సర్వోన్నత న్యాయస్థాన నివేదికలు

మెసర్స్ ఇస్పహానీ లిమిటెడ్. కలకత్తా

1959
మే, 6

వర్సెస్

ఇస్పహానీ ఎంప్లాయీ స్ యూనియన్

(బి. పి. సిన్హా, పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె. ఎన్. వాంచూ, న్యాయమూర్తులు.)

పారిశ్రామిక వివాదం – పూజ బోనస్ – అంతర్నిహిత అంగీకారం – పరీక్ష– యజమాని మార్పులతో సేవ వల్ల కలిగే ప్రయోజనాలు –కార్మికులకి అర్హత ఉందా.

భారత విభజనకు కొద్దికాలం ముందు తన రిజిస్టర్డ్ కార్యాలయాన్ని కలకత్తా నుంచి చిట్టగాంగ్ కు బదిలీ చేసిన ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ మొదట ఈ కార్మికులను నియమించింది. అప్పీలుదారు కంపెనీ 1947 సెప్టెంబర్ 5 నమోదు చేయబడింది మరియు ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ యొక్క సుహృద్భావం మరియు వర్తక హక్కులను చేజిక్కించుకుంది మరియు దాని వర్తకంలో ఉన్న సరుకు, స్థిరస్తులు మరియు ఆస్తులను కూడా కొనుగోలు చేసింది. అప్పీలుదారుని యొక్క చాలా వాటాలు మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ చే నిర్వహించబడేవి మరియు అప్పీలుదారు యొక్క వ్యాపారం అదే ప్రాంగణంలో అదే సిబ్బందితో అదే వేతనంపై అదే పనివారితో నిర్వహించబడింది. మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ ను చిట్టగాంగ్ కు బదిలీ చేసినప్పుడు చిట్టగాంగ్ కు వెళ్లడానికి ఇష్టపడని కార్మికులను తొలగించే ప్రశ్న తలెత్తింది మరియు అప్పీలుదారు కంపెనీ ఉనికిలోకి వచ్చినప్పుడు ఆ కార్మికులను నియమించడానికి అంగీకరించింది. మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ తో తమ సేవలను రద్దు చేసుకోవడానికి కార్మికులు అంగీకరించారు, మరియు వారి ప్రావిడెంట్ నిధులు మరియు జీతాల బకాయిలు అందుకున్న తరువాత అప్పీలుదారు ద్వారా నియమించబడ్డారు. మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కార్మికులకు ఒక నెల వేతనం చొప్పున పూజా బోనస్ చెల్లించేది మరియు అప్పీలుదారు 1948 నుండి 1952 వరకు, అప్పీలుదారు నష్టాలను చవిచూసిన సంవత్సరాల్లో కూడా అదే చెల్లించింది. అప్పీలుదారు 1953లో పూజా బోనస్ చెల్లించకపోవడంతో వివాదం తలెత్తింది మరియు న్యాయ నిర్ణయం కొరకు నిర్దేశించారు . కార్మికులు మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద తాము అందించిన సేవల కాలానికి అప్పీలుదారు నుండి ప్రయోజనాలను కూడా దావా చేశారు.

నిర్ణయించారు, ఒక నెల వేతనానికి సమానమైన పూజా బోనస్ కు కార్మికులు అర్హులని, ఎందుకంటే ఇది కార్మికుల ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతు. బెంగాల్ లో పూజ ఒక ప్రత్యేకమైన పండుగ మరియు అక్కడ చాలా సంస్థలు తమ కార్మికులకు పూజకు ముందు బోనస్ ఇవ్వడం ఆనవాయితీగా మారింది. పూజా బోనస్ కోసం దావా అంతర్నిహిత అంగీకారం లేదా ఆనవాయితీ చెల్లింపుపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఈ క్రింది పరిస్థితులు ధృవీకరిస్తే ఒక అంతర్నిహిత అంగీకారాన్ని భావించవచ్చు: –

(i) చెల్లింపు నిరాటంకంగా జరిగిందని.

(ii) తగినంత దీర్ఘకాలం పాటు చెల్లింపు చేయబడిందని; మరియు

(iii) అది లాభాల నుంచి చెల్లించలేదని.

చెల్లింపు అంతటా ఏకరీతి రేటులో ఉండవలసిన అవసరం లేదు, మరియు మునుపటి సంవత్సరాలలో చేసిన వివిధ చెల్లింపులను పరిగణనలోకి తీసుకొని ఒక నిర్దిష్ట సంవత్సరంలో పరిమాణాన్ని ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయించాల్సి ఉంది.

ప్రస్తుత కేసులో చెల్లింపు నిరాటంఖముగా జరిగింది మరియు ఇది లాభాల నుంచి చెల్లించలేదు ఎందుకంటే నష్టం వచ్చిన సంవత్సరాలలో కూడా చేయబడినందున. కాలపరిమితి యొక్క సమృద్ధి ప్రతి కేసు యొక్క పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు ప్రస్తుత కేసులో అప్పీలుదారు పుట్టినప్పటి నుండి బోనస్ చెల్లించింది.

మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ లిమిటెడ్, కలకత్తా v. *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ వర్కర్స్ యూనియన్*, 1953 ఎల్.ఎ.సి 370 ఆమోదించబడింది.

యింకా నిర్ణయించారు , మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ లో పనిచేయడం వల్ల ఉత్పన్నమయ్యేటువంటి ప్రయోజనాలకు కార్మికులు అర్హులు కారు. ఆ కంపెనీతో తమ సర్వీసును రద్దు చేసుకోవడానికి కార్మికులు అంగీకరించారు, మరియు కార్మికులని నియమించేటప్పుడు సేవ కొనసాగింపుకు సంబంధించి అప్పీలుదారు ఎటువంటి స్పష్టమైన లేదా పరోక్ష హామీ ఇవ్వలేదు.

సివిల్ అప్పీల్ అధికార పరిధి: సివిల్ అప్పీల్స్ నం. 473 & 474 ఆఫ్ 1957

అప్పీల్ నం. కాల్. 257 ఆఫ్ 1954 లో కలకత్తాలోని లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా యొక్క 1955 జూలై 27 నాటి తీర్పు మరియు ఉత్తర్వు నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారాఅప్పీల్లు.

ఎం. సి. సెతల్వాద్, భారత అటార్నీ-జనరల్ (*మెసర్స్ జె. బి. దాదాచాంజీ, ఎస్. ఎన్. ఆండ్లే రామేశ్వర్ నాథ్*, అడ్వకేట్ ఆఫ్ *మెసర్స్ రాజీందర్ నారాయణ్ & కో.*, అతనితో పాటు) అప్పీలుదారుల తరపున.

ఎస్. కె. ముఖర్జీ మరియు *బి. కె. ఘోష్* ప్రతివాదుల తరపున.

1959. మే 6. కోర్టు తీర్పను వెలువరించినది

వాంచూ జె. – ఒక పారిశ్రామిక విషయంలో లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పకు వ్యతిరేకంగా ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా దాఖలు చేసిన రెండు అనుబంధ అప్పిల్లు ఇవి. అప్పీల్ నం. 473 మెసర్స్. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ (ఇకపై కంపెనీ అని పిలుస్తారు) ద్వారా మరియు అప్పీల్ నం. 474 ఇస్పహానీ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ (ఇకపై కార్మికులు అని పిలుస్తారు) ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న కంపెనీ ఉద్యోగుల ద్వారా. వాటిని ఒకే తీర్పు ద్వారా పరిష్కరిస్తారు.

కంపెనీకి, దాని కార్మికులకు మధ్య అనేక విషయాలపై వివాదం ఉంది, దీనిని పశ్చిమ బెంగాల్ ప్రభుత్వం 1953 డిసెంబర్ 17 న ఒక ఉత్తర్వు ద్వారా రెండవ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ యొక్క న్యాయ నిర్ణయం కొరకు నిర్దేశించారు. నిర్ణయించాల్సిన అంశాలు చాలా ఉన్నాయి; అయితే వాటిలో ఇప్పుడు రెండు మాత్రమే మనుగడలో ఉన్నాయి –

(1) కార్మికులకు 1953 సంవత్సరానికి పూజా బోనస్ పొందే అర్హత ఉందా, మరియు

(2) మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద వారు అందించిన సేవల కాలానికి సంబంధించి కంపెనీ నుంచి కార్మికులు ఏవైనా ప్రయోజనాలను పొందడానికి అర్హులా?

ఈ వివాదం నేపథ్యాన్ని చెప్పడానికి ఇక్కడ కొన్ని వాస్తవాలను పేర్కొనవచ్చు. మొదట, భారతదేశ విభజనకు ముందు 1934 డిసెంబరు నుండి కలకత్తాలో మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ అనే మరో సంస్థ వ్యాపారం చేస్తోంది. దేశ విభజన జరగడానికి కొద్దికాలానికి ముందు ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ తమ రిజిస్టర్డ్ ప్రధాన కార్యాలయాన్ని కలకత్తా నుంచి ప్రస్తుతం పాకిస్తాన్ లో ఉన్న చిట్టగాంగ్ కు మార్చింది. ఆ విధంగా ఆ కంపెనీ 1947 ఆగస్టు తరువాత పాకిస్తానీ కంపెనీగా మారింది. అయినప్పటికీ, అది భారతదేశంలో ఆస్తులను కలిగి ఉంది మరియు కలకత్తాలో చిన్న స్థాయిలో కొంత వ్యాపారాన్ని నిర్వహించింది. ఈ కంపెనీ 1947 సెప్టెంబర్ 5 న మోదు చేయబడింది

మరియు ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ యొక్కసుహృద్భావం మరియు వర్తక హక్కులను చేజిక్కించుకుంది మరియు దాని వర్తకంలో ఉన్న సరుకు , స్థిరస్తులు మరియు ఆస్తులను కూడా కొనుగోలు చేసింది. కంపెనీ యొక్క చాలా వాటాలు మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ చే నిర్వహించబడేవి మరియు కంపెనీ యొక్క వ్యాపారం అదే ప్రాంగణంలో అదే టెలిగ్రాఫిక్ చిరునామాతో అదే సంస్థాపనతో అదే పనివారితో అదే వేతనంపై నిర్వహించబడింది. ఇంకా, కంపెనీ 1948 నుండి 1952 వరకు ఒక నెల వేతనం చొప్పున పూజాబోనస్ ను చెల్లించడం కొనసాగించింది. 1953లో బోనస్ చెల్లించకపోవడంతో కంపెనీకి, కార్మికులకు మధ్యవివాదం తలెత్తింది, ఇతర విషయాలతోపాటు దానిని న్యాయ నిర్ణయం కొరకు నిర్దేశించారు.

పూజ బోనస్ ను ఏకరీతిలో ఒక నెల వేతనం దీర్ఘకాలం పాటు , నిరాటంకంగా చెల్లించారని నిర్ధారించలేదని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయించింది , అందువలన 1953 నాటి పూజా బోనస్ దావాను తిరస్కరించారు. మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద వారు అందించిన సేవలకు సంబంధించి కంపెనీ నుండి ఏదైనాప్రయోజనాలను పొందడానికి కార్మికులు అర్హులేనాఅనే ప్రశ్నను, కంపెనీ కింద వారి సేవ సమయంలో చట్టపూర్వకంగా చెల్లించాల్సిన ప్రయోజనాల విషయంలో మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద వారు అందించిన సేవలను పరిగణనలోకి తీసుకునే హక్కు కార్మికులకు ఉందని పేర్కొంది.

ఈ తీర్పు రెండు అప్పీల్లకు దారితీసింది, ఒకటి మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద అందించిన సేవల నుండి ఉత్పన్నమయ్యేప్రయోజనాల ప్రశ్నపై కంపెనీ ద్వారా , మరొకటి 1953 సంవత్సరానికి పూజాబోనస్ కు సంబంధించి కార్మికులు ద్వారా. లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఈ రెండు అప్పీళ్లను అనుమతించింది. బోనస్ విషయంలో పూజా బోనస్ అనేది ఉద్యోగ షరతుగా మారిందని రుజువైందని, అందువల్ల1953 సంవత్సరానికి ఒక నెల వేతనం చొప్పున బోనస్ కు కార్మికులు అర్హులు అని పేర్కొంది. మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ పాకిస్తాన్ కు వలస వెళ్లినప్పుడు కార్మికుల ఉపాధి రద్దు జరిగిందని, కంపెనీ ద్వారా పనివారి ఉపాధి కొత్త ఉద్యోగమని, అందువల్ల వారు మెసర్స్ ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ కింద వారి ఉద్యోగం వల్ల ఉత్పన్నమయ్యే ఎటువంటి ప్రయోజనాలకు అర్హులు కాదని పేర్కొంది. అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ తీర్పు తమకు వ్యతిరేకంగా ఉన్నందున దానిపై ఈ కోర్టుకు అప్పీల్ చేయడానికి కంపెనీ మరియు కార్మికులు ఇద్దరూ ప్రత్యేక అనుమతి కోసం దరఖాస్తు చేసుకున్నారు. దరఖాస్తులు మంజూరయ్యాయి. అలా ఈ విషయం మన ముందుకు వచ్చింది.

1953 సంవత్సరానికి పూజా బోనస్ కు సంబంధించి కంపెనీ చేసిన విజ్ఞప్తి ముందుగా

పరిశీలిద్దాం దీనికి సంబంధించి రెండు అంశాలను కోరారు, అవి: –

(1) ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయంలో జోక్యం చేసుకునే అధికారం అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు లేదు, ఎందుకంటే అది వాస్తవం యొక్క నిర్ణయం; మరియు

(2) అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు అధికార పరిధి ఉన్నప్పటికీ, దాని నిర్ణయం చట్టపరంగా తప్పు.

బెంగాల్ లో పూజ ఒక ప్రత్యేకమైన పండుగ మరియు అక్కడ చాలా సంస్థలు తమ కార్మికులకు పూజకు ముందు బోనస్ ఇవ్వడం ఆనవాయితీగా మారింది. ఈ విషయం *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ లిమిటెడ్, కలకత్తా v. మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ వర్కర్స్ యూనియన్* (1952 ఎల్. ఎ. సి. 370.) లో అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ ముందు వచ్చింది. ఆ కేసులో పూజ బోనస్ సంవత్సరంలోని ఒక ప్రత్యేక సీజన్లో, అంటే వార్షిక దుర్గాపూజ సమయంలో యజమాని చెల్లించాల్సిన హక్కుగా దావా చేయబడింది. మనుపటి ఛార్జీలను తీర్చిన తరువాత లభించే మిగులు లాభాలను శ్రమ మరియు పెట్టుబడి పంచుకోవాలనే సాధారణ సూత్రంపై ఈ హక్కు ఆధారపడలేదు. ఆ కేసులో ఈ హక్కు యజమాని మరియు కార్మికుల మధ్య ఒప్పందంపై ఆధారపడి ఉంటుందని మరియు ఒప్పందం వ్యక్తీకరించిన లేదా అంతర్నిహితంగాను ఉండవచ్చు. ఒప్పందం వ్యక్తీకరించబడని చోట, పరిస్థితులు ట్రిబ్యునల్ అంతర్నిహిత అంగీకారాన్ని భావించడానికి దారితీయవచ్చు. ఆ సందర్భంలో ఒక అంతర్నిహితం అంగీకారాన్ని భావించడానికి ఈ క్రింది పరిస్థితులు పొందుపరచబడ్డాయి: –

(1) చెల్లింపు నిరాటంకంగా ఉండాలి:

(2) అది తగినంత దీర్ఘకాలం పాటు చెల్లింపు చేయబడి ఉండాలి; మరియు

(3) చెల్లింపు చేసిన పరిస్థితులు అది లాభాల నుంచి చెల్లించబడినట్లు మినహాయించే విధంగా ఉండాలి.

అంతర్నిహిత అంగీకారాన్ని భావించడానికి కాలవ్యవధి ఎంత ఉండాలో చెప్పలేమని , అది ప్రతి కేసు పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉంటుందని అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ పేర్కొంది. నష్టం వచ్చిన సంవత్సరంలో చెల్లింపు అనేది లాభాల నుంచి చెల్లించబడినట్లు మినహాయించడంలో మరియు అంతర్నిహిత ఒప్పందం ఆధారంగా ఇది బాధ్యతకు సంబంధించిన విషయం అనే నిర్ధారణకు రావడానికి ఒక ముఖ్యమైన అంశంగా ఉంటుందని కూడా సూచించింది.

బోనస్ పరిమాణానికి సంబంధించి, చెల్లింపు కాలముతా ఒకే రేటులో లేనప్పటికీ, ఏదైనా చెల్లింపడానికి అంతర్నిహిత అంగీకారాన్ని అంచనా వేయవచ్చు మరియు పూజ బోనస్‌గా చెల్లించాల్సిన సహేతుకమైన మొత్తాన్ని ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయించాల్సి ఉంది. ఆ కేసులో నిర్దేశించిన పరీక్షను పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్లు, లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్లు అనేక కేసుల్లో అనుసరించాయి. ఆ కేసులన్నింటినీ ప్రస్తావించాల్సిన అవసరం లేదని భావిస్తున్నాం. బొంబాయి మిల్లు యజమానుల సంఘం v. రాష్ట్రీయ మిల్ మజ్దూర్ సంఘ్, బొంబాయి (1950 ఎల్. ఎల్. జె. 1247) లో రూపుదిద్దుకున్న ఫుల్ బెంచ్ ఫార్ములా ఆధారంగా లాభ బోనస్ కు బెంగాల్ లోని పూజా బోనస్ భిన్నంగా ఉందని నిర్ధారించబడింది అని ఇప్పుడు భావించవచ్చు. బెంగాల్‌లో పూజా బోనస్ యొక్క దావా రెండు కారణాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. పూజ బోనస్ చెల్లింపు కోసం ఉద్యోగ షరతును సృష్టించే యజమానులు మరియు ఉద్యోగుల మధ్య అంతర్నిహిత అంగీకారానికి సంబంధించిన విషయం కావచ్చు, లేదా (రెండవది) ఇది ఆనవాయితీగా బోనస్ చెల్లించబడుతుందని ఎటువంటి అంతర్నిహిత అంగీకారాన్ని భావించలేనప్పటికి. ప్రస్తుత కేసులోమనం మొదటి కేటగిరీకి సంబంధించి వ్యవహరిస్తున్నాము, (అనగా, యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య ఉద్యోగ షరతుని సృష్టించే అంతర్నిహిత అంగీకారం ఆధారంగా), కాబట్టి మేము ఆ కేటగిరీకే పరిమితం అవుతాము. ఈ రకమైన బోనస్ ను *మహాలక్ష్మి కాటన్ మిల్స్ కేసు* (1952 ఎల్. ఎ. సి. 370) లో అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ పరిగణనలోకి తీసుకుంది. అటువంటి బోనస్ మంజూరుకు అంతర్నిహిత అంగీకారం ఉందని అంచనా వేయడానికి ఆ సందర్భంలో నిర్దేశించిన పరీక్షలు సరైనవని మరియు ఈ రకమైన బోనస్ మంజూరు చేయడానికి ముందు అవన్నీ సంతృప్తి చెందడం అవసరమని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము.

ఇది పైన పేర్కొన్న కంపెనీ తరఫున లేవనెత్తిన రెండు ప్రశ్నలకు మనల్ని తీసుకువస్తుంది. మొదటి ప్రశ్న, (అనగా, పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయంలో జోక్యం చేసుకునే అధికారం అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు లేదు, ఎందుకంటే అది వాస్తవం యొక్క నిర్ణయం) సులభంగా పరిష్కరించవచ్చు. ఉద్యోగ షరతు ఉందా లేదా అనేది వాస్తవం మరియు చట్టం యొక్క మిశ్రమ ప్రశ్న మరియు వాస్తవం యొక్క స్వచ్ఛమైన ప్రశ్న కాదు అని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. ఉదాహరణకు, ఒక ఆనవాయితీ స్థాపించబడిందా లేదా ప్రతికూల స్వాధీనత రుజువు చేయబడిందా, లేదా రుజువు చేయబడిన వాస్తవాలను అంగీకరించే చట్టం ప్రకారం ఒక హిందూ కుటుంబం ఉమ్మడిగా ఉండటాన్ని

నిలిపివేసియా అనే ప్రశ్నపై తీసుకున్న నిర్ణయానికి ఇది సమానంగా ఉంటుంది. అందువల్ల ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ ముందు నిరూపితమైన వాస్తవాల ఆధారంగా పూజ బోనస్ ముజూరుకు ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతు ని నిర్ణయించినట్లు చట్టంలో ఒక నిర్ధారణకు రావచ్చా అని పరిశీలించే అధికారం అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు ఉంటుంది. కాబట్టి అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు ఈ అంశాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకునే అధికార పరిధి ఉంది. ఈ కేసులో ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతుని నిర్ధారిస్తూ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పు చట్టరీత్యా సరైనదేనా అనేది తదుపరి ప్రశ్న ఇక్కడ కాదనలేని వాస్తవాలు ఇవి: మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ లో కార్మికులు మెసర్స్. ఎం.ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ ఉద్యోగంలో ఉన్నప్పుడు ఒక నెల వేతనంతో పూజ బోనస్ పొందేవారు. ఈ విషయాన్ని కార్మికులు తమ లిఖితపూర్వక వాంగ్మూలంలో పేర్కొన్నారు మరియు కంపెనీ తన సమాధానంలో దీనిని ఖండించలేదు. మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ హయాంలో అమలులో ఉన్న ఆచారం లేదా ఆనవాయితీ, ఆ కంపెనీ బోనస్ చెల్లించడం ముఖ్యం కాదని, కంపెనీని కట్టుబడి చేయదని మాత్రమే చెప్పింది. ప్రతివాదులు ఆరోపించినట్లుగా మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ వారు పూజా బోనస్ చెల్లించేవారని ఈ చెప్పడంలో అంగీకరించినట్టు అయింది. ఆచరణలో మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ నుంచి వ్యాపారాన్ని స్వాధీనం చేసుకున్న ఈ సంస్థ మరియు 1948 నుంచి 1952 వరకు ఒక నెల వేతనం చొప్పున అంతరాయం లేకుండా బోనస్ చెల్లిస్తోందని, కంపెనీకి నష్టం వచ్చిన సంవత్సరాల్లో కూడా ఈ బోనస్ చెల్లించినట్లు గుర్తించారు. ఈ సందర్భంలో, (1) చెల్లింపు నిరాటంకంగా ఉంది మరియు (2) లాభాలు వచ్చినందున దాని నుండే చెల్లించలేదని ఈ సందర్భంలో రుజువైంది, ఎందుకంటే నష్టాలు వచ్చిన సంవత్సరాల్లో కూడా చెల్లించబడింది. ఇది ఒక ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతు అనే నిర్ధారణను సమర్థించడానికి తగినంత సుదీర్ఘకాలానికి చెల్లించారా అనేది మిగిలిన మరో ప్రశ్న కాలవ్యవధి ప్రతి కేసు యొక్క పరిస్థితులపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు ఒక సందర్భంలో ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతు ని అంచనా వేయడాన్ని సమర్థించని స్వల్పకాలం మరొక సందర్భంలో సరిపోతుంది. ప్రస్తుత కేసులో అప్పీలుదారుడు బోనస్ స్థాపించినప్పటి నుండి చెల్లించినందున, ప్రతి సంవత్సరం ఒక నెల వేతనం చొప్పున పూజ బోనస్ చెల్లించడానికి ఒక ఉద్యోగ అంతర్నిహిత షరతు ని నిర్ణయించడాన్ని పరిస్థితులు సమర్థిస్తున్నాయన్న అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ తో మేము ఏకీభవిస్తున్నాము. అందువల్ల కంపెనీ అప్పీల్ తప్పనిసరిగా విఫలం అవుతుంది.

ఇప్పుడు ప్రయోజనాల అంశంపై కార్మికుల అప్పీలును పరిశీలిస్తే ఈ అంశంపై అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ తీసుకున్న నిర్ణయం కూడా సరైనదేనని మేము అభిప్రాయపడుతున్నాము. మెసర్స్. ఎం.

ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ వ్యాపారాన్ని కంపనీ తన ఆధీనంలోకి తీసుకున్నమాట వాస్తవమే. కానీ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఎత్తిచూపినట్లుగా, మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ తమ ప్రధాన కార్యాలయాన్ని కలకత్తానుండి చిట్టగాంగ్ కు బదిలీ చేసినప్పుడు, భారతదేశ విభజనను దృష్టిలో ఉంచుకుని చిట్టగాంగ్ కు వెళ్ళడానికి ఇష్టపడని ఉద్యోగులను తొలగించే ప్రశ్న తలెత్తింది. ఈ పరిస్థితులలో, కంపెనీ 1947 సెప్టెంబరులో ఉనికిలోకి వచ్చినప్పుడు, మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ సేవలనుండి తొలగించే అవకాశం ఉన్న ఆ ఉద్యోగులకు ఉద్యోగం కల్పించడానికి అంగీకరించింది. ఈ ఉద్యోగులు మెసర్స్. ఎం. ఎం. ఇస్పహానీ లిమిటెడ్ తో తమ సేవలను రద్దు చేసుకోవడానికి అంగీకరించారు మరియు అందువలన ప్రావిడెంట్ ఫండ్ కోసం వారి క్లెయిమ్ ల పరిష్కారాన్ని పొందారు మరియు వారి నుండి వేతన బకాయిలను కూడా పొందారు. ఆ తర్వాత వారి ప్రావిడెంట్ ఫండ్ ను ఉపసంహరించుకున్న తర్వాత కంపెనీ వీరిని నియమించింది. సర్వీసు కొనసాగింపునకు సంబంధించి కంపెనీ ఎలాంటి ప్రత్యక్ష లేదా పరోక్ష హామీ ఇవ్వకపోవడంతో ఉద్యోగులు కొత్తగా కంపెనీ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ లో చేరారు. ఈ పరిస్థితుల్లో ఈ అంశంపై అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన తీర్పు సరైనదే, కార్మికుల అప్పీలు కూడా విఫలం అవుతుంది.

అందువల్ల మేము ఈ రెండు అప్పీళ్లను కొట్టివేస్తున్నాము మరియు తత్ఫలితంగా ఈ కోర్టు యొక్క ఖర్చులను పక్షాలు తమ స్వంత ఖర్చులను భరించాలని ఆదేశిస్తున్నాము .

అప్పీల్లు కొట్టివేయబడ్డాయి.