

सूरत सिंह बनाम: पीठासीन अधिकारी और अन्य667
(राजेश बिंदल, जे.)

राजेश बिंदल से पहले जे.

सूरत सिंह-याचिकाकर्ता

बनाम

पीठासीन अधिकारी और अन्य-प्रतिवादी

2010 का सीडब्ल्यूपी नंबर 18845

सितम्बर 24,2012

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 - एस.एस. 25 एफएफएफ (1) (2), 25 यदि 250(1) (8) और 31 - औद्योगिक विवाद (पंजाब) नियम, 1958 - आरआई 77 - निषेधाज्ञा के कारण इकाई बंद होने से पहले याचिकाकर्ता ने एक सहायक के रूप में काम किया था - इसके बाद छंटनी कर दी गई - प्रबंधन ने निषेधाज्ञा लागू होने के कारण फैक्ट्री को बंद करने के लिए राज्य सरकार से अनुरोध किया था - अनुमति इस शर्त के अधीन दी गई कि दोबारा खोलने पर ऐसे छंटनी किए गए श्रमिकों को पुनर्नियोजन में प्राथमिकता दी जाए - नए श्रमिकों को फिर से खोलने पर लगाया गया लेकिन याचिकाकर्ता को प्राथमिकता नहीं दी गई - रिट याचिका दायर की गई जिसे इस टिप्पणी के साथ निपटाया गया कि एक औद्योगिक विवाद उठाया जा सकता है - हालांकि संदर्भ का उत्तर श्रमिक के खिलाफ दिया गया - याचिका यह कहते हुए खारिज कर दी गई कि धारा 25 एच नहीं होगी यह उस स्थिति में लागू होगा जब किसी इकाई के बंद होने के कारण सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं।

आयोजित, इस मुद्दे पर बाद में एचपी खनिज और औद्योगिक विकास निगम कर्मचारी संघ बनाम एचपी राज्य और अन्य में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विचार किया गया था; (1996) 7 एससीसी 139, जहां इस विषय पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पहले निर्धारित कानून को दोहराया गया था। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 25 II के प्रावधान, जो छंटनी से संबंधित हैं, उस मामले पर लागू नहीं हो सकते हैं जहां उपक्रम बंद होने के परिणामस्वरूप श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति की गई थी।

(पैरा 15)

आगे आयोजित, एक बार विधानमंडल ने स्वयं ही अधिनियम की धारा 25FFF जोड़कर उपक्रम बंद होने की स्थिति में श्रमिकों को मुआवजे के भुगतान के मुद्दे को अलग से निपटाया था।

कानून में पहले से मौजूद धारा 25F स्पष्ट रूप से दर्शाती है कि उद्योगों को जारी रखने और बंद करने की आसान शर्तों से अलग से निपटा जाना चाहिए।

(पैरा 16)

आगे आयोजित, कि जब अधिनियम की धारा 25एफ लागू नहीं होती है, तो तार्किक परिणाम यह होगा कि परिणामस्वरूप अधिनियम की धारा 25एच भी लागू नहीं होगी।

(पैरा 18)

आगे आयोजित, उपरोक्त निर्णयों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून से यह स्पष्ट है कि अधिनियम की धारा 25-11 उस स्थिति में लागू नहीं होगी जब किसी इकाई के बंद होने के कारण किसी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं। उसका एकमात्र अधिकार मुआवज़ा पाना है।

(पैरा 19)

आगे आयोजित, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा लगातार यह राय दी गई है कि किसी इकाई के बंद होने की स्थिति में जब श्रमिकों की छंटनी की जाती है, तो इकाई के दोबारा खुलने की स्थिति में उन्हें पुनः रोजगार प्राप्त करने का अधिमन्य अधिकार नहीं है। अधिनियम की धारा 25एच के तहत निर्धारित प्रक्रिया सख्ती से लागू नहीं होगी और इसके उल्लंघन पर यह नहीं कहा जा सकता कि प्रबंधन दोषी है। वर्तमान मामले में, अन्यथा प्रबंधन ने स्थानीय भाषा में दो समाचार पत्रों में सार्वजनिक नोटिस जारी किए थे और इसके संदर्भ में, 90 श्रमिकों को वापस भी ले लिया गया था, जिन्हें प्रबंधन के अनुसार भेजना आवश्यक था। केवल इसलिए कि जिन श्रमिकों को प्रेषण में वापस नहीं लिया गया था, उन्होंने समाचार पत्रों में प्रकाशन के संदर्भ में आवेदन किया हो या नहीं, अधिनियम की धारा 251-1 का उल्लंघन नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 20)

याचिकाकर्ता की ओर से आभा राठौड़, अधिवक्ता^(^)।

प्रतिवादी नंबर 2 के लिए वकील पीके मुटन्जा।

राजेश बिंदल जे.

(1) यह आदेश 2010 के सीडब्ल्यूपी नंबर 18845, 12580 से 12597, 16242, 16247, 16248, 16253, 16264, 16268, 16296, 16298, 16301, 16302, 16330, वाली याचिकाओं के एक समूह का निपटान करेगा। 16342, 16361, 16363, 16365, 16370, 16373, 16378, 16387, 16389, 16390, 16412 और 2011 के 16956, क्योंकि कानून और तथ्यों के सामान्य प्रश्न शामिल हैं।

(2) तथ्य 2010 के सीडब्ल्यूपी नंबर 18845 से निकाले गए हैं।

(3) याचिका में याचिकाकर्ता (इसके बाद 'कर्मचारी*' के रूप में वर्णित) हरियाणा राज्य में निषेधाज्ञा लागू होने के कारण यूनिट बंद होने से पहले प्रतिवादी नंबर 2 (इसके बाद 'प्रबंधन' के रूप में वर्णित) के साथ काम कर रहा था। उन्होंने पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, पानीपत (संक्षेप में, 'the Tribunal') द्वारा पारित दिनांक 2.3.2010 के फैसले पर आपत्ति जताते हुए इस अदालत से संपर्क किया है, जिसके तहत औद्योगिक विवादों के प्रावधानों के कथित उल्लंघन के लिए उनके अनुरोध पर एक संदर्भ दिया गया था। अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, 'अधिनियम') उनके विरुद्ध उत्तर दिया गया है। अन्य श्रमिकों के मामलों में, जिन्होंने अन्य याचिकाएँ दायर की हैं, समान शब्दों में अलग-अलग पुरस्कार पारित किए गए हैं, जिनका निपटान वर्तमान याचिका के साथ किया जा रहा है।

(4) संक्षेप में, दलील दी गई तथ्य यह है कि श्रमिक को 18.6.1981 को प्रबंधन द्वारा हेल्पर के रूप में नियुक्त किया गया था। हरियाणा राज्य में निषेधाज्ञा लागू करने के कारण, 4.9.1996 को कारखाने में कई श्रमिकों को हटा दिया गया। प्रबंधन द्वारा फैक्ट्री को बंद करने के अनुरोध पर, सरकार ने इस शर्त के साथ पेंशन दी कि दोबारा खोलने पर, जिन श्रमिकों की छंटनी की गई है, उन्हें पुनः रोजगार में प्राथमिकता दी जाएगी। 1.4.1998 को राज्य द्वारा निषेधाज्ञा हटा दी गई। हालांकि प्रबंधन ने कई नए श्रमिकों को नियुक्त किया, लेकिन यूनियन द्वारा प्रबंधन के साथ-साथ सरकारी अधिकारियों को लिखे गए कई पत्रों के बावजूद श्रमिक सहित पुराने श्रमिकों को प्राथमिकता नहीं दी गई। इस अदालत में बहाली की मांग करते हुए रिट याचिकाएं दायर की गईं 'इसका निपटारा इस टिप्पणी के साथ किया गया कि याचिकाकर्ता इसमें औद्योगिक विवाद उठा सकते हैं।' हिक्रकैफर को मांग नोटिस 15.3.2002 को दिया गया था। चूंकि सुलह कार्यवाही के दौरान मामले का निपटारा नहीं हो सका, इसलिए विवाद को ट्रिब्यूनल में भेजा गया। चूंकि प्रारंभिक संदर्भ केवल इस मुद्दे से संबंधित था कि कर्मचारी की सेवाएँ कानूनी और उचित थीं या नहीं, कर्मचारी ने संदर्भित विवाद में संशोधन की मांग करते हुए एक आवेदन दायर किया। दुआ कुबूल हुई। एक अतिरिक्त विवाद यह था कि क्या प्रबंधन द्वारा कारखाने को फिर से खोलने/फिर से शुरू करने के बाद, कर्मचारी अधिनियम की धारा 25 एच के संदर्भ में फिर से नियुक्त होने का हकदार था। ट्रिब्यूनल के समक्ष दलीलें पूरी होने के बाद, दोनों पक्षों द्वारा सबूत पेश किए गए, हालांकि, अंततः कार्यकर्ता के खिलाफ संदर्भ का जवाब दिया गया। यह उपरोक्त पुरस्कार है, जिस पर इस अदालत के समक्ष विवाद है।

(5) कामगार के विद्वान वकील ने अधिनियम की धारा 25एच का हवाला देते हुए कहा कि जहां किसी भी कामगार की छंटनी की जाती है और नियुक्त किसी व्यक्ति को अपने रोजगार में लेने का प्रस्ताव करता है, तो वह छंटनी किए गए कामगारों को खुद को फिर से रोजगार के लिए पेश करने का अवसर देगा, क्योंकि उन्हें अन्य व्यक्तियों पर प्राथमिकता दी जानी आवश्यक है। पुनः रोजगार के लिए उपरोक्त प्रस्ताव निर्धारित तरीके से किया जाना चाहिए। इसे औद्योगिक विवाद (पंजाब) नियम, 1958 (संक्षेप में, 'नियम') में भी निर्धारित किया गया है। नियम 77 में प्रावधान है कि पुनः रोजगार के लिए नोटिस कारखाने में नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित किया जाना चाहिए और आगे व्यक्तिगत नोटिस पंजीकृत डाक द्वारा श्रमिकों को भेजा जाना चाहिए। 'उपरोक्त शर्तें एक उद्देश्य से निर्धारित की गई हैं। यही कारण है कि अधिकांश श्रमिक अशिक्षित हैं। छंटनी के बाद, उनमें से कई लोग जगह छोड़ देते हैं और अपनी आजीविका कमाने के लिए दूसरी जगहों पर बस जाते हैं। यदि उनके निवास स्थान पर व्यक्तिगत नोटिस भेजे जाते हैं और एक प्रति कारखाने में नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित की जाती है, तो उन्हें पुनः रोजगार के अवसर के बारे में पता चलता है और यदि कोई चाहे, तो वह पुनः रोजगार के लिए खुद को पेश कर सकता है। वर्तमान मामले में, हालांकि प्रबंधन ने दो समाचार पत्रों, अर्थात् "पंजाब केसरी" और "दैनिक ट्रिब्यून" में नोटिस प्रकाशित किया था, लेकिन यह नियमों के नियम 77 का पर्याप्त अनुपालन नहीं था। इस क्षेत्र में कम वेतन पाने वाले कई कर्मचारी पड़ोसी राज्यों से हैं। वे अनपढ़ भी हैं। उनमें से बहुत से लोग अखबार भी नहीं पढ़ते होंगे, इसलिए, यह दावा करना कि अखबार में नोटिस का प्रकाशन नियमों के नियम 77 की आवश्यकता का पर्याप्त अनुपालन है, गलत धारणा है।

(6) आगे अधिनियम की धारा 31 के प्रावधानों का जिक्र करते हुए, जो अधिनियम के तहत अपराधों के लिए दंड का प्रावधान करता है, कामगार के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि अधिनियम के प्रावधानों या उसके तहत बनाए गए नियमों के उल्लंघन के लिए, यदि कोई दंड प्रदान नहीं किया गया है। अधिनियम के तहत विशेष रूप से, जुर्माने से दंडनीय है, जो रुपये तक बढ़ाया जा सकता है। 100/-। वर्तमान सहजता में, श्रमिक द्वारा उठाए गए मुद्दे पर, श्रम निरीक्षक के माध्यम से राज्य ने अधिनियम की धारा 25 एच के तहत प्रबंधन के खिलाफ शिकायत दर्ज की। मुख्य न्यायिक मजिस्ट्रेट, सोनीपत

द्वारा पारित वीआईडीसी निर्णय दिनांक 8.3.2006 में प्रबंधन को अधिनियम की धारा 2511 के प्रावधानों के उल्लंघन का दोषी ठहराया गया और रुपये का जुर्माना लगाया गया। इस पर 100/- का जुर्माना लगाया गया. उपरोक्त फैसले को प्रबंधन द्वारा आपराधिक पुनरीक्षण संख्या 1287 दायर करके इस अदालत के समक्ष चुनौती दी गई थी

सूरत सिंह बनाम पीठासीन अधिकारी एवं अन्य 671

(राजेश बिंदल, जे.)
2006 - मैसर्स हरियाणा ब्रुअरीज लिमिटेड बनाम हरियाणा राज्य, जिसे दिनांक 27.7.2010 के वीडियो आदेश के तहत खारिज कर दिया गया था। उपरोक्त निर्णय में दर्ज निष्कर्ष स्पष्ट रूप से स्थापित करते हैं कि अधिनियम की धारा 25H के प्रावधानों का उल्लंघन हुआ था, जो कि वर्तमान सहजता में न्यायाधिकरण को संदर्भित विवाद है। उपरोक्त मुकदमे में यह भी दर्ज है कि प्रबंधन ने 75 पुराने कर्मचारियों को वापस ले लिया था और 92 नए व्यक्तियों को अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया था।

(7) विद्वान वकील ने आक्षेपित फैसले का हवाला देते हुए प्रस्तुत किया कि यद्यपि कर्मचारी द्वारा संबोधित सभी संचार साक्ष्य के रूप में ट्रिब्यूनल के समक्ष प्रस्तुत किए गए थे, लेकिन फिर भी याचिका को यह देखते हुए खारिज कर दिया गया है कि उपरोक्त पत्रों के प्रेषण के लिए सबूत प्रस्तुत नहीं किया गया है। वर्तमान मामले में कामगार केवल अपनी आजीविका कमाने के लिए पुनः रोजगार की मांग कर रहा है। किसी भी बकाया वेतन का कोई सवाल ही नहीं है। एक बार जब प्रबंधन नए व्यक्तियों को नियुक्त कर सकता है, तो पहले से ही छंटनी किए गए श्रमिकों को अधिमान्य अधिकार प्राप्त होगा। उन्होंने आगे कहा कि ओमहिर सिंह बनाम हरियाणा ब्रुअरीज लिमिटेड और अन्य (एल)टी में इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच का फैसला वर्तमान सहजता के तथ्यों पर लागू नहीं होगा क्योंकि यह नियम के नियम 77 और 78 के उल्लंघन से संबंधित है। उसमें विचार नहीं किया गया।

(8) दूसरी ओर, सीएमएनजीसीएमसीएनटी के विद्वान वकील ने कहा कि राज्य में निषेधाज्ञा लागू होने के कारण कारखाने को बंद करना पड़ा। इसके परिणामस्वरूप, अधिनियम की धारा 25-0 के तहत परिकल्पना के अनुसार, सभी श्रमिकों की सेवाओं को मुआवजे के भुगतान के साथ समाप्त कर दिया गया। परिसर के रखरखाव के लिए कुछ समय के लिए केवल सीमित कर्मचारियों को ही रखा गया था। जब निषेध हटा लिया गया और इकाई को फिर से शुरू किया जाना था, तो क्रमशः 15.5.1998 और 16.5.1998 को "पंजाब केसरी" और "दैनिक ट्रिब्यून" में नोटिस प्रकाशित किए गए, जिसमें छंटनी किए गए श्रमिकों से उन्हें फिर से रोजगार देने के लिए आवेदन आमंत्रित किए गए। इसके जवाब में, कुछ श्रमिकों ने आवेदन किया। केवल उन्हीं श्रमिकों को सेवाओं में वापस लिया गया, जिनकी इकाई चलाने के उद्देश्य से आवश्यकता थी। इनकी संख्या 90 थी। उचित अनुमति के बाद अनुबंध के आधार पर कुछ अतिरिक्त काम लिए गए, क्योंकि जिन कामगारों ने अपनी सेवाएं दी थीं, वे नौकरी के लिए उपयुक्त नहीं थे। वे सभी झूठी गतिविधियों के लिए थे। हालांकि, जब अनुबंध के आधार पर श्रमिकों को लेने के लिए प्रबंधन को दिया गया लाइसेंस रद्द कर दिया गया, तो उनकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं और किसी और को नहीं दिया गया।

कार्यरत। आगे यह प्रस्तुत किया गया कि जब इकाई को निषेधाज्ञा के कारण हटा दिया गया था, तो कारखाने में 450 कर्मचारी काम कर रहे थे, हालांकि, जब कारखाने को फिर से शुरू किया गया तो आवश्यक कर्मचारियों की संख्या कम थी, इसलिए, सभी को नहीं लिया जा सका। भले ही उन्होंने पुनः रोजगार के लिए अपनी सेवाएं दी हों, फिर भी सेवा में वापस आ जाएं।

(9) प्रबंधन के विद्वान वकील ने आगे कहा कि एक चालू इकाई में और एक इकाई के बंद होने के समय श्रमिकों की छंटनी, दो अलग-अलग अवधारणाएँ हैं। अधिनियम की धारा 2511 के प्रावधानों का अनुपालन केवल वहां किया जाना आवश्यक है जहां श्रमिकों की छंटनी एक चालू इकाई में की गई थी, न कि जहां श्रमिकों की सेवाएं किसी इकाई के बंद होने के समय समाप्त कर दी गई थीं। इस मुद्दे पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा बार-बार विचार किया गया है। श्री हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ला और अन्य बनाम श्री एडी दिवेलकर और अन्य (2), आईएल पी. खनिज और औद्योगिक विकास

निगम कर्मचारी संघ बनाम आईएल पी. राज्य और अन्य (3), मारुति उद्योग लिमिटेड बनाम राम लाल का संदर्भ दिया गया था। और अन्य (4) और जिला रेड क्रॉस सोसाइटी बनाम बबीता अरोड़ा और अन्य (5)।

(10) विद्वान वकील ने आगे कहा कि इस मुद्दे पर इस अदालत ने पहले ओमबीर सिंह के मामले (सुप्रा) में विचार किया था, जहां काम करने वाले ने भी दावा किया था कि अधिनियम की धारा 2511 के प्रावधानों का उल्लंघन हुआ था। प्रबंधन ने इसका विरोध किया। इकाई को बंद करने की अनुमति देते समय राज्य सरकार द्वारा लगाई गई शर्त के कथित उल्लंघन को विशेष रूप से निपटाया गया था और यह राय दी गई थी कि प्रत्येक कर्मचारी को पंजीकृत डाक के माध्यम से सूचित करने के लिए कोई विशेष शर्त नहीं रखी गई थी, इसलिए, कोई उल्लंघन नहीं था। समाचार पत्र में प्रकाशन को पर्याप्त अनुपालन माना गया था, उन्होंने आगे प्रस्तुत किया कि जो भी कामगार निर्धारित अवधि के भीतर पुनर्नियोजन के लिए अपनी सेवाएं प्रदान करते थे, उन्हें उनकी वरिष्ठता और प्रबंधन की आवश्यकता के अनुसार नियोजित किया गया था, इसलिए, किसी भी उल्लंघन का आरोप नहीं लगाया जा सकता है।

- (2) एआईआर 1957 एससी 121
- (3) (1996) 7 एससीसी 139
- (4) (2005) 2 एससीसी 638
- (5) (2007) 7 एससीसी 366

(11) प्रबंधन के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए तर्कों के जवाब में, श्रमिक के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि अधिनियम की धारा 25-0 के तहत इकाई को बंद करने के लिए प्रबंधन को सशर्त अनुमति दी गई थी, शर्त यह है कि आरईसी की घटना उसी परिसर में इकाई प्रारंभ करने पर ऐसे श्रमिकों को, जो इकाई बंद होने की तिथि के पूर्व रोजगार में थे, रोजगार के मामले में प्राथमिकता दी जायेगी। उपरोक्त शर्त को प्रासंगिक समय पर प्रबंधन द्वारा चुनौती नहीं दी गई थी, जैसा कि अब यह दावा करते हुए चुनौती दी जा रही है कि ऐसी कोई शर्त नहीं लगाई जा सकती क्योंकि अधिनियम की धारा 25H किसी इकाई को बंद करने के मामले में लागू नहीं होती है। इसके अलावा, यह प्रस्तुत किया गया कि अधिनियम की धारा 25H के उल्लंघन से संबंधित विवाद का संदर्भ देते हुए संशोधित संदर्भ उचित सरकार द्वारा ट्रिब्यूनल को भेजा गया था और प्रबंधन द्वारा इसे चुनौती नहीं दी गई थी। अधिनियम की धारा 25एच को लागू न करने के संबंध में याचिका दायर करने में बहुत देर हो चुकी है। यहां तक कि ट्रिब्यूनल के समक्ष ऐसा कोई तर्क भी नहीं उठाया गया, बल्कि दलील यह दी गई कि नियम का अनुपालन किया गया है। अपने तर्कों के समर्थन में, सरकार के सचिव के माध्यम से रमेश चंद्र बनाम हरियाणा राज्य पर भरोसा किया गया था। हरियाणा, जन स्वास्थ्य विभाग, हरियाणा सिविल सचिवालय, चंडीगढ़ और अन्य (6), और हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण निगम (7)।

(12) उभयपक्षों के विद्वान वकील को सुना और पेपर बुक का अवलोकन किया।

(13) प्राथमिक मुद्दा, जिस पर वर्तमान मामले में इस अदालत द्वारा विचार करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या किसी इकाई के बंद होने के कारण किसी कर्मचारी की छुट्टी की स्थिति में, पुनः रोजगार के समय, अधिनियम की धारा 25 एच के प्रावधान लागू होते हैं। या नहीं और यदि लागू है, तो क्या मौजूदा मामले में उपरोक्त प्रावधान का उल्लंघन हुआ है। पक्षों के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए तर्कों की सराहना करने के लिए, अधिनियम और नियमों के निम्नलिखित प्रासंगिक प्रावधानों को निकालना उचित होगा:

“अधिनियम की धारा 25एफएफएफ (1) और (2)।

25एफएफएफ। उपक्रमों के बंद होने की स्थिति में श्रमिकों को मुआवजा.-(एल)जहां कोई उपक्रम किसी भी कारण से बंद हो जाता है, वहां काम करने वाला हर कर्मचारी

ऐसे बंद होने से ठीक पहले उस उपक्रम में कम से कम एक वर्ष तक निरंतर सेवा, उपधारा (2) के प्रावधानों के अधीन, धारा 25एफ के प्रावधानों के अनुसार नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा, जैसे कि कर्मकार रहा हो। छुट्टी किया हुआ;

बशर्ते कि जहां नियोक्ता के नियंत्रण से परे अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण उपक्रम बंद हो जाता है, धारा 25 एफ के खंड (बी) के तहत श्रमिक को भुगतान किया जाने वाला मुआवजा, तीन महीने के लिए उसके औसत वेतन से अधिक नहीं होगा।

/स्पष्टीकरण-एक उपक्रम जो केवल इस कारण से बंद हो गया है-

(i) वित्तीय कठिनाइयाँ (वित्तीय घाटे सहित); या

(6) 2008(4) एससीटी 407

(7) (2010)3 एससीसी 192

- (ii) अप्रयुक्त स्टॉक का संचय; या
- (iii) उसे दिए गए पट्टे या लाइसेंस की अवधि की समाप्ति; या
- (iv) ऐसे मामले में जहां उपक्रम खनन कार्यों में लगा हुआ है, उस क्षेत्र में खनिजों की समाप्ति, जिसमें ऐसे कार्य किए जाते हैं,

इस उप-धारा के प्रावधान के अर्थ के भीतर नियोक्ता के नियंत्रण से परे अपरिहार्य परिस्थितियों के कारण बंद नहीं माना जाएगा]

(1 ए) और (1 बी) XX XX XX

(2) जहां इमारतों, पुलों, सड़कों, नहरों, बांधों या अन्य निर्माण कार्यों के निर्माण के लिए कोई उपक्रम स्थापित किया गया है, उस तारीख से दो साल के भीतर काम पूरा होने के कारण बंद कर दिया गया है जिस दिन उपक्रम निर्धारित किया गया था -अप, वहां कार्यरत कोई भी श्रमिक धारा 25 एफ के खंड (बी) के तहत किसी भी मुआवजे का हकदार नहीं होगा, लेकिन यदि निर्माण कार्य दो साल के भीतर पूरा नहीं हुआ है, तो वह प्रत्येक पूर्ण कार्य के लिए उस धारा के तहत नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा। निरंतर सेवा का वर्ष या छह महीने से अधिक का उसका कोई भाग।

अधिनियम की धारा 25H

2511. छंटनी किये गये श्रमिकों का पुनः नियोजना-जहां किसी भी कामगार की छंटनी की जाती है, और नियोक्ता किसी भी व्यक्ति को अपने रोजगार में लेने का प्रस्ताव करता है, तो वह निर्धारित तरीके से, उन छंटनी किए गए कामगारों को, जो भारत के नागरिक हैं, खुद को फिर से रोजगार के लिए पेश करने का अवसर देगा, और ऐसे छंटनी किए गए कामगारों को जो लोग खुद को पुनः रोजगार के लिए पेश करते हैं उन्हें अन्य व्यक्तियों पर प्राथमिकता मिलेगी।

अधिनियम की धारा 25-0(1) एवं (8).

25-0. किसी उपक्रम को बंद करने की प्रक्रिया.- (1) एक नियोक्ता जो किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी उपक्रम को बंद करने का इरादा रखता है, जिस पर यह अध्याय लागू होता है, निर्धारित तरीके से, उस तारीख से कम से कम नब्बे दिन पहले पूर्व अनुमति के लिए आवेदन करेगा, जिस पर बंद करने का इरादा प्रभावी होना है। उपयुक्त सरकार, उपक्रम को बंद करने के इच्छित कारणों को स्पष्ट रूप से बताएगी और ऐसे आवेदन की एक प्रति श्रमिकों के प्रतिनिधियों को भी निर्धारित तरीके से दी जाएगी:

बशर्ते कि इस उप-धारा में कुछ भी इमारतों, पुलों, सड़कों, नहरों, बांधों या अन्य निर्माण कार्यों के निर्माण के लिए स्थापित उपक्रम पर लागू नहीं होगा।

(2) से (7) XX XX XX

(8) जहां किसी उपक्रम को उप-धारा (2) के तहत बंद करने की अनुमति दी गई है या जहां बंद करने

सूरत सिंह बनाम: पीठासीन अधिकारी और अन्य675

(राजेश बिंदल, जे.)

की अनुमति उप-धारा (3) के तहत दी गई मानी जाती है, वहां प्रत्येक कामगार जो उस उपक्रम में कार्यरत है, इसके तहत अनुमति के लिए आवेदन की तारीख से ठीक पहले अनुभाग, मुआवज़ा प्राप्त करने का हकदार होगा जो जारी सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह महीने से अधिक के किसी भी हिस्से के लिए पंद्रह दिनों के औसत वेतन के बराबर होगा।

नियम77आफ्टली नियम

(77) छुट्टी कार्य का पुनः नियोजन-(1) रिक्तियों को भरने की तारीख से कम से कम (पंद्रह दिन) पहले, नियोक्ता एक नोटिस पर प्रदर्शन की व्यवस्था करेगा

औद्योगिक प्रतिष्ठान के परिसर में किसी विशिष्ट स्थान पर उन रिक्तियों का ब्यौरा बोर्ड पर लगाएगा और उन सभी छंटनी किए गए कामगारों में से प्रत्येक को उन रिक्तियों की सूचना हस्ताक्षरित करके पंजीकृत डाक से या व्यक्तिगत रूप से दिए गए पते पर देगा। उसे छंटनी के समय या उसके बाद किसी भी समय:

बशर्ते कि जहां ऐसी रिक्तियों की संख्या छंटनी किए गए श्रमिकों की संख्या से कम है, तो यह पर्याप्त होगा यदि नियोक्ता द्वारा व्यक्तिगत रूप से नियम 76 में निर्दिष्ट सूची में सबसे वरिष्ठ छंटनी किए गए श्रमिकों को ऐसे वरिष्ठतम श्रमिकों की संख्या की सूचना दी जाए। ऐसी रिक्तियों की संख्या दोगुनी होने के कारण:

बशर्ते कि जहां रिक्ति एक महीने से कम अवधि की हो, वहां नियोक्ता पर ऐसी रिक्ति की सूचना अलग-अलग छंटनी किए गए श्रमिकों को भेजने की कोई बाध्यता नहीं होगी।

लेकिन जहां रिक्ति शुरू में एक महीने की अवधि के लिए है और बाद में जारी रहती है तो नियोक्ता ऐसा नोटिस जारी करेगा।

(14) श्री हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल एवं अन्य की सहजता (सुप्रा) में माननीय उच्चतम न्यायालय की संविधान पीठ के समक्ष विचाराधीन मुद्दा "छंटनी" शब्द का अर्थ था। यह एक ऐसा मामला था जिसमें एक रेलवे कंपनी को सरकार ने अपने कब्जे में ले लिया था। रेलवे कंपनी ने अपने कर्मचारियों को नोटिस भेजकर सूचित किया कि भारत सरकार के निर्णय के परिणामस्वरूप, सभी श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी जाएंगी, हालांकि, सरकार का इरादा कंपनी के ऐसे कर्मचारियों को नियुक्त करने का है जो सेवा करने के इच्छुक हों। ऐसे नियमों और शर्तों पर जिन्हें अधिसूचित किया जा सकता है। न्यायालय द्वारा विचार किया गया प्रश्न यह था कि क्या "छंटनी" की परिभाषा मौजूदा या चल रहे उद्योग में छंटनी की सामान्य, स्वीकृत धारणा को उपयुक्त और आसानी से समझने योग्य शब्दों में समाहित करके प्रभावी बनाती है या क्या यह इससे कहीं आगे जाती है छंटनी की धारणा को स्वीकार किया गया ताकि किसी उद्योग में सभी कामगारों की सेवाओं की कटौती को शामिल किया जा सके, जब नियोक्ता द्वारा अपने कारोबार को बंद करने या बंद करने पर उद्योग का अस्तित्व ही समाप्त हो जाता है। माननीय के विभिन्न पूर्व निर्णयों का जिक्र करते हुए

सुप्रीम कोर्ट ने इसके पैराग्राफ 12 में कहा था कि "इन टिप्पणियों के मद्देनजर, छंटनी से संबंधित परिभाषा खंड को ऐसा अर्थ देना अधिनियम की पूरी योजना के खिलाफ होगा, जिसमें परिभाषा के भीतर सभी श्रमिकों की सेवा समाप्त शामिल होगी।" नियोक्ता द्वारा जब व्यवसाय का अस्तित्व ही समाप्त हो जाता है।" इसके अलावा, पैराग्राफ 16 में, यह देखा गया कि "छंटनी का मतलब मौजूदा या जारी व्यवसाय में अधिशेष श्रमिकों की छुट्टी है; इसका कोई विशेष अर्थ नहीं था, ताकि व्यवसाय को वास्तविक रूप से बंद करने पर श्रमिकों की बर्खास्तगी को इसमें शामिल किया जा सके।" इसके पैराग्राफ 20 में की गई टिप्पणियाँ भी प्रासंगिक हैं, जिन्हें नीचे दिया गया है:

“20. ऊपर दिए गए कारणों से, हम बॉम्बे हाई कोर्ट द्वारा व्यक्त किए गए विचार के विपरीत मानते हैं कि धारा 2 (ओओ) में परिभाषित और धारा 25-एफ में प्रयुक्त छंटनी का सामान्य, स्वीकृत अर्थ से अधिक कोई व्यापक अर्थ नहीं है। शब्द: इसका मतलब नियोक्ता द्वारा किसी भी कारण से अधिशेष श्रम या कर्मचारियों की बर्खास्तगी है, अन्यथा अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दी गई सजा के अलावा, और इसका कोई उपयोग नहीं है जहां नियोक्ता द्वारा सभी श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं व्यवसाय

का वास्तविक और वास्तविक समापन, जैसा कि श्री दिनेश मिल्स लिमिटेड के मामले में या जहां रेलवे कंपनी जैसी परिस्थितियों में व्यवसाय या उपक्रम को किसी अन्य नियोक्ता द्वारा संभालने पर नियोक्ता द्वारा सभी श्रमिकों की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं।”

(15) इस मुद्दे पर बाद में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा II में विचार किया गया। पी. खनिज एवं औद्योगिक विकास निगम कर्मचारी संघ का मामला (सुप्रा), जहां इस विषय पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पहले निर्धारित कानून को दोहराया गया था। यह माना गया कि अधिनियम की धारा 25एन के प्रावधान, जो छंटनी से संबंधित हैं, उस मामले पर लागू नहीं हो सकते हैं जहां उपक्रम बंद होने के परिणामस्वरूप श्रमिकों की सेवाओं को समाप्त किया गया था। उसका पैराग्राफ 6 नीचे दिया गया है:

“6. उपर्युक्त टिप्पणियों से यह स्पष्ट है कि अधिनियम की धारा 2 (ओओ) में परिभाषित 'छंटनी' की परिभाषा को अधिनियम की धारा 25-एफएफ और 25-एफएफएफ के संदर्भ में पढ़ा जाना चाहिए और यदि इस प्रकार 'छंटनी' पढ़ा जाए इस अनुभाग के अंतर्गत

2(ओओ) दस्तावेज किसी उपक्रम के बंद होने या स्थानांतरण के परिणामस्वरूप प्रेषक की समाप्ति को कवर नहीं करता है, हालांकि इस तरह के कार्य को कुछ उद्देश्यों के लिए छंटनी में शामिल किया गया है, अर्थात्, उन श्रमिकों को देय मुआवजा जिनकी सेवाएं परिणामस्वरूप समाप्त हो गई हैं ऐसा बंद होना। इस मामले को देखते हुए धारा 25-एन जो छंटनी से संबंधित है, वर्तमान मामले पर लागू नहीं हो सकती है जहां उपक्रम के बंद होने के परिणामस्वरूप श्रमिकों की सेवाओं की समाप्ति की गई थी।

(16) जिला रेड क्रॉस सोसाइटी के मामले (सुप्रा) में, जबकि अधिनियम की धारा 25एफ और 25एफएफएफ के प्रावधानों का जिक्र करते हुए, यह देखा गया कि एक बार विधानमंडल ने धारा 25एफ के बावजूद अधिनियम की धारा 25एफएफएफ को जोड़कर उपक्रम बंद होने की स्थिति में श्रमिकों को मुआवजे के भुगतान के मुद्दे को अलग से निपटाया था। कानून में पहले से मौजूद नियमों से साफ पता चलता है कि उद्योगों के चालू रहने और बंद होने के मामलों को अलग-अलग निपटाया जाना है।

(17) किसी उपक्रम को बंद करने के मामले में अधिनियम की धारा 25एच के प्रावधानों को लागू करने से संबंधित एक विशिष्ट मुद्दा पंजाब भूमि विकास और सुधार निगम लिमिटेड, चंडीगढ़ बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष विचार के लिए आया था, चंडीगढ़ और अन्य (8), और यह राय दी गई कि किसी उपक्रम के हस्तांतरण या उसके बंद होने के मामले में, श्रमिकों को विशेष रूप से दिया जाने वाला लाभ धारा 25एफ के प्रावधानों के अनुसार नोटिस और मुआवजे के भुगतान तक सीमित है। अधिनियम, मानो श्रमिकों की छंटनी कर दी गई हो। उसका प्रासंगिक अनुच्छेद 76 नीचे दिया गया है:

“76 बहुत संक्षेप में कहा गया है कि धारा 25-एफएफएफ जिस पर पहले ही चर्चा की जा चुकी है, यह बताती है कि 'जहां किसी भी कारण से कोई उपक्रम बंद हो जाता है, तो ऐसे बंद होने से ठीक पहले प्रत्येक कर्मचारी जो उस उपक्रम में कम से कम एक वर्ष से लगातार सेवा में रहा हो, उपधारा (2) के

प्रावधानों के अधीन, धारा 25-एफ के प्रावधानों के अनुसार नोटिस और मुआवजे का हकदार होगा,
.....मानो काम करने वाले की छंटनी कर दी गई हो', (जोर

(8) (1990)3 एससीसी 682

आपूर्ति की गई) धारा 25-एच छंटनी किये गये श्रमिकों को पुनः रोजगार देने का प्रावधान करती है संक्षेप में, यह प्रावधान करता है कि जहां किसी भी कामगार की छंटनी की जाती है, और नियोक्ता किसी भी व्यक्ति को अपने रोजगार में लेने का प्रस्ताव करता है, तो वह छंटनी किए गए श्रमिकों को खुद को फिर से रोजगार के लिए पेश करने का अवसर देगा, जैसा कि शर्तों के अधीन अनुभाग में प्रदान किया गया है। अनुभाग में निर्धारित करें। हमारे विचार में, सामंजस्यपूर्ण निर्माण के सिद्धांत का तात्पर्य यह है कि ऐसे मामले में जहां किसी उपक्रम का वास्तविक हस्तांतरण होता है या किसी उपक्रम को वास्तविक रूप से बंद किया जाता है, जैसा कि उपरोक्त अनुभागों में विचार किया गया है, कामगार को दिए गए अधिकार के प्रावधानों को पढ़ना असंगत होगा। धारा 25-एच में दिए गए प्रावधानों के अनुसार 'छंटनी किए जाने पर' पुनरोजगार का दावा करने का अधिकार माना जाएगा। ऐसे मामलों में, जैसा कि प्रासंगिक धाराओं में विशेष रूप से प्रदान किया गया है, संबंधित श्रमिक केवल धारा 25-एफ के अनुसार नोटिस और मुआवजे के हकदार होंगे। यह महत्वपूर्ण है कि उपरोक्त प्रावधानों के अनुसार किसी उपक्रम के हस्तांतरण या किसी उपक्रम को बंद करने के मामले में, श्रमिकों को विशेष रूप से दिया जाने वाला लाभ 'मानो श्रमिकों को हटा दिया गया हो' और यह लाभ नोटिस और मुआवजे तक ही सीमित है। धारा 25-एफ के प्रावधानों के अनुसार।"

(18) इस मुद्दे पर मारुति उद्योग लिमिटेड के मामले (सुप्रा) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विचार किया गया था, जहां यह विशेष रूप से राय दी गई थी कि जब अधिनियम की धारा 25 एफ का कोई आवेदन नहीं होता है, तो तार्किक परिणाम यह होगा कि परिणाम के रूप में यहां तक कि अधिनियम की धारा 25एच भी लागू नहीं होगी। इसके पैराग्राफ 25, 26 और 34 नीचे दिए गए हैं:

“25. एक बार जब यह माना जाता है कि धारा 25-एफ का किसी उपक्रम के हस्तांतरण या उसे बंद करने के मामले में कोई आवेदन नहीं होगा जैसा कि 1947 अधिनियम की धारा 25-एफ और 25-एफएफएफ में विचार किया गया है, तो मूल परिणाम यह होगा कि ऐसे में घटना धारा 25-एच का कोई अनुप्रयोग नहीं होगा।

26. उपर्युक्त प्रावधान स्पष्ट रूप से एक अंतर बताते हैं, कि हालांकि सभी स्थितियों में मुआवजे की समान राशि का भुगतान करना आवश्यक होगा, लेकिन 1947 अधिनियम की धारा 25-एफ के तहत छंटनी के बाद परिणाम

धारा 25- एफएफ या 25- एफएफएफ के तहत आने वाले मामले में किसी कर्मचारी को दिए गए लाभ की परिकल्पना करने के लिए इसे आगे नहीं बढ़ाया जाएगा। अंतर स्पष्ट है क्योंकि छंटनी के मामले में एक व्यक्ति अपनी नौकरी खो देता है क्योंकि वह अधिशेष हो जाता है और इस प्रकार, रोजगार के अवसर के पुनरुद्धार के

सूरत सिंह बनाम: पीठासीन अधिकारी और अन्य 679
(राजेश बिंदल, जे.)

मामले में, नए व्यक्तियों को उक्त उपक्रम द्वारा नियोजित करने का प्रस्ताव होने पर प्राथमिकता दी जाती है ; लेकिन उपक्रम के स्थानांतरण या बंद होने की स्थिति में संबंधित श्रमिक केवल मुआवजा प्राप्त करने का हकदार है। 11 ऐसी स्थिति की कल्पना नहीं करता है जहां एक श्रमिक को मुआवजे की राशि प्राप्त होने के बावजूद उद्योग को पुनर्जीवित करने वाले व्यक्ति द्वारा फिर से नौकरी की पेशकश करनी होगी।

XX XX XX

(34) श्री दास का इस आशय का कथन कि संसद ने धारा 25-एफएफएफ में "प्रत्येक कर्मकार" शब्द का उपयोग किया है, जिसमें 1947 अधिनियम की धारा 2(एस) में निहित परिभाषा के मद्देनजर खारिज किए गए श्रमिक भी शामिल होंगे, की व्यापक रूप से व्याख्या की जानी चाहिए। यह माना गया कि जिन कामगारों को मुआवजा मिला है वे भी 1947 अधिनियम की धारा 25-एच के लाभ के हकदार होंगे। स्वीकार नहीं किया जा सकता। 1947 के अधिनियम की वैधानिक योजना को ध्यान में रखते हुए ऐसा निर्माण संभव नहीं है। 1947 अधिनियम की धारा 2(ओओ) के साथ पठित धारा 25-एफ की तुलना में धारा 25-बी ऐसी स्थिति पर विचार करती है, जहां एक कर्मचारी को सेवाओं से हटा दिया जाता है, जिसने एक वर्ष से कम की अवधि के लिए काम नहीं किया हो। हाथ और वे कामगार जो धारा 25-एफएफएफ और धारा 25-एफएफएफ के अंतर्गत आते हैं, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि जहां पहले के मामले में, छंटनी होती है, वहीं बाद में ऐसा नहीं होता है। संसद ने 28.11.1956 से औद्योगिक विवाद (एएमसीएनडीएमसीएनटी) अधिनियम, 1957 के कारण धारा 25-एफएफ और धारा 25-एफएफएफ को शामिल करके 1947 अधिनियम के प्रावधानों में संशोधन किया, क्योंकि यह पाया गया कि असहाय स्थिति के संबंध में यदि किसी कर्मचारी की सेवाएँ मुआवजे का भुगतान किए बिना और संभवतः इस आधार पर समाप्त कर दी जाती हैं कि यदि उचित मुआवजा दिया जाता है, तो वह वैकल्पिक रोजगार ढूँढने में सक्षम हो सकता है, तो उसे बाहर नहीं निकाला जाएगा।

उचित समय के भीतर, किसी औद्योगिक उपक्रम के बंद होने की स्थिति में अधिनियम केवल मुआवजे के भुगतान पर विचार करता है।

(19) उपरोक्त निर्णयों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून से, यह स्पष्ट है कि किसी इकाई के बंद होने के कारण किसी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त होने की स्थिति में अधिनियम की धारा 25-एच लागू नहीं होगी। उसका एकमात्र अधिकार मुआवजा पाना है। वर्तमान मामले में भी, यह निर्विवाद है कि इकाई को हरियाणा राज्य में निषेधाज्ञा लागू होने के कारण बंद कर दिया गया था। 'बंद करने की अनुमति उपयुक्त सरकारी वीआईडीसी संचार दिनांक 4.11.1996 (अनुलग्नक पी-8) डब्ल्यूसीएफ 4.12.1996 द्वारा दी गई थी, जिसमें निम्नलिखित दो शर्तें रखी गई थीं:

“(i) कि प्रभावित श्रमिक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रावधानों के अनुसार मुआवजे के हकदार होंगे।

(11) उसी परिस्तर में इकाई को पुनः प्रारंभ करने की स्थिति में, अनुमति की तारीख से पहले जो श्रमिक रोजगार में थे, उन्हें रोजगार के मामले में प्राथमिकता दी जाएगी।

(20) जहां तक शर्त संख्या (i) के अनुपालन का सवाल है, इसमें कोई विवाद नहीं है कि सभी कामगार, जिनकी सेवाएं यूनिट बंद होने के समय समाप्त कर दी गई थीं, उन्हें 2010 के सीडब्ल्यूपी नंबर 18845 से सम्मानित किया गया था [15] मुआवजा। विवाद को शर्त संख्या (ii) के संदर्भ में उठाने का प्रयास किया गया है। श्रमिक के वकील की दलील यह है कि चूंकि प्रबंधन सभी श्रमिकों को पंजीकृत डाक से व्यक्तिगत नोटिस न भेजकर नियमों के नियम 77 का पालन करने में विफल रहा, इसलिए अधिनियम की धारा 2511 के प्रावधानों का उल्लंघन हुआ। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा लगातार यह राय दी गई है कि किसी इकाई के बंद होने की स्थिति में जब श्रमिकों की छंटनी की जाती है, तो इकाई के आरसी-ओपीसीएनसीडी होने की स्थिति में उन्हें पुनः रोजगार प्राप्त करने का अधिमाम्य अधिकार नहीं है। अधिनियम की धारा 2511 के तहत निर्धारित डाई प्रक्रिया सख्ती से लागू नहीं होगी और इसके उल्लंघन में, यह नहीं कहा जा सकता कि प्रबंधन गलती पर है। वर्तमान मामले में, अन्यथा प्रबंधन ने स्थानीय भाषा में दो समाचार पत्रों में सार्वजनिक नोटिस जारी किया था और इसके संदर्भ में, 90 श्रमिकों को वापस भी ले लिया गया था, जिनकी सेवाएं, प्रबंधन के अनुसार, आवश्यक थीं। केवल इसलिए कि जिन कर्मियों को सेवा में वापस नहीं लिया गया।

समाचार पत्रों में प्रकाशन के संदर्भ में आवेदन किया हो या नहीं किया हो, अधिनियम की धारा 25एच के उल्लंघन का दावा नहीं किया जा सकता।

(21) जहां तक कर्मचारी के विद्वान वकील द्वारा उठाए गए इस तर्क का संबंध है कि इस अदालत ने अधिनियम की धारा 25एच के उल्लंघन के लिए प्रबंधन की सजा को बरकरार रखा है, इस मुद्दे पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय के फैसले इस प्रकार हैं क्या मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में अधिनियम की धारा 25एच लागू होगी, इस पर विचार नहीं किया गया। जैसा कि कानून में किसी पक्ष के लिए उपलब्ध है, याचिका दायर करने में कोई रोक नहीं है, क्योंकि कानून के खिलाफ कोई रोक नहीं है।

(22) ऊपर उल्लिखित कारणों से, मुझे याचिकाओं के वर्तमान समूह में कोई योग्यता नहीं दिख रही है। तदनुसार, एक ही चाप खारिज कर दिया।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

जितेश कुमार शर्मा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

झज्जर, हरियाणा