



तथ्य-पत्रक (Fact Sheet): कार्यस्थल के अधिकारों का प्रयोग करने के आधार पर बदला लेना गैर-कानूनी है

कामगारों के अधिकारों को लागू करने के लिए उत्तरदायी संघीय (Federal) एजेन्सियाँ सभी कामगारों को शोषण और उल्लंघनों से बचाने का प्रयास करती हैं चाहे उनके अप्रवासन की स्थिति कोई भी हो। फिर भी, बहुत-से कामगारों बदले के डर से कार्यस्थल के अधिकारों का दावा करने से डरा कर रोका जाता है या उन्हें ऐसा करने से रोका जाता है। कुछ मामलों में, नियोक्ता (employers) कामगारों को उनके अधिकारों का दावा करने से हतोत्साहित करने के लिए अप्रवासन की स्थिति का फायदा उठा सकते हैं। अमेरिकी कानूनों में आमतौर पर कामगारों की अप्रवासन की स्थिति पर ध्यान दिए बिना उनके द्वारा कार्यस्थल के अधिकारों का प्रयोग किए जाने पर उनसे बदला लिए जाने की मनाही है। श्रमिक और रोजगार कानूनों को प्रभावी रूप से लागू करने के लिए यह अपेक्षित है कि लागू करने की प्रक्रिया को ऐसे पक्षों द्वारा अनुचित रूप से छल-कपट किए जाने से बचाया जाए जो कामगारों को उनके अधिकारों का प्रयोग करने से रोकने का प्रयास करते हैं अथवा उनके द्वारा ऐसा करने पर उनसे बदला लेने का प्रयास करते हैं। इस तथ्य पत्रक में यह स्पष्ट किया गया है कि कार्यस्थल के अधिकारों का दावा करने वाले कामगारों से बदला लेना गैर-कानूनी है, चाहे कामगारों की अप्रवासन की स्थिति कोई भी हो।

न्यायसंगत श्रम मानक अधिनियम (Fair Labor Standards Act) के अंतर्गत बदला

न्यायसंगत श्रम मानक अधिनियम (FLSA) अमेरिका में अनेक कामगारों के लिए न्यूनतम वेतन और ओवरटाइम संरक्षणों को स्थापित करता है, तथा इसे अमेरिकी श्रम विभाग (Department of Labor) के वेतन और समय प्रभाग (Wage and Hour Division) द्वारा लागू किया जाता है। FLSA किसी ऐसे व्यक्ति से बदला लिए जाने की भी मनाही करता है जिसने विभाग या किसी नियोक्ता के पास (मौखिक या लिखित रूप से) शिकायत दर्ज कराई हो या FLSA की जाँच में सहयोग किया हो। कामगारों को बदला लिए जाने से बचाना तथा उन्हें अपने अधिकारों का प्रयोग करने पर खतरे या धमकी न झेलनी पड़े, यह सुनिश्चित करना वेतन और समय प्रभाग की एक महत्वपूर्ण प्राथमिकता है।

काम के अधिकार से विहीन कामगार अन्य कामगारों के समान सीमा तक FLSA के अंतर्गत किए गए कार्य के घंटों के लिए न्यूनतम मजदूरी और ओवरटाइम भुगतान के हकदार हैं। नियोक्ता के लिए यह गैर-कानूनी है कि वह न्यूनतम मजदूरी या ओवरटाइम भुगतान के दावों (जिनमें कटौतियों या बख्शीश (टिप) जैसे भुगतान के मुद्दे शामिल हो सकते हैं) का दावा करने वाले या FLSA की जाँच में सहयोग करने पर बदला लेने के लिए कामगारों को नौकरी से निकाले या किसी और रूप में भेदभाव करे। ये संरक्षण अप्रवासन की स्थिति पर ध्यान दिए बिना लागू होते हैं। उदाहरण के लिए, नियोक्ता के लिए यह गैर-कानूनी होगा कि वह वेतन का दावा करने पर बदला लेने के लिए बिना दस्तावेज वाले किसी कामगार की रिपोर्ट अप्रवासन प्राधिकारियों (immigration authorities) को कर दे। कार्य के अधिकार से विहीन कामगारों के लिए बदले के उल्लंघनों के कुछ उपचारों को सीमित किया जा सकता है।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया वेतन और समय प्रभाग का [तथ्य पत्रक # 77A देखें: FLSA के अंतर्गत बदला लेने की मनाही करना \(Fact Sheet # 77A: Prohibiting Retaliation Under the FLSA\)](#) या वेतन और समय विभाग की वेबसाइट पर जाएं: <http://www.wagehour.dol.gov>। वेतन के उल्लंघनों या बदले से संबंधित कोई शिकायत दर्ज कराने के लिए टोल-फ्री जानकारी/जानकारी और हैल्पलाइन 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) पर कॉल करें जो आपके समयक्षेत्र में सुबह 8:00 बजे से शाम 5:00 बजे तक उपलब्ध है। भाषा सेवाएं उपलब्ध हैं तथा कॉल गोपनीय होती हैं।

व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य प्रशासन (Occupational Safety and Health Administration) द्वारा लागू कानूनों के अंतर्गत बदला

अमेरिकी श्रम विभाग का व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य प्रशासन (Occupational Safety and Health Administration - OSHA) व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य (OSH) अधिनियम के अंतर्गत कार्यस्थल की सुरक्षा और स्वास्थ्य के मानकों और विनियमों तथा कामगारों के अन्य अधिकारों को लागू करता है। OSH अधिनियम में कर्मचारियों द्वारा OSH अधिनियम के

अंतर्गत अपने अधिकारों का प्रयोग करने पर नियोक्ताओं द्वारा उनसे बदला लेने की मनाही है। इन अधिकारों में ये शामिल हैं: OSHA संबंधी शिकायत दर्ज कराना, किसी निरीक्षण में भाग लेना या निरीक्षक से बात करना, नियोक्ता के जोखिम और चोट संबंधी रिकॉर्डों तक पहुँच बनाने की कोशिश करना, चोट की रिपोर्ट करना तथा नियोक्ता के पास सुरक्षा या स्वास्थ्य की शिकायत करना। नियोक्ता के लिए यह गैर-कानूनी है कि वह कामगारों द्वारा OSH अधिनियम के दावों को जताने या OSHA की जाँच में सहयोग करने पर उनसे बदला लेने के लिए उन्हें नौकरी से निकाल दे चाहे उनके अप्रवासन की स्थिति कोई भी हो। इसके अलावा, OSHA पर्यावरणीय और नाभिकीय सुरक्षा, परिवहन उद्योग और उपभोक्ता तथा निवेशक संरक्षणों से संबंधित उल्लंघनों की रिपोर्ट करने वाले कर्मचारियों की सुरक्षा करने वाले 21 अन्य कानूनों के सचेतक (व्हीसलब्लोअर - whistleblower) प्रावधानों को लागू करता है। कार्य के अधिकार से विहीन कामगारों की सुरक्षा OSHA द्वारा लागू बदला-रोधी प्रावधानों के अंतर्गत की जाती है, हालांकि उन्हें उपलब्ध उपचारों की कुछ सीमाएं हो सकती हैं।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया OSHA की वेबसाइट देखें: <http://www.whistleblowers.gov> (यह स्पैनिश में भी उपलब्ध है - http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html)। कार्यस्थल पर सुरक्षा के संबंध में शिकायत दर्ज कराने के लिए, कृपया यह देखें: <http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform.html> (यह स्पैनिश में भी उपलब्ध है - http://www.osha.gov/pls/oshaweb/ocomplaintform_sp.html); बदला लेने के संबंध में शिकायत दर्ज कराने के लिए, कृपया यह देखें: http://www.whistleblowers.gov/complaint_page.html (यह स्पैनिश में भी उपलब्ध है - http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html).

संघीय संविदा अनुपालन कार्यक्रमों (Federal Contract Compliance Programs) के श्रम विभाग कार्यालय द्वारा लागू समान रोजगार के अवसर कानूनों के अंतर्गत संघीय ठेकेदारों द्वारा बदला लेना

संघीय संविदा अनुपालन कार्यक्रम कार्यालय (Office of Federal Contract Compliance Programs - OFCCP) उन कानूनों को लागू करता है जिनके अंतर्गत संघीय ठेकेदारों (संघीय सरकार के साथ कारोबार करने वाली कंपनियाँ) द्वारा जाति, रंग, धर्म, लिंग (गर्भावस्था और संबंधित चिकित्सीय दशाओं सहित), लिंग की पहचान (ट्रांसजेंडर स्थिति सहित), यौन-अभिरुचि, राष्ट्रीय मूल, अपंगता या संरक्षित सेवानिवृत्त सैनिक के रूप में स्थिति के आधार पर रोजगार में भेदभाव की मनाही है। OFCCP द्वारा लागू ये सभी कानून लोगों (अभ्यर्थियों, कर्मचारियों, या भूतपूर्व कर्मचारियों) को इसलिए नौकरी से निकालने, उनका पद घटाने, उनका उत्पीड़न करने, या अन्यथा उन से बदला लेने को अवैध बनाते हैं क्योंकि उन्होंने OFCCP में भेदभाव की शिकायत दर्ज कराई थी, क्योंकि उन्होंने नौकरी में भेदभाव के बारे में अपने नियोक्ताओं या अन्यो से शिकायत की थी, या क्योंकि उन्होंने OFCCP द्वारा लागू कानूनों के प्रशासन से संबंधित किसी गतिविधि (जैसे शिकायत की जाँच या ठेकेदार के अनुपालन का मूल्यांकन) में या रोजगार के समान अवसर की अपेक्षा वाले किसी अन्य संघीय, राज्य या स्थानीय कानून के प्रशासन से संबंधित किसी गतिविधि में भाग लिया था। OFCCP द्वारा लागू कानूनों के अंतर्गत गैर-कानूनी बदले में किसी ऐसे आचरण को शामिल किया जा सकता है जो किसी नियत कामगार को भेदभाव की शिकायत करने से पूरी तरह रोक सकता है। ये कानून व्यक्ति के अप्रवासन की स्थिति पर ध्यान दिए बिना प्रत्येक व्यक्ति पर लागू होते हैं, हालांकि कुछ उपचार काम के अधिकार से विहीन कामगारों के लिए सीमित किए जा सकते हैं।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया OFCCP की वेबसाइट देखें: <http://www.dol.gov/ofccp> या टोल-फ्री हैल्प डेस्क लाइन को 1-800-397-6251 पर कॉल करें। भेदभाव या बदले की शिकायत दर्ज कराने के लिए, OFCCP की वेबसाइट पर अनेक भाषाओं में उपलब्ध शिकायत फॉर्म को भरें।

नागरिक अधिकार अधिनियम (Civil Rights Act) के टाइटल VII, समान वेतन अधिनियम (Equal Pay Act), रोजगार में आयु के कारण भेदभाव अधिनियम (Age Discrimination in Employment Act), अपंग अमेरिकी नागरिक अधिनियम (Americans with Disabilities Act), तथा आनुवांशिक जानकारी गैर-भेदभाव अधिनियम (Americans with Disabilities Act) के अंतर्गत बदला

रोजगार का समान अवसर आयोग (EEOC) ऐसे कानून लागू करता है जिनमें नियोक्ताओं, रोजगार एजेन्सियों, या श्रमिक संघों द्वारा जाति, रंग, धर्म, लिंग (गर्भावस्था और संबंधित चिकित्सीय दशाओं सहित), लिंग की पहचान (ट्रांसजेंडर स्थिति सहित) तथा यौन-अभिरुचि, राष्ट्रीय मूल, आयु (40 या इससे अधिक), अपंगता या आनुवांशिक जानकारी के आधार पर रोजगार में भेदभाव की मनाही होती है। EEOC द्वारा लागू ये सभी कानून लोगों (अभ्यर्थी, कर्मचारी, या भूतपूर्व कर्मचारी) को इसलिए नौकरी से निकालने, उनका पद घटाने, या उन से अन्यथा बदला लेने को अवैध बनाते हैं क्योंकि उन्होंने EEOC में भेदभाव की शिकायत दर्ज कराई थी, क्योंकि उन्होंने नौकरी में भेदभाव के बारे में अपने नियोक्ताओं या अन्य संलग्न संगठनों से शिकायत की थी, या क्योंकि उन्होंने रोजगार में भेदभाव की कार्यवाहियों (जैसे कोई जाँच या मुकदमा) में भाग लिया था। EEOC द्वारा लागू कानूनों के अंतर्गत गैर-कानूनी बदले में किसी ऐसे आचरण को शामिल किया जा सकता है जो किसी नियत कामगार को

भेदभाव की शिकायत करने से पूरी तरह रोक सकता है। ये कानून व्यक्ति के प्रवास की स्थिति पर ध्यान दिए बिना प्रत्येक व्यक्ति पर लागू होते हैं, हालांकि कुछ उपचार काम के अधिकार से विहीन कामगारों के लिए सीमित किए जा सकते हैं।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया EEOC की वेबसाइट देखें: <http://www.eeoc.gov>. भेदभाव या बदले का आरोप दर्ज कराने के लिए आपको अपने नजदीकी EEOC कार्यालय से संपर्क करना चाहिए या 1-800-669-4000 पर कॉल करनी चाहिए। इसके अतिरिक्त, आप <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> पर ऑनलाइन मूल्यांकन पूरा कर सकते हैं।

राष्ट्रीय श्रमिक संबंध अधिनियम (National Labor Relations Act) के अंतर्गत बदला

राष्ट्रीय श्रमिक संबंध बोर्ड (National Labor Relations Board - NLRB) राष्ट्रीय श्रमिक संबंध अधिनियम (National Labor Relations Act - NLRA) को लागू करता है, जो निजी क्षेत्र के अधिकांश कामगारों के श्रमिक संगठन (यूनियन) बनाने, उसमें शामिल होने, उसे अप्रमाणित करने, या उसकी सहायता करने, तथा अपनी स्वयं के पसंद के प्रतिनिधियों के माध्यम से सामूहिक सौदेबाजी करने, या ऐसी गतिविधियों से दूर रहने के अधिकारों का संरक्षण करता है। कर्मचारी किसी संघ के बिना रोजगार के नियमों और शर्तों में सुधार लाने के लिए भी एकजुट हो सकते हैं। कानून के अंतर्गत नियोक्ताओं के लिए यह मनाही है कि वे सामूहिक सौदेबाजी के लिए श्रमिक संगठन बनाने, उसमें शामिल होने या उसकी सहायता करने, या रोजगार के नियमों और शर्तों में सुधार लाने के लिए एकजुट होने, या ऐसी किसी गतिविधि से दूर रहने के कर्मचारियों के अधिकारों का प्रयोग करने में कर्मचारियों के साथ हस्तक्षेप करें। इसी प्रकार, श्रमिक संगठन कर्मचारियों द्वारा उनके इन अधिकारों का प्रयोग करने में हस्तक्षेप नहीं कर सकते हैं।

कार्य के अधिकार से विहीन कामगारों पर बदले से संरक्षण सहित NLRA के संरक्षण लागू होते हैं। फिर भी, कार्य के अधिकार से विहीन कर्मचारियों के लिए कानूनी उपचार के रूप में बहाली और पिछले भुगतान उपलब्ध नहीं हैं। नीचे दिए खण्ड को देखें, *क्या कार्य के अधिकार से विहीन कामगार पिछले भुगतान के हकदार हैं?*

अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया NLRB की वेबसाइट देखें: <http://www.nlr.gov>। किसी नियोक्ता या श्रमिक संगठन के विरुद्ध उल्लंघनों या बदले का आरोप दर्ज कराने के लिए, आपके पास अनेक विकल्प हैं। आप 1-866 667-NLRB (6572) पर टोल-फ्री जानकारी लाइन को कॉल कर सकते हैं जो आपकी कॉल स्थानीय NLRB के फील्ड कार्यालय में स्थानांतरित कर देगी। आप स्थानीय NLRB के फील्ड कार्यालय के नियमित कार्य-समय के दौरान वहाँ जा भी सकते हैं या स्थानीय NLRB के फील्ड कार्यालय में डाक द्वारा आरोप दर्ज करा सकते हैं। आप संपर्क जानकारी और कार्य घंटों के साथ NLRB फील्ड ऑफिस डायरेक्टरी <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices> पर, और आरोप के फॉर्म <https://www.nlr.gov/resources/forms> पर प्राप्त कर सकते हैं। आप इस पर NLRB की वेबसाइट के माध्यम से कोई आरोप ई-फाइल भी कर सकते हैं: <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

प्रवास एवं राष्ट्रियता अधिनियम (Immigration and Nationality Act) एवं कतिपय गैर-प्रवासी वीजा कार्यक्रमों के अंतर्गत बदला

अमेरिकी न्याय विभाग (Department of Justice) के नागरिक अधिकार प्रभाग में प्रवास संबंधी अनुचित रोजगार प्रथाओं हेतु विशेष सलाहकार का कार्यालय (OSC) प्रवास एवं राष्ट्रियता अधिनियम (INA) के भेदभाव-रोधी प्रावधान को लागू करता है। इस प्रावधान के तहत नागरिकता या प्रवास की स्थिति के आधार पर नियोक्ताओं द्वारा नौकरी पर रखने, नौकरी से निकालने, या भर्ती करने या फी के लिए अनुशंसा करने में भेदभाव करने; EEOC के अधिकार-क्षेत्र से बाहर के नियोक्ताओं द्वारा राष्ट्रीय मूल के आधार पर नौकरी पर रखने, नौकरी से निकालने, या भर्ती करने या फी के लिए अनुशंसा करने में भेदभाव करने; राष्ट्रीय मूल या नागरिकता की स्थिति के आधार पर कामगार के नियोजन की हकदारी का सत्यापन (फॉर्म I-9 तथा ई-सत्यापन की प्रक्रिया) करने की प्रक्रिया में भेदभाव करने; तथा OSC में आरोप दर्ज कराने वाले, OSC की जाँच में सहयोग करने, कानून का उल्लंघन कर सकने वाले प्रतियोगी कार्रवाई अथवा INA के भेदभाव-रोधी प्रावधान के अंतर्गत स्वयं या अन्यो की ओर से अधिकारों का दावा करने वाले व्यक्तियों से नियोक्ताओं द्वारा बदला लेने या धमकी देने की मनाही है।

अतिरिक्त जानकारी के लिए, OSC की कामगार हॉटलाइन पर सुबह 9:00 बजे से शाम 5:00 बजे तक, पूर्वी समय के अनुसार, 1-800-255-7688 पर कॉल करें (सुनने में असमर्थ व्यक्तियों के लिए TTY: 1-800-237-2515)। कॉल करने वाले गुमनाम रह सकते हैं और भाषा सेवाएं उपलब्ध हैं। आप OSC और इसके द्वारा लागू किए जाने वाले कानून के बारे में अतिरिक्त जानकारी के लिए <http://www.justice.gov/crt/about/osc> भी देख सकते हैं। किसी आरोप को दर्ज करने संबंधी जानकारी के लिए, <http://www.justice.gov/crt/filing-charge> पर जाएं।

श्रम विभाग का मजदूरी एवं समय प्रभाग H-1B (उच्च कुशल अस्थाई कामगार), H-2A (अस्थाई कृषक कामगार), तथा H-2B (अस्थाई गैर-कृषक कामगार) गैर-प्रवासी वीजा कार्यक्रमों में कामगार के संरक्षणों को लागू करता है। H-2A कामगारों और H-2B कामगारों के नियोक्ता आमतौर पर शिकायत दर्ज कराने वाले, किसी कार्यवाही में गवाही दे चुके या देने वाले, किसी वकील या कानूनी सहायता कार्यक्रम से परामर्श करने वाले, या इन कार्यक्रमों अथवा INA के अंतर्गत स्वयं या अन्यो की ओर से किसी अधिकार या संरक्षण का प्रयोग करने या दावा करने वाले किसी व्यक्ति को भयभीत करने, धमकी देने, अवरुद्ध करने, दबाव डालने, कालीसूची में डालने, बर्खास्त करने, या भेदभाव करने का काम नहीं कर सकते हैं। नियोक्ता ऐसे H-1B कामगारों से बदला नहीं ले सकते हैं या भेदभाव नहीं कर सकते हैं जो उल्लंघनों को प्रकट करते हैं या नियोक्ता द्वारा कार्यक्रम का अनुपालन करने से संबंधित कार्यवाही में सहयोग करते हैं।

गैर-प्रवासी वीजा कार्यक्रमों में बदले से संबंधित शिकायत दर्ज कराने के लिए, टोल-फ्री जानकारी और हैल्पलाइन को 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) पर कॉल करें जो आपके समय क्षेत्र में सुबह 8:00 बजे से शाम 5:00 बजे तक उपलब्ध है। भाषा सेवाएं उपलब्ध हैं तथा कॉलें गोपनीय होती हैं।

क्या कार्य के अधिकार से विहीन कामगार पिछले भुगतान के हकदार हैं?

“पिछले भुगतान” में आमतौर पर मजदूरी के दो वर्ग आते हैं: (क) किए गए काम के लिए अर्जित मजदूरी, तथा (ख) उस काम के लिए दी जाने वाली मजदूरी जो उस स्थिति में संपन्न कर दिया जाता यदि कामगार को गैर-कानूनी रूप से नौकरी से निकाल न दिया गया होता। कार्य के अधिकार से विहीन कामगार हमेशा पिछले वेतन के प्रथम वर्ग का, अथवा उन वेतनों का अधिकार रखते हैं जो उन्होंने संपन्न किए गए काम के लिए अर्जित किया हो, तथा उन कुछ खास उपचारों का अधिकार रखते हैं जो श्रमिक और नियोजन के कानूनों के अंतर्गत उचित हैं।

पिछले भुगतान के दूसरे वर्ग, या संपन्न न किए गए काम के संबंध में कार्य के अधिकार से विहीन कामगारों के वेतन पर कुछ सीमाएं हैं। अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय (Supreme Court) ने *हॉफमैन प्लास्टिक कम्पाउन्ड्स, इन्क. बनाम NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) में निर्णय दिया कि NLRB संघ द्वारा आयोजित अभियान में भागीदारी करने पर बदला लेने के लिए गैर-कानूनी रूप से बर्खास्त किए गए किसी अनधिकृत कामगार को उस काम के लिए पिछला भुगतान नहीं दे सकता है जो तब संपन्न कर दिया जाता यदि उसे गैर-कानूनी रूप से नौकरी से न निकाला गया होता। इसके विपरीत, यदि काम का अधिकार प्राप्त कामगार को गैर-कानूनी रूप से नौकरी से निकाला जाता है, तो उस कामगार को आमतौर पर उस काम के लिए पिछला भुगतान किया जा सकता है जो तब संपन्न कर दिया गया होता यदि उस कामगार को नौकरी से न निकाला गया होता। कामगार को हमेशा वास्तव में किए गए काम के लिए भुगतान का हक है, चाहे प्रवास की स्थिति कोई भी हो।

उपचारों के बारे में अतिरिक्त जानकारी के लिए, कृपया देखें:

NLRB का सामान्य सलाहकार ज्ञापन:

- [GC 15-03](#) अनुचित श्रम पद्धति कार्यवाहियों के दौरान प्रवास की स्थिति के मुद्दों पर विचार करने की नवीनतम कार्यपद्धतियाँ
- [GC 98-15](#) हाल ही के बोर्ड और न्यायालय के उपचारों के आलोक में बिना दस्तावेज वाले, भेदभाव के पीड़ित विदेशियों की बहाली और पिछले भुगतान के उपचार
- [GC 02-06](#) *हॉफमैन प्लास्टिक कम्पाउन्ड्स, इन्क. के बाद बिना दस्तावेज वाले, भेदभाव पीड़ित विदेशियों के लिए कार्यपद्धतियाँ और उपचार*

अमेरिकी श्रम विभाग, मजदूरी और समय प्रभाग [तथ्य पत्रक #48: प्रवासी कामगारों पर अमेरिकी श्रम कानूनों का अनुप्रयोग: मजदूरी एवं समय प्रभाग द्वारा लागू कानूनों पर हॉफमैन प्लास्टिक्स के निर्णय का प्रभाव](#)

पिछली बार नवीनतम रूप दिया गया: 10 दिसम्बर, 2015