

தொழிலாளர் நீதிமன்றம், காஞ்சீபுரம்
முன்னிலை. திருமதி. S.சுஜாதா, எம்.ஏ., எம்.எல்.,
தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.

2026 ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் மாதம் 15ஆம் நாள் புதன்கிழமை

I.D.No.21/2022

CNR No.TNKP18-000036-2022

(சென்னை ஏற்றுமதி வளாக ஊழியர்கள் மற்றும் பொது தொழிலாளர் சங்கத்திற்கும், வெஞ்சர் லைட்டிங் இந்தியா லிமிடெட்டிற்கும் இடையிலான தொழிற்சங்கராறு சட்டம், 1947ன் பிரிவு 10(1)(c) & பிரிவு 10(1)(d)ன் கீழ் தீர்ப்பளிப்பதற்கான தொழிற்சங்கராறு)

பொது செயலாளர்,

சென்னை ஏற்றுமதி வளாக ஊழியர்கள்

மற்றும் பொது தொழிலாளர் சங்கம்,

எண்.15, கண்ணன் தெரு,

கடப்பேரி, தாம்பரம்,

சென்னை /600 045

... மனுதாரர்/தொழிற்சங்கம்

/எதிராக/

நிர்வாகம்,

வெஞ்சர் லைட்டிங் இந்தியா லிமிடெட்,

பிளாட் எண்.A/30, D-5, பேஸ்-2,

பகுதி -B, மெப்ஸ் செஸ், தாம்பரம்,

சென்னை - 600 045.

... எதிர்மனுதாரர்/நிர்வாகம்

தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு (அ2) துறையால் இந்த நீதிமன்றத்தில் தீர்ப்புக்காக அனுப்பப்பட்டு கோப்பிற்கு எடுக்கப்பட்ட இந்த தொழிற்சாலை வழுக்கு 08.04.2026 அன்று விசாரணைக்காக இந்நீதிமன்றத்தில் வந்தபோது மனுதாரர் தரப்பில் வழக்கறிஞர்கள் திருவாளர்கள்.J.பிரதாபன், S.ருத்ரநாத் N.பொன்னுரங்கம் மற்றும் K.சங்கர் ஆகியோர் ஆஜராகியும், எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் வழக்கறிஞர்கள் திருவாளர்கள்.G.அனந்தகிருஷ்ணன், S.ஹரன் AL ரஷீத், AGAM Legal மற்றும் R.கார்த்திக் ஆகியோர் ஆஜராகியும், வழுக்கு விசாரணைக்காக பட்டியலிட்டுள்ள நிலையில், இரு தரப்பினரும் இணைந்து மெமோ தாக்கல் செய்ததன் அடிப்படையில் இன்று இந்நீதிமன்றம் வழங்கும்,

தீர்வம்

1. தமிழ்நாடு அரசு தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு (அ2) துறையால் கடந்த 24.02.2022 தேதிட்டு அரசாணை (டி) எண்.79ன்படி கீழ்க்காணும் தொழிற்சங்கத்தின் கோரிக்கைக்கு தீர்வு காணுமாறு

எழுவினாவாக குறிப்பிட்டு இந்த நீதிமன்றத்திற்கு அரசிதழில்

அறிவிக்கையாக வெளியிடப்பட்டுள்ளது.

எழுவினா

வெஞ்சர் லைட்டிங் இந்தியா லிமிடெட் நிறுவனத்தில் பணிபுரியும்

திரு.J.தியாகு (Emp.No.30029) திரு.V.மகேஷ் (Emp.No.30039), திரு.M.பரணி

(Emp.No.2179), திரு.S.பிரபு (Emp.No.1474) திரு.M.சுரேஷ் (Emp.No.849),

திரு.A.சசிசுமார் (Emp.No.1455), ஆகியோர்களை 13.03.2017 அன்றும்

திரு.M.சுரேஷ் (Emp.No.1534), திரு.V.சுரேஷ் (Emp.No.197), திரு.சுந்தர்சிங் (Em-

p.No.1040), திரு.A.மார்டின் (Emp.No.949), ஆகியோர்களை 10.05.2017 அன்றும்

தொழிற்சங்கம் எழுப்பிய தொழிற்சங்கங்கள் நிலுவையில் இருந்த பொழுது,

குஜராத்திற்கு பணி மாற்றம் செய்து நிர்வாகம் பிறப்பித்த உத்தரவு தொழிலாளர்

விரோத நடவடிக்கை என்றும், அப்பணியிடமாற்ற உத்தரவினை ரத்து செய்து

மீண்டும் அதே பணியிடத்தில் பணி வழங்கக் கோரும் தொழிற்சங்கத்தின்

கோரிக்கைகள் நியாயம்தானா? ஆம் எனில் உரிய உத்தரவுகள் பிறப்பிக்கவும்.

2. இந்த தொழிற்சங்கராறு வழக்கு இந்நீதிமன்றத்தில் கோப்பிற்கு எடுக்கப்பட்டு மனுதாரர்/தொழிற்சங்கத்திற்கும், எதிர்மனுதாரருக்கும் அழைப்பாணை அனுப்பப்பட்டதில் கோரிக்கை மனுவும், பதில் உரையும் தாக்கல் செய்துள்ளனர்.

3. தொழிற்சங்கராறு சட்டப்பிரிவு 2(k)ன் கீழ் தாக்கல் செய்துள்ள

தொழிற்சங்கத்தின் கோரிக்கை மனுவின் சுருக்கம்

எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலை 1998 ஆம் ஆண்டு ஆரம்பிக்கப்பட்டு மெட்டல் ஹலைடு லேம்ப் தயார் செய்து ஏற்றுமதி செய்யப்படுகிறது. இதில் சுமார் 200 நிரந்தர தொழிலாளர்கள், 10 ஒப்பந்த தொழிலாளர்கள், சுமார் 60 நிறுவன ஊழியர்கள் பணியாற்றுகிறார்கள். தொழிலாளர்கள் தங்கள் வாழ்வரிமையை காத்துக்கொள்ள 2004ல் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்து கோரிக்கை அளித்தனர். எதிர்மனுதாரர் அவர்களோடு பேசித்தீர்க்க முன்வராமல் தொழிலாளர்கள் 80 பேரை சட்டவிரோதமான முறையில் வேலை நீக்கம் செய்தது. 2014 ஆம் ஆண்டு அண்ணா தொழிலாளர் சங்கத்தில்

உறுப்பினர்களாக சேர்ந்து தொழிலாளர்கள் தங்களது பொதுக்கோரிக்கைகளை நிர்வாகத்திடம் அளித்தனர். இதனால் ஆத்திரமடைந்த நிர்வாகம் மேலும் சிலரை பணியிலிருந்து நீக்கியது.

எதிர்மனுதாரர் தொழிற்சாலையில் 70% தொழிலாளர்கள் மனுதாரர் தொழிலாளர்கள் மனுதாரர் தொழிற்சங்கத்தில்தான் உறுப்பினர்களாக இணைந்த பின்னர் ஊதிய உயர்வு உட்பட பொதுக்கோரிக்கைகளை நிர்வாகத்திடம் வலியுறுத்த 26.07.2015 தேதியில் பொதுக்குழு கூடி விவாதித்து நிர்வாகத்திடம் கோரிக்கை மனு 05.08.2015 தேதியில் அளித்தனர். நிர்வாகம் உடன்பட்டு வராததால் தொழிலாளர் உதவி ஆணையர் அவர்கள் முன்பாக தொழிற்சாலைக்கு எழுப்பப்பட்டது. இதனால் ஆத்திரமடைந்த நிர்வாகம் சிலரை சஸ்பெண்ட் செய்தும், சிலரை தொழிற்சாலைக்குள் அனுமதிக்காமல் குஜராத்திற்கு இடமாற்றம் செய்து உத்தரவிட்டது. எதிர்மனுதாரரின் நிர்வாகத்தின் மேற்பார்வையாளர்கள் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு பாலியல் தொல்லை கொடுத்ததை ஆட்சேபித்து அவர்களை வேலை நீக்கம்

செய்யக்கோரியும் தொழிலாளர்கள் வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டார்கள்.

தொழிலாளர் உதவி ஆணையர் இருதரப்பிற்கும் 20.01.2017 தேதியில் ஏற்புடைய

அறிவுரை வழங்கியதை ஏற்று பணிக்கு வந்த தொழிலாளர்களுக்கு நிபந்தனை

படிவத்தில் கையொப்பமிட்டால் மட்டுமே, வேலைக்கு அனுமதிக்க முடியும்

என கூறி வேலையறிக்க மறுத்துவிட்டது. மேலும் நிர்வாகம் சங்கத்தின்

முன்னணி ஊழியர்கள் 6 பேரை சஸ்பெண்ட் செய்தது.

இவ்வழக்கில் சம்மந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களை 10.05.2017 அன்று

குஜராத்திற்கு பணியிட மாற்றம் செய்ததை ரத்து செய்யக்கோரி பாதிக்கப்பட்ட

தொழிலாளர்கள் தனித்தனியாக நிர்வாகத்திற்கு கடிதம் அனுப்பினர்.

ஏற்கனவே தொழிலாளர்கள் பணியிட மாற்றம் நிர்வாகத்தால் செய்யப்பட்டு அது

தொடர்பான தொழிற்சாலை வழக்குகள் நிலுவையில் உள்ள நிலையில்

எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தின் கைப்பாவை சங்கமான வெஞ்சர் இந்தியா

எம்ளாயிஸ் வெல்பர் அசோசியேஷனுடன் 23.12.2017 அன்று பிரிவு 18(1)படி

இருதரப்பு ஒப்பந்தத்தில் ஈடுபட்டது. தொழிலாளர்கள் இந்த சங்கத்துடன்

ஒப்பந்தம் ஏற்படுத்தக்கூடாது என தொழிலாளர்கள் 13.04.2017 தேதியிட்ட

கடிதம் அளித்த பின்னரும், இந்த செயலில் நிர்வாகம் ஈடுபட்டது.

எதிர்மனுதாரரின் இடமாற்ற உத்தரவை எதிர்த்து தொழிற்சங்கத்தின்

சார்பில் 06.06.2017 அன்று சமரசம்1 முன்பாக தொழிற்சங்கராறு எழுப்பப்பட்டு

அதில் சமரசம் எட்டப்படாததால், சமரச முறிவு அறிக்கையை 03.09.2018

தேதியில் அளித்தார். சமரச முறிவு அறிக்கையின் அடிப்படையில்

எதிர்மனுதாரர் நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் சம்மந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களை

பணியிடமாற்றம் செய்த உத்தரவை ரத்து செய்து மீண்டும் அதே பணியிடத்தில்

பணி வழங்க கோரிய தொழிற்சங்கத்தின் கோரிக்கைக்கு தீர்வு காண வேண்டி

இந்நீதிமன்றத்திற்கு அரசால் பரிந்துரைத்துள்ளது.

4. எதிர்மனுதாரர் தரப்பில் தாக்கல் செய்துள்ள பதில் உரையின் சுருக்கம்

2009 ஆம் ஆண்டிலேயே குஜராத்தை சேர்ந்த CEMA என்ற நிறுவனம்,

குஜராத்தின் லிம்பாசியில் உள்ள ஆலையில் மெட்டல் ஹாலைடு

விளக்குகளைத் தயாரிப்பதற்காக எதிர்மனுதாரருடன் கூட்டு சேர்ந்துள்ளது.

அந்த நிறுவனம் ஏற்கனவே ட்யூப் லைட்டுகளை தயாரித்து வந்தது. அந்நிறுவனம் வணிகத்தின் எல்லையை விரிவுபடுத்த முற்பட்ட போது, எதிர்மனுதாரருக்கும் அந்த நிறுவனத்திற்கும் இடையே ஒரு கூட்டு ஒப்பந்தம் கையெழுத்தானது. அதன்படி லிம்பாசியில் ஆலை மற்றும் இயந்திரங்களை வாங்குவதற்காக எதிர்மனுதாரர் பல கோடி ரூபாய்களை முதலீடு செய்தது.

எனவே, அனுபவம் வாய்ந்த தொழிலாளர்கள் சிலரை லிம்பாசியில் உள்ள ஆலைக்கு இடமாற்றம் செய்யப்பட்டதை மறுத்தனர். அதே போல் இவ்வழக்கில் சம்மந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களை 13.03.2017 மற்றும் 10.06.2017 ஆகிய தேதிகளில் இடமாற்றம் செய்தது. குறிப்பிட்ட தொழிலாளர்கள் குழுவும், மனுதாரர் சங்கத்துடனான தொடர்பு என்ற வெளிப்படையான காரணத்தைக்கூறி, இடமாற்ற உத்தரவுக்கு இணங்க மறுத்தனர். இதன் விளைவாக எதிர்மனுதாரர் பல கோடி ரூபாய் முதலீடு செய்திருந்த குஜராத்தின் லிம்பாசியில் உள்ள அவரது தொழிற்சாலையின் செயல்பாடுகள் முடங்கின, அதனால் அந்த செயல்பாடுகளைத் தொடர முடியவில்லை.

தொழிலாளர்களின்

இடமாற்றங்கள்

உண்மையான

காரணங்களுக்காகவே செய்யப்பட்டன. இருப்பினும், மனுதாரர் சங்கம் தங்களுக்கு மட்டுமே தெரிந்த காரணங்களுக்காகவும், தொழிற்சாலையில் தங்கள் மேலாதிக்கத்தைக் காட்டிக்கொள்வதற்காகவும் இந்த விவகாரத்தை ஊதிப்பெரிதாக்கியுள்ளது. தொழிற்சாலையின் தொழிலாளர்கள் எப்போதுமே அதன் முதன்மைச் சொத்தாக கருதப்பட்டு வந்துள்ளனர். எதிர்மனுதாரர் எப்போதும் தொழிலாளர்களுடன் இணக்கமான உறவைப்பேணி வருகிறது. சம்மந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களில் ஒருவருரான காளிதாஸ் நிர்வாக காரணங்களுக்காக முன்னர் குஜராத்தொழிற்சாலைக்கு இடமாற்றம் செய்யப்பட்டார். அந்த இடமாற்றம் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு அதன் மீது நடவடிக்கையும் எடுக்கப்பட்டது. எனவே தற்போது கூறப்படும் குற்றச்சாட்டுகளை அனுமதிக்கக்கூடாது.

மனுதாரர் சங்கம் கோரிக்கை மனுவில் முன்வைத்துள்ள பல்வேறு

குற்றச்சாட்டுகளும், கடந்த 25 ஆண்டுகளில் தனது சாம்ராஜ்யத்தை

கட்டியெழுப்பிய எதிர்மனுதாரரின் நற்பெயருக்கு களங்கம் விளைப்பதற்கான முயற்சியாகும். மற்ற ஆலைகளில் பணியமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்குப் பயிற்சி அளிக்க அனுபவம் வாய்ந்தவர்களை வழங்க வேண்டிய தேவை ஏற்படும் போதெல்லாம், மூத்த தொழிலாளர்களை மற்ற ஆலைகளுக்குப் பணிமாற்றம் செய்து வருகிறது. இதே சூழலில் தான் இந்த வழக்கு சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களும் லிம்பாசியில் உள்ள ஆலைக்கு மாற்றப்பட்டனர்.

இருப்பினும், தொழிற்சங்கத்தின் செயல்பாடுகளை முடக்குவதற்காகவே இடமாற்ற உத்தரவுகள் பிறப்பிக்கப்பட்டன என்ற அடிப்படையிலும், மனுதாரர் தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பினர்கள், நிர்வாகத்தின் உள்நோக்கத்தை புரிந்துகொள்ளாமல் இந்த இடமாற்ற உத்தரவுக்கு கீழ்ப்படிய மறுத்துவிட்டனர். ஆலையில் நிலவும் சூழ்நிலையை அறிந்திருந்தும், மனுதாரர் தொழிற்சங்கத்துடன் இணைந்த தொழிலாளர்கள், நிர்வாகத்திற்கு எதிராக விரும்பத்தகாத கருத்துக்களைத் தெரிவிப்பதிலும் தொழிலாளர்களிடையே

ஒற்றுமையின்மையை உருவாக்குவதிலும் ஈடுபட்டு, அதன் மூலம் எதிர்மனுதாரரின் செயல்பாடுகளை முடக்கியிருப்பது மிகவும் துரதிர்ஷ்டவசமானது. சென்னையில் உள்ள ஆலையில் கடந்த 5 ஆண்டுகளாக எதிர்மனுதாரர் நஷ்டத்தை சந்தித்து வருகிறது. மேலும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும் கணிசமாக குறைந்துள்ளது. பல தொழிலாளர்கள் விருப்ப ஓய்வுக்கு விண்ணப்பித்துள்ள போதிலும், நிதிப்பற்றக்குறையால், எதிர்மனுதாரர்/ நிர்வாகத்தால் அவ்விண்ணப்பங்களை ஏற்க இயலவில்லை.

தொழிற்சங்க அதிகாரிகள் பாலியல் துன்புறுத்தல்களில் ஈடுபட்டதாக தொழிற்சங்கம் சுமத்திய குற்றச்சாட்டுகள், எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகத்தை இழிவுபடுத்துவதற்காக தொழிற்சங்கம் கையாண்ட மற்றொரு தந்திரமாகும். எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம், உயர் நீதிமன்றத்தின் உத்தரவுகளின் அடிப்படையில் ஒரு ஓய்வு பெற்ற நீதிபதியை விசாரணை அதிகாரியாக நியமித்தது. அந்த விசாரணையில் மனுதாரர் தொழிற்சங்கம் முன் வைத்து அனைத்து

குற்றச்சாட்டுகளும் தீய நோக்கமுடையவை மற்றும் ஆதாரமற்றவை எனக் கண்டறியப்பட்டு, அனைத்து மேலதிகார நடவடிக்கைகளும் கைவிடப்பட்டன.

மனுதாரர் சங்கம் தொழிலாளர் அதிகாரிகளிடம் ஏராளமான பொய்ப்புகார்களை அளித்து, நிர்வாக அதிகாரிகளின் மன உறுதியைக் குலைக்க எல்லா நேரங்களிலும் முயற்சி செய்து வருவதாகவும், ஆனால் அவை அனைத்தும் இறுதியில் கேலிக்கூத்தாகவும் ஆதாரமற்ற புகார்கள் என்று எதிர்மனுதாரரால் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது.

மனுதாரர் சங்கத்தின் தொழிற்சங்கராறு நிலுவையில் உள்ளது எதிர்மனுதாரர் நிர்வாகம் தொழிலாளர்களை நிர்வாகக் காரணங்களுக்காக இடமாற்றம் செய்வதற்கு தடையாக அமைய முடியாது. எனவே மேற்கூறிய அனைத்து காரணங்களுக்காக மனுதாரர் தொழிற்சங்கத்தின் தகராறு ஏற்றுக்கொள்ளப்படக்கூடாது. ஆகவே இவ்வழக்கு தள்ளுபடி செய்யப்பட வேண்டும்.

5. தொழிலாளர் துறை மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு துறையால் பரிந்துரைக்கப்பட்ட கோரிக்கை எதிர்மனுதாரார் நிர்வாகத்திடமிருந்து தொழிற்சங்கத்திற்கு கிடைக்கத்தக்கதா?

6. மனுதாரர் தொழிற்சங்கத்தின் சார்பில் கோரிக்கை மனுவும், எதிர்மனுதாரர்/ நிர்வாகத்தரப்பில் பதில் உரையும் தாக்கல் செய்து, வழக்கு விசாரணைக்காக பட்டியிலிடப்பட்டுள்ள நிலையில் 08.04.2026 தேதியில் இருதரப்பினரும் இணைந்து ஜாயிண்ட் மெமோ தாக்கல் செய்துள்ளனர். அதில் 16.03.2026 தேதியில் தொழிற்சங்கராறு சட்டப்பிரிவு 18(1), பிரிவு 57(1) ன் கீழ் இருதரப்பினருக்கும் இடையே ஒப்பந்தம் ஏற்படுத்திக்கொண்டதாக தெரிவித்துள்ளனர்.

7. ஆகவே இருதரப்பினரும் இணைந்து தாக்கல் செய்துள்ள மெமோவில், இருதரப்பினரும் ஏற்படுத்திக்கொண்ட ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் இந்த கோரிக்கை மனுவில் கோரியுள்ள கோரிக்கை

நீதிமன்றத்திற்கு வெளியே தீர்வு காணப்பட்டுள்ளதால் இந்த தொழிற்சுரறு

வழக்கை முடிக்க வேண்டும் என்று கோரியுள்ளனர்.

8. எனவே இருதரப்பினரும் இணைந்து தாக்கல் செய்துள்ள Joint memoவின் அடிப்படையிலும், சட்டப்பிரிவு 18(1)ன் கீழ் இருதரப்பினரும் 16.03.2026 தேதியில் ஏற்படுத்திக்கொண்ட உடன்படிக்கையின் அடிப்படையிலும், இந்த தொழிற்சுரறு வழக்கினை முடிக்க முடிவு செய்யப்படுகிறது.

முடிவாக தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு (அ2) துறையால் இந்த நீதிமன்றத்தில் தீர்ப்புக்காக பரிந்துரைக்கப்பட்ட இந்த தொழிற்சுரறுறில் இருதரப்பினரும் ஒப்பந்த உடன்படிக்கை ஏற்படுத்திக்கொண்டதால் தொழிற்சங்கத்தால் கோரியுள்ள கோரிக்கை முடித்து வைக்கப்படுகிறது.

இந்த உத்தரவு என்னால் சுருக்கெழுத்து தட்டச்சுருக்கு நேரில் உரைக்கப்பட்டு, அவரால் கணினி மூலம் தட்டச்சு செய்ததை பிழை திருத்தம் செய்து இன்று 2026 ஆம் ஆண்டு ஏப்ரல் 15 ஆம் நாள் அவையறிய பகரப்பட்டது.

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.

இருதரப்பிலும் சாட்சிகள் மற்றும் சான்றாவணங்கள் : இல்லை.

தலைமை தாங்கும் அலுவலர்,
தொழிலாளர் நீதிமன்றம்,
காஞ்சீபுரம்.