

தொழிலாளர் சூறை

அனுப்பி  
தொழிலாளர் அலுவலர்,  
மாண்புமிகு ஆட்சித் துறைகள் வளர்ச்சி,  
சென்னை,  
திருப்பூர்.

பெயர்  
A.R.ரகுராஜ்,  
த/பெ, ராந்தாள்,  
1 தியாக நகர்,  
சேலம் கலனி அருகில்,  
திருமுருகையூர்,  
அவினாசி தாலுக்கா  
திருப்பூர்.

ப.க.எண்.295/2016 நாள். 09.2016

சூறை

பொருள் - நீதிமன்ற தீர்ப்புரை- சேலம், தொழிலாளர் நீதிமன்றம் A.R.ரகுராஜ் - எதிர்  
மெரிடிபுக், அப்பராக்கம் விட்., அக்கேபிபாணையம் ரொடு, திருப்பூர்-3, வழக்கு  
LD எண்.184/2011, நாள்.19.07.2016, தீர்ப்புரை பெறப்பட்டது அனுப்புக - தொ.பு.க.

பார்வை - 1.சேலம், தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்புத் துறை துறை  
செயலாளரின் கடிதம் எண்.15962/டி/2016-1, நாள்.12.08.2016

பார்வையில் உள்ளது கூடுதலாகப் பெறப்பட்ட பொருளில் குறிப்பிட்டுள்ள சேலம், தொழிலாளர்  
நீதிமன்றம் தீர்ப்பு வழக்கு LD எண்.184/2011, நாள்.19.07.2016, தீர்மானத்தின் அறிவிப்பு பார்வையில்  
09.09.2016 அன்று முதல் கட்டி வைக்கப்பட்டுள்ளது. அதன் நகல் ஒன்று தீர்ப்புடன் தங்களுக்கு அனுப்பி  
வைக்கப்படுகிறது.

தொழிலாளர் துறை  
திருப்பூர்(பெ)

9-9-26

இணைப்பு

சேலம் தொழிலாளர் நீதிமன்றம் தீர்ப்பு  
LD எண்.184/2011, நாள்.19.07.2016.

நகல்

நிறுவனம்

மெரிடிபுக், அப்பராக்கம் விட்.,  
மெரிடிபுக் துறை,  
8/328/AVP கோ. அலுவலர்  
அக்கேபிபாணையம் ரொடு  
திருப்பூர் - 641 603

## தொழிலாளர் நீதிமன்றம், கோயம்புத்தூர்

முன்னிலை : திரு. எம்.பூனிவாசன், பி.எஸ்ஸி.,பி.எல்.,  
தலைமை தாங்கும் அலுவலர் (முழுப்பொறுப்பு)  
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், கோயம்புத்தூர்.

2016-ஆம் ஆண்டு ஜூலை திங்கள் 19-ஆம் நாள் செவ்வாய்கிழமை

தொழிற் தகராறு எண்.184/2011

A.R.ரகுராஜ்,  
த/பெ. ராம்தாஸ்  
1, சூர்யா நகர்,  
நேசவாள் காலனி அருகில்,  
திருமுருகன்புண்டி,  
அவினாசி தாலுக்கா,  
திருப்பூர்

... மனுதாரர்

/எதிர்/

நிர்வாகம்  
மெரிடியன் அப்பரால்ஸ் லிட்,  
மெரிடியன் ஹவுஸ்,  
8/626 AVP வே அவுட்,  
அங்கேரிபாளையம் ரோடு,  
திருப்பூர்,  
பின் கோடு - 641 603.

... எதிர்மனுதாரர்

இம்மனு இந்நீதிமன்றத்தில் 14.07.2016-ஆம் தேதியன்று இறுதி  
விசாரணைக்கு வந்தபோது மனுதாரர்கள் தரப்பில் வழக்கறிஞர்  
திரு.A.பிரபு அவர்கள் ஆஜராகியும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் வழக்கறிஞர்  
திரு.M.R.மனோகரன் அவர்கள் ஆஜராகியும், இது நாள் வரையில் விசாரணை

*(Handwritten signature)*

செய்யப்பட்டும், தாக்கல் செய்துள்ள மனு, எதிருரை, சாட்சியம் சம்பந்தப்பட்ட இதர ஆவணங்கள் மற்றும் இரு தரப்பு வாதுரை ஆகியவற்றைப் பரிசீலித்துப் பார்த்தும், இறுதியாக இந்நீதிமன்றம் இம்மனுவின் மீது இன்று பிறப்பிக்கும்:-

### தீர்வம்

இந்த தொழிற்தாவா மனுவை 1947-ம் வருடத்திய தொழிற்தாவா சட்டம் 2 (ஏ) 2 பிரிவின் கீழ், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம், 01.09.2009- ஆம் தேதிய மனுதாரரின் வாய்மொழி வேலை நீக்க உத்தரவை நீக்கறவு செய்தும், மனுதாரருக்கு நிர்வாகம் பணித் தொடர்ச்சியுடனும், முழு பின் சம்பளத்தையும் மற்றும் இதர சலுகைகளுடனும் மீண்டும் எதிர்மனுதாரர் வழங்கிட உத்தரவிடக்கோரி மனுதாரரால் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளது.

2 மனுதாரரின் மனுவில் கூறப்பட்ட சங்கதிகளின் சுருக்கம்

### பின்வருமாறு:-

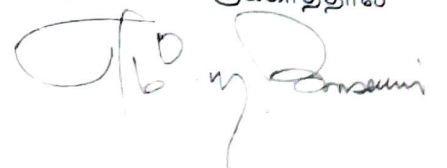
மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் 02.09.1996-ஆம் ஆண்டு வைகாசி மீசியனாக பணிக்கு சேர்ந்து பணித் தொடர்ச்சியுடன் நிரந்தர தொழிலாளியாக எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் அதிகாரிகள் கொடுக்கும் வேலைகளை எந்தவித குற்றம் குறைகள் இல்லாமல் பணியாற்றி வந்தார். எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் மனுதாரருக்கு கடைசியாக மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ 5,484/- சம்பளம் கொடுத்து வந்துள்ளது. மனுதாரரின் பிறந்த தேதி



06.07.1972, தற்போது மனுதாரரின் வயது 39 ஆகும். 30.08.2009-ஆம் தேதி மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் பணியில் இருக்கும் போது கடிபோதையில் தூங்கிக் கொண்டிருந்ததாக ஒரு பொய்யான குற்றச்சாட்டை கூறி மனுதாரரிடமிருந்து பலவந்தமாக ஒரு கடிதம் எழுதி வாங்கியது. 01.09.2009-ஆம் தேதி மனுதாரர் வழக்கம் போல் பணிக்கு சென்ற போது நிர்வாகத்தின் மனிதவளத்துறை மேலாளர் மனுதாரரை வேலைக்கு அனுமதிக்காமல் "வேலை நேரத்தில் தூங்கிக் கொண்டிருந்தவர்களுக்கு எல்லாம் இங்கு வேலை இல்லை" என்று கூறி மனுதாரரை வேலை செய்ய அனுமதிக்கவில்லை.

எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் சட்ட விரோத வாய்மொழி உத்தரவை திரும்ப பெற வலியுறுத்தியும், மனுதாரர் தன்னை மீண்டும் பணி அமர்த்திக் கொள்ள வலியுறுத்தியும் பல முறை நிர்வாகத்தை அணுகிய போது எதிர்மனுதாரர் நிர்வாக அதிகாரிகள் அதை பொருட்படுத்தாமல் மனுதாரரை வேலைக்கு அனுமதிக்கவில்லை.

30.06.2010-ஆம் தேதி எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு சொந்தமாக நிலம் மற்றும் வீட்டை மனுதாரர் மற்றும் அவரது மாமியார் அத்துமீறி சட்ட விரோதமாக ஆக்கிரமிப்பு செய்துள்ளதாக கூறி பல பொய்யான சங்கதிகள் அடங்கிய புகார் ஒன்றை கொடுத்தார்கள். அந்த புகாரில் நிர்வாகம், மனுதாரருக்கு 26.11.2009-ஆம் தேதி முதல் பணிக்கு விடுப்பு இன்றி தொடர்ந்து பணிக்கு வராதிருப்பதற்கு காரணம் கோரி அறிவிப்பு ஒன்றை அனுப்பியதாகவும், அதற்கு மனுதாரர் பதில் ஏதும் கொடுக்காததால்



09.12.2009-ஆம் தேதி ஒரு நிரந்தர வேலை நீக்க உத்தரவை தபால் மூலம் மனுதாரருக்கு அனுப்பியதாகவும் குறிப்பிட்டுள்ளார். ஆனால் மனுதாரருக்கு எழுத்து மூலமான வேலை நீக்க உத்தரவை எதுவும் இன்றைய தேதி வரை கிடைக்கவில்லை. எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம், மனுதாரரை வேலை நீக்கம் செய்வதற்கு முன்பாக குற்றச்சாட்டுகள் சமத்தி காரணம் கோரும் நோட்டீஸ் எதுவும் கொடுத்து விசாரணை எதுவும் நடத்தவில்லை. மனுதாரரின் வேலை நீக்க சம்பந்தமாக எந்தவிதமான முன் அறிவிப்போ, நட்ட ஈடோ கொடுக்கவில்லை. எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் செயல் சட்ட விரோதமானதும், இயற்கை நியதி கோட்பாடுகளுக்கு விரோதமானதாகும். மனுதாரர் வேலை நீக்கம் சம்பந்தமாக கோவை தொழிலாளர் அலுவலர் அவர்கள் முன்னிலையில் 10.02.2011-ஆம் தேதி 2 (ஏ) (1) மனுவின் மூலம் தொழில் தாவா ஒன்றை எழுப்பி, சமரச பேச்சு வார்த்தையில், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் பிரதிநிதிகள் நேரடியாக ஆஜராகி மனுதாரரின் மனுவிற்கு காரணம் கோரும் அறிவிப்பு, வேலை நீக்க உத்தரவு மற்றும் முதல் தகவல் அறிக்கையின் நகல் அடங்கிய எதிருரையை தாக்கல் செய்தது. சமரச பேச்சு வார்த்தையில் எதிர்மனுதாரரின் பிடிவாதத்தால் சமரசம் ஏற்படாத காரணத்தால் 07.07.2011-ஆம் நாள் சமரச முறிவறிக்கை கொடுக்கப்பட்டது.

மனுதாரரின் வேலை நீக்கத்திற்கு பிறகு அவர் எவ்வளவோ முயற்சி செய்தும் எந்தவிதமான வேலையும் கிடைக்கவில்லை. மனுதாரர் குடும்பத்துடன் எந்தவிதமான வருமானமும் இல்லாமல் கஷ்டப்படுகிறார். எனவே, எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் 01.09.2009-ஆம் தேதிய வாய்மொழி



வேலை நீக்க உத்தரவை நீக்கறவு செய்தும், மனுதாரருக்கு பணித் தொடர்ச்சியுடன் பணியும், முழு பின் சம்பளத்துடனும் மற்றும் இதர சலுகைகளும் கிடைக்க வேண்டுமென உத்தரவிடவேண்டும்.

3. எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ள எதிருரை சுருக்கம் பின்வருமாறு :-

மனு சட்டப்படியும் சங்கதிகள் படியும் நிலைக்கத்தக்கதல்ல. குறிப்பாக ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட சங்கதிகள் தவிர பிற சங்கதிகளை மனுதாரரே மெய்ப்பிக்க கடமைப்பட்டவர் ஆகும். மனுவில் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ள சங்கதிகளை உண்மையென நிரூபிக்கும் பொறுப்பு மனுதாரரை சார்ந்ததாகும். 30.08.2009-ஆம் தேதி எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் மனித வள மேலாளர் செக்கிங் ரவுண்ட்ஸ் வரும் போது, இ.டி.பி அறையில் (கம்ப்யூட்டர் ரூம்) பணியிலிருக்கும் போது மனுதாரர் குடிபோதையில் பணியிடத்தில் தூங்கிக் கொண்டிருந்தார். அப்போது மேலாளர், மனுதாரரை அழைத்தும் அவர் எழுந்திரிக்காமல் உள்ளேயே இருந்ததால், காவலர்களைவிட்டு அழைத்து வரும் படி கூறியபின் காவலர்கள் மனுதாரரை அழைத்து வந்தார்கள். ஆனால் மனுதாரர் பயத்தின் காரணமாக தாம் வெளியே வரவில்லை என்று கூறினார். பின்னர், மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்திற்கு பணிக்கு வரவில்லை. ஆனால், 03.09.2009 அன்று மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்திற்கு நேரில் வந்து 30.08.2009-ஆம் தேதி இ.டி.பி. அறையில் தாம் பணியில் இருந்த போது மது அருந்தி குடிபோதையில் படுத்திருந்தமைக்காகவும், பயத்தின்



காரணமாக வெளியில் வராமல் இருந்ததற்காகவும் மன்னிப்பு கேட்டு தாம் இது போன்ற தவறுகள் இனிமேற்கொண்டு செய்யமாட்டேன் என்றும் கூறி, தம்மை மன்னித்து விடும்படி கேட்டுக் கொண்டு எழுத்துப்பூர்வமான கடிதம் ஒன்றை எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு, மனுதாரர் கொடுத்ததுள்ளார். மேலும், மனுதாரர் 01.09.2009 முதல் தொடர்ந்து பணிக்கு வரவில்லை. ஆகையால் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் இச்சம்பவம் குறித்து 26.11.2009-ஆம் தேதி காரணம் கோரும் நோட்டீஸ் ஒன்று எழுத்துப்பூர்வமாக பதிலளிக்கக்கோரி மனுதாரருக்கு அனுப்பப்பட்டது. ஆனால் மனுதாரர் காரணம் கோரும் நோட்டீஸிற்கு எந்தவித பதிலும் தரவில்லை. தொடர்ந்து மனுதாரர் வேலைக்கும் வரவில்லை. எனவே, எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் 09.12.2009-ஆம் தேதிய உத்தரவின் மூலம் மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்தது.

மேலும், எதிர்மனுதாரரின் பணி நீக்க உத்தரவுடன், மனுதாரரின் இறுதியும், முழுமையான தொகையான ரூ.49,006/- ஐ 06.03.2010-ஆம் தேதிய யூனியன் பாங்க் ஆப் இந்தியா வங்கி காசோலையாக (காசோலை எண். 439311) யூனியன் பாங்க் ஆப் இந்தியா வங்கியில் மனுதாரரின் வங்கி கணக்கு எண். 20165006-ல் எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் டெபாசிட் செய்தது.

30.06.2010-ஆம் தேதிய கடிதம் மூலம் நிர்வாகத்தின் இந்த பணி நீக்கத்தை மனுதாரர் ஏற்றுக்கொண்டு தனது வங்கி கணக்கை குறிப்பிட்ட பி.எப். செட்டில்மென்ட் செய்யுமாறு நிர்வாகத்தை கேட்டுக் கொண்டார். மேலும், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம், மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்வதற்கு



முன்பு எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு சொந்தமான 6 ஏக்கர் 11 சென்ட் இடத்தில் உள்ள ஒரு சிறிய வீட்டில் வேலையுள்ள காலத்திற்கு மட்டும் குடியமர்த்தப்பட்டிருந்தார். மேற்படி வீட்டையும், காலி இடத்தையும் வேலை நீக்கத்திற்கு பிறகு மனுதாரர் காலி செய்ய மறுத்ததால் மனுதாரர் மீது வழக்கு தொடரப்பட்டது மேற்படி வழக்கு உரிமையியல் நீதிமன்றத்தில் நிலுவையில் உள்ளது.

பணியிலிருந்து நீக்கப்பட்ட மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு சொந்தமான 6 ஏக்கர் 11 சென்ட் இடத்துடன் கூடிய சிறிய வீட்டை அபகரித்துக் கொள்ள வேண்டும் என்ற உள்நோக்கத்தோடு காலி செய்யாமல் இருந்து கொண்ட காரணத்திற்காக தொழிற் தகராறு ஏற்படுத்தியுள்ளார். எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தினரால், மனுதாரர் செய்த குற்றச்சாட்டுகளுக்கு விளக்கம் கேட்டு அதன் பிறகு முறையாக பணி நீக்கம் செய்யப்பட்டார். மனுதாரரின் பணி நீக்கம் சட்டத்திற்குட்பட்டும், இயற்கை நியதிக்குட்பட்டும் செய்யப்பட்டுள்ளது. மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு சொந்தமான வீடு மற்றும் காலி இடத்தை அபகரித்து கொள்ளவேண்டும் என்ற உள்நோக்கத்தோடு எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் சட்ட விரோதமாக வேலை நீக்கம் செய்துள்ளதாக மனுதாரர் மனு செய்துள்ளார். எனவே, மனு தள்ளுபடி செய்யப்படவேண்டும்.

இவ்வழக்கில் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டிய பிரச்சனை யாதெனில்,

1. மனுதாரர் கோரியுள்ளது போல, எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் 01.09.2009-

ஆகிய தேதிய வாய்மொழி வேலை நீக்க உத்தரவு ரத்து செய்யத்தக்கதா?

இல்லையா?



2. டணித் தொடர்ச்சியுடன் பணியும், முழு பின் சம்பளம், மற்றும் இதர சலுகைகள் கிடைக்கத்தக்கதா? என்பதே ஆகும்.

மனுதாரர்/தொழிலாளர் தரப்பில் 1 சாட்சி விசாரிக்கப்பட்டு, தொ.சா.ஆ.1 முதல் தொ.சா.ஆ.11 வரையுள்ள சான்றாவணங்கள் குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளன. எதிர்மனுதாரர்/நிறுவனம் தரப்பில் 1 சாட்சி விசாரிக்கப்பட்டு, நி.சா.ஆ.1 முதல் நி.சா.ஆ.8 வரையுள்ள சான்றாவணங்கள் குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளன.

### தீர்வு

மனுதாரர், எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் எலக்ட்ரீசியன் வேலை பார்த்து வந்தார் என்பது இரு தரப்பிலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட சங்கதியாகும். மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்ட தொ.சா.ஆ.1 ஆவணம் 19.11.1997 -ஆம் தேதி வழங்கப்பட்டுள்ளது. மேற்படி ஆவணத்தை மனுதாரர் மேற்படி தேதிக்கு 1 1/2 ஆண்டுகள் முன்பிருந்து பணி புரிந்து வந்ததாகவும், மாத சம்பளம் ரூ.3750/- என்றும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. தொ.சா.ஆ.2, 3, 4 மற்றும் 5 ஆகியன 2000-ம் ஆண்டில் மனுதாரருக்கு, எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் வழங்கிய வடிவச்சாசனங்களாகும். 01.09.2009-ஆம் தேதி மனுதாரர் பணிக்கு சென்றபோது அவருக்கு பணி மறுக்கப்பட்டதாகவும், வேலை நேரத்தில் தூங்கிக் கொண்டிருந்தவர்க்கெல்லாம் வேலை இல்லை என்று சொல்லி தன்னை வேலை செய்ய அனுமதிக்காமல் அனுப்பி விட்டதாகவும், தொ.சா.1 தன் சாட்சியத்தில் கூறியுள்ளார். இதன்படி பார்க்கும் போது, 30.08.2009 வரை மனுதாரர் தொடர்ந்து பணி புரிந்து வந்துள்ளார் என்பதும், 01.09.2009-ஆம்



தேதியிலிருந்து எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் மனுதாரரை பணி செய்ய அனுமதிக்கவில்லை என்பதும் தெரிகிறது. மனுதாரருக்கு, எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் நி.சா.ஆ.3 அறிவிப்பு 26.11.2009-ஆம் தேதி அனுப்பி அதில் 01.09.2009-ஆம் தேதி முதல் நிர்வாகத்தின் விதிமுறைகளுக்கு எதிராக பணிக் கு வராமல் இருந்துள்ளதால் ஏன் மனுதாரர் மீது நடவடிக்கை எடுக்கக்கூடாது என்று குறிப்பிட்டு காரணம் கோரும் அறிவிப்பு அனுப்பப்பட்டுள்ளது என்பது தெரிகிறது. ஆனால், மேற்படி நி.சா.ஆ.3 அறிவிப்பு மனுதாரருக்கு சார்பு செய்யப்படாமலேயே திரும்ப வந்துவிட்டது. ஆயினும், மேற்படி காரணம் கோரும் அறிவிப்பை மனுதாரரின் சரியான விலாசத்திற்கு மீண்டும் அனுப்ப எதிர்மனுதாரர் எந்த நடவடிக்கையும் எடுக்கவில்லை. மனுதாரரின் முழு முகவரி எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தில் இருந்துள்ள போதும், சரியான முகவரிக்கு நி.சா.ஆ.3 அறிவிப்பை எதிர்மனுதாரர் மீண்டும் மனுதாரருக்கு அனுப்ப முயற்சிக்கவில்லையென்பதற்கு ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய காரணங்கள் நிர்வாகத் தரப்பில் முன்னிலைப்படுத்தவில்லை. மேலும், மனுதாரர் அவரது மாமியாருடன் நிர்வாகத்திற்கு சொந்தமான இடத்தில் உள்ள கொட்டகையில் தான் குடியிருந்து வருவதாக கூறியுள்ள சூழ்நிலையில், மனுதாரருக்கு சரியான விலாசத்தை குறிப்பிட்டு காரணம் கேட்கும் அறிவிப்பை அனுப்ப நிர்வாகம் நடவடிக்கை எடுக்க வாய்ப்பிருந்திருந்தும், அவ்வாறு எடுக்காமல் இருந்துள்ளது ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதாக இல்லை. மேலும், மேற்படி அறிவிப்பின் அடிப்படையில் மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்து விட்டதாக தெரிவித்து 09.12.2009-ஆம் தேதி எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம், மனுதாரருக்கு நி.சா.ஆ.4



கடிதம் அனுப்பியுள்ளார். நி.சா.ஆ.3-ல்01.09.2009 முதல் மனுதாரர் பணிக்கு  
வாவில்லை என்ற காரணம் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. மேற்படி  
அறிவிப்பு மனுதாரருக்கு கிடைக்காமலேயே இருந்திருந்தும், மீண்டும்  
அறிவிப்பு அனுப்ப நடவடிக்கை எடுக்கவில்லை. இந்த சூழ்நிலையில்,  
மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்ட,

1998 (4) L.L.N. 14

IN THE SUPREME COURT OF INDIA

Union of India and others

Vs

Dinanath Shantaram Karekar and others

Where the disciplinary proceedings are intended to be initiated by issuing a charge sheet, its actual service is essential as the person to whom the charge sheet is issued is required to submit his reply and, thereafter, to participate in the disciplinary proceedings. So also, when the show-cause notice is issued, the employee is called upon to submit his reply to the action proposed to be taken against him. Since in both the situations, the employee is given an opportunity to submit his reply, the theory of "Communication" cannot be invoked and "actual service" must be proved and established. It has already been found that neither the charge sheet nor the show-cause notice were ever served upon the original respondent, Dinanath Shantaram Karekar. Consequently, the entire proceedings were vitiated.

என்கிற மாண்புமிகு இந்திய உச்சநீதிமன்றத்தின் தீர்ப்புரையை பார்க்கும் போது, காரணம் கேட்கும் அறிவிப்பு, அதைத் தொடர்ந்த குற்றச்சாட்டு ஆகியன முறையாக உரிய நபருக்கு சார்பு செய்யப்படாமல் தொடர் நடவடிக்கை எடுப்பது சட்டப்படி செல்லத்தக்கதல்ல என்பது தெரிகிறது. இந்த

வழக்கிலும், மனுதாரருக்கு காரணம் கேட்கும் அறிவிப்பு கிடைக்க  
 பெறவில்லை. நி.சா.1 தன் சாட்சியத்தில், நி.சா.ஆ.3 அனுப்பப்பட்ட தபால்  
 போதுமான விலாசம் இல்லை என்று சொல்லி திரும்பி வந்துள்ளது என்றும்,  
 நி.சா.ஆ.3 திரும்பி வந்த பிறகு மீண்டும் சரியான விலாசத்தை குறிப்பிட்டு  
 காரணம் கோரும் அறிவிப்பை அனுப்பவில்லை என்று கூறியுள்ளார்.  
 தொ.சா.ஆ.11 அனுப்பும் போது மனுதாரருடைய முழுப் பெயர் மற்றும் சரியான  
 விலாசத்தை குறிப்பிட்டு அனுப்பி உள்ளதாக கூறியுள்ளார். எனவே,  
 எதிர்மனுதாரர் மீண்டும் முயற்சி எடுத்து நிர்வாகத்தில் உள்ள ஆவணங்களின்  
 அடிப்படையில் மனுதாரரின் சரியான விலாசத்திற்கு காரணம் கோரும்  
 அறிவிப்பு அனுப்ப வாய்ப்பிருந்திருந்தும், எதிர்மனுதாரர் அவ்வாறு காரணம்  
 கோரும் அறிவிப்பை அனுப்பாததால், மனுதாரர் மீது எடுக்கப்பட்டுள்ள  
 நடவடிக்கை ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல என்பது தெரிகிறது.

மேலும், மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்வதற்கு முன்பு விசாரணை  
 எதுவும் நடத்தவில்லை. எந்தவொரு விசாரணையும் நடத்தாமல் ஒரு  
 தொழிலாளியை பணி நீக்கம் செய்வது தவறு என்று மனுதாரர் தரப்பில்  
 எடுத்துரைக்கப்பட்டு,

2009 LLR 1106

MADRAS HIGH COURT

District Manager, TASMAL, Coimbatore Region, Erode

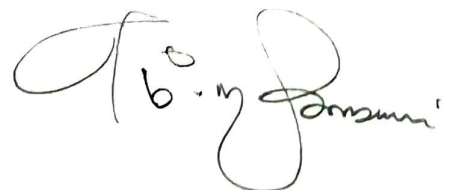
Vs

S.Velliyangiri

When the termination order is stigmatic and no enquiry has been held, the  
 punishment of dismissal is liable to be set aside.



என்ற தீர்ப்புரை மேற்கோள்காட்டப்பட்டது. மேற்படி தீர்ப்புரையின் அடிப்படையில் பார்க்கும் போது எந்தவொரு விசாரணையும் நடத்தாமல் மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்து உத்தரவிட்டுள்ளது ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல. மாறாக, எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் காரணம் கோரும் அறிவிப்பிற்கு மனுதாரர் பதில் எதுவும் கொடுக்காததால் தான், 09.12.2009-ஆம் தேதி மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்துள்ளதாக எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எடுத்துரைக்கப்பட்டது. ஆனால், மேலே குறிப்பிட்டுள்ள மனுதாரர் தரப்பு வாதம் மற்றும் தீர்ப்புரைகளின் படி பார்க்கும் போது காரணம் கோரும் அறிவிப்பு மனுதாரருக்கு சார்பு செய்யப்படாத சூழ்நிலையில், மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்து உத்தரவிட்டுள்ளது ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல என்று தெரிகிறது. மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்வதற்கு முன்பு உள்ளக விசாரணை நடத்தாமலேயே நேரடியாக பணி நீக்கம் செய்ய வேண்டிய சூழ்நிலை இருக்கும் பட்சத்தில், அந்த சூழ்நிலைகளை முழுமையாக மனுதாரருக்கு விளக்கியிருக்க வேண்டும். அவ்வாறு அசாதாரண சூழ்நிலைகள் ஏற்பட்டன என்று எந்தவொரு சாட்சியமும் நிர்வாக தரப்பில் அளிக்கப்படவில்லை. மாறாக, நி.சா.ஆ,1 தன் சாட்சியத்தின் குறுக்கு விசாரணையில் தங்கள் நிர்வாகத்திற்கு சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணை உள்ளது என்றும், அதில் ஒழுங்கீன செயல்கள் நடந்ததாக சொல்லப்படும் விதத்தில் அது சம்பந்தமாக உள்ளக விசாரணை நடத்தித் தான் பணி நீக்க உத்தரவு வழங்க வேண்டுமென்று நிலையாணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது என்று சொன்னால் சரிதான் என்று சாட்சியம் அளித்துள்ளார். எனவே, நிலையாணை அடிப்படையில் எந்த ஒரு



விசாரணையுமின்றி மனுதாரர் பணி நீக்கம் - செய்யப்பட்டுள்ளது ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல என்று தெரிகிறது. மேலும், நி.சா.1 தன் சாட்சியத்தில் தொடர்ந்து கூறும் போது, மனுதாரர் மீது உள்ளக விசாரணை நடத்த முடியவில்லையென்றும் அதனால் இந்நீதிமன்றத்தின் முன்பு மனுதாரரின் குற்றச்சாட்டை நிரூபிக்க தயாராக உள்ளோம் என்றும், அதற்கு சாட்சியம் அளிக்க வாய்ப்பளிக்க வேண்டுமென்றும், தங்கள் எதிருரையில் கேட்கவில்லையென்றும், அது சம்பந்தமாக மெமோவும் தாக்கல் செய்யப்படவில்லையென்றும் கூறியுள்ளார். எனவே, மனுதாரர் மீதான குற்றச்சாட்டு குறித்து நீதிமன்றத்தில் மெய்ப்பிக்க எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் உரிய நடவடிக்கை எடுக்கப்படவில்லை. மனுதாரர், இறுதி மற்றும் முழுமையான தொகைகளை நிர்வாகத்திடமிருந்து பெற்றுக்கொண்டுள்ளார் என்றும், எனவே மனுதாரர் இந்த வழக்கில் எந்தவிதமான பரிகாரமும் பெற தகுதியற்றவர் என்றும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எடுத்துரைக்கப்பட்டது. இதற்கு ஆதரவாக

2015 LLR 156

KARNATAKA HIGH COURT

M.Babu, S/o. Munusamy

Vs

Management of Presscom products, rep. by its Proprietor

RESIGNATION - Validity of - Workman tendered his resignation - Letter of acceptance of resignation was received by him without protest - Full and final payment was paid through account payee cheque which the workman got encashed - plea that resignation letter was forcefully obtained by the management is not sustainable - Validity of such a resignation cannot be questioned later on.



என்கிற கர்நாடக உயர்நீதிமன்ற தீர்ப்புரை மேற்கோள்காட்டப்பட்டது. ஆனால், இந்த வழக்கில் மனுதாரர் தன்னுடைய பணியை தாமாகவே ராஜினாமா செய்து விட்டதாக கருத முடியாது. அவ்வாறு எதிருரையிலும், எதிர்மனுதாரர் எடுத்துரைக்கவில்லை. அதாவது, மனுதாரர் தாமாகவே பணியிலிருந்து விடுப்பு பெற்றுக் கொண்டதாக எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்ட எதிருரையில் எந்த சங்கதிகளும் கூறவில்லை. எனவே, மனுதாரர் தாமாகவே பணி விலகி கொண்டதாக கருதமுடியாது. எனவே, மேற்படி தீர்ப்புரை இந்த வழக்கு சங்கதிக்கு பொருந்தக் கூடியதல்ல என்று தீர்மானிக்கப்படுகிறது. இந்த சூழ்நிலையில் நி.சா.1 சாட்சியத்தை பார்க்கும் போது, அவரது குறுக்கு விசாரணையில் மனுதாரர் வேலை நீக்கத்தை, தான் ஏற்றுக்கொண்டதாகவும், அதனால் தனக்கு சேர வேண்டிய பணப்பயன்களை செட்டில் செய்யும்படியும் கடிதம் எதுவும் அனுப்பவில்லையென்றும், மனுதாரருடைய வங்கிக் கணக்கில் தாங்களாகவே அந்த பணப்பயன்களை போட்டு இருப்பதாகவும், பணப்பயன்களை மனுதாரரின் வங்கிக் கணக்கில் போடுகிறோம் என்று மனுதாரருக்கு முன்னறிவிப்பு கொடுக்கப்படவில்லையென்றும், மனுதாரர் வேலை நீக்கத்தை ஏற்றுக்கொண்டதாக கடிதம் எதுவும் அனுப்பவில்லையென்றும், சாட்சியம் அளித்துள்ளது தெரிகிறது. எனவே, மனுதாரர் தாமாகவே விடுப்பப்பட்டு பணியிலிருந்து விலகி கொண்டதாக கருதமுடியாது. மனுதாரர், எதிர்மனுதாரருக்கு அனுப்பிய நி.சா.ஆ.5 கடிதத்தில், தன்னுடைய பணி விலகலை தான் ஏற்றுக்கொண்டதாகவோ அல்லது தானாக பணி விலக ஒப்புக் கொண்டதாகவோ எந்த விபரங்களும் இல்லை. மாறாக, நிர்வாகம் தான்



தன்னை பணி விலக்கி உள்ளதாக குறிப்பிட்டுள்ளார். மேலும் தன்னுடைய சேமநலநிதி தொகையை கேட்டு கோரிக்கை கொடுத்துள்ளார் என்பது மேற்படி கடிதத்திலிருந்து தெரிகிறது. மேற்படி கடிதம் 30.06.2010 என்று தேதியிடப்பட்டுள்ளது. மாறாக, நி.சா.ஆ.7 கடிதத்தை பார்க்கும் போது 26.03.2010-ஆம் தேதி ரூ.49,006/- திருப்பூர், யூனியன் பாங்க் ஆப் இந்தியாவில் மனுதாரர் பெயரில் டெபாசிட் செய்யப்பட்டுள்ளதாக கண்டுள்ளது. உண்மையில் மனுதாரர் மனமுவந்து தாமாகவே பணி விலகலை ஏற்றுக் கொள்வதாக இருந்திருந்தால், 26.03.2010-ஆம் தேதி முழுத் தொகையும் செலுத்தப்பட்டதாகவோ அதை தான் ஏற்றுக்கொள்வதாகவோ 30.06.2010 தேதியிட்ட நி.சா.ஆ.5 கடிதத்தில் குறிப்பிட்டிருப்பார். ஆனால், அவ்வாறு எந்த சங்கதியும் நி.சா.ஆ.5 கடிதத்தில் குறிப்பிடப்படாத சூழ்நிலையில், மனுதாரர் தாமாகவே பணி விலகியதாகவோ அல்லது பின்னிட்டு பணி விலகலை ஏற்றுக்கொண்டதாகவோ தீர்மானிக்க முடியாது. எனவே, எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ள,

1. 2011. LLR 1009, Supreme Court of India, Man Singh Vs Maruti Suzuki India Ltd. & Another
2. 2004 LLR 907, Allahabad High Court, Hindusthan Lever Ltd. (Ghaziabad Unit) Vs Presiding Officer, Industrial Tribunal No.-V, Meerut and another
3. 2008 LLR 915, Delhi High Court, Tribal Co-Operative Marketing Development Federation of India Vs Siddhartha Kumar
4. 2007 LLR 319, Madras High Court, K.V.Ramachandran and others Vs Presiding Officer, Labour Court. Chennai and another





5. 2010 LLR 326, *Bombay High Court, Milind Pandharinath Behere Vs Union Bank of India, Mumbai and others*

6. 2005 LLR 237, *Jharkhand High Court, Kanan Bihar Das and Others Vs M/s. Hindusthan Copper Ltd. and others*

ஆகிய தீர்ப்புரைகள் விருப்ப ஓய்வு திட்டத்தின் அடிப்படையில் ஏற்படும் விளைவுகள் அல்லது நிலைகள் குறித்து, வழங்கப்பட்டுள்ள தீர்ப்புரைகளாகும். இந்த வழக்கில் மனுதாரர் விருப்ப ஓய்வு எதுவும் பெறவில்லை. தாமாகவே, பணி விலகலை ஏற்றுக்கொண்டதாகவும் எங்கும் குறிப்பிடவில்லை. எனவே, மனுதாரர் முழு பண்பயன்களை பெற்றுக் கொண்டார் என்றும், அதன் அடிப்படையில் மீண்டும் இந்த வழக்கை தாக்கல் செய்ய அருகதை அற்றவர் என்றும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் கூறும் வாதம் ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல. மேலும், மனுதாரர் முழுப் பயன்களை பெற்றுக் கொண்டதாலேயே அவர் இந்த வழக்கை தாக்கல் செய்ய அருகதை அற்றவர் என்று தீர்மானிக்க முடியாது என்று எடுத்துரைத்து, மனுதாரர் தரப்பில்,

1984 II LLJ 132

IN THE HIGH COURT OF JUDICATURE, MADRAS

Pallavan Transport Corporation, (Metro) Madras – 2

Vs

Presiding Officer, I Additional Labour Court. Madras. T.K.Krishnamurthy and others

Acceptance of retirement benefits by the workmen concerned whether precluded them from raising industrial disputes challenging the orders of retirement – Principles relating to estoppel, acquiescence and waiver considered



and explained – Held, the management did not plead and prove either waiver or acquiescence – On the material placed by the management, held, neither a case of acquiescence nor a case of waiver on the part of workmen was made out.

என்று குறிப்பிட்டுள்ளதை பார்க்கும் போது, பணப்பயன்களை பெற்றுக் கொண்டதாலேயே, மனுதாரரின் வழக்கு தாக்கல் செய்யும் உரிமை அற்று போய் விட்டதாக தீர்மானிக்க முடியாது.

எனவே, மேலே குறிப்பிட்டுள்ள வகையில் பார்க்கும் போது மனுதாரர் முறையாக காரணம் கோரும் அறிவிப்பு கொடுக்கப்பட்டு, உள்ளக விசாரணை நடந்து அதனடிப்படையில் பணி நீக்கம் செய்யப்படவில்லை என்பது தெரிகிறது. எனவே, மனுதாரரை பணி நீக்கம் செய்ததாக வழங்கப்பட்ட உத்தரவு இயற்கை நியதி படி வழங்கவில்லை என்பதும், அவ்வாறு பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட உத்தரவு சட்டப்படி செல்லத்தக்கதல்ல என்றும் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. மனுதாரர் தான் பணியில் இல்லாத காலகட்டத்திற்கு பின் சம்பளம் கோரியுள்ளார். மனுதாரர் எலக்ட்ரீசியன் வேலை பார்ப்பவர் ஆகும். மனுதாரர் தொ.சா.1 ஆக விசாரிக்கப்பட்ட போது, தன்னுடைய வேலை நீக்கத்திற்கு பின்னர் தான் எவ்வளவோ முயற்சி செய்தும், தனக்கு எந்தவிதமான வேலையும் கிடைக்கவில்லையென்றும், தனக்கு வருமானம் கொடுக்கும் எந்த தொழிலும் அமையவில்லையென்றும் கூறியுள்ளார். அவர் தன் சாட்சியத்தின் குறுக்கு விசாரணையிலும், தான் தற்போது எங்கேயும் வேலை பார்க்கவில்லையென்றும், தான் நிறைய இடத்தில் வேலைக்கு முயற்சி செய்ததாகவும், ஆனால் வேலை கிடைக்கவில்லையென்றும், சாட்சியம் அளித்துள்ளார். ஆனால், மனுதாரர் ஒரு தொழில் நுட்ப அறிவு கொண்டவர்



என்பதாலும், திருப்பூர் போன்ற தொழில் நகரங்களில் தனக்கு எந்தப் பணியுமே கிடைக்கவில்லையென்று கூறவதும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடியதாக இல்லை. எனவே, மனுதாரர் கோரும் முழு பின் சம்பளம் கிடைக்கத்தக்கதல்ல. 2009-ஆம் ஆண்டு முதல் தொழில் நுட்ப அறிவு கொண்ட மனுதாரர் எந்த நிறுவனத்திலுமே அல்லது எந்தப் பணியுமே செய்யாமல் இருந்ததாக கூறுவது எந்தவிதத்திலும் ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கதல்ல.

முடிவில், மனு பகுதியாக அனுமதிக்கப்பட்டு, 01.09.2009-ஆம் தேதியிட்ட வாய்மொழி பணி நீக்க உத்தரவு நீக்கறவு செய்தும், மனுதாரருக்கு பணி தொடர்ச்சியுடன், எதிர்மனுதாரர் வேலை கொடுக்க வேண்டுமென்றும், 50% பின் சம்பளம் மற்றும் இதர சலுகைகளும் கொடுக்க வேண்டுமென்றும் தீர்மானம் வழங்கி உத்தரவிடப்படுகிறது. செலவுத் தொகை ஏதும் இல்லை.

என்னால் சுருக்கெழுத்தருக்கு நேரடியாக சொல்லப்பட்டு அவரால் கணினி மூலம் தட்டச்சு செய்யப்பட்டு, என்னால் பிழை திருத்தம் செய்யப்பட்டு, 2016-ஆம் ஆண்டு ஜூலை மாதம் 19-ஆம் நாள் செவ்வாய்க்கிழமை இந்த ஆணையுரை வழங்கப்பட்டது.

தலைமைதாங்கும் அலுவலர்  
தொழிலாளர் நீதிமன்றம், 19.7.16  
கோயம்புத்தூர்.

## பின் இணைப்பு :-

இரு தரப்பிலும் விசாரிக்கப்பட்ட சாட்சிகள் :-

மனுதாரர் தரப்பில் :- தொ.சா.1 திரு.ஏ.ஆர்.ரகுராஜ் (மனுதாரர்)

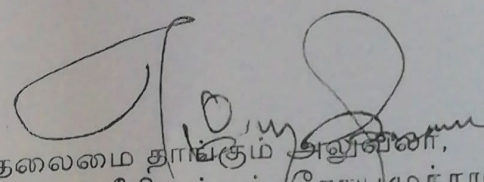
எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் :- நி.சா.1 திரு.ஆர்.கதிர்வேல்  
( மனித வள மேம்பாட்டுத்துறை மேலாளர்)

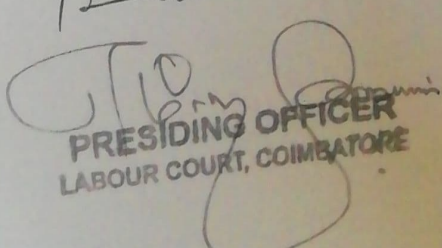
இரு தரப்பிலும் குறியிடப்பட்ட சான்றாவணங்கள் :-

மனுதாரர் தரப்பு :-

தொ.சா.ஆ.1	19.11.1997	எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் மனுதாரருக்கு வழங்கிய பணிச்சான்றிதழ்	அசல்
தொ.சா.ஆ.2	6.4.2000	எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் வழங்கிய மனுதாரருக்கு வழங்கிய சம்பள - வவுச்சர்	அசல்
தொ.சா.ஆ.3	18.4.2000	எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் வழங்கிய மனுதாரருக்கு வழங்கிய சம்பள - வவுச்சர்	அசல்
தொ.சா.ஆ.4	5.4.2000	எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் வழங்கிய மனுதாரருக்கு வழங்கிய சம்பள - வவுச்சர்	அசல்
தொ.சா.ஆ.5	5.6.2000	எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் வழங்கிய மனுதாரருக்கு வழங்கிய சம்பள - வவுச்சர்	அசல்
தொ.சா.ஆ.6	30.6.2010	முதல் தகவல் அறிக்கை குற்ற எண் 4224/2010	புகைபட நகல்
தொ.சா.ஆ.7	7.7.2011	கோவை, தொழிலாளர் அலுவலர் வழங்கிய சமரச முறிவறிக்கை	புகைபட நகல்
தொ.சா.ஆ.8	--	மனுதாரரின் அடையாள அட்டை	அசல்
தொ.சா.ஆ.9	--	மனுதாரரின் சம்பள ரசீது-ஜூலை 2000	புகைபட நகல்
தொ.சா.ஆ.10	--	மனுதாரரின் அடையாள அட்டை	புகைபட நகல்
தொ.சா.ஆ.11	02,7,2010	நிர்வாகம் மனுதாரருக்கு அனுப்பிய கடிதம்	புகைபட நகல்

நி.சா.ஆ.1	3.10.2013	நி.சா.1 நிற்கு நிறுவனம் வழங்கிய பகர அதிகார கடிதம்	எதிர்மனுதாரர் அசல்
நி.சா.ஆ.2	3.9.2009	மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு அனுப்பிய கடிதம்	புகைபட நகல்
நி.சா.ஆ.3	26.11.2009	காரணம் கோரும் அறிவிப்பு	புகைபட நகல்
நி.சா.ஆ.4	30.6.2010	மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு அனுப்பிய கடிதம்	புகைபட நகல்
நி.சா.ஆ.5	9.12.2009	பணி நீக்க உத்தரவு	புகைபட நகல்
நி.சா.ஆ.6	30.6.2010	முதல் தகவல் அறிக்கை குற்ற எண் 4224/2010	புகைப்பட நகல்
நி.சா.ஆ.7	26.3.2010	தொழிலாளர் அலுவலரிடம் நிர்வாகம் கொடுத்த கடிதம்	புகைபட நகல்
நி.சா.ஆ.8	10.6.2010 & 11/11/2010	Crl.OP No.12996/2010 & Crl.OP No.26118/2010 ல் மாண்புமிகு சென்னை உயர்நீதிமன்றம் பிறப்பித்த உத்தரவுகள்	புகைபட நகல்

  
 தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,  
 தொழிலாளர் நீதிமன்றம், கோயமுத்தூர்.  
 (முழு பொறுப்பு)

12-ண்மை 33வ் /  
  
 PRESIDING OFFICER  
 LABOUR COURT, COIMBATORE