

# از عدالتِ عظمیٰ

تاریخ فیصلہ: 6 مئی 1959

میسرز اسپہانی لمیٹڈ۔ کلکتہ

بنام

اسپہانی ایمپلائمنٹ یونین

(بی پی سنہا، پی بی گیندر گڈ کر اور کے این وانچو، جسٹس صاحبان)

صنعتی تنازعہ۔ پوجا بونس۔ طے شدہ قرارداد۔ آجر کے پیشرووں کے ساتھ خدمت سے پیدا ہونے والے ٹیسٹ کے فوائد۔ کارکنان اگر حقدار ہوں۔

کارکنوں کو اصل میں میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ نے ملازمت دی تھی، جس نے تقسیم بھارت سے کچھ عرصہ قبل اپنا اندراج شدہ دفتر کلکتہ سے چٹاگانگ منتقل کر دیا تھا۔ اپیل کنندہ کمپنی کو 15 ستمبر 1947 کو شامل کیا گیا تھا اور اس نے میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے پگڑی اور تجارتی حقوق سنبھال لیے اور اس کے تجارتی مال، جائیدادیں اور اثاثے بھی خرید لیے۔ اپیل کنندہ کے زیادہ تر حصص میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے پاس تھے اور اپیل کنندہ کا کاروبار اسی نوعیت کا تھا جو ایک ہی کام کرنے والوں کے ساتھ ایک ہی محنتانہ پر اسی احاطے میں چلتا تھا۔ میسرز ایم اسپہانی لمیٹڈ کی چٹاگانگ میں منتقلی پر ان مزدوروں کو فارغ کرنے کا سوال پیدا ہوا جو چٹاگانگ جانے کے لئے تیار نہیں تھے اور جب اپیل کنندہ کمپنی وجود میں آئی تو اس نے ان کارکنوں کو ملازمت دینے پر رضامندی ظاہر کی۔ کارکنوں نے بظاہر میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے ساتھ اپنی خدمات ختم کرنے پر اتفاق کیا، اور ان کے پروویڈنٹ فنڈز اور تنخواہوں کے بقایا وصول کرنے کے بعد انہیں اپیل کنندہ نے مقرر کیا۔ میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کارکنوں کو ایک ماہ کی اجرت کی شرح سے پوجا بونس ادا کرتا تھا اور اپیل کنندہ بھی 1948 سے 1952 تک وہی ادا کرتا تھا، یہاں تک کہ ان سالوں میں بھی جن میں

اپیل کنندہ کو نقصان اٹھانا پڑا تھا۔ چونکہ اپیل کنندہ نے 1953 کے لئے پوجا بونس ادا نہیں کیا تھا، لہذا ایک تنازعہ پیدا ہوا اور اسے فیصلے کے لئے بھیج دیا گیا۔ مزدوروں نے ایم / ایس ایم اسپہانی لمیٹڈ کے تحت ان کی طرف سے فراہم کردہ خدمات کی مدت کے لئے اپیل کنندہ سے فوائد کا بھی دعویٰ کیا۔

قرار پایا گیا کہ مزدور ایک ماہ کی اجرت کے برابر پوجا بونس کے حقدار تھے کیونکہ یہ مزدوروں کی ملازمت کی ایک مضمرا اصطلاح تھی۔ بنگال میں پوجا ایک خاص تہوار تھا اور وہاں کے بہت سے اداروں میں پوجا سے پہلے اپنے کارکنوں کو بونس دینا معمول بن گیا تھا۔ پوجا بونس کا دعویٰ یا تو مضمرا قرار داد پر یا روایتی ادائیگی پر مبنی تھا۔ اگر مندرجہ ذیل حالات قائم ہو جائیں تو ایک مضمرا قرار داد کا اندازہ لگایا جاسکتا ہے:۔

(i) کہ ادائیگی لمبی مدت تھی؛

(ii) یہ کہ ادائیگی کافی طویل مدت کے لیے کی گئی تھی؛ اور

(iii) کہ یہ انعام سے ادا نہیں کیا گیا تھا۔ ضروری نہیں کہ ادائیگی پورے سال یکساں شرح پر ہو، اور یہ ٹریبونل کا کام تھا کہ وہ پچھلے سالوں میں کی گئی مختلف ادائیگیوں کو مد نظر رکھتے ہوئے کسی خاص سال میں رقم کا فیصلہ کرے۔

موجودہ معاملے میں لمبی مدت مسلسل تھی اور انعام سے نہیں کی گئی تھی کیونکہ یہ نقصان کے سالوں میں بھی کی جاتی تھی۔ مدت کی لمبائی کا انحصار ہر معاملے کے حالات پر ہوتا تھا اور موجودہ معاملے میں اپیل کنندہ نے بونس کی ادائیگی اس کی پیدائش سے ہی کی تھی۔

مہالکشمی کاٹن ملز لمیٹڈ، کلکتہ بنام مہالکشمی کاٹن ملز ورکرز یونین، 1953 ایل اے سی 370 کو منظوری دی گئی۔

مزید قرار پایا کہ مزدور میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے ساتھ اپنی ملازمت سے پیدا ہونے والے کسی بھی فوائد کے حقدار نہیں تھے۔ کارکنوں نے اس کمپنی کے ساتھ اپنی ملازمت ختم کرنے پر اتفاق کیا تھا، اور کارکنوں کو ملازمت دیتے وقت خدمت کے تسلسل کے بارے میں اپیل کنندہ کی طرف سے کوئی واضح یا مضمرا وعدہ نہیں کیا گیا تھا۔

اپیلیٹ دیوانی کا دائرہ اختیار: دیوانی اپیل نمبر 1473 اور 474، سال 1957۔

کلکتہ میں بھارتی لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے 27 جولائی 1955 کے فیصلے اور حکم سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل نمبر۔ کیل۔ 257، سال 1954۔

ایم سی سینتلاوڈ، اٹارنی جنرل برائے بھارت (میسرز۔ جے بی داداچننجی، ایس این اینڈلی اور رامیشور ناتھ، میسرز راجندر نارائن اینڈ کمپنی کے وکیل، ان کے ساتھ) اپیل گزاروں کے لیے۔  
جواب دہندگان کے لیے ایس کے مکھرجی اور پی کے گھوش۔

6.1959 مئی۔

عدالت کا فیصلہ وانچو جسٹس کے ذریعے سنایا گیا۔

صنعتی معاملے میں لیبر اپیلیٹ ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف خصوصی اجازت کے ذریعے یہ دو منسلک اپیلیں ہیں۔ اپیل نمبر 473 میسرز کی طرف سے ہے۔ اسپہانی لمیٹڈ (جسے اس کے بعد کمپنی کہا جاتا ہے) اور اپیل نمبر 474 اس کمپنی کے ملازمین کی طرف سے ہے جس کی نمائندگی اسپہانی ایمپلائز یونین (جسے اس کے بعد ورک مین کہا جاتا ہے) کرتی ہے۔ انہیں ایک فیصلے کے ذریعے نمٹا دیا جائے گا۔

کمپنی اور اس کے کارکنوں کے درمیان کئی معاملوں پر تنازعہ تھا، جسے مغربی بنگال کی حکومت نے 17 دسمبر، 1953 کے ایک حکم کے ذریعے دوسرے صنعتی ٹریبونل کے فیصلے کے حوالے کر دیا تھا۔ بہت سے معاملات ایسے تھے جن پر فیصلہ ہونا تھا؛ لیکن ان میں سے اب صرف دو باقی ہیں، یعنی۔

(1) کیا مزدور 1953 کے پوجا بونس کے حقدار ہیں، اور

(2) کیا کارکن کمپنی سے میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے تحت ان کی خدمات کی مدت کے لیے کوئی فوائد حاصل کرنے کے حقدار ہیں۔

اس تنازعہ کا پس منظر پیش کرنے کے لیے یہاں کچھ حقائق بیان کیے جاسکتے ہیں۔ اصل میں، میسرز نامی ایک اور کمپنی تھی۔ ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ جو تقسیم بھارت سے پہلے دسمبر 1934 سے کلکتہ میں کاروبار کر رہا تھا۔ تقسیم ہونے سے کچھ عرصہ پہلے، میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ نے اپنا اندراج شدہ ہیڈ آفس کلکتہ سے چٹاگانگ منتقل کر دیا، جو اب پاکستان میں ہے۔ اس طرح وہ کمپنی اگست 1947

کے بعد ایک پاکستانی کمپنی بن گئی۔ تاہم، اس نے بھارت میں جائیدادوں کا مالک بننا جاری رکھا اور کلکتہ میں چھوٹے پیمانے پر کچھ کاروبار کیا۔ یہ کمپنی 15 ستمبر 1947 کو قائم کی گئی تھی اور اس نے میسرز ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ کے بگڑی اور تجارتی حقوق اپنے ہاتھ میں لے لیے تھے اور اس کمپنی کے تجارتی مال، جائیدادیں اور اثاثے بھی خریدے تھے۔ تاہم کمپنی کے زیادہ تر حصص میسرز ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ کے پاس تھے اور کمپنی کا کاروبار اسی نوعیت کا تھا اور ایک ہی احاطے میں ایک ہی ٹیلی گرافک پتہ کے ساتھ اور اسی معاوضے پر ایک ہی مزدور کے ساتھ چلایا جاتا تھا۔ مزید برآں، کمپنی نے 1948 سے 1952 تک ایک ماہ کی اجرت کی شرح سے پوجا بونس ادا کرنا جاری رکھا۔ چونکہ 1953 میں کوئی بونس ادا نہیں کیا گیا تھا، لہذا کمپنی اور مزدوروں کے مابین ایک تنازعہ پیدا ہوا، جسے دیگر معاملات کے ساتھ فیصلے کے لئے بھیج دیا گیا۔

انڈسٹریل ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ یہ ثابت نہیں ہوا ہے کہ پوجا بونس کافی طویل عرصے تک اور لمبی مدت کے لیے ایک ماہ کی اجرت کی یکساں شرح پر ادا کیا گیا تھا، اور اس لیے 1953 کے پوجا بونس کے دعوے کو مسترد کر دیا۔ دوسرے سوال پر کہ کیا ملازمین میسرز ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ کے تحت ان کے ذریعہ فراہم کردہ خدمات کی مدت کے لئے کمپنی سے کوئی فائدہ حاصل کرنے کے حقدار ہیں، اس نے کہا کہ مزدور کمپنی کے تحت اپنی ملازمت کے دوران قانون کے تحت واجب فوائد کے معاملے میں میسرز ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ کے تحت فراہم کردہ خدمات کو مد نظر رکھنے کے حقدار ہیں۔

اس ایوارڈ کے نتیجے میں دو اپیلیں کی گئیں، ایک کمپنی کی طرف سے میسرز کے تحت فراہم کردہ خدمات سے پیدا ہونے والے فوائد کے سوال پر۔ ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ، اور دوسرا سال 1953 کے پوجا بونس کے حوالے سے کارکنوں کے ذریعے۔ لیبر ایپیلیٹ ٹریبونل نے دونوں اپیلوں کو منظور کر لیا۔ اس نے بونس کے سوال پر مؤقف اختیار کیا کہ یہ ثابت ہو چکا ہے کہ پوجا بونس روزگار کی اصطلاح بن چکا ہے اور اس لیے مزدور سال 1953 کے لیے ایک ماہ کی اجرت کی شرح سے بونس کے حقدار ہیں۔ میسرز ایم ایم اصفہانی لمیٹڈ کے تحت کارکنوں کی خدمات سے پیدا ہونے والے فوائد کے بارے میں، اس کا مؤقف تھا کہ مزدوروں کی ملازمت اس وقت ختم ہو گئی تھی جب میسرز ایم ایم اصفہانی نے پاکستان ہجرت کی اور کمپنی کے ذریعہ کارکنوں کی ملازمت نئی ملازمت تھی اور اس وجہ

سے وہ میسرز کے تحت اپنی ملازمت سے پیدا ہونے والے کسی بھی فوائد کے حقدار نہیں تھے۔ ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کمپنی اور کارکنوں دونوں نے اپیلٹ ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف اس عدالت میں اپیل کرنے کی خاص اجازت اجازت کے لیے درخواست دی کیونکہ یہ ان کے خلاف تھا۔ درخواستیں منظور کر لی گئیں؛ اور اس طرح یہ معاملہ ہمارے سامنے آیا ہے۔

ہم سب سے پہلے سال 1953 کے پوجا بونس سے متعلق کمپنی کی اپیل پر غور کریں گے۔ اس سلسلے میں دو نکات پر زور دیا گیا ہے، یعنی۔

(1) اپیلٹ ٹریبونل کے پاس صنعتی ٹریبونل کے نتائج میں مداخلت کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا کیونکہ یہ حقیقت کا نتیجہ تھا؛ اور

(2) یہاں تک کہ اگر اپیلٹ ٹریبونل کا دائرہ اختیار تھا، اس کا فیصلہ قانون میں غلط ہے۔

بنگال میں پوجا ایک خاص تہوار ہے اور وہاں کے بہت سے اداروں میں اپنے کارکنوں کو پوجا سے پہلے بونس دینا معمول بن گیا ہے۔ یہ معاملہ مہالکشی کاٹن ملز لمیٹڈ، کلکتہ بنام مہالکشی کاٹن ملز و کرز یونین (1) میں اپیلٹ ٹریبونل کے سامنے آیا۔ اس صورت میں پوجا بونس کا دعویٰ سال کے ایک خاص موسم یعنی سالانہ درگا پوجا کے وقت آجر کی طرف سے قابل ادائیگی حق کے طور پر کیا جاتا تھا۔ یہ حق اس عمومی اصول پر مبنی نہیں تھا کہ محنت اور سرمائے کو پیشگی چارجز کو پورا کرنے کے بعد دستیاب اضافی منافع کا حصص چاہیے۔ اس صورت میں یہ قرار دیا گیا تھا کہ یہ حق آجر اور ملازمین کے درمیان معاہدے پر مبنی ہے، اور یہ کہ قرارداد یا توضیح یا مضمحل ہو سکتا ہے۔ جہاں قرارداد کا اظہار نہیں کیا گیا تھا، حالات ٹریبونل کو مضمحل قرارداد کے نتیجے کی طرف لے جاسکتے ہیں۔ اس معاملے میں مندرجہ ذیل حالات کو ایک مضمحل معاہدے کا اندازہ لگانے کے لیے مواد کے طور پر بیان کیا گیا تھا:-

(1) ادائیگی لمبی مدت کی ہونی چاہیے:

(2) یہ کافی طویل مدت کے لیے ہونا چاہیے؛ اور

(3) وہ حالات جن میں ادائیگی کی گئی تھی وہ اس طرح کے ہونے چاہئیں کہ اس بات کو خارج کر

دیا جائے کہ اسے انعام سے ادا کیا گیا تھا۔

اپیلٹ ٹریبونل نے مزید نشاندہی کی کہ مضمحل قرارداد کے تخمینے کو درست ثابت کرنے کے لیے مدت کی لمبائی کے لحاظ سے یہ بیان کرنا ممکن نہیں ہے اور یہ ہر قیود کے حالات پر منحصر ہوگا۔ اس نے یہ بھی نشاندہی کی کہ نقصان کے ایک سال میں ادائیگی کی حقیقت اس مفروضے کو خارج کرنے میں ایک اہم عنصر ہوگی کہ ادائیگی انعام سے باہر تھی اور اس نتیجے پر پہنچنے میں کہ یہ مضمحل قرارداد پر مبنی ذمہ داری کا معاملہ تھا۔ بونس کی مقدار کے حوالے سے یہ طے کیا گیا تھا کہ اگر ادائیگی پوری مدت میں یکساں شرح پر نہ بھی ہو تو بھی کسی چیز کی ادائیگی کے مضمحل قرارداد کا اندازہ لگایا جاسکتا ہے اور یہ فیصلہ کرنا ٹریبونل کا کام ہوگا کہ پوجا بونس کے طور پر کتنی معقول رقم ادا کی جائے۔ اس معاملے میں طے شدہ جائزوں کے بعد سے انڈسٹریل ٹریبونلز اور لیبر اپیلٹ ٹریبونل نے متعدد مقدمات میں پیروی کی ہے۔ ہم ان تمام معاملات کا حوالہ دینا ضروری نہیں سمجھتے۔ اب یہ بھی طے کیا جاسکتا ہے کہ بنگال میں پوجا بونس دی مل اونرز ایسوسی ایشن، بمبئی بنام دی راشٹریہ مل مزدور سنگھ، بمبئی<sup>(1)</sup> میں تیار کردہ فل ٹینچ فارمولے پر مبنی منافع بونس سے مختلف بنیاد پر کھڑا ہے۔ بنگال میں پوجا بونس کا دعویٰ دو میں سے کسی ایک بنیاد پر مبنی ہے۔ یہ یا تو پوجا بونس کی ادائیگی کے لیے ملازمت کی مدت پیدا کرنے والے آجروں اور ملازمین کے درمیان مضمحل قرارداد کا معاملہ ہو سکتا ہے، یا (دوسرا) اگرچہ کسی مضمحل قرارداد کا اندازہ نہیں لگایا جاسکتا ہے لیکن یہ روایتی بونس کے طور پر قابل ادائیگی ہو سکتا ہے۔ موجودہ معاملے میں ہمارا تعلق پہلے زمرے سے ہے، (یعنی، یہ ایک مضمحل قرارداد پر مبنی ہے جو آجر اور ملازمین کے درمیان ملازمت کی مدت پیدا کرتا ہے)، اور اس لیے ہم خود کو اس زمرے تک محدود رکھیں گے۔ یہ اس قسم کا بونس تھا جس پر مہالکشی کاٹن ملز کیس<sup>(2)</sup> میں اپیلٹ ٹریبونل نے غور کیا تھا۔ ہماری رائے ہے کہ اس معاملے میں یہ نتیجہ اخذ کرنے کے لیے جو جائزے کیے گئے ہیں کہ اس طرح کے بونس کی منظوری کے لیے ایک مضمحل قرارداد تھا وہ درست ہیں اور یہ ضروری ہے کہ اس قسم کے بونس کی منظوری سے پہلے ان سب کو مطمئن کیا جائے۔

یہ ہمیں کمپنی کی جانب سے اٹھائے گئے دو سوالات کی طرف لے جاتا ہے، جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے۔ پہلا سوال، (یعنی یہ کہ اپیلٹ ٹریبونل کے پاس صنعتی ٹریبونل کے نتیجے میں مداخلت کرنے کا کوئی دائرہ اختیار نہیں تھا جو حقیقت کا سوال شروع کرتا ہے) کو آسانی سے نمٹا دیا جاسکتا ہے۔ ہماری رائے ہے کہ یہ فیصلہ کہ آیا ملازمت کی کوئی مضمحل اصطلاح ہے، حقیقت اور قانون کا مخلوط سوال ہے نہ کہ حقیقت کا خالص سوال۔ یہ فیصلے سے ملتا جلتا ہے، مثال کے طور پر، اس سوال پر کہ آیا کوئی رواج قائم کیا گیا ہے یا آیا قبضہ مخالفانہ ثابت ہوا ہے، یا کیا ایک ہندو خاندان نے ثابت شدہ حقائق کو قبول

کرتے ہوئے قانون کے معاملے کے طور پر مشترکہ ہونا چھوڑ دیا ہے۔ لہذا اپیلٹ ٹریبونل کے پاس اس بات پر غور کرنے کا دائرہ اختیار ہو گا کہ آیا انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے ثابت ہونے والے حقائق پر قانون میں یہ نتیجہ اخذ کیا جاسکتا ہے کہ پوجا بونس کی منظوری کے لیے ملازمت کی ایک مضمّر مدت قائم کی گئی ہے۔ لہذا اپیلٹ ٹریبونل کے پاس اس معاملے پر غور کرنے کا دائرہ اختیار تھا۔

اگلا سوال یہ ہے کہ کیا قانون میں اپیلٹ ٹریبونل کا اس معاملے میں ملازمت کی ایک مضمّر مدت کا اندازہ لگانے کا فیصلہ درست ہے۔ یہاں غیر متنازعہ حقائق یہ ہیں: مزدور جب میسر ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے ملازم تھے تو انہیں ہمیشہ ایک مہینے کی اجرت کی شرح سے پوجا بونس ملتا تھا۔ اس بات کا دعویٰ کارکنوں نے اپنے تحریری بیان میں کیا اور کمپنی نے اپنے جواب میں اس کی تردید نہیں کی۔ اس میں صرف اتنا کہا گیا تھا کہ میسر ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے زمانے میں رائج عمل یا رواج اور اس کمپنی کی طرف سے بونس کی ادائیگی غیر اہم تھی اور اس نے کمپنی کو پابند نہیں کیا تھا۔ ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ اور اس کمپنی کی طرف سے بونس کی ادائیگی بے معنی تھی اور کمپنی کو پابند نہیں کرتی تھی۔ اس بیان نے مضمّر طور پر تسلیم کیا کہ میسر ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ پوجا بونس ادا کرتا تھا جیسا کہ جواب دہندگان نے الزام لگایا تھا۔ کمپنی نے عملی طور پر میسر ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ سے کاروبار سنبھال لیا اور یہ پایا گیا کہ وہ 1948 سے 1952 تک ایک ماہ کی اجرت کی شرح پر بغیر کسی وقفے کے بونس ادا کر رہی تھی اور یہ بونس ان سالوں میں بھی ادا کیا گیا تھا جن میں کمپنی کو نقصان اٹھانا پڑا تھا۔ ان حالات میں، اس معاملے میں یہ ثابت ہوا کہ (1) ادائیگی لمبی مدت کی تھی اور (2) منافع پیدا ہونے کی وجہ سے اسے انعام سے ادا نہیں کیا گیا تھا، کیونکہ اسے نقصان کے کچھ سالوں میں بھی ادا کیا گیا تھا۔ صرف دوسرا سوال جو باقی ہے وہ یہ ہے کہ کیا اس نتیجے کو درست ثابت کرنے کے لیے کہ یہ ملازمت کی ایک مضمّر اصطلاح تھی، اسے کافی طویل مدت کے لیے ادا کیا گیا تھا۔ مدت کی لمبائی ہر معاملے کے حالات پر منحصر ہوتی ہے اور جو ایک مختصر مدت ہو سکتی ہے جو ایک معاملے میں ملازمت کی مضمّر مدت کے تخمینے کو جواز فراہم نہیں کرتی ہے وہ دوسرے معاملے میں کافی طویل ہو سکتی ہے۔ موجودہ معاملے میں، چونکہ اپیل کنندہ نے بونس کی پیدائش کے بعد سے مسلسل ادائیگی کی ہے، ہم اپیلٹ ٹریبونل سے اتفاق کرتے ہیں کہ حالات ہر سال ایک ماہ کی اجرت کی شرح سے پوجا بونس کی ادائیگی کے لیے

ملازمت کی ایک مضمردت کے تخمینے کا جواز پیش کرتے ہیں۔ اس لیے کمپنی کی اپیل کو ناکام ہونا چاہیے۔

فوائد کے سوال پر کارکنوں کی اپیل کی طرف رخ کرتے ہوئے، ہماری رائے ہے کہ اس سوال پر ایسٹ ٹریبونل کا فیصلہ بھی درست ہے۔ یہ سچ ہے کہ کمپنی نے عملی طور پر میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کا کاروبار سنبھال لیا۔ لیکن، جیسا کہ ایسٹ ٹریبونل نے نشاندہی کی ہے، جب میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ نے اپنا ہیڈ آفس کلکتہ سے چٹاگانگ منتقل کر دیا، ان ملازمین کی قارض کرنے کا سوال پیدا ہوا جو بھارت کی متوقع تقسیم کے پیش نظر چٹاگانگ جانے کو تیار نہیں تھے۔ ان حالات میں، کمپنی، جب ستمبر 1947 میں وجود میں آئی تو میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے ان ملازمین کو ملازمت دینے پر راضی ہوگئی، جس کی خدمات ختم ہونے کا امکان تھا۔ ان ملازمین نے بظاہر میسرز ایم ایم اسپہانی لمیٹڈ کے ساتھ اپنی خدمات ختم کرنے پر رضامندی ظاہر کی، اور اس لیے پروویڈنٹ فنڈ کے لیے ان کے دعووں کا بندوبست حاصل کیا، اور ان سے تنخواہ کے تمام بقایا بھی وصول کیے۔ اس کے بعد کمپنی کی طرف سے ان کا پروویڈنٹ فنڈ نکالنے کے بعد ان کا تقرر کیا گیا۔ کمپنی کی طرف سے سروس کے تسلسل کے بارے میں کوئی واضح یا مضمرد وعدہ نہیں کیا گیا تھا اور ملازمین نے کمپنی کے پروویڈنٹ فنڈ میں نئے سرے سے شمولیت اختیار کی۔ ان حالات میں اس سوال پر ایسٹ ٹریبونل کا فیصلہ درست ہے، اور کارکنوں کی اپیل بھی ناکام ہونی چاہیے۔

لہذا ہم دونوں ایپلوں کو مسترد کرتے ہیں اور اس کے نتیجے میں فریقین کو اس عدالت کے اپنے اخراجات برداشت کرنے کا حکم دیتے ہیں۔

ایپلیں مسترد کر دی گئیں۔