१९५९ एस. सी. आर. १०७

६ मे, १९५९

मेसर्स इस्पहानी लि., कलकत्ता

विरुद्ध

इस्पहानी एम्प्लॉईज युनियन

(बी. पी. सिन्हा, पी. बी. गजेंद्रगडकर आणि के. एन. वान्चू, जे.जे.)

औद्योगिक वाद—पूजा बोनस- उपलक्षित सहमती -.चाचणी- नियोक्त्याच्या पूर्वसुरी कामगारांबरोबर च्या सेवेतून मिळणारे फायदे- कामगारांचे हक्क असल्यास.

हे कामगार मूळचे मेसर्स एम.एम.इस्पहानी लिमिटेड मध्ये कार्यरत होते, ज्याने भारताच्या फाळणीच्या काही काळ आधी आपली नोंदणीकृत कार्यालये कलकत्त्याहून चित्तगांवला हस्तांतरित केली होती. 15 सप्टेंबर 1947 रोजी या कंपनीची स्थापना करण्यात आली आणि मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडचे सदिच्छा आणि व्यापारी हक्क ताब्यात घेतले आणि त्याचे स्टॉक-इन-ट्रेड, शेअर्स आणि मालमत्ता खरेदी केली. अपीलकर्त्याचे बहुतेक शेअर्स मेसर्स, एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड कडे होते आणि अपीलकर्त्याचा व्यवसाय त्याच स्वरूपाचा होता आणि त्याच आवारात त्याच कामगारांसह समान मोबदल्यावर चालत होता. मेसर्स एम. एम. एम. इस्पहानी लि. चटगाव ला हलवल्यानंतर जे कामगार चटगावला जाण्यास तयार नव्हते त्यांना कामावरून काढून टाकण्याचा प्रश्न निर्माण झाला आणि जेव्हा अपीलकर्ता कंपनी अस्तित्वात आली

तेव्हा त्यांनी त्या कामगारांना कामावर ठेवण्याचे मान्य केले. कामगारांनी मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडमधील त्यांची सेवा संपुष्टात आणण्यास सहमती दर्शविली आणि त्यांचा भविष्य निर्वाह निधी आणि वेतनाची थकबाकी मिळाल्यानंतर अपीलकर्त्याने त्यांची नियुक्ती केली. मेसर्स एम. एम. एम. इस्पहाणी लिमिटेड कामगारांना एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने पूजा बोनस देत असे आणि अपीलकर्त्याने 1948 ते 1952 या कालावधीत तो ही दिला, अगदी ज्या वर्षांत अपीलकर्त्याला तोटा सहन करावा लागला. अपीलकर्त्याने 1953 चा पूजा बोनस न दिल्याने वाद निर्माण झाला आणि तो अभिनिर्णयासाठी पाठविण्यात आला . कामगारांनी मेसर्स एम. एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत केलेल्या सेवेच्या कालावधीसाठी अपीलकर्त्याकडून लाभ घेतल्याचा दावा केला.

कामगारांच्या रोजगाराचा अंतर्निहित शब्द असल्याने कामगारांना एक महिन्याच्या मजुरीएवढा पूजेचा बोनस मिळण्याचा अधिकार आहे. बंगालमध्ये पूजा हा एक खास सण होता आणि तेथील अनेक कंपन्यांनी आपल्या कामगारांना पूजेपूर्वी बोनस देणे हे नेहमीचे झाले होते. पूजा बोनसचा दावा एकतर अंतर्निहित करारावर किंवा पारंपरिक देयकावर आधारित होता. अंतर्निहित करार हा खालील परिस्थिती प्रस्थापित झाली तरच लागू होतो :-

(1) की प्रदान अखंड होते;

(2) की प्रदान दीर्घ काळासाठी दिले गेले होते; आणि

(3) की तो बक्षिसापोटी भरला गेला नाही.

प्रदणे सर्व समान दराने असणे आवश्यक नाही आणि मागील वर्षांमध्ये केलेल्या विविध प्रदानांचा विचार करून एखाद्या विशिष्ट वर्षात रक्कम निश्चित करणे न्यायाधिकरणाचे काम होते. सद्य:स्थितीत

ही रक्कम अखंडित होती आणि तोट्याच्या वर्षातही देण्यात आल्याने ती बक्षिसापोटी देण्यात आली नव्हती. कालावधीची पुरेशी पूर्तता प्रत्येक प्रकरणाच्या परिस्थितीवर अवलंबून होती आणि सध्याच्या प्रकरणात अपीलकर्त्याने त्याच्या जन्मापासून बोनस दिला होता.

महालक्ष्मी सूतगिरणी लि., कलकत्ता विरुद्ध महालक्ष्मी सूतगिरणी कामगार संघटना, 1953 एल.ए.सी.370 मंजूर होते.

पुढील बाब अशी की, मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडमध्ये नोकरी केल्याने कामगारांना कोणतेही लाभ मिळत नाहीत, असेही नमूद करण्यात आले. कामगारांनी त्या कंपनीतील त्यांची सेवा समाप्त करण्याचे मान्य केले होते आणि कामगारांना कामावर ठेवताना सेवेत सातत्य ठेवण्याबाबत अपीलकर्त्याने कोणतेही स्पष्ट किंवा अंतर्निहित आश्वासन दिले नव्हते.

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र : 1957 चे दिवाणी अपील क्रमांक 473 आणि 474.

कलकत्ता येथील भारतीय कामगार अपिलीय न्यायाधिकरणाच्या 27 जुलै 1955 च्या निर्णय व आदेशातून विशेष परवानगीने अपील क्र. सीएएल. 257, 1954.

याचिकाकर्त्यांसाठी भारताचे अॅटर्नी जनरल एम. सी. सीतलवाड (मे. जे. बी. दादाचंजी, एस. एन. अँडले आणि रामेश्वर नाथ, मेसर्स राजेंद्र नारायण कंपनीचे अॅडव्होकेट,त्यांच्यासोबत)

अपीलकर्त्यांच्या बाजुने एस. के. मुखर्जी आणि पी. के. घोष प्रतिवादींची बाजूने.

1959. 6 मे रोजी न्यायालयाने निकाल दिला.

वांचू जे.— औद्योगिक प्रकरणात कामगार अपिलीय न्यायाधिकरणाच्या निर्णयाविरुद्ध विशेष परवानगीने जोडलेले हे दोन

अपील आहेत. अपिल नंबर 473 हे मेसर्स इस्पहानी लिमिटेड (पुढे कंपनी म्हणून ओळखली जाते) आणि अपील क्रमांक 474 इस्पहानी एम्प्लॉइज युनियन (पुढे कामगार म्हणून ओळखल्या जाईल.) द्वारे प्रतिनिधित्व करणा-या कंपनीच्या कर्मचार्यांनी केले आहे. त्यांचा निपटारा एका निर्णयाने केला जाईल. कंपनी आणि तिच्या कामगारांमध्ये अनेक बाबींवर वाद झाला, जो पश्चिम बंगाल सरकारने 17 डिसेंबर 1953 च्या आदेशाद्वारे दुसऱ्या औद्योगिक अधिकरणाकडे निर्णयासाठी पाठविला. अशा अनेक बाबींवर निर्णय घ्यावा लागला; पण यापैकी आता फक्त दोनच अपील जिवंत आहेत, म्हणजे-

(1) कामगारांना १९५३ चा पुजा बोनस मिळतो का, आणि

(2) मेसर्स एम. एम. इस्पाहानी लिमिटेड अंतर्गत कामगारांना त्यांनी केलेल्या सेवेच्या कालावधीसाठी कंपनीकडून कोणतेही लाभ मिळण्याचा अधिकार आहे का?

या वादाची पार्श्वभूमी देण्यासाठी येथे काही तथ्ये मांडली जाऊ शकतात. मुळात भारताची फाळणी होण्यापूर्वी डिसेंबर 1934 पासून कलकत्त्यात मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड नावाची आणखी एक कंपनी व्यवसाय करत होती. फाळणी होण्याच्या काही काळ आधी मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड यांनी त्यांचे नोंदणीकृत प्रमुख कार्यालय कलकत्त्याहून आता पाकिस्तानात असलेल्या चटगांव येथे हलवले. त्यामुळे ऑगस्ट 1947 नंतर ती कंपनी पाकिस्तानी कंपनी बनली. तथापि, भारतात त्यांची मालमत्ता कायम राहिली आणि कलकत्त्यात लहान प्रमाणात काही व्यवसाय केले. या कंपनीची स्थापना 15 सप्टेंबर 1947 रोजी झाली आणि मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडचे सदिच्छा आणि व्यापारी हक्क ताब्यात घेतले आणि त्या कंपनीचे स्टॉक-इन-ट्रेड, मालमत्ता आणि मत्ता देखील खरेदी केल्या. तथापि, कंपनीचे बहुतेक शेअर्स मेसर्स एम. एम.

इस्पहानी लिमिटेडकडे होते आणि कंपनीचा व्यवसाय त्याच स्वरूपाचा होता आणि त्याच आवारात टेलिग्राफिक पत्ता होता.

आणि त्याच कामगारांना समान मानधनावर घेऊन. पुढे कंपनीने 1948 ते 1952 पर्यंत एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने पूजा बोनस देणे सुरू ठेवले. सन 1953 मध्ये बोनस न दिल्याने कंपनी व कामगार यांच्यात वाद निर्माण झाला, जो इतर बाबींसह निर्णयासाठी पाठविण्यात आला. कर्मचारी संघटना औद्योगिक लवादाने असे म्हटले की पूजेचा बोनस एक महिन्याच्या मजुरीच्या समान दराने दीर्घकाळ आणि अखंड कालावधीसाठी दिला आहे हे सिद्ध केले नाही आणि म्हणूनच 1953 च्या पूजा बोनसचा दावा फेटाळून लावला. मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत कामगारांना त्यांनी दिलेल्या सेवेच्या कालावधीसाठी कंपनीकडून कोणतेही लाभ मिळण्याचा अधिकार आहे का, या प्रश्नावर न्यायालयाने असे म्हटले

आहे की, कामगारांना कंपनीअंतर्गत त्यांच्या सेवेदरम्यान कायद्यानुसार देय असलेल्या लाभांच्या बाबतीत मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत त्यांनी दिलेली सेवा विचारात घेण्याचा अधिकार आहे. या निर्णयामुळे कंपनीने दोन अपील केले, एक मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत केलेल्या सेवेतून मिळणाऱ्या लाभाच्या प्रश्नावर आणि दुसरे १९५३ सालच्या पूजेच्या बोनससंदर्भात. कामगार अपील लवादाने दोन्ही अपील मंजूर केले. बोनसच्या प्रश्नावर असे म्हटले की, पूजा बोनस हा कामगारांच्या रोजगाराचा हक्क झाला आहे हे सिद्ध झाले आहे आणि त्यामुळे कामगारांना १९५३ सालच्या एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने बोनस मिळणे आवश्यक आहे. मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत कामगारांनी केलेल्या सेवेमुळे होणा-या फायद्यांविषयी असे म्हटले आहे की, मेसर्स एम. एम. इस्पहानी पाकिस्तानात स्थलांतरित झाले

तेव्हा कामगारांची नोकरी संपुष्टात आली होती आणि कंपनीने कामगारांना रोजगार देणे हा नवीन रोजगार होता आणि म्हणूनच ते मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड अंतर्गत त्यांच्या नोकरीतून उद्भवणार्या कोणत्याही लाभास पात्र नाहीत. कंपनी आणि कामगार या दोघांनीही अपीलीय न्यायाधिकरणाचा निर्णय त्यांच्या विरोधात असल्याने या विरोधात या न्यायालयात दाद मागण्यासाठी विशेष परवानगीसाठी अर्ज केला. अर्ज मंजूर करण्यात आले ; आणि तसे हे प्रकरण आपल्यासमोर आले आहे.

1953 सालच्या पूजेच्या बोनससंदर्भात कंपनीचे अपील आम्ही प्रथम घेऊ. यातील दोन मुद्दे संदर्भात आवाहन करण्यात आले आहे, म्हणजे-

(1) अपिलीय अधिकरणाला औद्योगिक अधिकरणाच्या कार्यक्षेत्रात हस्तक्षेप करण्याचा अधिकार नव्हता जे अधिकरण तथ्य शोधत होते; आणि

(२) अपिलीय न्यायाधिकरणाला अधिकार क्षेत्र असले तरी त्याचा निर्णय कायद्याने चुकीचा आहे.

बंगालमध्ये पूजा हा एक खास सण आहे आणि तेथील अनेक कंपन्या आपल्या कामगारांना पूजेपूर्वी बोनस देणे नेहमीचे झाले आहे. हे प्रकरण अपिलीय न्यायाधिकरणासमोर आले म्हणजे महालक्ष्मी कॉटन मिल्स लि.,कलकत्ता विरुद्ध महालक्ष्मी सूतगिरणी कामगार संघटना.[1] अशा परिस्थितीत वर्षाच्या एका विशेष हंगामात, म्हणजे वार्षिक दुर्गापूजेच्या वेळी नियोक्त्याने देय असलेल्या हक्काची बाब म्हणून पूजा बोनसचा दावा केला जात असे. हा अधिकार पूर्व शुल्काची पूर्तता केल्यानंतर उपलब्ध अतिरिक्त नफ्यात श्रम आणि

[1] 1952 एल. ए. सी.370.

भांडवलाने वाटून घ्यावा या सर्वसाधारण तत्त्वावर आधारित नव्हता. त्या प्रकरणात असे मानले गेले की हा अधिकार नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील करारावर अवलंबून आहे आणि करार एकतर व्यक्त किंवा अभिप्रेत असू शकतो. जेथे करार व्यक्त केला गेला नाही, तेथे परिस्थिती न्यायाधिकरणाला अंतर्निहित कराराच्या निष्कर्षापर्यंत नेऊ शकते. त्या प्रकरणात अंतर्निहित कराराचे साहित्य म्हणून खालील अटी घालण्यात आल्या होत्या :—

(1) देयक अखंड असणे आवश्यक आहे :

(2) हे पुरेष्या दीर्घ कालावधीसाठी असणे आवश्यक आहे.

(3) ज्या परिस्थितीत पैसे दिले गेले, ती परिस्थिती अशी असावी की ते बक्षिसापोटी दिले गेलेले नसावे.

अपिलीय न्यायाधिकरणाने पुढे नमूद केले की, अंतर्निहित कराराच्या निष्कर्षाचे समर्थन करण्यासाठी कालावधी किती असावा हे सांगणे शक्य नाही आणि ते प्रत्येक प्रकरणाच्या परिस्थितीवर अवलंबून असेल. तोटा झालेल्या वर्षभरात देयक देणे हा देयक बक्षीसा व्यतिरिक्त आहे हे गृहितक वगळून ते दायित्वावर आधारित आहे या निष्कर्षापर्यंत पोहोचण्यासाठी अंतर्निहित करारातील महत्त्वाचा घटक ठरेल, याकडेही लक्ष वेधण्यात आले

बोनसच्या रकमेबाबत असे ठरविण्यात आले होते की, संपूर्ण कालावधीत समान दराने पैसे दिले नसले तरी काही तरी देण्याच्या कराराचा अंदाज बांधता येईल आणि पूजा बोनस म्हणून द्यावयाची वाजवी रक्कम किती आहे हे न्यायाधिकरणाने ठरवावे. त्या प्रकरणात घालून दिलेल्या चाचण्यांचे अनुसरण त्यानंतर औद्योगिक

न्यायाधिकरण आणि कामगार अपिलीय न्यायाधिकरणा कडून अनेक प्रकरणांमध्ये करण्यात आले आहे.

त्या सर्व प्रकरणांचा संदर्भ देणे आम्हाला आवश्यक वाटत नाही. मिलओनर्स असोसिएशन, मुंबई विरुद्ध राष्ट्रीय मजदूर संघ, मुंबई मधील फुलबेंच फॉर्म्युल्यावर आधारित नफा बोनस पेक्षा बंगालमधील पूजा बोनस वेगळ्या आधारावर उभा आहे, हे आता निश्चित केले जाऊ शकते. बंगालमध्ये पूजा बोनसचा दावा दोन पैकी कोणत्याही एका आधारावर आधारित आहे. एकतर पूजा बोनस देण्यासाठी रोजगाराची मुदत निर्माण करणारे मालक आणि कर्मचारी यांच्यातील अंतर्निहित कराराचा विषय असू शकतो किंवा (दुसरे) कोणत्याही अंतर्निहित कराराचा अंदाज लावता येत नसला तरी तो रूढ बोनस म्हणून देय असू शकतो. सध्याच्या प्रकरणात आम्ही पहिल्या श्रेणीशी संबंधित आहोत, (नियोक्ता आणि कर्मचार्यां मध्ये

रोजगाराची मुदत निर्माण करणार्या अंतर्निहित करारावर आधारित), आणि म्हणून आम्ही स्वत: ला त्या श्रेणीपुरते मर्यादित ठेवू. महालक्ष्मी सूतगिरणी[2] प्रकरणात अपिलीय न्यायाधिकरणाने या प्रकारच्या बोनसचा विचार केला होता. अशा प्रकारचा बोनस देण्याकरिता अंतर्निहित करार झाला होता असा निष्कर्ष काढण्यासाठी त्या प्रकरणात घालून दिलेल्या चाचण्या - योग्य आहेत आणि अशा प्रकारचा बोनस देण्यापूर्वी त्या सर्वांचे समाधान होणे आवश्यक आहे असे आमचे मत आहे.

हे आपल्याला वर नमूद केल्याप्रमाणे कंपनीच्या वतीने उपस्थित केलेल्या दोन प्रश्नांकडे आणते. पहिला प्रश्न, (म्हणजे वस्तुस्थितीचा प्रश्न सुरू करणाऱ्या औद्योगिक लवादाच्या निष्कर्षात हस्तक्षेप करण्याचा अधिकार अपिलीय न्यायाधिकरणाला नाही) सहज निकाली काढता येतो. रोजगाराचा अंतर्निहित शब्द आहे की नाही हा

2 १९५० एल. एल. जे. १२४७

निर्णय वस्तुस्थितीचा आणि कायद्याचा संमिश्र प्रश्न आहे, वस्तुस्थितीचा शुद्ध प्रश्न नाही, असे आमचे मत आहे. हे निर्णयासारखेच आहे, उदाहरणार्थ, रूढी किंवा परंपरा आहे की नाही या प्रश्नावर स्थापित किंवा प्रतिकूल ताबा मिळाला आहे की नाही सिद्ध झालेले किंवा सिद्ध झालेले तथ्य मान्य करून कायद्याने हिंदू कुटुंब संयुक्त असणे बंद झाले आहे. त्यामुळे अपिलीय न्यायाधिकरणाला कायद्याच्या बाबतीत दखल देण्याचा अधिकार असेल औद्योगिक न्यायालयासमोर पूजा बोनस ही रोजगाराची अंतर्निहित संज्ञा आहे हे सिद्ध झाले. पूजा बोनस ची स्थापना करण्यात आली आहे. त्यामुळे अपीलीय न्यायाधिकरणाला या प्रकरणाचा विचार करण्याचे अधिकार होते.

पुढचा प्रश्न असा आहे की, या प्रकरणात नोकरीच्या अंतर्निहित मुदतीचा निष्कर्ष काढणारा अपीलीय न्यायाधिकरणाचा

निर्णय कायद्याने योग्य आहे. इथली निर्विवाद वस्तुस्थिती अशी - मेसर्स एम. एम. इस्पहाणी लि.च्या नोकरीत असताना कामगारांना नेहमी एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने पूजेचा बोनस मिळत असे. असे कामगारांनी आपल्या लेखी निवेदनात म्हटले असून कंपनीने आपल्या उत्तरात ते नाकारले नाही. त्यात एवढेच म्हटले होते की, मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लि.च्या काळात प्रचलित असलेली प्रथा किंवा प्रथा आणि त्या कंपनीने बोनस देणे हे निरर्थक होते आणि ते कंपनीसाठी बांधील नव्हते. प्रतिवादींनी केलेल्या आरोपानुसार मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड पूजा बोनस देत असल्याचे या निवेदनात स्पष्टपणे मान्य करण्यात आले आहे. कंपनीने हा व्यवसाय मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेड कडून प्रत्यक्ष ताब्यात घेतला आणि असे आढळले की ती अस्तित्वात आल्यापासून ते 1948 पासून 1952 पर्यंत एक महिन्याच्या मजुरीच्या दराने कोणताही ब्रेक न घेता

बोनस देत होती आणि ज्या वर्षांत कंपनीला तोटा सहन करावा लागला त्या वर्षांतही हा बोनस दिला जात होता. या परिस्थितीत हे सिद्ध झाले की (१) देयक अखंडित होते आणि (२) नफा निर्माण झाल्यामुळे तो बक्षिसापोटी भरला गेला नाही, कारण तो काही वर्षांच्या तोट्यातही भरला गेला होता. दुसरा एकच प्रश्न उरतो तो म्हणजे तो रोजगाराचा अंतर्निहित शब्द होता या निष्कर्षाचे समर्थन करण्यासाठी पुरेसा दीर्घ काळासाठी तो दिला गेला होता का? कालावधीची लांबी प्रत्येक प्रकरणाच्या परिस्थितीवर अवलंबून असते आणि एका प्रकरणात रोजगाराच्या अंतर्निहित मुदतीचा अंदाज न लावता कमी कालावधी असू शकतो तो दुसर्या प्रकरणात पुरेसा असू शकतो. सध्याच्या प्रकरणात, अपीलकर्त्याने त्याच्या जन्मापासून सातत्याने बोनस भरला असल्याने, आम्ही अपीलीय न्यायाधिकरणाशी सहमत आहोत की —परिस्थिती दरवर्षी एक

महिन्याच्या मजुरीच्या दराने पूजा बोनस देण्यासाठी नोकरीच्या अंतर्निहित मुदतीच्या अनुमानास योग्य ठरवते. कंपनीचे अपील त्यामुळे अपात्र होते.

एम्प्लॉइज युनियन आता लाभाच्या प्रश्नावर कामगारांच्या अपिलाकडे वळून पाहिले तर या प्रश्नावर अपिलीय न्यायाधिकरणाचा निर्णयही योग्य आहे, असे आमचे मत आहे . कंपनीने मेसर्स एम, एम. इस्पहानी लिमिटेड चा व्यवसाय व्यावहारिकरित्या ताब्यात घेतला हे खरे आहे. परंतु, अपिलीय न्यायाधिकरणाने निदर्शनास आणून दिल्याप्रमाणे, मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लि.ने जेव्हा कलकत्त्याहून चटगावला आपले मुख्य कार्यालय हलवले, तेव्हा भारताची अपेक्षित फाळणी लक्षात घेता जे कर्मचारी चटगावला जाण्यास तयार नव्हते, त्यांना काढून टाकण्याचा प्रश्न निर्माण झाला. या परिस्थितीत, सप्टेंबर 1947 मध्ये जेव्हा कंपनी अस्तित्वात आली,

तेव्हा . मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडच्या त्या कर्मचार्यांना कामावर ठेवण्यास सहमती दर्शविली, ज्यांची सेवा संपुष्टात येण्याची शक्यता होती. या कर्मचार्यांनी मेसर्स एम. एम. इस्पहानी लिमिटेडमधील सेवा समाप्त करण्यास सहमती दर्शविली आणि म्हणूनच भविष्य निर्वाह निधीसाठी त्यांच्या दाव्यांचा निपटारा केला आणि त्यांच्याकडून वेतनाची सर्व थकबाकी देखील प्राप्त केली. त्यानंतर कंपनीने भविष्य निर्वाह निधी काढून घेतल्यानंतर त्यांची नियुक्ती करण्यात आली. सेवेत सातत्य ठेवण्याबाबत कंपनीकडून कोणतेही स्पष्ट किंवा अप्रत्यक्ष आश्वासन देण्यात आले नाही आणि कर्मचारी नव्याने कंपनीच्या भविष्य निर्वाह निधीत सामील झाले. अशा परिस्थितीत या प्रश्नावर अपिलीय न्यायाधिकरणाचा निर्णय योग्य आहे आणि कामगारांचे अपीलही अपयशी ठरले पाहिजे.

म्हणून आम्ही दोन्ही अपील फेटाळून लावतो आणि परिणामी पक्षकारांना या न्यायालयाचा खर्च स्वतः उचलण्याचे आदेश देतो.

अपील फेटाळले .

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x