தொழிலாளர் நீதிமன்றம், காஞ்சீபுரம்

முன்னிலை. திருP.சிவஞானம், எம்.ஏ., எம்.எல்.,
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
காஞ்சீபுரம்.

2024 ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 3ஆம் நாள் புதன்கிழமை

C.P.No.67/2021

(CNR No. TNKP18-000072-2021)

M.பழனி, வயது 43,
த/பெ.முருகேசன்,
மே/பா. காஞ்சிபுரம் பொது தொழிலாளர்கள் சங்கம்,
(பதிவு எண்.526/KPM) இணைப்பு CITU
21-B, விளக்கடி கோயில் தெரு,
காஞ்சிபுரம் 631 501. ..... மனுதாரர்

/எதிராக/

நிர்வாகம்,
நோபில் டெக் இன்டஸ்ட்ரீஸ்
பிரைவேட் லிமிடெட்,
14/2A2, மேல்பாக்கம் கிராமம்,
உத்திரமேரூர் வட்டம்,
காஞ்சிபுரம் மாவட்டம் - 603 402. ...... எதிர்மனுதாரர்

இந்த கோரிக்கை மனு கடந்த 25.03.2024 அன்று இறுதி விசாரணைக்காக இந்நீதிமன்றத்தில் வந்தபோது மனுதாரர் தரப்பில் அதிகாரம் பெற்ற பிரதிநிதிகள் திரு.J.பிரதாபன், திரு.S.ருத்ரநாத் மற்றும் திரு.N.பொன்னுரங்கம் ஆகியோர்கள் ஆஜராகியும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் வழக்கறிஞர்கள் திரு.P.நேரு, திரு.G.K.காளிதாசன் மற்றும் திரு.P.அசோக்குமார் ஆகியோர்கள் ஆஜராகியும், இருதரப்பு வாதங்கள் கேட்கப்பட்டு ஆவணங்களை பரிசீலனை செய்த பின் இன்று இந்நீதிமன்றம் வழங்கும்,

உத்தரவு

1. மனுதாரருக்கு சேர வேண்டிய சம்பள பாக்கி தொகை ரூ.50,193/- என்று நிர்ணயம் செய்து 12% வட்டி மற்றும் இவ்வழக்கு நடத்தும் செலவு தொகை சேர்த்து எதிர்மனுதாரர் வழங்க உத்திரவிட வேண்டுமென்று கோரி இக்கோரிக்கை மனுவினை தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)ன் கீழ் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளது.

2. மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்துள்ள கோரிக்கை மனுவின் சுருக்கம்

மனுதாரர் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் 05.06.2014 முதல் எழுத்தாளராக பணிபுரிந்து வந்தார். எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையில் இரும்பு தாது மற்றும் இரும்பு கழிவிலிருந்து இரும்பு பீம்கள் மற்றும் இரும்பு சட்டங்கள் தயாரிக்கப்படுகின்றது. தயாரிக்கப்பட்ட இரும்பு சட்டங்களும் பீம்களும் வாடிக்கையாளர்களுக்கு அனுப்பப்படுகிறது. இரும்பு தாது மற்றும் கழிவு பொருட்களை உஷ்ணப்படுத்தப்பட்ட போது கிடைக்கும் வெப்பத்தை பயன்படுத்தி நீராவி உருவாக்கப்பட்டு அதன் மூலம் மின்சாரம் தயாரிக்கப்படுகிறது. அந்த மின்சாரத்தை எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலைக்கே பயன்படுத்திக்கொள்ளப்படுகிறது. எதிர்மனுதாரர் பொறியியல் கட்டமைப்பு (Engineering and Fabrication) நிறுவனமாகும். எதிர்மனுதாரருக்கு நிலை நிறுத்தப்பட்ட சந்தை உள்ளது. அதனால் நல்ல லாபத்தில் இயங்கி வருகின்றது. ஆனாலும் தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்த சம்பளம் வழகங்கப்படுகிறது. ஜென்ரல் இன்ஜினியரிங் என்ற பிரிவில் செயல்படுவதால் குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டம் பொருந்தும். அதன்படி ஊதிய உயர்வு கொடுக்கப்பட வேண்டியதாகும். ஆனால் தொழிலாளர்களுக்கு மிக குறைவாக சம்பளம் வழங்கப்படுகிறது. தமிழ்நாடு அரசு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்பட்ட அரசரணை எண்.48 தேதி 05.10.2012 மற்றும் அரசாணை எண்.67 தேதி 13.11.2017 ஆகியவற்றின்படி மனுதாரருக்கு அடிப்படை சம்பள உயர்வு தர வேண்டும். அத்துடன் பஞ்சப்படியும் கொடுக்கப்பட வேண்டும். ஆனால் குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்படி வழங்கப்பட வேண்டிய சம்பளத்திற்கும் குறைவாகவே

மனுதாரருக்கு ஊதியம் கொடுக்கப்படுகிறது. எனவே மனுதாரருக்கு வழங்க வேண்டிய பாக்கி தொகை ரூ.50,193/-ஆகும். இந்த தொகையை 12% வட்டி மற்றும் வழக்கு செலவு தொகையுடன் எதிர்மனுதாரர் வழங்க உத்தரவு செய்யப்பட வேண்டும்.

3. **<u>எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்த எதிருரையின் சுருக்கம்</u>**

மனுதாரரின் இந்த மனு சட்டப்படியும், சங்கதிப்படியும் நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை. மனுதாரர் தாக்கல் செய்துள்ள இந்த கோரிக்கை மனுவில் 5.10.2012 தேதியிட்ட அரசாணை எண்.48, 13.11.2017 தேதியிட்ட அரசாணை எண்.67 ஆகியவற்றில் கண்டுள்ளவாறு குறைந்தபட்ச கூலியை விட குறைவாக ஊதியம் கொடுக்கப்பட்டதாக குறிப்பிட்டு கொடுக்கப்பட வேண்டிய சரியான ஊதியத்தை அளிக்க வேண்டும் என்றும் அதனால் வித்தியாச தொகை நிர்வாகம் செலுத்த வேண்டும் என்ற கோரிக்கை நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை. மேற்சொன்ன இரண்டு அரசாணைகளும், எதிர்மனுதாரருக்கு பொருந்தாது. மேற்படி அரசாணையின்படி தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)ன் கீழ் பரிகாரம் கோர முடியாது. அந்த அரசாணைகள் எதிர்மனுதாரருக்கு பொருந்தாது என்று ஆட்சேபனை செய்யப்படுகிறது. இதன் காரணமாக மனு நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை. இந்த கோரிக்கை மனுவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொகையை பெறும் வகையில் மனுதாரருக்கு அவார்டு அல்லது செட்டில்மென்ட் எதுவும் இல்லை. Pre-existing right என்ற உரிமை இல்லை என்பதால் இந்த மனுவை தாக்கல் செய்யவே உரிமை இல்லை. குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் பிரிவு 20ன்படி உரிய அதிகார அமைப்பிடம் தான் மனுதாரர் தனது கோரிக்கை வைத்து உரிய பரிகாரம் பெற வேண்டும். குறைந்தபட்ச கூலி கொடுக்கப்படவில்லை என்னும் போது 6 மாத காலத்திற்குள்ளாக உரிய அதிகார அமைப்பிடம் முறையிட்டு பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளப்பட வேண்டும். அது குறித்து இந்த நீதிமன்றத்தில் பண பாக்கிக்காக வழக்கு தாக்கல் செய்ய முடியாது. அந்த வகையில் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்படி கொடுக்கப்பட வேண்டிய ஊதியத்தை கோரி இந்த

நீதிமன்றத்தில் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)ன் கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள முடியாது. அந்த வகையில் இந்த வழக்கை இந்த நீதிமன்றத்தில் விசாரணை செய்வதற்கு அதிகார வரம்பு இல்லை. உச்ச நீதிமன்றம் மற்றும் உயர்நீதிமன்றங்களில் அளித்த பல முன்னோடி தீர்வு முடிவுகளின்படி குறைந்தபட்ச கூலியின் அடிப்படையில் கிடைக்கவேண்டிய சம்பள பாக்கி தொகை குறித்து தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)ன் கீழ் மனு தாக்கல் செய்து பரிகாரம் கோர முடியாது. அதனால் இந்த மனு நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை. மனுதாரருக்கு Pre-existing right இல்லை என்பதாலும் அரசாணையிலுள்ள விவரங்கள் எதிர்மனுதாரருக்கு பொருந்தாது என்பதாலும் நீதிமன்ற அதிகார அமைப்பு சம்மந்தமாக முதல்நிலை எழுவினா வனைந்து முடிவு காணப்பட வேண்டும். ஆகவே இந்த மனுவை தள்ளுபடி செய்யப்பட வேண்டும்.

4. **இவ்வழக்கில் தீர்க்கக்கூடிய பிரச்சனை யாதெனில்,**

1. இந்த கோரிக்கை மனுவை தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)ன் கீழ் விசாரணை செய்வதற்கு இந்த நீதிமன்றத்திற்கு அதிகாரம் உள்ளதா?
2. மனுதாரர் இந்த மனுவில் கோரும் சம்பள பாக்கி தொகை குறித்து எதிர்மனுதாரரிடம் கோருவதற்கு Pre-existing right உள்ளதா?
3. எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலை ஜெனரல் இன்ஜினியரிங் என்ற வகைப்பாட்டில் செயல்படும் நிறுவனமாக உள்ளதா?
4. மனுதாரர் கோரியவாறு மனுவில் குறிப்பிட்டுள்ள சம்பள பாக்கி தொகை எதிர்மனுதாரரிடமிருந்து கிடைக்கக்கூடியதா?

5. இவ்வழக்கில் மனுதாரர் ம.த.சா.1 ஆக சாட்சியம் அளித்துள்ளார். ம.த.சா.ஆ.1 முதல் 8 வரையிலான ஆவணங்கள் குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளது. எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் அதன் உதவி பொது மேலாளர் எ.ம.த.சா.1 ஆக சாட்சியம் அளித்துள்ளார். எ.ம.த.சா.ஆ.1 ஆவணம் குறியீடு செய்யப்பட்டுள்ளது.

தீர்வு

பிரச்சனை 3

6. மனுதாரர் தரப்பு கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் தனது வாதுரையில் மனுதாரர் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் நீண்டகாலமாக தொழிலாளியாக பணிபுரிந்து வருவதாகவும், அதனால் மனுதாரர் Semi-skilled மற்றும் Skilled தொழிலாளியாக தொடர்ந்து பணி செய்து வந்தபோது எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையானது இரும்பு கழிவுகளிலிருந்து இரும்பு சட்டங்களும், பெரிய பீம்களும் தயாரிக்கும் பணி நடைபெறுவதாகவும், அதனால் இந்த தொழிற்சாலையானது பொறியியல் கட்டமைப்பு என்ற General Engineering and fabrication நிறுவனமாக செயல்படுவதால் அரசாணை எண். 48 மற்றும் 67ன்படி தமிழ்நாடு அரசு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின் பயன்கள் இந்த தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் unskilled, Semi-skilled மற்றும் Skilled தொழிலாளர்களுக்கு பொருந்தும் என்றும் ஆனால் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டப்படி நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டிய சம்பளத்தைவிட குறைவாகவே சம்பளம் வழங்கி வருவதாகவும் அதனால் சட்டப்படி வழங்க வேண்டிய சம்பள தொகை கணக்கிட்டு ஏற்கனவே வழங்கப்பட்ட சம்பள தொகை போக மீதமுள்ள தொகையை வழங்கப்பட வேண்டும் என்று இந்த கோரிக்கை மனுவை தாக்கல் செய்திருப்பதாகவும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் கூறப்படுவது போல் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டப்பிரிவு 20ன்படி உரிய அதிகார அமைப்பிடம் மட்டுமே தொழிலாளி பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளப்பட வேண்டுமென்று கூறுவது சரி அல்ல என்றும் அவ்வாறு இல்லாமல் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்படியும், தங்களுடைய பரிகாரத்தை தேடிக்கொள்ளலாம் என்றும் அந்த வகையில் தான் இந்த கோரிக்கை மனு தாக்கல் செய்திருப்பதாகவும், குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்கான ஊதிய உரிமை குறித்து தான் இந்த மனு தாக்கல் செய்திருப்பதாகவும், சட்டத்தின்படி உரிமை கோருவதில் Pre-existing right இருப்பதாகவும் அந்த வகையிலும் இந்த கோரிக்கை மனு நிலைக்கக்கூடியதே என்று வாதுரை செய்யப்பட்டது.

7. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் தனது வாதுரையில் மனுதாரர் எதிர்மனுதாரரிடம் தொழிலாளியாக வேலை செய்து வந்தாலும் கூட எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் இரும்பு கழிவுகளிலிருந்து இரும்பு பீம்கள் மற்றும் இரும்பு சட்டங்கள் தயாரிக்கும் தொழிற்சாலையாக உள்ள நிலையில் இந்த நிறுவனம் பொறியியல் கட்டமைப்பு என்ற General Engineering and fabrication நிறுவனமாக இல்லை என்றும் Steel Industry ஆக உள்ள காரணத்தினால் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்படி வெளியிடப்பட்ட அரசாணை எண்.48 மற்றும் 67 ஆகியவைகள் இந்த எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்திற்கு பொருந்தாது என்றும் அதனால் இந்த அரசாணை அடிப்படையில் ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று மனுதாரர் கோர முடியாது என்றும் மேலும் மனுதாரர் இந்த கோரிக்கை மனுவை தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் தாக்கல் செய்துள்ளதாகவும் அதனால் குறைந்தபட்ச கூலி வழங்க வேண்டும் என்று கோரும் நிலையில் தமிழ்நாடு குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் 20ன்படி உரிய அதிகார அமைப்பிடம் தான் கோரிக்கை வைத்து பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள வேண்டும் என்றும் அதிலும் கோரும் உரிமை குறித்து கால நிர்ணயம் செய்யப்பட்டிருந்ததாகவும் அவ்வாறு கால நிர்ணயத்தை தாண்டிய பிறகும் கால தாமதத்தை மன்னிக்க கோரும் மனுவை தாக்கல் செய்து அந்த அதிகார அமைப்பிடம் தான் மனுதாரர் பரிகாரம் தேட வேண்டுமே தவிர தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன் கீழ் கோரிக்கை மனுவை தாக்கல் செய்து பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள முடியாது என்றும் அதனால் மனுதாரர் தன்னுடைய கோரிக்கை சம்மந்தமான பணப்பயன்களை பெறும் வகையில் முன் உரிமை (Pre-existing right) குறித்து நீதிமன்ற தீர்வமோ, தீர்ப்பாணையோ அல்லது செட்டில்மென்டோ இல்லாத போது இந்த வழக்கில் கோரும் பணப்பயன்கள் மனுதாரருக்கு கிடைக்கக்கூடியதாக இல்லை என்பதாலும் இந்த கோரிக்கை மனு நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை என்றும் வாதுரை செய்யப்பட்டது.

8. மனுதாரர் எதிர்மனுதாரரிடம் தொழிலாளியாக பணிபுரிந்து வருகின்றார். தொழிலாளி என்ற நிலை குறித்து எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எந்த ஆட்சேபனையும்

செய்யவில்லை. அதே போல் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் இரும்பு தாது, இரும்பு கழிவுகளிலிருந்து இரும்பு பீம்கள் மற்றும் இரும்பு சட்டங்கள் தயாரிக்கப்படுகின்றது என்பதை குறித்தும் இருதரப்பிலும் ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது. இந்த இரும்பு கழிவு பொருட்கள் சேகரிக்கப்பட்டு அதன் மூலமாக இரும்பு பீம்கள், சட்டங்கள் தயாரிக்கப்பட்டாலும் இந்த தொழிற்சாலையானது General Engineering and fabrication என்ற கட்டமைப்பு நிறுவனமாகவே இருப்பதாகவும், அதனால் இந்த எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் பொது பொறியியல் (General Engineering) நிறுவனமாக இருப்பதாகவும் அந்த வகையில் குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டப்படி இங்கு பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டியது எதிர்மனுதாரரின் கடமை என்று மனுதாரர் தரப்பில் தெரிவிக்கப்பட்டது. ஆனால் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தெரிவிக்கப்பட்டது போல் இரும்பு சட்டங்கள் மற்றும் பெரிய பீம்கள் மட்டுமே தயாரிக்கப்படுவதால் இந்த பீம்கள் மற்றும் சட்டங்களை நேரடியாக வாடிக்கையாளர்கள் பயன்படுத்துவதாக இல்லை என்றும் அவைகளை உருமாற்றி பயன்படுத்துவதால் இந்த நிறுவனம் பொது பொறியியல் நிறுவனம் என்ற வகைப்பாட்டில் இல்லை என்றும் Steel Engineering என்ற வகைப்பாட்டில் வருவதாகவும் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் மனுதாரர் தன்னுடைய கோரிக்கை மனுவிலும், மனுதாரரின் முதல் விசாரணையின் வாக்குமூலத்திலும் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் பொது பொறியியல் நிறுவனம் என்ற வகைப்பாட்டில் இருப்பதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்துள்ள எதிர்வழக்குரையிலும் மற்றும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் அளிக்கப்பட்ட வாய்மொழி சாட்சியத்திற்க்கான முதல் விசாரணை பிரமாண வாக்குமூலத்திலும் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் Steel Engineering என்ற வகைப்பாட்டில் தான் உள்ளது என்று குறிப்பிட்டு தெரிவிக்கப்படவில்லை. General Engineering என்ற நிறுவனமாக இல்லை என்றும் ஆட்சேபனை தெரிவிக்கப்படவில்லை.

9. எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் எந்த வகைப்பாட்டில் வருகிறது என்பது குறித்து அறிவதற்காக தகவல் அறியும் உரிமை சட்டத்தின் கீழ் மனுதாரர் தரப்பில் விண்ணப்பம் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. தொழிலக பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார இணை இயக்குநரிடம் தகவல் கோரி அளிக்கப்பட்ட அந்த விண்ணப்பம் நகல் ம.த.சா.ஆ.5 ஆக தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளது. இந்த விண்ணப்பத்தின் பேரில் பொது தகவல் அலுவலரான தொழிலக பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரத்துறை துணை இயக்குநர் அளித்த பதில் கடிதம் நகல் ம.த.சா.ஆ.6 ஆக தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளது. இதில் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனமான நோபில் டெக் இண்டஸ்ரி பிரைவேட் லிமிடெட் ஆனது ஜெனரல் இன்ஜினியரிங் வகைப்பாடு என்ற தொழில் பிரிவின்கீழ் வருவதாக தெரிவித்துள்ளார்.

10. தொழிலக பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார அலுவலக துணை இயக்குநர் அவர்களுக்கு எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் எந்த வகைப்பாட்டில் தொழில் பிரிவின் கீழ் வருகிறது என்பதை குறித்து தகவல் தெரிவிப்பதற்கான அதிகாரம் இல்லை என்று எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் ஆட்சேபைன செய்யப்படடது. ஆனால் இந்த நிறுவனம் எந்த வகைப்பாட்டில் உள்ளது என்பதை நிரூபிக்கும் வகையில் வேறு ஆவணங்கள் எதையும் எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்யப்படவில்லை. எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் விசாரிக்கப்பட்ட எ.ம.த.சா.1 சாட்சியத்தில் "எங்கள் நிறுவனம் Schedule of Industry ல் Steel Industry என்ற வகைப்பாட்டில் வருகிறது என்பதை நிரூபண வாக்குமூலத்திலோ, எதிருரையிலோ சொல்லவில்லை. எங்கள் நிறுவனம் Steel Industry என்ற வகைப்பாட்டில் வருகிறது என்பதை நிரூபிக்க உரிய அதிகார அமைப்பிடம் உத்தரவு வாங்கவில்லை. மனுதாரர் தாக்கல் செய்துள்ள தொழிலக பாதுகாப்பு துணை இயக்குநர்/ பொது தகவல் அலுவலர் கொடுத்த கடிதத்தில் எங்கள் நிறுவனம் General Engineering என்ற வகைப்பாட்டில் வருவதாக சொல்லப்பட்டுள்ள விவரம் தெரியும்" என்று சாட்சியம் அளித்துள்ளார்.

11. மேலும் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனமும் தாங்கள் எந்த தொழிலக வகைப்பாட்டில் வருவதாக தகவல் கேட்டுதொழிலக பாதுகாப்பு அலுவலரிடம் அறிக்கை பெற்று இருப்பதாகவும் அந்த அறிக்கையிலும் General Engineering என்ற வகைப்பாட்டில் இருப்பதாக தெரிவிக்கப்பட்டிருப்பதாகவும் ஆனால் அந்த அறிக்கை வேண்டுமென்றே எதிர்மனுதாரரால் தாக்கல் செய்யப்படவில்லை என்று மனுதாரர் தரப்பில் வாதுரை செய்யப்பட்டது. இது குறித்து எ.ம.த.சா.ஆ.1 தன் சாட்சியத்தில் "எங்கள் நிறுவனம் எந்த வகைப்பாட்டில் வருகிறது என்ற விவரத்தை தொழிலக பாதுகாப்பு இயக்குநரிடம் பொது தகவல் சட்டத்தின்படி அறிக்கை பெற்றுள்ளோம் என்றால் இது குறித்து ஆவணங்களை சரிபார்த்து தான் சொல்லமுடியும். குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் அதன் அமலாக்கம் மற்றும் தொழிற்சங்க வகைபாடு குறித்து அறிக்கை அளிப்பதற்கு தொழிலக பாதுகாப்பு இயக்குநருக்கு அதிகாரம் உள்ளது என்றால் அதை பற்றி எனக்கு தெரியாது. குறைந்தபட்ச கூலி குறித்த குறைபாடு இருந்தால் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் முடிவெடுக்கும் அதிகாரம் தொழிலக பாதுகாப்பு இணை இயக்குநருக்கு உண்டு என்றால் எனக்கு தெரியாது" என்று சாட்சியம் அளித்துள்ளார். இவரது சாட்சியத்தின்படி குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்கீழ் கோரும் தொகையை குறித்து முடிவு எடுக்கும் அதிகாரம் தொழிலக பாதுகாப்பு இணை இயக்குநருக்கு இல்லை என்று மறுப்பு தெரிவிக்கவில்லை. அதே போல் தொழிலக பாதுகாப்பு இயக்குநருக்கு நிறுவனத்தின் வகைப்பாடு குறித்த அறிக்கை பெற்றுள்ளது குறித்து எந்த அறிக்கையும் தெரிவிக்கவில்லை. The minimum Wages (Tamil Nadu) Rules 1953 விதி 27A-ன்படி குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் நிறுவனத்தால் தொழிலாளர்களுக்கான ஆவணங்களை பராமரிக்கப்பட வேண்டும் என்றும் இந்த ஆவணங்கள் சம்மந்தமாக ஆய்வு செய்வதற்கான அதிகாரம் தொழிலாளர் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார இயக்குநருக்கு இருப்பதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. அந்த வகையில் தொழிலக பாதுகாப்பு துணை இயக்குநர் அவர்கள் தொழிற்சாலை ஆவணங்களை ஆய்வு செய்து அதன் அடிப்படையில் எந்த தொழில் வகையில் எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலை இயங்கி வருகிறது என்ற விவரத்தை தகவலாக அளிக்கக்கூடிய அதிகாரம்

பெற்றவராக உள்ளார். அந்த வகையில் ம.த.சா.ஆ.6 ஆவணத்தின்படி தொழிலக பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார அலுவலர் துணை இயக்குநர் அவர்கள் அளித்துள்ள தகவலின்படி எதிர்மனுதாரர் நிறுவனமான நோபில் டெக் இண்டஸ்டிரிஸ் பிரைவேட் லிமிடெட் என்ற தொழிற்சாலையானது பொது பொறியியல் (General Engineering) வகை தொழில் பிரிவின் கீழ் வருவதாக முடிவு செய்யப்படுகிறது.

பிரச்சனை 1 மற்றும் 2

12. குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் கிடைக்க வேண்டிய பணப்பயன்கள் குறித்து மேற்படி சட்டப்பிரிவு 20ன் கீழ் உரிய அதிகார அமைப்பிடம் முறையீடு செய்து உரிய பரிகாரத்தை தேடிக்கொள்ளாமல் இந்த கோரிக்கை மனு தாக்கல் செய்துள்ளது நிலைக்கக்கூடியதாக இல்லை என்று எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் வாதுரை செய்யப்பட்டது. இது குறித்து மனுதாரர் தரப்பில் கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் தனது வாதுரையில் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டப்பிரிவு 20ன் கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளாத போது தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன் கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள தொழிலாளர்களுக்கு உரிமையுள்ளது என்றும் இது குறித்து பல முன்னோடி தீர்வு முடிவுகளில் தீர்வு காணப்பட்டிருப்பதாக வாதுரை செய்தார்.

CDJ 1969 SC 130

Town Municipal Council, Athani /Vs/ Presiding Officer Labour Court, Hubli & Others என்ற வழக்கில் மாண்பமை உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் கிடைக்க வேண்டிய பணப்பயன்கள் குறித்து தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன் கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்வதற்கு கால வரம்பு நிர்ணயம் செய்யப்படவில்லை என்றும் அதனால் கால நிர்ணயம் சட்டம் Articles 137 உள்ள காலவரையறை கோரிக்கை மனுவிற்கு பொருந்தாது என்று தீர்வு முடிவு காணப்பட்டுள்ளது.

CDJ 1969 SC 239

Nityananda. Joshi & Others /Vs/ The life Insurance Corporation of India & Others என்ற வழக்கில் மாண்பமை உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு மனுவிலும் தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தில் தாக்கல் செய்யப்படும் வழக்குகளுக்கு இந்திய காலவரையறை சட்டத்தின் பிரிவுகள் பொருந்தாது என்று தீர்வு முடிவு காணப்பட்டுள்ளது. அதே போல்

CDJ 1985 APHC 129

Maridegam Radhakrishna Reddy Vs Bharathi Velu Bus Service

என்ற வழக்கில் மாண்பமை ஆந்திரா உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

> They are Tribunals conferred with special jurisdiction with regard to matters specified under the said enactment. So also, the MINIMUM WAGES ACT deals with specific rights created under that Act. They are special enactments relating to certain class of employees and certain class of employments or establishments. The MINIMUM WAGES ACT also creates a special forum for certain claims covered by the MINIMUM WAGES ACT S.33C(2) may be wide enough to include claims of workmen in respect of rights conferred under various enactments. May be, certain matters entertainable under S.20 of the MINIMUM WAGES ACT may be entertained under S.33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT also. But on account of that fact the INDUSTRIAL DISPUTES ACT as a whole of S.33C(2) of the Act in particular does not become a general law in relation to the MINIMUM WAGES ACT. "the learned Judges further observed in para 81 " the Labour Court has also jurisdiction to entertain a petition under S.33C(2) for the minimum wage due to an employee under the MINIMUM WAGES ACT. The existence of any other remedy for determination and recovery of minimum wage or minimum

bonus does not bar the jurisdiction of the Labour Court to entertain a petition under S.33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT....''

Workman is governed by the provisions of both the payment of wages Act as well as the INDUSTRIAL DISPUTES ACT, it is open to him to avail either of the remedies provided under those Acts. A claim barred by time under S.15 of the Payment of Wages Act can be entertained under S.33-C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

The next question that arises for consideration is whether the Labour Court has jurisdiction to inquire into and decide the claim preferred by the workmen under S.33c(2) of the Act when the Management has denied his right to the wages.

In the above referred decisions the Supreme Court laid down the following principles: 1) The proceeding under S.33(c)(2) 9s analogous to an execution proceeding. 2) Section 33c(2) is wider than sec.33C(1). 3) For a claim to be maintainable under S.33C(2) the workman should have an existing right in his favour to claim the money or the benefit; 4) If the workman has a right under a settlement,award, a scheme or a statute to claim any money or benefit, mere denial of that right by the employer will not be sufficient to negative his claim under S.33C(2).

CDJ 1990 SC 205

Manganese Ore (India) Limited /Vs/ Chandi Lal Saha and others என்ற வழக்கில் மாண்பமை உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவிலும்

In the present case there was no dispute regarding the rates of wages and it is admitted by the parties that the minimum rates of wages were fixed by the Government of India under the Act. The workmen demanded the minimum wages so fixed and

the appellant denied the same to the workmen on extraneous considerations. Under the circumstances the remedy under Section 20 of the Act was not available to the workmen and the Labour Court rightly exercised its jurisdiction under Section 33(c)(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947.

(1999) 1LLJ 780 KER

Ajithkumar B. /Vs/ Presiding Officer Labour court என்ற வழக்கில் மாண்மை கேரளா உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வுமுடிவில்

I am of the view that the judgment of the learned single Judge in Divisional Personnel Officer, Southern Railway Vs Kamalam and others (Supra) is in direct conflict with the decision of the Supreme Court (1963 -II-LLJ-89) (Supra) - (5Judges) Wherein the Supreme Court has specifically considered in paras 9 and 15 of its judgment the scope and interpretation of Section 33C(2) and the claim by the workman for computation of the benefit in terms of money under the said section and that the said section applies even if the right to benefit is disputed by the employer. Applying the principles laid down by the Supreme Court in AIR 1964 SC 743 I hold that if a workman had right to receive the benefit under the Minimum wages Act, which is disputed by the management in this case, the same have to be determined by the Labour Court and before proceeding to compute the benefit in terms of money, the Labour Court has to necessarily deal with the question as to whether the workman has a right to receive that benefit and if the Labour Court decides that the workman has a right to claim the benefit, he can proceed to compute the value of the benefit in terms of money.

(2000)IIMLJ 706

Binny Limited (Engineering Divsion) Vs Assistant Commissioner of Labour என்ற வழக்கில் மாண்பமை மெட்ராஸ் உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

We must, therefore, hold that the period of limitation has been specified in Section 4 of the Act, as the period of one year from the date on which payment of the subsistence allowance becomes due to the employee. It becomes due on the date on which wages would have been payable to the employee had he not been suspended. The period of limitation of one year can be enlarged, if the workman is able to show sufficient cause for condoning delay beyond the period of one year. Section 4 of the Act does not exclude the remedies available under other enactments being availed of by the workman. The workman would still have the right to proceed under Section 33C(2) of the Industrial Disputes Act for the recovery of the amount of the subsistence allowance, as the subsistence allowance is an allowance which is capable of being computed in terms of money, and such computation is within the jurisdiction of the Labour Court to make. The choice of the forum is that of the workman. He may resort to one or both,so long as he does not make the same claim before both fora. It is open to the workman to make a claim within a period of one year from the date the amount becomes due, before the Government under Section 4 of this Act. It is equally open to the workman to make a claim before the Labour Court for the period preceding that one year, if he so chooses. It is also open to him to seek condonation of delay in making the claim, if he has sufficient cause for doing so, before the Government under section 4 of the Act.

CDJ 2007 DHC 1888

Vinyl Products /Vs/ Ram Ujjagar and others என்ற வழக்கில் மாண்பமை டெல்லி உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

> In the present case there was no dispute regarding the rates of wages and it is admitted by the parties that the minimum rates of wages were fixed by the Government of India under the Act. The workmen demanded the minimum wages so fixed and the appellant denied the same to the workmen on extraneous considerations. Under the circumstances the remedy under Section 20 of the Act was not available to the workmen and the Labour Court rightly exercised its jurisdiction under Section 33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947.

மேற்கண்டி தீர்வு முடிவின்படி குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் 20ன்படி உரிய அதிகார அமைப்பிடம் தொழிலாளி பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளாத போது தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்வதற்கான உரிமை இருப்பதாக தெரிவித்து முடிவு காணப்பட்டுள்ளது. மேலும் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலைக்கு பொருந்தாது என்று எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் எந்த ஆட்சேபனையும் செய்யவில்லை. எ.ம.த.சா.1 தன்னுடைய சாட்சியத்தில் "குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் எங்கள் நிறுவனத்திற்கு பொருந்தாது என்று கூறவில்லை. தமிழ்நாடு அரசு குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் எங்கள் நிறுவனத்திற்கு பொருந்தாது என்று எங்கள் நிறுவனத்திற்காக விலக்கு வாங்கவில்லை. எங்கள் நிறுவனத்திற்கு குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் பொருந்தாது என்று அரசாணை எதுவும் தமிழக அரசால் வெளியிடப்படவில்லை. தமிழ்நாடு அரசு General Engineering and fabrication நிறுவனங்களுக்கு குறைந்தபட்ச கூலி குறித்த வரைவு அறிக்கை வெளியிடப்பட்ட விவரம் தெரியும்" என்று சாட்சியம் அளித்துள்ளார். குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்படி நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ள ஊதியத்தை வழங்க வேண்டிய கடமை தங்களுக்கு இல்லை என்று எதிர்மனுதாரரால் ஆட்சேபனை செய்ய

முடியாது. ம.த.சா.ஆ.1 ஆக தாக்கல் செய்துள்ள 05.10.2012 தேதியிட்ட அரசாணை எண். 48ஆனது தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு துறையால் வெளியிப்பட்டுள்ளது. இதன்படி General Engineering and fabrication தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் ஊதிய தொகை நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளது. 05.10.2012 தேதியில் வெளியிடப்பட்ட இந்த அரசாணையின்படி Skilled, Semiskilled, unskilled ஆகிய தொழிலாளர்கள் அனைவருக்குமே குறைந்த பட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளது. மேலும் 13.11.2017 தேதியிட்ட தமிழ்நாடு தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு துறையால் வெளியிடப்பட்ட அரசாணை எண்.67ன்படியும் General Engineering and fabrication தொழிற்சாலையில் ஈடுபட்டிருக்கும் Skilled, unskilled, Semiskilled ஆகிய தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளது.

13. எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் General Engineering என்ற தொழிலக வகைப்பாட்டில் வருவதாக முடிவு செய்யப்பட்ட நிலையில் இந்த அரசாணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குறைந்தபட்ச கூலி தொகையை பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கான ஊதியமாக நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டிய கடமை எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்திற்கு உள்ளது. மனுதாரர் மேற்படி எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் தொழிலாளியாக பணிபுரிந்து வருகின்றார் என்பது குறித்து ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட நிலையில் இந்த அரசாணைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ள ஊதியத்தை கொடுக்க வேண்டிய கடமை எதிர்மனுதாரருக்கு உள்ளது.

14. மேலும் எதிர்மனுதாரரிடம் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டிய தொகையை நிர்ணயித்து அந்த தொகையை ஊதியமாக வழங்கப்பட வேண்டும் என்று பரிகாரம்

தேடுவதற்கு முன்பு அதற்கான Pre-existing உரிமை இருக்க வேண்டும் என்றும் ஆனால் மனுதாரருக்கு அவ்வாறான உரிமம் இல்லை என்பதால் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன் கீழான பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள முடியாது என்று எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் ஆட்சேபனை செய்யப்பட்டது. மனுதாரர் தன்னுடைய சம்பள பாக்கி தொகை கோருவதற்கு முன்பு நீதிமன்ற உத்தரவு அல்லது தீர்வம் அல்லது தீர்ப்பாணை எதுவும் பெற்றுக்கொள்ளப்படவில்லை. ஆனால் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளதால் இந்த சட்டமே Pre-existing right உரிமையாக கருதப்படவேண்டும் என்று வாதுரை செய்யப்பட்டது.

Municipal Corporation of Delhi /Vs/ Sh.Kulwant Singh

W.P.14183/2023 என்ற வழக்கில் 21.12.2023 தேதியில் அளிக்கப்பட்ட மாண்பமை டெல்லி உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

> The point which emphasised is that entitlement to receive money, i.e., preexisting right can be based on
>
> 1) adjudication;
>
> 2) settlement;
>
> 3) service conditions.
>
> If the right to get a particular benefit is there, the application under S.33C(2) would be maintainable and jurisdiction of Labour Court will not be barred merely because employer has denied the same.

Pre-existing உரிமை என்பது 1) நீதிமன்ற தீர்ப்பு அல்லது தீர்வம் 2) செட்டில்மென்ட் மற்றும் 3) Service conditions என்ற முறையிலும் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன் கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்வதற்கு தொழிலாளி தரப்பிற்கு உரிமை இருப்பதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது.

CDJ 2020 BHC 859

Tularam Manikrao Hadge Vs M/s. Sudarshan Paper Converting Works, Juni Mangalwari என்ற வழக்கில் மாண்பமை பாம்பே உயர் நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

> "Finally it was argued that since a specific machinery is provided under the MINIMUM WAGES ACT, a petition under S.33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT cannot be filed before the Labour Court. This issue was considered by this Court and the Apex Court in Hindi Prachar press Vs State of Kerala and others (1982 (1)LLN.358) and Manganese Ore (India) Ltd.V.Chandi LalSaha and others (1991(1)LLN304) and held that claim for minimum wages can be filed under S.33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT as it is a benefit computable. Rates of minimum wages are fixed by notification and workers are entitled to receive the same as a legal right and service condition."
>
> Thus from the above referred judgments it is clear that, the scope of sub-section (2) of Section 33C is wider than that of sub-section (1) and the sub-section is not confined to cases arising under an award, settlement or under the, provisions of Chapter VA. Further more if there is no dispute as to rates between the employer and the employee and the only question is whether a particular payment at the agreed rate is due or not, then Section 20(1) of the MINIMUM WAGES ACT would not be attracted at all, and the appropriate remedy would only be either under Section 15(1) of the payment of Wages Act, 1936, or under Section 33C(2) of the INDUSTRIAL DISPUTES ACT.

The Management of Chennai Corporation Vs D.Arumugam and another என்ற வழக்கில் 12.03.2013 தேதியிட்டு மாண்பமை சென்னை உயர்நீதிமன்றம் அளித்த தீர்வு முடிவில்

The right under the statute is a determined right which entitles a workman to invoke the jurisdiction of the learned Labour Court under section 33(C)(2) for commutation of benefir in terms of money for passing of award.

மேற்கண்ட தீர்வு முடிவின்படி குறைந்தபட்ச கூலி சட்டப்பிரிவு 20ன்படி உரிய அதிகார அமைப்பிடம் தன்னுடைய பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளாத மனுதாரர் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தை அணுகலாம் என்றும் அந்த வகையில் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்படி தொழிலாளர்களுக்குண்டான கோரிக்கையை பரிசீலிக்க இந்த தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கு அதிகாரம் இருப்பதாக தெரிவித்து முடிவு காணப்பட்டுள்ளது. அதே போல் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்படி பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள தொழிலாளிக்கு pre-existing right இருப்பதாகவும் முடிவு காணப்பட்டுள்ளது.

15. எதிர்மனுதாரர் தரப்பு கற்றறிந்த வழக்கறிஞர் தனது வாதுரையில் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளவதற்காக pre-existing உரிமம் இருக்க வேண்டும் என்றும் அவ்வாறு இல்லாத போது தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தில் தொழிலாளி தரப்பில் பரிகாரம் கோர உரிமை இல்லை என்று வாதுரை செய்து அதற்கு ஆதரவாக

(2006) 10 SCC 211

U.P.State Road Transport Corporation /Vs/ Birendra Bhandari என்ற வழக்கில் அளித்த தீர்வு முடிவினை மேற்கோள் காட்டி வாதுரை செய்தார். இந்த தீர்வு முடிவில் தொழிலாளிக்கு கிடைக்க வேண்டிய பின் சம்பள தொகை குறித்து நீதிமன்ற உத்தரவோ அல்லது செட்டில்மென்டோ இல்லாமல் தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள முடியாது என்று தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆனால் இந்த தீர்வு முடிவின் சங்கதி தற்போதைய இந்த கோரிக்கை மனுவிற்கு பொருந்துவதாக இல்லை. மனுதாரர் தற்போதும் எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையில்

தொழிலாளியாக பணிபுரிந்து வரும் நிலையில் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்கீழ் தங்களுக்கு கொடுக்கப்பட வேண்டிய ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்து ஏற்கனவே அளிக்கப்பட்ட ஊதியத்தை கழித்துக்கொண்டு பாக்கி தொகையை மட்டுமே வழங்க வேண்டும் என்று பரிகாரம் கோரியுள்ளார். பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட தொழிலாளிக்கு மீண்டும் பணி வழங்க வேண்டும் மற்றும் பணியில் இல்லாத நாட்களுக்கு பின் சம்பளம் வழங்க வேண்டும் என்று நீதிமன்ற தீர்வம் (அல்லது) செட்டில்மென்ட் எதுவும் இல்லாமல் பின் சம்பள தொகை குறித்து என்று தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் பரிகாரம் தேடிக்கொள்ள முடியாது. ஆனால் மனுதாரர் பின் சம்பளம் கொடுக்க வேண்டும் என்ற பரிகாரம் கோரவில்லை.

16. எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையானது Steel Engineering வகைப்பாட்டில் இல்லை என்பதும் General Engineering என்ற தொழில் வகைப்பாட்டில் உள்ளதாக உரிய அதிகார அமைப்பிடமிருந்து தகவல் உரிமை சட்டத்தின்கீழ் பெறப்பட்ட ம.த.சா.ஆ.6 ஆவணத்தின் மூலமாக நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. அந்த வகையில் எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் General Engineering என்ற தொழில் வகைப்பாட்டில் உள்ளதாகவே முடிவு செய்யப்படுகிறது. அவ்வாறான General Engineering தொழில் வகைப்பாட்டில் உள்ள நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று ம.த.சா.ஆ.1 அரசாணை மற்றும் ம.த.சா.ஆ.2 அரசாணை மூலமாக தமிழ்நாடு அரசு தொழிலாளர் மற்றும் வேலை வாய்ப்பு துறையால் ஊதிய தொகை நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளது. அந்த வகையில் இந்த அரசாணையின்படி எதிர்மனுதாரர் நிறுவனம் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின்கீழ் தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியத்தை நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டிய கடமை உள்ளது. அதே போல் குறைந்தபட்ச கூலி சட்டம் 20ன்கீழ் உரிய அதிகார அமைப்பிடம் தங்களுக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியம் நிர்ணயம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று பரிகாரம் தேடிக்கொள்ளாத போது தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்கீழ் கோரிக்கை மனுவாக தாக்கல் செய்து பரிகாரம் தேடிக்கொள்வதற்கு மனுதாரருக்கு உரிமை உள்ளதாக முடிவு செய்யப்படுகிறது.

அந்த வகையில் இந்த கோரிக்கை மனுவை விசாரணை செய்வதற்கு இந்த தீர்ப்பாயத்திற்கு தொழிற்தகராறு சட்டப்பிரிவு 33C(2)-ன்படி அதிகார வரம்பு உள்ளதாகவே முடிவு காணப்படுகிறது.

<u>பிரச்சனை 4</u>

17. எ.ம.த.சா.1 ஆக விசாரிக்கப்பட்டவரின் சாட்சியத்தில் " மனுதாரர் தன்னுடைய மனு இணைப்பில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு ஏற்கனவே எதிர்மனுதாரரால் வழங்கப்பட்டதாக சொல்லப்பட்ட சம்பள விவரம் சரியானது என்று ஒப்புக்கொண்டுள்ளார். அதே போல் மனுவில் குறிப்பிட்டுள்ள சம்பள பாக்கி தொகை கொடுக்க முடியாது என்பதை ஆட்சேபிக்கும் வகையில் எந்த ஆதாரத்தையும் தாக்கல் செய்யவில்லை என்றால் சரி தான்" என்று சாட்சியம் அளித்துள்ளார். மனுவில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு ஏற்கனவே மனுதாரருக்கு வழங்கப்பட்ட ஊதிய தொகை குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் நிர்ணயம் செய்யப்பட்ட உத்தரவைவிட குறைவாக உள்ளதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த கணக்கீட்டு பட்டியலில் குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின்படி கொடுக்க வேண்டிய மொத்த சம்பள தொகையுடன் ஏற்கனவே வழங்கப்பட்ட சம்பளத்தொகையை கழித்துக்கொண்டு வித்தியாச தொகையை கணக்கிட்டு மொத்த தொகையாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

18. குறைந்தபட்ச கூலி சட்டத்தின் கீழ் மனுதாரருக்கு ஊதியம் நிர்ணயம் செய்து வழங்க வேண்டிய கடமை ம.த.ச.ஆ.1 மற்றும் 2 அரசாணைகளின்படி எதிர்மனுதாரருக்கு உள்ளது. அவ்வாறு இருக்க மனுவில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு மனுதாரருக்கு சேர வேண்டிய வித்தியாச சம்பள தொகை எதிர்மனுதாரர் கொடுக்க கடமைப்பட்டவரே என்றே இந்த பிரச்சனைக்கு தீர்வு காணப்படுகிறது.

19. எனவே மேற்கூறிய காரணங்கள் அடிப்படையில் மனுதாரருக்கு எதிர்மனுதாரர் மனுவில் கோரியுள்ள சம்பள பாக்கி தொகை ரூ.50,193/- எதிர்மனுதாரரால் செலுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் இந்த தொகையை இன்றிலிருந்து 45 நாட்களுக்குள் மனுதாரருக்கு நேரடியாக செலுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் தவறும் பட்சத்தில் மேற்படி தொகையுடன் இன்றைய தேதியிலிருந்து முழு தொகை செலுத்தப்படும் காலம் வரையில் ஆண்டுக்கு 9% வட்டியுடன் சேர்த்து வழங்கப்பட வேண்டும் என்று எதிர்மனுதாரருக்கு உத்தரவு செய்யப்படுகிறது.

முடிவாக இம்மனு அனுமதிக்கப்படுகிறது. மனுதாரருக்கு எதிர்மனுதாரர் மனுவில் கோரியுள்ள சம்பள பாக்கி தொகை ரூ.50,193/- எதிர்மனுதாரரால் செலுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் இந்த தொகையை இன்றிலிருந்து 45 நாட்களுக்குள் மனுதாரருக்கு நேரடியாக செலுத்தப்பட வேண்டும் என்றும் தவறும் பட்சத்தில் மேற்படி தொகையுடன் இன்றைய தேதியிலிருந்து முழு தொகை செலுத்தப்படும் காலம் வரையில் ஆண்டுக்கு 9% வட்டியுடன் சேர்த்து வழங்கப்பட வேண்டும் என்று எதிர்மனுதாரருக்கு உத்தரவிடப்படுகிறது. செலவுத்தொகை இல்லை.

இந்த உத்தரவு என்னால் சுருக்கெழுத்து தட்டச்சருக்கு நேரில் உரைக்கப்பட்டு, அவரால் சுருக்கெழுத்தில் எழுதி விரிவாக்கம் செய்து கணினி மூலம் தட்டச்சு செய்ததை பிழை திருத்தம் செய்து இன்று 2024ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 3ஆம் நாள் அவையறிய பகரப்பட்டது.

ஒம்/- P.சிவஞானம்,
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.

<u>மனுதாரர் தரப்பு சாட்சி</u> :-

ம.த.சா.1 M.பழனி (மனுதாரர்)

<u>மனுதாரர் தரப்பு சான்றாவணங்கள்</u> :-

ம.த.சா.ஆ.1	05.10.2012	தொழிலாளர் மற்றும் வேலை வாய்ப்பு துறையால் வெளியிடப்பட்ட அரசாணை எண்.48ன் நகல்.
ம.த.சா.ஆ.2	13.11.2017	தொழிலாளர் மற்றும் வேலை வாய்ப்பு துறையால் தேதியில் வெளியிடப்பட்ட அரசாணை எண்.67ன் நகல்.
ம.த.சா.ஆ.3	18.01.2017	தொழிற்சங்கத்தின் சார்பாக தொழிற்சாலை துணை இயக்குநருக்கு எதிர்மனுதாரர் மீது நடவடிக்கை எடுக்கவேண்டும் என்று கொடுத்த புகார் நகல்.
ம.த.சா.ஆ.4	09.02.2017	விசாரணைக்கு வருமாறு துணை இயக்குநர் அளித்த அழைப்பாணை நகல்.
ம.த.சா.ஆ.5	25.06.2018	பொது தகவல் அலுவலர் தொழிலாளர் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார துறையிடம் தொழிற்சங்கத்தின் சார்பாக தகவல் அறியும் உரிமை சட்டத்தின் கீழ் அனுப்பிய கடித நகல்.
ம.த.சா.ஆ.6	31.07.2018	தகவல் அறியும் அலுவலர் அனுப்பிய பதில் நகல்.
ம.த.சா.ஆ.7	26.08.2019	தொழிற்சங்கத்தின் சார்பில் நிர்வாகத்திற்கு அனுப்பிய கடித நகல்.
ம.த.சா.ஆ.8		மனுதாரருடைய வருங்கால வைப்பு நிதி கணக்கு ஸ்டேட்மென்ட் நகல்.

<u>எதிர்மனுதாரர் தரப்பு சாட்சி</u> :-

எ.ம.த.சா.1 A.அருள் (Asst.Gen Manager (HR)

<u>எதிர்மனுதாரர் தரப்பு சான்றாவணம்</u> :-

எ.ம.த.சா.ஆ.1 26.02.2024 அருள் என்பவருக்கு கொடுக்கப்பட்ட பொது அதிகார கடிதம் அசல்.

ஒம்/- P.சிவஞானம்,
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.

// உண்மை நகல் //

P SIVAGNANAM

Presiding Officer, Labour Court
Digitally signed by P SIVAGNANAM
Location: Kancheepuram
Date: 2024.04.08 15:39:19 +0530

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.