

ఆర్.ఎస్. మధోరం నిర్వహణదారు అండ్ సన్స్ ఏజెన్సీస్ (ప్రై) లిమిటెడ్.

వర్యాన్

దాని పనివారు

(పి.బి.గజేంద్రగడ్కర్, కె.ఎన్.వాంచూ మరియు కె.సి. దాస్ గుప్తా జె.జె.)

పారిశ్రామిక వివాదం - పనివారి బదిలీ మరియు వ్యాపారం-వ్యాపారం వేరు కాదు - బదిలీ చెల్లుబాటు అయితే - పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 (1947 యొక్క 14), సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్.

అసలు యజమానిగా ఉన్న ఆర్.ఎస్.మధోరామ్ అండ్ సన్స్ యాజమాన్యం నుంచి 57 మంది ఉద్యోగులను పిటిషనర్లు బదిలీ చేసే విషయంలో పిటిషనర్ ఆర్.ఎస్.మధోరామ్ అండ్ సన్స్ (పి) లిమిటెడ్ యాజమాన్యం, దాని ప్రతివాదుల మధ్య పారిశ్రామిక వివాదం తలెత్తింది. ఒప్పందం ద్వారా బదిలీదారు సంస్థ తన రిటైల్ వ్యాపారాన్ని అప్పీలుదారునికి బదిలీ చేసింది. ఈ వివాదాన్ని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ విచారణకు పంపారు. ప్రతివాదుల వాదన ఏమిటంటే, సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వారి కేసుకు వర్తించదు, ఎందుకంటే అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణ ఆ సెక్షన్ యొక్క అర్థంలో సంస్థ ద్వారా కంపెనీకి బదిలీ చేయబడలేదు. చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ ప్రకారం ఈ బదిలీ పూర్తిగా చెల్లుబాటు అవుతుందని, సమర్థనీయమని పిటిషనర్ పేర్కొన్నారు. ప్రస్తుత సందర్భంలో, బదిలీదారు సంస్థ నిర్వహించే అన్ని వ్యాపార విభాగాలకు సంబంధించి ఉద్యోగుల జాబితాను చూపించే మస్టర్ రోల్ సర్వసాధారణం. బదిలీ చేసే సంస్థ నడుపుతున్న ఒక విభాగం నుంచి మరో శాఖకు ఉద్యోగులను బదిలీ చేయవచ్చు. బోనస్ చెల్లింపులో ఉద్యోగులందరినీ ఒక యూనిట్ గా పరిగణించారు మరియు తద్వారా ఉపాధి యొక్క

ఐక్యత మరియు సేవా నిబంధనలు మరియు షరతుల గుర్తింపు రెండూ ఉన్నాయి. ట్రిబ్యూనల్ ముందు ప్రతివాదులు విజయం సాధించారు. ట్రిబ్యూనల్ ఇచ్చిన తీర్పును సవాల్ చేస్తూ పిటిషనర్ ఈ కోర్టుకు వచ్చారు.

సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తింపచేయడానికి మొదటి షరతు ఏమిటంటే, ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణ ఆ అండర్ టేకింగ్ కు సంబంధించి యజమాని నుండి కొత్త యజమానికి బదిలీ చేయబడుతుంది. సాధారణంగా సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ అమల్లోకి రాకముందే మొత్తం అండర్ టేకింగ్ యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను బదిలీ చేయాలి. ఒక అండర్ టేకింగ్ ఒక వ్యాపారాన్ని నిర్వహిస్తే, దాని యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను పాక్షికంగా బదిలీ చేయవచ్చని ఊహించడం కష్టం. ఒక సంస్థ ప్రత్యేకమైన మరియు ప్రత్యేకమైన అనేక పరిశ్రమలు లేదా వ్యాపారాలను నడపవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో, ఒక ప్రత్యేకమైన మరియు ప్రత్యేకమైన వ్యాపారం యొక్క బదిలీలో సెక్షన్ 25FF యొక్క అనువర్తనం ఉండవచ్చు. ఈ కేసు యొక్క వాస్తవాల ఆధారంగా, బదిలీదారు సంస్థ యొక్క రిటైల్ వ్యాపారం ఒక ప్రత్యేకమైన మరియు ప్రత్యేకమైన వ్యాపారం కాదని, అందువల్ల, ఈ బదిలీ ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను బదిలీ చేయడం కాదని, తద్వారా చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ యొక్క నిబంధనలను ఆకర్షిస్తుందని అభిప్రాయపడింది. ప్రస్తుత కేసులో చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ ఎఫ్ ను జతచేయడం ద్వారా పిటిషనర్ తాను సంస్థ వారసుడినని చెప్పుకోలేడు.

(ii) సెక్షన్ 25ఎఫ్ ఎఫ్ యొక్క అనువర్తనానికి సంబంధించి ఏదైనా స్పష్టమైన లేదా సాధారణ ప్రతిపాదనను పేర్కొనడం కష్టం. ప్రశ్నార్థకమైన బదిలీ సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ నిబంధనలను ఆకర్షిస్తుందో లేదో ప్రతి కేసు పరిస్థితుల దృష్ట్యా నిర్ణయించాలి. సెక్షన్ 25ఎఫ్ ఎఫ్ ను ఆకర్షించేలా బదిలీ జరిగిందా అనే ప్రశ్న అంతిమంగా సంబంధిత కారకాల మూల్యాంకనంపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు వాటిలో దేనినైనా అతిగా లేదా నిర్ణయాత్మక ప్రాముఖ్యతగా పరిగణించడం ద్వారా దీనికి సమాధానం ఇవ్వలేము.

అనకాపల్లి కోఆపరేటివ్ అగ్రికల్చరల్ అండ్ ఇండస్ట్రియల్ సొసైటీ వర్సెస్ వర్క్ మెన్,
[1963] 1.ఎస్.సి.ఆర్ అనే దానిపై ఆధారపడింది.

సివిల్ అప్పీలేట్ పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెంబరు 13 ఆఫ్ 1963.

1961 పారిశ్రామిక ట్రిబ్యూనల్ నెంబరు 307 ప్రకారం 1962 జనవరి 20న ఇచ్చిన తీర్పు
నుంచి ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా అప్పీలు.

ఎం.సి.సెతల్వాడ్, ఎ.ఎన్.గోయల్. పిటిషనర్ కోసం..

ప్రతివాది తరపున బి.పి.మహేశ్వరి, బి.పి.సింగ్.

నవంబర్ 14, 1963 ఈ మేరకు న్యాయమూర్తి జస్టిస్ గజేంద్రగడ్కర్ తీర్పు
వెలువరించారు- ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా ఈ అప్పీలులో తలెత్తే చట్టం యొక్క చిన్న ప్రశ్న
పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 లోని సెక్షన్ 25 ఎఫ్ఎఫ్ నిర్మాణానికి సంబంధించినది (1947
నెంబరు 14) (ఇకపై 'చట్టం' అని పిలుస్తారు) ఈ విధంగా ఈ ప్రశ్న ఉత్పన్నమవుతుంది.
పిటిషనర్, ఆర్.ఎస్.మధోరామ్ అండ్ సన్స్ (పి) లిమిటెడ్ యాజమాన్యం మరియు ప్రతివాదులు,
దాని పనివారు, వారి అసలు యజమాని అయిన ఆర్.ఎస్.మధోరామ్ అండ్ సన్స్
యాజమాన్యం నుండి 57 మంది ఉద్యోగులను అప్పీలుదారుకు బదిలీ చేయడానికి సంబంధించి
పారిశ్రామిక వివాదం తలెత్తింది. ఈ వివాదాన్ని డిల్లీ అడ్మినిస్ట్రేషన్ న్యూడ్జిల్లీలోని ఇండస్ట్రియల్
ట్రిబ్యూనల్ కు నివేదించింది.

ప్రతివాదుల వాదన ప్రకారం ఈ బదిలీ చెల్లదని పిటిషనర్ వాదించారు. చట్టంలోని సెక్షన్
25ఎఫ్ఎఫ్ కింద ఈ బదిలీ పూర్తిగా చెల్లుబాటు అవుతుందని, సమర్థనీయమని పిటిషనర్
వాదించారు. మరికొన్ని పిటిషన్లను ట్రిబ్యూనల్ ముందు పార్టీలు లేవనెత్తాయి మరియు వాటిని

పరిగణనలోకి తీసుకున్నాయి, అయితే ప్రస్తుత అప్పీలు ఉద్దేశ్యం కోసం వాటిని ప్రస్తావించాల్సిన అవసరం లేదు. ఎందుకంటే పిటిషనర్ తరపున శ్రీ సెతల్వాడ్ మమ్మల్ని కోరిన ఒకే ఒక అంశం ప్రస్తుత కేసుకు సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తించదని ట్రిబ్యునల్ కనుగొన్నదానికి సంబంధించినది.

ఆర్ఎస్ మధోరామ్ అండ్ సన్స్, ఆర్ఎస్ మధోరామ్ అండ్ సన్స్ (పి) లిమిటెడ్ ఈ వివాదంలో చిక్కుకున్నాయి. మొదటిది ఉమ్మడి హిందూ కుటుంబ సభ్యులతో కూడిన సంస్థ కాగా, రెండోది ఆయా సభ్యులు ఏర్పాటు చేసిన సంస్థ. 1946 ఏప్రిల్ 1 నుంచి ఈ సంస్థ ఉనికిలో ఉండగా, 1961 ఆగస్టు 29న ఈ సంస్థ ఉనికిలోకి వచ్చింది. డెహ్రాడూన్ లో ఉన్న ఈ సంస్థ ప్రధాన కార్యాలయం ఢిల్లీ, న్యూఢిల్లీ, ముస్సోరి, అమృత్ సర్ లలో శాఖలను నిర్వహిస్తోంది. ఈ సంస్థ ఒబీటీ (ప్రైవేట్) లిమిటెడ్, మీర్జాపూర్: కామన్వెల్త్ ట్రస్ట్ లిమిటెడ్, కాలికట్ మరియు యునైటెడ్ కాఫీ సప్లై కంపెనీ లిమిటెడ్, కోయంబత్తూర్ యొక్క అమ్మకపు ప్రతినిధులుగా పనిచేస్తుంది. ఇది కాన్పూర్ లోని ఎల్గిన్ మిల్స్ కంపెనీ లిమిటెడ్ యొక్క ప్రభుత్వ కాంట్రాక్టర్లు మరియు స్టాకిస్టులుగా కూడా పనిచేస్తుంది. సంస్థ నుంచి కంపెనీకి బదిలీ అయిన 57 మంది ఉద్యోగులు ప్రస్తుతం వివాదానికి దారితీశారు. సంస్థ మస్టర్ జాబితాలో 92 మంది ఉద్యోగులను నమోదు చేశారు. ఇందులో 57 కంపెనీల మధ్య కుదిరిన ఒప్పందం ఫలితంగా సంస్థకు బదిలీ అయ్యాయి. కంపెనీ ఒక ప్రత్యేకమైన మరియు భిన్నమైన సంస్థగా ఏర్పడింది, మరియు దాని మెమోరాండం మరియు అనుబంధ ఆర్టికల్స్ ప్రకారం మరియు దాని మరియు సంస్థ మధ్య ఒప్పందానికి అనుగుణంగా, సెప్టెంబర్ 15 నుండి సంబంధిత రిటైల్ వ్యాపారంలో సంస్థ నియమించిన సిబ్బందితో కలిసి సంస్థ యొక్క రిటైల్ వ్యాపారాన్ని తీసుకుంది. 1961. సంస్థ నుంచి సిబ్బందిని స్వాధీనం చేసుకున్నప్పుడు, సిబ్బందికి సేవల కొనసాగింపు హామీ ఇవ్వబడిందని మరియు బాధ్యతలు స్వీకరించడానికి ముందు వారు అనుభవించిన సేవా నియమనిబంధనలు కూడా ప్రభావితం కాలేదని ఒప్పందం చూపిస్తుంది.

సంస్థ నిర్వహిస్తున్న వ్యాపారాల్లో ఒకటైన రిటైల్ వ్యాపారానికి సంబంధించి ఇది సంస్థ యొక్క వారసుడు-ప్రయోజనాలు అని పిటిషనర్ వాదించారు మరియు సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ కు నిబంధన నిర్దేశించిన షరతులను పాటించినందున, ప్రశ్నార్థకమైన 57 మంది కార్మికుల బదిలీ సమంజసం కాదని ప్రతివాదులు చేసిన ఫిర్యాదును కొనసాగించలేమని వాదించింది. మరోవైపు, ప్రతివాదులు సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ తమ కేసుకు వర్తించదని వాదిస్తున్నారు, ఎందుకంటే అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను సంస్థ ఈ సెక్షన్ యొక్క అర్థంలో కంపెనీకి బదిలీ చేయలేదు. ఈ సెక్షన్ వర్తించకపోతే చట్టంలోని నిబంధనలను వర్తింపజేసే అవకాశం ఉండదు. ప్రతివాదులు లేవనెత్తిన అభ్యర్థనను ట్రిబ్యునల్ సమర్థించింది, చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ ను తప్పుగా అర్థం చేసుకోవడంపై ట్రిబ్యునల్ తీర్పు ఆధారపడి ఉందని సెతల్వాడ్ వాదించారు.

ఈ అంశాన్ని డీల్ చేసే ముందు 57 మంది ఉద్యోగుల బదిలీకి ముందు జరిగిన సంబంధిత వాస్తవాలను పరిశీలిస్తే ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. 1961 సెప్టెంబర్ 14న ట్రాన్స్ ఫర్ చేసే వ్యక్తికి, ట్రాన్స్ ఫర్ చేసిన వ్యక్తికి మధ్య ఒప్పందం కుదిరిందని, దీని ఫలితంగా ట్రాన్స్ ఫర్ చేసే కంపెనీకి బదిలీ అయిన ఉద్యోగులను బదిలీ చేసినట్లు తెలుస్తోంది. బదిలీ కారణంగా సదరు పనివారి సేవలకు అంతరాయం కలగరాదని, బదిలీకి ముందు సదరు కార్మికులకు వర్తించే సేవా నిబంధనలు, షరతులు వారికి వర్తించే వాటికంటే తక్కువ అనుకూలంగా ఉండరాదని, వారిని తొలగించిన సందర్భంలో బదిలీ చేసిన సంస్థ కార్మికులకు చెల్లించాల్సిన బాధ్యత ఉంటుందని ఈ ఒప్పందం పేర్కొంది. వారి సేవ నిరంతరంగా ఉందని మరియు బదిలీ ద్వారా అంతరాయం కలగలేదని ప్రాతిపదికన పరిహారం.

సెప్టెంబర్ 15, 1961 న సంస్థ మరియు కంపెనీ మధ్య మరొక ఒప్పందం జరిగింది, దీని ఫలితంగా సంస్థ ఇప్పటివరకు నిర్వహిస్తున్న మొత్తం రిటైల్ వ్యాపారాన్ని సంస్థ తన ఆధీనంలోకి

తీసుకుంది. ఈ ఒప్పందంలోని క్లాజులు 2 నుండి 5 వరకు సంస్థ మరియు కంపెనీ మధ్య రిటైల్ వ్యాపారం యొక్క బదిలీ జరిగిన ఇతర నియమనిబంధనలను అందిస్తాయి.

ఈ విధంగా సంస్థకు, సంస్థకు మధ్య ఈ లావాదేవీ పూర్తయిన తరువాత, బదిలీ ఫలితంగా వారి సేవలను బదిలీ చేసిన సంస్థ స్వాధీనం చేసుకుంటుందని సంబంధిత కార్మికులకు నోటీసు జారీ చేయబడింది. ఈ పనివారు తమ సర్వీస్ యొక్క పొడవును లెక్కించేటప్పుడు, బదిలీదారు సంస్థతో వారి సర్వీస్ కాలాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుంటారని చెప్పారు. వీరిలో ఎవరైనా బదిలీ చేసిన కంపెనీలో పనిచేయడానికి ఇష్టపడకపోతే నోటీసు అందిన మూడు రోజుల్లోగా సంబంధిత కంపెనీకి తెలియజేయాలని, ఆ తర్వాత వారి న్యాయపరమైన బకాయిలను వారికి చెల్లిస్తామని చెప్పారు.

అర్థం చేసుకోవడం లేదా అభినందించడం సులభం కాని కారణాల వల్ల, పిటిషనర్ ఉద్యోగులకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న ప్రతిస్పందక యూనియన్ ఈ నోటీసుకు సానుకూలంగా స్పందించినట్లు కనిపించడం లేదు మరియు ప్రతిస్పందకుడు మరియు అప్పీలుదారు మధ్య జరిగిన ఉత్తరప్రత్యుత్తరాలు బదిలీ చేయబడిన కంపెనీ యొక్క ఉద్యోగులుగా పరిగణించడానికి కార్మికులు సిద్ధంగా లేరని చూపిస్తుంది. కంపెనీకి బదలాయించిన రిటైల్ వ్యాపారం చేయడానికి వారు సుముఖంగా ఉన్నారని, అయితే బదిలీ చేసే సంస్థ ఉద్యోగులు హోదాను వదులుకోవడానికి వారు సుముఖంగా లేరని తెలుస్తోంది. రాజీ ప్రయత్నాలు జరిగాయి, కానీ పార్టీల మధ్య విభేదాలు పరిష్కరించబడలేదు, అందువల్ల, ఈ విషయం చివరికి దాని తీర్పు కోసం ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యూనల్ కు వెళ్ళింది. 25ఎఫ్ఎఫ్, దాని నిబంధన ప్రస్తుత కేసుకు వర్తిస్తాయా అన్నదే మా నిర్ణయానికి తలెత్తే ప్రశ్న.

ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ ప్రకారం, ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యజమాన్యం లేదా నిర్వహణ ఒప్పందం ద్వారా లేదా చట్టం ద్వారా, ఆ అండర్ టేకింగ్ కు సంబంధించి యజమాని నుండి కొత్త యజమానికి బదిలీ చేయబడినప్పుడు, ఆ సెక్షన్ లో సూచించిన పరీక్షను సంతృప్తిపరిచిన ప్రతి కార్మికుడు కార్మికుడిని తొలగించినట్లుగా సెక్షన్ 25ఎఫ్ ఎఫ్ నిబంధనలకు అనుగుణంగా నోటీసు మరియు నష్టపరిహారాన్ని పొందడానికి అర్హులు. ఈ నిబంధన ప్రకారం తాము పనిచేస్తున్న, తాము పనిచేస్తున్న అండర్ టేకింగ్ బదిలీ అయిన పక్షంలో ఆ కేటగిరీ కిందకు వచ్చే కార్మికులు తొలగింపు పరిహారం పొందే హక్కు ఉంది. అటువంటి బదిలీని చట్టప్రకారం సదరు పనివారి తొలగింపుగా పరిగణిస్తారు మరియు దాని ఆధారంగా సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ కార్మికులకు నష్టపరిహారం పొందే హక్కును ఇస్తుంది.

అయితే, ఈ సెక్షన్ కు ఒక నిబంధన ఉంది. నిబంధన కిందకు వచ్చే కేసులకు సంబంధించి దాని కార్యకలాపాలను మినహాయిస్తుంది. వాస్తవానికి బదిలీ చేసినప్పటికీ కార్మికుల సేవలకు అంతరాయం కలగని చోట బదిలీపై పరిహారం చెల్లించాలనే నిబంధన వర్తించదని నిబంధనలో పేర్కొన్నారు. బదిలీ తర్వాత సర్వీస్ నియమనిబంధనలు అటువంటి బదిలీకి ముందు కంటే తక్కువ అనుకూలంగా ఉండవు, మరియు బదిలీదారుడు బదిలీ నిబంధనల ప్రకారం కార్మికులను తొలగించిన సందర్భంలో వారికి చెల్లించడానికి కట్టుబడి ఉంటాడు, వారి సేవ నిరంతరంగా ఉంది మరియు బదిలీ ద్వారా అంతరాయం కలిగించలేదు. అందువల్ల బదిలీ ఉద్యోగుల నియమనిబంధనలను ప్రభావితం చేయని చోట, వారి సర్వీసు వ్యవధికి అంతరాయం కలిగించని, వారికి పరిహారం చెల్లింపునకు హామీ ఇచ్చినప్పుడు, వారి నిరంతర ఉపాధి ఆధారంగా తొలగింపు జరిగితే, చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తించదని, బదిలీ కారణంగా సంబంధిత కార్మికులు పరిహారం పొందే అర్హత ఉండదని ఈ నిబంధన చూపిస్తుంది. ఈ కేసులో నిబంధనలోని క్లాజులు (ఎ) (బి) మరియు (సి) నిర్దేశించిన మూడు షరతులు సంతృప్తికరంగా ఉన్నాయని, కాబట్టి సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తిస్తే, బదిలీ చెల్లుబాటు అవుతుందని పిటిషనర్ వాదించడం

సమంజసమని, 57 మంది ఉద్యోగులు ఆ బదిలీపై ఎటువంటి ఫిర్యాదు చేయలేరనడంలో సందేహం లేదు. అయితే ప్రశ్న ఏమిటంటే, ఎస్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తిస్తుందా?

ఎస్.25ఎఫ్ఎఫ్ దరఖాస్తుకు మొదటి మరియు ప్రధాన షరతు ఏమిటంటే, ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణ ఆ అండర్ టేకింగ్ కు సంబంధించి యజమాని నుండి కొత్త యజమానికి బదిలీ చేయబడుతుంది.

ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను బదిలీ చేయాలనేది ఈ విభాగం ఆలోచిస్తుంది; సాధారణంగా దీని అర్థం సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ అమలులోకి రాకముందే మొత్తం అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణను బదిలీ చేయాలి. ఒక అండర్ టేకింగ్ ఒక వ్యాపారాన్ని నిర్వహిస్తే, దాని యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణ పాక్షికంగా బదిలీ చేయబడుతుందని ఊహించడం కష్టం. ఒక ఇండస్ట్రియల్ అండర్ టేకింగ్ నిర్వహించే వ్యాపారం సాధారణంగా ఒక ఇంటిగ్రేటెడ్ బిజినెస్ అవుతుంది మరియు ఇది వేర్వేరు శాఖలు లేదా విభాగాలను కలిగి ఉన్నప్పటికీ, అవి సాధారణంగా ఒకదానితో ఒకటి సంబంధం కలిగి ఉంటాయి, తద్వారా ఒక మొత్తం వ్యాపారాన్ని ఏర్పరుస్తాయి. అటువంటి సందర్భంలో, అండర్ టేకింగ్ నిర్వహించే వ్యాపారం యొక్క ఒక విభాగం లేదా శాఖకు సంబంధించి బదిలీ చేయబడినట్లయితే ఎస్.25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తించదు మరియు అటువంటి పాక్షిక బదిలీ చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ పరిధికి వెలుపల ఉందని కార్మికులు వాదించడానికి అర్హులు.

ఒక సంస్థ ప్రత్యేకమైన మరియు ప్రత్యేకమైన అనేక పరిశ్రమలు లేదా వ్యాపారాలను నడపవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో, ఒక ప్రత్యేకమైన మరియు ప్రత్యేకమైన వ్యాపారం యొక్క బదిలీలో s. 25FF యొక్క అనువర్తనం ఉండవచ్చు. ఒక సంస్థ ఈ వ్యాపారాలను

నడుపుతున్నదనే కారణంతో ఆ సంస్థ నడుపుతున్న అన్ని వ్యాపారాలు లేదా పరిశ్రమలు బదిలీ చేయబడలేదనే కారణంతో సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ దరఖాస్తును మినహాయించాల్సిన అవసరం లేదు. ఈ లక్షణం యొక్క అన్ని సందర్భాల్లో, విలక్షణమైన మరియు ప్రత్యేకమైన వ్యాపారాలు సాధారణంగా ప్రత్యేకమైనవి మరియు ప్రత్యేకమైనవి అనే ప్రాతిపదికన నడుపబడతాయని స్పష్టమవుతుంది; పైన పేర్కొన్న అన్ని వ్యాపారాలకు సంబంధించి ఉద్యోగులు విడిగా నియమించబడతారు మరియు ప్రశ్నార్థకమైన వ్యాపారం యొక్క స్వభావాన్ని బట్టి వారి సేవా నిబంధనలు మరియు షరతులు మారవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో, ఉద్యోగులందరికీ ఒకే మస్టర్ రోల్ ఉండటం సాధారణం కాదు మరియు ఉపాధి సంస్థ వివిధ వ్యాపారాల యొక్క విలక్షణమైన మరియు ప్రత్యేక స్వభావాన్ని స్పష్టంగా సూచిస్తుంది. అదే నిజమైతే, దాని వ్యాపారాల్లో ఒకదాని అండర్ టీకింగ్ ద్వారా బదిలీ చేయడం చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ వర్తింపజేయవచ్చు.

కానీ ఒకే చోట లేదా ప్రదేశాల్లో అనేక అనుబంధ వ్యాపారాలను నిర్వహిస్తున్నప్పుడు, వేర్వేరు పరిగణనలు అమలులోకి వస్తాయి. ప్రస్తుత సందర్భంలో, బదిలీదారు సంస్థ నిర్వహించే అన్ని వ్యాపార విభాగాలకు సంబంధించి ఉద్యోగుల జాబితాను చూపించే మస్టర్ రోల్ సర్వసాధారణం. ఉద్యోగులందరికీ సర్వీస్ నియమనిబంధనలు ఒకేలా ఉంటాయనే విషయంలో వివాదస్పదం లేదు మరియు అత్యంత ముఖ్యమైన విషయం ఏమిటంటే, బదిలీదారు సంస్థ నడుపుతున్న ఒక విభాగం నుండి మరొక విభాగానికి ఉద్యోగులను బదిలీ చేయవచ్చు, అయినప్పటికీ బదిలీదారు దాదాపుగా అనుబంధంగా ఉన్న అనేక వ్యాపార శాఖలను నిర్వహించాడు. ఉద్యోగుల సేవలు ఏ ఒక్క వ్యాపారానికో పరిమితం కాకుండా ఒక శాఖ నుంచి మరో శాఖకు బదిలీ అయ్యేవి. బోనస్ చెల్లింపులో ఉద్యోగులందరినీ ఒక యూనిట్ గా పరిగణించి ఉద్యోగ ఐక్యత, సర్వీసు నియమనిబంధనల గుర్తింపు రెండింటినీ ఉల్లంఘించారు. వాస్తవానికి ప్రస్తుత అప్పీలులో మేము బదిలీకి సంబంధించిన 57 మంది కార్మికులు రిటైర్డ్ వ్యాపారంలో నిమగ్నమయ్యారు, ఇది సంస్థకు మరియు కంపెనీకి మధ్య బదిలీకి సంబంధించిన అంశం. ఈ 57

మంది ఉద్యోగులను కేవలం రిటైల్ వ్యాపారం కోసం నియమించలేదని, కేవలం యాదృచ్ఛికంగా రిటైల్ వ్యాపార బాధ్యతలు నిర్వర్తించారన్నారు. ఈ పరిస్థితులలో, రిటైల్ వ్యాపారానికి దాని స్వంత గుర్తింపు ఉన్నందున దానిని సంస్థ నడుపుతున్న స్వతంత్ర మరియు విలక్షణమైన వ్యాపారంగా పరిగణించాలని, అందువల్ల, బదిలీని బదిలీదారు సంస్థ యొక్క వారసుడిగా పరిగణించాలనే శ్రీ సెతల్వాడ్ వాదనను అంగీకరించడం మాకు చాలా కష్టంగా అనిపిస్తుంది. ఇతర పారిశ్రామిక విషయాలలో వలె, ఈ ప్రశ్నపై కూడా, ఏదైనా స్పష్టమైన లేదా సాధారణ ప్రతిపాదనను ఉంచడం కష్టం. ప్రశ్నార్థకమైన బదిలీ సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ నిబంధనలను ఆకర్షిస్తుందో లేదో ప్రతి కేసు పరిస్థితుల దృష్ట్యా నిర్ణయించాలి. సమస్యను పరిష్కరించేటప్పుడు పారిశ్రామిక న్యాయనిర్ణయం పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సింది పదార్థానికి సంబంధించిన విషయమే తప్ప రూపం గురించి కాదని నొక్కి చెప్పాల్సిన అవసరం లేదు. అనకాపల్లి కోఆపరేటివ్ అగ్రికల్చరల్ అండ్ ఇండస్ట్రియల్ సొసైటీ పనివారు మరియు ఇతరులు లో ఈ కోర్టు గమనించిన విధంగా సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ ను ఆకర్షించే విధంగా బదిలీ జరిగిందా అనే ప్రశ్న అంతిమంగా సంబంధిత కారకాల మూల్యాంకనంపై ఆధారపడి ఉంటుంది, మరియు వాటిలో దేనినైనా అతి ముఖ్యమైన లేదా నిర్ణయాత్మక ప్రాముఖ్యతగా పరిగణించడం ద్వారా దీనికి సమాధానం ఇవ్వలేము. ప్రస్తుత కేసుకు సంబంధించిన వాస్తవాలను పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, చట్టంలోని సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ నిబంధనలను ఆకర్షించడానికి పిటిషనర్ సంస్థ యొక్క వారసుడిగా చెప్పుకోలేరని మేము సంతృప్తి చెందుతున్నాము. పిటిషనర్ కు అనుకూలంగా సంస్థ ద్వారా ప్రభావితమైన బదిలీ, మా అభిప్రాయం ప్రకారం, ఒక అండర్ టేకింగ్ యొక్క యాజమాన్యం లేదా నిర్వహణ బదిలీకి సమానం కాదు, కాబట్టి ట్రిబ్యూనల్ సెక్షన్ 25ఎఫ్ఎఫ్ అని పేర్కొంది మరియు దానికి సంబంధించిన నిబంధన ప్రస్తుత కేసుకు వర్తించదు.

ఫలితంగా అప్పీలు విఫలమై ఖర్చులతో కొట్టివేయబడుతుంది.

అప్పీల్ కొట్టివేత..

