



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

IN THE HIGH COURT OF JUDICATURE AT MADRAS

DATED: 13.12.2024

CORAM :

THE HON'BLE MR.JUSTICE D.BHARATHA CHAKRAVARTHY

W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

N.Ayyappa Raju .. Petitioner in
W.P.No.10211 of 2017

The Management of India Nippon Electricals Ltd.

Hosur – Thalli Road, Uliveeranapalli

Hosur – 635 114

Rep. By its Head – Corporate HR

Petitioner in

W.P.No.4024 of 2015

Vs.

1. The Presiding Officer
Labour Court, Salem.

2. The Management of India Nippon Electricals Ltd.

Hosur – Thalli Road, Uliveeranapalli

Hosur – 635 114

Rep. By its Head – Corporate HR

Respondents in

W.P.No.10211 of 2017

1. The Presiding Officer
Labour Court, Salem.

2. N.Ayyappa Raju

Respondents in

W.P.No.4024 of 2015

Prayer in W.P.No.10211 of 2017: Petition filed under Article 226 of the Constitution of India praying for a writ of certiorarified mandamus, calling for the records from the first respondent relating to the award dated 11.11.2014 in I.D.No.86 of 2012 and quash only that portion of the impugned award where the Labour Court has awarded only 40% backwages and denied 60% backwages without any reason, and hold that the petitioner is entitled to get full backwages and other service benefits including increments and promotion etc., and direct the second respondent management to pay full backwages and other



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

attended service benefits including increment, promotion etc., to the petitioner; and

Prayer in W.P.No.4024 of 2015: Petition filed under Article 226 of the Constitution of India praying for a writ of certiorari, calling for the records of the first respondent in I.D.No.86 of 2012 and quash its award dated 11.09.2014.

For the Petitioner : Mr.R.Rajaram
in W.P.No.10211 of 2017
and for R2
in W.P.No.4024 of 2015

For R2 : Mr.P.Raghunathan
in W.P.No.10211 of 2017 for M/s.T.S.Gopalan and Co.
and for the petitioner
in W.P.No.4024 of 2015

COMMON ORDER

Both these writ petitions are challenging the selfsame award of the Labour Court dated 11.09.2014 made in ID.No.86 of 2012.

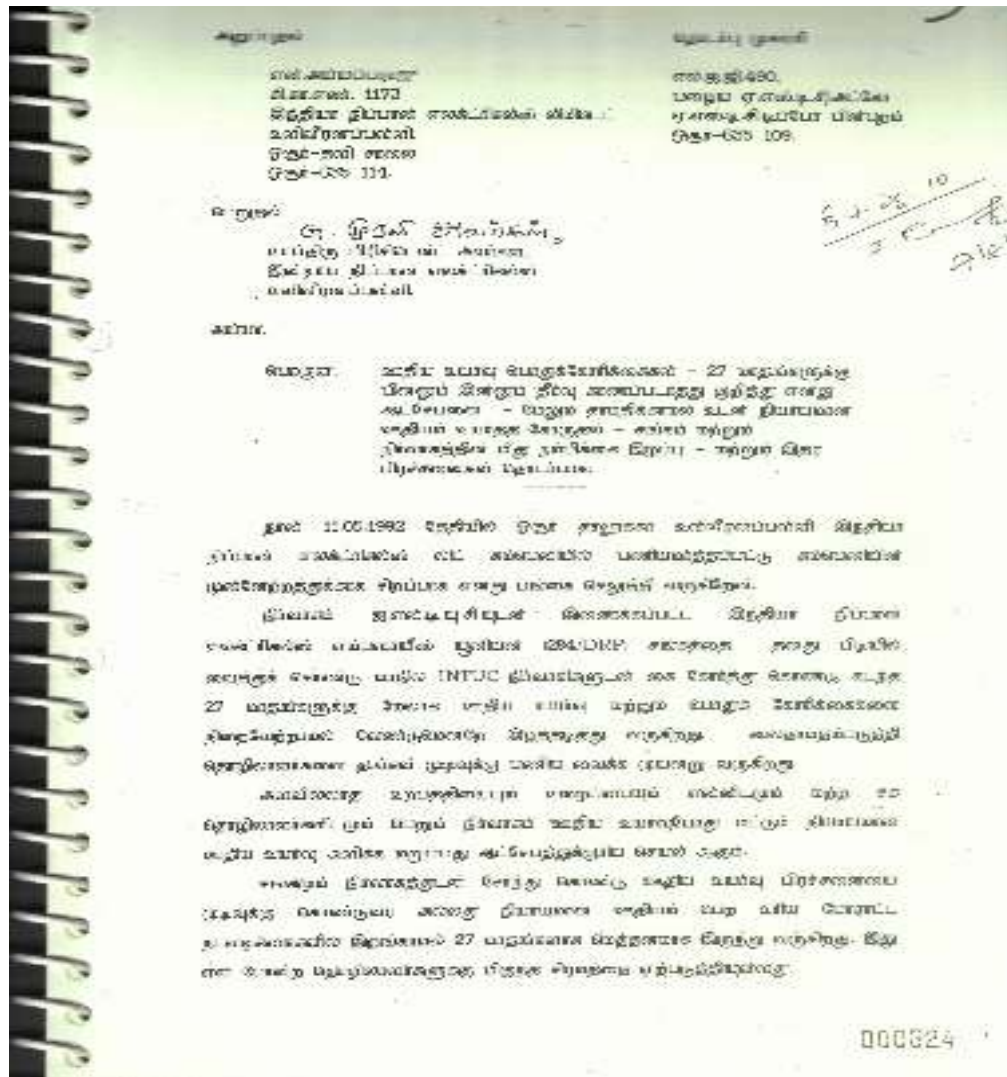
2. By the said award, the Labour Court ordered reinstatement of the workman with 40% of the backwages and continuity of service. Aggrieved over the same, the Management has filed W.P.No.4024 of 2015. Aggrieved by the quantum of the backwages, the workman has filed W.P.No.10211 of 2017. As such, both these writ petitions are taken up and decided by this common order.



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY

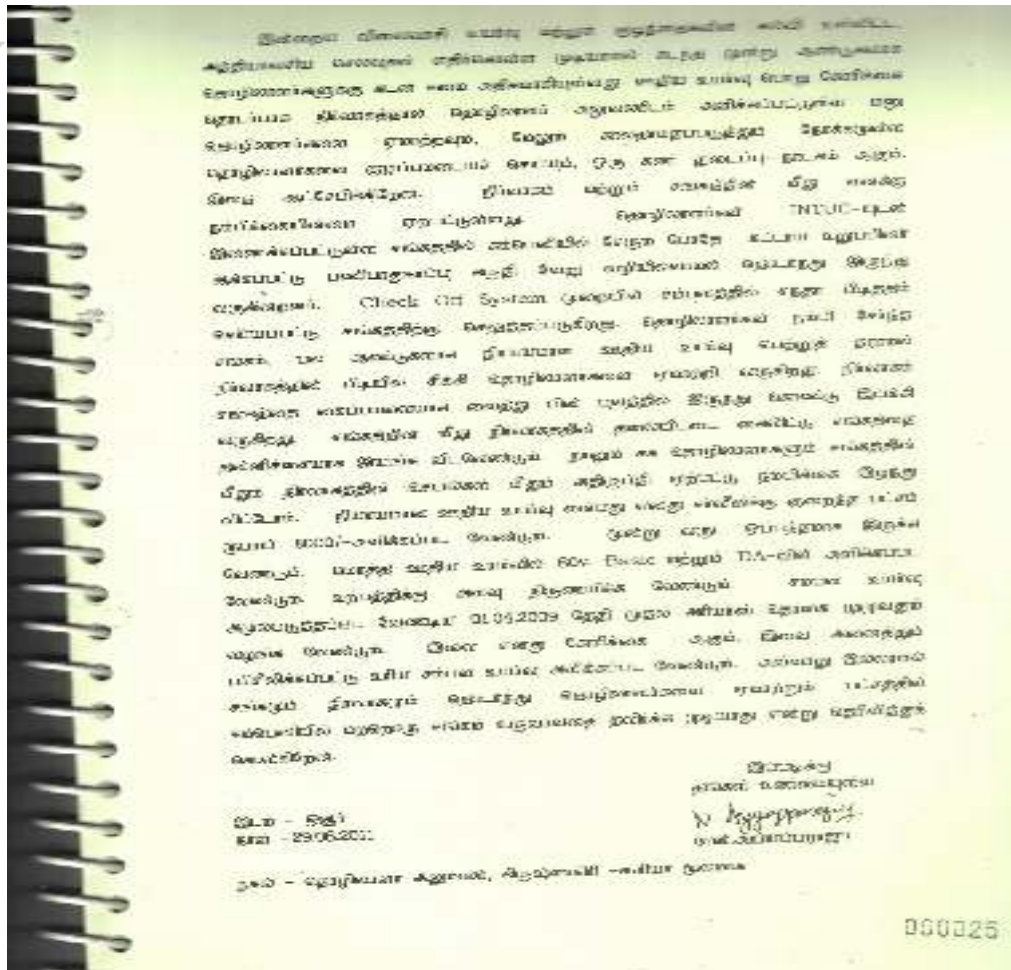
3.1. The factual background in which these writ petitions arise are that the workman joined service of the Management on 11.05.1993. While so, on 29.06.2011, he wrote a letter to the President of the Management Company. It is essential to reproduce the entire letter which reads as follows:-



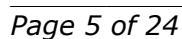
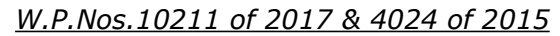


W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY



3.2. Thereafter, he said to have written one more letter to the Labour Officer, before whom conciliation proceedings were pending, on 29.06.2011. The same is also on similar lines as of the earlier letter. A copy of the said letter was marked to the High Management, the President of the Management and also to the Chief Minister Cell. The said letter is also extracted hereunder:-





WEB COPY

6

பொதுமக்களுக்கு உற்பத்தி அல்லது எதுவும் திரைப்படம் தொடர்பானவர்களுக்குப் பரிவர்த்தனையும் மற்றும் தொழிற்சங்கத்திற்கும் தீர்மானத்திற்கும் உற்பத்தி அல்லது தொடர்பான எந்த ஒப்பந்தமும் இல்லை. தீர்மானம் தான் விடுபடப்படுகிறது. உற்பத்தி அல்லது தீர்மானப்படுத்து அளவுத் தொழிலாளர்களிடம் பல ஆய்வுகூடக அமைவிலான உற்பத்தி பெற்று தொழிலாளர்களின் கையாளுபவரையும் பெறுகிறது. அதில் உற்பத்தி சம்பந்தம் வந்திருக்கிறது. உற்பத்தியும், அதன்மேல் பெறும் அமைவிலான உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தியும் ஏதாவது ஊதிய உயர்வு அளிக்கப்படவில்லை. இது தவிர ஒன்று உயர்வு மற்ற தீர்மானங்களைப்போல முன்பு ஆய்வுகூடக ஒத்தொரு ஊதிய உயர்வு ஒப்பந்தம் என்று தீர்மானம் தானாக அளவுகூடக ஒத்தொரு ஊதிய உயர்வு அளிக்கப்படுகிறது. தற்போது அதாவது 5 ஆய்வுகூடக தோல் அளிக்கிறது.

தொழிலாளர்கள் ஆகிய நூற்றுக்கணக்கானவர்கள் உற்பத்தி அளவற்ற அளவற்ற உற்பத்தி உற்பத்தி உயர்வு ஊதிய உயர்வு வரலாற்றை இதுமாதிரி ஒன்றொரு தடவையும் இருந்ததும் காலதாமதம் செய்து தொழிலாளர்கள், அவர்கள் தீர்மானத்தின் உற்பத்திக்கு பணியை வைத்து வந்திருக்கிறார்கள். அவர்களின் இயங்கி வந்த INTUC-மூலம் தீர்மானிக்கப்பட்ட ஒரே தொழிற்சங்கமான இத்தியா தீர்மானம் எங்கெங்கும் எப்போதும் மூலியை சங்கத்தின் மூலம் எப்போதும் பல தொழிலாளர்களிடம் Check of system-த்தில் எந்த பிச்சுப்படுவதால் உடனடி உற்பத்தியைக் கிடைக்கிறார்கள். எப்போதும் உயர்வு மேற்கண்ட ஒரே சங்கம் உயர்வு பல ஆய்வுகூடக தீர்மானத்தின் ஆதாரம் செயல்படுகிறது அதன் கட்டுப்பாட்டில் இருந்து வருகிறது. INTUC சங்க தீர்மானத்தின் தீர்மானத்தின் கைகொடுத்து பல்கலை பெற்றுக் கொண்டு உயர்வு காலதாமதம் தொழிலாளர்களுக்கு எதிராக ஒப்பந்தம் போட்டுள்ளனர். தற்போது வரை அதேதான் தீர்மானம் வருகிறது. 01.04.2003 முதல் அளவற்றதீர்மானம் மேற்கண்ட ஊதிய உயர்வு மற்றும் உற்பத்தி தீர்மானத்தை 27 மாதங்களுக்கு மேலாகியும் தீர்மானிக்கப்படவில்லை உள்ளது.

மேற்கண்ட பிரச்சனைகள் தீர்மானம் மேலும் காலதாமதமாகி தொழிலாளர்களுக்கு உயர்வு தீர்மானம் ஊதிய உயர்வு அளிக்காமல் ஏதாவது தீர்மானிக்கிறது. தங்கம் முன்பு சமரச் நடவடிக்கை எந்த பொய்க் தீர்மானம்



WEB COPY

அளித்ததன் மறு வெறும் கண்டுவடப்பு தடகம் ஆகும். உரிய விழிப்புணர்வு இல்லாத தொழிலாளர்களான, மேலும் பயப்படுகிற, குழப்பம் ஏற்படுத்தி அதில் குளிக்காமல் நிர்வாகத்தின் நடவடிக்கை இது ஆகும். இவற்றை நான் கடுமையான ஆட்சேபிக்கிறேன். INTUC மற்றும் INTUC-ஐன் இணைத்துள்ள நிர்வாகத்துக்கு ஆதரவாக இயங்கி வரும் இத்தியா நிப்பான் எஸ்க்டிகல்ஸ் எம்பளாய்ஸ் யூனியன் (294/DRP) ஆகியவைகள் வீது எனக்கு இனிமேல் தம்பிக்கை இல்லை. இதே நிலை மற்ற பெருவாரியான தொழிலாளர்களுக்கு இருந்தும் நிர்வாகத்தில் பழிபாங்கும் நடவடிக்கை மற்றும் பணி பாதுகாப்பு கருதி தங்களுக்கு உள்ள பிரச்சனைகளையும், மேற்கண்ட சங்கங்களின் வீதுவான தம்பிக்கையின்மையையும் வெளிப்படுத்தி தயங்குகின்றனர்.

அதை சாதகமாகக் கொண்ட நிர்வாகமும் மேற்கண்ட சங்கங்களும் தியாயமான உதய உயர்வு அளிக்காமல் கடந்த 27 மாதங்களாக இருத்திவந்து வந்திருக்கின்றன. நான் மற்றும் தொழிலாளர்கள் பல கடுமையான விவரலாசி உயர்வாலும், குழந்தைகளின் கல்விச் செலவு வீட்டுக் கடன் வட்டி உயர்வு மற்ற பல அதிர்வாலுமே செலவுகளாலும் உடனடியாக, கடந்த 2 ஆண்டுகளாக கமர் மூன்று லட்சத்திற்கும் மேல் கடன் களை ஏற்பட்டு விருத்த சிரமத்துக்கு அளகியுள்ளோம். கடனுக்கு வட்டி கூட்ட இயலாத நிலை உள்ளது.

நிர்வாகம் மற்றும் INTUC சங்கத்தின் கைபாளவரின் செயல்பட்டு, தொழிலாளர்களுக்கு தியாயமான உதய உயர்வை பெற்றுத் தராத இத்தியா நிப்பான் எஸ்க்டிகல்ஸ் எம்பளாய்ஸ் யூனியன் சங்கத்தை இனியும் தம்பி பிரயோசனம் இல்லை என்பதால் இந்த மனுவை தயக்கிக்கு அனுப்பியுள்ளேன். நான் இத்தியா நிப்பான் எஸ்க்டிகல்ஸ் திறுவனத்தில் 19 ஆண்டுகாலம் பணிபுரிந்து வந்திருக்கிறேன். நிர்வாகம் அளிக்க முன்வரும் சம்பள உயர்வான கமர் 4500/- என்பதை ஏற்க இயலாது. என் போன்ற சர்வீஸ் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தது ரூபாய் எட்டாயிரம் உதய உயர்வு அளிக்கப்பட வேண்டும். உதய உயர்வு ஒப்பந்த காலம் மூன்று ஆண்டுகள் என்று திருணயிக்கப்பட்டு அமுல்படுத்தப்பட்ட வேண்டிய 01.04.2009 தேதியில் இருந்து அமியல் அளிக்கப்பட வேண்டும். அமலில்லாத பெறப்பட்டு வரும் உற்பத்திக்கு அளவு நிர்ணயிக்கப்பட்டு அதற்குமேல் அதிபப்படியாக பெறப்படும்



WEB COPY

4

தற்போதி அமலில் வைக்கப்பட்டு அதற்கு உரிய இன்சென்டிவல் அளிக்க வேண்டும் எனக்கு சம்பள உயர்வில் 60% Dearness DA-வாகவும் மற்றவை பிற அவசரங்களால் அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதில் எனக்கு கோரிக்கையாகும்.

சம்பளம் மற்றும் நிர்வாகத்தில் வீத நிபந்தனை காலியம் பெற்று திருவாரூர் கைது தரப்பினால் இங்கு எப்போது என்னையும் வசூலித்த 11.07.2011-ல் தேதியில் தரப்பினர் உத்திரவு உயரில் மற்றும் பொதுத்தேவையினால் தரப்பினர் சமரச பேச்சுவார்த்தையில் பங்குபெற்று அதற்குள் வேலையில் எந்த எனக்கு கோரிக்கையையும் பரிசீலிக்க வேண்டும் என்று கோட்டு முன்னிதி.

சமரச துவக்கத்தில் குறிப்பு தரப்பினர் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர் எனக்கு எவ்வளவு வேண்டும் பற்றி நிர்வாகம் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட எனக்கு கோரிக்கையினால் பற்றி உயரில் உரிய முறையில் கோரிக்கையினால் நிர்வாகத்தில் பங்குபெற்று முன் முடிவு செய்து அளிக்கும் சந்தர்ப்பம் இங்கு எனவே வேலையில்வந்து கோரியுள்ளேன். உடன் எனக்கு பதில் அதற்கு அளிக்க வேண்டுகிறேன்.

தயவுசெய்து உத்தரவுபெற
N. Arjuna
(N. சிவசுப்பிரமணியன்)

இடம் - சிவசு
தாள் - 28.05.2011

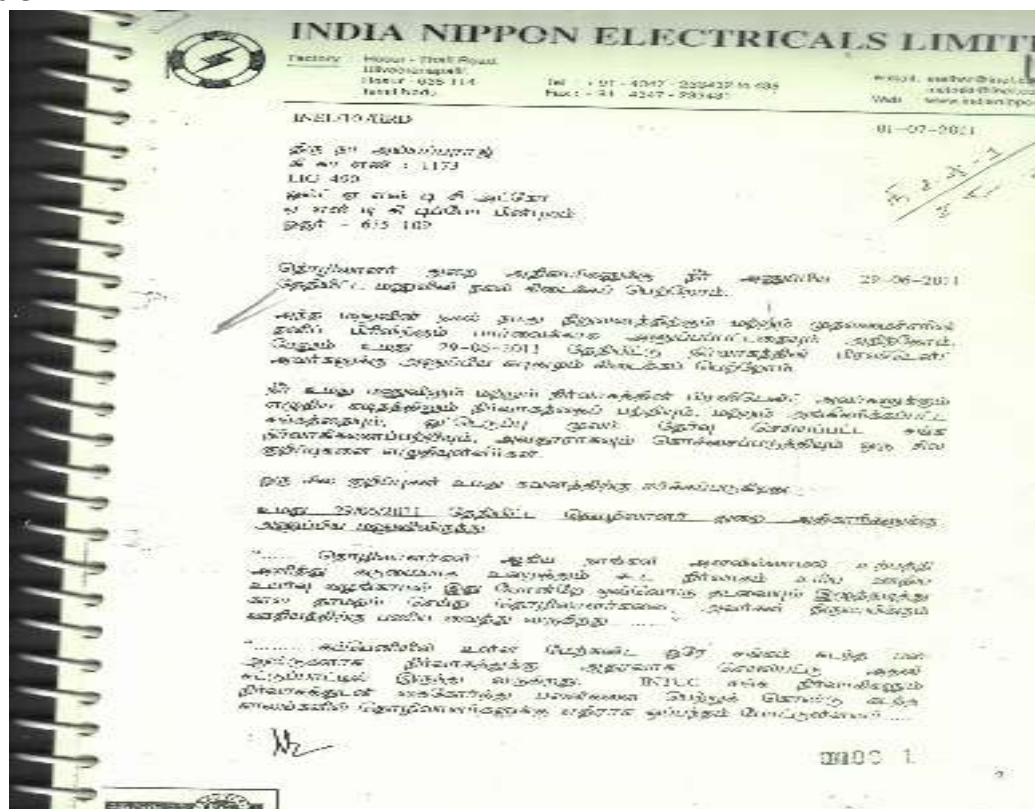
தரப்பினர்

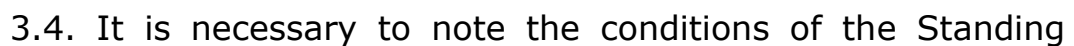
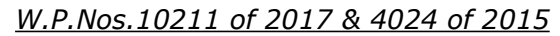
1. தரப்பினர், இத்தியல் நிபந்தனை என்னிடத்தில் - தரப்பினர் இவ்வம் உத்தரவுபெறப்படுகிறது.
2. தரப்பினர், இத்தியல் நிபந்தனை என்னிடத்தில் சம்பந்தத்தில் பற்றியல் - தரப்பினர் இவ்வம் உத்தரவுபெறப்படுகிறது.
3. முன்னாள்சென் தரப்பினர், - தரப்பினர் இவ்வம் உத்தரவுபெறப்படுகிறது.



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

3.3. In respect of the letter written to the President, a reply was also given on 30.06.2011, stating that even when the workman was an Office Bearer, the Management used to duly negotiate and fix wages. Therefore, when the settlement talks were being held with the elected Office Bearers, his allegations are incorrect and that no further benefits could be extended to the workman alone. Under these circumstances, a charge memo came to be issued on 01.07.2007 and it is essential to extract the charges, which reads as under:-



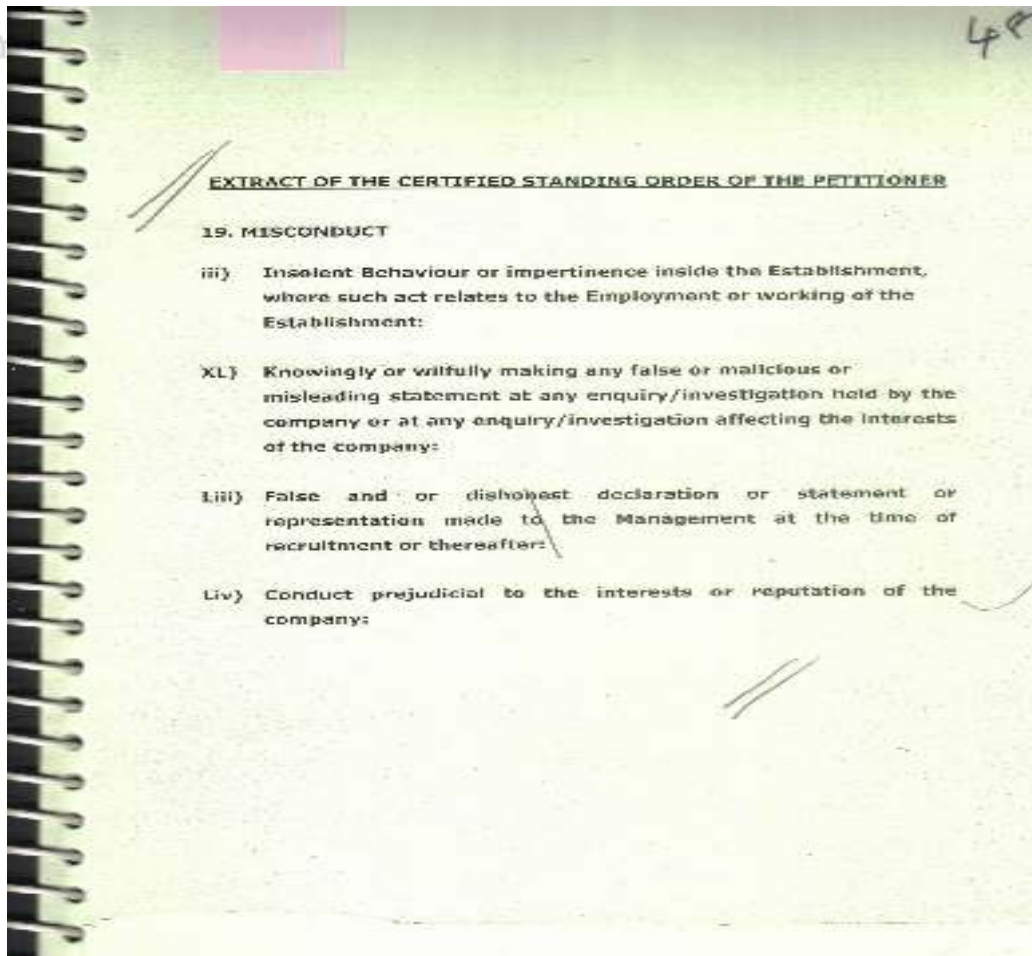


<https://www.mhc.tn.gov.in/judis>



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY



3.5. The workman submitted his explanation on 04.07.2011, explaining that even though the workman had been putting hardwork and the Company having been earning profits, the wage revision was stretched beyond the period of 27 months and therefore, he wrote the communications.



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY

3.6. After receipt of the explanation, the Management and the Trade Union also entered into settlement on 01.08.2011 for the said year. It is in this background, the enquiry proceeded. On 05.11.2011, the Enquiry Officer returned his findings, holding the charges proved. The second show-cause notice was issued on 29.11.2011 and the reply was given on 09.12.2011. Being not satisfied with the explanation, the workman was dismissed from service on 24.12.2011. The workman raised dispute and upon failure of conciliation, the claim was taken on file as I.D.No.86 of 2012. The claim of the workman was that his actions never amounted to any misconduct.

3.7. He tried to justify the statements made by him in his letters by giving particulars. He submitted that the charges does not contain any misconduct and therefore, the findings in the domestic enquiry report is incorrect and the punishment is unjustified.



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

3.8. The same was resisted by the Management by stating that when the workman was an Office Bearer earlier in the Union, merely because he was not elected, with a *malafide* intention, these false allegations were raised, which resulted in disaffection among the workers and also lead to industrial unrest. It was prayed that the petition be dismissed.

3.9. On the said pleadings, enquiry was taken up by the Labour Court. No oral evidence was let in by both sides. On behalf of the workman, Exhibits W.1 to W.7 were marked and on behalf of the Management, Exhibits M.1 to M.37 were marked. The Labour Court considered the issue and held in favour of the workman that the allegations, *per se*, does not amount to misconduct and that the Enquiry Officer omitted to consider the background of the case that there was a delay in 27 months and therefore, the employee has voiced the dissent. The Labour Court further held that even if this is to be perceived as misconduct from the point of view of the Management, still, the imposition of punishment of dismissal from service is disproportionate and held that the backwages cut, to the



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

tune of 60%, would amount to an appropriate punishment and ordered that the workman be reinstated into service with 40% backwages and continuity of service.

3.10. Aggrieved over the said Labour Court award, the present writ petitions are filed.

4. *Mr.P.Raghunathan*, learned counsel appearing on behalf of the Management would make the following submissions:-

(i) This is not a case where the fairness and propriety of the Domestic Enquiry was even impugned. In that case, the scope of the Labour Court, under Section 11A of the Industrial Disputes Act, 1947, is very limited. If only the findings of the Domestic Enquiry are perverse in nature or without any evidence whatsoever, the Labour Court can answer that the charges are not proved.

(ii) Secondly, the Labour Court cannot just like that use the word "disproportionate" and set aside the quantum of punishment. When the charges are relating to disaffection, defamation and



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

industrial unrest etc., it cannot be said that the punishment is shockingly disproportionate. In any event, the Labour Court ought not to have rendered its findings without even considering the findings of the Domestic Enquiry Officer, especially when the Domestic Enquiry Officer has given a 47-page report, giving his reasons in detail to hold that the charges as proved.

(iii) Therefore, the Labour Court ought not to have ordered reinstatement. Alternatively, in the unlikely event of this Court rejecting his submissions with regard to reinstatement, this is not a case where the workman should be granted the relief of reinstatement with backwages, but however, ought to have been given only compensation. In this case, voluntarily, even before filing of the writ petition, to till date, a total sum of Rs.20,46,000/- has so far been paid as wages month on month and therefore, that amount should be taken into consideration and by including that amount, any compensation must be determined by this Court. That amount itself should be held as a fair amount of compensation and no further relief should be granted to the workman.



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY

(iv) The learned counsel would also rely upon the judgment of the Supreme Court of India in ***Talwara Co-operative Credit Society Limited vs. Sushil Kumar***¹ to contend that in this case also, the averment regarding non-employment is absent from the employee concerned.

(v) The learned counsel would also rely upon the judgment of the Supreme Court in the case of ***Ramesh Chand vs. Management of Delhi Transport Corporation***² for the very same proposition that only on the plea of the workman that he is not otherwise gainfully employed, the Court should consider granting of backwages, that too taking into consideration of the relevant circumstances of the case.

(vi) The learned counsel would also make his submissions regarding the judgment of the Supreme Court in the case of ***O.P. Bhandari vs. Indian Tourism Development Corpn. Ltd. And***

1 2008 9 SCC 486

2 2023 SCC OnLine SC 776



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

Ors.³, wherein, it was a case of termination simplicitor by the State owned Organization and only in this context, the formula was given. Otherwise, this Court could consider different formula, including that in the nature of Voluntary Retirement from Service, to consider the total amount payable and this Court should also take into account the amount paid so far and deny any other relief to the workman.

5.1. *Per contra, Mr.R.Rajaram*, learned counsel appearing for the workman would submit that in this case, whatever the workman has done is only to raise a voice of dissent, that also pointing out to the very same authorities and not to any third parties. The action of the workman would not constitute misconduct at all. The Labour Court has correctly appreciated the issue and also has gone into the findings of the Domestic Enquiry Officer and has answered that the action of the workman would not amount to misconduct at all.

5.2. Merely because the Labour Court has reduced the

³ (1986) 4 SCC 337



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

backwages, that would not render the judgment redundant and as a matter of fact, the workman has filed W.P.No.10211 of 2017, challenging the portion of the Labour Court order denying 60% of the backwages. The wages that are paid so far is only in the nature of 17B wages. Therefore, he would submit that the writ petition filed by the Management may be dismissed and W.P.No.10211 of 2017 may be allowed.

6. I have considered the rival submissions made by either side and perused the materials records of this case.

7.1. At the outset, the letters written by the workman, the charges leveled against him and the certified Standing Order 19 were all extracted *supra*. I am fully in agreement with the findings of the Labour Court that except voicing his concerns and dissent in a straightforward manner to the President of the Company itself and to the Labour Officer, the workman has not resorted to any other action or vilification campaign, much less, any act of disaffection or industrial unrest. Therefore, I am of the opinion that the action of



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

the workman would not amount to any misconduct at all, considering Clause 19 of the certified Standing Orders. Therefore, the Labour Court was right in holding that there was no misconduct at all and therefore, it cannot be held that there were proven charges against the workman.

7.2. As far as the argument of both side learned counsel relating to denial of backwages and imposition of lower punishment is concerned, the Labour Court has only considered the fact that even if the dissent of the workman was taken in the perception of the Management that he has crossed the *lakshman rekha*, even then, the punishment of dismissal from service is quite shocking and disproportionate and even considering the said perception 60% backwages cut would be an appropriate punishment.

7.3. Considering the nature of the exercise of jurisdiction, being the Domestic Enquiry and industrial peace, such approach of the Labour Court, even though in law or in consideration of this Court, that the action of the workman does not amount to



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

misconduct at all, but still to consider the perception of the Management imposing a lesser punishment, cannot render the award illegal and I reject the contention of the learned counsel appearing for the workman in that regard.

7.4. Now, coming back to the final submissions made on behalf of the learned counsel for the Management that reinstatement would be impracticable and would only spoil the industrial peace, I am of the view that the term used in the Labour Jurisprudence is "*Industrial Peace*". "*Peace*" is where there is room for dissent and where the dissent, being heard and appropriately responded. By choking and shooting out the voice of dissent, what is achieved would not be "*Peace*" but only an "*Eerie Silence*".

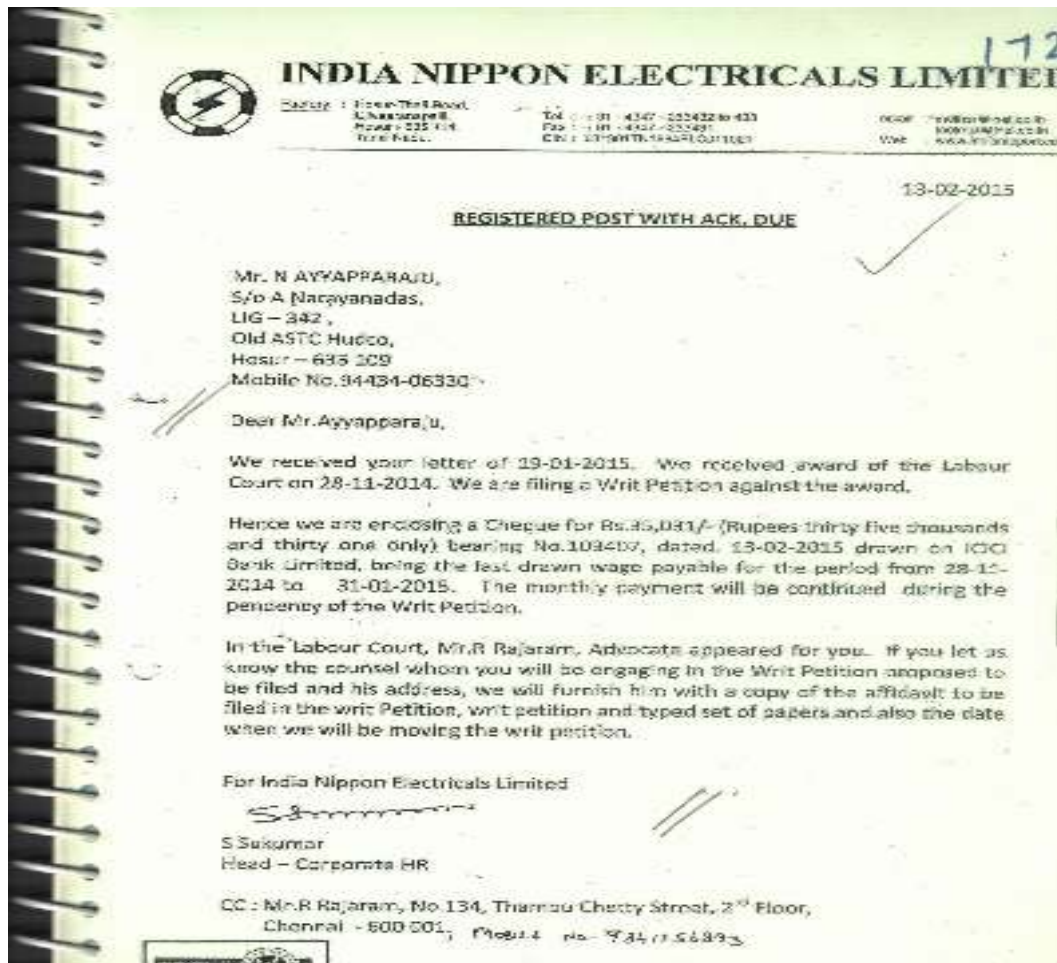
7.5. Therefore, I cannot agree with *Mr.P.Raghunathan* that this is a case where in the interest of industrial peace, the workman should be denied the benefit of reinstatement with backwages. I am unable to agree with the submission made that only compensation should be given. I find that the monthly wages were given by the



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY

Management by sending the following letter and the same is extracted hereunder:-



7.6. Therefore, it would be clear that the Management took upon itself that it is going to file a writ petition and therefore, thought that it has to pay the last drawn wage every month in view of the provisions under Section 17B of the Industrial Disputes Act,



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

1947, even though Section 17B was not specifically mentioned. That action of the Management is also to be appreciated. But, however, it cannot be stated that the said amount could be taken in *lieu* of compensation.

7.7. Further, I am of the view that this is a case where reinstatement has to be ordered with continuity of service, as this Court also agrees with the Labour Court, there was no misconduct on the part of the workman within the meaning of the certified Standing Orders. In view thereof, finding no merits, both these writ petitions stand dismissed. There shall be no order as to costs. Consequently, W.M.P.No.11163 of 2017 and M.P.No.1 of 2015 are closed.

13.12.2024

Neutral Citation: Yes/No
drm



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

WEB COPY

To:

1. The Presiding Officer
Labour Court, Salem.



WEB COPY



W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

D.BHARATHA CHAKRAVARTHY,J.

(drm)

W.P.Nos.10211 of 2017 & 4024 of 2015

13.12.2024