<u>தொழிலாளர் நீதிமன்றம். காஞ்சிபுரம்</u>

ID.No.	**:**	22/2024	சாட்சியம்	**:**	**MW1**
Name	**:**	திரு.சக்திவேல்			
Date	**:**	**06.02.2026**			
Time	**:**	**5.05 p.m to 5.06 p.m**			

<u>நி.த.சா.1.திரு.சக்திவேல் என்பவர் இன்று ஆஜர் செய்யப்பட்டு சத்திய பிரமாணம் செய்விக்கப்பட்டார். குறுக்கு விசாரணை தொடர்ச்சி</u>

நான் தாக்கல் செய்திருக்கும் பணி மூப்புபட்டியல் (நி.சா.ஆ.11) Welder - Carbon - Steel, Welder - Aluminum, Welder-Fitup , Bender என உற்பத்தி பிரிவில் நான்கு விதமான தொழிலாளர்களின் வேலை பார்ப்பதாக சொல்லப்பட்டுள்ளது என்றால் ஆமாம். எங்கள் நிர்வாகம் தேவைக்கு ஏற்றார் போல அவர்கள் அனைவரும் ஒரே தன்மை உடைய வேலையை செய்தாலும் கூட பெயரளவில் தான் அது போன்ற பதவியின் பெயர் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டுள்ளது என்றால் தவறு. அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட பணி நியமன உத்தரவில் உற்பத்தி குறிப்பில் வேலை என குறிப்பிட்டு வழங்கப்பட்டது என்றாலும் அவர்களின் பனித்தன்மை வெல்டர் கார்பன், ஸ்டீல் வெல்டர், அலுமினியம் வெல்டர் ஃபிட்அப் பெண்டர் என

குறிப்பாக தெரிவித்து வழங்கப்படவில்லை என்றாலும் சரியல்ல. எங்கள நிர்வாகம் பணி மூப்பு பட்டியல் தயாரிக்கும் பொழுது உற்பத்தி பிரிவில் வேலை பார்த்த அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரே பணி மூப்பு பட்டியல் தான் தயாரித்து இருக்க வேண்டும் என்றாலும் மாறாக இதுபோன்று பதவியின் பெயர் குறிப்பிட்டு தனித்தனியாக அவர்களுக்கு பணி மூப்பு பட்டியல் தயார் செய்தது தவறு என்றாலும் தெரியவில்லை. தவறான பணி மூப்பு பட்டியல் தயார் செய்து அதன் முன்னிலைக்கு ஆட்குறைப்பு செய்தது சட்டப்படி செல்லாது என்றால் மறுக்கிறேன். தவறான பணி மூப்பு பட்டியல் தயாரித்ததன் காரணமாக சீனியர் தொழிலாளர்கள் வெளியேற்றப்பட்டு ஜூனியர் தொழிலாளர்கள் வேலையில் நீட்டிக்கிறார்கள் என்றால் மறுக்கிறேன். பணி மூப்பு பட்டியல் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படாத காரணத்தினாலும் அவர்களுக்கு ஆட்சேபணை தெரிவிக்க வாய்ப்பு தராத காரணத்தினாலும் அந்த பணி மூப்பு பட்டியலின் அடிப்படையில் ஆட்குறைப்பு செய்தது சட்டப்படி செல்லத்தக்கது அல்ல என்றால் சரியல்ல. பணி நீக்கத்தை எதிர்த்து மனுதாரர் உள்பட மற்ற தொழிலாளர்கள் தொழிலாளர் துணை ஆணையர் முன்பு தொழிற்தாவா எழுப்பினார்கள் என்றால் ஆமாம். அங்கு நடந்த பேச்சு வார்த்தையில் நிர்வாக தரப்பில் கலந்து கொண்டோம் முதல் சுற்று பேச்சில் உடன்படிக்கை எதுவும் ஏற்படவில்லை என்றால் ஆமாம். அதன் காரணமாக சமரச முறிவு அறிக்கை வழங்கப்பட்டது என்றால் ஆமாம்.

ஸ்டோர்ஸ் டிபார்ட்மென்ட்டிலும் முறையான பணி மூப்பு பட்டியல் தயாரித்து நிர்வாகம் வழங்கவில்லை என்றால் சரியல்ல. தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிர்வாகத்திற்கு இடையே 18(1) செட்டில்மெண்ட் ஏற்பட்டது என்றால் ஆமாம் (நி.சா.ஆ.23). அந்த ஒப்பந்தத்தில் கொரோனா காலகட்டத்திற்கு பிறகு சம்பளம் கொடுக்க இயலாத நிலை ஏற்பட்டு மூலப்பொருட்களை விற்று சம்பளம் கொடுத்தோம் என சொல்லி உள்ளதை காட்ட ஆவணம் தாக்கல் செய்யப்பட்டுள்ளதா என்றால் இல்லை. செட்டில்மெண்டில் சொல்லியுள்ள மேற்படி விவரம் தவறானது என்றால் சரியல்ல. மேலும் அந்த செட்டில்மெண்டில் நிர்வாகம் முறையாக ஆட்குறைப்பு செய்ததாக சொல்லி உள்ளது தவறு என்றால் சரியல்ல. அந்த 18(1) செட்டில்மெண்ட் ஆனது தொழிலாளர்கள் தாமாக முன்வந்து எழுதி கொடுத்தது இல்லை என்றாலும் அவர்கள் வேலையில்லாமல் கஷ்டப்பட்டு வந்த காரணத்தினால் நிர்வாகம் வேலை வழங்கப்படும் என கொடுத்த உத்தரவாதத்தை நம்பி கையொப்பம் போட்டு கொடுத்தார்கள் என்றாலும் சரியல்ல. மனுதாரர் மற்றும் மற்ற தொழிலாளர்களை ஆட்குறைப்பு செய்த பின்னரும் நிர்வாகம் புதியதாக தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுத்து இருக்கிறது என்றாலும் ஆட்குறைப்பு செய்த தொழிலாளர்களுக்கு நிர்வாகம் முன்னுரிமை கொடுக்கவில்லை என்றாலும் சரியல்ல. ஆட்குறைப்பு செய்த தொழிலாளர்களுக்கு முன் உரிமை

கொடுக்காமல் புதியதாக தொழிலாளர்களை வேலைக்கு எடுத்து இருப்பது தொழிலாளர் சட்டத்திற்கு விரோதமானது என்றால் சரியல்ல. தொழிலாளர் சட்டத்திற்கு முரணாக தவறான ஷரத்துக்களின் அடிப்படையில் ஏற்படுத்தப்பட்ட 18(1) கீழான செட்டில்மெண்ட் செல்லத்தக்கது அல்ல என்றாலும் அதன் காரணமாக மனுதாரருக்கு இந்த வழக்கு தாக்கல் செய்வதில் எந்த தடையும் இல்லை என்றாலும் சரிய்லல. மனுதாரர் அவருக்கு எதிரான வேலை நீக்கத்தை எதிர்த்து தாக்கல் செய்திருக்கும் இந்த தொழிற்தாவாவை மேற்படி செட்டில்மெண்ட் கட்டுப்படுத்தாது என்றால் சரியல்ல. முறையான சட்டப்படியான ஆட்குறைப்பு அறிவிப்பு வழங்கவில்லை என்றாலும் முறையான பணி மூப்பு பட்டியல் பராமரிக்கப்படவில்லை என்றாலும் சரியல்ல. 18(1) கீழான செட்டில்மெண்ட்டை கூட முறையாக சட்டப்படி அனுப்ப வேண்டிய உரிய அதிகாரிகளுக்கு அனுப்பவில்லை என்றால் சரியல்ல. மனுதாரரை சட்டப்படி உள்ள விதிகளை பின்பற்றாமல் பணிநீக்கம் செய்தது செல்லாது என்றாலும் எனவே மனுதாரர் கோரியிருக்கும் பரிகாரம் அவருக்கு கிடைக்கத்தக்கது என்றாலும் சரியல்ல. மனுதாரருக்கு வழங்கப்பட்ட பணி நீக்க உத்தரவு ரத்து செய்யப்பட்டு அவர் கேட்கும் பரிகாரம் வழங்கப்பட வேண்டும் என்றால் சரியல்ல. பணி நீக்கத்திற்கு பிறகு மனுதாரர் வேறு எந்த வேலையும் செய்யாத காரணத்தினால் அவருக்கு பணி நீக்க காலத்திற்கான முழு பின் சம்பளமும் கொடுக்க வேண்டும் என்றால் சரியல்ல. நிர்வாகம்

நல்ல முறையில் லாபம் ஈட்டி செயல்பட்டு வரும் காரணத்தினால் மனுதாரருக்கு மீண்டும் பணி தொடர்ச்சியுடன் கூடிய பணி வழங்க வேண்டும் என்றால் சரியல்ல.

மறு விசாரணை இல்லை.

Typed to my dictation, read over to interpreted to the witness and acknowledged by him to be correct.

Sd/-.S.Sujatha,
Presiding Officer,
Labour Court, Kancheepuram.
Dated:06.02.2026