भारत सरकार
विधि व न्याय मंत्रालय

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

(१९४७ चा अधिनियम क्रमांक १४)

[५ डिसेंबर १९९१ रोजी यथाविद्यमान]
(महाराष्ट्र विशोधनांसहित)

The Industrial Disputes Act, 1947

(Act No. 14 of 1947)

[As in force on 5th December 1991]
[In its application to the State of Maharashtra]

संचालक, मुद्रण व लेखनसामग्री, महाराष्ट्र शासन यांनी भारत सरकारच्या वतीने
मुद्रित व प्रकाशित केले
१९९४

[किंमत : रुपये ८.२५]

प्राक्कथन

या आवृत्तीत, दिनांक ५ डिसेंबर १९९१ रोजी यथाविद्यमान असलेला औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ याचा मराठीतील प्राधिकृत पाठ दिलेला आहे. हा पाठ **शासकीय राजपत्र**, असाधारण, भाग बारा, अनुभाग १, खंड ३, अंक २, दिनांक ७ जानेवारी १९९२ यात पृष्ठ ७८ ते १२४ मध्ये प्रकाशित करण्यात आला होता. हा प्राधिकृत मराठी पाठ, प्राधिकृत पाठ (केंद्रीय विधि) अधिनियम, १९७३ याच्या कलम २, खंड (क) अन्वये राष्ट्रपतींच्या प्राधिकाराने प्रकाशित करण्यात आला होता आणि अशा रीतीने प्रकाशित करण्यात आल्यानंतर हा पाठ, उक्त अधिनियमाचा प्राधिकृत मराठी पाठ म्हणून समजण्यात आला आहे.

नवी दिल्ली :
दिनांक ७ जानेवारी १९९२.

व्ही. एस. रमादेवी,
सचिव, भारत सरकार.

PREFACE

This edition of the The Industrial Disputes Act, 1947 as on the 5th December 1991 contains the authoritative text of that Act in Marathi which was published in the *Gazette af India*, Extraordinary, Part XII, Section 1, No. 2, Vol. 3, dated 7th January 1992 on pages 78 to 124.

This authoritative text was published under the authority of the President under section 2, clause (*a*) of the Authoritative Texts (Central Laws) Act, 1973 and on such publication it became the authoritative text of that Act in Marathi.

New Delhi :
Dated : 7th January 1992.

V. S. RAMADEVI,
Secretary to the Government of India.

विशोधन अधिनियम व अनुकूलन आदेश यांची यादी

१. 'भारताचे स्वातंत्र्य (केंद्रीय अधिनियमांचे व वटहुकूमांचे अनुकूलन) आदेश, १९४८'.
२. 'औद्योगिक विवाद (बँकव्यवसायी व विमाव्यवसायी कंपन्या) अधिनियम, १९४९' (१९४९ चा ५४).
३. 'विधि अनुकूलन आदेश, १९५०'.
४. 'निरसन व विशोधन अधिनियम, १९५०' (१९५० चा ३५).
५. 'औद्योगिक विवाद (अपील अधिकरण) अधिनियम, १९५०' (१९५० चा ४८).
६. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन व तात्पुरते उपबंध) अधिनियम, १९५१' (१९५१ चा ४०).
७. 'उद्योग (विकास व विनियमन) अधिनियम, १९५१' (१९५१ चा ६५).
८. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९५२' (१९५२ चा १८).
९. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९५३' (१९५३ चा ४३).
१०. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९५४' (१९५४ चा ४८).
११. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन व संकीर्ण उपबंध) अधिनियम, १९५६' (१९५६ चा ३६).
१२. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९५६' (१९५६ चा ४१).
१३. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९५७' (१९५७ चा १८).
१४. 'भारतीय स्टेट बँक ऑफ इंडिया (दुय्यम बँका) अधिनियम, १९५९' (१९५९ चा ३८).
१५. 'ठेव विमा महामंडळ अधिनियम, १९६१' (१९६१ चा ४७).
१६. 'कृषि पुनर्वित्तव्यवस्था महामंडळ अधिनियम, १९६३' (१९६३ चा १०).
१७. 'युनिट ट्रस्ट ऑफ इंडिया अधिनियम, १९६३' (१९६३ चा ५२).
१८. 'भारतीय औद्योगिक विकास बँक अधिनियम, १९६४' (१९६४ चा १८).
१९. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९६४' (१९६४ चा ३६).
२०. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९६५' (१९६५ चा ३५).
२१. 'अन्न महामंडळे (विशोधन) अधिनियम, १९६८' (१९६८ चा ५७).
२२. 'बँक व्यवसायी कंपन्या (उपक्रमांचे संपादन व हस्तांतरण) अधिनियम, १९७०' (१९७० चा ५).
२३. 'केंद्रीय कामगार कायदे (जम्मू व काश्मीरपर्यंत विस्तार) अधिनियम, १९७०' (१९७० चा ५१).
२४. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९७१' (१९७१ चा ४५).
२५. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९७२' (१९७२ चा ३२).
२६. 'बँक व्यवसायी सेवा आयोग अधिनियम, १९७५' (१९७५ चा ४२).
२७. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९७६' (१९७६ चा ३२).
२८. 'बँक व्यवसायी कंपन्या (उपक्रमाचे संपादन व हस्तांतरण) अधिनियम, १९८० (१९८० चा ४०).
२९. 'भारतीय निर्यात-आयात बँक अधिनियम, १९८१' (१९८१ चा २८).
३०. 'कृषि व ग्रामीण विकासासाठी राष्ट्रीय बँक अधिनियम, १९८१' (१९८१ चा ६१).
३१. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९८२' (१९८२ चा ४६).
३२. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९८४' (१९८४ चा ४९).
३३. 'भारतीय औद्योगिक पुनर्रचना बँक अधिनियम, १९८४' (१९८४ चा ६२).

महाराष्ट्र विशोधन अधिनियमांची सूची

(१) औद्योगिक विवाद (महाराष्ट्र विशोधन) अधिनियम, १९६३ (१९६३ चा २).

(२) औद्योगिक विवाद (महाराष्ट्र विशोधन) अधिनियम, १९७४ (१९७४ चा ५६).

(३) औद्योगिक विवाद (महाराष्ट्र विशोधन) अधिनियम, १९७६ (१९७६ चा २२).

(४) औद्योगिक विवाद (महाराष्ट्र विशोधन) अधिनियम, १९८२ (१९८२ चा ३).

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

कलमांचा क्रम

कलमे

प्रकरण १ ले

प्रारंभिक

१. संक्षिप्त नाव, विस्तार व प्रारंभ.

२. व्याख्या.

२क. एखाद्या कामगार व्यक्तीची बडतर्फी, इ. औद्योगिक विवाद म्हणून मानावयाचे.

प्रकरण २ रे

या अधिनियमाखालील प्राधिकरणे

३. कामगार कार्य समिती.

४. समेट अधिकारी.

५. समेट मंडळे.

६. चौकशी न्यायालये.

७. कामगार न्यायालये.

७क. अधिकरणे.

७ख. राष्ट्रीय अधिकरणे.

७ग. कामगार न्यायालये, अधिकरणे व राष्ट्रीय अधिकरणे यांच्या पीठासीन अधिकाऱ्यांबाबतच्या निरर्हता.

८. रिक्त पदे भरणे.

९. मंडळे, इ. घटित करणारे आदेश अंतिम असणे.

प्रकरण २ रे-क

बदलाची नोटीस

९क. बदलाची नोटीस.

९ख. सूट देण्याची शासनाची शक्ती.

प्रकरण ३ रे

मंडळे, न्यायालये किंवा अधिकरणे यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करणे

१०. मंडळे, न्यायालये किंवा अधिकरणे यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करणे.

१०क. विवाद स्वेच्छेने लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करणे.

प्रकरण ४ थे

प्राधिकरणांची कार्यपद्धती, शक्ती व कर्तव्ये

११. समेट अधिकारी, मंडळे, न्यायालये व अधिकरणे यांची कार्यपद्धती व त्यांच्या शक्ती.

११क. कामगारास कार्यमुक्त करणे किंवा कामावरून बडतर्फ करणे या बाबतीत कामगार न्यायालये, अधिकरणे आणि राष्ट्रीय अधिकरणे यांना असलेल्या समुचित अनुतोष देण्याच्या शक्ती.

१२. समेट अधिकाऱ्यांची कर्तव्ये.

१३. मंडळाची कर्तव्ये.
१४. न्यायालयांची कर्तव्ये.
१५. कामगार न्यायालये, अधिकरणे व राष्ट्रीय अधिकरण यांची कर्तव्ये.
१६. अहवाल किंवा निवाडा यांचे स्वरूप.
१७. अहवाल व निवाडे यांचे प्रकाशन.
१७क. निवाड्याचा प्रारंभ.
१७ख. वरिष्ठ न्यायालयात कार्यवाही प्रलंबित असताना कामगाराला पूर्ण वेतन देणे.
१८. समझोते व निवाडे ज्यांच्यावर बंधनकारक आहेत त्या व्यक्ती.
१९. समझोते व निवाडे यांच्या प्रवर्तनाचा कालावधी.
२०. कार्यवाहीचा प्रारंभ व समाप्ती.
२१. विवक्षित बाबी गोपनीय ठेवावयाच्या.

प्रकरण ५ वे

संप व टाळेबंदी

२२. संप व टाळेबंदी यांना मनाई.
२३. संप व टाळेबंदी यांना सर्वसाधारण मनाई.
२४. अवैध संप व टाळेबंदी.
२५. अवैध संपांना व टाळेबंदींना आर्थिक मदत देण्यास मनाई.

प्रकरण ५ वे-क

२५क. कलमे २५ग ते २५ङ लागू करण्याबाबत.
२५ख. 'सलग नोकरी' याची व्याख्या.
२५ग. कामबंदी लागू केलेल्या कामगारांचा भरपाई मिळण्याचा अधिकार.
२५घ. कामगारांसाठी हजेरीपट ठेवणे हे नियोक्त्यांचे कर्तव्य.
२५ङ. विवक्षित प्रकरणी भरपाई मिळण्यास कामगार हक्कदार नाहीत.
२५च. कामगार कपातीच्या पूर्वशर्ती.
२५चच. उपक्रमांचे हस्तांतरण झाल्यास कामगारांना भरपाई.
२५चचक. कोणताही उपक्रम बंद करण्याचा उद्देश असल्याबद्दल साठ दिवसांची नोटीस द्यावयाची.
२५चचच. उपक्रम बंद केल्यास कामगारांना भरपाई.
२५छ. कामगार कपात करण्याबाबतची कार्यपद्धती.
२५ज. कपात केलेल्या कामगारांना पुन्हा नोकरीत घेणे.
२५ञ. या प्रकरणांशी विसंगत असलेल्या कायद्यांची परिणामकता.

प्रकरण ५ वे-ख

विवक्षित आस्थापनांमधील टाळेबंदी, कामगार कपात व त्या बंद करणे यासंबंधी विशेष उपबंध

२५ट. प्रकरण ५वे-ख ची प्रयुक्ति.
२५ठ. व्याख्या.
२५ड. कामबंदीला मनाई.
२५ढ. कामगार कपातीच्या पूर्वशर्ती.

२५ण. एखादा उपक्रम बंद करण्याची कार्यपद्धती.

२५त. 'औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९७६' याच्या प्रारंभापूर्वी बंद करण्यात आलेले उपक्रम पुन्हा सुरू करण्याबाबत विशेष उपबंध.

२५थ. पूर्वपरवानगीशिवाय कामबंदी व कामगार कपात करण्याबद्दल शास्ती.

२५द. उपक्रम बंद करण्याबद्दल शास्ती.

२५ध. ज्या औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिला प्रकरण ५वे-क याचे विवक्षित उपबंध लागू व्हावयाचे.

प्रकरण ५ वे-ग

अनुचित कामगार प्रथा

२५न. अनुचित कामगार प्रथांस मनाई.

२५प. अनुचित कामगार प्रथा पाळण्याबद्दल शास्ती.

प्रकरण ६ वे

शास्ती

२६. अवैध संप व टाळेबंदी यांबद्दल शास्ती.

२७. चिथावणी देणे, इत्यादी बद्दल शास्ती.

२८. अवैध संप व टाळेबंदी यांना आर्थिक मदत देण्याबद्दल शास्ती.

२९. समझोत्याचा किंवा निवाड्याचा भंग करण्याबद्दल शास्ती.

३०. गोपनीय माहिती प्रकट करण्याबद्दल शास्ती.

३०क. नोटीस न देता उपक्रम बंद करण्याबद्दल शास्ती.

३१. अन्य अपराधांबद्दल शास्ती.

प्रकरण ७ वे

३२. कंपन्या, इत्यादींनी केलेला अपराध.

३३. कार्यवाही प्रलंबित असताना विवक्षित परिस्थितीत सेवाशर्ती, इत्यादी न बदलणे.

३३क. कार्यवाही प्रलंबित असताना सेवाशर्ती, इत्यादी बदलल्या किंवा कसे हे अभिनिर्णीत करण्यासाठी विशेष उपबंध.

३३ख. विवक्षित कार्यवाही वर्ग करण्याची शक्ती.

३३ग. नियोक्त्याकडून येणे असलेल्या पैशाची वसुली.

३४. अपराधांची दखल घेणे.

३५. व्यक्तींना संरक्षण.

३६. पक्षकारांचे प्रतिनिधित्व.

३६क. अडचणी दूर करण्याची शक्ती.

३६ख. सूट देण्याची शक्ती.

३७. अधिनियमान्वये करण्यात आलेल्या कारवाईला संरक्षण.

३८. नियम करण्याची शक्ती.

३९. शक्तीचे प्रत्यायोजन.

४०. अनुसूच्यांमध्ये विशोधन करण्याची शक्ती.

अनुसूची—एक ते पाच.

परिशिष्ट.

इंग्रजी—मराठी शब्दसूची.

मराठी—इंग्रजी शब्दसूची.

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

(१९४७ चा अधिनियम क्रमांक १४)[1]

(५ डिसेंबर १९९१ रोजी यथा विद्यमान)

[११ मार्च १९४७]

औद्योगिक विवादांची चौकशी करून ते मिटविण्याबाबत आणि अन्य विवक्षित प्रयोजनांबाबत उपबंध करण्याकरता अधिनियम.

ज्याअर्थी, औद्योगिक विवादांची चौकशी करून ते मिटविण्याबाबत आणि यात यापुढे दिलेल्या प्रयोजनांबाबत उपबंध करणे समयोचित आहे ;

त्याअर्थी, याद्वारे पुढीलप्रमाणे अधिनियमित करण्यात येत आहे :—

प्रकरण १ ले

प्रारंभिक

१. (१) या अधिनियमास, 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७' असे म्हणावे. संक्षिप्त नाव, विस्तार व प्रारंभ.

[2][(२) त्याचा विस्तार संपूर्ण भारतभर आहे.]

[3]* * * * * *

(३) तो १ एप्रिल १९४७ रोजी अंमलात येईल.

२. या अधिनियमात, विषय किंवा संदर्भ यामध्ये काहीही प्रतिकूल नसेल तर,— व्याख्या.

(क) "समुचित शासन." याचा अर्थ पुढीलप्रमाणे आहे :—

[4][(एक) केंद्र शासनाने किंवा त्याच्या प्राधिकाराव्दये किंवा एखाद्या रेल्वे कंपनीने चालवलेल्या कोणत्याही उद्योगाच्या संबंधातील किंवा केंद्र शासन याबाबतीत विहित करील अशा नियंत्रित उद्योगाच्या संबंधातील कोणत्याही औद्योगिक विवादाच्या बाबतीत अथवा, [5]['गोदी कामगार (सेवायोजनाचे विनियमन) अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ९) याच्या कलम ५क अन्वये स्थापन करण्यात आलेले गोदी कामगार मंडळ, किंवा 'औद्योगिक वित्त महामंडळ अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा १५) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले भारतीय औद्योगिक वित्त महामंडळ, किंवा 'कामगार राज्य विमा अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ३४) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले कामगार राज्य विमा महामंडळ, किंवा 'कोळसा खाणी भविष्यनिर्वाह निधी व संकीर्ण उपबंध अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ४६) याच्या कलम ३क अन्वये स्थापन करण्यात आलेले विश्वस्त मंडळ, किंवा 'कर्मचारी भविष्यनिर्वाह निधी व संकीर्ण उपबंध अधिनियम, १९५२' (१९५२ चा १९) याच्या कलम ५क व कलम ५ख अन्वये अनुक्रमे स्थापन करण्यात आलेले केंद्रीय विश्वस्त मंडळ आणि राज्य विश्वस्त मंडळ, किंवा 'हवाई महामंडळ अधिनियम, १९५३' (१९५३ चा २७) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेली "इंडियन एअर लाईन्स" आणि "एअर इंडिया" ही महामंडळे, किंवा 'आयुर्विमा महामंडळ अधिनियम, १९५६' (१९५६ चा ३१) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले भारतीय

---

१. उद्देश व कारणे यांच्या निवेदनासाठी पहा, भारताचे राजपत्र, १९६४, भाग पाच, पृष्ठे २३९–२४०; निवड समितीच्या अहवालासाठी पहा, कित्ता—१९४७, भाग पाच, पृष्ठे ३३–३५.

हा अधिनियम, १९६२ चा विनियम १२, कलम ३ व अनुसूची यांद्वारे गोवा, दमण व दीव यांवर, १९६३ चा अधिनियम ७, कलम ३ व पहिली अनुसूची यांद्वारे पाँडिचरीवर आणि १९६५ चा विनियम ८, कलम ३ व अनुसूची यांद्वारे लखदीव, मिनिकॉय व अमिनदिवी या बेटांवर विस्तारित करण्यात आला.

२. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे पूर्वीच्या पोटकलमाऐवजी घातले (२९ ऑगस्ट, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९७० चा अधिनियम ५१, कलम २ व अनुसूची यांद्वारे परंतुक वगळले. (१ सप्टेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

४. हा उपखंड अनुक्रमे १९४९ चा ५४, १९५१ चा ६५, १९६१ चा ४७, १९६३ चा १० व ५२, १९६४ चा ३६, १९६५ चा ३५, १९६८ चा ५७ आणि १९७१ चा ४५ या अधिनियमांद्वारे विशोधित करण्यात आला आणि अनुकूलन आदेश, १९४८ व अनुकूलन आदेश, १९५० यांद्वारे वरील-प्रमाणे अनुकूलित करण्यात आला.

५. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

आयुर्विमा महामंडळ, किंवा 'तेल आणि नैसर्गिक वायु आयोग अधिनियम, १९५९' (१९५९ चा ४३) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेला तेल आणि नैसर्गिक वायु आयोग, किंवा 'ठेव विमा आणि पत हमी महामंडळ अधिनियम, १९६१' (१९६१ चा ४७) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले ठेव विमा आणि पत हमी महामंडळ, किंवा 'वखार महामंडळ अधिनियम, १९६२' (१९६२ चा ५८) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले केंद्रीय वखार महामंडळ, किंवा 'भारतीय युनिट ट्रस्ट अधिनियम, १९६३' (१९६३ चा ५२) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेला भारतीय युनिट ट्रस्ट, किंवा 'अन्न महामंडळ अधिनियम, १९६४' (१९६४ चा ३७) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले भारतीय अन्न महामंडळ, किंवा त्याच्या कलम १६ अन्वये लगतच्या दोन किंवा अधिक राज्यांसाठी स्थापन करण्यात आलेले एखादे व्यवस्थापन मंडळ, किंवा 'भारतीय आंतरराष्ट्रीय विमानतळ प्राधिकरण अधिनियम, १९७१' (१९७१ चा ४३) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेले भारतीय आंतरराष्ट्रीय विमानतळ प्राधिकरण, किंवा 'प्रादेशिक ग्रामीण बँका अधिनियम, १९७६' (१९७६ चा २१) याच्या कलम ३ अन्वये स्थापन करण्यात आलेली प्रादेशिक ग्रामीण बँक, किंवा निर्यात पत आणि हमी महामंडळ मर्यादित किंवा भारतीय औद्योगिक पुनर्रचना महामंडळ मर्यादित] [१][किंवा राष्ट्रीय गृहनिर्माण बँक अधिनियम, १९८७ च्या कलम ३ अन्वये स्थापन झालेली राष्ट्रीय गृहनिर्माण बँक] किंवा बँक व्यवसायी अगर विमाव्यवसायी कंपनी, खाण, तेलक्षेत्र, कटक मंडळ किंवा मोठे बंदर यांच्या संबंधातील कोणत्याही औद्योगिक विवादाच्या बाबतीत, केंद्र शासन, आणि].

(दोन) अन्य कोणत्याही औद्योगिक विवादाच्या बाबतीत, राज्य शासन ;

[२][(कक) "लवाद" यामध्ये पंचाचा समावेश आहे ;]

[३][[४][(ककक)] "सरासरी वेतन" याचा अर्थ,—

(एक) माहेवारीवर नेमलेल्या कामगाराच्या बाबतीत, तीन पूर्ण कॅलेंडर महिने;

(दोन) आठवडेवारीवर नेमलेल्या कामगाराच्या बाबतीत चार पूर्ण आठवडे ;

(तीन) रोजंदारीवर नेमलेल्या कामगाराच्या बाबतीत बारा पूर्ण कामाचे दिवस;

कामगाराने काम केलेले असेल तर, ज्या दिनांकाला त्यास सरासरी वेतन प्रदेय होते अशा दिनांकाच्या पूर्वीच्या तीन पूर्ण कॅलेंडर महिन्यात किंवा चार पूर्ण आठवड्यात किंवा, प्रकरणपरत्वे, बारा पूर्ण कामाच्या दिवसात त्याला प्रदेय होणाऱ्या वेतनाची सरासरी असा आहे, आणि अशी परिगणना करता येणे शक्य नसेल तेथे, सरासरी वेतन हे एखाद्या कामगाराने जेवढ्या कालावधीत प्रत्यक्षपणे काम केले तेवढ्या कालावधीत त्यास प्रदेय असलेल्या वेतनाची सरासरी म्हणून परिगणना करून ठरवण्यात येईल;]

[५][(ख) "निवाडा" याचा अर्थ, कोणतेही कामगार न्यायालय, औद्योगिक अधिकरण किंवा राष्ट्रीय औद्योगिक अधिकरण यांनी कोणत्याही औद्योगिक विवादाचा किंवा त्याच्याशी संबंधित अशा कोणत्याही प्रश्नाचा केलेला अंतरिम किंवा अंतिम निर्णय असा आहे आणि त्यामध्ये कलम १० क खाली केलेल्या लवाद-निवाड्याचा समावेश होतो;]

[६][(खख) "बँकव्यवसायी कंपनी" याचा अर्थ, एकाहून अधिक राज्यांत जिच्या शाखा किंवा अन्य आस्थापना आहेत अशी, 'बँकव्यवसायी कंपनी अधिनियम, १९३९' [७](१९४९ चा १०) याच्या कलम ५ मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली बँकव्यवसायी कंपनी असा आहे व त्यामध्ये

---

१. १९८७ चा अधिनियम ५३, कलम ५६ व दुसरी अनुसूची द्वारे घातले.

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम २ द्वारे घातले (२४ ऑक्टोबर, १९५३ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे खंड (कक) ला "(ककक)" असे नवीन नाव दिले (१९ डिसेंबर, १९४६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे खंड (ख) ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९५९ चा अधिनियम ३८, कलम ६४ व तिसरी अनुसूची, भाग दोन यांद्वारे १९४९ चा अधिनियम ५४, कलम ३ द्वारे समाविष्ट केलेल्या खंड (खख) ऐवजी घातले.

७. आता संक्षिप्त नाव "बँकव्यवसाय विनियमन अधिनियम, १९४९" याप्रमाणे आहे.

[1][भारतीय आयात-निर्यात बँक,] [2][भारतीय औद्योगिक पुनर्रचना बँक], [3][भारतीय औद्योगिक विकास बँक], 'भारतीय रिझर्व्ह बँक, भारतीय स्टेट बँक, [4][बँकव्यवसायी कंपन्या (उपक्रमांचे संपादन व हस्तांतरण) अधिनियम, १९७०' (१९७० चा ५) याच्या कलम ३ खाली घटित केलेली समनुरूप नवीन बँक आणि, [5][बँकव्यवसायी कंपन्या (उपक्रमांचे संपादन व हस्तांतरण) अधिनियम, १९८० च्या कलम ३ खाली घटित केलेली समनुरूप नवीन बँक आणि 'भारतीय स्टेट बँक (दुय्यम बँका) अधिनियम, १९५९' (१९५९ चा ३८) यामध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली कोणतीही दुय्यम बँक] यांचा समावेश होतो ;]

(ग) "मंडळ" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली घटित केलेले समेट मंडळ असा आहे ;

[6][(गग) "उपक्रम बंद करणे" याचा अर्थ एखादी सेवायोजनाची जागा किंवा तिचा एखादा भाग कायमचा बंद करणे असा आहे ;]

(घ) "समेट अधिकारी" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली नियुक्त केलेला समेट अधिकारी असा आहे ;

(ङ) "समेटाची कार्यवाही" याचा अर्थ, समेट अधिकारी किंवा मंडळ यांनी या अधिनियमाखाली संचालित केलेली कोणतीही कार्यवाही असा आहे ;

[7][(ङङ) "नियंत्रित उद्योग" याचा अर्थ, ज्यांचे नियंत्रण संघराज्याने करणे लोकहिताच्या दृष्टीने समयोचित आहे असे कोणत्याही केंद्रीय अधिनियमाद्वारे घोषित करण्यात आला असेल असा कोणताही उद्योग असा आहे ;]

[8]* * * * *

(च) "न्यायालय" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली घटित केलेले कोणतेही चौकशी न्यायालय असा आहे ;

(छ) "नियोक्ता" याचा अर्थ,—

(एक) [9][केंद्र शासन किंवा एखादे राज्य शासन] यांच्या कोणत्याही विभागाच्या प्राधिकाराअन्वये किंवा त्याखाली चालवलेल्या उद्योगाच्या संबंधात, या बाबतीत विहित केलेला प्राधिकारी किंवा जर कोणताही प्राधिकारी विहित करण्यात आला नसेल तर त्या विभागाचा प्रमुख असा आहे ;

(दोन) स्थानिक प्राधिकरणाने किंवा त्याच्या वतीने चालवलेल्या उद्योगाच्या संबंधात, त्या प्राधिकरणाचा मुख्य कार्यकारी अधिकारी असा आहे ;

[10][(छछ) "कार्यकारिणी" याचा एखाद्या व्यवसायसंघाच्या संबंधातील अर्थ, व्यवसायसंघाच्या कारभाराचे व्यवस्थापन ज्याच्याकडे सोपवण्यात आलेले आहे ते निकाय असा आहे—मग त्यास कोणत्याही नावाने संबोधण्यात येत असो ;]

[11]* * * * * *

(झ) एखादी व्यक्ती जर असे मंडळ, न्यायालय किंवा अधिकरण यांच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित केलेल्या औद्योगिक विवादाशी किंवा अशा विवादामुळे ज्याच्यावर प्रत्यक्ष परिणाम झाला आहे अशा कोणत्याही उद्योगाशी संबंधित नसेल तर, असे मंडळ, न्यायालय किंवा अधिकरण यांचा अध्यक्ष किंवा अन्य सदस्य म्हणून तिची नियुक्ती होण्याच्या प्रयोजनार्थ ती "निःपक्ष" असल्याचे मानण्यात येईल :

---

१. १९८१ चा अधिनियम २८, कलम ४० व दुसरी अनुसूची याद्वारे समाविष्ट केला.

२. १९८४ चा अधिनियम ६२, कलम ७१ व तिसरी अनुसूची भाग दोन याद्वारे समाविष्ट केला (२० मार्च, १९८५ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९६४ चा अधिनियम १८, कलम ३८ व दुसरी अनुसूची भाग दोन यांद्वारे घातले (१ जुलै, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९७० चा अधिनियम ५, कलम २० द्वारे "आणि कोणतीही दुय्यम बँक" या ऐवजी घातले (१९ जुलै, १९६९ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९८० चा अधिनियम ४०, कलम २० द्वारे विवक्षित शब्दांऐवजी घातले (१५ एप्रिल, १९८० रोजी व तेव्हापासून).

६. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

७. १९५१ चा अधिनियम ६५, कलम ३२ द्वारे घातले.

८. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम २ द्वारे समाविष्ट केलेला खंड (ङङ) १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे वगळण्यात आला (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

९. अनुकूलन आदेश, १९४८ द्वारे "ब्रिटिश भारतातील एखादे शासन" या ऐवजी घातले.

१०. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम २ द्वारे घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून)

११. अनुकूलन आदेश, १९५० द्वारे खंड (ज) वगळण्यात आला.

[1][परंतु, अशा औद्योगिक विवादाशी जिचा संबंध आहे किंवा जिच्यावर त्याचा परिणाम होण्याचा संभव आहे अशा निगमित कंपनीमध्ये एखादी व्यक्ती भागधारक आहे एवढ्याच कारणावरून तिचे निःपक्षत्व संपुष्टात येणार नाही; पण अशा बाबतीत, अशा कंपनीमध्ये तिने धारण केलेल्या शेअरांचे स्वरूप काय व व्याप्ती किती आहे ही गोष्ट ती समुचित शासनाकडे उघड करील ;]

*(ञ) "उद्योग" याचा अर्थ नियोक्त्याचा कोणताही धंदा, व्यापार, उपक्रम, निर्मिती किंवा आजीविका असा आहे आणि त्यामध्ये कामगारांची कोणतीही आजीविका, सेवा, रोजगार, हस्तव्यवसाय किंवा औद्योगिक व्यवसाय किंवा व्यवसाय यांचा समावेश होतो;

(ट) "औद्योगिक विवाद" याचा अर्थ, कोणत्याही व्यक्तीचा रोजगार किंवा बेकारी किंवा तिच्या रोजगाराच्या अटी किंवा मजुरीच्या शर्ती यांच्याशी संबंधित असेल, असा, नियोक्त्या-नियोक्त्यांमधील किंवा नियोक्ते व कामगार यांमधील, किंवा कामगारा-कामगारांमधील तंटा किंवा मतभेद असा आहे;

[2][(टक्) "औद्योगिक आस्थापना किंवा उपक्रम" याचा अर्थ, ज्यात कोणताही उद्योग चालवला जातो अशी एखादी आस्थापना किंवा उपक्रम :

परंतु, जेव्हा एखाद्या आस्थापनेत किंवा उपक्रमामध्ये अनेक कार्ये केली जातात आणि अशा कार्यांपैकी फक्त एक किंवा काही कार्येच उद्योग असते किंवा उद्योग असतात तेव्हा,—

(क) अशा आस्थापनेची किंवा उपक्रमाची उद्योग असणारे कोणतेही कार्य करणारी कोणतीही शाखा अशा आस्थापनेच्या किंवा उपक्रमाच्या इतर शाखेपासून किंवा शाखांपासून विलग करता येण्यासारखी असेल तर, अशी शाखा ही वेगळी औद्योगिक आस्थापना किंवा उपक्रम असल्याचे मानण्यात येईल;

(ख) जर अशा आस्थापनेमध्ये किंवा उपक्रमामध्ये किंवा त्याच्या कोणत्याही शाखेमध्ये करण्यात येणारे प्रधान कार्य किंवा प्रत्येक प्रधान कार्य हा एक उद्योग असेल तर, आणि अशा आस्थापनेमध्ये किंवा उपक्रमामध्ये किंवा त्याच्या शाखेमध्ये करण्यात येणारे इतर कार्य किंवा प्रत्येक इतर कार्य त्याच्यापासून विलग करता येण्यासारखे नसेल तर, आणि असे प्रधान कार्य किंवा कार्ये करीत राहण्याच्या किंवा करण्यास सहाय्य करण्याच्या प्रयोजनाकरिता, ती समग्र आस्थापना किंवा, उपक्रम किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्याची शाखा ही एक औद्योगिक आस्थापना किंवा उपक्रम असल्याचे मानण्यात येईल;]

[3][(टट्) "विमाव्यवसायी कंपनी" याचा अर्थ, एकाहून अधिक राज्यांमध्ये जिच्या शाखा आहेत अशी, 'विमा अधिनियम, १९३८' (१९३८ चा ४) याच्या कलम २ मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली विमा कंपनी असा आहे ;]

[2][(टट्क्) "खादी" ह्या संज्ञेस 'खादी आणि ग्रामोद्योग आयोग अधिनियम, १९५६ (१९५६ चा ६१) याच्या कलम २, खंड (घ्) मध्ये नेमून दिलेला अर्थ असेल;]

[4][5][(टट्ख्)] "कामगार न्यायालय" याचा अर्थ, कलम ७ खाली घटित केलेले कामगार न्यायालय असा आहे;]

[6][(टट्ट्) "कामबंदी" (याचे व्याकरणिक रूपभेद व सजातीय शब्दप्रयोग यांसुद्धा) याचा अर्थ, ज्याचे नाव नियोक्त्याच्या औद्योगिक आस्थापनेच्या हजेरीपटावर असून ज्यास कमी करण्यात आलेले नाही अशा कामगारास कोळसा, वीज, कच्चा माल यांच्या कमतरतेमुळे किंवा मालाचा साठा वाढल्यामुळे किंवा यंत्रसामग्री बंद पडल्यामुळे [7][किंवा नैसर्गिक आपत्ती किंवा कोणत्याही इतर संबंधित कारणामुळे] रोजगार देण्याच्या कामी नियोक्त्याने कसूर करणे, नकार देणे किंवा तो असमर्थ असणे असा आहे ;

---

१. १९५२ चा अधिनियम १८, कलम २ द्वारे घातले.

*१९८२ चा अधिनियम ४६ च्या कलम २ च्या खंड (ग्) च्या अंमलबजावणीनंतर, त्या अधिनियमाच्या खंड (ग्) मध्ये निदेशित केल्यानुसार खंड (ञ्) घालण्यात आला असे होईल. त्या अधिनियमाच्या खंड (ञ्) च्या मजकुरासाठी परिशिष्ट पहावे.

२. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९४९ चा अधिनियम ५४, कलम ३ द्वारे घातले.

४. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे खंड (टट्क्) ला खंड (टट्ख्) असा नवीन क्रमांक दिला (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम २ द्वारे घातले (२४ ऑक्टोबर, १९५३ रोजी व तेव्हापासून).

७. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे विवक्षित मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

स्पष्टीकरण.—ज्या ज्या कामगाराचे नाव औद्योगिक आस्थापनेच्या हजेरीपटात अंतर्भूत असून जो कोणत्याही दिवशी सर्वसाधारण कामाच्या वेळांच्या दरम्यान कामाच्या प्रयोजनार्थ नियत केलेल्या वेळी ते काम करण्यासाठी, आस्थापनेच्या ठिकाणी स्वत: हजर झाला असता, तो अशा रीतीने स्वत: हजर झाल्यापासून दोन तासांच्या आत नियोक्त्याने ज्यांस रोजगार दिलेला नाही अशा प्रत्येक कामगाराला या खंडाच्या अर्थानुसार, त्या दिवसापुरती कामबंदी लागू करण्यात आली असल्याचे मानण्यात येईल :

परंतु, एखाद्या कामगारास एखाद्या दिवसातील एखाद्या पाळीच्या प्रारंभी रोजगार दिला जाण्याऐवजी त्याने त्या दिवसातील पाळीच्या उत्तरार्धात त्या प्रयोजनासाठी स्वत: हजर व्हावे असे जर त्याला सांगण्यात आले आणि त्यावेळी त्यास रोजगार देण्यात आला तर, त्याला त्या दिवसांच्या केवळ अर्ध्या भागापुरतीच कामबंदी लागू करण्यात आली असल्याचे मानण्यात येईल :

परंतु, आणखी असे की, तो अशा रीतीने हजर झाला असताही जर त्यास असा कोणताही रोजगार देण्यात आला नाही तर, त्या दिवसातील पाळीच्या उत्तरार्धात त्याला कामबंदी लागू करण्यात आल्याचे मानण्यात येणार नाही आणि त्या दिवसाच्या त्या भागाबद्दल पूर्ण मूळ वेतन व महागाई भत्ता मिळण्यास तो हक्कदार होईल ;]

(ठ) "टाळेबंदी" याचा अर्थ [1][रोजगाराची जागा तात्पुरती बंद करणे,] किंवा काम स्थगित करणे, किंवा नियोक्त्याने कामावर ठेवलेल्या व्यक्तींपैकी कितीही व्यक्तींचा रोजगार चालू ठेवण्यास त्याने नकार देणे असा आहे ;

[2][(ठक्) "मोठे बंदर" याचा अर्थ, 'भारतीय बंदरे अधिनियम, १९०८' (१९०८ चा ५) याच्या कलम ३–खंड (८) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेले मोठे बंदर असा आहे ;

(ठख्) "खाण" याचा अर्थ, 'खाणी अधिनियम, १९५२' (१९५२ चा ३५) याचे कलम-२ पोट-कलम (१) खंड (झ्) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली खाण असा आहे ;]

[3][(ठठ) "राष्ट्रीय अधिकरण" याचा अर्थ, कलम ७ ख खाली घटित केलेले राष्ट्रीय औद्योगिक अधिकरण असा आहे ;].

[4][(ठठठ) "पदाधिकारी" हा शब्द व्यवसायसंघाच्या संबंधात वापरला असता त्यामध्ये, त्याच्या कार्यकारिणीचा कोणताही सदस्य समाविष्ट होतो, पण लेखापरीक्षक समाविष्ट होत नाही ;]

(ड) "विहित" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली केलेल्या नियमांद्वारे विहित केलेले असा आहे ;

(ढ) "सार्वजनिक उपयुक्ततेची सेवा" याचा अर्थ पुढीलप्रमाणे आहे :—

(एक) कोणतीही रेल्वे-सेवा [5][अथवा हवाईमार्गे उतारूंची किंवा मालाची वाहतूक करण्यासाठी असलेली कोणतीही वाहतूक सेवा ;]

[2][(एक-क्) कोणतेही मोठे बंदर किंवा गोदी यामधील किंवा तेथील कामासंबंधातील सेवा ;].

(दोन) एखाद्या आस्थापनेतील ज्या विभागाच्या कामकाजावर त्या आस्थापनेची किंवा त्यात कामाला असलेल्या कामगारांची सुरक्षितता अवलंबून असते असा कोणताही, विभाग ;

(तीन) कोणतीही डाक, तार, किंवा दूरध्वनी सेवा ;

(चार) जो जनतेस वीज, दिवाबत्ती किंवा पाणी यांचा पुरवठा करतो असा कोणताही उद्योग ;

(पाच) सार्वजनिक मैलासफाईची किंवा स्वच्छतेची कोणतीही व्यवस्था ;

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे विवक्षित मजकुराऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम २ द्वारे घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

(सहा) [१][पहिल्या अनुसूचीत] विनिर्दिष्ट केलेल्यांपैकी एखादा उद्योग या अधिनियमाच्या प्रयोजनार्थ सार्वजनिक उपयुक्ततेची सेवा असल्याचे घोषित करणे हे सार्वजनिक आणीबाणीच्या किंवा सार्वजनिक हिताच्या दृष्टीने आवश्यक असल्याबद्दल खात्री झाल्यास, समुचित शासन शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, अधिसूचनेत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल तितक्या कालावधीपुरता तशी सेवा म्हणून घोषित करील असा कोणताही उद्योग :

परंतु, अशा रीतीने विनिर्दिष्ट केलेला कालावधी हा, प्रथमतः सहा महिन्यांहून अधिक असणार नाही, पण समुचित शासनाच्या मते सार्वजनिक आणीबाणीच्या किंवा सार्वजनिक हिताच्या दृष्टीने असा कालावधी वाढविणे आवश्यक असेल तर, असा कालावधी तशाच प्रकारची अधिसूचना काढून कोणत्याही एकावेळी जास्तीत जास्त सहा महिन्यांच्या कालावधीपर्यंत, वेळोवेळी वाढवता येईल;

(ण्) "रेल्वे कंपनी" याचा अर्थ, 'भारतीय रेल्वे अधिनियम, १८९०' (१८९० चा ९) याच्या कलम ३ मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली रेल्वे कंपनी असा आहे;

[२][(णण्) "कामगार कपात" याचा अर्थ, शिस्तभंगाच्या कारवाईत दिलेली शिक्षा म्हणून नव्हे तर अन्यथा, नियोक्त्याने कोणत्याही कारणास्तव कामगाराची नोकरी संपवणे असा आहे, पण त्यात पुढील गोष्टींचा समावेश होत नाही:—

(क्) कामगाराची स्वेच्छापूर्वक निवृत्ती; किंवा

(ख्) नियोक्ता आणि संबंधित कामगार यांच्यामधील रोजगार-संविदेमध्ये त्यासंबंधात तरतूद असेल तर, वयोनिवृत्तीच्या वयाला पोचल्यावर होणारी कामगाराची निवृत्ती; किंवा]

[३][(खख्) नियोक्ता आणि संबंधित कामगार यांच्यामधील रोजगाराच्या संविदेचे तिचा कालावधी संपल्यानंतर नवीकरण न केल्याच्या परिणामी किंवा त्या संविदेतील त्यासंबंधीच्या तरतुदींन्वये अशी संविदा संपुष्टात आल्यामुळे त्या कामगाराच्या सेवेची समाप्ती; किंवा]

(ग्) सततचे प्रकृति-अस्वास्थ्य या कारणावरून एखाद्या कामगाराच्या नोकरीची समाप्ती;

[४][(त्) "समझोता" याचा अर्थ, समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात निष्पन्न झालेला समझोता असा आहे आणि त्यामध्ये समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात नव्हे तर अन्यथा नियोक्ता आणि कामगार यांच्यामध्ये लेखी करार झालेला असून त्यावर करारातील पक्षांनी विहित असेल अशा रीतीने सह्या केलेल्या असतील आणि त्या करारनाम्याची एकेक प्रत समुचित शासनाने [५][यासंबंधात प्राधिकृत केलेल्या अधिकाऱ्याकडे] आणि समेट अधिकाऱ्याकडे पाठवलेली असेल तर, अशा करारनाम्याचाही समावेश होतो;]

(थ्) "संप" याचा अर्थ, एखाद्या उद्योगधंद्यात कामाला असलेल्या व्यक्तिनिकायाने एकजुटीने काम थांबवणे अथवा याप्रमाणे ज्या कामाला आहेत किंवा होत्या अशा कितीही व्यक्तींनी काम चालू ठेवण्यास किंवा कामधंदा स्वीकारण्यात एकमुखाने नकार देणे किंवा एकाच समजुतीने नकार देणे असा आहे;

[६][(थथ्) "श्रमिकसंघ" याचा अर्थ 'श्रमिकसंघ अधिनियम, १९२६' (१९२६ चा १६) या अन्वये नोंदणी केलेला श्रमिकसंघ असा आहे;]

[७][(द्) "अधिकरण" याचा अर्थ, कलम ७क खाली घटित केलेले औद्योगिक अधिकरण असा आहे आणि त्यात, या अधिनियमाखाली, १० मार्च, १९५७ या दिवसापूर्वी घटित केलेल्या औद्योगिक अधिकरणाचा समावेश होतो;]

[६][(दक्) "अनुचित कामगार प्रथा" म्हणजे पाचव्या अनुसूचीमध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या प्रथांपैकी कोणतीही प्रथा होय;

---

१. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २ द्वारे "अनुसूचीत" ऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम २ द्वारे घातले (२४ ऑक्टोबर, १९५३ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९८४ चा अधिनियम ४९, कलम २ द्वारे घातले (१८ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे खंड (त्) ऐवजी घातले (७ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९६५ चा अधिनियम ३५, कलम २ द्वारे घातले (१ डिसेंबर, १९६५ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

७. १९५७ चा अधिनियम १८, कलम २ द्वारे खंड (द्) ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

(द्ख्) "ग्रामोद्योग" ह्या संज्ञेस 'खादी आणि ग्रामोद्योग आयोग अधिनियम, १९५६' (१९५६ चा ६१) याच्या कलम २, खंड (ज्) मध्ये नेमून दिलेला अर्थ असेल;]

[1] [(द्द्) "वेतन" याचा अर्थ, रोजगाराच्या व्यक्त किंवा उपलक्षित अटी पुऱ्या झाल्यास कामगाराला त्याच्या रोजगाराच्या किंवा अशा रोजगारात त्याने केलेल्या कामाच्या संबंधात जे पारिश्रमिक प्रदेय होऊ शकेल असे, पैशाच्या रूपात दाखवता येण्यासारखे सर्व पारिश्रमिक असा आहे, आणि त्यात पुढील गोष्टींचा समावेश आहे---

(एक) त्या त्या वेळी कामगार ज्यांस हक्कदार असेल असे भत्ते (महागाई भत्ता धरून);

(दोन) कोणत्याही निवासव्यवस्थेचे अथवा दिवाबत्तीची सोय, पाणीपुरवठा, वैद्यकीय परिचर्या किंवा अन्य सुविधा यांचे अथवा कोणत्याही सेवेचे अथवा सवलतीच्या दराने पुरवण्यात येणारी अन्नधान्ये किंवा अन्य जिन्नस यांचे मूल्य;

(तीन) कोणतीही प्रवास-सवलत;

[2] [(चार) विक्री किंवा व्यापार किंवा दोन्ही यांच्या प्रवर्धनावर देय असेल असे कोणतेही कमिशन;]

पण त्यात पुढील गोष्टींचा समावेश होत नाही---

(क्) कोणताही बोनस;

(ख्) त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली नियोक्त्याने कोणत्याही निवृत्तिवेतन-निधीमध्ये किंवा भविष्य निधीमध्ये अथवा कामगारांच्या फायद्यासाठी दिलेले किंवा द्यावयाचे कोणतेही अंशदान;

(ग्) कामगारांची नोकरी समाप्त झाल्यावर द्यावयाचे कोणतेही उपदान;]

[3] [(ध्) "कामगार" याचा अर्थ, मोलाने किंवा इनामासाठी कोणतेही अंगमेहनतीचे अकुशल, कुशल, तांत्रिक, यंत्रचालनात्मक, कारकुनी किंवा पर्यवेक्षी काम करण्यासाठी कोणत्याही उद्योगात कामावर ठेवलेली (शिकाऊ उमेदवार धरून) कोणतीही व्यक्ती असा आहे---मग तिच्या रोजगाराच्या अटी सुव्यक्त असोत किंवा ध्वनित असोत---आणि एखाद्या औद्योगिक विवादाच्या संबंधात या अधिनियमाखालील कोणत्याही कार्यवाहीच्या प्रयोजनार्थ त्यामध्ये, त्या विवादाच्या संबंधात किंवा त्याच्या परिणामी जिला कामावरून बडतर्फ किंवा कार्यमुक्त करण्यात आले आहे किंवा कमी करण्यात आले आहे, अथवा तिची बडतर्फी, कार्यमुक्ती किंवा कपात यामुळे तो विवाद उपस्थित झाला आहे अशा कोणत्याही व्यक्तीचा समावेश होतो, परंतु त्यात, अशा कोणत्याही व्यक्तीचा समावेश होत नाही की जी,---

(एक) 'वायुसेना अधिनियम, १९५०' (१९५० चा ४५) किंवा 'भूसेना अधिनियम, १९५०' (१९५० चा ४६), किंवा 'नौसेना अधिनियम, १९५०' (१९५० चा ६२) याच्या अधीन असेल; किंवा

(दोन) पोलीस सेवेत कामावर असेल अथवा कारागृहाचा अधिकारी किंवा अन्य कर्मचारी म्हणून कामावर असेल; किंवा

(तीन) मुख्यत: व्यवस्थापकीय किंवा प्रशासकीय नात्याने कामावर असेल; किंवा

(चार) पर्यवेक्षी नात्याने कामावर असून जिला दरमहा एक हजार सहाशे रुपयांहून अधिक वेतन मिळते अथवा त्या पदाशी संलग्न कर्तव्यांच्या स्वरूपामुळे किंवा तिच्याकडे निहित केलेल्या अधिकारांमुळे मुख्यत: व्यवस्थापकीय स्वरूपाची कर्तव्ये बजावीत असेल.]

एखाद्या कामगार व्यक्तीची बडतर्फी, इ. औद्योगिक विवाद म्हणून मानावयाचे.

[4] [२क. जेव्हा कोणताही नियोक्ता एखाद्या कामगार व्यक्तीला कार्यमुक्त करील, बडतर्फ करील, कामावरून कमी करील किंवा अन्यथा तिची नोकरी समाप्त करील तेव्हा, अशी कार्यमुक्तता, बडतर्फी, कामगार कपात किंवा समाप्ती यांच्याशी संबंधित असा किंवा त्यांमधून उद्भवणारा, तो कामगार आणि त्याचा नियोक्ता यांच्यामधील कोणताही विवाद किंवा मतभेद हा औद्योगिक विवाद असल्याचे मानण्यात

---

१. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम २ द्वारे घातले (२४ ऑक्टोबर, १९५३ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २ द्वारे खंड (ध्) ऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६५ चा अधिनियम ३५, कलम ३ द्वारे घातले (१ डिसेंबर, १९६५ रोजी व तेव्हापासून).

येईल. मग अन्य कोणताही कामगार किंवा कोणताही कामगार संघ त्या विवादातील पक्ष नसला, तरी हरकत नाही.]

प्रकरण २ रे

या अधिनियमाखालील प्राधिकरणे

कामगार कार्य समिती. ३. (१) जेथे शंभर किंवा अधिक कामगार कामावर लावलेले आहेत अथवा मागील बारा महिन्यांमध्ये कोणत्याही दिवशी कामावर लावण्यात आलेले होते अशा कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनेच्या बाबतीत, समुचित शासन सर्वसाधारण किंवा विशेष आदेशाद्वारे नियोक्त्याला नियोक्ते व आस्थापनेत कामाला असलेले कामगार यांच्या प्रतिनिधींची मिळून बनलेली एक कामगार कार्य समिती विहित रीतीने घटित करण्यास सांगू शकेल, मात्र ते अशाप्रकारे की, समितीवरील कामगार प्रतिनिधींची संख्या ही नियोक्त्यांच्या प्रतिनिधींच्या संख्येहून कमी असणार नाही. कामगार प्रतिनिधी हे आस्थापनेत कामाला असलेल्या कामगारांमधून आणि 'भारतीय व्यवसाय संघ अधिनियम, १९२६' (१९२६ चा १६) याखाली नोंदलेला असा त्यांचा कोणताही व्यवसाय संघ असल्यास त्याच्याशी विचारविनिमय करून निवडण्यात येतील.

(२) नियोक्ता व कामगार यांच्यामध्ये सौहार्द व चांगले संबंध प्रस्थापित करून ते टिकवण्याच्या उपाययोजनांना चालना देणे, आणि ते साध्य करण्याच्या दृष्टीने त्यांच्या सामायिक हिताच्या व चिंतेच्या बाबींवर टीकाटिप्पणी करून, अशा बाबींसंबंधी त्यांच्यात जो कोणताही महत्त्वपूर्ण मतभेद असेल तो मिटवण्यासाठी प्रयत्नशील राहणे हे कामगार कार्य समितीचे कर्तव्य असेल.

समेट अधिकारी. ४. (१) समुचित शासन, **शासकीय राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे त्यास योग्य वाटतील तितक्या व्यक्तींना औद्योगिक विवादांमध्ये मध्यस्थी करण्याची व ते मिटवण्यास चालना देण्याची जबाबदारी सोपवण्यात आलेले समेट अधिकारी म्हणून नियुक्त करू शकेल.

(२) समेट अधिकाऱ्याची विनिर्दिष्ट क्षेत्राकरता अथवा विनिर्दिष्ट क्षेत्रातील विनिर्दिष्ट उद्योगांकरता अथवा एका किंवा अधिक विनिर्दिष्ट उद्योगांकरता आणि कायम किंवा मर्यादित कालावधीकरता नियुक्ती करता येईल.

समेट मंडळे. ५. (१) प्रसंग पडेल तेव्हा, समुचित शासनाला एखादा औद्योगिक विवाद मिटवण्यास चालना देण्यासाठी शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे एखादे समेट मंडळ घटित करता येईल.

(२) मंडळ हे अध्यक्ष आणि समुचित शासन यांस योग्य वाटेल त्याप्रमाणे दोन किंवा चार अन्य सदस्य मिळून बनेल.

(३) अध्यक्ष ही एक निःपक्ष व्यक्ती असेल आणि अन्य सदस्य हे, विवादातील पक्षांचे प्रतिनिधित्व करण्यासाठी नियुक्त केलेले समसमान संख्येतील सदस्य असतील आणि पक्षाचे प्रतिनिधित्व करण्यासाठी नियुक्त केलेली कोणतीही व्यक्ती त्या त्या पक्षाच्या शिफारशींवरून नियुक्त करण्यात येईल :

परंतु, जर कोणताही पक्ष विहित मुदतीत उपरोक्तप्रमाणे शिफारस करण्यास चुकला तर, त्या पक्षाचे प्रतिनिधित्व करण्यासाठी समुचित शासन स्वतःस योग्य वाटेल अशा व्यक्तींची नियुक्ती करील.

(४) विहित गणपूर्ती झालेली असेल तेव्हा, अध्यक्ष किंवा मंडळाच्या सदस्यांपैकी कोणताही सदस्य अनुपस्थित असला किंवा त्याच्या एकूण सदस्यांपैकी कोणतीही जागा रिक्त असली तरीही, मंडळाला काम चालवता येईल :

परंतु, अध्यक्षाच्या किंवा अन्य एखाद्या सदस्याच्या सेवा उपलब्ध होण्याचे बंद झाले आहे असे जर समुचित शासनाने मंडळाला सूचित केले तर, नवीन अध्यक्ष किंवा, प्रकरणपरत्वे, सदस्य नियुक्त करण्यात येईपर्यंत मंडळ काम चालवणार नाही.

चौकशी न्यायालय. ६. (१) प्रसंग पडेल तेव्हा, समुचित शासनाला एखाद्या औद्योगिक विवादाशी निगडित किंवा त्याच्याशी संबद्ध असल्याचे दिसणाऱ्या कोणत्याही बाबींसंबंधी चौकशी करण्यासाठी एखादे चौकशी न्यायालय घटित करता येईल.

(२) न्यायालय हे एका निःपक्ष व्यक्तीचे असेल किंवा समुचित शासनाला योग्य वाटतील तितक्या निःपक्ष व्यक्ती मिळून बनलेले असेल आणि जेव्हा न्यायालय दोन किंवा अधिक व्यक्ती मिळून बनलेले असेल तेव्हा, त्यांच्यापैकी एक व्यक्ती अध्यक्ष म्हणून नियुक्त करण्यात येईल.

(३) विहित गणपूर्ती झालेली असेल तेव्हा, अध्यक्ष किंवा न्यायालयाच्या सदस्यांपैकी कोणताही सदस्य अनुपस्थित असला किंवा त्याच्या एकूण सदस्यांपैकी कोणतीही जागा रिक्त असली तरीही, न्यायालयाला काम चालवता येईल :

परंतु, अध्यक्षाच्या सेवा उपलब्ध होण्याचे बंद झाले आहे असे जर समुचित शासनाने न्यायालयाला सूचित केले तर, नवीन अध्यक्ष नियुक्त करण्यात येईपर्यंत न्यायालय काम चालवणार नाही.

[१][७. (१) समुचित शासनाला **शासकीय राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे एक किंवा अधिक कामगार न्यायालये दुसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही बाबीसंबंधीच्या औद्योगिक विवादांचा अभिनिर्णय करण्यासाठी व या अधिनियमाखाली त्यांच्याकडे सोपवण्यात येतील अशी अन्य कार्ये पार पाडण्यासाठी घटित करता येतील. कामगार न्यायालये.

(२) कामगार न्यायालय हे समुचित शासनाने नियुक्त करावयाच्या अशा केवळ एकाच व्यक्तीचे बनलेले असेल.

(३) एखादी व्यक्ती—

[२][(क्) ती उच्च न्यायालयाचा न्यायाधीश आहे किंवा होती; किंवा

(ख्) ती किमान तीन वर्षे इतका काळ जिल्हा न्यायाधीश किंवा अपर जिल्हा न्यायाधीश होती; किंवा

[३]

* * * * *

[४][(घ्)] किमान सात वर्षे इतक्या कालावधीपर्यंत तिने भारतामध्ये कोणतेही न्यायिक पद धारण केलेले आहे; किंवा

[४][(ङ्)] कोणताही प्रांतीय अधिनियम किंवा राज्य अधिनियम याखाली घटित करण्यात आलेल्या कामगार न्यायालयाची किमान पाच वर्षे इतक्या कालावधीपर्यंत ती पीठासीन अधिकारी होती,

असे असल्याशिवाय, कामगार न्यायालयाचा पीठासीन अधिकारी म्हणून नियुक्ती केली जाण्यास अर्ह होणार नाही.

७क. (१) समुचित शासनाला, दुसऱ्या अनुसूचीत किंवा तिसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कोणत्याही बाबीसंबंधीच्या औद्योगिक विवादांवर अभिनिर्णय देण्यासाठी [५][आणि या अधिनियमान्वये त्यांना नेमून देण्यात येतील अशी इतर कार्ये पार पाडण्यासाठी **शासकीय राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे एक किंवा अधिक औद्योगिक अधिकरणे घटित करता येतील.] अधिकरणे.

(२) अधिकरण हे समुचित शासनाने नियुक्त करावयाच्या अशा केवळ एकाच व्यक्तीचे बनलेले असेल.

(३) एखादी व्यक्ती—

(क्) ती उच्च न्यायालयाचा न्यायाधीश आहे किंवा होती; किंवा

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ४ द्वारे कलम ७ ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ३ द्वारे खंड (ग्) गाळला (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ३ द्वारे अनुक्रमे खंड (क्) आणि (ख्) यांना (घ्) आणि (ङ्) असा नवीन क्रमांक देण्यात आला (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ४ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[१][(कक) किमान तीन वर्षे इतक्या कालावधीपर्यंत ती जिल्हा न्यायाधीश किंवा अपर जिल्हा न्यायाधीश होती ; [२][* * *]]

[३][* * *]

असे असल्याशिवाय अधिकरणाची पीठासीन अधिकारी म्हणून नियुक्ती केली जाण्यास अर्ह होणार नाही.

(४) समुचित शासन, त्यास योग्य वाटले तर, अधिकरणापुढील कार्यवाहीमध्ये त्याला सल्ला देण्यासाठी असेसर म्हणून दोन व्यक्तींची नियुक्ती करू शकेल.

राष्ट्रीय अधिकरणे.

७ख. (१) ज्या औद्योगिक विवादांमध्ये केंद्र शासनाच्या मते राष्ट्रीय महत्त्वाचे प्रश्न गुंतलेले असतील अथवा एकाहून अधिक राज्यांमध्ये असलेल्या औद्योगिक आस्थापना त्यामध्ये हितसंबंधित असण्याचा किंवा त्यामुळे बाधित होण्याचा संभव आहे अशा स्वरूपाचे जे असतील अशा औद्योगिक विवादांच्या अभिनिर्णयासाठी केंद्र शासनाला शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे एक किंवा अधिक राष्ट्रीय औद्योगिक अधिकरणे घटित करता येतील.

(२) राष्ट्रीय अधिकरण हे केंद्र शासनाने नियुक्त करावयाच्या अशा केवळ एकाच व्यक्तीचे बनलेले असेल.

(३) एखादी व्यक्ती, [३][ती उच्च न्यायालयाचा न्यायाधीश आहे किंवा होती असे असल्याशिवाय] राष्ट्रीय अधिकरणाची पीठासीन अधिकारी म्हणून नियुक्ती केली जाण्यास अर्ह होणार नाही.

(४) केंद्र शासन, त्यास योग्य वाटले तर, राष्ट्रीय अधिकरणापुढील कार्यवाहीमध्ये त्याला सल्ला देण्यासाठी असेसर म्हणून दोन व्यक्तींची नियुक्ती करू शकेल.

कामगार न्यायालये, अधिकरणे व राष्ट्रीय अधिकरणे यांच्या पीठासीन अधिकाऱ्यां-बाबतच्या निरर्हता.

७ग. जर एखादी व्यक्ती ही—

(क) निःपक्ष व्यक्ती नसेल तर; किंवा

(ख) पासष्ट वर्षांच्या वयाला पोचलेली असेल तर,—

अशा कोणत्याही व्यक्तीला कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांचा पीठासीन अधिकारी म्हणून नियुक्त करण्यात येणार नाही किंवा ती पीठासीन अधिकारी म्हणून पदावर असण्याचे चालू राहणार नाही.]

रिक्त पदे भरणे.

[४][८. कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्या पीठासीन अधिकाऱ्याचे पद अथवा मंडळ किंवा न्यायालय यांचा अध्यक्ष किंवा अन्य कोणताही सदस्य यांचे पद कोणत्याही कारणामुळे रिक्त (तात्पुरत्या अनुपस्थितीव्यतिरिक्त) झाले तर, राष्ट्रीय अधिकरणाच्या बाबतीत, केंद्र शासन आणि अन्य कोणत्याही बाबतीत समुचित शासन, असे रिक्त पद भरण्यासाठी या अधिनियमाच्या उपबंधांनुसार अन्य व्यक्तीची नियुक्ती करील. अशी कार्यवाही रिक्त पद भरण्यात आले त्या टप्प्यापासून पुढे कामगार न्यायालय, अधिकरण, राष्ट्रीय अधिकरण, मंडळ किंवा, प्रकरणपरत्वे, न्यायालय यांच्यासमोर चालू ठेवता येईल.

---

१. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ४ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ४ द्वारे "किंवा" हा शब्द आणि खंड (ख) गाळले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या, कलम ५ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ५ द्वारे कलमे ८ व ९ यांच्याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

९. (१) मंडळ किंवा न्यायालय यांचा अध्यक्ष किंवा अन्य कोणताही सदस्य म्हणून अथवा कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याचा पीठासीन अधिकारी म्हणून कोणत्याही व्यक्तीची नियुक्ती करणारा समुचित शासनाचा किंवा केंद्र शासनाचा कोणताही आदेश कोणत्याही प्रकारे प्रश्नास्पद करता येणार नाही, आणि कोणतेही मंडळ किंवा न्यायालय याची कोणतीही कृती किंवा त्यांच्यासमोरील कोणतीही कार्यवाही ही असे मंडळ किंवा न्यायालय यामध्ये कोणतेही पद रिक्त होते किंवा त्यांच्या घटनेत कोणताही दोष होता एवढ्याच केवळ कारणावरून प्रश्नास्पद करता येणार नाही. मंडळे, इ. घटित करणारे आदेश अंतिम असणे.

(२) समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात निष्पन्न झालेला कोणताही समझोता, कलम १२, पोटकलम (६) मध्ये किंवा, प्रकरणपरत्वे, कलम १३ च्या पोटकलम (५) मध्ये उल्लेखिलेला कालावधी संपल्या-नंतर घडून आलेला होता एवढ्याच गोष्टीमुळे विधिबाह्य ठरणार नाही.

(३) मंडळापुढील समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात घडवून आलेल्या कोणत्याही समझोत्याच्या प्रतिवृत्तावर मंडळाचा अध्यक्ष आणि अन्य सदस्य यांनी स्वाक्षऱ्या केल्या असतील त्या बाबतीत असा कोणताही समझोता, कार्यवाहीच्या कोणत्याही टप्प्याला मंडळाच्या सदस्यांपैकी कोणताही सदस्य (अध्यक्ष धरून) निमित्तवशात् किंवा अनपेक्षितपणे अनुपस्थित राहिला होता एवढ्याच केवळ कारणावरून विधि-बाह्य ठरणार नाही.]

[१] [प्रकरण २ रे-क]

बदलाची नोटीस

९क. चौथ्या अनुसूचित विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही बाबींच्या संबंधात कोणत्याही कामगारास लागू असलेल्या सेवाशर्तींमध्ये कोणताही बदल करण्याचा ज्याचा विचार असेल असा कोणताही नियोक्ता,— बदलाची नोटीस.

(क) अशा बदलामुळे ज्यांच्यावर परिणाम होण्याचा संभव आहे अशा कामगारास प्रस्तावित बदलाच्या स्वरूपाची विहित रीतीने नोटीस दिल्याशिवाय; किंवा

(ख) अशी नोटीस दिल्यापासून एकवीस दिवसांच्या आत,

असा बदल करणार नाही :

परंतु—

(क) [२] [कोणताही समझोता किंवा निवाडा], यानुसार असा बदल करण्यात आला असेल त्या बाबतीत; किंवा

(ख) बदलामुळे ज्यांच्यावर परिणाम होण्याचा संभव आहे असे कामगार हे, 'मूलभूत व पूरक नियम', 'मुलकी सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण व अपील) नियम', 'मुलकी सेवा (अस्थायी सेवा) नियम', 'सुधारित रजा नियम', 'मुलकी सेवा विनियम', 'संरक्षण सेवांतर्गत सैनिकेतर व्यक्ती (वर्गीकरण, नियंत्रण व अपील) नियम', किंवा 'भारतीय रेल्वे आस्थापना संहिता', किंवा समुचित शासनाकडून यासंबंधात शासकीय राजपत्रातून अधिसूचित करण्यात येतील असे अन्य नियम किंवा विनियम ज्यांना लागू होतात अशा व्यक्ती असतील त्या बाबतीत,

असा कोणताही बदल करण्यासाठी कोणत्याही नोटीशीची आवश्यकता असणार नाही.'

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ६ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ६ द्वारे विवक्षित शब्द, कंस व आकडे याऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

सूट देण्याची शासनाची शक्ती.

९ख. कलम ९क चे उपबंध एखाद्या औद्योगिक आस्थापनावर्गाला किंवा एखाद्या औद्योगिक आस्थापनेत कामाला असलेल्या एखाद्या कामगारवर्गाला लागू केल्यास त्यामुळे त्या संबंधातील नियोक्त्यांवर बाधक परिणाम होण्याची शक्यता असून ते उपबंध याप्रमाणे लागू करण्याने संबंधित उद्योगाला जबर फटका बसेल, उद्योगांवर गंभीर परिणाम होईल आणि त्या उपबंधापासून सूट देणे लोकहिताच्या दृष्टीने आवश्यक आहे असे समुचित शासनाचे मत असेल त्याबाबतीत, समुचित शासन शासकीय **राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे असे निदेशित करू शकेल की, त्या औद्योगिक आस्थापनावर्गाला किंवा एखाद्या औद्योगिक आस्थापनेत कामाला असलेल्या त्या कामगारवर्गाला उक्त कलमाचे उपबंध लागू होणार नाहीत किंवा अधिसूचनेत विनिर्दिष्ट करण्यात येतील अशा शर्तीच्या अधीनतेने लागू होतील.]*

प्रकरण ३ रे

मंडळे, न्यायालये किंवा अधिकरणे यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करणे

मंडळे, न्यायालये किंवा अधिकरणे यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करणे.

१०. (१) [1][कोणताही औद्योगिक विवाद उपस्थित झाला आहे किंवा होण्याची आशंका आहे असे जेव्हा समुचित शासनास वाटेल तेव्हा ते कोणत्याही वेळी] लेखी आदेशाद्वारे,—

(क) तो विवाद मिटविण्यास चालना देण्यासाठी तो मंडळाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल;

(ख) विवादाशी निगडित किंवा संबद्ध असल्याचे दिसून येणारी कोणतीही बाब चौकशी न्यायालयाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल; किंवा

[2][(ग) विवाद हा दुसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कोणत्याही बाबीशी संबंधित असेल तर, तो विवाद अथवा त्या विवादाशी निगडित किंवा संबद्ध असल्याचे दिसून येणारी कोणतीही बाब कामगार न्यायालयाकडे अभिनिर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल;

(घ) विवाद हा दुसऱ्या अनुसूचीत किंवा तिसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कोणत्याही बाबीशी संबंधित असो—तो विवाद अथवा त्या विवादाशी निगडित किंवा संबद्ध असल्याचे दिसून येणारी कोणतीही बाब अधिकरणाकडे अभिनिर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल:

परंतु, विवाद जेव्हा तिसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही बाबीशी संबंधित असेल आणि त्यामुळे शंभराहून अधिक कामगारांवर परिणाम होण्याचा संभव नसेल तेव्हा, समुचित शासनाला, जर त्यास योग्य वाटले तर, खंड (ग) खाली कामगार न्यायालयाकडे तो निर्णयार्थ निर्देशित करता येईल:]

[3][परंतु आणखी असे की], विवाद हा सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवेशी संबंधित असून कलम २२ खाली नोटीस देण्यात आली असेल त्या बाबतीत, नोटीस क्षुल्लक कारणासाठी किंवा त्रास देण्याच्या हेतूने देण्यात आली आहे किंवा या पोटकलमाखाली निर्देशन करणे असमयोचित होईल असे समुचित शासनास वाटत नसेल तर त्याला याप्रमाणे निर्देशन करता येईल—मग अशा विवादाच्या संबंधात या अधिनियमाखाली अन्य कोणतीही कार्यवाही सुरू करण्यात आली असली तरी हरकत नाही:

---

*१९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ७ च्या अंमलबजावणीनंतर, त्या अधिनियमाच्या **कलम** ७ मध्ये निदेशित केल्यानुसार नवीन प्रकरण २ख घालण्यात आले असे होईल. त्या **अधिनियमाच्या** कलम ७ च्या मजकुरासाठी परिशिष्ट पहा.

१. १९५२ चा अधिनियम १८, कलम ३ द्वारे "कोणताही औद्योगिक विवाद उपस्थित झाल्यास किंवा होण्याची आशंका असल्यास, समुचित शासनाला" याऐवजी घातले.

२. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ७ द्वारे खंड (ग) ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ७ द्वारे "परंतु" या शब्दाऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

[1][परंतु आणखी असेसुद्धा की, या विवादांच्या संबंधात केंद्र शासन हे समुचित शासन असेल त्यांच्या बाबतीत, राज्य शासनाने घटित केलेल्या एखाद्या कामगार न्यायालयाकडे किंवा, प्रकरणपरत्वे, औद्योगिक अधिकरणाकडे ते विवाद निर्देशित करण्यास ते शासन सक्षम असेल :]

[2][(१क) कोणताही औद्योगिक विवाद उपस्थित झाला असून किंवा होण्याची आशंका असून अशा विवादात राष्ट्रीय महत्त्वाचा असा कोणताही प्रश्न गुंतलेला आहे अथवा असा विवाद, एकाहून अधिक राज्यात असलेल्या औद्योगिक आस्थापना ज्यात हितसंबंधित असण्याचा किंवा ज्यामुळे त्यांच्यावर परिणाम होण्याचा संभव आहे अशा स्वरूपाचा आहे आणि असा विवाद राष्ट्रीय अधिकरणाकडून अभिनिर्णीत करण्यात यावा असे जर केंद्र शासनाचे मत असेल तर, केंद्र शासनाला—मग त्या विवादासंबंधात ते समुचित शासन असो वा नसो—दुसऱ्या वा तिसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कोणत्याही बाबीशी संबंधित असेल असा विवाद अथवा अशा विवादाशी निगडित किंवा संबद्ध असल्याचे दिसून येईल अशी कोणतीही बाब कोणत्याही वेळी, लेखी आदेशाद्वारे अभिनिर्णयार्थ राष्ट्रीय अधिकरणाकडे निर्देशित करता येईल.]

(२) औद्योगिक विवादातील पक्ष, मंडळ, न्यायालय, [3][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे तो विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात यावा म्हणून विहित रीतीने संयुक्तपणे किंवा अलगअलगपणे अर्ज करतील त्याबाबतीत, अर्ज करणाऱ्या व्यक्ती ह्या प्रत्येक पक्षाच्या बहुसंख्येचे प्रतिनिधित्व करत आहेत अशी जर खात्री झाली तर, समुचित शासन त्यानुसार निर्देशन करील.

[1][(२क) ह्या कलमान्वये एखादा औद्योगिक विवाद, एखादे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करणाऱ्या आदेशामध्ये, असे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांनी समुचित शासनाकडे अशा विवादावरील आपला निवाडा ज्या कालावधीच्या आत सादर करावयाचा तो कालावधी विनिर्दिष्ट करण्यात येईल :

परंतु, ज्यावेळी असा औद्योगिक विवाद एखाद्या कामगाराशी संबंधित असेल त्यावेळी असा कालावधी तीन महिन्यांपेक्षा अधिक असता कामा नये :

परंतु आणखी असे की, असा कालावधी वाढविण्यासाठी किंवा कोणत्याही इतर कारणासाठी जर एखाद्या औद्योगिक विवादातील पक्षांनी कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे विहित रीतीने अर्ज केला आणि अशा कामगार न्यायालयाच्या, अधिकरणाच्या किंवा राष्ट्रीय अधिकरणाच्या पीठासीन अधिकाऱ्यास असा कालावधी वाढविणे आवश्यक किंवा समयोचित वाटले तर, तो कारणांचा लिखित अभिलेख ठेवून त्यास योग्य वाटेल अशा आणखी कालावधीने असा कालावधी वाढवून देऊ शकेल :

परंतु आणखी असे सुद्धा की, ह्या पोटकलमामध्ये विनिर्दिष्ट केलेला कोणताही कालावधी संगणित करताना, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्यापुढील कार्यवाहीस, एखाद्या दिवाणी न्यायालयाच्या कोणत्याही व्यादेशामुळे किंवा आदेशामुळे स्थगिती देण्यात आली असेल, असा कोणताही कालावधी असल्यास, तो वगळण्यात येईल :

परंतु आणखी असे सुद्धा की, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्यापुढील कोणत्याही कार्यवाही, ह्या पोटकलमामध्ये विनिर्दिष्ट केलेला कोणताही कालावधी अशी कार्यवाही पूर्ण न होताच समाप्त झाला या केवळ एकाच कारणाने व्यपगत होणार नाहीत.]

(३) या कालावधीखाली मंडळ, [3][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे औद्योगिक विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल त्याबाबतीत, समुचित शासन अशा विवादाशी संबंधित असा कोणताही संप किंवा टाळेबंदी निर्देशनाच्या दिनांकी चालू असल्यास ते चालू ठेवण्यास आदेशाद्वारे मनाई करू शकेल.

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ८ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ७ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या कलम ७ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

¹[(४) ²[कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे औद्योगिक विवाद निर्देशित करणाऱ्या या कलमाखालील आदेशात किंवा नंतरच्या आदेशात, समुचित शासनाने अभिनिर्णयासाठी विवाद्य मुद्दे विनिर्दिष्ट केले असतील त्याबाबतीत ³[कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा प्रकरणपरत्वे राष्ट्रीय अधिकरण] त्यांच्याशी आनुषंगिक असे मुद्दे व बाबी यापुरता आपला अभिनिर्णय मर्यादित ठेवील.

(५) जर कोणत्याही आस्थापनेच्या किंवा आस्थापनांच्या संबंधीचा एखादा विवाद या कलमाखाली एखादे ²[कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल किंवा यावयाचा असेल आणि समुचित शासनाचे, या बाबतीत त्याच्याकडे करण्यात आलेल्या अर्जावरून किंवा अन्यथा असे मत झाले की, ज्यायोगे तत्सम स्वरूपाची अन्य कोणतीही आस्थापना, आस्थापनांचा गट किंवा वर्ग अशा विवादामध्ये हितसंबंधित असण्याचा किंवा त्याचा त्यांच्यावर परिणाम होण्याचा संभव आहे अशा स्वरूपाचा तो विवाद आहे, तर समुचित शासनास, निर्देशनाच्या वेळी किंवा त्यानंतर कोणत्याही वेळी पण निवाडा करण्यापूर्वी, त्या निर्देशनात अशा आस्थापनेचा, आस्थापनांच्या गटाचा किंवा वर्गाचा समावेश करता येईल—मग असा समावेश करण्याच्या वेळी त्या आस्थापनेत कोणताही विवाद अस्तित्वात असो वा नसो किंवा तो उद्‌भवण्याची आशंका असो वा नसो.]

³[(६) पोटकलम (१क) खाली राष्ट्रीय अधिकरणाकडे कोणतेही निर्देशन करण्यात आले असेल त्या बाबतीत, या अधिनियमात काहीही अंतर्भूत असले तरी, राष्ट्रीय अधिकरणापुढे अभिनिर्णयाधीन असेल अशा कोणत्याही बाबीवर कोणत्याही कामगार न्यायालयास किंवा अधिकरणास अभिनिर्णय देण्याची अधिकारिता असणार नाही, आणि त्यानुसार—

(क) जर राष्ट्रीय अधिकरणापुढे अभिनिर्णयाधीन असलेली एखादी बाब, कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण याच्या समोरील कार्यवाहीमध्ये प्रलंबित असेल तर, कामगार न्यायालय किंवा प्रकरणपरत्वे, अधिकरण याच्यापुढील कार्यवाही जेथवर ती अशा बाबींशी सबंधित असेल तेथवर राष्ट्रीय अधिकरणाकडे असे निर्देशन करण्यात आले की, विलोपित झाल्याचे मानण्यात येईल; आणि

(ख) राष्ट्रीय अधिकरणापुढे अभिनिर्णयाधीन असलेली बाब समुचित शासनाने राष्ट्रीय अधिकरणापुढे अशा बाबीसंबंधीची कार्यवाही प्रलंबित असताना अभिनिर्णयासाठी कोणतेही कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण याच्याकडे निर्देशित करणे कायदेशीर ठरणार नाही.

⁴[**स्पष्टीकरण.**—या पोटकलमातील "कामगार न्यायालय" किंवा "अधिकरण" यामध्ये औद्योगिक विवादांची बारकाईने चौकशी करून ते मिटवण्यासंबंधी कोणत्याही राज्यात अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली घटित करण्यात आलेले कोणतेही न्यायालय किंवा अधिकरण किंवा अन्य प्राधिकरण याचा समावेश होतो.]

(७) ज्याच्या संबंधात केंद्र शासन हे समुचित शासन नाही असा कोणताही विवाद राष्ट्रीय अधिकरणाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल त्याबाबतीत, या अधिनियमात काहीही अंतर्भूत असले तरी, अशा विवादासंबंधात करण्यात आलेल्या कलम १५, कलम १७, कलम १९, कलम ३३क, कलम ३३ख व कलम ३६ क यांमध्ये समुचित शासन म्हणून जो कोणताही उल्लेख असेल त्याचा अर्थ केंद्र शासनाचा उल्लेख म्हणून लावण्यात येईल, पण पूर्वोक्त बाब आणि या अधिनियमात अन्यथा स्पष्टपणे उपबंधित केली असेल तेवढी बाब खेरीजकरून इतर बाबतीत, त्या विवादासंबंधात, या अधिनियमाच्या अन्य कोणत्याही उपबंधात समुचित शासन म्हणून जो कोणताही उल्लेख येईल त्याचा अर्थ, राज्य शासनाचा उल्लेख असा असेल.]

⁵[(८) एखादे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्यापुढील एखाद्या औद्योगिक विवादाच्या संबंधातील प्रलंबित कार्यवाही, त्या विवादातील कामगार असलेल्या कोणत्याही पक्षाच्या मृत्यूच्या केवळ एकाच कारणामुळे व्यपगत होणार नाही, आणि असे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण अशी कार्यवाही पूर्ण करील आणि आपला निवाडा समुचित शासनाला सादर करील.]

---

१. १९५२ चा अधिनियम १८, कलम ३ द्वारे घातले.

२. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ७ द्वारे "एखादे अधिकरण" या शब्दांऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या, कलम ७ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ५ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९७४ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ८ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[१][१०क. (१) कोणताही औद्योगिक विवाद निर्माण झाला असेल किंवा निर्माण होण्याची आशंका असेल आणि विवाद लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्याबाबत नियोक्ता आणि कामगार सहमत झाले असतील तर, कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्याकडे कलम १० खाली विवाद निर्णयार्थ निर्देशित केला जाण्यापूर्वी कोणत्याही वेळी, त्यांना तो विवाद लेखी कराराद्वारे लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करता येईल आणि लवाद-करारनाम्यात लवाद म्हणून विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा, व्यक्तीकडे किंवा व्यक्तींकडे (कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्या पीठासीन अधिकाऱ्यासुद्धा) ते निर्देशन करण्यात येईल. विवाद स्वेच्छेने लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करणे.

[२][(१क) एखाद्या सम संख्येइतक्या लवादांकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्याकरता जर लवाद-करारनाम्यात उपबंध करण्यात आला असेल तर, पंच म्हणून अन्य व्यक्तीची नियुक्ती करण्याबाबत करारनाम्यात उपबंध करण्यात येईल व लवादांमध्ये मतभेद होऊन उभयपक्षीयांची संख्या समसमान झाली तर, तो पंच निर्देशित बाब विचारार्थ घेईल, आणि पंचांचा निवाडा अधिभावी होईल आणि तो या अधिनियमाच्या प्रयोजनार्थ लवाद-निवाडा असल्याचे मानले जाईल.]

(२) पोटकलम (१) मध्ये उल्लेखिलेला लवाद-करारनामा, विहित करण्यात येईल अशा नमुन्यात असेल आणि तशा विहित रीतीने त्यातील पक्षकार त्यावर स्वाक्षऱ्या करतील.

(३) लवाद-करारनाम्याची एकेक प्रत समुचित शासन आणि समेट अधिकारी यांच्याकडे पाठवण्यात येईल व समुचित शासन, अशी प्रत मिळाल्याच्या दिनांकापासून [३][एक महिन्याच्या] आत ती शासकीय राजपत्रात प्रकाशित करील.

[२][(३क) एखादा औद्योगिक विवाद लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल आणि निर्देशन करणाऱ्या व्यक्ती ह्या प्रत्येक पक्षाच्या बहुसंख्येचे प्रतिनिधित्व करत आहेत अशी जर समुचित शासनाची खात्री झाली तर, समुचित शासन पोटकलम (३) मध्ये निर्देशिलेल्या मुदतीत, विहित असेल अशा रीतीने अधिसूचना काढू शकेल; आणि जेव्हा अशी कोणतीही अधिसूचना काढण्यात येईल तेव्हा, जे लवाद करारनाम्यातील पक्ष नाहीत पण विवादाशी संबंधित आहेत अशा नियोक्त्यांना व कामगारांना, लवादापुढे किंवा लवादांपुढे आपली बाजू मांडण्याची संधी देण्यात येईल.]

(४) तो लवाद किंवा ते लवाद विवादांची बारकाईने चौकशी करून, लवादाने किंवा, प्रकरणपरत्वे, सर्व लवादांनी स्वाक्षरी केलेला लवाद-निवाडा समुचित शासनास सादर करतील.

[२][(४क) जर औद्योगिक विवाद लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल आणि पोटकलम (३क) खाली अधिसूचना काढण्यात आली असेल तर, अशा विवादाच्या संबंधात निर्देशनाच्या दिनांकी अस्तित्वात असेल असा कोणताही संप किंवा टाळेबंदी चालू ठेवण्यास समुचित शासन आदेशाद्वारे मनाई करू शकेल.]

(५) 'लवाद अधिनियम, १९४०' (१९४० चा १०) यातील काहीही, या कलमाखालील, लवादांना लागू होणार नाही.]

प्रकरण ४थे

प्राधिकरणांची कार्यपद्धती, शक्ती व कर्तव्ये

११. [४][(१) या बाबतीत करण्यात येतील अशा कोणत्याही नियमांच्या अधीनतेने, लवाद, मंडळ, न्यायालय, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण हे लवाद किंवा अन्य प्राधिकरण यांस योग्य वाटेल अशी कार्यपद्धती अनुसरील.] समेट अधिकारी, मंडळे, न्यायालये व अधिकरणे यांची कार्यपद्धती व त्यांची शक्ती.

(२) निर्माण झालेल्या किंवा होण्याची आशंका असलेल्या कोणत्याही विवादाची चौकशी करण्याच्या प्रयोजनार्थ, वाजवी नोटीस देऊन, नंतर, समेट अधिकारी किंवा मंडळाचा सदस्य [५][अथवा कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांचा पीठासीन अधिकारी] विवाद जिच्याशी संबंधित असेल अशा कोणत्याही आस्थापनेच्या ताब्यात असलेल्या वास्तूमध्ये प्रवेश करू शकेल.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ८ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ६ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या, कलम ६ द्वारे "चौदा दिवसांच्या" याऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे पोटकलम (१) ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

५. वरील अधिनियमाच्या कलम ९ द्वारे "न्यायालय किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

(३) दावा चालवण्याबाबत पुढील बाबतीत 'दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८' (१९०८ चा ५) याखाली दिवाणी न्यायालयाकडे ज्या शक्ती निहित करण्यात आल्या आहेत त्या शक्ती प्रत्येक मंडळ, न्यायालय, [1][कामगार न्यायालय, अधिकरण व राष्ट्रीय अधिकरण] यांना ज्याबाबतीत असतील, त्या बाबी अशा :—

(क) कोणत्याही व्यक्तीस उपस्थित राहण्यास भाग पाडणे व तिची शपथेवर तपासणी करणे;

(ख) दस्तऐवज व महत्त्वाच्या वस्तू सादर करण्याची सक्ती करणे;

(ग) साक्षीदारांची तपासणी करण्यासाठी आयोगपत्रे काढणे;

(घ) विहित करण्यात येतील अशा अन्य बाबी;

आणि मंडळ, न्यायालय, [2][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] याने केलेली प्रत्येक चौकशी किंवा बारीक चौकशी ही 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५) यांची कलमे १९३ व २२८ यांच्या अर्थानुसार न्यायिक कार्यवाही असल्याचे मानण्यात येईल.

(४) समेट अधिकाऱ्यांस [3][कोणत्याही व्यक्तीस, अशा व्यक्तीच्या तपासणीच्या प्रयोजनाकरता, उपस्थित राहण्यास भाग पाडता येईल आणि] जो त्या औद्योगिक विवादाशी संबद्ध आहे [4][अथवा कोणत्याही निवाड्याची अंमलबजावणी झाली आहे की नाही, हे पडताळून पाहण्याच्या प्रयोजनार्थ किंवा या अधिनियमान्वये त्यावर लादण्यात आलेले अन्य कोणतेही कर्तव्य पार पाडण्यासाठी आवश्यक आहे] असे समेट अधिकाऱ्यास सकारण वाटत असेल असा कोणताही दस्तऐवज [3][मागवता येईल] व त्याचे निरीक्षण करता येईल, आणि उपरोक्त प्रयोजनांसाठी, [3][कोणत्याही व्यक्तीस उपस्थित राहण्यास व तिची तपासणी करण्यास भाग पाडण्याच्या संबंधात किंवा दस्तऐवज सादर करण्याची सक्ती करणाऱ्या संबंधात,] 'दिवाणी प्रक्रिया संहिता १९०८' (१९०८ चा ५) अन्वये दिवाणी न्यायालयाकडे ज्या शक्ती निहित आहेत त्या शक्ती समेट अधिकाऱ्याला असतील.

[5][(५) न्यायालय, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याला त्याच्यापुढील कार्यवाहीमध्ये सल्ला देण्यासाठी असेसर म्हणून विचाराधीन बाबीचे विशेष ज्ञान असलेल्या एका किंवा त्याहून अधिक व्यक्तींची नियुक्ती करता येईल.

(६) सर्व समेट अधिकारी, मंडळ किंवा न्यायालय याचे सदस्य आणि कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याचे पीठासीन अधिकारी हे 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५) कलम २१ च्या अर्थानुसार लोकसेवक असल्याचे मानले जाईल.

(७) या अधिनियमाखाली केलेल्या कोणत्याही नियमांच्या अधीनतेने, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्यापुढील कार्यवाहीचा आणि तदनुषंगिक असा किती खर्च देववण्यात यावा ते कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्या विवेकाधीन असेल आणि कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा, प्रकरणपरत्वे, राष्ट्रीय अधिकरण यास, असा खर्च कोणी व कोणाला आणि किती मर्यादेपर्यंत व शर्ती घालावयाच्या असल्यास कोणत्या शर्तीच्या अधीनतेने द्यावयाचा हे ठरविण्याची आणि उपरोक्त प्रयोजनांसाठी आवश्यक ते सर्व निदेश देण्याचा पूर्ण अधिकार असेल आणि हक्कदार व्यक्तीने समुचित शासनाकडे अर्ज केल्यावर, त्या शासनास असा खर्च जमीन-महसुलाच्या थकबाकीप्रमाणे वसूल करता येईल.]

[6][(८) प्रत्येक [7][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण], हे, [8]['फौजदारी प्रक्रिया संहिता, १९७३' (१९७४ चा २) यांची कलमे ३४५, ३४६ व ३४८] यांच्या प्रयोजनार्थ दिवाणी न्यायालय असल्याचे मानले जाईल.]

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे "आणि अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम ९ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९८४ चा अधिनियम ४६, कलम ९ द्वारे विवक्षित शब्दांऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे घातले. (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे पोटकलमे (५) ते (७) याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून). पोटकलम (७) हे १९५० चा अधिनियम, ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे घातले होते.

६. १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे घातले.

७. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे "अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

८. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १० द्वारे विवक्षित शब्द व आकडे या ऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[1][११क. कामगारास कार्यमुक्त करणे किंवा कामावरून बडतर्फ करणे, याच्याशी संबंधित असा एखादा औद्योगिक विवाद अभिनिर्णयासाठी कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्याकडे निर्देशित करण्यात आला असेल आणि कार्यमुक्तीचा किंवा बडतर्फीचा आदेश समर्थनीय नव्हता अशी जर कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा, प्रकरणपरत्वे, राष्ट्रीय अधिकरण याची अभिनिर्णय-कार्यवाहीच्या ओघात खात्री झाली तर, ते आपल्या निवाड्याद्वारे, कार्यमुक्तीचा किंवा बडतर्फीचा आदेश रद्द ठरवू शकेल आणि त्यास योग्य वाटतील अशा कोणत्याही अटी व शर्ती असल्यास त्यांवर त्या कामगारास पूर्ववत् कामावर घेण्याचा निदेश देऊ शकेल किंवा प्रकरणाच्या परिस्थितीनुसार आवश्यक असेल असा अन्य अनुतोष देऊ शकेल, कामगारास अशी कार्यमुक्ती किंवा बडतर्फी यांच्या बदली कोणतीही कमी शिक्षा देण्याचा निवाडासुद्धा यामध्ये समाविष्ट आहे : **कामगारास कार्यमुक्त करणे किंवा कामावरून बडतर्फ करणे याबाबतीत कामगार न्यायालये, अधिकरणे आणि राष्ट्रीय अधिकरणे यांना असलेल्या समुचित अनुतोष देण्याच्या शक्ती.**

परंतु, या कलमाखालील कोणत्याही कार्यवाहीत, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा, प्रकरणपरत्वे, राष्ट्रीय अधिकरण हे, त्या कामाच्या कागदपत्रातील सामग्रीवर विसंबून राहील आणि अशा बाबीसंबंधी कोणताही नवीन पुरावा घेणार नाही.]

१२. (१) औद्योगिक विवाद निर्माण झालेला असेल किंवा होण्याची आशंका असेल त्याबाबतीत, समेट अधिकाऱ्यास विहित रीतीने समेटाची कार्यवाही चालवता येईल, किंवा तो विवाद सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवेशी संबंधित असून कलम २२ खाली नोटीस देण्यात आली असेल तर, तशा रीतीने ती कार्यवाही चालवावी लागेल. **समेट अधिकाऱ्यांची कर्तव्ये.**

(२) विवादामध्ये समझोता घडवून आणण्यासाठी समेट अधिकारी विवादाची आणि त्याच्या गुणावगुणांवर आणि विवादामध्ये योग्य समझोता घडवून आणण्याच्या दृष्टीने परिणाम करणाऱ्या सर्व बाबींची अविलंब बारकाईने चौकशी करील आणि तो विवाद रास्तपणे व सलोख्याने मिटवण्यास पक्षकारांना प्रवृत्त करण्याकरिता त्यास, त्याला योग्य वाटतील अशा सर्व गोष्टी करता येतील.

(३) जर समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात विवादासंबंधी किंवा विवादासंधील बाबींपैकी कोणत्याही बाबीसंबंधी समझोता घडून आला तर, समेट अधिकारी त्याविषयीचा अहवाल, विवादातील पक्षकारांनी स्वाक्षरित केलेल्या समजीपत्रासह, समुचित शासनाकडे [2][किंवा समुचित शासनाने याबाबतीत प्राधिकृत केलेल्या अधिकाऱ्याकडे] पाठवील.

(४) जर असा कोणताही समझोता घडून आला नाही तर, चौकशी करण्याचे काम संपल्यानंतर व्यवहार्य होईल तितक्या लवकर समेट अधिकारी विवादासंबंधातील वस्तुस्थिती व परिस्थिती याविषयी खातरजमा करून घेण्यासाठी आणि त्याबाबत समझोता घडवून आणण्यासाठी आपण काय उपाययोजना केल्या ते नमूद करणारा एक साद्यंत अहवाल व त्यासोबत, अशी वस्तुस्थिती व परिस्थिती आणि समझोता का घडून येऊ शकला नाही याची त्याच्या मते असलेली कारणे यांचे साद्यंत निवेदन समुचित शासनाकडे पाठवील.

(५) पोटकलम (४) मध्ये निर्देशिलेला अहवाल विचारात घेतल्यावर जर मंडळ, [3][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] याच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यासारखे हे प्रकरण आहे, अशी जर समुचित शासनाची खात्री झाली तर, ते असे निर्देशन करू शकेल. जर समुचित शासनाने असे निर्देशन केले नाही तर, ते त्याबद्दलची कारणे नमूद करून संबंधित पक्षकारांना कळवील.

(६) या कलमाखालील अहवाल समेटाची कार्यवाही सुरू झाल्यापासून चौदा दिवसांच्या आत किंवा समुचित शासन निश्चित करील अशा त्याहून कमी कालावधीच्या आत सादर करण्यात येईल :

[4][परंतु, [5][समेट अधिकाऱ्याच्या मान्यतेच्या अधीनतेने,] अहवाल सादर करण्याची मुदत विवादातील सर्व पक्षकार लेखी संमत करतील अशा कालावधीने वाढवता येईल.]

१३. (१) या अधिनियमाखाली मंडळाकडे एखादा विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल तेव्हा त्यासंबंधात समझोता घडवून आणण्यासाठी प्रयत्नशील राहणे हे मंडळाचे कर्तव्य असेल आणि या प्रयोजनार्थ, मंडळ विवादाची आणि त्याच्या गुणावगुणांवर आणि विवादामध्ये योग्य समझोता घडवून आणण्याच्या दृष्टीने परिणाम करणाऱ्या सर्व बाबींची त्यास योग्य वाटेल अशा रीतीने व अविलंब बारकाईने चौकशी करील आणि त्यास, तो विवाद रास्तपणे व सलोख्याने मिटवण्यास पक्षकारांना प्रवृत्त करण्याकरता त्याला योग्य वाटतील अशा सर्व गोष्टी करता येतील. **मंडळाची कर्तव्ये.**

---

१. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम ३ द्वारे घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६५ चा अधिनियम ३५, कलम ४ द्वारे घातले (१ डिसेंबर, १९६५ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १० द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

४. वरील अधिनियमाच्या कलम १० द्वारे घातले (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ८ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

(२) जर समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात विवादासंबंधी किंवा विवादामधील बाबींपैकी कोणत्याही बाबींसंबंधी समझोता घडून आला तर, मंडळ त्याविषयीचा अहवाल, विवादातील पक्षकारांनी स्वाक्षरित केलेल्या समजीपत्रासह समुचित शासनाकडे पाठवील.

(३) जर असा कोणताही समझोता घडून आला नाही तर, चौकशी करण्याचे काम संपल्यानंतर व्यवहार्य होईल तितक्या लवकर, मंडळ विवादासंबंधातील वस्तुस्थिती व परिस्थिती याविषयी खातरजमा करून घेण्यासाठी आणि त्याबाबत समझोता घडवून आणण्यासाठी आपण काय कार्यवाही व उपाययोजना केली ते नमूद करणारा एक साद्यंत अहवाल व त्यासोबत अशी वस्तुस्थिती व परिस्थिती, त्यावरील आपले निष्कर्ष, समझोता का घडून येऊ शकला नाही याची त्याच्या मते असलेली कारणे व विवादाचा निर्णय करण्यासाठी आपण केलेल्या शिफारशी यांचे विवरणपत्र समुचित शासनाकडे पाठवील.

(४) सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवेशी संबंधित असलेल्या विवादाच्या बाबतीत पोटकलम (३) खाली अहवाल मिळाल्यावर, समुचित शासनाने कलम १० खाली [1][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित केला नाही तर, ते त्याबद्दलची आपली कारणे नमूद करील आणि ती संबंधित पक्षकारांना कळवील.

(५) मंडळ [2][त्याच्याकडे विवाद] ज्या दिनांकास निर्णयार्थ [2][निर्देशित करण्यात आला असेल त्या] दिनांकापासून दोन महिन्यांच्या आत, किंवा समुचित शासनाकडून निश्चित करण्यात येईल अशा त्याहून कमी कालावधीच्या आत या कलमाखाली आपला अहवाल सादर करील :

परंतु, समुचित शासन अहवाल सादर करण्याची मुदत वेळोवेळी वाढवू शकेल, पण तो कालावधी सर्व मिळून दोन महिन्यांपेक्षा जास्त होता कामा नये :

परंतु आणखी असे की, अहवाल सादर करण्याची मुदत विवादातील सर्व पक्षकार लेखी संमत करतील अशा आणखी कालावधीने वाढवता येईल.

न्यायालयांची कर्तव्ये. १४. न्यायालय, त्याच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आलेल्या बाबींसंबंधी चौकशी करील आणि चौकशी सुरू झाल्यापासून सर्वसामान्यपणे सहा महिन्यांच्या कालावधीच्या आत समुचित शासनाकडे त्यावरील अहवाल सादर करील.

कामगार न्यायालये, अधिकरणे व राष्ट्रीय अधिकरण यांची कर्तव्ये. [3][१५. ज्यावेळी एखादा औद्योगिक विवाद कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल त्यावेळी ते त्यावर, सत्वर कार्यवाही करील आणि [4][असा औद्योगिक विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करणाऱ्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कालावधीच्या आत किंवा कलम १० च्या पोटकलम (२क) च्या दुसऱ्या परंतुकान्वये वाढवून दिलेल्या आणखी कालावधीच्या] आंत आपला निवाडा समुचित शासनाला सादर करील.

अहवाल किंवा निवाडा यांचे स्वरूप. १६. (१) मंडळाचा किंवा न्यायालयाचा अहवाल हा लेखी स्वरूपात असेल आणि त्यावर मंडळाच्या किंवा, प्रकरणपरत्वे, न्यायालयाच्या सर्व सदस्यांच्या स्वाक्षऱ्या असतील :

परंतु, मंडळाच्या किंवा न्यायालयाच्या कोणत्याही सदस्याला अहवालाबाबत किंवा त्यात केलेल्या कोणत्याही शिफारशीबाबत भिन्न मत नोंदवण्यास या कलमातील कोणत्याही गोष्टीमुळे प्रतिबंध होतो असे मानले जाणार नाही.

(२) कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याचा निवाडा हा लेखी स्वरूपात असेल आणि त्यावर त्याच्या पीठासीन अधिकाऱ्याची स्वाक्षरी असेल.

अहवाल व निवाडे यांचे प्रकाशन. १७. (१) मंडळाचा किंवा न्यायालयाचा प्रत्येक अहवाल त्याबरोबर जोडण्यात आलेल्या कोणत्याही भिन्न मतपत्रिकेसह, तसेच प्रत्येक लवाद-निवाडा व कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याचा प्रत्येक निवाडा, समुचित शासनाला तो मिळाल्याच्या दिनांकापासून तीस दिवसांच्या आत, समुचित शासनास योग्य वाटेल अशा रीतीने प्रकाशित करण्यात येईल.

(२) कलम १७क च्या उपबंधाच्या अधीनतेने, पोटकलम (१) खाली प्रकाशित करण्यात आलेला निवाडा अंतिम असेल आणि कोणत्याही न्यायालयात कोणत्याही रीतीने तो प्रश्नास्पद करता येणार नाही.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम ११ द्वारे "अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९५१ चा अधिनियम ४०, कलम ६ द्वारे "कलम २२ खालील नोटिशीच्या" याऐवजी घातले.

३. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १२ द्वारे १५, १६, १७ व १७क या कलमांऐवजी (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून) घातले. कलम १७ क हे १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे समाविष्ट करण्यात आले होते.

४. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १० द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

१७क. (१) निवाडा (लवाद-निवाड्यासुद्धा), कलम १७ खाली तो प्रकाशित करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून तीस दिवसांची मुदत संपताच अंमलबजावणीयोग्य होईल : **निवाड्याचा प्रारंभ.**

परंतु,—

(क) समुचित शासन ज्यात पक्षकार आहे अशा औद्योगिक विवादासंबंधात कामगार न्यायालयाने किंवा अधिकरणाने निवाडा दिला असेल अशा कोणत्याही बाबतीत समुचित शासनाच्या मते; किंवा

(ख) राष्ट्रीय अधिकरणाने निवाडा दिला असेल अशा कोणत्याही बाबतीत केंद्र शासनाच्या मते राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेवर किंवा सामाजिक न्यायावर परिणाम करणाऱ्या सार्वजनिक हितसंबद्ध कारणांमुळे संपूर्ण निवाडा किंवा त्याचा एखादा भाग अंमलात आणणे असमयोचित असेल तर, समुचित शासनास किंवा, प्रकरणपरत्वे, केंद्र शासनास शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, उक्त तीस दिवसांचा कालावधी संपताच असा निवाडा अंमलबजावणीयोग्य होणार नाही असे घोषित करता येईल.

(२) पोटकलम (१) च्या परंतुकाखाली एखाद्या निवाड्यासंबंधात कोणतीही घोषणा करण्यात आली असेल त्या बाबतीत, समुचित शासनास किंवा केंद्र शासनास, कलम १७ खाली निवाडा प्रकाशित केल्याच्या दिनांकापासून नव्वद दिवसांच्या आंत, निवाडा फेटाळून लावणारा किंवा आपरिवर्तित करणारा आदेश काढता येईल, आणि प्रथम संधी उपलब्ध होताच, तो आदेश जर राज्य शासनाने दिला असेल तर, त्या राज्याच्या विधानमंडळापुढे आणि तो आदेश जर केंद्र शासनाने दिला असेल तर संसदेपुढे असा निवाडा आदेशाच्या प्रतीसह ठेवावा लागेल.

(३) पोटकलम (२) खाली काढलेल्या आदेशाद्वारे फेटाळण्यात किंवा आपरिवर्तित करण्यात आला असेल असा कोणताही निवाडा राज्य विधानमंडळापुढे किंवा संसदेपुढे ठेवण्यात आला असेल त्या बाबतीत, असा निवाडा, तो अशा प्रकारे ठेवण्यात आल्याच्या दिनांकापासून पंधरा दिवसांची मुदत संपताच अंमलबजावणीयोग्य होईल; आणि पोटकलम (१) च्या परंतुकाखालील घोषणेला अनुसरून पोटकलम (२) खाली कोणताही आदेश काढण्यात आला नसेल, तर तो निवाडा पोटकलम (२) मध्ये निर्देशिलेला नव्वद दिवसांचा कालावधी संपताच अंमलबजावणीयोग्य होईल.

(४) निवाड्याच्या अंमलबजावणीयोग्यतेसंबंधी पोटकलम (१) व पोटकलम (३) मध्ये असलेल्या उपबंधाच्या अधीनतेने, निवाडा त्यात विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा दिनांकापासून प्रवर्तित होईल, परंतु कोणताही दिनांक विनिर्दिष्ट करण्यात आला नसेल तर, निवाडा पोटकलम (१) किंवा, प्रकरणपरत्वे, पोटकलम (३) खाली ज्या दिनांकास अंमलबजावणीयोग्य होणार त्या दिनांकी प्रवर्तित होईल.]

[1][**१७ख.** जर एखाद्या कामगार न्यायालयाने, अधिकरणाने किंवा राष्ट्रीय अधिकरणाने आपल्या निवाड्याद्वारे कोणत्याही प्रकरणात कोणत्याही कामगारास पुनःस्थापित करण्याचा आदेश दिला असेल आणि नियोक्त्याने अशा निवाड्याविरुद्ध उच्च न्यायालयात किंवा सर्वोच्च न्यायालयात कोणतीही कार्यवाही दाखल केली असेल तर नियोक्ता अशा कामगारास, उच्च न्यायालयात किंवा सर्वोच्च न्यायालयात अशा कार्यवाहीच्या प्रलंबित असण्याच्या कालावधीमध्ये, तो कामगार अशा कालावधीमध्ये कोणत्याही आस्थापनेमध्ये कामावर ठेवण्यात आलेला नसल्यास आणि अशा न्यायालयात अशा कामगाराद्वारे त्या आशयाचे शपथपत्र दाखल करण्यात आले असल्यास, एखाद्या नियमान्वये त्याला (कामगाराला) अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्त्यासहित, त्याने (कामगाराने) त्यापूर्वी शेवटी घेतलेले त्याचे पूर्ण वेतन देण्यास जबाबदार असेल : **वरिष्ठ न्यायालयांत कार्यवाही प्रलंबित असताना कामगाराला पूर्ण वेतन देणे.**

परंतु, अशा कोणत्याही कालावधीमध्ये किंवा त्याच्या भागामध्ये असा कामगार कामावर ठेवण्यात आला होता आणि त्याला पुरेसे पारिश्रमिक मिळत होते असे उच्च न्यायालयाचे किंवा सर्वोच्च न्यायालयाचे समाधान होईल अशा प्रकारे सिद्ध करण्यात आले तर, न्यायालय, अशा कालावधीकरता किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्याच्या भागाकरता ह्या कलमान्वये कोणतेही वेतन देय नाही असा आदेश देईल.]

१८. [2][(१) समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात नव्हे तर अन्यथा, नियोक्ता आणि कामगार यांच्यामधील करारान्वये घडून आलेला समझोता करारातील पक्षकारांवर बंधनकारक असेल. **समझोते आणि निवाडे ज्यांच्यावर बंधनकारक आहेत त्या व्यक्ती.**

(२) [3][पोटकलम (३) च्या उपबंधांच्या अधीनतेने, जो लवाद-निवाडा] अंमलबजावणीयोग्य झाला आहे तो, ज्यांनी विवाद लवादाकडे निर्णयार्थ निर्देशित केला त्या पक्षकारांवर बंधनकारक असेल.]

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम ११ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १३ द्वारे घातले (७ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे "लवाद निवाडा" याऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

[१][(३)] या अधिनियमाखालील समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात घडून आलेला समझोता [२][किंवा जेव्हा कलम १०क-पोटकलम (३क) खाली अधिसूचना काढण्यात आली असेल तेव्हा त्याबाबतीत लवाद-निवाडा] किंवा [३][जो अंमलबजावणीयोग्य झाला असेल असा, [४][कामगार न्यायालय, अधिकरण अगर राष्ट्रीय अधिकरण याचा] निवाडा] पुढील व्यक्तींवर बंधनकारक राहील :—

(क) औद्योगिक विवादातील सर्व पक्षकार ;

(ख) विवादातील पक्षकार म्हणून कार्यवाहीच्या वेळी उपस्थित होण्यासाठी समन्स पाठवण्यात आलेले अन्य सर्व पक्षकार–परंतु त्यांना योग्य कारणाशिवाय याप्रमाणे समन्स पाठवण्यात आले होते असे जर प्रकरणपरत्वे, मंडळ, [५][लवाद] [६][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] याने मत नोंदविले असेल तर मात्र नाही ;

(ग) खंड (क) किंवा खंड (ख) मध्ये निर्देशिलेला पक्षकार हा नियोक्ता असेल त्या बाबतीत, विवाद जिच्याशी संबंधित असेल अशा आस्थापनेच्या संबंधात त्याचे वारसदार, उत्तराधिकारी किंवा अभिहस्तांकिती;

(घ) खंड (क) किंवा खंड (ख) मध्ये निर्देशिलेला पक्षकार हा कामगारांचा मिळून बनलेला असेल त्याबाबतीत, विवाद जिच्याशी संबंधित आहे अशा आस्थापनेमध्ये किंवा, प्रकरणपरत्वे, आस्थापनेच्या भागामध्ये, विवादाच्या दिनांकी कामावर लावलेल्या होत्या अशा सर्व व्यक्ती व त्या आस्थापनेत किंवा तिच्या भागात मागाहून कामाला लागल्या अशा सर्व व्यक्ती.

समझोते व निवाडे यांच्या प्रवर्तनाचा कालावधी. १९. (१) [७]* * * समझोता, विवादातील पक्षकारांनी संमत केला असेल अशा दिनांकी, आणि जर कोणताच दिनांक संमत झाला नसेल तर, विवादातील पक्षकारांनी समजीपत्रावर ज्या दिनांकी स्वाक्षऱ्या केल्या असतील त्या दिनांकी प्रवर्तनात येईल.

(२) असा समझोता हा, पक्षकार संमत करतील अशा कालावधीपर्यंत आणि जर असा कोणताही कालावधी संमत झाला नाही तर, [८][विवादातील पक्षकारांनी समजीपत्रावर ज्या दिनांकी स्वाक्षऱ्या केल्या असतील त्या दिनांकापासून] सहा महिन्यांच्या कालावधीपर्यंत बंधनकारक असेल आणि उपरोक्त कालावधी संपल्यानंतर, पक्षकारांपैकी एखादा पक्षकार समझोता समाप्त करण्याचा आपला इरादा असल्याबद्दलची लेखी नोटीस, समझोत्यातील अन्य पक्षकारास किंवा पक्षकारांस ज्या दिनांकास देईल त्या दिनांकापासून दोन महिन्यांची मुदत संपेपर्यंत, पक्षकारांवर बंधनकारक असण्याचे चालू राहील.

[९][(३) निवाडा हा, या कलमाच्या उपबंधाच्या अधीनतेने, [१०][कलम १७क खाली तो निवाडा ज्या दिनांकास अंमलबजावणीयोग्य होणार त्या दिनांकापासून] एका वर्षाच्या कालावधीपर्यंत प्रवर्तमान राहील :]

परंतु, समुचित शासनाला, उक्त कालावधी कमी करून त्यास योग्य वाटेल असा कालावधी निश्चित करता येईल :

परंतु आणखी असे की, समुचित शासनाला उक्त कालावधी संपण्यापूर्वी, प्रवर्तनाचा कालावधी, त्यास योग्य वाटेल त्याप्रमाणे एका वेळी, जास्तीत जास्त एक वर्षापर्यंत असेल अशा कोणत्याही कालावधीने वाढवता येईल, तथापि ते अशाप्रकारे की, कोणत्याही निवाड्याच्या प्रवर्तनाचा एकूण कालावधी, तो ज्या दिनांकास प्रवर्तित झाला त्या दिनांकापासून तीन वर्षांपेक्षा अधिक होता कामा नये.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १३ द्वारे कलम १८ ला त्या कलमाचे पोटकलम (३) असा नवीन क्रमांक दिला (७ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे "समुचित शासनाने कलम १५-पोटकलम (२) खाली बंधनकारक म्हणून घोषित केलेला आहे असा निवाडा" याऐवजी घातले.

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १३ द्वारे घातले. (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून)

५. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ९ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १३ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

७. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १४ द्वारे "या अधिनियमाखाली समेटाच्या कार्यवाहीच्या ओघात घडून आलेला" हे शब्द गाळले (७ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

८. वरील अधिनियमाच्या, कलम १४ द्वारे घातले. (७ ऑक्टोबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

९. १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे पोटकलम (३) ऐवजी घातले.

१०. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १४ द्वारे घातले (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

(४) स्वत: होऊन निवाड्याने बांधल्या गेलेल्या कोणत्याही पक्षकाराने अर्ज केल्यावरून, जेव्हा समुचित शासनास असे वाटेल की, निवाडा देण्यात आला त्यावेळी तो ज्या परिस्थितीवर आधारलेला होता त्या परिस्थितीमध्ये त्यानंतर महत्त्वाचा बदल घडून आलेला आहे तेव्हा, समुचित शासनाला, अशा बदलामुळे प्रवर्तनाचा कालावधी कमी करण्यात येऊ नये किंवा कसे यावर निर्णय देण्यासाठी असा निवाडा किंवा त्याचा कोणताही भाग, [1][निवाडा जर कामगार न्यायालयाचा असेल तर कामगार न्यायालयाकडे आणि तो जर अधिकरणाचा किंवा राष्ट्रीय अधिकरणाचा असेल तर, अधिकरणाकडे] निर्देशित करता येईल आणि अशा निर्देशनावरील [2][कामगार न्यायालयाचा किंवा, प्रकरणपरत्वे, अधिकरणाचा] निर्णय [3]* * * अंतिम असेल.

(५) ज्या निवाड्याची अंमलबजावणी केली असता त्याच्या स्वरूपामुळे, अटींमुळे किंवा अन्य परिस्थितीमुळे, त्या निवाड्याद्वारे बांधल्या गेलेल्या, पक्षकारांवर कोणतेही सतत राहणारे आबंधन लादले जात नाही अशा निवाड्यास पोटकलम (३) मध्ये अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही.

(६) पोटकलम (३) खालील प्रवर्तन कालावधी संपला तरीही, निवाड्याने बांधल्या गेलेल्यांपैकी कोणत्याही पक्षकाराने, निवाडा समाप्त करण्याचा आपला इरादा असल्याचे अन्य पक्षकारास किंवा पक्षकारांना कळवणारी नोटीस ज्या दिनांकी दिली असेल त्या दिनांकापासून दोन महिन्यांचा कालावधी संपेपर्यंत असा निवाडा पक्षकारांवर बंधनकारक असल्याचे चालू राहील.

[4][(७) पोटकलम (२) किंवा पोटकलम (६) खाली देण्यात आलेली कोणतीही नोटीस, समझोत्याने किंवा प्रकरणपरत्वे, निवाड्याने बांधल्या गेलेल्या व्यक्तींच्या बहुसंख्येचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या पक्षकाराने, दिली असेल तर, परिणामक होणार नाही.]

२०. (१) कलम २२ खालील संपाची किंवा टाळेबंदीची नोटीस समेट अधिकाऱ्याला ज्या कार्यवाहीचा प्रारंभ दिनांकास मिळाली असेल त्या दिनांकास किंवा, प्रकरणपरत्वे, विवाद निर्णयार्थ मंडळाकडे निर्देशित व व समाप्ती करणाऱ्या आदेशाच्या दिनांकास समेटाच्या कार्यवाहीचा प्रारंभ झाला असे मानण्यात येईल.

(२) (क) समझोता घडून आला असेल त्याबाबतीत, विवादातील पक्षकार समजीपत्रावर स्वाक्षऱ्या करतील तेव्हा ;

(ख) कोणताही समझोता घडून आला नसेल त्याबाबतीत समेट अधिकाऱ्याचा अहवाल समुचित शासनास मिळेल तेव्हा, किंवा, प्रकरणपरत्वे, मंडळाचा अहवाल कलम १७ खाली प्रकाशित करण्यात येईल तेव्हा; किंवा

(ग) समेटाची कार्यवाही प्रलंबित असताना कलम १० खाली न्यायालय, [5][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्याकडे विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात येईल तेव्हा, समेटाची कार्यवाही समाप्त झाल्याचे मानण्यात येईल.

(३) [6][कलम १०क खाली लवादासमोर अथवा कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्यासमोर] होणाऱ्या कार्यवाहीस [7][विवाद लवाद-निर्णयार्थ किंवा, प्रकरणपरत्वे, अभिनिर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आल्याच्या] दिनांकी प्रारंभ झाल्याचे मानण्यात येईल, आणि अशी कार्यवाही [8][कलम १७क खाली निवाडा ज्या दिनांकास अंमलबजावणीयोग्य होईल त्या दिनांकी] समाप्त झाल्याचे मानण्यात येईल.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १४ द्वारे "एखाद्या अधिकरणाकडे" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या, कलम १५ द्वारे "त्या अधिकरणाचा" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या, कलम, १४ द्वारे "अपीलाबाबतच्या उपबंधाच्या अधीनतेने" हे शब्द वगळण्यात आले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १० द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून). पूर्वीचे पोटकलम (७) १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १४ द्वारे वगळले (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १५ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

६. वरील अधिनियमाच्या कलम १५ द्वारे "अधिकरणापुढे" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून)

७. वरील अधिनियमाच्या, कलम १५ द्वारे "विवाद अधिनिर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आल्याच्या" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

८. १९५२ चा अधिनियम १८, कलम ४ द्वारे विवक्षित शब्दांऐवजी घातले.

विवक्षित बाबी गोपनीय ठेवाबयाच्या.

२१. एखाद्या व्यवसायसंघासंबंधी किंवा (व्यक्तीने वा पेढीने वा कंपनीने चालवलेल्या) एखाद्या विशिष्ट धंद्यासंबंधी कोणत्याही बारीक चौकशीच्या किंवा चौकशीच्या ओघात समेट अधिकारी, मंडळ, न्यायालय, [1][कामगार न्यायालय, अधिकरण, राष्ट्रीय अधिकरण किंवा लवाद] याने मिळविलेली जी कोणतीही माहिती असा अधिकारी, मंडळ, न्यायालय [2][कामगार न्यायालय, अधिकरण, राष्ट्रीय अधिकरण किंवा लवाद] यांच्यासमोर दिलेल्या साक्षीपुराव्याव्यतिरिक्त अन्य कोणत्याही मार्गाने, उपलब्ध होऊ शकत नाही ती माहिती गोपनीय समजण्यात यावी अशी प्रस्तुत व्यवसायसंघाने, व्यक्तीने, पेढीने किंवा कंपनीने, प्रकरणपरत्वे, तो समेट अधिकारी, मंडळ, न्यायालय [2][कामगार न्यायालय, अधिकरण, राष्ट्रीय अधिकरण किंवा लवाद] याला विनंती केली तर, अशी माहिती या अधिनियमाखालील कोणत्याही अहवालात किंवा निवाड्यात समाविष्ट करण्यात येणार नाही; तसेच, असा समेट अधिकारी अथवा मंडळाचा [2][किंवा न्यायालयाचा सदस्य असलेली कोणतीही व्यक्ती अथवा कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याचा पीठासीन अधिकारी किंवा लवाद] किंवा त्या कार्यवाहीच्या वेळी हजर असलेली किंवा त्यामध्ये निबद्ध असलेली कोणीही व्यक्ती, प्रकरणपरत्वे, प्रस्तुत व्यवसायसंघाच्या सचिवाची अथवा प्रस्तुत व्यक्ती, पेढी किंवा कंपनी यांची लेखी संमती असल्याशिवाय अशी कोणतीही माहिती प्रगट करणार नाही :

परंतु, 'भारतीय दंड संहिता' (१९६० चा ४५) याच्या कलम १९३ खालील अभियोगाच्या प्रयोजनार्थ अशी कोणतीही माहिती प्रगट करण्याच्या बाबतीत या कलमात अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट लागू असणार नाही.

प्रकरण ५ वे

संप व टाळेबंदी

संप व टाळेबंदी यांना मनाई.

२२. (१) सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवेत कामावर लावलेली कोणतीही व्यक्ती—

(क) संपावर जाण्यापूर्वी सहा आठवड्यांच्या आत, यात यापुढे उपबंधित केल्याप्रमाणे नियोक्त्यास संपाची नोटीस दिल्याविना; किंवा

(ख) अशी नोटीस दिल्यापासून चौदा दिवसांच्या आत; किंवा

(ग) उपरोक्त अशा कोणत्याही नोटिशीत विनिर्दिष्ट केलेली संपाची तारीख उलटून जाण्यापूर्वी; किंवा

(घ) समेट अधिकाऱ्यापुढे कोणतीही समेटाची कार्यवाही प्रलंबित असेल त्या काळात आणि अशी कार्यवाही समाप्त झाल्यानंतर सात दिवसांपर्यंत,

संविदाभंग करून संपावर जाणार नाही.

(२) सार्वजनिक उपयुक्ततेची सेवा चालवणारा कोणताही नियोक्ता आपल्या हाताखालील कामगारांपैकी कोणालाही—

(क) टाळेबंदी करण्यापूर्वी सहा महिन्यांच्या आत, यात यापुढे उपबंधित केल्याप्रमाणे त्यांना टाळेबंदीची नोटीस दिल्याविना; किंवा

(ख) अशी नोटीस दिल्यापासून चौदा दिवसांच्या आत; किंवा

(ग) उपरोक्त अशा कोणत्याही नोटिशीत विनिर्दिष्ट केलेली टाळेबंदीची तारीख उलटून जाण्यापूर्वी; किंवा

(घ) समेट अधिकाऱ्यापुढे कोणतीही समेटाची कार्यवाही प्रलंबित असताना आणि अशी कार्यवाही समाप्त झाल्यानंतर सात दिवसांपर्यंत,

टाळेबंदी लागू करणार नाही.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १६ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या, कलम १६ द्वारे "न्यायालय किंवा अधिकरण" या शब्दांऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

(३) ज्या सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवेत संप किंवा, प्रकरणपरत्वे, टाळेबंदी अगोदरच चालू असेल त्या बाबतीत या कलमाखाली टाळेबंदीच्या किंवा संपाच्या नोटिशीची आवश्यकता असणार नाही. परंतु अशी टाळेबंदी किंवा संप ज्या दिवशी जाहीर करण्यात आला असेल त्या दिवशी नियोक्ता सरसकट किंवा एखाद्या विवक्षित क्षेत्राकरता किंवा विवक्षित वर्गातील सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवांकरता समुचित शासन विनिर्दिष्ट करील अशा प्राधिकरणास त्याबद्दलची सूचना पाठवील.

(४) पोटकलम (१) मध्ये निर्देशिलेली संपाची नोटीस विहित करण्यात येईल त्याप्रमाणे तितक्या व्यक्तींकडून तशा विहित व्यक्तीला किंवा व्यक्तींना आणि तशा विहित रीतीने देण्यात येईल.

(५) पोटकलम (२) मध्ये निर्देशिलेली टाळेबंदीची नोटीस, विहित करण्यात येईल अशा रीतीने देण्यात येईल.

(६) जर कोणत्याही दिवशी नियोक्त्यास, त्याने कामावर लावलेल्या कोणत्याही व्यक्तीकडून पोटकलम (१) मध्ये निर्दिष्ट अशा कोणत्याही नोटिसा मिळाल्या किंवा पोटकलम (२) मध्ये निर्दिष्ट अशा कोणत्याही नोटिसा कामावर लावलेल्या कोणत्याही व्यक्तींना दिल्या तर तो, त्या दिवशी किती नोटिसा मिळाल्या किंवा देण्यात आल्या ते तेव्हापासून पाच दिवसांच्या आत, समुचित शासनाला किंवा ते शासन विहित करील अशा प्राधिकरणाला कळवील.

२३. कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनेत कामाला असलेला कोणताही कामगार पुढे उल्लेखिलेल्या कालावधीत संविदाभंग करून संपावर जाणार नाही व अशा कोणत्याही कामगाराचा नियोक्ता त्या कालावधीत टाळेबंदी पुकारणार नाही :— **संप व टाळेबंदी यांना सर्वसाधारण मनाई.**

(क) मंडळापुढे समेटाची कार्यवाही प्रलंबित असताना आणि अशा कार्यवाहीच्या समाप्तीनंतर सात दिवस;

(ख) [1][एखादे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] याच्यापुढे कार्यवाही प्रलंबित असताना आणि अशा कार्यवाहीच्या समाप्तीनंतर दोन महिने,[2] * * * *

[3][(खख्) लवादापुढे लवाद-कार्यवाही प्रलंबित असताना आणि कलम १०-क पोटकलम (३क) खाली अधिसूचना काढण्यात आली असेल त्याबाबतीत, अशा कार्यवाहीच्या समाप्तीनंतर दोन महिने; किंवा]

(ग) समझोता किंवा निवाडा यांच्या कक्षेत येणाऱ्या बाबींपैकी कोणत्याही बाबीच्या संबंधात समझोता किंवा निवाडा प्रवर्तनात असेल असा कोणताही कालावधी.

२४. (१) संप किंवा टाळेबंदी जर— **अवैध संप व टाळेबंदी.**

(एक) कलम २२ किंवा कलम २३ चे व्यतिक्रमण करून आरंभिली असेल किंवा पुकारण्यात आली असेल तर; किंवा

(दोन) कलम १०-पोटकलम (३) [4][किंवा कलम १०-क पोटकलम (४क)] याखाली दिलेल्या आदेशाचे व्यतिक्रमण करून चालू ठेवण्यात आली असेल तर,

ते तसे करणे अवैध ठरेल.

(२) जर औद्योगिक विवादाच्या अनुरोधाने एखाद्या संपास, किंवा टाळेबंदीस अगोदरच प्रारंभ झाला असेल आणि एखादे मंडळ, [4][एखादा लवाद एखादे] [5][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] याच्याकडे तो विवाद निर्णयार्थ निर्देशित करण्याच्या वेळी जर तो संप किंवा टाळेबंदी अस्तित्वात असेल तर, असा संप किंवा टाळेबंदी चालू ठेवणे अवैध मानले जाणार नाही, मात्र असा संप किंवा टाळेबंदी या अधिनियमाच्या उपबंधांचे व्यतिक्रमण करून आरंभिण्यात आलेली असता कामा नये किंवा ती चालू ठेवण्यास कलम १०-पोटकलम (३) [4][किंवा कलम १०-क पोटकलम (४क)] खाली मनाई करण्यात आलेली असता कामा नये.

(३) अवैध संपाच्या परिणामी पुकारलेली टाळेबंदी किंवा अवैध टाळेबंदीच्या परिणामी पुकारलेला संप अवैध असल्याचे मानले जाणार नाही.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम १७ द्वारे "एखादे अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम ११ द्वारे "किंवा" हा शब्द वगळला (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या, कलम ११ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १२ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९५६ चा अधिनियम ३५, कलम १८ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

अवैध संपांना व टाळेबंदीला आर्थिक मदत देण्यास मनाई.

२५. कोणतीही व्यक्ती कोणत्याही अवैध संपाच्या किंवा टाळेबंदीच्या प्रत्यक्ष पुरःसरणार्थ किंवा पुष्टयर्थ जाणीवपूर्वक कोणताही पैसा खर्च करणार नाही किंवा त्यासाठी त्यांचा विनियोग करणार नाही.

[1][प्रकरण ५ बे-क

कामबंदी व कामगार कपात

कलमे २५ग ते २५ङ लागू करण्याबाबत

२५क. (१) [2][ज्या औद्योगिक आस्थापनेस प्रकरण ५ बे ख-लागू होते तिला, किंवा]—

(क्) जेथे मागील कॅलेंडर महिन्यात दर कामाच्या दिवशी सरासरी पन्नासहून कमी कामगार कामावर लावण्यात आलेले होते अशा औद्योगिक आस्थापनांना ; किंवा

(ख्) ज्या हंगामी स्वरूपाच्या आहेत किंवा ज्यांमध्ये केवळ अधूनमधून काम चालते अशा औद्योगिक आस्थापनांना

कलमे २५ग ते २५ङ (दोन्ही धरून) लागू होणार नाहीत.

(२) एखादी औद्योगिक आस्थापना ही हंगामी स्वरूपाची आहे किंवा कसे आणि त्यात केवळ अधूनमधूनच काम चालते किंवा कसे असा प्रश्न निर्माण झाल्यास, समुचित शासनाचा त्यावरील निर्णय अंतिम असेल.

[3][स्पष्टीकरण.—या कलमात आणि कलमे २५ग, २५ङ व २५ड यामध्ये "औद्योगिक आस्थापना" याचा अर्थ पुढीलप्रमाणे आहे :—

(एक) 'कारखाने अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ६३) याच्या कलम २, खंड (ङ्) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेला कारखाना ; किंवा

(दोन) 'खाणी अधिनियम, १९५२' (१९५२ चा ३५) याच्या कलम २, खंड (ञ्) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली खाण ; किंवा

(तीन) 'मळे कामगार अधिनियम, १९५१' (१९५१ चा ६९) याच्या कलम २, खंड (च्) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेला मळा.]

सलग नोकरी याची व्याख्या.

[4][२५ख. या प्रकरणाच्या प्रयोजनाकरता,—

(१) आजारपण किंवा अधिकृत रजा किंवा अपघात किंवा अवैध नसलेल्या संप अथवा कामगारांकडून झालेली कोणतीही कसूर ज्याला कारणीभूत नाही अशी टाळेबंदी किंवा कामात पडलेला खंड यामुळे खंडित झालेली असेल अशी नोकरी धरून, एखाद्या कालावधीत कामगाराची जर अखंडित नोकरी झालेली असेल तर त्या कालावधीपुरता तो सलग नोकरीत असल्याचे म्हटले जाईल.

(२) एखादा कामगार एक वर्ष किंवा सहा महिने इतका काळ खंड (१) च्या अर्थानुसार सलग नोकरीत नसेल त्या बाबतीत—

(क्) ज्या दिनांकाच्या संदर्भात परिगणना करावयाची आहे त्या दिनांकापूर्वी बारा कॅलेंडर महिन्यांच्या कालावधीत जर कामगाराने—

(एक) खाणीमध्ये जमिनीच्या पृष्ठभागाखाली कामावर लावलेल्या कामगाराच्या बाबतीत, एकशे नव्वद दिवस ; आणि

(दोन) अन्य कोणत्याही बाबतीत, दोनशे चाळीस दिवस,

याहून कमी नाही एवढा काळ नियोक्त्याच्या हाताखाली प्रत्यक्षपणे काम केले असेल तर, एक वर्ष इतका काळ ;

---

१. १९५३ चा अधिनियम ४३, कलम ३ द्वारे घातले (२४ ऑक्टोबर, १९५३ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९७६ चा अधिनियम ३२, कलम २ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (५ मार्च, १९७६ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९५४ चा अधिनियम ४८, कलम २ द्वारे पूर्वीच्या स्पष्टीकरणाऐवजी घातले (१ एप्रिल, १९५४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १३ द्वारे कलम २५-ख ऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

(ख) ज्या दिनांकाच्या संदर्भात परिगणना करावयाची आहे त्या दिनांकापूर्वी सहा कॅलेंडर महिन्यांच्या कालावधीत जर कामगाराने—

(एक) खाणीमध्ये जमिनीच्या पृष्ठभागाखाली कामावर लावलेल्या कामगाराच्या बाबतीत, पंच्याण्णव दिवस; आणि

(दोन) अन्य कोणत्याही बाबतीत, एकशेवीस दिवस,

याहून कमी नसेल एवढा काळ नियोक्त्याच्या हाताखाली प्रत्यक्षपणे काम केले असेल तर, सहा महिने इतका काळ;

तो नियोक्त्याच्या हाताखाली सलग नोकरीत असल्याचे मानले जाईल.

स्पष्टीकरण.—खंड (२) च्या प्रयोजनांसाठी, एखाद्या कामगाराने नियोक्त्याच्या हाताखाली प्रत्यक्षपणे जेवढे दिवस काम केले असेल तेवढ्या दिवसांमध्ये पुढील दिवसांचा समावेश असेल :—

(एक) अशा कामगाराच्या बाबतीत, एखाद्या कराराखाली किंवा 'औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६' (१९४६ चा २०) याखाली काढलेल्या स्थायी आदेशांद्वारे अनुज्ञेय असल्याप्रमाणे किंवा त्या अधिनियमाखाली किंवा औद्योगिक आस्थापनेला लागू असणाऱ्या अन्य कोणत्याही कायद्यांखाली जेवढ्या दिवसांकरता कामबंदी लागू करण्यात आली असेल तेवढे दिवस;

(दोन) मागील वर्षामध्ये अर्जित केलेली जेवढी भरपगारी रजा त्याने उपभोगली असेल तेवढे दिवस;

(तीन) त्याच्या कामधंद्यामुळे आणि त्याच्या ओघात झालेल्या अपघातामुळे तात्पुरती निःसमर्थता येऊन जेवढे दिवस तो अनुपस्थित राहिला असेल तेवढे दिवस; आणि

(चार) स्त्री कामगाराच्या बाबतीत, ती प्रसूति-रजेवर असेल तेवढे दिवस—मात्र ते अशाप्रकारे की, अशा प्रसूति-रजेचा एकूण कालावधी बारा आठवड्यांपेक्षा अधिक होता कामा नये.]

कामबंदी लागू केलेल्या कामगारांचा भरपाई मिळण्याचा अधिकार.

[1][२५ग. ज्याचे नाव औद्योगिक आस्थापनेच्या हजेरीपटात अंतर्भूत केलेले असून ज्याने नियोक्त्याच्या हाताखाली किमान एक वर्ष इतका काळ सलग नोकरी पूर्ण केली आहे अशा कामगाराच्या बाबतीत त्या कामगाराला (बदली कामगार किंवा नैमित्तिक कामगार या व्यतिरिक्त) त्याला जेव्हा जेव्हा सततची किंवा अधुनमधून अशी कामबंदी लागू करण्यात येईल तेव्हा, ज्याज्या दिवशी त्याच्या बाबतीत अशाप्रकारे कामबंदी लागू करण्यात आली होती त्यापैकी मध्ये येतील असे आठवडी सुट्टीचे दिवस वगळून बाकी सर्व दिवसांबद्दल नियोक्ता त्या कामगाराला जर त्याच्या बाबतीत अशा प्रकारे कामबंदी लागू करण्यात आली नसती तर त्यास जे एकूण मूळ वेतन व महागाई भत्ता देय झाला असता त्याच्या पन्नास टक्क्यांइतकी भरपाई देईल :

परंतु, बारा महिन्यांच्या कोणत्याही कालावधीत अशा कामगाराच्या बाबतीत, पंचेचाळीस दिवसांहून अधिक दिवसांकरता कामबंदी लागू करण्यात आली असेल तेव्हा, कामगार व नियोक्ता यांच्यामध्ये तशा आशयाचा करार झाला असेल तर, पहिल्या पंचेचाळीस दिवसांची मुदत संपल्यानंतर कामबंदीच्या संबंधात अशी कोणतीही भरपाई प्रदेय असणार नाही:

परंतु आणखी असे की, पूर्वगामी परंतुकाच्या कक्षेत येणाऱ्या कोणत्याही प्रकरणी, कामगारास कामबंदी लागू केल्यापासून पहिल्या पंचेचाळीस दिवसांची मुदत संपल्यानंतर केव्हाही कलम २५च मध्ये अंतर्भूत असलेल्या उपबंधानुसार नियोक्त्याने कामगाराला कमी करणे हे कायदेशीर असेल आणि तो जेव्हा तसे करील तेव्हा, मागील बारा महिन्यांमध्ये कामबंदी लागू केल्याबद्दल कामगारास दिलेल्या कोणत्याही भरपाईची, कपातीबद्दल प्रदेय असलेल्या भरपाईशी वजावट करण्यात येईल.

स्पष्टीकरण.—"बदली कामगार" याचा अर्थ, एखाद्या औद्योगिक आस्थापनेत ज्याला त्या आस्थापनेच्या हजेरीपटात नाव अंतर्भूत असलेल्या अशा अन्य कामगाराच्या बदली कामावर लावलेले असेल तो कामगार असा आहे, पण त्या आस्थापनेत त्याने एक वर्षाची सलग नोकरी पूर्ण केली असेल तर या कलमाच्या प्रयोजनासाठी तो तसा मानला जाण्याचे बंद होईल.]

कामगारांसाठी हजेरीपट ठेवणे हे नियोक्त्यांचे कर्तव्य.

२५घ. कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनेतील कामगारांना कामबंदी लागू करण्यात आली असली तरीही, या प्रकरणाच्या प्रयोजनांसाठी हजेरीपट ठेवणे, आणि सर्वसामान्य कामाच्या वेळांमध्ये नियत वेळी आस्थापनेमध्ये काम करण्यासाठी जे स्वतः होऊन उपस्थित होतील त्या कामगारांना त्यात नोंदी करता याव्यात अशी व्यवस्था करणे हे प्रत्येक नियोक्त्याचे कर्तव्य असेल.

विवक्षित प्रकरणी भरपाई मिळण्यास कामगार हक्कदार नाहीत.

२५ङ एखाद्या कामगाराला कामबंदी लागू करण्यात आली असेल त्याबाबतीत,—

(एक) ज्या आस्थापनेमध्ये त्याला कामबंदी लागू करण्यात आली आहे त्याच आस्थापनेमध्ये अथवा त्याच नियोक्त्याच्या मालकीच्या व त्याच शहरात किंवा खेड्यांत असलेल्या किंवा तो ज्या आस्थापनेचा कामगार आहे त्या आस्थापनेपासून पाच मैल त्रिज्येच्या परिघात असलेल्या अशा

---

१. १९६५ चा अधिनियम ३५, कलम ५ द्वारे पूर्वीच्या कलमाऐवजी घातले (१ डिसेंबर, १९६५ रोजी व तेव्हापासून).

कोणत्याही आस्थापनेमध्ये चालणाऱ्या एखाद्या पर्यायी कामधंद्याकरता कोणत्याही विशेष कौशल्याची किंवा पूर्वानुभवाची आवश्यकता नाही व त्या कामगारास ते काम करता येण्यासारखे आहे असे नियोक्त्याचे मत असून त्या कामगारास सर्वसाधारणपणे जे वेतन देण्यात आले असते ते वेतन पर्यायी कामधंद्यासाठी देखील देऊ करण्यात आले असता जर त्याने असा पर्यायी कामधंदा स्वीकारण्याचे नाकारले तर;

(दोन) दिवसातून निदान एकदा तरी सर्वसाधारण कामाच्या वेळांमध्ये नियतवेळी आस्थापनेमध्ये तो कामावर स्वतः होऊन उपस्थित झाला नाही तर;

(तीन) जर अशी कामबंदी आस्थापनेच्या अन्य भागात कामगारांनी संपाचा किंवा मंदगती उत्पादनाचा मार्ग अवलंबिल्यामुळे लागू करण्यात आली असेल तर,

त्यास कोणतीही भरपाई दिली जाणार नाही.

कामगार कपातीच्या पूर्वशर्ती. २५च. कोणत्याही उद्योगधंद्यात कामाला असलेला जो कोणताही कामगार एखाद्या नियोक्त्याच्या हाताखाली किमान एक वर्ष इतका काळ सलग नोकरीत असेल त्याला पुढील गोष्टी होईपर्यंत कमी केले जाणार नाही;—

(क) कामगार कपातीची कारणे दर्शवणारी अशी एक महिन्याची लेखी नोटीस कामगारास देण्यात येऊन नोटिशीचा कालावधी संपलेला आहे, किंवा अशी नोटीस देण्याऐवजी कामगाराला नोटिशीच्या कालावधीचे वेतन देण्यात आलेले आहे:

[1]* * * * *

(ख) कपातीच्या वेळी कामगाराला जी भरपाई देण्यात आलेली आहे ती भरपाई [2][सलग नोकरीच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षागणिक] किंवा सहा महिन्यांहून अधिक अशा त्याच्या कोणत्याही भागगणिक पंधरा दिवसांच्या सरासरी वेतनाइतकी असेल; आणि

(ग) समुचित शासनावर [3][किंवा समुचित शासन, शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे विहित करील अशा प्राधिकरणावर] विहित रीतीने नोटीस बजावण्यात आली आहे.

उपक्रमांचे हस्तांतरण झाल्यास कामगारांना भरपाई. [4][२५चच. एखाद्या उपक्रमाच्या संबंधातील नियोक्त्याकडून, त्या उपक्रमाची मालकी किंवा व्यवस्थापन एखाद्या नव्या नियोक्त्याकडे कराराद्वारे किंवा विधिक्रियेमुळे हस्तांतरित झाले असेल त्या बाबतीत, अशा हस्तांतरणाच्या निकटपूर्वी जो त्या उपक्रमात किमान एक वर्ष एवढा काळ सलग नोकरीत असेल असा प्रत्येक कामगार, त्या कामगाराची जणू काही कपात करण्यात आली असावी त्याप्रमाणे कलम २५च याच्या उपबंधानुसार नोटीस व भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल;

परंतु, हस्तांतरणामुळे नियोक्ते बदलले असतील अशा कोणत्याही बाबतीत, जर—

(क) अशा हस्तांतरणामुळे कामगाराच्या नोकरीत खंड पडलेला नसेल तर;

(ख) अशा हस्तांतरणानंतर कामगारास लागू झालेल्या नोकरीच्या अटी व शर्ती, हस्तांतरणाच्या निकटपूर्वी कामगारास लागू असलेल्या अटी व शर्तीहून कोणत्याही दृष्टीने कमी अनुकूल नसतील तर; आणि

(ग) अशा हस्तांतरणाच्या अटींअन्वये किंवा अन्यथा, नवीन नियोक्ता हा, कामगाराची कपात झाल्यास त्याला, त्याची नोकरी सलग झालेली आहे आणि हस्तांतरणामुळे खंडित झालेली नाही या आधारावर भरपाई देण्यास विधितः बांधी असेल तर,

या कलमातील कोणतीही गोष्ट त्या बाबतीत कामगारास लागू होणार नाही.]

कोणताही उपक्रम बंद करण्याचा उद्देश असल्याबद्दल साठ दिवसांची नोटीस द्यावयाची. [5][२५चचक. (१) उपक्रम बंद करण्याचा ज्याचा उद्देश असेल असा नियोक्ता, ज्या दिनांकापासून तो बंद करण्याचे योजिले असेल अशा दिनांकाच्या निदान साठ दिवस अगोदर विहित रीतीने समुचित शासनावर, उपक्रम बंद करण्याच्या उद्देशाची कारणे स्पष्टपणे नमूद करणारी नोटीस बजावील :

---

१. १९८४ चा अधिनियम ४९, कलम ३ द्वारे परंतुक गाळले (१८ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १४ द्वारे "नोकरीच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षागणिक" याऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या कलम १४ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५७ चा अधिनियम १८, कलम ३ द्वारे पूर्वीच्या कलमाऐवजी घातले (२८ नोव्हेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून). कलम २५चच हे मूलतः १९५६ चा अधिनियम ४१, कलम ३ द्वारे समाविष्ट करण्यात आले होते.

५. १९७२ चा अधिनियम ३२, कलम २ द्वारे घातले.

परंतु—

(क) ज्या उपक्रमामध्ये—

(एक) पन्नासहून कमी कामगार कामावर लावलेले असतील, किंवा

(दोन) मागील बारा महिन्यांमध्ये कामाच्या दर दिवशी सरासरी पन्नासहून कमी कामगार कामावर लावलेले असतील,

अशा उपक्रमास,

(ख) इमारती, पूल रस्ते, कालवे, धरणे यांचे बांधकाम किंवा अन्य बांधकाम किंवा प्रकल्प उभारण्यासाठी स्थापन केलेल्या उपक्रमास,

या कलमातील कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, उपक्रमाच्या जागी झालेला अपघात किंवा नियोक्त्याचा मृत्यू किंवा तत्सम घटना अशा अपवादात्मक परिस्थितीमुळे तसे करणे आवश्यक आहे अशी जर स्वतःची खात्री झाली तर, समुचित शासन आदेशाद्वारे असे निर्देशित करू शकेल की, त्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल. अशा कालावधीपर्यंत अशा उपक्रमाच्या संबंधात पोटकलम (१) चे उपबंध लागू होणार नाहीत.]

२५खखच. (१) कोणत्याही कारणामुळे उपक्रम बंद करण्यात आला असेल त्या बाबतीत, तो उपक्रम अशाप्रकारे बंद करण्यात येण्याच्या निकटपूर्वी त्या उपक्रमात किमान एक वर्ष एवढा काळ जो सलग नोकरीत असेल असा प्रत्येक कामगार, पोटकलम (२) च्या उपबंधाच्या अधीनतेने जणू काही त्याची कपात करण्यात आली असावी त्याप्रमाणे, कलम २५च याच्या उपबंधानुसार नोटीस व भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल : उपक्रम बंद केल्यास कामगारांना भरपाई.

परंतु, नियोक्त्याच्या आटोक्याबाहेरील अपरिहार्य परिस्थितीमुळे उपक्रम बंद करण्यात आला असेल तर, कलम २५-च खंड (ख) खाली कामगारास द्यावयाची भरपाई, त्याच्या तीन महिन्यांच्या सरासरी वेतनाहून अधिक असणार नाही.

[1][स्पष्टीकरण.—जो उपक्रम केवळ,—

(एक) आर्थिक अडचणीमुळे (आर्थिक नुकसान यासुद्धा); किंवा

(दोन) न खपलेल्या मालाचे साठे साचत गेल्यामुळे; किंवा

(तीन) त्यास दिलेल्या पाडेपट्ट्याची किंवा लायसनची कालावधी संपल्यामुळे; किंवा

(चार) तो उपक्रम जेथे खाणकामामध्ये गुंतलेला असेल अशा बाबतीत, ज्या क्षेत्रात असे काम चाललेले असेल त्या क्षेत्रातील खनिजे संपुष्टात आल्यामुळे,

बंद करण्यात आला असेल असा उपक्रम या पोटकलमाच्या परंतुकाच्या अर्थानुसार नियोक्त्याच्या आटोक्याबाहेरील अपरिहार्य परिस्थितीमुळे बंद करण्यात आला असे मानण्यात येणार नाही.]

[2][(१क) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, खाणकामामध्ये गुंतलेला उपक्रम ज्या क्षेत्रामध्ये असे काम चालवण्यात येत असेल अशा क्षेत्रातील खनिजे संपुष्टात आली एवढ्याच केवळ कारणामुळे बंद करण्यात आला असेल त्या बाबतीत, त्या पोटकलमामध्ये निर्देशिलेला कोणताही कामगार—

(क) उपक्रम बंद करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून नियोक्त्याने जर कामगाराला, जे पारिश्रमिक मिळण्यास तो हक्कदार होता तेवढ्याच पारिश्रमिकावर, आणि असा उपक्रम बंद होण्याच्या लगतपूर्वी त्यास लागू होत्या अशाच नोकरीच्या अटींवर व शर्तींवर पर्यायी कामधंदा पुरवला तर;

(ख) अशा पर्यायी कामधंद्यामुळे कामगाराची नोकरी खंडित झाली नसेल तर; आणि

(ग) अशा पर्यायी कामधंद्याच्या अटींअन्वये वा अन्यथा, नियोक्ता हा, कामगाराची कपात झाल्यास त्याला, त्याची नोकरी सलग झालेली आहे आणि अशा पर्यायी कामधंद्यामुळे खंडित झालेली नाही या आधारावर भरपाई देण्यास विधितः दायी असेल तर,

कलम २५-च याच्या उपबंधांनुसार कोणतीही नोटीस किंवा भरपाई मिळण्यास हक्कदार असणार नाही.

(१ख) पोटकलमे (१) आणि (१क) यांच्या प्रयोजनार्थ, "खनिजे" व "खाणकाम" या शब्दप्रयोगांना, 'खाणी व खनिजे (विनियमन व विकास) अधिनियम, १९५७' (१९५७ चा ६७) याच्या कलम ३ मधील खंड (क) व (ख) यांमध्ये त्यांना नेमून दिल्याप्रमाणे ते ते अर्थ असतील.]

---

१. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम ४ द्वारे मूळ स्पष्टीकरणाऐवजी घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम ४ द्वारे घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

(२) इमारती, पूल, रस्ते, कालवे, धरणे किंवा अन्य बांधकामे उभारण्यासाठी स्थापन करण्यात आलेला कोणताही उपक्रम तो स्थापन करण्यात आला त्या दिनांकापासून दोन वर्षांच्या आत काम पूर्ण झाल्यामुळे बंद करण्यात आला असेल त्या बाबतीत, त्यात कामावर लावलेला कामगार, कलम २५-च खंड (ख) खाली कोणतीही भरपाई मिळण्यास हक्कदार असणार नाही, पण जर ते बांधकाम अशा प्रकारे दोन वर्षांत पूर्ण झाले नाही तर, तो [1][सलग नोकरीच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षागणिक] किंवा सहा महिन्यांहून अधिक अंशा त्याच्या कोणत्याही भागागणिक त्या कलमाखाली नोटीस व भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल

कामगारकपात करण्याबाबतची कार्यपद्धती. २५छ. औद्योगिक आस्थापनेतील एखादा कामगार भारताचा नागरिक असून त्याची कपात करावयाची असेल आणि तो त्या आस्थापनेतील विवक्षित प्रवर्गापैकी असेल त्याबाबतीत, नियोक्ता आणि कामगार यांच्यामध्ये यासंबंधी कोणताही करार झाला नसेल तर, नियोक्ता सर्वसामान्यपणे त्या प्रवर्गापैकी जो सर्वात शेवटी कामाला लागला होता त्या कामगाराची कपात करील, मात्र नियोक्त्याने अन्य कोणाही कामगाराला कमी केले तर, त्याला त्याबद्दलची कारणे नमूद करावी लागतील.

कपात केलेल्या कामगारांना पुन्हा नोकरीत घेणे. २५ज. जेथे कोणत्याही कामगारांची कपात करण्यात आली असेल आणि नियोक्त्याने काही, व्यक्तींना आपल्याकडे नोकरीत ठेवण्याचे योजले असेल तर, तो विहित करण्यात येईल अशारीतीने [2][कमी केलेले जे कामगार भारताचे नागरिक असतील त्यांना पुन्हा त्या नोकरीत येण्याचा प्रयत्न करण्याची संधी देईल, आणि असे कमी केलेले जे कामगार] पुन्हा त्या नोकरीत येण्याचा प्रयत्न करतील त्यांना अन्य व्यक्तींपेक्षा प्राधान्य मिळेल.

२५झ. [या प्रकरणाखाली कामगारांकडून येणे असलेल्या पैशांची वसुली.] 'औद्योगिक विवाद (विशोधन व संकीर्ण उपबंध) अधिनियम १९५६', (१९५६ चा ३६)--कलम १९ द्वारे निरसित (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

याप्रकरणांशी विसंगत असलेल्या कायद्यांची परिणामकता. २५ञ. (१) या प्रकरणाचे उपबंध, 'औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६' (१९४६ चा २०) याखाली केलेल्या आदेशांसुद्धा अन्य कोणत्याही कायद्यात त्या उपबंधांशी विसंगत असे काहीही अंतर्भूत असले तरी, परिणामक होतील:

[3][परंतु एखादा कामगार कोणत्याही बाबीसंबंधी या अधिनियमाखाली ज्या लाभांना हक्कदार होऊ शकेल त्यापेक्षा अन्य कोणत्याही अधिनियमाचे उपबंध किंवा त्याखाली काढलेले नियम, आदेश किंवा अधिसूचना याखाली अथवा कोणतेही स्थायी आदेश किंवा कोणताही निवाडा, सेवा-संविदा याखाली अथवा अन्यथा, अधिक अनुकूल असे लाभ मिळण्यास हक्कदार असेल तर, अन्य बाबीसंबंधी त्या कामगारास या अधिनियमाखाली लाभ मिळत असले तरीही, तेवढ्या बाबीसंबंधी तो अधिक अनुकूल लाभांना हक्कदार असण्याचे चालू राहील.]

(२) शंकानिरसनार्थ ह्याद्वारे असे घोषित करण्यात येत आहे की, कोणत्याही राज्यात त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या अन्य कोणत्याही कायद्यामध्ये औद्योगिक विवाद मिटवण्यासंबंधी उपबंध असेल तेथवर, या प्रकरणात अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट त्या कायद्याच्या उपबंधांवर परिणाम करते असे मानले जाणार नाही. परंतु नियोक्ते व कामगार यांचे अधिकार व दायित्वे ही, कामबंदी व कपात यांच्याशी जेथवर संबंधित असतील तेथवर ती या प्रकरणाच्या उपबंधानुसार ठरवण्यात येतील.]

[4][प्रकरण ५ बे-ख

विवक्षित आस्थापनांमधील टाळेबंदी, कामगार कपात व त्या बंद करणे यासंबंधी विशेष उपबंध

प्रकरण ५ बे-ख ची प्रयुक्ती. २५ट. (१) ज्या औद्योगिक आस्थापनेत मागील बारा महिन्यांमध्ये कामाच्या दर दिवशी सरासरी किमान [5][शंभर] कामगार कामावर होते अशा (हंगामी स्वरूपाची किंवा जेथे फक्त अधूनमधूनच काम चालते अशी, आस्थापना सोडून अन्य) आस्थापनेला या प्रकरणाचे उपबंध लागू होतील.

---

१. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १५ द्वारे 'नोकरीच्या प्रत्येक वर्षागणिक' या ऐवजी वरील उल्लेख घातला (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १६ द्वारे काही शब्दांऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या कलम १७ द्वारे परंतुकाऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९७६ चा अधिनियम ३२, कलम ३ द्वारे प्रकरण ५ बे ख जादा दाखल केले (५ मार्च, १९७६ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १२ द्वारे "तिनशे" शब्दाऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

(२) एखादी आस्थापना ही हंगामी स्वरूपाची आहे किंवा कसे अथवा तेथे फक्त अधूनमधूनच काम करावे लागते किंवा काय असा प्रश्न उद्भवला तर, समुचित शासनाचा त्यावरील निर्णय अंतिम असेल.

२५ठ. या प्रकरणाच्या प्रयोजनार्थ— व्याख्या.

(क) "औद्योगिक आस्थापना" याचा अर्थ पुढीलप्रमाणे आहे :—

(एक) 'कारखाने अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ६३)-कलम २-खंड (ड) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेला कारखाना ;

(दोन) 'खाणी अधिनियम, १९५२' (१९५२ चा ३५)-कलम २-पोटकलम (ञ) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेली खाण; किंवा

(तीन) 'मळे कामगार अधिनियम, १९५१' (१९५१ चा ६९)-कलम २ खंड-(च) मध्ये व्याख्या केल्याप्रमाणे असलेला मळा ;

(ख) कलम २-खंड (क)-उपखंड (दोन) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी—

(एक) ज्या कंपनीमध्ये भरणा झालेल्या भाग-भांडवलाच्या किमान एकावन्न टक्के भांडवल केंद्र शासनाने धारण केलेले असेल अशा कोणत्याही कंपनीच्या बाबतीत; अथवा

(दोन) [कलम २-खंड (क)-उपखंड (एक) यामध्ये निर्देशिलेला कोणताही निगम सोडून] संसदेने केलेल्या कायद्याद्वारे किंवा त्याखाली स्थापून झालेल्या कोणत्याही निगमाच्या संबंधात, केंद्र शासन हे समुचित शासन असेल.

२५ड. (१) हे प्रकरण लागू असलेल्या एखाद्या औद्योगिक आस्थापनेच्या हजेरीपटावर ज्याचे नाव नमूद आहे अशा कोणत्याही कामगाराला (बदली कामगार किंवा नैमित्तिक कामगार सोडून अन्य) त्या कामगाराचा नियोक्ता, [1][कामबंदी, विजेचा तुटवडा किंवा नैसर्गिक आपत्ती यामुळे असेल त्या खेरीज, आणि खाणीच्या संबंधात अशी कामबंदी आग, पूर, ज्वालाग्राही वायूचे आधिक्य किंवा स्फोट, यामुळेसुद्धा असेल तर त्याखेरीज ह्या बाबतीत अर्ज करून मिळविलेल्या समुचित शासनाच्या किंवा त्या शासनाकडून शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा प्राधिकरणाच्या (त्या कलमात यापुढे विनिर्दिष्ट प्राधिकरण म्हणून उल्लेखिलेल्या)] पूर्वपरवानगी खेरीज कामबंदी लागू करणार नाही. कामबंदीला मनाई.

[2][(२) नियोक्ता, पोटकलम (१) अन्वये परवानगीकरिता, विहित पद्धतीने उद्देशित कामबंदीची कारणे स्पष्टपणे नमूद करून, अर्ज करील आणि अशा अर्जाची एक प्रत त्यावेळी संबंधित कामगारांवर-सुद्धा विहित पद्धतीने बजावण्यात येईल.

(३) जी औद्योगिक आस्थापना एखादी खाण असेल तिच्या कामगारांना (बदली कामगार किंवा नैमित्तिक कामगार सोडून अन्य) पोटकलम (१) अन्वये आग, पूर किंवा ज्वालाग्राही वायूचे आधिक्य किंवा स्फोट या कारणामुळे कामबंदी लागू करण्यात आली असेल त्या बाबतीत अशा आस्थापनेच्या संबंधातील नियोक्त्यास अशा कामबंदीच्या प्रारंभाच्या दिनांकापासून तीस दिवसांच्या आत, समुचित शासनाकडे किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरणाकडे विहित पद्धतीने अर्ज करावा लागेल.

(४) पोटकलम (१) किंवा पोटकलम (३) अन्वये परवानगीसाठी अर्ज करण्यात आला असता समुचित शासन किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरण त्यास योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर आणि नियोक्ता संबंधित कामगार आणि अशा कामबंदीमध्ये हितसंबंध असलेल्या व्यक्ती यांना त्यांची बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर अशा कामबंदीच्या कारणांचा अस्सलपणा व पर्याप्तता, कामगारांचे हित आणि इतर सर्व संबंधित घटक ध्यानात घेऊन आणि कारणे लेखी नमूद करून, आदेशाद्वारे अशी परवानगी देऊ शकेल किंवा देण्याचे नाकारू शकेल आणि अशा आदेशाची एक प्रत नियोक्त्याकडे आणि कामगारांकडे पाठविण्यात येईल.

(५) पोटकलम (१) किंवा पोटकलम (३) अन्वये परवानगीसाठी अर्ज करण्यात आला असता, आणि समुचित शासनाने किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरणाने असा अर्ज करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून साठ दिवसांच्या कालावधीत नियोक्त्याला परवानगी दिल्याचे किंवा देण्यास नकार दिल्याचे कळविले नाही तर, उक्त साठ दिवसांचा कालावधी संपल्यानंतर मागितलेली परवानगी देण्यात आली आहे असे मानले जाईल.

(६) समुचित शासनाचा किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरणाचा परवानगी देणारा किंवा देण्यास नकार देणारा आदेश, पोटकलम (७) च्या उपबंधांच्या अधीनतेने, अंतिम असेल आणि तो संबंधित सर्व पक्षांवर बंधनकारक असेल आणि अशा आदेशांच्या दिनांकापासून तो एक वर्षापर्यंत अंमलात राहील.

---

१. १९८४ चा अधिनियम, कलम ४ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले. (१८ ऑगस्ट, १९८५ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या, कलम ४ द्वारे मूळ पोटकलमे (२) ते (५) यांऐवजी घातले (१८ ऑगस्ट, १९८५ रोजी व तेव्हापासून).

(७) समुचित शासन किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरण, स्वतःहून किंवा नियोक्त्याने किंवा कोणत्याही कामगाराने अर्ज केल्यानंतर, पोटकलम (४) अन्वये परवानगी देणाऱ्या किंवा देण्यास नकार देणाऱ्या आपल्या आदेशाचे पुनर्विलोकन करू शकेल किंवा ते प्रकरण अधिनिर्णयार्थ एखाद्या अधिकरणाकडे निर्देशित करेल, किंवा, प्रकरणपरत्वे, निर्णयनिर्देशित करण्याची व्यवस्था करू शकेल.

परंतु, ह्या पोटकलमान्वये जेव्हा एखाद्या अधिकरणाकडे निर्देश करण्यात आला असेल त्या बाबतीत ते अधिकरण अशा निदेशाच्या दिनांकापासून तीस दिवसांच्या कालावधीमध्ये निवाडा देईल.

(८) जर पोटकलम (१) अन्वये परवानगीसाठी कोणताही अर्ज करण्यात आला नसेल, किंवा पोटकलम (३) अन्वये परवानगीसाठी केलेला अर्ज त्या पोटकलमात विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या कालावधीच्या आत करण्यात आला नसेल अथवा जेव्हा कोणत्याही कामबंदीस परवानगी नाकारण्यात आलेली असेल त्याबाबतीत, कामगारांना कामबंदी ज्या दिनांकास लागू करण्यात आली असेल त्या दिनांकापासून अशी कामबंदी अवैध असल्याचे मानले जाईल आणि जणू काही त्या कामगारांना कामबंदी लागू केलीच नव्हती अशा प्रकारे त्यावेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्या अन्वये मिळणारे सर्व फायदे मिळण्यास ते हक्कदार असतील.

(९) ह्या कलमाच्या पूर्वगामी उपबंधांमध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी जर समुचित शासनाची अशी खात्री पटली असेल की, आस्थापनेमधील अपघात किंवा नियोक्त्याचा मृत्यू किंवा तत्सम अपवादात्मक परिस्थितीमुळे असे करणे आवश्यक आहे तर त्यास आदेशाद्वारे, पोटकलम (१) चे किंवा, प्रकरणपरत्वे, पोटकलम (३) चे उपबंध अशा आस्थापनेच्या संबंधात त्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा कालावधीपर्यंत लागू होणार नाहीत असा निदेश देता येईल.]

[1][(१०)]कलम २५ग यांचे उपबंध (त्यामधील दुसरे परंतुक सोडून इतर), या कलमात निर्देशिलेल्या कामबंदीच्या प्रकरणांना लागू होतील.

स्पष्टीकरण.—जर नियोक्त्याने कामगाराला, ज्या आस्थापनेमध्ये त्याला कामबंदी लागू करण्यात आली आहे त्याच आस्थापनेत अथवा त्याच शहरात किंवा खेड्यात असलेल्या अगर तो जेथे कामाला आहे त्या आस्थापनेतून जेथे बदली केली असता त्या कामगाराच्या प्रकरणातील वस्तुस्थिती व परिस्थिती ध्यानात घेता त्याला गैरवाजवी कष्ट पडणार नाहीत इतपत अंतराच्या आत असलेल्या अशा, त्याच नियोक्त्याच्या अन्य कोणत्याही आस्थापनेत (नियोक्त्याच्या मते ज्यासाठी कोणत्याही विशेष कौशल्याची किंवा पूर्वानुभवाची गरज नाही व तो त्या कामगाराला करता येण्यासारखा आहे असा) कोणताही पर्यायी कामधंदा देऊ केला व सर्वसामान्यपणे त्या कामगारास जितके वेतन देण्यात आले असते तितकेच वेतन त्या पर्यायी नेमणुकीतही देऊ करण्यात आले तर, त्या कलमाच्या प्रयोजनार्थ, अशा नियोक्त्याने त्या कामगाराला कामबंदी लागू केली असे मानले जाणार नाही.

कामगार कपातीच्या पूर्वशर्ती. [2][२५ढ. (१) ज्या कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिच्यामध्ये कामाला असलेला जो कामगार नियोक्त्याच्या हाताखाली किमान एक वर्ष इतका काळ सलग नोकरीत असेल अशा कोणत्याही कामगाराला पुढील गोष्टी होईपर्यंत या नियोक्त्याकडून कामावरून कमी केले जाणार नाही :—

(क) कामगारकपातीची कारणे दर्शविणारी तीन महिन्यांची लेखी नोटीस कामगाराला देण्यात येऊन नोटिशीचा कालावधी संपलेला आहे, किंवा कामगाराला अशा नोटिशीऐवजी नोटिशीच्या कालावधीचे वेतन देण्यात आलेले आहे ; आणि

(ख) याबाबत अर्ज करून समुचित शासनाची किंवा ते शासन शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करील अशा प्राधिकरणाची (ह्या कलमात यापुढे विनिर्दिष्ट प्राधिकरण म्हणून उल्लेखिलेल्या) परवानगी मिळवण्यात आली आहे.

(२) नियोक्ता, विहित पद्धतीने, पोटकलम (१) अन्वये परवानगीकरिता अर्ज करील व त्यात तो उद्देशित कामगारकपातीची कारणे स्पष्टपणे नमूद करील आणि अशा अर्जाची एक प्रत त्याचवेळी संबंधित कामगारांवरसुद्धा विहित पद्धतीने बजावील.

(३) पोटकलम (१) अन्वये परवानगीसाठी अर्ज करण्यात आला असता, समुचित शासन किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरण त्यास योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर आणि नियोक्ता, संबंधित कामगार आणि अशा कामबंदीमध्ये हितसंबंध असलेल्या व्यक्ती यांना त्यांची बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर, नियोक्त्याने नमूद केलेल्या कारणांचा अस्सलपणा व पर्याप्तता, कामगारांचे हित आणि इतर सर्व संबंधित घटक ध्यानात घेऊन आणि कारणे लेखी नमूद करून, अशी परवानगी देणारा किंवा देण्यास नकार देणारा आदेश देऊ शकेल आणि अशा आदेशाची एक प्रत नियोक्त्याकडे आणि कामगारांकडे पाठवण्यात येईल.

---

१. १९८४ चा अधिनियम ४९, कलम ४ द्वारे मूळ पोटकलम (६) ला पोटकलम (१०) असा नवीन क्रमांक दिला (१८ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम ५ द्वारे मूळ कलम २५ढ ऐवजी घातले (१८ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

(४) पोटकलम (१) अन्वये परवानगीसाठी अर्ज करण्यात आलेला असेल आणि समुचित शासनाने किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरणाने, अर्ज करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून साठ दिवसांच्या कालावधीत नियोक्त्याला परवानगी दिल्याचे किंवा देण्यास नकार दिल्याचे कळविले नाही तर, उक्त साठ दिवसांचा कालावधी संपल्यानंतर मागितलेली परवानगी देण्यात आली आहे असे मानले जाईल.

(५) समुचित शासनाचा किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरणाचा परवानगी देणारा किंवा देण्यास नकार देणारा आदेश पोटकलम (६) च्या उपबंधांच्या अधीनतेने अंतिम असेल; आणि अशा आदेशाच्या दिनांकापासून तो एक वर्षापर्यंत अंमलात राहील.

(६) समुचित शासन किंवा विनिर्दिष्ट प्राधिकरण स्वत:हून किंवा नियोक्त्याने किंवा कोणत्याही कामगाराने अर्ज केल्यानंतर पोटकलम (३) अन्वये परवानगी देणाऱ्या किंवा देण्यास नकार देणाऱ्या आपल्या आदेशाचे पुनर्विलोकन करु शकेल किंवा ते प्रकरण निर्णयार्थ एखाद्या अधिकरणाकडे निर्देशित करु शकेल, किंवा प्रकरणपरत्वे, निर्देशित करण्याची व्यवस्था करु शकेल :

परंतु, ह्या पोटकलमान्वये जेव्हा एखाद्या अधिकरणाकडे निर्देश करण्यात आला असेल त्या बाबतीत, ते अधिकरण अशा निर्देशाच्या दिनांकापासून तीस दिवसांच्या कालावधीमध्ये निवाडा देईल.

(७) जर पोटकलम (१) अन्वये परवानगीकरता अर्ज करण्यात आला नसेल, किंवा कोणत्याही कामगार कपातीस परवानगी नाकारण्यात आली असेल तर, त्या कामगाराला कामगार कपातीची नोटीस दिली असेल त्या दिनांकापासून अशी कामगार कपात, अवैध असल्याचे मानण्यात येईल आणि जणू काही त्या कामगाराला नोटीस देण्यात आलीच नव्हती अशाप्रकारे तो त्या वेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याअन्वये मिळणारे सर्व लाभ मिळण्यास हक्कदार असेल.

(८) ह्या कलमाच्या पूर्वगामी उपबंधांमध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, समुचित शासन, जर त्याची अशी खात्री पटली असेल की, आस्थापनेमधील अपघात किंवा नियोक्त्याचा मृत्यू किंवा तत्सम अपवादात्मक परिस्थितीमुळे असे करणे आवश्यक आहे तर, ते आदेशाद्वारे, पोटकलम (१) चे उपबंध अशा आस्थापनेच्या संबंधात त्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा कालावधीपर्यंत लागू होणार नाहीत असा निदेश देऊ शकेल.

(९) पोटकलम (३) अन्वये कामगार कपातीस परवानगी देण्यात आली असेल किंवा पोटकलम (४) अन्वये कामगार कपातीस परवानगी देण्यात आली असल्याचे मानण्यात येत असेल त्या बाबतीत, ह्या कलमान्वये परवानगीकरता केलेल्या अर्जाच्या दिनांकाच्या लगतपूर्वी त्या आस्थापनेमध्ये कामाला लावलेला प्रत्येक कामगार, कामगार कपातीच्यावेळी सलग नोकरीच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षागणिक किंवा त्याच्या सहा महिन्यांपेक्षा अधिक अशा कोणत्याही भागागणिक पंधरा दिवसांच्या सरासरी वेतनाइतकी भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल.]

एखादा उपक्रम बंद करण्याची कार्य-पद्धती.

[1][२५ अ. (१) ज्या औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिचा उपक्रम बंद करण्याचा ज्याचा उद्देश आहे असा नियोक्ता ज्या दिनांकापासून तो उद्देशित उपक्रम बंद करणे अंमलात आणण्याचे योजले असेल अशा दिनांकाच्या किमान नव्वद दिवस अगोदर, विहित पद्धतीने समुचित शासनाकडे पूर्व-परवानगीसाठी अर्ज करील आणि त्यात उद्देशित उपक्रम बंद करण्याची कारणे स्पष्टपणे नमूद करील आणि अशा अर्जाची एक प्रत त्याचवेळी विहित रीतीने कामगारांच्या प्रतिनिधींवर बजावण्यात येईल:

परंतु, इमारती, पूल, रस्ते, कालवे, धरणे यांचे बांधकाम किंवा अन्य बांधकाम करण्यासाठी स्थापन केलेल्या उपक्रमास या पोटकलमातील काहीही लागू होणार नाही.

(२) पोटकलम (१) अन्वये परवानगीकरिता अर्ज केला असता, समुचित शासन त्यास योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर आणि नियोक्ता, कामगार आणि अशा बंदमध्ये हितसंबंध असलेल्या व्यक्ती यांना त्यांची बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर, नियोक्त्याने नमूद केलेल्या कारणांचा अस्सलपणा व पर्याप्तता सर्वसाधारण जनतेचे हित आणि इतर सर्व संबद्ध घटक ध्यानात घेऊन, आणि कारणे लेखी नमूद

कोणताही उपक्रम बंद करण्याची परवानगी मिळविण्याकरिता उपक्रम बंद करण्याच्या नव्वद दिवस आधी अर्ज करणे.

[1][२५ ण. (१) ज्या औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिचा उपक्रम बंद करण्याचा ज्याचा उद्देश आहे असा नियोक्ता, ज्या दिनांकापासून तो उद्देशित उपक्रम बंद करणे अंमलात आणण्याचे योजिले असेल त्या दिनांकाच्या किमान नव्वद दिवस अगोदर, विहित पद्धतीने, समुचित शासनाकडे परवानगीसाठी अर्ज करील व त्यात, उद्देशित उपक्रम बंद करण्याची कारणे स्पष्टपणे नमूद करील. नियोक्ता अशा अर्जाची एक प्रत कामगारांच्या प्रतिनिधीवर विहित रीतीने बजावील :

परंतु, इमारती, पूल, रस्ते, कालवे, धरणे यांचे बांधकाम किंवा अन्य बांधकामे करण्यासाठी स्थापन केलेल्या उपक्रमास या कलमातील कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही.

(२) पोटकलम (१) अन्वयेचा अर्ज मिळाल्यावर, समुचित शासनाला, त्यास योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर आणि अर्जदार व कामगारांचे प्रतिनिधी यांना त्यांची बाजू मांडण्याची वाजवी संधी दिल्यानंतर, कारणे लेखी नमूद करून, आदेशाद्वारे, तो उपक्रम बंद करण्यास परवानगी देता येईल, किंवा उद्देशित उपक्रम बंद करण्याची

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १४ द्वारे मूळ कलम २५ण ऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

१. १९८२ चा अधिनियम क्रमांक ३ च्या कलम ३ द्वारे मूळ कलमाऐवजी घातले.

करून, आदेशाद्वारे अशी परवानगी देऊ शकेल किंवा देण्यास नकार देऊ शकेल, आणि अशा आदेशाची एक प्रत नियोक्त्याकडे आणि कामगारांकडे पाठवण्यात येईल.

(३) पोटकलम (१) अन्वये एखादा अर्ज करण्यात आला असेल आणि असा अर्ज ज्या दिनांकास करण्यात आला त्या दिनांकापासून साठ दिवसांच्या कालावधीत समुचित शासनाने नियोक्त्याला परवानगी दिल्याचा किंवा देण्यास नकार दिल्याचा आदेश कळवला नाही तर, उक्त साठ दिवसांचा कालावधी संपल्यानंतर, मागितलेली परवानगी देण्यात आली आहे असे मानण्यात येईल.

(४) परवानगी देणारा किंवा देण्यास नकार देणारा समुचित शासनाचा आदेश, पोटकलम (५) च्या उपबंधांच्या अधिनतेने, अंतिम असेल आणि तो सर्व पक्षांवर बंधनकारक असेल आणि तो अशा आदेशाच्या दिनांकापासून एक वर्षापर्यंत अंमलात राहील.

(५) समुचित शासन, स्वतःहून किंवा नियोक्त्याने किंवा कोणत्याही कामगाराने अर्ज केल्यानंतर, पोटकलम (२) अन्वये परवानगी देणाऱ्या किंवा देण्यास नकार देणाऱ्या आपल्या आदेशाचे पुनर्विलोकन करू शकेल किंवा ती बाब एखाद्या अधिकरणाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल :

परंतु, ह्या पोटकलमान्वये जेव्हा एखाद्या अधिकरणाकडे निर्णयार्थ निर्देश करण्यात आला असेल तेव्हा, ते, निर्णयार्थ असा निर्देश करण्यात आल्याच्या दिनांकापासून तीस दिवसांच्या आत निवाडा देईल.

(६) पोटकलम (१) अन्वये त्यात विनिर्दिष्ट केलेल्या कालावधीमध्ये परवानगीसाठी अर्ज करण्यात आला नसेल किंवा जेव्हा उपक्रम बंद करण्यास परवानगी देण्यास नाकार देण्यात आला असेल त्याबाबतीत, असा उपक्रम बंद करण्यात आला असेल त्या दिनांकापासून उपक्रम बंद करणे अवैध असल्याचे मानण्यात येईल आणि कामगार तो उपक्रम जणू काही बंद करण्यात आला नव्हता त्याप्रमाणे त्यावेळी अंमलात असणाऱ्या कोणत्याही कायद्याअन्वये मिळणारे लाभ मिळण्यास हक्कदार असतील.

(७) ह्या कलमाच्या पूर्वगामी उपबंधांमध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरीही, उपक्रमाच्या जागी झालेला अपघात किंवा नियोक्त्याचा मृत्यू किंवा तत्सम घटना अशासारख्या अपवादात्मक परिस्थितीमुळे तसे करणे आवश्यक आहे याबद्दल समुचित शासनाची खात्री पटली असेल तर ते आदेशाद्वारे असे निर्देशित करू शकेल की, त्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा कालावधीपर्यंत अशा उपक्रमाच्या संबंधात पोटकलम (१) चे उपबंध लागू होणार नाहीत.

(८) एखादा उपक्रम बंद करण्यास पोटकलम (२) अन्वये परवानगी देण्यात आली असेल किंवा पोटकलम (२) अन्वये उपक्रम बंद करण्यास परवानगी दिली असल्याचे मानण्यात आले असेल त्याबाबतीत, ह्या कलमान्वय परवानगीसाठी केलेल्या अर्जाच्या

कारणे, पर्याप्त व पुरेशी नाहीत किंवा ती सद्भावनेने प्रेरित नाहीत किंवा ती अत्यंत गैरवाजवी किंवा अन्याय्य आहेत, आणि काही झाले तरी, उपक्रम अशा प्रकारे बंद केल्यास, सामान्य जनतेच्या हितास ते बाधक ठरेल, याबद्दल समुचित शासनाची खात्री पटली तर, त्यास, कारणे लेखी नमूद करून आदेशाद्वारे, परवानगी नाकारता येईल आणि असा उपक्रम बंद न करण्याबद्दल नियोक्त्यास निदेश देता येईल. समुचित शासन, या पोटकलमान्वये त्याने दिलेल्या कोणत्याही निर्णयाची एक प्रत त्याच वेळी कामगारांच्या प्रतिनिधींना पाठवील.

(३) पोटकलम (१) अन्वये परवानगी अर्ज करण्यात आलेला असेल आणि समुचित शासनाने, त्यास अर्ज मिळाल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांच्या मुदतीत, नियोक्त्याला परवानगी नाकारल्याचे कळविले नसेल तर, उक्त साठ दिवसांची मुदत संपल्यावर, अर्ज केलेली परवानगी देण्यात आली आहे असे मानण्यात येईल.

(४) पोटकलम (२) अन्वये दिलेल्या कोणत्याही आदेशाचा परिणाम झालेला कोणताही नियोक्ता किंवा कोणताही कामगार किंवा पोटकलम (३) अन्वये दिली असल्याचे मानण्यात आलेल्या परवानगीचा परिणाम झालेला कोणताही कामगार त्यास, आदेशाच्या तारखेपासून किंवा प्रकरणपरत्वे, ज्या तारखेपासून परवानगी देण्यात आली असल्याचे मानण्यात आलेले असेल त्या तारखेपासून तीस दिवसांच्या आत, समुचित शासनाकडून, शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे तीमध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा क्षेत्रासाठी किंवा क्षेत्रांसाठी किंवा संपूर्ण राज्यासाठी विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा औद्योगिक अधिकरणाकडे अपील करू शकेल. औद्योगिक अधिकरण त्यास योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर अर्जात दाखल केल्याच्या तारखेपासून शक्यतो तीस दिवसांच्या आत, समुचित शासनाचा आदेश किंवा प्रकरणपरत्वे, दिली असल्याचे मानण्यात आलेली परवानगी, एकतर कायम करणारा किंवा रद्द करणारा आदेश काढील.

(५) औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे करता येणाऱ्या अपिलाच्या, आणि अशा अपिलास औद्योगिक न्यायाधिकरणाने दिलेल्या कोणत्याही आदेशाच्या अधीनतेने, पोटकलम (२) अन्वये समुचित शासनाने काढलेला कोणताही आदेश किंवा पोटकलम (३) अन्वये दिली असल्याचे मानण्यात आलेली कोणतीही परवानगी, अंतिम असेल आणि उक्त आदेश वा परवानगी सर्व संबंधित पक्षांवर बंधनकारक असेल.

(६) समुचित शासनाने, पोटकलम (२) अन्वये काढलेला उपक्रम बंद करण्यास परवानगी देण्याचे नाकारणारा कोणताही आदेश, उक्त आदेशाच्या तारखेपासून एक वर्षाच्या मुदतीसाठी, औद्योगिक न्यायाधिकरणाने अपिलात तो त्या आधीच रद्द न केल्यास अंमलात राहील.

(७) पोटकलम (१) खाली परवानगीसाठी कोणताही अर्ज करण्यात आलेला नसेल किंवा

दिनांकाच्या लगतपूर्वी त्या उपक्रमामध्ये कामावर लावलेला प्रत्येक कामगार सलग सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षाकरिता किंवा त्याच्या सहा महिन्यांपेक्षा अधिक अशा कोणत्याही भागाकरता पंधरा दिवसांच्या सरासरी वेतनाइतकी भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल.]

उपक्रम बंद करण्यास परवानगी नाकारण्यात आलेली असेल तर, उपक्रम बंद करणे, तो बंद करण्यात आल्याच्या तारखेपासून अवैध असल्याचे मानण्यात येईल, आणि कामगार हा, जणू काही त्यास नोटीस देण्यात आली नव्हती असे समजून, त्यावेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली सर्व लाभ मिळण्यास हक्कदार असेल.

(८) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, उपक्रमातील अपघात किंवा नियोक्त्याचा मृत्यु किंवा तत्सम अपवादात्मक परिस्थितीमुळे तसे करणे आवश्यक आहे याबद्दल, समुचित शासनाची खात्री पटली तर, त्यास, आदेशाद्वारे अशा उपक्रमाच्या संबंधात त्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा कालावधीसाठी, पोटकलम (१) चे उपबंध लागू होणार नाहीत असा निदेश देता येईल.

(९) पोटकलम (२) अन्वये एखादा उपक्रम बंद करण्यास परवानगी देण्यात आली असेल किंवा पोटकलम (३) अन्वये एखादा उपक्रम बंद करण्यास परवानगी देण्यात आल्याचे मानण्यात आले असेल तर, या कलमान्वये परवानगीसाठी केलेल्या अर्जाच्या तारखेच्या लगतपूर्वी त्या उपक्रमामध्ये कमीत कमी एक वर्ष इतक्या कालावधीसाठी, अखंड सेवेत असणारा उक्त उपक्रमातील प्रत्येक कामगार, त्याची जणू काही कलम २५-छ अन्वये कपात करण्यात आली आहे असे समजून, त्या कलमात विनिर्दिष्ट करण्यात आल्याप्रमाणे नोटीस आणि भरपाई मिळण्यास हक्कदार असेल].

‘औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९७६’ याच्या प्रारंभापूर्वी बंद करण्यात आलेले उपक्रम पुन्हा सुरू करण्याबाबत विशेष उपबंध.

२५त. ज्या औद्योगिक आस्थापनेच्या उपक्रमाला हे प्रकरण लागू असून ‘औद्योगिक विवाद विशोधन अधिनियम, १९७६’ याच्या प्रारंभापूर्वी जो बंद करण्यात आलेला आहे अशा उपक्रमासंबंधी जर समुचित शासनाचे असे मत असेल की—

(क) नियोक्त्याच्या आटोक्याबाहेरील अपरिहार्य परिस्थितीमुळे नव्हे तर अन्य कारणास्तव असा उपक्रम बंद करण्यात आला होता ;

(ख) तो उपक्रम पुन्हा सुरू करणे शक्य आहे ;

(ग) असा उपक्रम बंद पडण्यापूर्वी तेथे कामाला असणाऱ्या कामगारांच्या पुनर्वसनासाठी अथवा समाजजीवनाला अत्यावश्यक असलेल्या वस्तूंचा पुरवठा व सेवा चालू ठेवण्यासाठी किंवा दोन्हींसाठी उपक्रम पुन्हा सुरू करणे आवश्यक आहे ; आणि

(घ) उपक्रम पुन्हा सुरू केल्याने त्या उपक्रमाच्या संबंधात नियोक्त्याला फार प्रयास पडणार नाहीत;

तर ते अशा नियोक्त्याला व कामगारांना संधी देऊन नंतर, शासकीय राजपत्रात प्रकाशित केलेल्या आदेशाद्वारे असे निर्देशित करू शकेल की, आदेशात विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा मुदतीत (ही मुदत आदेशाच्या दिनांकापासून एक महिन्यापेक्षा कमी असता कामा नये) तो उपक्रम पुन्हा सुरू करण्यात यावा.

पूर्व परवानगीशिवाय कामबंदी व कामगार-कपात करण्याबद्दल शास्ती.

२५थ. जो कलम २५ ड किंवा २५ ढ [1][***] याच्या उपबंधांचे व्यतिक्रमण करील असा कोणताही नियोक्ता, एक महिन्यापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासाच्या, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडाच्या किंवा या दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

उपक्रम बंद करण्याबद्दल शास्ती.

२५द. (१) जो कलम २५ण—पोटकलम (१) याच्या उपबंधांचे अनुपालन केल्याशिवाय एखादा उपक्रम बंद करील असा कोणताही नियोक्ता, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा पाच हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

उपक्रम बंद केल्याबद्दल शास्ती.

[1][**२५ द.** (१) कलम २५ ण च्या पोटकलम (१) च्या उपबंधाचे अनुपालन केल्याशिवाय, जो एखादा उपक्रम बंद करील अशा कोणत्याही नियोक्त्याला, दोषसिद्धीनंतर, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासाची, किंवा पाच हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडाची किंवा या दोन्ही शिक्षा दिल्या जातील.

१. १९८४ चा अधिनियम ४९, कलम ६ द्वारे गाळले.

१. १९८२ चा अधिनियम क्रमांक ३ कलम ४ द्वारे मूळ कलमाऐवजी घातले.

(२) जो [१][कलम २५ण. पोटकलम (२) अन्वये उपक्रम बंद करण्यास परवानगी नाकारण्याऱ्या आदेशाचे किंवा कलम २५त अन्वये दिलेल्या निदेशाचे] उल्लंघन करील असा कोणताही नियोक्ता एक वर्षापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासाच्या, किंवा पाच हजार रुपयापर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडाच्या, किंवा [१][दोन्ही शिक्षांस, आणि ते उल्लंघन चालू राहणारे असेल तर, दोषसिद्धीनंतर ज्या ज्या दिवशी ते चालू राहील त्या प्रत्येक दिवसागणिक दोन हजार रुपयापर्यंत असू शकेल इतक्या आणखी द्रव्य दंडाच्या शिक्षेस पात्र असेल.

(२) जो कलम २५ ज चे पोटकलम (२) किंवा कलम २५ त अन्वये दिलेल्या निदेशाचे उल्लंघन करील अशी कोणत्याही नियोक्त्याला, दोषसिद्धीनंतर एक वर्षापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासाची, किंवा पाच हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडाची किंवा या दोन्ही शिक्षा दिल्या जातील आणि उल्लंघन चालूच राहिले असेल त्या बाबतीत, दोषसिद्धीनंतर, ज्या ज्या दिवशी उल्लंघन चालूच राहिले असेल त्या प्रत्येक दिवसाला दोन हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या आणखी द्रव्य दंडाची शिक्षा दिली जाईल].

[२][* * *]

ज्या औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिला प्रकरण ५वे-क याचे विवक्षित उपबंध लागू व्हावयाचे.

२५ध. ज्या औद्योगिक आस्थापनेला हे प्रकरण लागू आहे तिच्या संबंधात प्रकरण ५वे-क मधील कलम २५ख, २५घ, २५कक, २५छ, २५ज आणि २५ञ यांचे उपबंध, होईल तेथवर लागू होतील.]

[३][प्रकरण ५ वे–ग

अनुचित कामगार प्रथा

अनुचित कामगार प्रथांस मनाई.

२५न. कोणताही नियोक्ता किंवा कामगार किंवा श्रमिक संघ, मग तो 'श्रमिक संघ अधिनियम, १९२६' (१९२६ चा १६) अन्वये नोंदणी झालेला असो किंवा नसो—कोणतीही अनुचित कामगार प्रथा पाळणार नाही.

अनुचित कामगार प्रथा पाळण्याबद्दल शास्ती.

२५प. कोणतीही अनुचित कामगार प्रथा पाळणारी कोणतीही व्यक्ती, सहा महिन्यापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासाच्या, किंवा एक हजार रुपयापर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडाच्या किंवा या दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.]

प्रकरण ६ वे

शास्ती

अवैध संप व टाळेबंदी याबद्दल शास्ती.

२६. (१) या अधिनियमाखाली अवैध असेल असा संप जो कोणी सुरू करील, चालू ठेवील किंवा अन्यथा त्याच्या पुरस्सरणार्थ कृती करील असा कोणताही कामगार, एक महिन्यापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास किंवा, एक हजार रुपयापर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

(२) या अधिनियमाखालील अवैध असेल अशी टाळेबंदी जो कोणी सुरू करील, चालू ठेवील किंवा अन्यथा तिच्या पुरस्सरणार्थ कृती करील असा कोणताही नियोक्ता, एक महिन्यापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या दंडास किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

चिथावणी देणे इ. बद्दल शास्ती.

२७. या अधिनियमाखाली अवैध असेल अशा संपात किंवा टाळेबंदीत भाग घेण्यास किंवा अन्यथा त्याच्या पुरस्सरणार्थ कृती करण्यास जी व्यक्ती इतरांस चिथावणी देईल किंवा उद्युक्त करील अशी कोणतीही व्यक्ती सहा महिन्यापर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

अवैध संप व टाळेबंदी यांना आर्थिक मदत देण्याबद्दल शास्ती.

२८. कोणत्याही अवैध संपाच्या किंवा टाळेबंदीच्या प्रत्यक्ष पुरस्सरणार्थ किंवा पुष्टयर्थ जी कोणी व्यक्ती जाणीवपूर्वक कोणताही पैसा खर्च करील किंवा त्यासाठी त्याचा विनियोग करील ती सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य दंडास किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १५ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १५ द्वारे पोटकलम (३) गाळले (२१ ऑगस्ट १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या कलम १६ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[१][२९. जी कोणतीही व्यक्ती या अधिनियमाखाली तिच्यावर बंधनकारक असलेल्या कोणत्याही समझोत्याच्या किंवा निवाड्याच्या कोणत्याही अटीचा भंग करील ती, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल, [२][आणि तो भंग सतत चालू राहणारा असेल त्याबाबतीत, पहिल्या दोषसिद्धीनंतर ज्या ज्या दिवशी भंग चालू राहील अशा प्रत्येक दिवसामागे दोनशे रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या आणखी द्रव्यदंडास ती पात्र होईल.] आणि अपराधाची संपरीक्षा करणाऱ्या न्यायालयाने जर अपराध्यास द्रव्य दंड ठोठावला तर, त्याच्याकडून वसूल केलेला संपूर्ण दंड किंवा त्याचा कोणताही अंश, अशा भंगामुळे आपल्या मते ज्याला क्षती पोहचली असेल अशा कोणत्याही व्यक्तीस भरपाई म्हणून देण्यात यावा असा निदेश ते देऊ शकेल.] समझोत्याचा किंवा निवाड्याचा भंग करण्याबद्दल शास्ती.

३०. कलम २१ मध्ये निर्देशिलेली अशी कोणतीही माहिती जी कोणतीही व्यक्ती त्या कलमाचे व्यतिक्रमण करून बुद्धिपुरस्पर प्रकट करील ती, त्यामुळे बाधा पोचलेल्या व्यवसायसंघाकडून किंवा त्या विशिष्ट धंद्यातील मंडळाकडून किंवा त्याच्या वतीने तक्रार करण्यात आल्यास, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल एवढ्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल. गोपनीय माहिती प्रकट करण्याबद्दल शास्ती.

[३][३०क. जो कलम २५चचक याच्या उपबंधाचे अनुपालन न करता कोणताही उपक्रम बंद करील असा कोणताही नियोक्ता, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा पाच हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल एवढ्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.] नोटीस न देता उपक्रम बंद करण्याबद्दल शास्ती.

३१. (१) कलम ३३ च्या उपबंधांचे व्यतिक्रमण करील अशा कोणताही नियोक्ता, सहा महिन्यांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा एक हजार रुपयांपर्यंत असू शकेल एवढ्या द्रव्य दंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल. अन्य अपराधांबद्दल शास्ती.

(२) जो कोणी या अधिनियमाच्या उपबंधापैकी कोणत्याही उपबंधाचे किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमाचे व्यतिक्रमण करील तो, अशा व्यतिक्रमणाबद्दल या अधिनियमाद्वारे किंवा त्याखाली अन्यत्र कोणत्याही द्रव्य दंडाचा उपबंध करण्यात आला नसेल तर, शंभर रुपयांपर्यंत असू शकेल एवढ्या द्रव्य दंडास पात्र असेल.

प्रकरण ७ वे

संकीर्ण

३२. या अधिनियमाखाली अपराध करणारी व्यक्ती ही एखादी कंपनी किंवा अन्य निगम-निकाय किंवा व्यक्तिसंघ (मग तो निगमित असो वा नसो) असेल तर, त्याचा प्रत्येक संचालक, व्यवस्थापक, सचिव, अभिकर्ता किंवा त्याच्या व्यवस्थापनाशी संबंधित असलेला अन्य अधिकारी किंवा व्यक्ती यांनी अपराध आपल्या नकळत किंवा संमतीविना घडला असे शाबित केले नाही तर ते अशा अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानले जाईल. कंपन्या, इत्यादींनी केलेला अपराध.

[४][३३. (१) एखाद्या औद्योगिक विवादाच्या बाबतीत, समेट अधिकाऱ्यापुढे किंवा मंडळापुढे कोणतीही समेटाची कार्यवाही अथवा [५][एखादा लवाद किंवा] एखादे कामगार न्यायालय किंवा अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यापुढे कोणतीही कार्यवाही प्रलंबित असतांना, कोणताही नियोक्ता, ज्याच्या पुढे ती कार्यवाही प्रलंबित आहे अशा प्राधिकरणाच्या व्यक्त लेखी परवानगीवाचून,— कार्यवाही प्रलंबित असताना विवक्षित परिस्थितीत सेवा-शर्ती इत्यादी न बदलणे.

(क) अशा विवादाशी संबंधित असलेल्या कामगारांना अशा कार्यवाहीच्या प्रारंभीच्या निकटपूर्वी लागू असलेल्या सेवाशर्तीच्यामध्ये विवादाशी निगडित असलेल्या कोणत्याही बाबींसंबंधी त्यांना बाधक होईल अशा प्रकारे फेरबदल करणार नाही ; किंवा

(ख) विवादाशी निगडित असलेल्या कोणत्याही गैरवर्तनाबद्दल, अशा विवादामध्ये निबद्ध असलेल्या कोणत्याही कामगारास कार्यमुक्त करणार नाही अथवा बडतर्फीद्वारे किंवा अन्यथा शिक्षा करणार नाही.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २० द्वारे कलम २९ ऐवजी घातले (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९६५ चा अधिनियम ३५, कलम ६ द्वारे घातले (१ डिसेंबर, १९६५ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९७२ चा अधिनियम ३२, कलम ३ द्वारे घातले.

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २१ द्वारे कलम ३३ ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १८ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

(२) एखाद्या औद्योगिक विवादाच्या संबंधात अशी कोणतीही कार्यवाही प्रलंबित असतांना नियोक्ता, अशा विवादात निबद्ध असलेल्या कामगारास लागू असलेल्या स्थायी आदेशानुसार, [1][किंवा असे स्थायी आदेश नसतील तर, तो नियोक्ता आणि कामगार यांमधील संविदेच्या व्यक्त किंवा उपलक्षित अटींनुसार]——

(क) अशा कार्यवाहीस प्रारंभ होण्याच्या निकटपूर्वी त्या कामगारास लागू असलेल्या सेवाशर्तीमध्ये विवादाशी निगडित नसलेल्या कोणत्याही बाबीसंबंधी फेरबदल करू शकेल ; किंवा

(ख) विवादाशी निगडित नसलेल्या कोणत्याही गैरवर्तनाबद्दल त्या कामगारास कार्यमुक्त करू शकेल अथवा बडतर्फीद्वारे किंवा अन्यथा शिक्षा करू शकेल :

परंतु, अशा कोणत्याही कामगारास एक महिन्याचे वेतन देण्यात येऊन नियोक्त्याने केलेल्या कारवाईला मान्यता मिळण्यासाठी त्याने ज्याच्यापुढे ती कार्यवाही प्रलंबित आहे अशा प्राधिकरणाकडे अर्ज केल्याशिवाय त्या कामगारास कार्यमुक्त किंवा बडतर्फ करण्यात येणार नाही.

(३) पोटकलम (२) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, एखाद्या औद्योगिक विवादासंबंधात अशी कोणतीही कार्यवाही प्रलंबित असतांना कोणताही नियोक्ता अशा विवादात निबद्ध असलेल्या कोणत्याही संरक्षित कामगाराविरुद्ध, ती कार्यवाही ज्याच्यासमोर प्रलंबित असेल अशा प्राधिकरणाच्या व्यक्त लेखी परवानगीवाचून,——

(क) अशा कार्यवाहीस प्रारंभ होण्याच्या निकटपूर्वी अशा संरक्षित कामगाराला लागू असलेल्या सेवाशर्तीमध्ये, त्यास बाधक होईल असा फेरबदल करण्याची ; किंवा

(ख) अशा संरक्षित कामगाराला कार्यमुक्त करून अथवा बडतर्फीद्वारे किंवा अन्यथा त्यास शिक्षा करण्याची,

कोणतीही कारवाई करणार नाही.

स्पष्टीकरण.——या पोटकलमाच्या प्रयोजनासाठी, "संरक्षित कामगार" याचा एखाद्या आस्थापनेच्या संबंधातील अर्थ, जो कामगार त्या आस्थापनेशी संबंधित अशा नोंदलेल्या व्यवसायसंघाच्या [3][कार्यकारिणीचा सदस्य किंवा त्याचा अन्य पदाधिकारी] असून या बाबतीत केलेल्या नियमांनुसार ज्याला त्या नात्याने मान्यता मिळाली आहे तो कामगार असा आहे.

(४) प्रत्येक आस्थापनेत पोटकलम (३) च्या प्रयोजनासाठी, संरक्षित कामगार म्हणून मान्यता द्यावयाच्या कामगारांची संख्या, तेथे कामावर लावलेल्या कामगारांच्या एकूण संख्येच्या एक टक्का एवढी आणि किमान पाच संरक्षित कामगार व कमाल शंभर संरक्षित कामगार एवढ्या मर्यादेस अधीन असेल, आणि उपरोक्त प्रयोजनार्थ समुचित शासनाला, आस्थापनेशी निगडित असे कोणतेही विविध व्यवसाय संघ असल्यास त्यांच्यामध्ये अशा संरक्षित कामगारांची विभागणी करण्यासाठी आणि कामगार कशा रीतीने निवडावेत व कशा रीतीने त्यांना संरक्षित कामगार म्हणून मान्यता द्यावी त्यासंबंधी उपबंध करण्याकरता नियम करता येतील.

(५) जेव्हा एखादा नियोक्ता, त्याने केलेल्या कारवाईला मान्यता मिळवण्यासाठी पोटकलम (२) च्या परंतुकाखाली, समेट अधिकारी, मंडळ [2][एखादा लवाद, एखादे] कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे अर्ज करील तेव्हा, संबंधित प्राधिकरण अशा अर्जाची अविलंबे सुनावणी करील आणि [3][असा अर्ज मिळाल्याच्या दिनांकापासून तीन महिन्यांच्या आत] त्यासंबंधात त्यास योग्य वाटेल असा आदेश देईल.

---

१. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १८ द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम ५ द्वारे 'अधिकारी' याऐवजी वरील उल्लेख घातला (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १७ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[1][परंतु, जेव्हा कोणत्याही अशा प्राधिकरणास असे करणे आवश्यक किंवा समयोचित वाटेल त्या बाबतीत, ते (प्राधिकरण) कारणे लेखी नमूद करून, त्याला योग्य वाटेल अशा आणखी कालावधीने असा कालावधी वाढवू शकेल :

परंतु, आणखी असे की, कोणत्याही अशा प्राधिकरणापुढील कार्यवाही, ह्या कलमांमध्ये विनिर्दिष्ट केलेला कालावधी अशी कार्यवाही पूर्ण न होताच संपला या केवळ एकाच कारणाने व्यपगत होणार नाही.]

[2][३३क. एखादा [3][समेट अधिकारी, मंडळ, लवाद, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्यापुढे] कार्यवाही प्रलंबित असताना नियोक्त्यान कलम ३३ च्या उपबंधांचे उल्लंघन केले तर, अशा उल्लंघनामुळे व्यथित झालेल्या कोणत्याही कामगाराला — कार्यवाही प्रलंबित असताना सेवाशर्ती इत्यादी बदलल्या किंवा कसे हे अभिनिर्णित करण्यासाठी विशेष उपबंध.

[3][विहित पद्धतीने,—

(क) अशा समेट अधिकाऱ्याकडे किंवा महामंडळे, लेखी तक्रार करता येईल, आणि समेट अधिकारी किंवा मंडळ अशी तक्रार, अशा औद्योगिक विवादात मध्यस्थी करण्यासाठी आणि समझोता घडून आणिण्यासाठी ध्यानात घेईल ;

आणि

(ख) असा लवाद, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे लेखी तक्रार करता येईल, आणि अशी तक्रार मिळाल्यावर लवाद, कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा प्रकरणपरत्वे, राष्ट्रीय अधिकरण अशी तक्रार म्हणजे जणू काही त्याच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आलेला किंवा त्याच्यापुढे प्रलंबित असलेला विवाद असल्याप्रमाणे त्यावर या अधिनियमाच्या उपबंधानुसार अभिनिर्णय देईल आणि समुचित शासनाला आपला निवाडा सादर करील आणि या अधिनियमाचे उपबंध त्यानुसार लागू होतील].

[4][३३ख. (१) समुचित शासनास, लेखी आदेशाद्वारे आणि त्यात कारणे नमूद करून एखादे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्यापुढे प्रलंबित असलेली या अधिनियमाखालील कोणतीही कार्यवाही काढून घेता येईल आणि कार्यवाही निकालात काढण्यासाठी ती अन्य कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यांच्याकडे वर्ग करता येईल आणि ज्याच्याकडे कार्यवाही अशा प्रकारे वर्ग करण्यात आली असेल ते कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण, वर्ग करण्याबद्दलच्या आदेशातील विशेष निदेशाच्या अधीनतेने, ती कार्यवाही नव्याने किंवा ती ज्या टप्प्याला अशा प्रकारे वर्ग करण्यात आली होती त्या टप्प्यापासून सुरू करू शकेल : — विवक्षित कार्यवाही वर्ग करण्याची शक्ती.

परंतु, कलम ३३ किंवा कलम ३३क खालील कार्यवाही, एखाद्या अधिकरणाच्या किंवा राष्ट्रीय अधिकरणाच्या पुढे प्रलंबित असेल तर, अशी कार्यवाही एखाद्या कामगार न्यायालयाकडेही वर्ग करता येईल.

(२) पोटकलम (१) च्या उपबंधास बाध न येता, समुचित शासनाने तशाप्रकारे प्राधिकृत केले तर, कोणत्याही अधिकरणास किंवा राष्ट्रीय अधिकरणास त्याच्यापुढे प्रलंबित असलेली कलम ३३ किंवा कलम ३३क खालील कार्यवाही ही, अशी कार्यवाही निकालात काढण्यासाठी समुचित शासनाने **शासकीय राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट केलेल्या कामगार न्यायालयांपैकी कोणाकडेही वर्ग करता येईल आणि ज्याच्याकडे अशी कार्यवाही याप्रमाणे वर्ग करण्यात आली असेल ते कामगार न्यायालय तिचा निकाल करील.]

[5][३३ग. (१) एखाद्या समझोत्याखाली किंवा निवाड्याखाली किंवा [6][प्रकरण ५वे-क किंवा प्रकरण ५वे-ख] यांच्या उपबंधाखाली नियोक्त्याकडून कामगारास कोणताही पैसा येणे असेल तेव्हा, खुद्द तो कामगार किंवा याबाबतीत त्याने लेखी प्राधिकृत केलेली अन्य कोणतीही व्यक्ती, किंवा कामगार मृत्यू पावला असल्यास त्याचा अभिहस्तांकिती किंवा त्याचे वारसदार, वसुलीच्या अन्य कोणत्याही पद्धतीस बाध न येता, कामगाराला येणे असलेल्या पैशाच्या वसुलीकरता समुचित शासनाकडे अर्ज करू शकतील, आणि अशाप्रकारे कोणताही पैसा येणे आहे अशी जर समुचित शासनाची खात्री झाली तर, ते जिल्हाधिकाऱ्याकडे त्या रकमेचे प्रमाणपत्र देईल आणि जिल्हाधिकारी, जमीन महसुलाची थकबाकी ज्या रीतीने वसूल केली जाते त्याच रीतीने त्या रकमेची वसुली करण्याची कार्यवाही करील : — नियोक्त्याकडून येणे असलेल्या पैशाची वसुली.

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १७ द्वारे घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे घातले.

३. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १८ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २३ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

५. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम १९ द्वारे पूर्वीच्या कलमाऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९७६ चा अधिनियम ३२, कलम ४ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (५ मार्च, १९७६ रोजी व तेव्हापासून).

परंतु, ज्या दिनांकास नियोक्त्याकडून कामगारास पैसा देय झाला त्या दिनांकापासून एका वर्षाच्या आत असा प्रत्येक अर्ज करावा लागेल :

परंतु आणखी असे की, उक्त कालावधीत अर्ज न करण्यास अर्जदारास पुरेसे कारण होते अशी जर समुचित शासनाची खात्री झाली तर, असा कोणताही अर्ज, एक वर्षाचा उक्त कालावधी संपल्यानंतरही विचारार्थ स्वीकारता येईल.

(२) जर कोणताही कामगार नियोक्त्याकडून कोणताही पैसा किंवा पैशाच्या रूपात संगणना करता येण्याजोगा कोणताही लाभ मिळण्यास हक्कदार असेल आणि येणे असलेल्या रकमेसंबंधी किंवा अशा लाभाची किती रकमेत संगणना करावी त्यासंबंधी कोणताही प्रश्न उद्भवल्यास अशा प्रश्नावर या अधिनियमाखाली करण्यात येतील अशा नियमांच्या अधीनतेने, समुचित शासन याबाबतीत विनिर्दिष्ट करील अशा कामगार न्यायालयाला [1][जास्तीत जास्त तीन महिन्यांच्या कालावधीत] निर्णय देता येईल :

[1][परंतु, कामगार न्यायालयाच्या पीठासीन अधिकाऱ्यास असे करणे आवश्यक किंवा समयोचित वाटत असेल त्याबाबतीत, तो कारणे लेखी नमूद करून, त्याला योग्य वाटेल अशा आणखी कालावधीने असा कालावधी वाढवू शकेल.]

(३) एखाद्या लाभाचे पैशाच्या रूपातील मूल्य संगणित करण्याच्या प्रयोजनासाठी, कामगार न्यायालय, त्यास योग्य वाटले तर, एका आयुक्ताची नियुक्ती करील आणि असा आयुक्त, आवश्यक असेल असा पुरावा घेतल्यानंतर, कामगार न्यायालयाकडे अहवाल सादर करील आणि कामगार न्यायालय, आयुक्ताच्या अहवालावर आणि प्रकरणाच्या अन्य परिस्थितीवर विचार केल्यानंतर ती रक्कम निश्चित करील.

(४) कामगार न्यायालय आपला निर्णय समुचित शासनाकडे पाठवील आणि येणे रक्कम म्हणून कामगार न्यायालयाला आढळून आलेली कोणतीही रक्कम पोटकलम (१) मध्ये उपबंधित केलेल्या रीतीने वसूल करता येईल.

(५) एकाच नियोक्त्याकडे कामाला असलेले कामगार कोणताही पैसा किंवा पैशाच्या रूपात संगणित करता येण्याजोगा कोणताही लाभ मिळण्यास हक्कदार असतील तर, परंतु याबाबतीत करण्यात येतील अशा नियमांच्या अधीनतेने, येणे रकमेच्या वसुलीसाठी अशा कितीही कामगारांच्या वतीने किंवा त्यांच्या बाबतीत एकच अर्ज करता येईल.

स्पष्टीकरण.—या कलमातील "कामगार न्यायालय" यामध्ये औद्योगिक विवादांची बारीक चौकशी करून ते मिटवण्यासंबंधी राज्यात अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली घटित करण्यात आलेल्या कोणत्याही न्यायालयाचा समावेश होतो.]]

अपराधांची दखल घेणे. ३४. (१) समुचित शासनाकडून किंवा त्याच्या प्राधिकाऱ्या अन्वये तक्रार करण्यात आल्याखेरीज, कोणतेही न्यायालय या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असलेल्या कोणत्याही अपराधाची किंवा अशा कोणत्याही अपराधाच्या अपप्रेरणाची दखल घेणार नाही.

(२) [2][महानगर दंडाधिकारी किंवा प्रथम वर्ग न्यायिक दंडाधिकारी] यांच्या न्यायालयास कनिष्ठ असेल असे अन्य कोणतेही न्यायालय, या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असलेल्या कोणत्याही अपराधाची संपरीक्षा करणार नाही.

व्यक्तींना संरक्षण. ३५. (१) जो या अधिनियमाखाली अवैध आहे अशा कोणत्याही संपामध्ये किंवा टाळेबंदीमध्ये भाग घेण्यास किंवा भाग घेण्याचे चालू ठेवण्यास नकार देणारी कोणतीही व्यक्ती, अशा नकार देण्यामुळे किंवा तिने या कलमाखाली केलेल्या कोणत्याही कारवाईमुळे कोणताही व्यवसाय संघ किंवा संस्था यांमधून हकालपट्टी होण्यास अथवा कोणताही द्रव्यदंड किंवा शिक्षा होण्यास अथवा तो किंवा त्याचा वैध प्रतिनिधी अन्यथा ज्यास हक्कदार होऊ शकेल अशा कोणत्याही अधिकारापासून किंवा लाभापासून वंचित होण्यास, पात्र ठरणार नाही, अथवा संघाच्या किंवा संस्थेच्या अन्य सदस्यांच्या तुलनेने, प्रत्यक्षपणे किंवा अप्रत्यक्षपणे, कोणत्याही प्रकारची कोणतीही निःसमर्थता किंवा नुकसान सोसावे लागण्यास दायी होणार नाही.

(२) अमुक एका रीतीने विवाद मिटवावेत असे आवश्यक करणारी अशी व्यवसायसंघाच्या किंवा संस्थेच्या नियमांतील कोणतीही गोष्ट या कलमाद्वारे उपलब्ध केलेली कोणतीही शक्ती किंवा सूट बजावून घेण्यासाठी केलेल्या कोणत्याही कार्यवाहीस लागू होणार नाही; आणि अशा कोणत्याही कार्यवाहीत, दिवाणी न्यायालय, व्यवसायसंघाच्या किंवा संस्थेच्या सदस्यकुलातून काढून टाकण्यात आलेल्या व्यक्तीस पुन्हा सदस्यत्व द्यावे असा आदेश देण्याऐवजी, भरपाई किंवा नुकसानी म्हणून त्या न्यायालयास योग्य वाटेल अशी रक्कम, व्यवसायसंघाच्या किंवा संस्थेच्या निधीमधून तिला देण्यात यावी असा आदेश देऊ शकेल.

---

१. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम १९ द्वारे घातले. (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम २० द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

[1][३६. (१) जो कामगार विवादातील पक्षकार आहे अशा कामगाराला या अधिनियमाखालील कोणत्याही कार्यवाहीत आपला प्रतिनिधी म्हणून पुढील व्यक्तीमार्फत आपली बाजू मांडता येईल :— पक्षकारांचे प्रतिनिधित्व.

(क) तो ज्याचा सदस्य आहे त्या नोंदलेल्या व्यवसायसंघाच्या [2][कार्यकारिणीचा कोणताही सदस्य किंवा त्याचा अन्य पदाधिकारी];

(ख) खंड (क) मध्ये निर्देशिलेला व्यवसायसंघ ज्याच्याशी संलग्न असेल अशा व्यवसाय संघाच्या परिसंघाच्या [2][कार्यकरिणीचा कोणताही सदस्य किंवा त्याचा अन्य पदाधिकारी];

(ग) कामगार कोणत्याही व्यवसायसंघाचा सदस्य नसेल तर, ज्यामध्ये कामगार कामावर लावलेला आहे अशा उद्योगाशी निगडित असलेल्या कोणत्याही व्यवसायसंघाच्या [3][कार्यकारिणीचा जो कोणताही सदस्य किंवा त्याचा अन्य पदाधिकारी]; अथवा अशा उद्योगात कामावर लावलेला अन्य जो कोणताही कामगार विहित करण्यात येईल अशा रीतीने प्राधिकृत केलेला आहे तो.

(२) जो नियोक्ता विवादातील पक्षकार आहे अशा नियोक्त्याला, या अधिनियमाखालील कोणत्याही कार्यवाहीत आपला प्रतिनिधी म्हणून पुढील व्यक्तीमार्फत आपली बाजू मांडता येईल :—

(क) तो ज्याचा सदस्य आहे अशा नियोक्तासंघाचा अधिकारी;

(ख) खंड (क) मध्ये निर्देशलेला संघ ज्याच्याशी संलग्न आहे अशा नियोक्ता-संघाच्या महासंघाचा अधिकारी;

(ग) नियोक्ता कोणत्याही नियोक्ता-संघाचा सदस्य नसेल तर, ज्यामध्ये नियोक्ता गुंतलेला आहे अशा उद्योगाशी निगडित असलेल्या कोणत्याही नियोक्ता-संघाचा जो कोणताही अधिकारी अथवा अशा उद्योगात गुंतलेला अन्य जो कोणताही नियोक्ता, विहित करण्यात येईल अशा रीतीने प्राधिकृत केलेला असेल तो.

(३) विवादातील कोणत्याही पक्षकारास या अधिनियमाखालील कोणत्याही समेटाच्या कार्यवाहीत किंवा न्यायालयापुढील कोणत्याही कार्यवाहीत आपला प्रतिनिधी म्हणून विधि व्यवसायीमार्फत आपली बाजू मांडता येणार नाही.

(४) [4][एखादे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण यापुढील] कोणत्याही कार्यवाहीत विवादातील पक्षकारास कार्यवाहीतील अन्य पक्षकारांच्या संमतीने आणि [5][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा, प्रकरणपरत्वे, राष्ट्रीय अधिकरण याच्या परवानगीने,] आपला प्रतिनिधी म्हणून विधि व्यवसायीमार्फत आपली बाजू मांडता येईल.

[6][३६क. (१) जर समुचित शासनाच्या मते, एखाद्या निवाड्याच्या किंवा समझोत्याच्या कोणत्याही उपबंधाचा अर्थ लावण्यासंबंधी कोणतीही अडचण किंवा शंका उद्‌भवली असेल तर, त्यास स्वत:ला योग्य वाटेल असे कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण याच्याकडे असा प्रश्न निर्णयार्थ निर्देशित करता येईल. अडचणी दूर करण्याची शक्ती.

(२) असा प्रश्न ज्याच्याकडे निर्णयार्थ निर्देशित करण्यात आला असेल ते कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण, पक्षकारांना आपली बाजू मांडण्याची संधी दिल्यानंतर, अशा प्रश्नावर निर्णय देईल आणि त्याचा निर्णय अंतिम असेल व अशा सर्व पक्षकारांवर बंधनकारक असेल.]

[7][३६ख. ज्यावेळी कोणत्याही औद्योगिक आस्थापनेच्या किंवा उपक्रमाच्या किंवा त्या शासनाच्या एखाद्या विभागाद्वारे चालवल्या जाणाऱ्या औद्योगिक आस्थापनांच्या किंवा उपक्रमांच्या कोणत्याही वर्गाच्या संबंधात जर समुचित शासनाची अशी खात्री पटली असेल की, अशा आस्थापनेत किंवा उपक्रमात किंवा आस्थापनांच्या किंवा उपक्रमांच्या वर्गात कामाला लावलेल्या कामगारांच्या संबंधातील औद्योगिक विवादांच्या अन्वेषणासाठी आणि त्यामध्ये समझोता घडवून आणण्यासाठी पुरेशी तरतूद अस्तित्वात आहे तर तो शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे अशा आस्थापनेस किंवा उपक्रमास किंवा आस्थापनांच्या किंवा उपक्रमांच्या वर्गास या अधिनियमांच्या सर्व किंवा कोणत्याही उपबंधापासून, सशर्त किंवा बिनशर्त सूट देऊ शकेल.] सूट देण्याची शक्ती.

---

१. १९५० चा अधिनियम ४८, कलम ३४ व अनुसूची यांद्वारे मूळ कलमाऐवजी घातले.

२. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम ६ द्वारे 'अधिकारी' या ऐवजी घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या कलम ६ द्वारे "जो कोणताही अधिकारी" या उल्लेखाऐवजी घातले (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २४ द्वारे "अधिकरणापुढील" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

५. वरील अधिनियमाच्या कलम २४ द्वारे "अधिकरणाच्या परवानगीने" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

६. वरील अधिनियमाच्या कलम २५ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

७. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २१ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

अधिनियमान्वये करण्यात आलेल्या कारवाईला संरक्षण.

३७. या अधिनियमास किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमांस अनुसरून सद्‌भावपूर्वक केलेल्या किंवा करण्याचे योजलेल्या कोणत्याही गोष्टीबद्दल कोणत्याही व्यक्तिविरुद्ध कोणताही दावा, अभियोग किंवा अन्य वैध कार्यवाही होऊ शकणार नाही.

नियम करण्याची शक्ती.

*३८. (१) या अधिनियमाच्या उपबंधाची अंमलबजावणी करण्यासाठी समुचित शासनास, पूर्व प्रकाशनाच्या शर्तींच्या अधीनतेने, नियम करता येतील.

(२) विशेषत: आणि पूर्ववर्ती शक्तीच्या व्यापकतेस बाध न येता, अशा नियमांमध्ये पुढील सर्व किंवा त्यांपैकी कोणत्याही बाबीसाठी उपबंध करता येतील, त्या अशा :—

(क) समेट अधिकारी, मंडळे, न्यायालये [१][कामगार न्यायालये, अधिकरणे आणि राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्या शक्ती व कार्यपद्धती, साक्षीदारांना समन्स काढून बोलावणे, चौकशी किंवा अन्वेषण यांच्या विषयवस्तूशी संबद्ध अशी कागदपत्रे सादर करणे, गणपूर्ती होण्यासाठी आवश्यक असलेली सदस्य-संख्या आणि अहवाल व निवाडे सादर करण्याची रीत यांसुद्धा;

[२][(कक) लवाद-करारनाम्याचा नमुना, पक्षकारांना त्यावर ज्या रीतीने स्वाक्षरी करता येईल ती रीत, [३][कलम १०क-पोटकलम (३क) याखाली ज्या रीतीने अधिसूचना काढता येईल ती रीत], लवाद-करारामध्ये नामनिर्दिष्ट केलेल्या लवादाच्या शक्ती आणि त्याने अनुसरावयाची कार्यपद्धती;

(ककक) या अधिनियमाखालील कार्यवाहीतील असेसरांची नियुक्ती;]

(ख) कामगारकार्य समितीची घटना व कार्ये आणि त्यातील रिकामी पदे भरणे, आणि अशा समित्यांनी आपली कर्तव्ये पार पाडताना अनुसरावयाची कार्यपद्धती;

(ग) न्यायालयांच्या [४][आणि मंडळाच्या सदस्यांना आणि कामगार न्यायालये, अधिकरणे व राष्ट्रीय अधिकरणे यांच्या पीठासीन अधिकाऱ्यांना] आणि असेसरांना व साक्षीदारांना अनुज्ञेय असलेले भत्ते;

(घ) न्यायालय, मंडळ, [५][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांना नेमून देण्यात येईल अशी प्रशासी आस्थापना आणि अशा आस्थापनेच्या सदस्यांना अनुज्ञेय असलेले पगार व भत्ते;

(ङ) संपाची किंवा टाळेबंदीची नोटीस कशा रीतीने व कोणत्या व्यक्तींकडून आणि कोणाला देता येईल आणि अशा नोटिसा कशा रीतीने पोचवण्यात येतील;

(च) न्यायालय, [५][कामगार न्यायालय, अधिकरण किंवा राष्ट्रीय अधिकरण] यांच्यापुढील या अधिनियमाखालील कार्यवाहीत कोणत्या शर्तींच्या अधीनतेने पक्षकारांना विधि व्यवसायीमार्फत आपली बाजू मांडता येईल;

(छ) विहित करावयाची किंवा करता येईल अशी अन्य कोणतीही बाब.

(३) या कलमाखाली केलेल्या नियमांमध्ये, त्यांच्या व्यतिक्रमणाचे कृत्य जास्तीत जास्त पन्नास रुपये एवढ्या द्रव्यदंडास पात्र असेल असे उपबंधित करता येईल.

---

*१९८२ चा अधिनियम ४६ च्या कलम २२ च्या अंमलबजावणीनंतर त्या अधिनियमाच्या कलम २२ मध्ये निर्देशित केल्यानुसार कलम ३८ मध्ये नवीन खंड (कख) घातला असे होईल. त्या अधिनियमाच्या कलम २२ च्या मजकुरासाठी परिशिष्ट पहावे.

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २६ द्वारे "आणि अधिकारण" या उल्लेखाऐवजी वरील उल्लेख घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. वरील अधिनियमाच्या कलम २६ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

३. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २० द्वारे घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

४. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २६ द्वारे मंडळे व अभिकरणे या ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

५. वरील अधिनियमाच्या कलम २६ द्वारे "किंवा अधिकरण" याऐवजी घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

[१][(४) या कलमाखाली केलेले सर्व नियम, ते करण्यात आल्यानंतर होईल तेवढ्या लवकर राज्य विधानमंडळासमोर, किंवा समुचित शासन हे केंद्र शासन असेल तर, संसदेच्या दोन्ही सभागृहासमोर ठेवण्यात येतील.]

[२][(५) केंद्र शासनाने या कलमाखाली केलेला प्रत्येक नियम, तो करण्यात आल्यानंतर होईल तितक्या लवकर संसदेच्या प्रत्येक सभागृहासमोर, ते एका सत्राने अथवा दोन किंवा अधिक क्रमवर्ती सत्रे मिळून बनलेल्या अशा एकूण तीस दिवसांच्या कालावधीकरिता सत्राधीन असताना ठेवला जाईल आणि पूर्वोक्त सत्राच्या किंवा क्रमवर्ती सत्रांच्या पाठोपाठचे सत्र संपण्यापूर्वी जर, त्या नियमात कोणतीही आपरिवर्तन करण्याबाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले अथवा तो नियम करण्यात येऊ नये याबाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले तर, त्यानंतर तो नियम अशा आपरिवर्तित रूपातच परिणामक होईल किंवा, प्रकरणपरत्वे, मुळीच परिणामक होणार नाही; तथापी अशा कोणत्याही आपरिवर्तनामुळे किंवा शून्यीकरणामुळे, तत्पूर्वी त्या नियमाखाली करण्यात आलेल्या कोणत्याही गोष्टीच्या विधिग्राह्यतेला बाध येणार नाही.]

[३][३९. समुचित शासन, शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे असे निर्देशित करू शकेल की हा अधिनियम किंवा त्याखाली केलेले निर्णय याखाली त्याला वापरता येण्यासारखी कोणतीही शक्ती, निदेशात विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा बाबींच्या संबंधात आणि तशा काही शर्ती असल्यास त्याच्या अधीनतेने,— शक्तींचे प्रत्यायोजन.

(क) समुचित शासन हे केंद्र शासन असेल तर, अधिसूचनेत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल त्याप्रमाणे, केंद्र शासनास दुय्यम असलेला तसा अधिकारी किंवा प्राधिकरण अथवा राज्य शासन, अथवा राज्य शासनास दुय्यम असलेला तसा अधिकारी किंवा प्राधिकरण; आणि

(ख) समुचित शासन हे राज्य शासन असेल तर, अधिसूचनेत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल त्याप्रमाणे राज्य शासनास दुय्यम असलेला तसा अधिकारी किंवा प्राधिकरण, यांनाही वापरता येण्यासारखी असेल.]

[४][४०. (१) लोकहिताच्या दृष्टीने तसे करणे इष्ट किंवा आवश्यक आहे असे जर स्वतःचे मत असेल तर, समुचित शासनास शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, पहिल्या अनुसूचीमध्ये कोणताही उद्योग जादा दाखल करता येईल, आणि अशी कोणतीही अधिसूचना काढण्यात आल्यावर, पहिली अनुसूची त्यानुसार विशोधित झाल्याचे मानले जाईल. अनुसूच्यांमध्ये विशोधन करण्याची शक्ती.

(२) केंद्र शासनास शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, दुसरी अनुसूची किंवा तिसरी अनुसूची यामध्ये एखादी गोष्ट जादा दाखल करता येईल, त्यात फेरबदल करता येईल किंवा ती विशोधित करता येईल आणि कोणतीही अशी अधिसूचना काढण्यात आल्यावर, दुसरी अनुसूची अथवा, प्रकरणपरत्वे, तिसरी अनुसूची त्यानुसार विशोधित झाल्याचे मानले जाईल.

(३) अशी प्रत्येक अधिसूचना ती काढण्यात आल्यानंतर होईल तितक्या लवकर, अधिसूचना जर राज्य शासनाने काढली असेल तर राज्य विधानमंडळासमोर, किंवा अधिसूचना जर केंद्र शासनाने काढली असेल तर, संसदेसमोर ठेवण्यात येईल.]

[५][पहिली अनुसूची

[कलम २ (द) (सहा) पहा]

कलम २-खंड (द) उपखंड (सहा) याखाली सार्वजनिक उपयुक्ततेच्या सेवा म्हणून जाहीर करता येतील असे उद्योग

१. [६][खुष्कीमार्गे किंवा जलमार्गे] उतारू किंवा माल वाहून नेणारी परिवहन सेवा (रेल्वे खेरीज).
२. बँक व्यवसाय.
३. सिमेंट.
४. कोळसा.
५. सुती वस्त्रनिर्माण.
६. अन्नपदार्थ.

---

१. १९५६ चा अधिनियम ३६, कलम २६ द्वारे घातले (१० मार्च, १९५७ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९७६ चा अधिनियम ३२, कलम ५ द्वारे घातले (५ मार्च, १९७६ रोजी व तेव्हापासून).

३. वरील अधिनियमाच्या ३६, कलम २७ द्वारे कलम ३९ ऐवजी घातले (१७ सप्टेंबर, १९५६ रोजी व तेव्हापासून).

४. वरील अधिनियमाच्या ३६, कलम २८ द्वारे समाविष्ट झालेल्या कलम ४० ऐवजी वरील कलम १९६४ चा अधिनियम, ३६, कलम २१ द्वारे घालण्यात आले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून). मूळ कलम ४० हे १९५० चा अधिनियम ३५–कलम २ व अनुसूची एक यांद्वारे निरसित करण्यात आले होते.

५. वरील अधिनियमाच्या ३६, कलम २९ द्वारे मूळ अनुसूची ऐवजी घातले (१० मार्च, १९५१ रोजी व तेव्हापासून).

६. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २२ द्वारे "खुष्कीमार्गे, जलमार्गे किंवा वायुमार्गे" याऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

७. लोखंड व पोलाद.

८. संरक्षण आस्थापना.

९. रुग्णालये आणि दवाखाने यांतील सेवा.

१०. अग्निशामक दल सेवा.]

[1][११. भारत सरकारच्या टाकसाळी.

१२. भारत प्रतिभूति मुद्रणालय (इंडिया सिक्युरिटी प्रेस).

१३. खाणीतून तांबे काढणे.

१४. खाणीतून शिसे काढणे.

१५. खाणीतून जस्त काढणे.

१६. खाणीतून अशुद्ध लोखंड काढणे.

१७. कोणत्याही तेलक्षेत्रातील सेवा.

[2][१८. * * * *

१९. युरेनियम उद्योगातील सेवा.

२०. खाणीतून पायराईट काढणे.

२१. सिक्युरिटी पेपर मिल, होशंगाबाद.]

दुसरी अनुसूची

(कलम ७ पहा)

कामगार न्यायालयाच्या अधिकारितेतील बाबी

१. स्थायी आदेशांखाली नियोक्त्याने दिलेल्या आदेशाचे औचित्य किंवा वैधता;

२. स्थायी आदेश लागू करणे किंवा त्यांचा अर्थ लावणे;

३. चुकीने बडतर्फ केलेल्या कामगाराला पूर्ववत् कामावर घेणे किंवा त्याला अनुतोष देणे यांसुद्धा, कामगाराची कार्यमुक्ती किंवा बडतर्फी;

४. कोणतीही रूढिप्राप्त सवलत किंवा विशेषाधिकार काढून घेणे;

५. संप किंवा टाळेबंदी अवैध आहे किंवा कसे हे ठरवणे; आणि

६. तिसऱ्या अनुसूचीत विनिर्दिष्ट केलेल्या बाबींहून अन्य सर्व बाबी.

तिसरी अनुसूची

(कलम ७क पहा)

औद्योगिक अधिकरणांच्या अधिकारितेतील बाबी

१. वेतने—त्यांच्या प्रदानाचा कालावधी व पद्धती यांसुद्धा;

२. पूरक व इतर भत्ते;

३. कामाचे तास आणि विश्रांतीची मध्यंतरे;

४. वेतनी रजा व सुट्या;

५. बोनस, नफ्यातील हिस्सेदारी, भविष्य निधी आणि उपदान;

६. स्थायी आदेशांनुसार नव्हे तर अन्यथा पाळी पद्धतीने चालणारे काम;

७. श्रेणींनुसार वर्गवारी;

८. शिस्तीचे नियम;

९. सुसूत्रीकरण;

१०. कामगार-कपात करणे व आस्थापना बंद करणे; आणि

११. विहित करण्यात येईल अशी अन्य कोणतीही बाब.

---

१. या नोंदी या अधिनियमाच्या कलम ४० खाली काढलेल्या अधिसूचनेद्वारे वेळोवेळी या अनुसूचीमध्ये जादा दाखल केलेल्या आहेत.

२. १९७१ चा अधिनियम ४५, कलम ७ द्वारे क्रमांक १८ ची नोंद गाळली (१५ डिसेंबर, १९७१ रोजी व तेव्हापासून).

चौथी अनुसूची

(कलम ९क पहा)

ज्यांमध्ये बदल करावयाचा झाल्यास नोटीस द्यावी लागते अशा सेवाशर्ती

१. वेतने—त्यांच्या प्रदानाचा कालावधी व पद्धती यांसुद्धा;

२. नियोक्त्याने, त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली कोणत्याही भविष्य निधीत किंवा निवृत्तीवेतन निधीत किंवा कामगारांच्या फायद्यासाठी दिलेले किंवा द्यावयाचे अंशदान;

३. पूरक व अन्य भत्ते;

४. कामाचे तास व विश्रांतीची मध्यंतरे;

५. वेतनी रजा व सुट्या;

६. स्थायी आदेशानुसार नव्हे तर अन्यथा पाळीपद्धतीचे काम सुरू करण, त्यात फेरबदल करणे किंवा ते बंद करणे;

७. श्रेणीनुसार वर्गवारी;

८. कोणतीही रूढीप्राप्त सवलत किंवा विशेषाधिकार काढून घेणे किंवा परिपाठात बदल करणे;

९. शिस्तीचे नवीन नियम जारी करणे अथवा स्थायी आदेशांमध्ये उपबंधित केले असेल तेवढी मर्यादा खेरीजकरून एरव्ही विद्यमान नियमांत फेरबदल करणे;

१०. ज्यामुळे कामगार कपात होण्याचा संभव असेल अशाप्रकारे संयंत्राचे किंवा तंत्राचे शास्त्रीयीकरण, प्रमाणीकरण किंवा त्यात सुधारणा;

११. कोणत्याही व्यवसायात किंवा प्रक्रियेत किंवा खात्यात किंवा पाळीमध्ये कामावर लावलेल्या किंवा कामावर लावावयाच्या व्यक्तींच्या संख्येत [1][नियोक्त्याचे ज्यांवर नियंत्रण नाही अशा परिस्थितीमुळे न उद्‌भवलेली अशी] कोणतीही वाढ किंवा घट (नैमित्तिक सोडून).

[2][पाचवी अनुसूची

(कलम २ (द्क) पहा)

अनुचित कामगार प्रथा

एक.—नियोक्ता आणि नियोक्त्यांचे श्रमिकसंघ यांच्याकडून पाळल्या जाणाऱ्या—

१. श्रमिकसंघ संघटित करण्याचा, ते बनविण्याचा, त्यात दाखल होण्याचा किंवा त्यास मदत करण्याचा किंवा सामूहीक सौदा किंवा इतर परस्पर सहाय्य किंवा संरक्षण या प्रयोजनांकरिता एकविचाराने करावयाच्या कामात सहभागी होण्याचा आपला (कामगारांचा) अधिकार बजावण्यात कामगारांमध्ये हस्तक्षेप करणे, त्यांना त्यापासून अडवणे किंवा त्यांच्यावर जबरदस्ती करणे म्हणजेच,—

(क) कामगारांस—जर ते एखाद्या श्रमिकसंघात दाखल झाले तर—पदच्युत किंवा पदमुक्त करण्याची धमकी देणे;

(ख) एखादा श्रमिकसंघ संघटित केल्यास टाळेबंदीची किंवा उपक्रम बंद करण्याची धमकी देणे;

(ग) एखाद्या श्रमिकसंघाचे संघटित होण्याचे प्रयत्न हाणून पाडण्याच्या हेतूने त्या श्रमिकसंघाच्या संघटनेच्या निर्णायक कालावधीमध्ये कामगारांना वेतनवाढ मंजूर करणे;

---

१. १९६४ चा अधिनियम ३६, कलम २३ द्वारे "सक्ती केलेल्या गोष्टींमुळे न उद्‌भवलेली" याऐवजी घातले (१९ डिसेंबर, १९६४ रोजी व तेव्हापासून).

२. १९८२ चा अधिनियम ४६, कलम २३ द्वारे घातले (२१ ऑगस्ट, १९८४ रोजी व तेव्हापासून).

२. कोणत्याही श्रमिकसंघावर सत्ता चालवणे, त्यात हस्तक्षेप करणे किंवा आर्थिक किंवा अन्य सहाय्य करणे, म्हणजेच—

(क) स्वत:च्या कामगारांचा श्रमिकसंघ संघटित करण्यामध्ये सक्रिय आस्था ठेवणारा नियोक्ता ;

(ख) त्याच्या कामगारांना संघटित करू पाहणाऱ्या अनेक श्रमिकसंघापैकी एकाच श्रमिक-संघाच्या किंवा त्याच्या सदस्यांच्या बाबतीत असा श्रमिकसंघ हा मान्यताप्राप्त श्रमिकसंघ नसताना पक्षपात दर्शवणारा किंवा अनुग्रह करणारा नियोक्ता.

३. नियोक्त्याने पुरस्कृत केलेले कामगारांचे श्रमिकसंघ स्थापन करणे.

४. एखाद्या कामगाराविरुद्ध भेदभाव करून कोणत्याही श्रमिकसंघाचे सदस्य बनण्यास उत्तेजन देणे किंवा सदस्य बनण्यापासून अप्रोत्साहित करणे, म्हणजेच—

(क) एखाद्या कामगारास त्याने दुसऱ्या कामगारांना एखाद्या श्रमिकसंघात दाखल होण्यात किंवा एखादा श्रमिकसंघ संघटित करण्यास प्रेरित केले म्हणून पदमुक्त करणे किंवा शिक्षा देणे ;

(ख) एखाद्या संपामध्ये (ह्या अधिनियमान्वये अवैध मानण्यात येणारा संप नव्हे) भाग घेतल्याबद्दल कामगाराला पदमुक्त किंवा पदच्युत करणे ;

(ग) श्रमिकसंघाच्या कार्यामुळे कामगारांच्या वरिष्ठतेचे मान बदलणे ;

(घ) कामगारांना, त्यांच्या श्रमिकसंघाच्या कार्यामुळे वरच्या पदांवर पदोन्नती देण्यास नकार देणे ;

(ङ) इतर कामगारांमध्ये बेबनाव निर्माण करण्याच्या किंवा त्यांच्या श्रमिकसंघाची ताकद हाणून पाडण्याच्या हेतूने विवक्षित कामगारांना गुणवत्तारहित पदोन्नती देणे ;

(च) श्रमिकसंघाच्या पदाधिकाऱ्यांस किंवा क्रियाशील सदस्यांस त्यांच्या श्रमिकसंघाच्या कार्यामुळे पदमुक्त करणे.

५. कामगारांना—

(क) सूडबुद्धीची वागणूक देऊन ;

(ख) सद्भावनेने नव्हे तर, नियोक्त्याच्या अधिकारी सत्याभासी वापर करून ;

(ग) खोटचा किंवा कूटरचित पुराव्यावर एखाद्या कामगाराला खोटेपणाने एखाद्या फौजदारी खटल्यात गोवून ;

(घ) ढळढळीत खोटचा कारणास्तव ;

(ङ) रजेशिवाय गैरहजर राहिल्याचा असत्य किंवा बनावट आरोप करून ;

(च) आस्थापनेतल्या आस्थापनेत चौकशी करतांना नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांची गैरवाजवी किंवा घाईगर्दीने पूर्ण पायमल्ली करून ;

(छ) एखाद्या विशिष्ट गैरवर्तणुकीचे स्वरूप किंवा पूर्वीचे इतिवृत्त किंवा कामगाराची सेवा यांचा काहीएक विचार न करता व परिणामी प्रमाणाबाहेर शिक्षेत परिणत होणाऱ्या शुल्लक किंवा तांत्रिक स्वरूपाच्या गैरवर्तणुकीकरिता

पदमुक्त किंवा पदच्युत करणे.

६. कामगारांकडून केले जाणारे नियमित स्वरूपाचे काम नष्ट करणे आणि असे काम संप मोडण्याची एक उपाययोजना म्हणून कंत्राटदारांना देणे.

७. व्यवस्थापनाने धोरण अनुसरण्याच्या मिषाने एखाद्या कामगाराची असद्भावाने एका ठिकाणा-हून दुसऱ्या ठिकाणी बदली करणे.

८. वैध संपावर असलेल्या एखाद्या कामगारास कामावर दाखल होऊ देण्याची पूर्वशर्त म्हणून त्याने चांगल्या वर्तणुकीच्या बंधपत्रावर स्वाक्षरी करून देण्याचा आग्रह धरणे.

९. गुणवत्तेची तमा न बाळगता, कामगारांच्या एका गटाबाबत अनुग्रह किंवा पक्षपात दर्शवणे.

१०. "बदली", नैमित्तिक किंवा तात्पुरते कामगार कामाला लावणे आणि त्यांना स्थायी काम-गारांचा दर्जा आणि विशेषाधिकार यापासून वंचित ठेवण्याच्या उद्देशाने, वर्षानुवर्षे त्याच स्थितीत ठेवणे.

११. कोणत्याही औद्योगिक विवादीशी संबंधित कोणत्याही चौकशीत किंवा कार्यवाहीमध्ये दोषारोप दाखल केल्याबद्दल किंवा नियोक्त्याच्या विरुद्ध साक्ष दिल्याबद्दल कोणत्याही कामगाराला पदमुक्त करणे. किंवा त्याच्याविरुद्ध भेदभाव करणे.

१२. अवैध नसलेल्या संपाच्या कालावधीत कामगारांची भरती करणे.

१३. निविडा, समझोता किंवा करार कार्यान्वित करण्यामध्ये कसूर करणे.

१४ बळजरीच्या किंवा हिंसक कृत्यांमध्ये सहभागी होणे.

१५. मान्यताप्राप्त श्रमिकसंघाबरोबर सद्भावपूर्वक सामूहिक सौदा करण्यास नकार देणे.

१६. ह्या अधिनियमान्वये अवैध मानण्यात येणारी टाळेबंदी प्रस्तावित करणे किंवा चालू ठेवणे.

दोन.—कामगार आणि कामगारांचे श्रमिकसंघ यांच्याकडून पाळवल्या जाणाऱ्या—

१. ह्या अधिनियमान्वये अवैध मानण्यात येणाऱ्या कोणत्याही संपास सल्ला देणे, किंवा सक्रीय पाठिंबा देणे किंवा चिथावणी देणे.

२. कामगारांना, त्यांचा आत्मसंघटनात किंवा एखाद्या श्रमिकसंघात दाखल होण्याचा किंवा कोणत्याही श्रमिकसंघात दाखल होण्यापासून दूर राहण्याचा अधिकार वापरण्याबाबत जबरदस्ती करणे म्हणजेच,—

(क) संपावर नसणाऱ्या कामगारांना कामाच्या जागी प्रवेश करण्यापासून प्रत्यक्षात रोखले जाईल अशा पद्धतीने एखादा श्रमिकसंघ किंवा त्यांच्या सदस्यांनी निरोधने करणे;

(ख) बळजबरीच्या किंवा हिंसात्मक कार्यांमध्ये सहभागी होणे किंवा संप न करणाऱ्या कामगारांविरुद्ध किंवा व्यवस्थापकीय कर्मचारीवर्गाविरुद्ध संपाच्या संबंधात धाकदपटशाच्या धमक्या देणे.

३. मान्यताप्राप्त संघाच्या बाबतीत, नियोक्त्याबरोबर सद्भावपूर्वक सामूहीक सौदा करण्यास नकार देणे.

४. सौदा करणाऱ्या प्रतिनिधीच्या प्रमाणाविरुद्ध जबरदस्तीच्या कार्यामध्ये सहभागी होणे.

५. बुद्धिपुरस्सर "मंदगति", कामाच्या तासानंतर कामाच्या ठिकाणी अनधिवास करणे, किंवा व्यवस्थापकीय किंवा इतर कर्मचारीवर्गाच्या कोणत्याही सदस्यांना "घेराव" घालणे अशासारखी जबरदस्तीची कृत्ये सुरू करणे, त्यांना उत्तेजन किंवा चिथावणी देणे.

६. नियोक्त्यांच्या किंवा व्यवस्थापकीय कर्मचारीवर्गाच्या सदस्यांच्या निवासस्थानी निदर्शने करणे.

७. नियोक्त्याच्या, उद्योगाशी संबंधित असलेल्या, मालमत्तेस बुद्धिपुरस्सर क्षति पोचविण्यास चिथावणी देणे किंवा त्यात सहभागी होणे.

८. बळजबरीचे किंवा हिंसात्मक कार्य करणे किंवा कोणत्याही कामगारास, कामावर हजर राहण्यापासून प्रतिबंध करण्याच्या हेतूने त्याच्याविरुद्ध धाकदपटशाच्या धमक्या देणे].

एच ४४११—८ (१०३४—२-९४)

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

परिशिष्ट

औद्योगिक विवाद (विशोधन) अधिनियम, १९८२ (१९८२ चा ४६) यातील उतारे

*　　*　　*　　*　　*

१. **संक्षिप्त नाव व प्रारंभ.**—(१)　*　　*　　*　　*

(२) तो, केंद्र शासन, **शासकीय राजपत्रातील** अधिसूचनेद्वारे नियत करील अशा दिनांकास अंमलात येईल आणि या अधिनियमाच्या निरनिराळ्या उपबंधांसाठी निरनिराळ्या तारखा नियत करता येतील.

कलम २ चे विशोधन.—औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ (१९४७ चा १४) (यात यापुढे ज्याचा निर्देश मुख्य अधिनियम असा करण्यात आला आहे.) याच्या कलम २ मध्ये,

*　　*　　*　　*　　*

(ग्) खंड (ञ्) ऐवजी , पुढील खंड दाखल करण्यात येईल, तो असा,—

(ञ्) "उद्योग" याचा अर्थ, वस्तूंचे किंवा सेवांचे उत्पादन, पुरवठा किंवा वितरण किंवा मानवी गरजा किंवा इच्छा (केवळ अध्यात्मिक किंवा धार्मिक स्वरूपाच्या गरजा किंवा इच्छा नव्हे) पूर्ण करण्याच्या हेतूने, नियोक्ता आणि त्याचे कामगार (मग असे कामगार अशा नियोक्त्याने थेट नियुक्त केलेले असोत किंवा कंत्राटदारासहित कोणत्याही अभिकरणामार्फत किंवा त्याच्याद्वारे नियुक्त केलेले असोत) यांच्यामधील सहकार्याने पद्धतशीरपणे पार पाडण्यात येणारे कार्य, मग—

(एक) असे कार्य पार पाडण्याचा प्रयोजनार्थ कोणतेही भांडवल गुंतवण्यात आलेले असो किंवा नसो; किंवा

(दोन) कोणताही लाभ किंवा नफा मिळवण्याच्या हेतूने असे कार्य पार पाडण्यात येत असो किंवा नसो आणि त्यात पुढील गोष्टींचा समावेश होतो,—

(क्) "गोदी कामगार (सेवानियोजनाचे विनियमन) अधिनियम, १९४८" (१९४८ चा ९) याच्या कलम ५क अन्वये स्थापन करण्यात आलेल्या गोदी कामगार मंडळाचे कोणतेही कार्य ;

(ख्) एखाद्या आस्थापनेद्वारे पार पाडण्यात येत असलेले विक्रीच्या किंवा धंद्याच्या किंवा दोन्हींच्या प्रवर्धनाशी संबंधीत असे कोणतेही कार्य परंतु, त्यात पुढील गोष्टींचा समावेश होत नाही.—

(१) कोणतेही कृषिविषयक कार्य-असे कृषिविषयक कार्य कोणत्याही इतर कार्याबरोबर (ह्या खंडाच्या पूर्वगामी उपबंधामध्ये निर्देशलेले कोणतेही असे कार्य) त्या कार्याचा अविभाज्य भाग म्हणून पार पाडण्यात येत असेल आणि असे इतर कार्यच प्रधान असेल ते खेरीजकरून.

स्पष्टीकरण.—ह्या उपखंडाच्या प्रयोजनाकरता, "कृषिविषयक कार्य" यामध्ये "मळे कामगार अधिनियम, १९५१" (१९५१ चा ६९) याच्या कलम २, खंड (च्) मधील व्याख्येप्रमाणे असलेल्या मळ्यात पार पाडण्यात येणाऱ्या कोणत्याही कार्याचा समावेश होत नाही ; किंवा

(२) रुग्णालये किंवा दवाखाने ; किंवा

(३) शैक्षणिक वैज्ञानिक संशोधन, किंवा प्रशिक्षण संस्था ; किंवा

(४) कोणत्याही धर्मादाय, सामाजिक किंवा लोकहितैषी सेवेमध्ये पूर्णतः किंवा सारतः गुंतलेल्या संघटनांच्या मालकीच्या किंवा त्यांच्याद्वारे व्यवस्थापन करण्यात येत असलेल्या संस्था ; किंवा

(५) खादी किंवा ग्रामोद्योग ; किंवा

(६) केंद्र शासनाच्या संरक्षण, संशोधन, अणुऊर्जा आणि अंतराळ यांच्या बाबतचे व्यवहार करणाऱ्या केंद्र शासनाच्या विभागाद्वारे पार पाडण्यात येणारी सर्व काय धरून शासनाच्या सार्वभौम कार्याशी संबंधित असलेले शासनाचे कोणतेही कार्य ; किंवा

(७) कोणतीही देशांतर्गत सेवा ; किंवा

(८) एखाद्या व्यक्तीद्वारे किंवा व्यक्तींच्या निकायाद्वारे व्यवसाय म्हणून करण्यात येत असलेले कोणतेही कार्य—मात्र अशा व्यवसायाच्या संबंधात, त्या व्यक्तीद्वारे किंवा व्यक्तींच्या निकायाद्वारे कामावर ठेवण्यात आलेल्या व्यक्तींची संख्या दहापेक्षा कमी असली पाहिजे; किंवा

(९) एखादी सहकारी संस्था किंवा एखादा क्लब किंवा कोणताही इतर तत्सम व्यक्तीनिकाय यांच्याद्वारे पार पाडण्यात येत असलेले कोणतेही कार्य—मात्र अशा कार्याच्या संबंधात त्या सहकारी संस्थेने , क्लबने किंवा इतर तत्सम व्यक्तीनिकायाने कामावर ठेवलेल्या व्यक्तींची संख्या दहापेक्षा कमी असली पाहिजे ;

७. **नवीन प्रकरण २ रे-ख दाखल करणे.**—मुख्य अधिनियमाच्या कलम ९ख नंतर पुढील प्रकरण दाखल करण्यात येईल, ते असे,—

" प्रकरण २ रे-ख

गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणांकडे विवक्षित विवाद निर्णयार्थ एकेक करून निर्देशित करणे

९ग. (१) पन्नास किंवा त्यापेक्षा अधिक कामगार कामावर ठेवणाऱ्या किंवा मागील बारा महिन्यांतील कोणत्याही दिवशी कामावर ठेवले असतील अशा प्रत्येक औद्योगिक आस्थापनेच्या संबंधातील नियोक्ता, ह्याबाबत या अधिनियमान्वये केलेल्या नियमांनुसार, त्या आस्थापनेमध्ये कामावर ठेवलेल्या एकेका कामगाराशी संबंधित औद्योगिक विवादाच्या समझोत्यासाठी एका गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणाची तरतूद करील. गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणे स्थापन करणे आणि अशा प्राधिकरणाकडे विवक्षित विवाद निर्णयार्थ एकेक करून निर्देशित करणे.

(२) ज्यावेळी पोटकलम (१) मध्ये निर्देशिलेल्या एखाद्या आस्थापनेमध्ये एकेका कामगाराशी संबंधित औद्योगिक विवाद उद्‌भवेल त्यावेळी एखादा कामगार किंवा असा कामगार ज्याचा सदस्य असेल असा कामगारांचा कोणताही श्रमिकसंघ विहित करण्यात येईल. अशा पद्धतीने असा विवाद समझोत्यासाठी त्या पोटकलमान्वये नियोक्त्याद्वारे तरतूद करण्यात आलेल्या गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणाकडे निर्णयार्थ निर्देशित करू शकेल.

(३) पोटकलम (१) मध्ये निर्देशिलेले गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरण, विहित करण्यात येईल अशा कार्यपद्धतीचे अनुसरण करील आणि अशा कालावधीमध्ये आपली कार्यवाही पूर्ण करील.

(४) ह्या कलमामध्ये निर्देश केलेल्या कोणत्याही विवादाच्या बाबतीत, असा विवाद संबंधित गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणाकडे निर्देशित केलेला असेल आणि त्या गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणाचा निर्णय विवादातील कोणत्याही पक्षास स्वीकार्य नसेल असे असल्याखेरीज, ३ ऱ्या प्रकरणामध्ये निर्देश करण्यात येणार नाही.

* * * * * *

२२. **कलम ३८ चे विशोधन.**—मुख्य अधिनियमाच्या कलम ३८-चे पोटकलम (२) मधील खंड (कक्क) नंतर पुढील खंड दाखल करण्यात येईल तो असा,—

[(कख) कलम ९ग मध्ये निर्देशिलेली गाऱ्हाणी समझोता प्राधिकरणे स्थापन करणे, अशा प्राधिकरणाकडे औद्योगिक विवाद समझोत्यासाठी ज्या रीतीने निर्देशित करता येईल ती रीत, प्राधिकरणाकडे निर्णयार्थ निर्देशित केलेल्या विवादांच्या संबंधातील कार्यवाहीमध्ये अशा प्राधिकरणांने अनुसरावयाची कार्यपद्धती आणि अशी कार्यवाही ज्या कालावधीमध्ये पूर्ण करण्यात आली पाहिजे तो कालावधी;]

* * * * * *

THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

इंग्रजी–मराठी शब्दसूची

acting in combination	एकजुटीने	[S. 2(9)]
adequate and sufficient	योग्य व पुरेशी	[S. 250(2)]
adjudication	अभिनिर्णय	[S. 20(3)]
arbitration	लवाद-निर्णय	[S. 20(3)]
arbitration award	लवाद-निवाडा	[S. 2(b)]
arbitrator	लवाद	[S. 2(aa)]
association of employers	नियोक्ता-संघ	[S. 36(2)(b)]
average pay	सरासरी वेतन	[S. 2(aaa)]
award	निवाडा	[S. 2(b)]
banking company	बँकव्यवसायी कंपनी	[S. 2(bb)]
cessation of work	१. कामात पडलेला खंड	[S. 25(b)(1)]
	२. काम थांबवणे	[S. 2(q)]
compensatory allowance	पूरक भत्ता	[Third Schedule-(2)]
concerned (in)	(––मध्ये) निबद्ध	[S. 33(2)]
concerted refusal	एकमुखाने नकार देणे	[S. 2(q)]
conciliation officer	समेट अधिकारी	[S. 2(d)]
conciliation proceeding	समेटाची कार्यवाही	[S. 2(e)]
continued ill-health	सततचे प्रकृति-अस्वास्थ्य	[S. 2(oo)(c)]
controlled industry	नियंत्रित उद्योग	[S. 2(ee)]
daily paid workman	रोजंदारीवर नेमलेला कामगार	[S. 2(aaa)(iii)]
enter upon the reference	निर्देशित बाब विचारार्थ घेणे	[S. 10A(1A)]
executive	कार्यकारिणी	[S. 2(gg)]
fair and amicable settlement of the dispute	विवाद न्याय्य रीतीने व सलोख्याने मिटवणे	[S. 12(2)]
federation	परिसंघ	[S. 36(1)(b)]
frivolously or vexatiously	क्षुल्लक कारणासाठी किंवा त्रास देण्याच्या हेतुने.	[S. 10-2nd proviso]
full report	साद्यंत अहवाल	[S. 12(4)]
full statement	साद्यंत निवेदन	[S. 12(4)]
incite	उद्युक्त करणे	[S. 27]
independent	निःपक्ष	[S. 2(i)]
individual business	विशिष्ट धंदा	[S. 21]
industrial dispute	औद्योगिक विवाद	[S. 2(k)]
industry	उद्योग	[S. 2(j)]
instigate	चिथावणी देणे	[S. 27]
insurance company	विमाव्यवसायी कंपनी	[S. 2(kk)]
labour court	कामगार न्यायालय	[S. 2(kka)]
lay-off	कामबंदी	[S. 2(kkk)]
lock-out	टाळेबंदी	[S. 2(1)]
major port	मोठे बंदर	[S. 2(1a)]
materials on record	कामाच्या कागदपत्रातील सामग्री	[S. 11A-proviso]
memorandum of settlement	समजीपत्र	[S. 12(3)]
ministerial establishment	प्रशासी आस्थापना	[S. 38(2)(d)]

monthly paid workman	माहेवारीवर नेमलेला कामगार	[S. 2(aaa)(i)]
national tribunal	राष्ट्रीय अधिकरण	[S. 2(q)]
occupation	व्यवसाय	[Forth Schedule (11)]
office-bearer	पदाधिकारी	[S. 2(111)]
presiding officer	पीठासीन अधिकारी	[S. 7(3)(e)]
public grounds	सार्वजनिक हितसंबद्ध कारणे	[S. 17-A(1)-proviso]
public utility service	सार्वजनिक उपयुक्ततेची सेवा	[S. 2(m)]
quash	विलोपित करणे	[S. 10(6)(a)]
record minute of dissent	भिन्न मत नोंदवणे	[S. 16(1)-proviso]
reinstatement	पूर्ववत् कामावर घेणे	[Second Schedule (1)]
retrenchment	कामगार कपात	[S. 2(oo)]
right settlement	योग्य समझोता	[S. 12(2)]
settlement	१. समझोता	[S. 12(2)]
	२. मिटविणे	[S. 12(2)]
shift working	पाळी पद्धतीने चालणारे काम	[Third Schedule(6)]
slowing-down of production	मंदगती उत्पादन	[S. 25E(iii)]
strike	संप	[S. 2(p)]
superannuation	वयोनिवृत्ती	[S. 2(00)(*b*)]
suspension of work	काम स्थगित करणे	[S. 2(1)]
terms of employment	रोजगाराच्या अटी	[S. 2(rr)]
trade union or society	व्यवसाय संघ किंवा संस्था	[S. 35(i)]
tribunal	अधिकरण	[S. 2(r)]
under a common understanding	एकाच समजुतीने	[S. 2(q)]
under adjudication	अभिनिर्णयाधीन	[S. 10(6)(a)]
uninterrupted service	अखंडित नोकरी	[S. 25B(1)]
union of workmen	कामगार संघ	[S. 2A]
victimisation	सूडबुद्धीची वागणूक देणे	[S. 25N(7)(a)]
weekly paid workman	आठवडेवारीवर नेमलेला कामगार	[S. 2(aaa)(ii)]
workman	कामगार	[S. 2(s)]
works committee	कामगारकार्य समिती	[S. 3-m.n.]

औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

मराठी—इंग्रजी शब्दसूची

अखंडित नोकरी	uninterrupted service	[क. २५ख(१)]
अधिकरण	tribunal	[क. २ (द्)]
अभिनिर्णय	adjudication	[क. २० (३)]
अभिनिर्णयाधीन	under adjudication	[क. १० (६) (क्)]
आठवडेवारीवर नेमलेला कामगार	weekly paid workman	[क. २ (क्क्क्) (दोन)]
उद्युक्त करणे	incite	[क. २७]
उद्योग	industry	[क. २ (ल्)]
एकजुटीने	acting in combination	[क. २ (छ्)]
एकमुखाने नकार देणे	concerted refusal	[क. २ (थ्)]
एकाच समजुतीने	under a common understanding	[क. २ (थ्)]
औद्योगिक विवाद	industrial dispute	[क. २ (ट्)]
कामगार	workman	[क. २ (ध्)]
कामगारकपात	retrenchment	[क. २ (ण्ण्)]
कामगारकार्य समिती	works committee	[क. ३ (स.टी.)]
कामगार न्यायालय	labour court	[क. २ (ट्टक्)]
कामगार संघ	union of workmen	[क. २ (क)]
काम थांबवणे	cessation of work	[क. २ (थ्)]
कामबंदी	lay-off	[क. २ (ट्ट्ट)]
काम स्थगित करणे	suspension of work	[क. २ (१)]
कामाच्या कागदपत्रातील सामग्री	materials on record	[क. २ (थ्)]
कामात पडलेला खंड	cessation of work	[क. २५ख (१)]
कार्यकारिणी	executive	[क. २ (छ्छ्)]
चिथावणी देणे	instigate	[क. (२७)]
टाळेबंदी	lock-out	[क. २ (१)]
निर्देशित बाब विचारार्थ घेणे	enter upon the reference	[क. १०क (१क्)]
नि:पक्ष	independent	[क. २ (झ्)]
(—मध्ये) निबद्ध	concerned (in)	[क. ३३ (२)]
नियंत्रित उद्योग	controlled industry	[क. २ (ङ्ङ्)]
नियोक्ता-संघ	association of employers	[क. ३६ (२) (ख्)]
निवाडा	award	[क. २ (ख्)]
पदाधिकारी	office-bearer	[क. २ (ठ्ठ)]
परिसंघ	federation	[क. ३६ (१) (ख्)]
पाळी पद्धतीने चालणारे काम	shift working	[तिसरी अनुसूची-(६)]
पीठासीन अधिकारी	presiding officer	[क. ७ (३) (ङ्)]
पूरक भत्ता	compensatory allowance	[तिसरी अनुसूची-(२)]
पूर्ववत कामावर घेणे	reinstatement	[दुसरी अनुसूची— (३)]
प्रशासी आस्थापना	ministerial establishment	[क. ३८ (२) (घ्)]
बँकव्यवसायी कंपनी	banking company	[क. २ (ख्ख्)]
भिन्नमत नोंदवणे	record minute of dissent	[क. १६ (१)-परंतुक]
मंदगती उत्पादन	slowing-down of production	[क. २५ ङ (तीन)]
माहेवारीवर नेमलेला कामगार	monthly paid workman	[क. २ (क्क्क्) (एक)]
मिटवणे	settlement	[क. १२ (२)]
मोठे बंदर	major port	[क. २ (ठ्क्)]

मराठी—इंग्रजी शब्दसूची—चालू

योग्य व पुरेशी	adequate and sufficient	[क. २५० (२)]
योग्य समझोता	right settlement	[क. १२ (२)]
राष्ट्रीय अधिकरण	national tribunal	[क. २ (थ्)]
रोजगाराच्या अटी	terms of employment	[क. २ (द्द्)]
रोजंदारीवर नेमलेला कामगार	daily paid workman	[क. २ (क्क्क्) (तीन)]
लवाद	arbitrator	[क. २ (क्क्)]
लवाद-निर्णय	arbitration	[क. २० (३)]
लवाद-निवाडा	arbitration award	[क २ (ख्)]
वयोनिवृत्ती	superannuation	[क २ (ण्ण्) (ख्)]
विमा कंपनी	insurance company	[क. २ (ट्ट्)]
विमाव्यवसायी कंपनी	insurance company	[क. २ (ट्ट्)]
विलोपित करणे	quash	[क. १० (६) (क्)]
विवाद न्याय्य रीतीने व सलोख्याने मिटवणे.	fair and amicable settlement of the dispute.	[क. १२ (२)]
विशिष्ट धंदा	individual business	[क. २१]
व्यवसाय	occupation	[चौथी अनुसूची—(११)]
व्यवसायसंघ किंवा संस्था	trade union or society	[क. ३५ (१)]
सततचे प्रकृति-अस्वास्थ	continued ill-health	[क. २ (ण्ण्) (ग्)]
समजीपत्र	memorandum of settlement	[क. १२ (३)]
समझोता	settlement	[क. १२ (२)]
समेट अधिकारी	conciliation officer	[क. २ (घ्)]
समेटाची कार्यवाही	conciliation proceeding	[क. २ (ड्)]
संप	strike	[क. २ (त्)]
सरासरी वेतन	average pay	[क. २ (क्क्क्)]
साद्यंत अहवाल	full report	[क. १२ (४)]
साद्यंत निवेदन	full statement	[क. १२ (४)]
सार्वजनिक उपयुक्ततेची सेवा	public utility service	[क. २ (ढ्)]
सार्वजनिक हितसंबद्ध कारणे	public grounds	[क. १७क (१)—परंतुक]
सूडबुद्धीची वागणूक देणे	victimisation	[क. २५ढ (७) (क)]
क्षुल्लक कारणासाठी किंवा त्रास देण्याच्या हेतुने.	frivolously or vexatiously	[क. १०-२ रे परंतुक]

शासकीय मध्यवर्ती मुद्रणालय, मुंबई