SCR సర్వోన్నత న్యాయస్థాన నివేదికలు 918

1960 ఫిబ్రవరి, 9

మెస్సర్స్ కుందన్ షుగర్ మిల్స్

వర్సెస్

జియావుద్దీన్ మరియు ఇతరులు

(పి.బి.గజేంద్రగడ్కర్, కె.సుబ్బారావు మరియు కె.సి.దాస్ గుప్తా, న్యాయమూర్తులు)

పారిశ్రామిక వివాదం – కార్మికుడిని బదిలీ చేయడానికి యజమానియొక్క హక్కులు – ప్రతి (ఒక్క) కొలువు ఒప్పందంలో అంతర్లీనంగా ఉంటే.

అప్పీలుదార్లు – మిల్లు జనరల్ మేనేజర్ నలుగురు కార్మికులను అప్పీలుదారు మిల్లునుండి తరువాత కొనుగోలు చేసిన కొత్త మిల్లుకు బదిలీ చేయాలని ఆదేశించారు. రెండు మిల్లుల మధ్య ఉన్న ఏకైక సంబంధం యజమాన్యం యొక్క గుర్తింపు మరియు , దానికోసం , ఒక దానితో మరొకటి సంబంధం లేదు. సంబంధిత కార్మికులు ఆ బదిలీ ఉత్తర్వుపై నిరసన వ్యక్తం చేశారు మరియు అభ్యర్ధనను అంగీకరించలేదు. ఆ కారణంగా అమల్లో ఉన్న ఉత్తర్వులపట్ల అవిధేయత కనబరచినందుకు వారిపై ఎందుకు చర్యలు తీసుకోరాదో వివరణ ఇవ్వాలంటూ నోటీసు ఇవ్వబడింది. అందుకు వారు వివరణ ఇచ్చుకున్న తర్వాత వారిని ఉద్యోగం నుండి తొలగించారు. కార్మికులను కొత్త మిల్లుకు బదిలీ చేసే హక్కు యాజమాన్యానికి లేదని , అందువల్ల వారిని తొలగిస్తూ జారీ చేసిన ఉత్తర్వులు చట్ట విరుద్ధమని లేబర్ అప్పిలేట్ ట్రిబ్యునల్ పేర్కొంది. దీంతో అప్పీలుదారులు పత్యేక అనుమతి ద్వారా సుప్రీం కోర్టుకు ముందుకు వచ్చారు మరియు వాదనలను వినిపిస్తూ ఒక యజమాని తన సంబంధిత మిల్లునుండి మరొక మిల్లుకు ఉద్యోగిని బదిలీ చేసే హక్కు ప్రతి (ఒక్క) కొలువు ఒప్పందంలో అంతర్లీనంగా ఉంటుందని వాదించారు. ఒక మిల్లులో పనిచేస్తున్న వ్యక్తిని అదే మిల్లుకు చెందిన యాజమాన్యం మరో కొత్తదైన స్వతంత్ర మిల్లుకు ఆ తర్వాత బదిలీ చేయవచ్చా అనేది ప్రశ్న.

నిర్ధారణ , ఏదైనా చట్టబద్ధమైన నిబంధన కాకుండా , ఉద్యోగి మరియు యజమాని యొక్క హక్కు వారి మధ్య ఒప్పంద నిబంధనల ద్వారా లేదా వాటి ద్వారా తప్పనిసరిగా సూచించబడిన నిబంధనల ద్వారా నిర్వహించబడుతుంది ; కానీ యజమాని మరియు ఉద్యోగుల మధ్య ప్రకటిత ఒప్పంద మాట ఏదీ లేనప్పుడు , ఉద్యోగిని ఏ ప్రాంతంలోనైనా తన సంబంధిత మిల్లుకు బదిలీ చేసే హక్కు యజమానికి ఉంటుందని మరియు బదిలీ కాబడ్డ ఆ మిల్లులో చేరాల్సిన బాధ్యత ఉద్యోగికి ఉందని సూచించబడదు.

ప్రస్తుత కేసులో యజమాని తను ప్రారంభించిన సంబంధిత కొత్త మిల్లుకు కార్మికులను బదిలీ చేయడానికి యజమానికి హక్కు ఉందని వ్యక్తీకరించడం లేదా సూచించడమన్నది సంబంధిత కార్మికుల ఉద్యోగానికి సంబంధించిన ఉద్యోగ షరతు కాదు.

అలెగ్జాండ్రే బౌజౌరౌ వర్సెస్ ది ఒట్టోమన్ బ్యాంక్ , ఎ.ఐ.ఆర్. 1930 పి.సి.118 , మేరీ (అనమలై ప్లాంటేషన్ వర్కర్స్ యూనియన్) వర్సెస్ సెలాలిపరై ఎస్టేట్ , (1956) ఐ.ఎల్.ఎల్.జె.243 మరియు బాటా షూ కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ అలీ హసన్ (1956) ఐ.ఎల్.ఎల్.జె.278 చర్చించారు.

సివిల్ అప్పీలు అధికార పరిధి: సి.ఎల్. అప్పీలు నంబరు 136/1958.

అలహాబాద్ లోని రాష్ట్ర పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ రిఫరెన్స్ నంబరు 96/1955 ఫిబ్రవరి 6 న వెలువరించిన అవార్డు నుండి ఉద్భవించిన లక్నోలోని లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా 1956 ఏప్రి ల్ 30 న వెలువరించిన అప్పీలు నంబరు III-45/1956 నుండి ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు.

అప్పీలుదారుల తరపున రామ్ లాల్ ఆనంద్ , ఐ.యం. లాల్ మరియు యస్.యస్.సుక్లా

ప్రతివాదులు 1 నుండి 5 తరపున బి.డి.శర్మ

6వ ప్రతివాది తరపున సి.పి.లాల్ మరియు జి.ఎన్. దీక్షిత

1960 , ఫిబ్రవరి 9 న తీర్పు రాసి వెలువరించినవారు గౌరవనీయ న్యాయమూర్తి సుబ్బారావు – ఇది అలహాబాద్ లోని పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ అవార్డును పక్కన పెట్టి , అమ్రోహా లోని కుందన్ షుగర్ మిల్స్ లో కార్మికులను తిరిగి విధుల్లోకి తీసుకోవాలని నిర్దేశిస్తూ లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియా ఉత్తరువుల ద్వారా ప్రత్యేక అనుమతి ద్వారా అప్పీలు చేయబడింది. భాగస్వామ్య వ్యాపారంతో కూడిన "కుందన్ షుగర్ మిల్స్" అమ్రోహా లో కూడా షుగర్ మిల్లును కలిగి వుంది. 1నుండి 4 వ ప్రతివాదులు 1946 వ సంవత్సరంలో కాలిక మేస్త్రీలుగా అప్పీలుదారు నియమించారు. 1951 లో అప్పీలుదారు – మిల్లు భాగస్వాములు నైనిటాల్ జిల్లాలోని కిచ్చా వద్ద మరొక షుగర్ మిల్లుకు సంబంధించిన నిర్మాణ యంత్ర సామగ్రి (బిల్డింగ్ మెషినరీ) మరియు ఇతర పరికరాలను కొనుగోలు చేసారు. వారు కిచ్చా వద్దవున్న సదరు మిల్లును మూసివేసి బులంద్ షహర్ లో దాన్ని ప్రారంభించారు. కొత్త కర్మాగారానికి పన్నీజీ షుగర్ అండ్ జనరల్ మిల్స్ , బులంద్ షహర్ అని పేరు పెట్టారు. అప్పీలుదారు మిల్స్ జనరల్ మేనేజర్ 1 నుండి 4వ ప్రతివాదులను అప్పీలుదారు మిల్స్ నుండి బులంద్ షహర్ లోని కొత్త మిల్లుకు బదిలీ చేయాలని ఆదేశించారు. సదరు ప్రతివాదులు తమ ప్రతినిధి అయిన 5 వ ప్రతివాది ద్వారా సదరు బదిలీకి వ్యతిరేకంగా జనరల్ మేనేజర్ కు నిరసన తెలిపారు. కానీ జనరల్, 1955 జనవరి 22/24 న జారీ చేసిన తన లేఖ ద్వారా , వారు బులందర్ షహర్ లోని కొత్త మిల్లులో

చేరాలని పట్టుబట్టారు. అయితే అతని అభ్యర్థనను ప్రతివాదులు అంగీకరించలేదు. ఈ నేపథ్యంలో జనరల్ మేనేజర్ అమల్లో వున్న ఉత్తరువులపట్ల అవిధేయత కనబరిచినందుకు వారిపై ఎందుకు చర్యలు తీసుకోరాదో వివరణ ఇవ్వాలంటూ 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులకు నోటీసు జారీ చేశారు. లేబర్ యూనియన్ 31-1-1955 నాటి లేఖ ద్వారా ఆరోపణలను తిరస్కరించింది. 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులు తన ఉత్తరువుల పట్ల అవిధేయత కనబరచారని, అందువల్ల వారు అమల్లో ఉన్న ఉత్తరువు నంబరు ఎల్ I(ఎ) ప్రకారం దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడ్డారనే కారణంతో వారిని ఉద్యోగం నుండి తొలగిస్తూ ఉత్తరువులు వెలువరించారు. ఆ తర్వాత లేబర్ యూనియన్ పారిశ్రామిక వివాదాన్ని లేవనెత్తింది మరియు ఉత్తర్ ప్రదేశ్ ప్రభుత్వం 7-11-1955 నాటి నోటిఫికేషన్ ద్వారా అలహాబాద్ లోని రాష్ట్ర పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ కు నిర్ణయం కోసం ఈ కింది వివాదాంశాన్ని సూచించింది:

"బులంద్ షహర్ లోని మెస్సర్స్ పన్నిజీ షుగర్ అండ్ జనరల్ మిల్స్ కంపెనీకి బదిలీ ఉత్తరువులను పాటించడానికి నిరాకరించినందుకు సర్వశ్రీ జియా ఉద్దీన్ , రైసుద్దీన్ , షఫీకుద్దీన్ మరియు అహ్మద్ బక్స లను ఉద్యోగాలనుంచి యజమానులు తప్పుగా మరియు/లేదా అన్యాయంగా తొలగించారా. అలా అయితే , కార్మికులు ఏ విధమైన ఉపశమనానికి అర్హులు."

రాష్ట్ర పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ 1956 ఫిబ్రవరి 6 నాటి ఉత్తరువు ద్వారా , యజమాన్యం దాని పరిధిలో అది వుందని మరియు 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులు యజమాన్యం ఆదేశాన్ని అవిధేయతతో ధిక్కరించినందున , యజమాన్యం వారిని తొలగించడం సరైన చర్యేనని పేర్కొంది. సదరు ప్రతివాదులు తమ యూనియన్ 5 వ ప్రతివాది ద్వారా లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఆఫ్ ఇండియాకు అప్పీలు చేసుకున్నారు మరియు 1 నుడి 4వ పతివాదులను కొత్త కర్మాగారానికి బదిలీ చేసే హక్కు యజమాన్యానికి లేదని అందువల్ల వారిని తొలగిస్తూ ఉత్తరువులు జారీ చేయడం చట్టవిరుద్ధమని అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ పేర్కొంది. దాంతో లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ ఉత్తరువులను సవాలు చేస్తూ యాజమాన్యం ప్రస్తుత అప్పీలును దాఖలు చేసింది.

అప్పీలుదారు తరపు న్యాయవాది మాముందు ఈ క్రింది రెండు ప్రశ్నలను లేవనెత్తారు:

(1) ఒక యజమాని తన సంబంధిత మిల్లునుండి మరొక మిల్లుకు ఉద్యోగిని బదిలీ చేసే హక్కు ప్రతి (ఒక్క) సేవా ఒప్పందంలో అంతర్లీనంగా ఉంటుంది ; (2) రాష్ట్ర పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ రెండు వ్యాపారాలు అనగా అమ్రోహలోని మిల్లులు మరియు బులంద్ షహర్ లోని మిల్లులు ఒక (వి) భాగంగా (యూనిట్) ఏర్పడ్డాయని నిర్ధారించినందువల్ల ఆ నిర్ధారణను పారిశ్రామిక వివాదాల (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం , 1950 లో సెక్షన్ 7(1) కింద పక్కన పెట్టడానికి అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు అధికార పరిధి లేదు.

మొదటి అభ్యంతరాన్ని సబబుగా అంచనా వేయడానికి , ఈ కేసులోని వివాదాస్పద వాస్తవాలను గమనించడం అవసరం. అమ్రోహాలోని షుగర్ మిల్స్ భాగస్వాములు బులంద్ షహార్ లోని షుగర్ మిల్స్ ను కూడా కలిగివున్నారనేది వాస్తవం ; కానీ వారు 1946 లో పూర్వపు మిల్లులకు యజమానులుగా ఉన్నారు , అయితే వారు 1951 సంవత్సరంలో మాత్రమే ఆ తర్వాత మిల్లులను కొనుగోలు చేశారు మరియు బులంద్ షహార్ లో దాదాపు 1955 లో దీనిని ప్రారంభించారు. 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులు బులంద్ షహార్ లోని షుగర్ మిల్స్ యజమానులు కానప్పుడు అమ్రోహాలోని షుగర్ మిల్స్ లో అప్పీలుదారు-మిల్లుల యజమానులచే నియమించబడ్డారు. అప్పీలుదారు మరియు 1నుండి 4వ ప్రతివాదులు ఉన్న సేవా ఒప్పందంలో వ్యక్తపరచిన పదం కాదని , అప్పీలుదారు పొందే లేదా ప్రారంబించే ఏవైనా భవిష్యత్ వ్యాపారాలలో తరువాత వారం పనిచేయాలని అంగీకరించారు. అదే వ్యక్తులు రెండు మిల్లులను కలిగి ఉన్నప్పటికీ వారు రెండు వేర్వేరు వ్యాపారాలను కలిగివున్నారని కూడా సాక్ష్యంలో ఉంది. అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ మాటల్లో, రెండింటి మధ్య ఉన్న ఏకైక సంబంధం యజమాన్యంయొక్క గుర్తింపు మరియు , దానికోసం , ఒకదానితో మరొకటి సంబంధం లేదు. అమ్రోహాలో దిగుమతి కాబడ్డ పనివాడు ఇంటి అద్దె , ఇంధనం , లైటు మరియు రెండువైపులా ప్రయాణ ఖర్చులకు అర్హుడైతే , బులంద్ షహార్ లోని కార్మికులు ఏ సౌకర్యాలలో దేనికీ అర్హులు కాదని కూడా సాక్ష్యంలో ఉంది. ఆమ్రేహాలోని కార్మికులు కాల్ అవార్డు కింద ప్రయోజనాలను పొందేందుకు అర్హులైతే బులంద్ షహార్ లోని వారికి అంత అర్హత లేదు. జనరల్ మేనేజర్ , ఈ.డబ్ల్యూ.1 తన వాంగ్మూలంలో “1955 నవంబర్ లో ప్రభుత్వం ఆదేశించిన ప్రకారం బులంద్ షహార్ కర్మాగారం యొక్క మధ్యంతర బోనస్ రూ.11 ,000 అయితే ఆమ్రోహాకూ ఇది దాదాపుగా 1 ½ లక్షలుగా పేర్కొన్నారు.” “అమ్రోహాలో గత సంవత్సరం బోనస్ బహుశా 1 ½ నెలల వేతనానికి సమానంగా ఉంటుందని మరియు బులంద షహార్ లో దాదాపు 4 లేదా 5 రోజుల వేతనానికి సమానంగా ఉంటుందని కూడా అతను వాంగ్మూలంలో పేర్కొన్నాడు..” బోనస్ చెల్లింపులో అసమానతతోపాటు , రెండు మిల్లులకు విడివిడిగా ఖాతాలు రూపొందించబడ్డాయి. రెండు మిల్లులు వేర్వేరు ప్రాంతాలలో వేర్వేరుగా నిర్వహించబడుతున్న ఖాతాలతో వేర్వేరు ఉద్యోగ పరిస్థితులు , అధీనంలో ఉన్నప్పటికే అన్నది సుస్పష్టం , అవి ఉమ్మడి నిర్వహణలో ఉనప్పటికీ; అందువల్ల అవి రెండూ వేర్వేరు సంస్థలుగా పరిగణించబడతాయి.

ఈ కేసులో లేవనెత్తిన శాసనాత్మక ప్రశ్న తప్పనిసరిగా సదరు వాస్తవాలకు సంబంధించి పరిశీలించబడాలి. ప్రతి కొలువు ఒప్పందంలో బదిలీ చేసే హక్కు అంతర్లీనంగా ఉంటుందని అప్పీలుదారు తరపు న్యాయవాది వాదన చాలా విస్తృతమైనది. ఏదైనా చట్టబద్ధమైన నిబంధన గాక , యజమాని మరియు ఉద్యోగి హక్కులు వారిమధ్య ఒప్పంద నిబంధనల ద్వారా లేదా తప్పనిసరైన నిబంధనల ద్వారా నిర్వహించబడతాయి. ప్రతివాదులను అప్పీలుదారు ఏ ప్రాంతంలోనైనా తన సంబంధిత మరొక మిల్లుకు బదిలీ చేసే హక్కు మరియు ఆ మిల్లులో చేరాల్సిన బాధ్యత ప్రతివాదులకు ఉందన్న విషయానికి సంబంధించి

అప్పీలుదారు మరియు ప్రతివాదుల మధ్య స్పష్టమైన ఒప్పందమేదీ లేదని అంగీకరించబడింది. అలా అయితే , అటువంటి నిబంధన తప్పనిసరిగా పార్టీల మధ్య వర్తిస్తుందని చెప్పగలరా ? అప్పీలుదారులు 1 నుండి 4వ ప్రతివాదులను నియమించినప్పుడు , అప్పీలుదారు అమ్రోహాలో ఒకే ఒక్క కర్మాగారాన్ని మాత్రమే నడుపుతున్నారు. ఆ సమయంలో ఇతర ప్రాంతాలలో కర్మాగారాలను కొనుగోలు చేయడానికి లేదా వివిధ ప్రదేశాలలో అదే పద్ధతిలో దాని కార్యకలాపాలను విస్తరించడానికి ఉద్దేశించినట్లు సూచించడానికి రికార్డులో ఏమీ లేదు. అప్పీలుదారుకు అలాంటి ఉద్దేశం ఉన్నప్పటికీ , 1 నుండి 4వ ప్రతివాదులకు కూడా ఆ విషయం గురించిన అవగాహన ఉందని సూచించబడలేదు. అటువంటి పరిస్థితులలో , ఇతర ప్రాంతాలలో కొత్త కర్మాగారాలు ప్రారంబించే ఆలోచన లేనప్పుడు , అంతకుమించి లేకుండా , ఒప్పందం కుదుర్చుకున్న పక్షాల మధ్య అలాంటి నిబంధన సూచించడం సరికాదు. సాధారణంగా ఉద్యోగులు అప్పుడు ఉనికిలో వున్న కర్మాగారంలో పని చేయడానికి మాత్రమే అంగీకరిస్తారు మరియు యజమాని వారిని ఆ కర్మాగారానికి సంబంధించి మాత్రమే నియమించుకుంటారు. అయితే విషయం అక్కడితో ఆగదు. ప్రస్తుత కేసులో , మేము సూచించినట్లుగా, రెండు కర్మాగారాలు వేర్వేరు ప్రదేశాలలో ఉన్న విభిన్న సంస్థలు మరియు 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులకు వేరే సంబంధిత మరొక మిల్లుకు బదిలీ చేయడానికి యజమానికి హక్కును కలిగించే నిబంధనను దిగుమతి చేయడం నిజంగా వాటి మధ్య కొత్త ఒప్పందాన్ని చేయడమే.

కోర్టు సమక్షంలో ఉదహరించిన తీర్పులు అప్పీలుదారుయొక్క విస్తృత వివాదాన్ని కనీసమాత్రంగానైనా సంరక్షించవు. **అలెగ్జాండ్రే బౌజౌరౌ వర్సెస్ ది ఒట్టోమన్ బ్యాంక్ , [ఎ.ఐ.ఆర్. (1930) పి.సి.118, 119]** కేసులో ప్రతివాది – బ్యాంకులో అప్పీలుదారు ఒక ఉద్యోగి. బ్యాంకు అతన్ని ఒక శాఖనుండి వివిధ నగరాలలో ఉన్న మరో శాఖకు బదిలీ చేసింది. బదిలీ ఉత్తర్వును అమలుపరచడానికి నిరాకరించడంతో , అతన్ని తొలగించారు. ఆ తర్వాత తనను తప్పుగా తొలగించినందుకు నష్ట పరిహారం చెల్లించాలని బ్యాంకుపైన దావా వేశారు. అతని కొలువు ఒప్పందం నిబంధనల ప్రకారం అతని ఉద్యోగ రంగంలో ప్రధాన కార్యాలయం మాత్రమే చేరివుంది తప్ప మరేతర బ్యాంకు శాఖలు కాదు అని న్యాయ నిర్ణయ సంఘం ముందు వాదనలను వినిపించారు. ఆ సందర్భంలో సాక్ష్యం బ్యాంకు ఉద్యోగంలో బదిలీ అనేది సాధారణ సంఘటనలలో ఒకటి అని, జీతం మరియు బాధ్యతను పెంచడంలో సమానాధికారం కలిగి వుంటుందని మరియు సాధ్యమైన చోట తమ అధికారుల సౌలభ్యాన్ని బ్యాంకు పరిగణనలోకి తీసుకోవడం అంతకంటే ఎక్కువేమీ కాదని సూచించింది. నిజానికి అందులో అప్పీలుదారు తన ఉత్తరప్రత్యుత్తరాలలో కూడా బదిలీ అన్నది తన ఒప్పంద ఉల్లంఘన కిందకీ వస్తుందని సూచించలేదు. ఈ పరిస్థితుల్లో న్యాయ నిర్ణయ సంఘం పేజీ 119 లో ఈకింది విధంగా పేర్కొంది;

> “తమ సిబ్బందియొక్క సరైన నిర్వహణా దృక్కోణం నుండి , తమ ఉద్యోగులు తమ సమ్మతితో తప్ప, ఒప్పందం కుదుర్చుకున్న ప్రాంతానికి వెలుపల పని చేయడానికి తమ ఉద్యోగులు కట్టుబడి

ఉండరాదని, మరియు , ప్రభువుల అభిప్రాయంలో అటువంటి ఒప్పంద షరతులు స్పష్టంగా ఉండాల్సిన అవసరముంది.”

ఆ కేసుకు మరియు ప్రస్తుతం ఉన్నదానికి మధ్యనున్న ముఖ్యమైన వ్యత్యాసం ఏమిటంటే , అక్కడ బ్యాంకు శాఖలు ఒకే భాగం (యూనిట్) గా ఉన్నాయి మరియు బ్యాంకులోని సాధారణ కొలువు పరిణామాలలో బదిలీ అనేది కూడా ఒకటని రికార్డులు స్పష్టీకరించాయి. అటువంటి పరిస్థితుల్లో ఒక వ్యక్తి అటువంటి కొలువులో చేరినప్పుడు , బదిలీ అనే పదాన్ని సూచించడం సులభమని ప్రీవీ కౌన్సిల్ గుర్తించింది. కాబట్టి ఆ నిర్ణయానికి ప్రస్తుత కేసుకు ఎలాంటి పొంతన లేదు. **మేరీ (అనమలై ప్లాంటేషన్ ‘వర్కర్స్’ యూనియన్) వర్సెస్ సెలలిపరై ఎస్టేట్ [(1956) ఐ.ఎల్.ఎల్.జె.343]** కేసులో ఫ్యాక్టరీ మరియు ఫీల్డ్ వర్కర్ల మధ్యన ఎటువంటి భేదం లేకుండా తోటలలో కార్మికులను నియమించారు మరియు పనుల అవసరార్థం ఫ్యాక్టరీ కార్మికులను ఫీల్డ్ కు కూడా (వైస్ వెర్సా) బదిలీ చేయడం చాలా సంవత్సరాలుగా అమల్లో ఉన్న సామాన్యాచరణ. కర్మాగారంలో యాంత్రీకరణ కారణంగా అటువంటి తోటలో నియమించబడిన ఒక కార్మికుడిని ఫ్యాక్టరీనుండి ఫీల్డ్ కు బదిలీ చేశారు. లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యూనల్ ఆఫ్ ఇండియా , కేసు పరిస్థితుల నేపథ్యంలో ఆ విధంగా బదిలీ చేయబడే బాధ్యతను తప్పనిసరిగా కొలువు షరతులో అంతర్లీనంగా ఉంటుందని భావించాల్సి వుంటుందని నిర్ధారించబడింది. అలాగే **బాటా షూ కంపెనీ లిమిటెడ్ వర్సెస్ అలీ హసన్ (ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ , పాట్నా అండ్ అదర్స్ [(1956) ఐ.ఎల్.ఎల్.జె.278**] కేసులో పరిస్థితుల నేపథ్యంలో ఒక ఉద్యోగిని ఒక స్థానం నుండి మరో స్థానానికి బదిలీ చేయడమనేది పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 33 ప్రకారం ఎటువంటి కొలువు నిబంధనను మార్చడం కాదని నిర్ధారించబడింది. ఒక యజమాన్యం సంబంధిత కర్మాగారంలో ఒక కార్మికుడిని నియమించి అతనిని ఒక స్థానం నుండి మరో స్థానానికి బదిలీ చేసిన సందర్భం అది. అటువంటి సందర్భంలో, ఉద్యోగిని ఒక స్థానం నుండి మరొక స్థానానికి బదిలీ చేయడానికి యజమాన్యం హక్కు యొక్క షరతును సూచించడం సాధ్యమవుతుంది. **యస్.యన్.ముఖర్జీ వర్సెస్ కెంప్ అండ్ కంపెనీ లిమిటెడ్ [(1954) ఎల్.ఎ.సి.903**] కేసు పారిశ్రామిక వివాదాల (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం, 1950 లోని సెక్షన్ 23 నుండి ఉత్పన్నమయ్యే కేసు. బాధితురాలిని ఉద్దేశించి ఒక ఉద్యోగిని యజమాన్యం బదిలీ చేసిందనేది ఫిర్యాదు. అతను మరియు అది ఉపాధి పరిస్తితుల్లో మార్పుకు సమానం. ఒక యజమాని ఒక వ్యక్తిని నియమించిన పక్షంలో , ఒప్పందంలో విరుద్ధంగా స్పష్టమైన షరతు ఉంటే తప్ప , అదే దారిలో యజమాని వ్యాపారం ఉండే ఏ ప్రదేశానికి అయినా అతన్ని బదిలీ చేయవచ్చని కొలువు నియామకంలో అంతర్లీనంగా సూచించబడింది. ఆ సందర్భంలో కార్మికుడు వివిధ ప్రాంతాలలో శాఖలను కలిగివున్న కెంప్ అండ్ కంపెనీ లిమిటెడ్ లో నియమించబడ్డాడు. వ్యాపారం ఒక భాగం (యూనిట్) అని మరియు అతను తన విధులను నిర్వర్తిస్తున్న ప్రాంతానికి భిన్నమైన ప్రాంతానికి బదిలీ చేయరాదనే ఏకైక ప్రశ్న లేవనెత్తినట్లు నిర్ధారించినట్లుగా భావించబడింది. ఈ పరిశీలనలు ఆ కేసు వాస్తవాలకే పరిమితమవ్వాలి.

తీర్పులను సమీకరించాల్సిన అవసరం లేదు , ఎందుకంటే అప్పీలుదారు తరపు న్యాయవాది ఆధారపడిన ఇతర నిర్ణయాలు కూడా పైన ఉదహరించిన కేసుల్లోని వాద సరళిని కూడి వున్నాయి.

నిర్ణయాలను ప్రస్తుత కేసునుండి విచక్షణ చూపడానికి మాత్రమే మేము సూచించాము మరియు అందులోని నిర్ణయాల ప్రమాణత గురించి మా అభిప్రాయాన్ని తెలపడానికి కాదు. ఉదహరించబడిన నిర్ణయాలన్నిటిలో కార్మికులు వ్యాపారంలోగానీ లేదా సంబంధించిన వాటిలోగానీ పనిచేస్తున్నారని మరియు ప్రతి ఒక్క కేసు పరిస్థితిలోను ఒక శాఖనుండి మరొక శాఖకు బదిలీ న్యాయమైనదే అవుతుందా లేదా కక్ష సాధింపు చర్యా అనే ప్రశ్న తలెత్తిందని ప్రత్యేకించి కనబరిస్తే సరిపోతుంది. ఈ నిర్ణయాలలో ఏది ఈ అప్పీలులో నివేదించిన కేసుకు సంబంధించినది కాదు, అనగా ఫ్యాక్టరీలో ఉద్యోగం చేస్తున్న వ్యక్తిని తర్వాత ఎప్పుడైనా అదే యజమాని ప్రారంభించిన ఇతర సంబంధిత కర్మాగారానికి బదిలీ చేయవచ్చా... అప్పీలుదారు తరపు న్యాయవాది సూచించినట్లుగా , ప్రతి యజమాని తన ఉద్యోగిని సంబంధిత వ్యాపారాన్ని ప్రారంభించడానికి ఎంచుకున్న మరొక ప్రాంతానికి బదిలీ చేయడానికి స్వతస్సిద్ధమైన హక్కును కలిగి ఉంటాడని ఈ కేసుల్లో నిర్ధారణ అన్నది లేదు. అందువల్ల, ప్రతివాదులు ఉద్యోగానికి సంబంధించిన కొలువు షరతు కాదని లేదా వారు ఉద్యోగంలో ఉండగా అతను ప్రారంభించడానికి ఎంచుకున్నదానికి వారిని బదిలీ చేసే హక్కును వ్యక్తీకరించడంగాని లేదా సూచించడం గాని యజమానికి ఉంటుందని మేము సూచించాము.

ప్రతివాదులు బదిలీ ఉత్తర్వు తప్పుగా ఉందన్న వారి వాదనకు మద్దతుగా ప్రభుత్వ ఉత్తర్వు నంబరు 6122 (యస్ టి)/ XXXVI-ఎ-640(యస్)-టి-1953 పైన కూడా ఆధారపడ్డారు. ఈ ఉత్తర్వు ద్వారా ఉత్తర్ ప్రదేశ్ లోని అన్నీ వాక్యూమ్ పాన్ చక్కెర కర్మాగారాల్లో దీర్ఘకాలిక కార్మికుల ఉపాధిని దానికి అనుబంధంగా ఉన్న నిబంధనల ప్రకారం నిర్వహించాలని యు.పి. ప్రభుత్వం ఆదేశించింది. సదరు అనుబంధంలో 1వ నిబంధన ఈకింది విధంగా ఉంది:

> "ఒక కార్మికుడు పని చేసిన లేదా అనారోగ్యంతో లేదా మరేదైనా అనివార్య కారణాలవల్ల గత సీజన్ లో రెండో సగం మొత్తంలో కర్మాగారంలో పని చేసి ఉండేవాడు , అటువంటి ఫ్యాక్టరీలో ఈ సీజన్ లో ఉద్యోగం పొందుతాడు."

ప్రస్తుత కేసులో లేవనెత్తిన ప్రశ్నకు ఈ నిబంధనకు ఎటువంటి పొంతన లేదు. మునుపటి సీజన్ లో అతను పని చేసిన అదే ఫ్యాక్టరీలో పేర్కొనబడిన పరిస్థితుల్లో తదుపరి సీజన్ లో కూడా కార్మికుడిని నియమించుకోవాలని ఈ నిబంధన యజమానిని ఆదేశిస్తుంది. ఇది కొలువుయొక్క ఒప్పందం ప్రకారం లేదా ఏదైనా చట్టబద్ధమైన నిబంధనల ప్రకారం ఉద్యోగిని బదిలీ చేయడంలో యజమానిని నిరోధించదు. ప్రస్తుత కేసులో యజమానికి అలాంటి హక్కు లేదని మేము ఇప్పటికే నిర్ధారించాము.

చివరగా , రాష్ట్ర పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ నిర్ణయాన్ని పక్కనపెట్టడానికి అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ కు ఎటువంటి అధికార పరిధి లేదని చెప్పబడింది , ఎందుకంటే ఇది పారిశ్రామిక వివాదాల (అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్) చట్టం, 1950 లోని సెక్షన్ 7 (1) ప్రకారం ఏదైనా శాసనాత్మక ప్రశ్నకు దారి తీయలేదు. లేవనెత్తిన అభ్యర్థన శాసనంలో ఒకటి , అనగా 1 నుండి 4 వ ప్రతివాదులను ఒక సంస్థనుండి మరొక దానికి బదిలీ చేసే హక్కు అప్పీలుదారుకు ఉందా. పక్షాల మధ్య ప్రధాన శాసనాత్మక ప్రశ్న మరియు ఈ కేసు పరిస్థితుల్లో తన ఉద్యోగులను ఒక సంస్థనుండి మరొకదానికి బదిలీ చేయడానికి యజమానికి గల హక్కును నియంత్రించే ముఖ్యమైన సూత్రాన్ని కూడా లేవనెత్తింది. అందువల్ల ఈ కేసులో గణనీయమైన శాసనాత్మక ప్రశ్న తలెత్తిందని లేబర్ అప్పీలేట్ ట్రిబ్యునల్ తన అధికార పరిధిలోనే ఈ అప్పీలును స్వీకరించినట్లుగా మేము నిర్ధారిస్తున్నాము.

ఫలితంగా అప్పీలు విఫలమైంది మరియు ఖర్చులతో తిరస్కరించబడింది.

అప్పీలు తిరస్కరించబడింది.