

முதலாவது கூடுதல் தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,சென்னை-104**O.P.No.137 Of 2025****Date :09.07.2026****சாட்சியின் பெயர் : – MW1 – A.Rajasimman****சாட்சி இன்று அழைக்கப்பட்டு சத்திய பிரமாணத்தின் பேரில் மனுதாரர் தரப்பில் குறுக்கு விசாரணை:**

நான் MSc சைக்காலஜி படித்துள்ளேன். நான் மனித வள பிரிவில் மேலாளராக வேலை செய்கிறேன். எங்களது கம்பெனி உலக வர்த்தக மையம் பெருங்குடியில் உள்ளது. மனுதாரர் முதலில் பகுதி நேர வேலை பார்த்து வந்தார், பின்னர் எங்கள் கம்பெனியில் முழு நேர ஊழியராக வேலையில் சேர்ந்தார். நான் கடந்த ஏழு ஆண்டுகளாக கம்பெனியில் வேலை செய்கிறேன்.

என்னிடம் காட்டப்படும் இமெயில் எங்களது கம்பெனியிலிருந்து மனுதாரருக்கு அனுப்பப்பட்டது தான். அந்த இமெயில் நகல் தான் Ex.W22 ஆகும்.

மனுதாரர் 30 ஆகஸ்ட் 2024 இல் பணியில் இருந்து விடுவிக்கப்பட்டார். அது ஒரு வெள்ளிக்கிழமை என்று ஞாபகம் உள்ளது. மனுதாரரை ஒரு HR மேலாளர் என்ற முறையில் எனக்கு தெரியும். ஒரு பணியாளரின் பணி பொறுப்பேற்ற கால முதல் அவரது கடைசி நாள் வரை அவரது நலன் மற்றும் அவரது பணி திறன்பாடு ஆகியவற்றுக்கு நாங்கள் பொறுப்பாகும். HR பொறுப்பை பொருத்தமட்டில் நான் பெருங்குடியில் மட்டும் பார்த்து வருகிறேன். இன்னொரு பொறுப்பானது பெருங்குடியிலும், பெங்களூரிலும் உள்ளது அதையும் நான் தான் பார்த்து வருகிறேன். மனுதாரரின் வேலையை கண்காணிக்கும் பொறுப்பு எனக்கு கிடையாது

அதை அந்தந்த துறை கவனித்துக் கொள்ளும். கம்பெனியில் பொதுவான பணி நேரம் காலை 9 மணி முதல் 6 மணி வரையாகும், மற்றபடி அமெரிக்க வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் டேட்டா தொடர்புடைய வேலை பார்ப்பவர்களுக்கு பணி நேரம் மாறுபடும். எட்டு மணி நேரம் வேலை மற்றும் ஒரு மணி நேரம் இடைவெளி நேரமாகும். பொதுவாக பணி வருகைக்கான பதிவானது கணினியில் பதிவாகி இருக்கும் என்றால் சரிதான். மனுதாரரின் ஆகஸ்ட் மாத வருகை பதிவேடு விவரங்களை நீதிமன்றத்தில் தாக்கல் செய்ய முடியுமா என்றால் நீதிமன்றம் கேட்டால் தாக்கல் செய்ய தயாராக இருக்கிறேன். பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கான ஆகஸ்ட் மாத வருகை பதிவேடு விவரங்களையும் நீதிமன்றம் கேட்டால் கொடுக்க முடியும். Ex.W14 புகார் பாதிக்கப்பட்ட நபர் கொடுத்த புகார் என்று சொன்னால் சரிதான். மாலை 4.29 மணிக்கு புகார் வந்துள்ளது. மனிதவள பிரிவில் உள்ள ஒரு பெண் அதிகாரியின் முன்னிலையில் பாதிக்கப்பட்ட நபரை விசாரணை செய்தோம். அதே நாளிலோ அல்லது மறு நாளிலோ விசாரித்ததாக ரூபகம் உள்ளது. பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கு பணிநேரமானது காலை 8 மணி முதல் மாலை 5 மணி வரை என்பதனால் அதே தேதியில் அவரை நாங்கள் விசாரிக்கவில்லை என்றால் சரியாக ரூபகம் இல்லை. எத்தனை மணிக்கு பாதிக்கப்பட்ட நபரை விசாரித்தோம் என்று ரூபகம் இல்லை. பாதிக்கப்பட்ட நபரை அழைத்தமைக்கு என்னிடம் தற்போது ஆவணங்கள் இல்லை. பொதுவாக மூன்று மாதங்கள் மேற்சொன்ன விவரங்களை கணினியின் டீம்ஸ் சேட்டில் வைத்திருக்கும். மனுதாரரை 29 ஆம் தேதி வெள்ளிக்கிழமை விசாரித்ததாக ரூபகம் உள்ளது. நான் மனுதாரரை சொன்ன நேரத்தில் சொன்ன விதத்தில் விசாரிக்கவில்லை என்றால் சரியல்ல. பாதிக்கப்பட்ட நபரை விசாரிக்காமல் மனுதாரரை நாங்கள்

விசாரித்துள்ளோம் என்று சொன்னால் சரியல்ல. மனுதாரர் தனது தவறுகளை வாய்மொழியாக ஒப்புக் கொண்ட காரணத்தினால் அன்று மாலையே காரணம் கோரும் அறிவிப்பு கொடுத்து விட்டோம். மனுதாரரை அவரது உயர் அதிகாரி யாரும் இதில் விசாரிக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை. ஏனெனில் பெண் ஊழியர் உடைய பிரச்சனை என்பதால் நேரடியாக HR மேலாளர் என்ற முறையில் நான் அந்த புகாரை கையாண்டேன். மனுதாரரை விசாரித்த போது அவர் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு மட்டுமல்லாமல் பல பெண் ஊழியர்களுக்கும் அவ்வாறு மெசேஜ் அனுப்பியதை ஒப்புக்கொண்டார். அது வகைக்கு இமெயில் அன்று மதியம் அனுப்பியுள்ளார். வாய்மொழி விசாரணையின் போது மனுதாரர் அவற்றை என்னிடம் ஒப்புக்கொண்டார். அதன் தொடர்ச்சியாக தான் அறிவிப்பு அனுப்பினேன். Ex.W7 ஆவணத்தின் படி தனது ராஜினாமா கடிதத்தை மதியம் 12:15 மணிக்கு அனுப்பியுள்ளார். நிர்வாகம் மனுதாரரை மிரட்டி ராஜினாமா கொடுக்க சொல்லி வற்புறுத்தியதால் தான் மேற்சொன்ன இமெயில் அனுப்ப நேரிட்டது என்றால் சரியல்ல. மேற்சொன்ன மெயிலுக்கு நிர்வாகம் பதில் எதுவும் கொடுக்கவில்லை, ராஜினாமாவை அந்த மெயிலிலின்படி ஏற்கவும் இல்லை. மனுதாரர் மீது புகார் இருந்த காரணத்தினால் ராஜினாமாவை ஏற்கவில்லை. அந்த விவரத்தை மனுதாரருக்கு நாங்கள் குறிப்பாக தெரியப்படுத்தவில்லை என்று சொன்னால் சரிதான். அதற்கான சான்றாவணங்கள் மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு கொடுக்கச் சொல்லி நாங்கள் கேட்கவில்லை என்றால் குற்றத்தை ஒப்புக்கொண்டதால் நாங்கள் அதை கேட்க அவசியம் ஏற்படவில்லை. மதியம் 12:15 மணிக்கு ராஜினாமா கடிதம் அனுப்பப்பட்ட நிலையில் அதற்கு பதில் எதுவும் கொடுக்காமல் மாலை 4:29 மணிக்கு

நாங்கள் காரணம் கோரும் அறிவிப்பு மனுதாரருக்கு வழங்கியுள்ளோம் என்றால் சரிதான். காரணம் கோரும் அறிவிப்புக்கு 24 முதல் 48 மணி நேரம் பதில் கொடுப்பதற்கு கால அவகாசம் உள்ளது. பின்னர் அவரிடம் பதில் பெற்று சட்டப்பிரிவில் ஆவணங்களை சமர்ப்பித்தோம். எங்களால் மறுநாளே அவர் மீது நடவடிக்கை எடுக்க முடியும் என்று சொன்னால் சரிதான். எங்களது நிர்வாகத்தில் உள்ளக விசாரணைக்கான POSH கமிட்டி உள்ளது. POSH Act சட்டத்தின் சொல்லப்பட்டுள்ளபடி முறையாக உள்ளக விசாரணைக்கான கமிட்டி அமைக்கவில்லை என்று சொன்னால் சரியல்ல. நாங்கள் முறையாக பாதிக்கப்பட்ட நபரையும் மனுதாரரையும் விசாரிக்காமல் அவசர கதியில் வேலை நீக்கம் செய்துள்ளோம் என்றால் சரியல்ல. பாதிக்கப்பட்ட நபரின் சம்மதத்துடன் தான் மேற்சொன்ன மெசேஜ் அனுப்பப்பட்டுள்ளது என்று சொன்னால் சரியல்ல. மனுதாரர் தனது தரப்பு நியாயங்களை எடுத்துரைக்கும் வகையில் அவரது இன்ஸ்டா கணக்குகளை நாங்கள் முறையாக விசாரணையில் சரி பார்க்க வில்லை என்றால் சரியல்ல. 11 ஜனவரி 2024 தேதியிட்ட ஸ்கிரீன் ஷாட்டை தான் நாங்கள் விசாரணையின் போது பரிசீலனையில் எடுத்துக் கொண்டோம். அந்த வீடியோக்களை மனுதாரர் அனுப்பியதாக சொல்லித்தான் அவர் மீது நடவடிக்கை எடுத்துள்ளோம் என்றால் சரிதான். பாதிக்கப்பட்ட நபர் மனுதாரருக்கு அனுப்பிய மெசேஜ்களை மறைத்து, மனுதாரர் அனுப்பியதை மட்டும் புகார் உடன் முன் வைத்ததை நாங்கள் முறையாக பரிசீலிக்க தவறிவிட்டோம் என்றால் சரியல்ல. மனுதாரருக்கு முறையான வாய்ப்பை வழங்கி இருந்தால் அந்த ஸ்கிரீன்ஷாட்டின் முழு விவரங்கள் தெரிய வந்திருக்கும் என்று சொன்னால் சரியல்ல. மனுதாரருக்கு பல பெண்களுடன் தொடர்பு என்பதை அவரே ஒப்புக் கொண்டுள்ளார்.

மனுதாரர் வேலையை ராஜினாமா செய்யாவிட்டால் அவர் மீது போலீஸ் நடவடிக்கை எடுத்து அவரது நடத்தை குறித்து நாங்கள் தவறுதலாக பதிவுகள் செய்வோம் என்று மிரட்டி அவரை ராஜினாமா செய்ய வைத்தோம் என்று சொன்னால் சரியல்ல. காரணம் கோரும் அறிவிப்பில் சொல்லப்பட்டுள்ள முதல் குற்றச்சாட்டை அவர் ஒப்புக்கொண்ட காரணத்தினால் இரண்டு மற்றும் மூன்று குற்றச்சாட்டுகளுக்கு நாங்கள் போக வேண்டிய அவசியம் ஏற்படவில்லை. மனுதாரர் தந்த குற்றச்சாட்டுக்கான பதிலில் அவர் ராஜினாமா செய்வதாக எந்த இடத்திலும் சொல்லவில்லை என்று சொன்னால் சரிதான். மற்ற பெண்களிடம் தான் தவறுதலாக நடந்து கொண்டதாகவோ, இதே போல் மெசேஜ் அனுப்பியதாகவும் தனது பதிலில் எந்த இடத்திலும் சொல்லவில்லை என்றால் சரியல்ல. மனுதாரர் தந்த பதிலுக்கு நாங்கள் மறுப்பு எதுவும் தனியாக தெரிவிக்கவில்லை. நாங்கள் மனுதாரர் மீது ஏன் துறை ரீதியான நடவடிக்கை ஏதும் எடுக்கவில்லை என்றால் அவர் தனது பதில் குற்றத்தை ஒப்புக்கொண்டு விட்ட நிலையில் அதற்கான அவசியம் ஏற்படவில்லை. Ex.M1 ஸ்க்ரீன் ஷாட் ஆவணமானது பாதிக்கப்பட்ட பெண் விசாரணையில் மற்றொரு பெண் தொடர்புடைய விஷயத்தில் மனுதாரர் சம்பந்தப்பட்டது தொடர்பாக பாதிக்கப்பட்ட பெண் நிர்வாகத்தில் கொடுத்த ஆவணமாகும். மேற்சொன்ன ஆவணம் நிர்வாகத்தால் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட ஆவணம் என்றால் சரியல்ல. அசல் ஸ்க்ரீன் ஷாட் திருத்தம் செய்யப்பட்ட பாதிக்கப்பட்ட பெண் ஒரு தலைப்பட்சமாக என்னிடம் மேற்சொன்ன ஆவணத்தை கொடுத்து நிர்வாகத்தை ஆளுமை செய்துள்ளார் என்றால் சரியில்லை. மனுதாரருக்கும் மேற்சொன்ன பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கும் இடையிலான முழுமையான உரையாடல்களை முன்னிலைப்படுத்தாமல்

தனது வசதிக்கேற்ப ஒரு பகுதியை மட்டும் கொடுத்து நிர்வாகம் தவறான முடிவை எடுப்பதற்கு காரணமாக இருந்துள்ளார் என்றால் சரியல்ல. மேற்சொன்ன Ex.M1 மெசேஜை ஏன் மனுதாரர் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கு அனுப்பினார் என்பதனை நாங்கள் விசாரணையின் போது கேட்கவில்லை. விசாரணையை முழுமையாக செய்யாமல் மனுதாரரை அவசரகதியில் வெளியேற்றும் எண்ணத்துடன் நிர்வாகம் செயல்பட்டு உள்ளது என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரின் வளர்ச்சியை பொறுக்காமல் அவரை பழிவாங்கும் எண்ணத்துடன் கருத்து வேறுபாடுகளை பெரிதாக்கி இந்த தருணத்தை பயன்படுத்தி அவரை வேலை நீக்கம் செய்து விட்டோம் என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரின் வேலை அனலிஸ்ட் அல்லது ஸ்பெசலிஸ்ட் என்பதற்கு ஆவணங்களை பார்த்தால் தான் சொல்ல முடியும். எதிர்மனுதாரரின் பிரமாண வாக்குமூலத்தின் ஏழாவது பத்தியில் சொல்லப்பட்டுள்ள விவரங்கள் அவரது பணி நியமன ஆணையில் சொல்லப்படவில்லை என்றால் சரிதான். மனுதாரர்க்கு Mentoring ட்ரைனிங் மற்றும் கோச்சிங் தொடர்புடைய பணிகள் அவருக்கு பணி நியமன ஆணையுடன் வழங்கப்படாமல் புதிதாக சேர்த்துக் கொடுத்துள்ளோம் என்று சொன்னால் அது பற்றி எனக்கு தெரியாது. பணி நியமன ஆணையின் படி மனுதாரருக்கு ஒதுக்கப்பட்ட பணி ஒரு தொழிலாளி என்ற வரம்புக்குள்ள்தான் வரும் என்றும் தற்போது அவரது பணி மற்றும் அதிகாரங்களை வேண்டுமென்றே அதிகப்படுத்தி காண்பித்து அவரை மேலாளர் என்ற பொய்யான நிலைப்பாட்டை நிர்வாகம் முன் வைத்துள்ளது என்றால் சரியல்ல. மனுதாரர் ஆரம்ப காலகட்டத்தில் நீண்ட முடி வைத்திருந்தார் என்றால் அது பற்றி எனக்கு தெரியாது. அதன் காரணத்தினால் மனுதாரரை சக ஊழியர்கள் பாடி ஷேமிங் செய்துள்ளார்கள் என்று

சொன்னால் அது பற்றியும் எனக்கு தெரியாது. இது தொடர்பாக மனுதாரர் நிர்வாகத்திற்கு பல்ஸ் சர்வே மூலம் தனது ஆதங்கத்தையும் வருத்தத்தையும் பகிர்ந்து உள்ளார் என்று சொன்னால் அது பற்றி எனக்கு தெரியாது. இது பற்றி முறையிட்டபோது அவரது மேலாளர் இனிமேல் யாரும் அவ்வாறு செய்ய மாட்டார்கள் என்று உறுதி கொடுத்ததாக என்னிடம் மனுதாரர் மற்றும் மேலாளர் எதுவும் சொல்லவில்லை. நிர்வாகம் அதனை மனதில் கொண்டு இந்த சந்தர்ப்பத்தை பயன்படுத்தி அவரை பணியிலிருந்து நீக்கி விட்டது என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரின் பணிச்சுமையை அதிகப்படுத்தி Mentoring பணியை அவர் தலையில் கட்டி விட்டோம் என்றால் சரியல்ல.

என்னிடம் காட்டப்படும் ஆவணம் மனுதாரர் Mentoring செய்ததற்கான பாராட்டு கடிதம் என்று சொன்னால் சரிதான். அது எங்கள் நிறுவனம் வழங்கியது தான். அதில் உள்ள கையொப்பம் யாருடையது என்று தெரியாது. அது Ex.W23 ஆகும். அதில் உள்ள எந்த விவரங்களும் எனக்கு தெரியாது.

அவர் Mentoring செய்ததில் பாராட்டு வாங்கியதை நிர்வாகத்தில் ஒரு சிலருக்கு பொறுக்கமுடியாத காரணத்தினால் தான் அவரை சட்டவிரோதமாக வேலையில் இருந்து நீக்கம் செய்தோம் என்றால் சரியல்ல. பின்னர் பெண் புகார் என்று சொன்னால் அவரை எளிதில் வெளியேற்றி விடலாம் என்று நிர்வாகம் சூழ்ச்சி செய்து, இரண்டே நாட்களில் விசாரணை எதுவும் செய்யாமல் அவரை கம்பெனியிலிருந்து வெளியேற்றி விட்டது என்றால் சரியல்ல. கடைசி நேரத்திலும் கூட மனுதாரரை மிரட்டி, ராஜினாமா அனுப்பவில்லை என்றால் அவரை அசிங்கப்படுத்தி விடுவோம் என்று சொல்லி ராஜினாமா கடிதம் எழுதி

வாங்கி அவரை விடுவித்தோம் என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரும் பாதிக்கப்பட்ட நபரும் நண்பர்களாகத்தான் இருந்தார்கள் என்றும், பாதிக்கப்பட்ட நபரிடம் நாங்கள்தான் வற்புறுத்தி ஒரு புகாரை வாங்கி எங்கள் சௌகரியத்திற்கு ஏற்ப மேல் நடவடிக்கை எடுத்துள்ளோம் என்றால் சரியல்ல. மனுதாரருடன் சுமுக உறவிலிருந்த இதரப் பெண் ஊழியர்களிடமும் நாங்கள் வற்புறுத்தி சில ஆவணங்களை வாங்கி மனுதாரரை வேலை நீக்கம் செய்வதற்கு காரணியாக இருந்துள்ளோம் என்றால் சரியல்ல. Ex.M1 ஆவணத்தின் அடிப்படையில் அது Game தொடர்புடைய செய்தி என்பதனை மறைத்து மனுதாரர் மன்னிப்பு கேட்டதை மட்டும் வைத்துக் கொண்டு அதை பாலியல் குற்றச்சாட்டு என்று நாங்களே தீர்மானித்து அவர் மீது பொய் நடவடிக்கை எடுத்துள்ளோம் என்றால் சரியல்ல. POSH Act விதிமுறைகளை முறையாக பின்பற்றாமல் மனுதாரர் மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணை சரியாக விசாரிக்காமல் சட்ட விரோதமாக வேலை நீக்கம் செய்துள்ளோம் என்றால் சரியல்ல. எனவேதான் எங்களது எந்த ஆவணத்திலும் POSH Act விதிமுறைகளை முறையாக பின்பற்றியதாக வெளிப்படையாக சொல்லவில்லை என்றால் சரியல்ல. மனுதாரர் கொடுத்த Exit Form, வெளியில் இருந்து வந்த அவர் கொடுத்த மெயிலாகும். மனுதாரரின் முதல் நாளே வேலையில் இருந்து அனுப்பிவிட்டு அவரிடம் இருந்த லேப்டாப் உபகரணங்களை பிடுங்கி கொண்டு மறுநாள் அவரிடமிருந்து வற்புறுத்தலின் பேரில் Exit Form வாங்கிக் கொண்டோம் என்றால் சரியல்ல. Ex.W22 – Exit Form ஆனது எல்லா ஊழியர்களுக்கும் பொதுவாக போகும். Exit Form என்பதை ஃபுல் அண்ட் ஃபைனல் செட்டில்மெண்டுக்கு முன்பு வாங்குவது வழக்கமாகும். எக்ஸிட் கிளியரன்ஸ் முடிந்த பின்னர் தான் விடுவிப்பு கடிதம்

கொடுக்கப்படும். நன்னடத்தைச் சான்று வேண்டும் என்று சொன்னால் எக்ஸிட் பார்ட் கொடுத்துவிடு என்று மிரட்டியதால் தான் மனுதாரர் அதனை கொடுக்க நேரிட்டது என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரை பழிவாங்கும் நோக்கத்துடன் கம்பெனி அவரை வெளியேற்றியுள்ளது என்றால் சரியல்ல.

மறுவிசாரணை – இல்லை

Presiding Officer,
I Additional Labour Court,
Chennai.