാനേജീരിയൽ അല്ലെങ്കിൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് പദവിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർ; അഥവാ

(iv) പ്രധാനമായും മാനേജീരിയൽ സ്വഭാവമുള്ള പ്രവർത്തനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള, തസ്തികയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളുടെ പ്രത്യേകതയോ അഥവാ പ്രസ്തുത വ്യക്തിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായ അധികാരം നിമിത്തമോ, പ്രതിമാസം അല്ലെങ്കിൽ ഓരോ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു അഞ്ഞൂറ് രൂപയിൽ കൂടുതൽ കൂലി കൈപ്പറ്റുന്ന, സൂപ്പർവൈസറി പദവിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തി"

ഉൾപ്പെടുന്നില്ല.

27. ആക്ടിന്റെ സെക്ഷൻ 2 (s) ലെ പദപ്രയോഗത്തിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ അപ്പീൽ വാദി ഒരു ജോലിക്കാരനായിരിക്കുമെന്നതിൽ തർക്കമില്ല. കൂടാതെ, 20 വർഷത്തിലേറെയായി അദ്ദേഹം തുടർച്ചയായ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നത് തർക്കരഹിതമാണ്. അതിനാൽ, ഒരു വ്യവസായം നടത്തുന്ന തൊഴിലുടമയുടെ, റെയിൽവേ ഭരണത്തിന് , കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുള്ള ഒരു തൊഴിലാളിയാണ് അപ്പീൽ ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിയെന്നും അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചതാണെന്നും ഇത് മുമ്പ് നൽകിയ കാരണങ്ങളാൽ റീട്രെഞ്ച്മെന്റ് ആകുമെന്നതാണ് വകുപ്പ് 25-എഫിന്റെ ആദ്യ വ്യവസ്ഥ. അയാൾ ഒരു ദിവസവേതന തൊഴിലാളിയാണെന്നത് അപ്രധാനമാണ്. അദ്ദേഹം ഒന്നുകിൽ മാനുവൽ അല്ലെങ്കിൽ ടെക്നിക്കൽ ജോലി ചെയ്യുന്നു, അദ്ദേഹത്തിന്റെ ശമ്പളം 500 രൂപയിൽ താഴെയായിരുന്നു അദ്ദേഹത്തിന്റെ പിരിച്ചുവിടൽ ഒഴിവാക്കപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളിലൊന്നും പെടുന്നില്ല. അതിനാൽ, നിയമത്തിന്റെ സെക്ഷൻ 25-

എഫ് എന്നതിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ, ഒരു വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ തുടർച്ചയായി തടസ്സങ്ങളില്ലാതെ സേവനം ചെയ്ത കഴിഞ്ഞ ഒരു ദിവസവേതനാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തൊഴിലാളിയായിരുന്നുവെന്ന് കരുതുക. കൂടാതെ അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനം ഏതോ കാരണങ്ങളാൽ നിർത്തേണ്ടിവരുകയും മാത്രമല്ല ആയതു ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്ന കാരണങ്ങളിൽ ഒന്നും ഉൾപെടാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, റൂൾ 2505 ആകർഷിക്കപ്പെടുമെന്ന വസ്തുത ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും ആയതു പ്രസ്തുത നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി വായിക്കേണ്ടതാണ്. അതനുസരിച്ച്, ഈ കേസിൽ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് റീട്രെഞ്ച്മെന്റ് ആയി മാറും, സാധുതയുള്ള റിട്രെഞ്ച്മെന്റിന് അനുകൂലമായ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാത്തതിനാൽ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് നിയമവിരുദ്ധവും അസാധുവുമാണ്.

28. പിന്നീട്, ***പഞ്ചാബ് ലാൻഡ് ഡെവലപ്മെന്റ് ആൻഡ് റിക്ലമേഷൻ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്, ചണ്ഡീഗഢിൽ*** (സുപ്ര) ഈ കോടതിയുടെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ച്, ഖണ്ഡിക 14, 82 എന്നിവയിൽ ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരം 'റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്' എന്ന പദത്തിന്റെ വ്യാപ്തി പരിശോധിച്ചു. പ്രസക്തമായ ഖണ്ഡികകൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്:-

> അതിനാൽ, തീരുമാനിക്കേണ്ട കൃത്യമായ ചോദ്യം,നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 2(oo)-ൽ "റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്" എന്നതിന്റെ ശരിയായ നിർവചനത്തിന്റെ ശരിയായ നിർമ്മാണത്തിലാണോ, ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ മിച്ച തൊഴിലാളിയായി ഒഴിവാക്കുക അല്ലെങ്കിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അച്ചടക്കനടപടിയുടെ ശിക്ഷയായി നിർവ്വചനത്താൽ വ്യക്തമായി ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടവ അല്ലാതെ തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിക്കുക എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, നിർവചനത്തിലെ "റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്" എന്ന വാക്ക് അതിന്റെ ഇടുങ്ങിയതും സ്വാഭാവികവും സന്ദർഭോചിതവുമായ അർത്ഥത്തിലാണോ അതോ വിശാലമായ അക്ഷരാർത്ഥത്തിൽ മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്നതാണ് തീരുമാനിക്കേണ്ട ചോദ്യം.
>
> **82.** ആക്ടിന്റെ സെക്ഷൻ 2(oo) ലെ നിർവചനത്തിന് മുകളിൽ പറഞ്ഞ ന്യായങ്ങളും തത്വങ്ങളും പൂർവാദർശങ്ങളും പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ "റീട്രെഞ്ച്മെന്റ്" എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതാണ് എന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

29. ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനത്തിൽ നിന്നുള്ള പിരിച്ചുവിടൽ, ഏതു കാരണം കൊണ്ടായാലും, അത്തരം പിരിച്ചുവിടൽ, ഒഴിവാക്കലുകളുടെ പരിധിയിൽ പെടാത്തവ

ഒഴികെ, സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരം റീട്രെഞ്ച്മെന്റിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണെന്നുള്ളത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വ്യക്തമാക്കണമെന്നുള്ള ഉദ്ദേശത്തോടെ നിയമനിർമ്മാണത്തിൽ ആയതിനുള്ള വിശദീകരണം നൽകുന്നുണ്ട് എന്നതിൽ യാതൊരു സംശയവും ഇല്ല.

30. തൊഴിലാളിക്ക് വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവം പരിശോധിക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് അനുമതിയില്ല, കൂടാതെ അദ്ദേഹം തൊഴിലുടമയെ സേവിച്ച രീതി 2003 ഏപ്രിൽ 8-ലെ ഗവൺമെന്റ് നിബന്ധനകൾക്ക് അതീതമാണ് അതിലുപരി വകുപ്പിന് കീഴിൽ വ്യക്തമായി ഒഴിവാക്കിയിട്ടുള്ളവയുടെ കീഴിൽ വരുന്നതല്ല പിരിച്ചുവിടൽ എങ്കിൽ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നത്, ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 2(oo) പ്രകാരം പിരിച്ചുവിടലായി കണക്കാക്കും എന്നതാണ് വസ്തുത. ഓരോ റീട്രെഞ്ച്മെന്റും, നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫിലെ ക്ലോസുകൾ (എ), (ബി) പ്രകാരം പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ഇരട്ട വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനല്ല. എന്നാൽ സെക്ഷൻ 25 ബി പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്ന പിരിച്ചുവിടൽ തീയതിക്ക് മുമ്പുള്ള 12 മാസങ്ങളിൽ തൊഴിലാളി 240 ദിവസത്തിലധികം തുടർച്ചയായി സേവനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, 1947-ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് (എ) ഉം (ബി) ഉം വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ഇരട്ട വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

31. ഈ കോടതിയുടെ സുസ്ഥിരമായ വീക്ഷണം ഇത്തരം നിരാചരണം അസാധുവാണെന്നുള്ളതും സാധാരണ ഗതിയിലെ പരിണിതഫലം പുനഃസ്ഥാപനവും അനന്തരഫലമായ ആനുകൂല്യങ്ങളും ആണെങ്കിലും അത് യാന്ത്രികമായി സംഭവിക്കുന്നതല്ല, കൂടാതെ 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് നിർബന്ധിത ആവശ്യകതകൾ പാലിക്കാത്തതിനാൽ തൊഴിലാളിക്ക് എന്ത് ബദൽ ആശ്വാസത്തിന് അർഹതയുണ്ട്, എന്നത് ഓരോ കേസിന്റെയും സാഹചര്യങ്ങൾ വസ്തുതകൾ എന്നിവ അനുസരിച്ചു ട്രിബ്യൂണൽ/കോടതികൾ പരിഗണിക്കും.

32. 1947 ലെ ആക്ട് 25F വകുപ്പ് പാലിക്കാത്തത് സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലാളിക്ക് എന്ത് ഉചിതമായ ആശ്വാസത്തിന് അർഹതയുണ്ട് എന്നത് ***ഭാരത് സഞ്ചാര് നിഗം ലിമിറ്റഡ് Vs ഭ്രുമാത്തി***-ൽ ഈ കോടതി പരിഗണിക്കുന്നുണ്ട്. പ്രസക്തമായ ഖണ്ഡികകൾ താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നു.

> **33.** പിരിച്ചു വിടൽ നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് കണ്ടെത്തുമ്പോൾ, മുഴുവൻ മുൻകാല വേതനത്തോടെ പുനഃനിയമക്കുക എന്ന സാധാരണ തത്വം എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും യാന്ത്രികമായി പ്രയോഗിക്കപ്പെടുന്നില്ല എന്ന് മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധികളുടെ വായനയിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. നിയമപരമല്ലാത്ത കൂടാതെ/ അഥവാ വഞ്ചനാപരമായി ചെയ്യുന്ന കൂടാതെ/ അഥവാ ഇരയാക്കൽ, അന്യായമായ തൊഴിൽ സമ്പ്രദായം മുതലായവ മൂലം ക്രമപ്പെടുത്തിയ/ സ്ഥിരപ്പെടുത്തിയ ഒരു തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചു വിടുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഇതാണ് നിലപാട് എന്നിരുന്നാലും, ഒരു ദിവസവേതന തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടുന്ന കാര്യത്തിൽ നടപടിക്രമങ്ങളിലെ പിഴവ് കാരണം, അതായത്, വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25-എഫ് ലംഘനം നിമിത്തം പിരിച്ചുവിടൽ നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ തിരികെ വേതനത്തോടെ പുനഃനിയമനത്തിന് പകരം തൊഴിലാളിക്ക് സാമ്പത്തിക നഷ്ടപരിഹാരം നൽകണം, അത് നീതിയുടെ അറ്റങ്ങൾ കൂട്ടിമുട്ടിക്കാൻ പര്യാപ്തമായിരിക്കും. ഈ ദിശയിലേക്ക് മാറുന്നതിനുള്ള യുക്തി വ്യക്തമാണ്.
>
> **34.** അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ പുനഃനിയമനം എന്ന ഇളവ് നിഷേധിക്കുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ വ്യക്തമാണ്. വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25-എഫ് പ്രകാരം നിർബന്ധമായും ആവശ്യപ്പെടുന്ന പിരിച്ചുവിടൽ നഷ്ടപരിഹാരവും നോട്ടീസ് പേയും നൽകാത്തതിനാൽ പിരിച്ചുവിടൽ നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്ന പക്ഷം, പുനഃനിയമനത്തിന് ശേഷവും, പിരിച്ചുവിടൽ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകി ആ ജീവനക്കാരന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ മാനേജ്മെന്റിന് എപ്പോഴും കഴിയുന്നതാണ്. ഇത്തരമൊരു തൊഴിലാളി ദിവസക്കൂലിക്ക് ജോലി ചെയ്തിരുന്നതിനാൽ തിരിച്ചെടുത്തതിന് ശേഷവും സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ ആവശ്യപ്പെടാൻ അദ്ദേഹത്തിന് അവകാശമില്ല. [കർണാടക സംസ്ഥാനം v. ഉമാദേവി (3) [(2006) 4 SCC 1] കാണുക. അങ്ങനെ അയാൾക്ക് റെഗുലറൈസേഷൻ ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ കഴിയാതെ വരികയും ദിവസ വേതനക്കാരനായി തുടരാൻ അയാൾക്ക് അവകാശമില്ലാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, അത്തരം ഒരു തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കുന്നതിൽ പ്രയോജനപ്രദമായ ഒരു ഉദ്ദേശവും ഉണ്ടാകാൻ പോകുന്നില്ല,

9 2014(7) SCC177

കൂടാതെ പുനഃനിയമനത്തിന് ശേഷം അയാളെ വീണ്ടും പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടാൽ നൽകുന്ന തരത്തിൽ അയാൾക്ക് കോടതി തന്നെ പണ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുകയും ചെയ്യാം. പിരിച്ചുവിടൽ നഷ്ടപരിഹാരത്തിന്റെയും നോട്ടീസ് പേയുടെയും രൂപത്തിൽ മാത്രമേ അയാൾക്ക് പണ നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിക്കൂ. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, പുനഃനിയമനം എന്ന ആശ്വാസം അതും ഒരു നീണ്ട ഇടവേളയ്ക്ക് ശേഷം നൽകുന്നത് ഒരു പ്രയോജനവും ഉണ്ടാക്കില്ല.

35. എന്നിരുന്നാലും, ഇവിടെ ഒരു മുന്നറിയിപ്പ് (കവിയറ്റ്) ചേർക്കാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു. അസ്വാഭാവികമായ തൊഴിൽ നടപടികളാലോ അഥവാ റീടെഞ്ച് ചെയ്യുമ്പോൾ അവസാനം വന്നവർ ആദ്യം പോകുക എന്ന തത്വത്തിന്റെ ലംഘനം അതായത് ഒരു തൊഴിലാളി റീടെഞ്ച് ചെയ്യപ്പെടുമ്പോൾ ജൂനിയർ ആയവരെ നിലനിർത്തുക എന്നീ സാഹചര്യങ്ങളാൽ ഒരു ദിവസ വേതന തൊഴിലാളിയുടെ പിരിച്ചുവിടൽ നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കാം. ജൂനിയറായ വ്യക്തികളെ ഏതെങ്കിലും പോളിസി പ്രകാരം റെഗുലറൈസ് ചെയ്ത് ബന്ധപ്പെട്ട ജോലിക്കാരനെ പിരിച്ചുവിട്ട സാഹചര്യവും ഉണ്ടായേക്കാം. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ, പിരിച്ചുവിട്ട തൊഴിലാളിയെ പുനഃനിയമിക്കുന്നതിന് പകരം നഷ്ടപരിഹാരം അനുവദിക്കുന്നതിന് മറ്റ് ഗുരുതരമായ കാരണങ്ങളില്ലെങ്കിൽ പുനഃനിയമിക്കൽ നിഷേധിക്കാൻ പാടില്ല.

33. ***ജില്ലാ വികസന ഓഫീസറും മറ്റൊരാളും Vs. സതീഷ് കാന്തിലാൽ അമ്രാലിയ*** [10]എന്ന കേസിൽ ഇത് വീണ്ടും പിന്തുടരുന്നു.

34. ഈ കേസിൽ, അപേക്ഷകർ 1993-1997 വർഷം മുതൽ അനധ്യാപക ജീവനക്കാരുടെ വിഭാഗത്തിൽ ദിവസ വേതനക്കാരനായി സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട്. 1997 മാർച്ച് 24 ലെ ഉത്തരവിന്റെ തുടർച്ചയായി അവരുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിച്ചു. അവരുടെ സേവനങ്ങൾ ഡി-റെഗുലറൈസ് ചെയ്തതിനെ നേരത്തെയുള്ള വ്യവഹാരത്തിലെ അപ്പീലുകളുടെ സന്ദർഭത്തിൽ നൽകിയ റിട്ട് അപ്പീലിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ശരിവച്ചു.

35. മേൽപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതകളിൽ, ദിവസ വേതനക്കാരനായി നിയമനത്തിന്റെ സ്വഭാവം സംബന്ധിച്ച് കേരള ഹൈക്കോടതി നേരത്തെയുള്ള വ്യവഹാരത്തിൽ ചില പ്രതികൂല നിരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തിയിരുന്നു. എന്നിട്ടും, 1947-ലെ നിയമം അനുസരിക്കാത്തതിന്റെ

10 2018(12) SCC 298.

ഫലം ഉചിതമായ നടപടികളിൽ പരിശോധിക്കാൻ, ആരോപിക്കപ്പെട്ട പിരിച്ചുവിടൽ തുറന്നു കൊടുക്കപ്പെട്ടു. അങ്ങനെ, സെക്ഷൻ 25 എഫ് 1947 ലെ നിയമവും അനുസരിക്കാത്തതും അതിന്റെ അനന്തരഫലവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാമർശത്തിന് ട്രിബ്യൂണൽ സ്ഥിരീകരിച്ച ചോദ്യം സംബന്ധിച്ച് വ്യവഹാരത്തിന്റെ മുൻ വിധിന്യായത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചതിന് പ്രസക്തിയുണ്ടാകില്ല.

36. അതേ സമയം തന്നെ, പഠിച്ച സിംഗിൾ ജഡ്ജി രേഖപ്പെടുത്തുകയും ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സ്ഥിരീകരിക്കുകയും ചെയ്ത വിധിന്യായത്തിൽ നിയമാനുസൃത നിയമങ്ങൾ/ഓർഡിനൻസ് എന്നിവ പ്രകാരം നൽകിയിട്ടുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയ്ക്ക് ശേഷം നിയമനം ശരിയായി നടത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അത്തരം ക്രമരഹിതമായ നിയമനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, സെക്ഷൻ 25 എഫ് അത്തരം ഒരു കേസിന് ബാധകമല്ല. ഞങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്ന വീക്ഷണത്തിൽ, തർക്ക വിധി ന്യായത്തിൽ ഹൈക്കോടതി പ്രകടിപ്പിച്ച വീക്ഷണം നിയമപരമായി നിലനിൽക്കാത്തതും 1947 ലെ നിയമത്തിന്റെ സ്കീമിന് അനുസൃതമല്ലാത്തതും മാറ്റിവയ്ക്കാൻ അർഹവുമാണ്.

37. ഹൈകോടതിയിലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീൽ വാദികളുടെ നിയമനത്തിന്റെ അംഗീകാരത്തെ വഞ്ചനാപരമായി രൂപീകരിക്കപ്പെടുകയും ചതിയായി നൽകപ്പെടുകയും ചെയ്ത പ്രവർത്തി എന്ന കണ്ടെത്തൽ രേഖപ്പെടുത്തിയ ശേഷം പ്രതിഭാഗം അഭിഭാഷകൻ നൽകിയ സമർപ്പണത്തിൽ 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 F പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടാൻ, ആയതിനു അർഹതയില്ല എന്ന് പറയുന്നു. ഞങ്ങളുടെ പരിഗണനയിൽ, സമർപ്പണം അടിസ്ഥാനരഹിതമാണ്, കാരണം, യോഗ്യതയുള്ള / നിയമന അധികാരിയായ വൈസ് ചാൻസലറുടെ ഉത്തരവുകൾക്ക് കീഴിലാണ് ദിവസ വേതന അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിലവിലെ നിയമനങ്ങൾ നടന്നത്. ഓർഡിനൻസ് പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമല്ലാത്തതിനാൽ മാത്രം ആക്ട് 1947 ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം

സംരക്ഷണം അവകാശപ്പെടുന്നതിൽ നിന്ന് അവരെ ഒഴിവാക്കില്ല.

38. പ്രതിഭാഗം അഭിഭാഷകൻ ആശ്രയിക്കുന്ന ***ആർ. വിശ്വനാഥ പിള്ള*** (മേൽ പരാമർശം) കേസിലെ വിധി, പട്ടിക ജാതി ഉദ്യോഗാർഥിയായി ജീവനക്കാരൻ നിയമനം തേടിയ കേസ് ആണ്. പരാതിയിൽ, അദ്ദേഹം പട്ടികജാതി വിഭാഗത്തിൽ പെട്ട ആളല്ലെന്നും കൂടാതെ ആ പരാമർശത്തിൽ തട്ടിപ്പ് നടത്തിയാണ് നിയമനം നേടിയതെന്നുമുള്ള കണ്ടെത്തൽ രേഖപ്പെടുത്തി. അനന്തരഫലം എന്തെന്നാൽ ആയതിനു നിലവിലെ കേസിൽ യാതൊരു പ്രായോഗികതയുമില്ല.

39. ***രാജസ്ഥാൻ ടൂറിസം ഡെവലപ്മെന്റ് കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡിന്റെയും മറ്റൊരാളും*** (മേൽ പരാമർശം) വിധിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, കലണ്ടർ വർഷത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ 240 ദിവസം ജോലി ചെയ്തിരുന്നില്ല എന്നത് ഒരു കേസ് ആയിരുന്നു, ഇത് ആക്ട് 1947 ലെ സെക്ഷൻ 25 F ലെ വ്യവസ്ഥകൾ ആകർഷിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥയാണ്. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ, 1947 ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് പാലിക്കാത്തതിനെ കുറിച്ച് ഒരു പരാമർശം നടത്തിയിട്ടുണ്ട്, അത് ഞങ്ങളുടെ വീക്ഷണത്തിൽ എതിർ കക്ഷിക്ക് ഒരു സഹായവും ചെയ്തേക്കില്ല.

40. 1953-ലെ ഹിമാചൽ പ്രദേശ് അബോലിഷൻ ഓഫ് ബിഗ് ലാൻഡഡ് എസ്റ്റേറ്റ്സ് ആൻഡ് ലാൻഡ് റിഫോംസ് ആക്ടിന്റെ ബലത്തിൽ ജാഗീറുകൾ നിർത്തലാക്കുന്ന കേസാണ് ***സത്‌ലജ് ജൽ വിദ്യുത് നിഗം*** (മേൽ പരാമർശം)ൽ ആശ്രയിക്കുന്ന അടുത്ത വിധി. പ്രസ്തുത നിയമപ്രകാരം ജാഗിറുകൾ നിർത്തലാക്കുന്നത് പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, തൽക്ഷണ കേസിന്റെ വസ്തുതകളിൽ യാതൊരു പ്രയോഗവുമില്ലാത്ത ചതിയും വഞ്ചനയും പരാമർശിക്കപ്പെട്ടു.

41. ***പഞ്ചാബ് അർബൻ പ്ലാനിംഗ് ആൻഡ് ഡെവലപ്മെന്റ് അതോറിറ്റിയിലെയും***

മറ്റൊരാളും (മേൽപരാമർശം) കേസിലെ വിധിന്യായത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, 2001 ജനുവരി 23 ലെ അതോറിറ്റിയുടെ നയപ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച സർക്കുലർ പ്രകാരം സർവീസ് റഗുലറൈസ് ചെയ്യുന്നതിനായി മൂന്ന് വർഷത്തെ സർവീസ് ആവശ്യമായ ഒരു കേസായിരുന്നു അത്. റഗുലറൈസേഷൻ ആവശ്യപ്പെട്ട് നിലവിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മൂന്ന് വർഷത്തെ സർവീസ് പൂർത്തിയാക്കിയിരുന്നില്ല, എന്നാൽ ചില അശ്രദ്ധമൂലം, റഗുലറൈസ് ചെയ്യപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പട്ടികയിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പേര് ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ഒരു കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസിനുശേഷം അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ആ സന്ദർഭത്തിൽ, കേസിന്റെ വസ്തുതകളെക്കുറിച്ച് വിദൂര പ്രയോഗം ഉണ്ടാകാനിടയില്ലാത്ത പരാമർശം നടത്തിയിട്ടുണ്ട്.

42. 1947-ലെ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 25 എഫ് ലംഘനമാണ് അപ്പീൽവാദികളുടെ പിരിച്ചുവിടൽ എന്നത് ഉയർത്തിപ്പിടിച്ചുകൊണ്ട്, നിലവിലെ കേസിലെ സാഹചര്യങ്ങളും വസ്തുതകളും കണക്കിലെടുക്കുകയും ദിവസവേതനക്കാർ എന്ന നിലയ്ക്ക് നൽകിയ സേവനത്തിന്റെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടും, ട്രിബ്യൂണൽ വഴി നൽകപ്പെട്ട 50% മുൻകാല വേതനം സഹിതം പുനഃനിയമനം ക്ലെയിം ചെയ്യാനുള്ള അവകാശത്തിന് പകരം അപ്പീൽവാദികളായ ഓരോ തൊഴിലാളികൾക്കും 2,50,000/- രൂപ (രണ്ട് ലക്ഷത്തി അമ്പതിനായിരം രൂപ) തർക്കത്തിൽ പൂർണ്ണവും അന്തിമവുമായ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകുന്നത് ന്യായയുക്തമാണ് എന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

43. ഓരോ അപ്പീൽ-വാദി തൊഴിലാളിക്കും, എതിർ കക്ഷികൾ മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ ഈ കോടതി അനുവദിക്കുന്ന നഷ്ടപരിഹാരം നൽകണം.

44. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചർച്ചയുടെ വീക്ഷണത്തിൽ അപ്പീലുകൾ വിജയിക്കുകയും ഭാഗികമായി അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നതുമാകുന്നു. 2010 ജനുവരി 4-ലെ ഹൈക്കോടതിയുടെ

തർക്കവിധിന്യായം റദ്ദാക്കുകയും 2005 നവംബർ 14-ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ വിധി മേൽപറഞ്ഞ അളവിൽ പരിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

45. തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്ത അപേക്ഷ(കൾ) എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ, ആയവ തീർപ്പാക്കപ്പെടുന്നു.

.....J

(AJAY RASTOGI)

.....J

(ABHAY S. OKA)

ന്യൂ ഡെൽഹി

2021 ഒക്ടോബർ 27

ബാദ്ധ്യതാ നിരാകരണം: പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം വ്യവഹാരിയുടെ ഭാഷയിൽ മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള നിയന്ത്രിത ഉപയോഗത്തെ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്; മറ്റേതെങ്കിലും ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അത് ഉപയോഗിക്കാവുന്നതല്ല. എല്ലാവിധ പ്രായോഗികവും ഔദ്യോഗികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വിധിന്യായങ്ങളുടെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പാണ് ആധികാരികം, അത് എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും നടപ്പാക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആധികാരികമായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.