न्यायमूर्ति जी.एस. सिंघवी और न्यायमूर्ति एस.एस. सुधालकर के समक्ष

रजिंदर सिंह —*याचिकाकर्ता*

बनाम

पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, यू.टी.
चंडीगढ़ और अन्य,-*उतरदाता*

सी.डब्ल्यू.पी. 923*96 का*

10 अप्रैल, 1995

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947—धारा 25-एफ-धारा का उल्लंघन कर छंटनी। 25—एफ-लेबर कोर्ट ने छंटनी को अवैध ठहराया—ऐसे मामलों में सामान्य नियम'- पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली—सामान्य नियम से विचलन - श्रम न्यायालय द्वारा विवेक का प्रयोग - रिट क्षेत्राधिकार के प्रयोग में हस्तक्षेप।

माना गया कि असाधारण मामलों में, श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली के सामान्य नियम से विचलन करने के लिए अपने विवेक का प्रयोग कर सकता है। इस तथ्य की मान्यता कि श्रमिक को दी जाने वाली राहत को संशोधित करने का विवेक श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण में निहित है, एक अनूठा निष्कर्ष निकालता है कि श्रमिक की सेवा के गैरकानूनी छंटनी के सभी मामलों में, यह आवश्यक नहीं है कि निर्णय लेने वाली संस्था को पूरे बकाया वेतन के साथ बहाली देनी होगी। के अंतर्गत गठित निर्णायक निकाय*कार्य* ऐसा माना जाता है कि 1947 को औद्योगिक विधान और औद्योगिक विवादों के संबंध में विशेष ज्ञान था। यह माना जाता है कि वे औद्योगिक विवादों से संबंधित कानून में अच्छी तरह से सुसज्जित और पारंगत हैं और उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे कामगारों को राहत देते समय न्यायिक रूप से अपने विवेक का प्रयोग करें। ऐसे मामलों में जहां श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा विवेक का उचित रूप से प्रयोग किया जाता है और न्याय में कोई विफलता नहीं होती है, यह न्यायालय पुरस्कार में हस्तक्षेप करने के लिए अपने प्रमाणित क्षेत्राधिकार का प्रयोग नहीं करेगा।

आग आयोजित, याचिकाकर्ता की ओर से मांग उठाने में तीन साल से अधिक की देरी निश्चित रूप से पूर्ण बकाया वेतन की राहत को अस्वीकार करने के लिए एक वैध विचार है।

(13 के लिए)

के.एल. अरोड़ा, वकील, *याचिकाकर्ता के लिए.*

चारु तुली, उप. महाधिवक्ता पंजाब,
डॉ बलराम गुप्ता, सतनाम सिंह के वकील

(Paras 11 and 12)

आर.एस. रंधावा, वकील, *प्रतिवादी संख्या 3 के लिए*

निर्णय

न्यायमूर्ति जी.एस. सिंघवी

(1) यह याचिका दोतरफा प्रार्थनाओं के साथ दायर की गई है। सबसे पहले, यह प्रार्थना की गई है कि, उत्तरदाताओं को पुरस्कार (अनुलग्नक पी-1) लागू करने और याचिकाकर्ता को तुरंत ड्यूटी पर वापस लेने और 50% पिछला वेतन जारी करने का निर्देश दिया जाए। दूसरे स्थान पर, पुरस्कार के उस हिस्से को चुनौती दी गई है जिसके द्वारा श्रम न्यायालय ने बकाया वेतन की राहत को 50% की सीमा तक सीमित कर दिया है।

(2) अन्य विवरणों को छोड़कर, यह कहा जा सकता है कि याचिकाकर्ता को जुलाई, 1988 में लोक निर्माण विभाग (बी और आर), पंजाब में मेसन के रूप में नियुक्त किया गया था, और सेक्टर 39, चंडीगढ़ में तैनात किया गया था। याचिकाकर्ता के अनुसार, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, 'अधिनियम') की धारा 25-एफ में निहित अनिवार्य प्रावधानों के अनुपालन के बिना उनकी सेवा 1 मार्च, 1989 से समाप्त कर दी गई थी। उन्होंने अपनी सेवा की समाप्ति को चुनौती देते हुए 1989 की सिविल रिट याचिका संख्या 3047 दायर की। प्रारंभ में, उच्च न्यायालय ने 13 मार्च, 1989 को यथास्थिति का आदेश पारित किया लेकिन बाद में उस आदेश को रद्द कर दिया गया। रिट याचिका को 20 दिसंबर, 1992 को वापस ले लिया गया मानकर खारिज

कर दिया गया। इसके बाद, याचिकाकर्ता ने अपनी बहाली की मांग उठाई और अंततः पंजाब सरकार ने औद्योगिक विवाद का संदर्भ श्रम न्यायालय, केंद्र शासित प्रदेश, चंडीगढ़ को भेज दिया। संदर्भ की सूचना पार्टियों को दी गई थी। कर्मचारी की ओर से कोई भी उपस्थित नहीं हुआ और 22 अगस्त, 1994 को श्रम न्यायालय ने एक आदेश पारित किया *पक्षपातवाला* कार्यवाही. याचिकाकर्ता उपस्थित हुआ और अपने दावे का समर्थन किया। उनकी गवाही पर भरोसा करते हुए, श्रम न्यायालय ने सेवा समाप्ति का फैसला सुनाया।याचिकाकर्ता का मामला अधिनियम की धारा 25-एफ और 25-जी के विपरीत था। नतीजतन 3 अक्टूबर, 1994 को अनुबंध पी-1 पारित किया और याचिकाकर्ता को सेवा की निरंतरता लेकिन 50% बकाया वेतन के साथ फिर से बहाल करने का आदेश दिया।

(3) रिकॉर्ड से ऐसा प्रतीत होता है कि प्रतिवादी नंबर 4 ने 3 अक्टूबर, 1994 के फैसले को चुनौती देते हुए 1994 की सिविल रिट याचिका संख्या 12604 दायर की। 28 अगस्त, 1995 को, एक *अंतरिम स्टे* उच्च न्यायालय द्वारा पारित किया गया था। हालाँकि, पक्षों को सुनने के बाद, न्यायालय ने 7 नवंबर, 1995 को रिट याचिका खारिज कर दी।

(4) इसके बाद भी याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल नहीं किया गया। इस याचिका का नोटिस 18 जनवरी, 1996 को जारी करने का आदेश दिया गया था। जब मामला 16 फरवरी, 1996 को बहस के लिए सूचीबद्ध किया गया था, तो न्यायालय न□ राय व्यक्त की कि विभागीय अधिकारियों ने दिनांकित निर्णय को लागू न करके अपने कर्तव्यों के निर्वहन में लापरवाही की है। 3 अक्टूबर, 1994 और इसलिए, उनके खिलाफ उचित कार्रवाई की जानी चाहिए। 22 फरवरी, 1996 को विद्वान उप महाधिवक्ता ने न्यायालय को सूचित किया कि याचिकाकर्ता को 18 फरवरी, 1996 से सेवा में वापस ले लिया गया है। यह भी बताया गया कि 50% बकाया वेतन की राशि याचिकाकर्ता को भुगतान के लिए तैयार है। . वह भुगतान वास्तव में याचिकाकर्ता को किया गया है। याचिकाकर्ता के विद्वान वकील का कहना है कि याचिकाकर्ता को भुगतान की गई राशि पुरस्कार के आधार पर याचिकाकर्ता को देय 50% पिछली मजदूरी के पूर्ण भुगतान का प्रतिनिधित्व नहीं करती है (अनुलग्नक पी -1) क्योंकि याचिकाकर्ता को उच्च का लाभ दिया जाना है उसकी निरंतर सेवा के आधार पर वेतन। हमारी राय में, ऐसी राहत का दावा करने के लिए, याचिकाकर्ता को अधिनियम की धारा 33-सी(2) के तहत उपलब्ध उपाय का लाभ देना उचित होगा।

(5) याचिकाकर्ता के दावे के समर्थन में कि श्रम न्यायालय ने केवल 50% पिछला वेतन देने में अवैध रूप से काम किया है, श्री के.एल. याचिकाकर्ता के वकील अरोड़ा ने तर्क दिया कि एक बार जब श्रम न्यायालय द्वारा छंटनी को अमान्य करने का निष्कर्ष दर्ज कर लिया गया तो उसके पास सेवा की निरंतरता और पूर्ण वेतन के साथ याचिकाकर्ता को फिर से बहाल करने का आदेश देने के अलावा कोई विकल्प नहीं बचा था। श्री अरोड़ा ने सुप्रीम कोर्ट के फैसले *मोहन लाए बनाम मैनेजमेंट बहार इलेक्ट्रॉनिक्स की बात की*। उन्होंने इस न्यायालय की पूर्ण पीठ के फैसले *हरि पैलेस अम्बाला शहर* बनाम *पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय और अन्य की बात की* (2), और *एमएस वसंतसेनयैह. संभागीय नियंत्रक, के.एस.आर.टी.सी., बैंगलोर और अन्य* (3) और श्री काँवर रोहित बनाम *पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, चंडीगढ़* (4).

(6) हमने श्री अरोड़ा की दलील पर सोच-समझकर विचार किया है, लेकिन उसे स्वीकार करने का कोई ठोस कारण नहीं मिला। यह अच्छी तरह से स्थापित है कि आम तौर पर एक कामगार, जिसे अवैध रूप से सेवा से हटा दिया गया है, को सेवा की निरंतरता और बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली का अधिकार है। *बम्बई राज्य* बनाम *अस्पताल मजदूर सभा और अन्य* (5), में सुप्रीम कोर्ट ने उनके आधिपत्य में माना कि धारा 25-एफ के प्रावधानों के उल्लंघन में की गई छंटनी के माध्यम से सेवा की समाप्ति इसे अमान्य और निष्क्रिय बना देती है। बाद के निर्णयों में धारा 25-एफ में निहित अनिवार्य प्रावधानों के उल्लंघन में की गई ऐसी समाप्ति को प्रारंभ से ही शून्य बताया गया है। धारा 25-एफ के उल्लंघन में पारित छंटनी के आदेश का वर्णन करने के लिए इस्तेमाल की जाने वाली अभिव्यक्ति की बाजीगरी के मामले में, यह दोहराना पर्याप्त होगा कि जहां श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण को पता चलता है कि किसी श्रमिक की सेवा समाप्त कर दी गई है। धारा 25-एफ या 1947 अधिनियम के किसी अन्य भाग या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों में निहित अनिवार्य प्रावधानों का स्पष्ट उल्लंघन, सेवा की निरंतरता और बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली के सामान्य नियम का पालन किया जाना चाहिए। हालाँकि, यह नियम पूर्णतः एक नहीं है और सभी मामलों और सभी परिस्थितियों में यह अनिवार्य नहीं है और कभी-कभी इस नियम को लागू करना असंभव भी होता है।

(7) *एस.के. वर्निया* बनाम *केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय और दूसरा* (6), उनके आधिपत्य ने कर्मकार की पुनः बहाली के सुस्थापित नियम का उल्लेख कियासेवा में और पिछले वेतन का भुगतान लेकिन संकेत करने के लिए

आगे बढ़े (1) एआईआर 1981 एस.सी. 1253 (2) 1979 पीएलआर 720 (3) 1995(5) एसएलआर 117 (4) 1992 (3) एसएलआर 789 (5) एआईआर 1960 एससी 610 (6) एआईआर 1981 एससी 422

ऐसे मामले जहां वह इस नियम से विचलन कर सकता है। इस संदर्भ में शीर्ष न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियाँ काफी शिक्षाप्रद हैं और इसलिए उन्हें नीचे उद्धृत किया गया है:-

> "लेकिन ऐसी असाधारण परिस्थितियाँ हो सकती हैं जो इसे असंभव या पूरी तरह से असमान बना देती हैं *के रू-बरू* नियोक्ता और कामगार को पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली का निर्देश दें। उदाहरण के लिए, उद्योग बंद हो गया होगा या गंभीर वित्तीय मंदी में हो सकता है। संबंधित कामगार को कहीं और बेहतर या अन्य रोजगार मिल गया होगा इत्यादि। ऐसी स्थितियों में, उचित परिणामी आदेश देने के लिए न्यायालय के पास विवेक का अधिकार बचा हुआ है। जहां उद्योग बंद हो गया है, वहां पुनर्बहाली असंभव है तो न्यायालय पुनर्बहाली की राहत से इनकार कर सकता है। न्यायालय पूर्ण बकाया वेतन देने की राहत से इनकार कर सकता है, जहां इससे नियोक्ता पर असंभव बोझ पड़ेगा। ऐसे और अन्य असाधारण मामलों में, न्यायालय राहत को संशोधित कर सकता है, लेकिन आम तौर पर दी जाने वाली राहत पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनः बहाल होनी चाहिए।

(8) सुप्रीम कोर्ट के अक्सर उद्धृत फैसले *भारतीय स्टेट बैंक* बनाम *एन. सुंदरा मनी* (7), पूर्ण बकाया वेतन की राहत से इनकार कर दिया गया, भले ही उनके आधिपत्य ने माना कि कर्मचारी की सेवा की समाप्ति धारा 25-एफ के विपरीत थी।

(9) में *हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लिमिटेड* बनाम *मैसर्स कर्मचारी हिंदुस्तान टिन वर्क्स* (8), में सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य ने बकाया वेतन के पुरस्कार के मुद्दे पर दिशानिर्देश निर्धारित किए और उनका पालन किया

"चीज़ों की प्रकृति के अनुसार बकाया वेतन में राहत देने के लिए कोई स्ट्रेट-जैकेट फॉर्मूला नही□ हो सकता है। सभी प्रासंगिक विचार फैसले में शामिल होंगे। कमोबेश, यह ट्रिब्यूनल के विवेक को संबोधित एक प्रस्ताव होगा। पूर्ण बकाया वेतन सामान्य नियम होगा और इस पर आपत्ति जताने वाले पक्ष को प्रस्थान की आवश्यकता वाली परिस्थितियों को स्थापित करना होगा। उस अवस्थ□ में ट्रिब्यूनल सभी (7) एआईआर 1976 एस.सी. 1111 को ध्यान में रखते हुए अपने विवेक का प्रयोग करेगा। (8) एआईआर 1979 एस.सी. 75

> प्रासंगिक परिस्थितियाँ। लेकिन विवेक का प्रयोग न्यायिक और विवेकपूर्ण तरीके से किया जाना चाहिए। विवेकाधिकार का प्रयोग करने का कारण ठोस और ठोस होना चाहिए और रिकॉर्ड पर सामने आना चाहिए। जब यह कहा जाता है कि कुछ प्राधिकार के विवेक के अंतर्गत किया जाना है, तो कुछ कारणों और न्याय के नियमों के अनुसार, कानून के अनुसार किया जाना है, न कि हास्य के अनुसार। यह मनमाना, अस्पष्ट और काल्पनिक नही□ बल्कि कानूनी और नियमित होना चाहिए।"

(10) *गुजरात स्टील ट्यूब्स लिमिटेड* बनाम *मज़दूर सभा* (9), में उनका आधिपत्य इसमें की गई टिप्पणियों पर निर्भर था। *हिंदुस्तान टिन वर्क्स* बनाम *कर्मचारी* (सुप्रा) और अवलोकन करके पूर्ण बकाया वेतन की राहत को घटाकर 75% कर दिया

> "पिछली मजदूरी के भुगतान से संबंधित विचारों की जटिलता से निपटने के लिए कला से नया परिप्रेक्ष्य उभर रहा है। 43ए को छोड़ा नहीं जा सकता, जैसा कि हिंदुस्तान टिन वर्क्स में बताया गया है। श्रम अब केवल उत्पादन में एक कारक नहीं है, बल्कि उद्योग में एक भागीदार है, वैचारिक रूप से कहें तो पूर्ण वेतन से कम उन लोगों द्वारा एक बलिदान है जो सबसे अच्छा (कम से कम?) वहन कर सकते हैं और उन लोगों द्वारा इसकी मांग नहीं की जा सकती है, जो कम से कम अपने बड़े 'मजदूरी' का त्याग करते हैं। ' हालांकि, सबसे अच्छा वहन किया जा सकता है, यदि बाद वाले (प्रबंधन) द्वारा पूर्व को पूर्ण बकाया वेतन का भुगतान करने में असमर्थता के लिए वित्तीय बाधा का आग्रह किया गया हो। अनुच्छेद 43ए में निहित कानून की नैतिकता और संवैधानिक परिवर्तन औद्योगिक संबंधों में एक नया समीकरण लाते हैं। वैसे भी,

हिंदुस्तान टिन वर्क्स के मामले में, पिछले वेतन का 75 प्रतिशत भुगतान करने का निर्देश दिया गया था। हर मिसाल से गुज़रते हुए एक ही आधार पर यात्रा करना अतिशयोक्तिपूर्ण है और हमारा मानना है कि नियम सरल है कि असाधारण कारणों को छोड़कर पुनर्बहाली से इनकार करने या पिछले वेतन की मात्रा को कम करने का विवेक अनुपस्थित है।

(11) उपरोक्त निर्णयों से, यह स्पष्ट है कि सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य ने इस सिद्धांत को स्पष्ट रूप से मान्यता दी है कि असाधारण मामलों में, श्रम न्यायालय/औद्योगिक

ट्रिब्यूनल पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली के सामान्य नियम से विचलन करने के लिए अपने विवेक का प्रयोग कर सकता है। इस तथ्य की मान्यता कि श्रमिक को दी जाने वाली राहत को संशोधित करने का विवेक श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण में निहित है, एक अनूठा निष्कर्ष निकालता है कि श्रमिक की सेवा के गैरकानूनी छंटन□ के सभी मामलों में, यह आवश्यक नहीं है कि निर्णय लेने वाली संस्था को पूर्ण बकाया वेतन के साथ पुनः बहाली का आदेश देना चाहिए।

(12) हम यह भी देख सकते हैं कि श्रम न्यायालय को दिए गए संदर्भ के मूल स्वरूप में श्रमिक को उचित राहत देने पर विचार किया गया था, यदि यह पाया गया कि उसकी सेवा की समाप्ति अवैध थी। ऐसा माना जाता है कि 1947 अधिनियम के तहत गठित निर्णायक निकायों के पास औद्योगिक कानूनों और औद्योगिक विवादों के संबंध में विशेष ज्ञान है। यह माना जाता है कि वे औद्योगिक विवादों से संबंधित कानून में अच्छी तरह से सुसज्जित और पारंगत हैं और उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे कामगारों को राहत देते समय न्यायिक रूप से अपने विवेक का प्रयोग करें। ऐसे मामलों में जहां श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा विवेक का उचित रूप से प्रयोग किया जाता है और न्याय में कोई विफलता नहीं होती है, यह न्यायालय पुरस्कार में हस्तक्षेप करने के लिए अपने प्रमाणित क्षेत्राधिकार का प्रयोग नहीं करेगा।

(13) यदि उपर्युक्त सिद्धांतों के आलोक में विवादित पुरस्कार की जांच की जाती है, तो हम पाते हैं कि अपनी सेवा की समाप्ति के खिलाफ, कर्मचारी ने 1989 के सीडब्ल्यूपी नंबर 3047 पर तीन साल से अधिक समय तक मुकदमा चलाया था। उनके पक्ष में पारित अंतरिम स्थगन आदेश 17 मई, 1989 को रद्द कर दिया गया था और उसके बाद तीन साल और सात महीने की अवधि के लिए, रिट याचिका को इस न्यायालय के समक्ष लंबित रखा गया था। यह वास्तव में दुर्भाग्यपूर्ण है कि न तो याचिकाकर्ता और न ही निजी प्रतिवादी ने इसे श्रम न्यायालय के ध्यान में लाना उचित समझा कि याचिकाकर्ता द्वारा उसकी सेवा समाप्ति को रद्द करने के लिए उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की गई थी। स्थगन आदेश हटने के बाद रिट याचिका को तीन साल और सात महीने से अधिक समय तक लंबित रखने के लिए याचिकाकर्ता द्वारा दिखाई गई कानूनी दृढ़ता एक मजबूत परिस्थिति है जिसे पिछले वेतन की राहत देते समय वैध रूप से ध्यान में रखा जा सकता है। हमारे लिए इस तथ्य से पूरी तरह अनजान रहना असंभव है कि याचिकाकर्ता ने अपनी सेवा की कथित समाप्ति से पहले 12 महीने से कम अवधि के लिए काम किया था। इस तथ्य को नज़रअंदाज़ करना भी संभव नहीं है कि वह सेवा कर रहे थे। एक सार्वजनिक नियोक्ता और भले ही उसकी सेवा की समाप्ति को अवैध माना गया हो, प्रतिवादी संख्या 2 से 4 पर उस अवधि के लिए भी वेतन देने के दायित्व का बोझ नहीं डाला जा सकता है, जिसके दौरान याचिकाकर्ता ने एक अस्थिर उपाय का मुकदमा चलाया था। याचिकाकर्ता को देय बकाया वेतन का भुगतान सरकारी खजाने से किया जाना चाहिए, न कि किसी व्यक्तिगत अधिकारी की जेब से। इसलिए, मांग उठाने में याचिकाकर्ता की ओर से तीन साल से अधिक की देरी निश्चित रूप से पूर्ण बकाया वेतन की राहत को अस्वीकार करने के

लिए एक वैध विचार है। इसलिए, भले ही विवादित फैसले में याचिकाकर्ता को पूरा बकाया वेतन न देने का ठोस कारण शामिल नहीं है, फिर भी हमारी सुविचारित राय है कि याचिकाकर्ता ने अपने आचरण से खुद को पूरे बकाया वेतन की राहत का दावा करने से वंचित कर दिया है।

(14) श्री अरोड़ा ने जिन निर्णयों पर भरोसा किया है वे अपने ही तथ्यों पर आधारित हो गये। उनमें से किसी को भी उस कर्मचारी को राहत देने के लिए स्ट्रेट-जैकेट फॉर्मूला निर्धारित करने के रूप में नहीं पढ़ा जा सकता है, जिसकी सेवा अधिनियम के प्रावधानों के अनुपालन के बिना छंटनी के माध्यम से समाप्त कर दी गई है।

(15) हमारी राय में, याचिकाकर्ता यह दावा करने का हकदार नहीं है कि भले ही उसने 1 मार्च, 1989 और 3 अक्टूबर, 1994 के बीच एक भी दिन के लिए कर्तव्य का निर्वहन नहीं किया है और भले ही उसने मांग उठाने में तीन साल और नौ से अधिक की देरी की हो। महीनों के बाद, हमें अपने असाधारण अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करना चाहिए और विवादित पुरस्कार को संशोधित करना चाहिए और उत्तरदाताओं को उसे पूरा बकाया वेतन देने का निर्देश देना चाहिए। हमारे सुविचारित विचार में, विवादित पुरस्कार के परिणामस्वरूप न्याय में कोई बड़ी विफलता नहीं हुई है।

(16) ऊपर बताए गए कारणों से, याचिकाकर्ता द्वारा पुनः बहाली और 50% बकाया वेतन के भुगतान के लिए की गई पहली प्रार्थना को निरर्थक माना जाता है, निश्चित रूप से, धारा 33-सी के तहत आवेदन दायर करने का याचिकाकर्ता का अधिकार (2) 1947 अधिनियम के तहत उन्हें भुगतान की गई राशि की गणना में कथित त्रुटि के आधार पर। पूरा बकाया वेतन देने की उनकी प्रार्थना खारिज कर दी गई है और इस हद तक रिट याचिका भी खारिज कर दी गई है।

एस.सी.के.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देशयो के लिए निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उदेश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

जैस्मिन प्रीत कौर

पर्शिक्षु न्यायिक अधिकारी

सोनीपत, हरियाणा