કર્મચારી વળતર અધિનિયમ-૧૯૨૩
Employee's Compensation Act, 1923

DATE:
PAGE:

પ્ર. કર્મચારી વળતર ધારો કોને લાગુ પડે ?

→ પરિશિષ્ટ-2 માં ઉલ્લેખ કરેલ જે પ્રવૃત્તિ (ઉદ્યોગમાં) રોકાયેલ કર્મચારીને આ કાયદો લાગુ પડે, જેમાંથી મુખ્ય નીચે મુજબ છે.

– રેલ્વે, કારખાના ધારા હેઠળ નોંધાયેલ કારખાના, નાવિક-ખલાસી, ખાણ ઉદ્યોગ, બંદર, બાંધકામ ઉદ્યોગ, ડેમ, પથ્થરની ખાણ, રોડ-બ્રીજ, ટનલ, મકાન વગેરે, તાર, ટપાલ, ટેલીફોન, [illegible], [illegible], પાણી-[illegible], [illegible], [illegible], [illegible]-[illegible], સુરંગ, [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], ઉદ્યોગ, [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], પશુઓ [illegible] પ્રવૃત્તિ, [illegible], [illegible] ઉદ્યોગ, [illegible], [illegible], [illegible] પ્રવૃત્તિ, [illegible], [illegible], [illegible], [illegible] વગેરે, [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], સિક્યુરીટી ગાર્ડ, દરિયામાં માછલી પકડવાનું, [illegible] પકડવાનું, [illegible], પાણીની અંદર કામ કરતી વ્યક્તિ, [illegible], [illegible], માછલી પકડવાની [illegible], [illegible], જાહેરની [illegible] માટે [illegible] વ્યક્તિ.

(2) વ્યાખ્યાઓ:

(1) કમિશનર:- કલમ-20 હેઠળ નિયુક્ત થયેલ કમિશનર [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] છે.

(2) વારસદાર:- વારસદારની યાદી [illegible] [illegible] [illegible] છે. (૧) – વિધવા, સગીર કાયદેસર પુત્ર, [illegible] [illegible] પુત્રી કે વિધવા મા:

(ગ) કર્મચારીના મૃત્યુ અથવા તેની કાયમી અસંપૂર્ણ અશક્તિ [illegible] - ૨૨ વર્ષની ઉંમર સુધી [illegible] પુત્રી.

(ઘ) કર્મચારીના મૃત્યુ ~~[illegible]~~ અથવા તેની કાયમી પર સંપૂર્ણ કે અશક્ત:

(૧) વિધુર, માતા કે પિતા, વિધવા માતા સિવાય, અન્ય [illegible] પુત્ર, અપરિણીત [illegible] પુત્રી. [illegible] વિધવા

- [illegible] કે [illegible] અપરિણીત કે વિધવા [illegible]
- વિધવા પુત્રવધુ
- મૃત્યુ પામેલ પુત્રનું [illegible]
- [illegible] માતાપિતા છે.

) અશક્તતા -

અશક્તતા એટલે ઇજા [illegible] કર્મચારીની કમાવાની [illegible] ઘટાડો કે નાશ થયો છે.

[illegible] [illegible] કે [illegible] તો [illegible] [illegible] જ છે.

અશક્તતાના બે પ્રકાર છે.

(1) આંશિક અશક્તતા (partial disablement)

(2) સંપૂર્ણ અશક્તતા (permanent disablement)

ફરી તેના બે પ્રકાર પડે છે.

(૧) હંગામી અશક્તતા

(૨) કાયમી અશક્તતા

(૧) શારીરિક અસમર્થતા :-

અકસ્માતને લીધે કર્મચારીની કમાવાની શક્તિમાં થતા ઘટાડાને શારીરિક અસમર્થતા કહેવાય. તેના બે પ્રકાર પડે છે:

(૧) હંગામી શારીરિક અસમર્થતા: જ્યારે અકસ્માત વખતે કર્મચારી જે નોકરી (કામ) માં રોકાયેલ હોય તેવી કોઈ પણ નોકરીમાં (કામમાં) કમાવાની શક્તિમાં હંગામી ઘટાડો કરતી અસમર્થતા.

(૨) કાયમી શારીરિક અસમર્થતા:

અકસ્માત પહેલા જે કોઈ કામ કરતા આવડતું હોય તેવા દરેક કામ (નોકરી) માટેની કર્મચારીની કમાવાની શક્તિમાં કાયમી ઘટાડો.

કાયમી શારીરિક અસમર્થતાઓની યાદી પરિશિષ્ટ - ૧ ના ભાગ-૨ માં દર્શાવેલ છે. આવી ઈજાને બિનયુલ ઈજા કહેવાય.

[પરિશિષ્ટ - ૧] ઈજાનું સ્વરૂપ	કમાવાની શક્તિમાં થયેલ ઘટાડાની ટકાવારી
[ભાગ : ૦૧]	
(૧) બંને હાથ અંગ વિચ્છેદન	૧૦૦% સંપૂર્ણ અસમર્થતા ગણી શકાય છે.
(૨) હાથ-પગ ગુમાવવા	
(૩) દ્રષ્ટિ ગુમાવવી કે એમાં ઘટાડો	
(૪) ચહેરાની વિકૃતિ	
(૫) સંપૂર્ણ બહેરાશ	

[પાઠ-૦૨]

[હાથમાં કામની આંશિક અસમર્થતા]

(૧) અંગ વિચ્છેદન
(૨) હાથ, અંગૂઠો કે ચાર આંગળીઓ
(૩) અંગૂઠો ગુમાવવો
(૪) એક હાથની ચાર આંગળીઓ ગુમાવવી
(૫) એક હાથની ત્રણ " "
(૬) " બે " "
(૭) બંને પગ ગુમાવવા હોય
(૮) કેડનો સાંધો નકામો થવો.
(૯) એક પગના ઘૂંટણના સાંધાથી અંગ વિચ્છેદન
(૧૦) એક આંખ ગુમાવવી અથવા ઝાંખપ હોય

(૨) સંપૂર્ણ અસમર્થતા :- એવી અસમર્થતા કે જે કાયમી કે હંગામી હોય પણ તેમાં કર્મચારી અકસ્માત વખતે જે કોઈ કાર્ય કરવા સમર્થ હોય તેવો કોઈ પણ કાર્ય કરવા અકસ્માત પછી અસમર્થ બને.

આના લીધે કર્મચારી કોઈ પણ પ્રકારનું કામ કરવા અશક્તિમાન બને છે. તેમજ બીજુ કોઈ પણ પ્રકારની નોકરી, ધંધામાંથી મેળવવા અસમર્થ બને છે.

સંપૂર્ણ અસમર્થતાની યાદી ઉપરોક્ત પરિશિષ્ટ-૧ ના ભાગ-૨ માં દર્શાવેલી વિવિધ ઈજાઓ પૈકી એક કરતાં વધારે ઈજા થાય અને તેના પરિણામે કર્મચારીની કમાવાની શક્તિમાં 100% ઘટાડો થાય ત્યારે પણ સંપૂર્ણ અસમર્થતા ઉદ્ભવે છે.

(૪) વેતન: (કલમ ૨ (એમ)):

એટલે મુસાફરી રાહત, મુસાફરી ભથ્થું, માલિકે આપેલ કોઈ પેન્શન કે પ્રો. ફંડમાં ભરેલ ફાળો, કર્મચારીની નોકરીના સ્વરૂપને લીધે તેને લાગવાના પડતા કોઈ ખાસ ખર્ચ પેટે આપેલી રકમ સિવાય નાણાંમાં આંકી શકાય તેવા વિશેષ હક્કો આપતા લાભનો સમાવેશ વેતનમાં થશે.

વેતનમાં નીચેનાનો સમાવેશ થશે:

(1) ઓવરટાઇમ, બોનસ, કમિશન, રજા માટે મહેનતાણું.
(2) ખોરાકી ભથ્થું.
(3) મફત રહેવાની સગવડ જેવી કિંમત
(4) ખાસ ફરજ મહેનતાણું
(5) કુલ મહેનતાણું
(6) પ્રસૂતિના લાભ

(૫) કર્મચારી: એટલે, એવી વ્યક્તિ કે જે -
(1) રેલ્વે નોકરીમાં હોય,
(2) પરિશિષ્ટ-૨ની દર્શાવેલી નોકરીમાં કોઈ પ્રકાર વ્યક્તિ કર્મચારી છે. પણ...

નીચેની વ્યક્તિ કર્મચારી નથી:- પ્રાસંગિક પ્રકારની રોજગાર વ્યક્તિ કે જેનું કામ માલિકના ધંધા-રોજગારના કામ સાથે સંકળાયેલુ ન હોય તેવી વ્યક્તિ

— નેવી, આર્મી, એરફોર્સની રોજગારી વ્યક્તિ: રેલ્વે ઉપરાંત બહાર, મોટર વાહનમાં રોજગાર વ્યક્તિ તેમજ ફરજિયાત વિભાગોમાં કામ કરતા રોજગાર વ્યક્તિ કે જેનું કાર્ય પરિશિષ્ટ-૨માં ઉલ્લેખ કર્યા મુજબનું હોય તેવી વ્યક્તિ કર્મચારી છે.

(3) કર્મચારીને વળતર અંગેના નિયમો:

કલમ- 3 મુજબનું માલિકની વળતર ચૂકવવાની જવાબદારી:

- અકસ્માતથી વ્યક્તિને ઈજા થઈ હોવી જોઈએ. વ્યક્તિની ઈજાનો શારીરિક માનસિક ઈજાનો સમાવેશ થશે તેમજ વ્યવસાયિક રોગનો પણ સમાવેશ થશે.
- અકસ્માત નોકરીમાંથી ઉપજેલો હોવો જોઈએ. (અકસ્માત અને કરવા પડતા કામ વચ્ચે સીધો સંબંધ હોવો જોઈએ). અકસ્માતનું કારણ વ્યક્ત કરે છે.
- અકસ્માત નોકરી દરમિયાન ઉપજેલો હોવો જોઈએ.
- આમાંથી, કર્મચારી ઘરેથી નોકરી જવા નીકળે ત્યારે શરૂ થાય. કામના સ્થળેથી ઘેર પાછો પહોંચે તે સમયગાળાને પણ નોકરીના સમય તરીકે ગણેલ છે. જેને નોશનલ એક્સટેન્શન થિયરીથી ઓળખવામાં આવે છે.
- વ્યવસાયિક રોગ પણ અકસ્માત ગણાશે. જેની યાદી પરિશિષ્ટ - 3 માં આપેલી છે. પરંતુ કે જે ઈજા:-
  (1) માદક પીણાંની અસર હેઠળ થઈ હોય!
  (2) સલામતીની સૂચનાઓ જાણીને ભંગ કરવાથી થયેલી ઈજા.
  (3) સલામતીના સાધનો, માસ્ક, ગોગલ્સ જાણી જોઈને દૂર કરવાથી થયેલી ઈજા હોય તો, તેની માલિક વળતર આપવા જવાબદાર નથી.
  ([illegible])
  - ધૂળ ભરેલાથી થતા રોગ
  - ક્રોમિક એસિડ વચ્ચે કામ કરવાથી થતા રોગ

- ઝીંક અથવા તેના સંયોજનથી થતા રોગ
- (ભાગ-બી)

- કર્મચારી ધંધામાં એકજ માલિકને ત્યાં ઓછામાં ઓછા છ માસથી વધુ નોકરી કરતો હોય એટલે કે તે અંગેના થતા રોગ.

ઉદા.:- ફોસ્ફરસ, આર્સેનિક, બેન્ઝીન, ક્રોમિયમ, રેડિયો એક્ટિવ પદાર્થો, કાચ, ધૂળ, પેરાફિન, વગેરેના ઝેરથી થતા રોગ, અવાજથી પેદા થતી સાંભળવાની ખામી, આંખના રોગ, ત્વચાના રોગ, શ્વસનતંત્ર, કિડનીના કેન્સર વગેરે.

(ભાગ-સી)

- ધંધામાં કર્મચારી, એક કે તેથી વધુ માલિકને ત્યાં કેટલો સમય નોકરી કરે તેટલા સમય માટે કામ કરતાં ધંધામાંથી ઉપજતા ચેપનો રોગ તે વિશિષ્ટ રોગનો ભોગ બને. તેને અકસ્માત કહેવાશે.

* માલિકના બચાવ ઉપાયો :-

નીચેના પ્રસંગે માલિક વળતર આપવા જવાબદાર હોતા નથી:

(૧) ઈજા ત્રણ દિવસથી ઓછા સમયની હોય
(૨) ઈજાથી કર્મચારીનું મૃત્યુ ન થયું હોય ત્યારે
- કર્મચારી માદક પીણાનું સેવન કર્યું હોય ત્યારે
- કર્મચારી સલામતીના સાધનોના હુકમોનો ઈરાદાપૂર્વક ભંગ કર્યો હોય ત્યારે
- સલામતીના સાધનોના હેતુપૂર્વકના પ્રસંગે ઉપયોગ ન કર્યો હોય ત્યારે.

(3) કર્મચારીનું ઈજાને લીધે મૃત્યુ થાય ત્યારે ઉપરોક્ત મુદ્દાઓનો બચાવ લાગુ નથી. કારણ કે, મરનારના વારસદારો માટે તેના મૃત્યુનું ખંડન કરવું શક્ય નથી.

(ગ) વળતરની રકમ : (કલમ-૪)

સૂત્ર:- કર્મચારીને વળતર નીચેની રીતે મળશે. તેમાં કામનું સ્વરૂપ, તેનું માસિક વેતન, સંબંધિત ગુણાંક ધ્યાનમાં લેવાશે.

(અ) મૃત્યુના પ્રસંગે :-

$$\text{સૂત્ર: } \frac{\text{માસિક પગારના ૫૦\% X સંબંધિત ગુણાંક}}{૧૦૦}$$

અથવા, રૂ. ૧,૨૦,૦૦૦ બંને રકમોમાં વધુ ₹ 5000 અંતિમ ક્રિયાનો ખર્ચ.

(બ) કાયમી સંપૂર્ણ અશક્તતા :

$$\text{સૂત્ર} = \frac{\text{માસિક પગારના ૬૦\% X સંબંધિત ગુણાંક}}{૧૦૦}$$

અથવા

રૂ. ૧,૪૦,૦૦૦.

(ક) કાયમી આંશિક અશક્તતા :

(અ) પરિશિષ્ટ-૧ના પાર્ટ-૨માં નિર્દિષ્ટ કરેલી ઈજાથી થયેલા અશક્તતાના પ્રસંગે.

$$\text{સૂત્ર: } \frac{\text{માસિક પગારના ૫૦\% X સંબંધિત ગુણાંક}}{૧૦૦}$$

= ________ ના ગુમાવેલી શક્તિના ટકા = વળતર

(ડી) કામચલાઉ સંપૂર્ણ કે અંશતઃ અશક્તતાના વખતે વળતર:

(૧) કામચલાઉ સંપૂર્ણ કે અંશતઃ અશક્તતાના વખતે કર્મચારીને પરિશિષ્ટ-૪ ના પ્રથમ કોલમમાં દર્શાવેલ મર્યાદામાં માસિક વેતન મેળવતો હોય ત્યારે તેના બીજા કોલમમાં દર્શાવેલ રકમની અર્ધ માસિક ચુકવણી દરે, જે માસિક વેતનના ૨૫% જેટલી રહેશે.

(૨બી) કિસ્સામાં સગીરના પ્રસંગે, કર્મચારીને વળતરની રકમની રકમ નક્કી કરતી વખતે જે ઓછામાં સગીરના દરનો હોય તે ઓછામાં આધાર મુજબ કમિશ્નર વળતરની રકમ નક્કી કરશે અને તે ઓછાના રૂપિયા મુજબ વળતરની જેટલી રકમ ચુકવણીનો આદેશ કર્યો હોય તેટલી રકમમાંથી કમિશ્નર નક્કી કરેલી રકમ જેટલો ઘટાડો કરશે.

(૨)- કર્મચારીને થયેલી ઈજા મૃત્યુનાં પરિણામે તો મરનારના આશ્રિત પૈકી સૌથી મોટી વ્યક્તિને કે મરનારને આશ્રિત વ્યક્તિને અંતિમ સંસ્કાર કર્યો હોય તેને ખર્ચાઓમાં ઓછા ₹ પચાસ પૂરે ચુકવણી હેતુથી કમિશ્નર પાસે જમા કરાવવાની રહેશે.

[પરિશિષ્ટ - ૪]

કલમ-૪

કામની અશક્તતા, મૃત્યુ વખતે ઉંમર રકમની ગણતરી કરવા માટેના ગુણાંક.

ઉંમર	ગુણાંક	ઉંમર	ગુણાંક	ઉંમર	ગુણાંક
૧૬	૨૨૮.૫૪	૨૧	૨૨૨.૭૧	૨૬	૨૧૫.૨૮
૧૭	૨૨૭.૪૯	૨૨	૨૨૧.૩૭	૨૭	૨૧૩.૫૭
૧૮	૨૨૬.૩૮	૨૩	૨૧૯.૯૫	૨૮	૨૧૧.૭૯
૧૯	૨૨૫.૨૨	૨૪	૨૧૮.૪૭	૨૯	૨૦૯.૯૨
૨૦	૨૨૪.૦૦	૨૫	૨૧૬.૯૧	૩૦	

જો કર્મચારીને વેતન લેવું હોય ત્યારથી ૬ મહિનામાં કોઈ પણ મુક્તિ સિવાય કર્મચારીને વેતન ચૂકવી દેવું પડશે. આવા અધિકાર પાસે જમા કરાવવાનું રહેશે.

- જો તેમ કરવામાં ન આવે તો ૧૨% વ્યાજ સાથે વેતન ચૂકવવાનો અધિકાર હુકમ કરી શકે છે.

અને જો માલિકે રાજીનામું કે રજામાંથી કારણોસર વેતન ન ચૂકવ્યું હોય તો વેતનની રકમના ૫૦% સુધી દંડ થઈ શકે છે.

પ્રશ્ન: ૫ :- વેતનની ચુકવણી.

કર્મચારીને ક્યારે રાજીનામાના વખતે કેટલી રકમ કે છૂટા કરવાના વખતે અર્ધ-માસિક ચૂકવણી કર્મચારીને માસના પગારના ૬૨ ઉપર આધારિત છે.

→ જ્યાં કર્મચારી સતત ૧૨ મહિના સુધી કામ કર્યું હોય અને પછી છૂટા થાય ત્યારે કર્મચારી ૧૨ મહિના દરમિયાન મેળવેલ વેતનના ૧/૧૨ ભાગ રકમ ચૂકવવામાં આવશે.

- મહિનામાં કર્મચારી ૧૪ દિવસથી વધુ ગેરહાજર હોવો જોઈએ નહીં.

- રાજીનામાની તારીખે કર્મચારી ચોક્કસ વેતન માંગ્યું હોય તો તેવા પ્રસંગે માલિકે કર્મચારી જેટલું વેતન મેળવવા હકદાર હોય તેટલું જ વેતન ચૂકવવું પડશે જોઈએ.

કલમ: ૮ - વળતરની (રકમની) વહેંચણી:

જે કર્મચારીને ઈજા થાય અને તેને લીધે ગુજરી જાય ત્યારે તે સંબંધી ચુકવવાની થતી રકમ જે કર્મચારીના કહેવા વગર ભાગના પ્રમાણ મુજબ રકમ જમા કરાવો ને કમિશ્નર પાસે જમા ચુકવણી કરશે.

- કમિશ્નરને યોગ્ય લાગે તેવા પ્રમાણમાં કર્મચારીના આશ્રિતોને વહેંચશે. બાકીની રકમ માલિકને આપશે.

કલમ: ૯ - વળતર પરના નિયંત્રણો.

- ચુકવવાની થતી ઉચ્ચક રકમ કે અર્ધ-માસિક રકમ -
  - (એ) કોઈને સોંપણી કરી શકાશે નહીં.
  - (બી) તેના પર બોજ ઉભો કરી શકાશે નહીં.
  - (સી) જપ્તીને પાત્ર નથી,
  - (ડી) આ રકમ કર્મચારી સિવાયની વ્યક્તિને મળશે નહીં.

કલમ: ૧૦ - માલિકને આપવાની નોટિસ અને હક-દાવા:

(૧) કમિશ્નર વળતર માટેનો દાવો નીચેના સંજોગોમાં સ્વીકારશે:

(૧) અકસ્માત બન્યા પછી તરત નોટિસ આપવામાં આવી હોય

(૨) અકસ્માત બન્યાથી બે વર્ષમાં દાવો કમિશ્નર સમક્ષ રજૂ કરેલ હોય

(૩) અકસ્માતમાં જો કર્મચારી ગુજરી ગયા હોય તો, તે ગુજરી ગયાથી બે વર્ષમાં દાવો કમિશ્નર સમક્ષ રજૂ કરવો પડે છે.

(૪) જ્યાં રોગ લાગુ પડ્યો હોય ત્યાં રોગને લીધે કર્મચારીને દિવસથી ગેરહાજર રહ્યા હોય ત્યારથી અકસ્માત બન્યો કહેવાય.

(પ) માલિકની જગ્યામાં અકસ્માત થયો હોય ત્યારે નોટિસ આપી ન હોય તો પણ માંગણી સાંભળવામાં કોઈ વાંધો નથી.

(છ) એક કરતા વધુ માલિક હોય ત્યારે કોઈ એકને નોટિસ કે ખબર આપે તેટલું પૂરતું છે.

(૭) આપેલી નોટિસમાં ઈજા પામનાર વ્યક્તિનું નામ, સરનામું, ઈજાનું કારણ, અકસ્માત બન્યાની તારીખ જણાવવામાં આવશે.

જે જગ્યાએ કારીગરો કામ કરતો હોય તે સ્થળે કાયદા મુજબની નોટિસબુક રાખવાની માલિકની ફરજ છે.

માલિકની જગ્યામાં કારીગરનું મૃત્યુ થયું હોય ત્યારે કે અકસ્માતની કોઈપણ એ માલિકને જાણ થઈ હોય તો નોટિસ આપવાની રહી ગઈ હોય તો પણ વળતરનો દાવો આવી શકે છે.

વિદેશમાં અકસ્માત થાય કે કોઈના પણ મૃત્યુ પામે તો, અકસ્માતની નોટિસ જરૂરી નથી.

વળતરની માંગણી કરનારને કારીગરના મૃત્યુની જાણ થાય ત્યારથી એક વર્ષમાં દાવો કરવાનો રહેશે.

દરિયાઈ જહાજ ગાયબ થઈ જાય તો ૧૮ મહિનામાં વળતરનો દાવો કરવાનો રહેશે.

મોટર આદિ વાહન કંપનીના કામે વિદેશ જતા કારીગરો માટે.

- અકસ્માતની નોટિસ આપવી પડે.
- મૃત્યુ પામે તો મૃત્યુની જાણ થયાનાં ૨ વર્ષમાં વળતરની માંગણી કરવી પડે.

ફોર્મ: ૨૦(એ) - જીવલેણ અકસ્માત બાબતે માલિકે આપવાનો પડતો રિપોર્ટ:

(એ): નોકરી કરતાં કોઈ કર્મચારીનું મૃત્યુ થયું છે. તેને સંબંધી કારણો અને કયા સંજોગોમાં મૃત્યુ થયું તે જણાવવા આ તેમજ વળતરની રકમ જમા મૂકવા માટે માલિકને નોટિસ મોકલશે.

(બી) આવી નોટિસ મળ્યાથી 30 દિવસમાં માલિકે નોટિસનો જવાબ મોકલવાનો રહેશે.

(સી) નોટિસ મળ્યાથી 30 દિવસમાં રકમ જમા મૂકશે.

(ડી) માલિક વળતર ચૂકવવા જવાબદાર નથી એવું લાગે તો માલિકે તેનાં કારણો જણાવતું નિવેદન મોકલવાનું રહેશે.

(ઈ) જ્યારે માલિક જવાબદારી સ્વીકારતો ન હોય ત્યારે કમિશનર તપાસ કર્યા પછી મૃતકના આશ્રિતોને વળતરનો દાવો કરવા જણાવશે.

ફોર્મ: ૨૦(બી) - જીવલેણ અકસ્માત અને ગંભીર અકસ્માતનો રિપોર્ટ:

- માલિકે કે તે ફેક્ટરીના જવાબદાર વ્યક્તિએ જીવલેણ અકસ્માતનો રિપોર્ટ ૭ દિવસમાં કમિશનરને મોકલવાનો રહેશે.

કલમ ૧૧ (તબીબી તપાસ)!

→ કર્મચારી અકસ્માતની નોટિસ માલિકને આપી હોય ત્યારથી, 3 દિવસ દરમ્યાન માલિક લાયકાત ધરાવતા તબીબ પાસે મફત તબીબી તપાસ કરવાની દરખાસ્ત કર્મચારી સમક્ષ મૂકે ત્યારે તપાસ કરાવવી પડશે.

(૨) માલિક કે કમિશનર જ્યારે દાક્તરી તપાસ કરાવવાની દરખાસ્તનો કર્મચારી ઇનકાર કરે તો, તેવા ઇનકારના વાજબી કારણો સિવાય, વળતર મેળવવાનો હક્ક મોકૂફ ગણાશે.

(૩) તબીબી તપાસ કરાવ્યા સિવાય કર્મચારી નોકરી છોડી જાય તો, તેને વળતરનો હક્ક મોકૂફ ગણી જાય છે.

(૪) કર્મચારી મૃત્યુ પામે તો કમિશનરને યોગ્ય લાગે તો જ તેના આશ્રિતોને વળતર અપાશે.

(૫) ઇજા પામેલ કર્મચારીની બેદરકારી, ઇલાજ, બિનકુશળતા કે અવગણનાથી તેને ઇજા કે અશક્તિ વધી જાય તો, તે વધારાનું વળતર મેળવવા હક્કદાર નથી.

(૬) માલિક કર્મચારીને નીચેની રીતે તબીબી તપાસ કરાવવાની ફરજ પાડી શકે છે.

(એ) ઇજા થયાથી ત્રણ દિવસમાં માલિક પોતાના ખર્ચે તબીબી તપાસ કરાવવા ફરજ પાડી શકે છે.

(બી) ઇજા એવી હોય કે કર્મચારી ઘર છોડી શકે તેમ ન હોય ત્યારે માલિકે તપાસ કરાવવા કર્મચારીના ઘરે તબીબને મોકલવાનો રહેશે.

(સી) સ્ત્રી કર્મચારીને સ્ત્રી તબીબી મારફતે જ તપાસ કરાવવાની ફરજ પાડી શકાય. અથવા આવી સ્ત્રીની ઇચ્છા મુજબ ડોક્ટર પાસે તપાસ કરાવી શકાય.

કલમ - ૧૨. - કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે રોકાણ વખતે:

- જ્યાં માલિક કોન્ટ્રાક્ટર રોકીને કર્મચારી મારફતે કામ લેતો હોય, તેવા કિસ્સામાં માલિક વળતર આપવા જવાબદાર છે.
- માલિક આ કલમ હેઠળ વળતર ચૂકવવા જવાબદાર હોય ત્યારે, તે કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી કે બીજા જવાબદાર વ્યક્તિ પાસેથી ચૂકવેલી વળતર મેળવી શકે છે.
- આ જોગવાઈ હોવા છતાં, કર્મચારી કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી વળતર મેળવી શકે છે.
- તે જગ્યાના સ્થળ સિવાય બીજા ઠેકાણે હોય એવા સ્થળે અકસ્માત બને તો, ત્યાં આ કલમ લાગુ પડતી નથી.

કલમ: ૧૩ (ત્રાહિત વ્યક્તિ સામે માલિકના ઉપાય)

- કોઈ બીજીના અકસ્માતમાં ડ્રાઇવરને ઈજા થઈ માલિક ડ્રાઇવરને વળતર ચૂકવશે. તો, માલિક અકસ્માત કરનાર જવાબદાર ત્રાહિત વ્યક્તિ પાસેથી તે રકમ વસૂલ મેળવવા હકદાર છે.

કલમ: ૧૪ - માલિકની નાદારી.

(એ) જ્યારે માલિકે કર્મચારી સંબંધી પોતાની જવાબદારી માટે વીમો ઉતારનારા સાથે કરાર કર્યો હોય ત્યારે, માલિક નાદાર થાય તો માલિકની કર્મચારી પ્રત્યેની જવાબદારી હતી તેના કરતાં વધુ નહીં તેટલી જવાબદારી વીમો ઉતારનારની રહેશે.

(બી) જ્યારે વીમો ઉતારનારની જવાબદારી માલિક કરતાં ઓછી હોય ત્યારે બાકીની રકમ માટે, કર્મચારી માલિકની નાદારીની પ્રક્રિયામાં દાવો કરી શકે.

જ્યારે કંપનીનું વિલીનીકરણ પુન: રચના અને સ્થાપના
સંયોજન અને ફાળો થાય ત્યારે, આ જોગવાઈ લાગુ
પડે નહીં.

૨૮ મી - ફરિયાદો.

૧) (એ) જ્યારે [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] ન
થાય.
(બી) [illegible] [illegible] [illegible] નિષ્ફળ જાય.
(સી) [illegible] [illegible] નિષ્ફળ જાય ત્યારે.
(ડી) પગાર [illegible] નિષ્ફળ જાય,
(ઈ) કલમ-૨૦ ને [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]
અધિકારની [illegible] લાગુ કરવામાં નિષ્ફળ
જાય ત્યારે.
ત્યારે તે વ્યક્તિને ₹ 5000 થી ઓછો નહિ પરંતુ,
૧,૦૦,૦૦૦ રૂપિયા સુધી દંડ થઈ શકે છે.
- અધિકારી તેની [illegible] ફરિયાદ કરી શકે કે,
જે ગુનો બન્યા પછી કે અધિકારને જાણ થયા ત્યારથી
૬ માસની અંદર ફરિયાદ દાખલ કરવી જોઈએ.

30 - અપીલ:
— અધિકારના નિર્ણય હુકમ સામે હાઈકોર્ટમાં અપીલ
થઈ શકે.

32 નિયમો:
— સરકારની [illegible] [illegible] કરી શકશે અને
[illegible] [illegible] [illegible] [illegible].

- કર્મચારીઓને કઈ રકમ કેટલા સમયમાં ચૂકવવી જમા કરાવવા અંગે.
- કમિશ્નરે કેસ ચલાવવાની પ્રક્રિયા નક્કી કરવા.
- એક કમિશ્નર પાસેથી બીજા કમિશ્નર પાસે કેસ ટ્રાન્સફર કરવા અંગે.
- વળતરની રકમ ટ્રાન્સફર કરવાના નિયમો માટે.

* સ્પષ્ટતાના કેસ-લૉ :

(1) ઓરિએન્ટલ ઇન્સ્યોરન્સ કો. લિ. વિ. મહંમદ નાઝીર, 2008
- કર્મચારી વળતર મેળવે તે કાયદેસરનો હક છે. તેથી તેનું ચૂકવણું ઝડપથી થવું જોઈએ.
- વળતર કમિશ્નર માંગ્યા કરતાં વધુ વળતર આપી શકે નહીં
- અકસ્માતનું વળતર ચૂકવવામાં વિલંબ થાય તો તેણે પેનલ્ટી ચૂકવવી પડે.
- પેનલ્ટીની રકમ ચૂકવવા વીમા કંપની જવાબદાર નથી.

* કાયમી કર્મચારીની જગ્યાએ કામ કરતો હંગામી કર્મચારી એ કર્મચારી છે.
* શિક્ષક એ કર્મચારી નથી.
* અકસ્માતની તારીખથી સમજદાર વળતરની રકમ પર વ્યાજ મેળવવા હકદાર છે.
* કોન્ટ્રાક્ટરના કર્મચારીને થયેલ અકસ્માત માટે મુખ્ય માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટર બંને વળતર ચૂકવવા જવાબદાર રહેશે.
* ટ્રક ડ્રાઈવરનું ટ્રકની બીજી તરફ જતી વખતે હાર્ટ એટેકથી મૃત્યુ માટે વળતર ચૂકવાશે.
* ગંભીર ઇજાઓના ભાગલામાં સારો વળતરનું સમાધાન
[illegible]

ગુજરાત ઔદ્યોગિક સંબંધોનો કાયદો, 1946
Gujarat Industrial Relations Act - 1946

DATE:
PAGE:

→ આ કાયદાથી નોંધાયેલ સંઘ (Registered Union) ની પ્રવૃત્તિઓ વિસ્તારવામાં આવી છે. આ કાયદાથી માન્ય સંઘ (Approved Union) અંગે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

— પ્રથમ વખત જ મજૂર અદાલતોની રચનાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

— માલિકો અને કામદારો વચ્ચે સારા સંબંધો સ્થાપવાના હેતુથી સંયુક્ત સમિતિઓ અને વેતનબોર્ડની રચનાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

- નોંધણી રદ કરવાની, કામદારોની સેવાઓ શરતોને લાગુ પડતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર અંગેની જોગવાઈ.

— આ કાયદાનો મુખ્ય સિદ્ધાંત પક્ષકારોને સમાધાનના સ્તરે લાવવાનો છે.

* આ કાયદાના હેતુઓ.

— કામદારો અને માલિકોના સંબંધોનું નિયમન, ઔદ્યોગિક તકરારોની પતાવટ તથા બીજા કેટલીક બાબતો વિશે જોગવાઈ કરેલ છે.

પ્રશ્ન: 2- આ કાયદો કયા ઉદ્યોગોને લાગુ પડે છે?

- આ કાયદો મુંબઈ ઔદ્યોગિક તકરારો તેમજ ગુજરાત રાજ્યમાં પણ લાગુ પાડવામાં આવે છે.

— જ્યાં 20 કે તેથી વધારે કામદારો કામ કરતા હોય અને જેમાં પાવરની મદદ લેવામાં આવતી હોય તેવા ઉદ્યોગોને લાગુ પડે છે.

, જેવા કે.. સુતરાઉ કાપડનો ઉદ્યોગ, ઊન-ઉદ્યોગ, બેંકિંગ કંપનીઓ, રેશમ ઉદ્યોગ, LIPS ઉદ્યોગ, ઈલેક્ટ્રિસિટી કંપનીઓ, કાગળ ઉદ્યોગ.

ઇ. ઇનામો – ઇનામો એટલે ઔદ્યોગિક તકરાર કે તેને લગતા ગુનાની બાબતે કાર્યવાહીમાં વચગાળાનો, આખરી કે પૂરક નિર્ણય.

તેવી જ રીતે મજૂર અદાલતે, ટ્રિબ્યુનલે કે ઔદ્યોગિક અદાલતે બાબતે કાર્યવાહીમાં આપેલ વચગાળાનો, આખરી કે પૂરક નિર્ણય.

ક. 2(ગ) – કામબંધી (Closure)

– કામબંધી એટલે માલિક તરફથી ધંધાનું સ્થળ કે તેનો ભાગ બંધ કરવો અથવા પૂર્ણતઃ કે અંશતઃ કામ મોકૂફ રાખવું,

ધંધાનું સ્થળ બંધ કરવાનું, કામ મોકૂફ રાખવાનું કે નોકરીમાં રાખેલ વ્યક્તિઓને કામ પર લેવાનો ઇનકાર.

ક. 2(14) કામદાર (Employee):

– કામદાર એટલે કોઈ પણ ઉદ્યોગમાં મહેનતાણા કે ઇનામથી કોઈ પણ કુશળ કે બિનકુશળ બિનયાંત્રિક, દેખરેખનું કારીગરનું અથવા કારકુની કામ કરવા. કામે રાખેલ વ્યક્તિ.

ક. 2(15) · માલિક (Employer)

- માલિકનું મંડળ અથવા સમૂહ.
- માલિકનો કોઈ મેનેજર,
- ઉદ્યોગ ચલાવવામાં આવતા ખાતાનો વડો.

કલમ 2(18)= ઔદ્યોગિક તકરાર (Industrial Dispute)

- ઔદ્યોગિક તકરાર એટલે માલિક અને કામદાર વચ્ચે અથવા માલિકો અને કામદારો વચ્ચે કે કામદારો અને કામદારો વચ્ચે કોઈપણ ઔદ્યોગિક બાબતને લગતી ઔદ્યોગિક તકરાર કે મતભેદ.

કલમ 2(19)= ઔદ્યોગિક બાબત (Industrial Matter)

- ઔદ્યોગિક બાબત એટલે નોકરી, શ્રમ, વેતન, કામના કલાકો કે માલિકો કે કામદારોના વિશેષાધિકાર, હક્કો કે ફરજો અથવા નોકરીની શરત અને કામગીરીને લગતી કોઈ પણ બાબત.

કલમ 2(20) – ઉદ્યોગ (Industry)=

- ઉદ્યોગ એટલે - માલિકોનો કોઈ પણ ધંધો, વેપાર, ઉત્પાદન, સાહસ અથવા વ્યવસાય.
- કામદારોના વ્યવસાય, સેવા, નોકરી, હુન્નરકળા, અથવા ઔદ્યોગિક ધંધા અને પેશો અને કામગીરી.

ઉદ્યોગ

↓

માલિક | કામદારો | વ્યવસાય, માલ, ઉત્પાદન

ક. 2(૧૪) તાળાબંધી (lock-out):

- તાળાબંધી એટલે માલિક તરફથી ધંધાનું સ્થળ કે તેનો ભાગ બંધ કરવો અથવા પૂર્ણતઃ કે અંશતઃ કામ મોકૂફ રાખવું અથવા માલિકે નોકરીમાં રાખેલ વ્યક્તિઓને કામ પર ચાલુ રાખવાનો પૂર્ણતઃ કે અંશતઃ ઇન્કાર કરવો.
- ધંધાનું સ્થળ, બંધ કરવાનું, કામ મોકૂફ રાખવાનું કે નોકરીમાં રખાયેલ વ્યક્તિઓને કામ પર લેવાના ઇન્કારનું કૃત્ય ઔદ્યોગિક તકરારને પરિણામે હોવું જોઈએ. અથવા તો કામદારો પર દબાણ લાવવા

- "હડતાલનું શસ્ત્ર કામદારો માલિક ઉપર દબાણ લાવવા વાપરે છે, તેવી રીતે તાળાબંધીનું શસ્ત્ર માલિક કામદારો પર દબાણ લાવવા વાપરે છે."

ક. 2(35) હડતાલ (strike):

- ~~હડતા~~ હડતાલ એટલે કામદારો તરફથી ઔદ્યોગિક તકરારના પરિણામે એકસંપથી કામ સંપૂર્ણતઃ કે અંશતઃ બંધ કરી દેવું. અથવા કામ સ્વીકારવાનો સમૂહગત ઇન્કાર કરવો.
- હડતાલની સૌથી અગત્યની બાબત એ છે કે કામ બંધ થવું જોઈએ. હડતાલ એકસંપથી પાડવામાં આવી હોવી જોઈએ.
- હડતાલ માટે ઔદ્યોગિક તકરાર અસ્તિત્વ ધરાવતી હોવી જોઈએ. કામ સ્વીકારવાનો અંશતઃ ઇન્કાર કરવો એ પણ હડતાલ છે.
- હડતાલ દરમિયાન માલિક અને કામદારો વચ્ચેના સંબંધોનો અંત આવતો નથી.

* હડતાળના પ્રકારો :

(1) [illegible] સ્ટ્રાઈક

(2) ગો-સ્લો (ધીમે કામ કરો)

(3) જનરલ સ્ટ્રાઈક (સામાન્ય હડતાળ)

(4) પેનડાઉન સ્ટ્રાઈક

(5) લાઈટનિંગ સ્ટ્રાઈક

(6) સહાનુભૂતિની હડતાળ

(7) ભૂખ્યા રહેવાની હડતાળ

(8) પ્રતીક હડતાળ - (Token)

(9) ટુલ્સ ડાઉન સ્ટ્રાઈક (Tools down)

પ્ર. 2 (39) વેતન :-

શ્રમ બદલ ચૂકવાતી કરવા માટે દરેક પ્રકારનું મહેનતાણું.

- બોનસ, ભથ્થું, વધારાનું મહેનતાણું, રજાઓ, પગારો, માલિકોના શેરો, ગ્રેચ્યુટીની રકમ. વગેરે.

DATE:
PAGE:

કાયદા હેઠળના સત્તાધીશો
(Authorities under the Act)

1- 5 - રજિસ્ટ્રાર અને મદદનીશ રજિસ્ટ્રાર

1- 6 - સુલેહકાર

- 7 - સુલેહપંચ

9 - મજૂર અદાલત

10 - ઔદ્યોગિક અદાલત

3. સંઘોની નોંધણી
Registration of Unions

11 - લાયકાત અને ધંધાઓની માન્યતા

13 (1) - પ્રતિનિધિ સંઘ

1) કામદારો તેના સભ્યો ન હોય તેનું પ્રતિનિધિત્વ પણ આ સંઘ કરી શકે છે.

DATE :
PAGE :

કલમ: 24 - સંઘની નોંધણી

- જ્યારે સંઘની નોંધણી માટે અધિકૃતને અરજી કરવામાં આવી હોય; ત્યારે નિયત ફી ભરપાઈ કરવામાં આવી હોય, અધિકારી પોતાને યોગ્ય લાગે તેવી તપાસ કરશે.

4. માન્ય સંઘો
APPROVED UNIONS

* સંઘને માન્ય કરવાની શરતો..
    - સંઘનું લવાજમ પચાસ પૈસાથી ઓછું ન હોવું જોઈએ.
- કારોબારી સભા માસમાં ઓછામાં ઓછી એક વખત મળવી જોઈએ.
- સરકારી નોટિફાઇડ ઓડિટરો પાસે ઓછુ એકવાર ઓડિટ કરી હિસાબો રાખવા જોઈએ.

કલમ - 25 ક માન્ય સંઘના અધિકારીઓના હક્કો.

→ કેટલાક ખાસ અધિકારો પ્રાપ્ત થાય છે.
- માન્ય સંઘના અધિકારીઓ, સભ્યો કે કર્મચારીઓ, નિયમોને આધીન રહી,
- ઉઘરાણી કરવાની સત્તા હોવી જોઈએ.
- દખલ કર્યા વગર ઉદ્યોગની મુલાકાત લઈ શકે.

તકરાર ઉકેલવા માટે સ્વૈચ્છિક સમાધાન કરવા માટે ઉમેદવારો
સંદર્ભ પર અદાલતો સમક્ષ સાથે ચર્ચા કરી શકે છે.
કામદાર અને માલિકો આનુષંગિક કાર્યવાહીમાં હાજર રહી શકે છે.

6 સ્થાયી હુકમો (Standing Orders)

(પરિશિષ્ટ - કલમ 1)

- કામદારોનું વર્ગીકરણ, કાયમી, હંગામી, બદલી વગેરે
- રજાઓ, પાળીઓ અને નોકરીનો સમયગાળો
- કામના કલાકોની જાણ, રજાઓ, પગારનો દિવસ વેતનદરોની જાણકારી
- હાજરી અને મોડા આવવું
- રજા મંજૂર કરવાની કાર્યવાહી
- કામચલાઉ મંજૂર કરવાની કાર્યવાહી અને મોકૂફ કરવાની નોકરીનો અંત
- ગેરશિસ્ત અને વેતન કાપની અન્યાય સામેની દાદ.

35 - સ્થાયી હુકમો નક્કી કરવા બાબત

સંયુક્ત સમિતિઓ

8. (Joint Committees)

કલમ: 53. - સંયુક્ત સમિતિની રચના

કેટલીક સહકારી મંડળીઓને સાથે મળીને કામગીરી કરવા માટે સંયુક્ત સમિતિ રચવા સભ્ય મંડળીઓમાંથી ચૂંટવાની જોગવાઈ છે. સમિતિ ચોક્કસ બાબતોનો નિકાલ કરે છે.

કલમ - 53 (એ) - સંયુક્ત વ્યવસ્થા સમિતિ : (Joint Committee)

- કોઈ વિસ્તારમાં કે કોઈ બાબતે સહકારી ધોરણે ઉદ્યોગના લાભ કે સામૂહિક હિતમાં સહકારી મંડળીઓની સંયુક્ત વ્યવસ્થા સમિતિ રચવાની સત્તા રજિસ્ટ્રાર હુકમ કરી શકે.

કલમ: 53-બી- સમિતિનાં કાર્યો

- હિસાબની વ્યવસ્થા વહીવટ અંગેના, વ્યવસ્થિત અને ફરજિયાત નિભાવવાની સમિતિની સામાન્ય ફરજ રહેશે અને તે માટે —

(એ) સમિતિ અને સભ્યો વચ્ચેના સંબંધો સુદૃઢ બનાવવાની.

(બી) નોંધણી પત્રકો અને હિસાબ વગેરેના નિભાવવાની.

(સી) હિસાબના ઓડિટ અને તેની ખામીઓને દૂર કરવાની.

(ડી). સભ્યો અને સમિતિઓનાં પ્રશ્નોના ઉકેલ લાવી વહીવટ ચલાવવાની.

DATE :
PAGE :

(૭) કંપનીની બાબતમાં ઘણીવખત બીજી કોઈ પણ બાબત પડી શકે

૧. સુલેહ કાર્યવાહી
(Conciliation Proceedings)

- આ કાયદાથી ઔદ્યોગિક તકરારોનો નિર્ણય કરવા માટે કામદારો વચ્ચે સમજૂતી થતી જરૂરી. આવી સમજૂતી નોંધણી થાય અથવા કે તે બંધનકર્તા છે.
જો સમજૂતી ન થાય, તો સુલેહ કાર્યવાહી શરૂ થાય છે.

→ સુલેહ કાર્યવાહીના સંબંધમાં નીચેના સત્તાધીશો છે:
(૧) મુખ્ય સુલેહકાર
(૨) સ્થાનિક વિસ્તારના ઉદ્યોગ માટેના સમાધાનકાર
(૩) ખાસ સ્થાનિક વિસ્તાર કે ઔદ્યોગિક તકરાર માટે નિમાયેલ ખાસ સુલેહકાર
(૪) સુલેહપંચ

કલમ- ૫૫- ૨ તકરારની અરજીઓ.

(૧૬) લવાદી (Arbitration)

કલમ- 66 - ફરજીયાત લવાદી.

— કોઈ માલિક અને પ્રતિનિધિ કરેલા રાખેલા કામદારોનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા નોંધાયેલ સંઘ નીચેના કાર કોઈ

(અ) કોઈ વર્તમાન વિવાદ

(બ) ભવિષ્યની ઔદ્યોગિક તકરાર

(ક) રાજ્ય ઔદ્યોગિક તકરાર.

રાજ્ય લાગિત લવાદીને સોંપવા સંમત થઈ શકે. લવાદી

11. મજૂર અદાલતો (Labour courts)

કલમ - 77 - મજૂર - અદાલતની રચના

કલમ- 78 મજૂર - અદાલતની સત્તા.

[1: ઉદ્યોગો
[Large ઉદ્યોગો]]

DATE
PAGE

[illegible] - ઉદ્યોગપતિઓની [illegible]

[illegible] - [illegible] [illegible]

[illegible] - [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

[1.2 ઔદ્યોગિક પ્રદૂષણનાં કારણો
Causes of Industrial Pollution]

ઔદ્યોગિક [illegible] [illegible] - [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

પ્ર- ૬૩ - ન્યાયિક સમીક્ષાની ક્ષેત્રો
- સરકારના નિર્ણય ઉપરાંત
- વહીવટી હુકમો તથા નિયામક સંસ્થાઓ
- રાજ્ય સરકારી સંસ્થાઓના નિર્ણય ઉપરાંત

પ્ર- ૬૪ - ન્યાયિક સમીક્ષાની મર્યાદાઓ
- અદાલતો નિર્ણય કે હુકમ જાહેર કરી શકે, તેની સૂચનાઓ કે કાયદો રદ કરી શકે. કે ન રદ કરી શકે.

P: 187 L-2

DATE:

PAGE:

15. [ગેરકાયદેસર હડતાલ અને તાળાબંધી] (Illegal Strike and lock-out) (સમજાવો.)

કલમ: 97 - ગેરકાયદેસર હડતાલ.

- નોટિસ આપ્યા વિના હડતાલ
- મજૂર [illegible] અદાલતમાં તકરાર ચાલતી હોય ત્યારે પાડવામાં આવેલી હડતાલ.
-

કલમ: 98 - ગેરકાયદેસર તાળાબંધી

- લવાદી કાર્યવાહી પૂરી થયા પછીના આપેલા ફેંસલાના [illegible] અમલના તારીખ પછીના જે તાળાબંધી જાહેર કરવામાં આવે તો તે ગેરકાયદેસર છે.

- 14 દિવસની નોટિસ આપવામાં આવી હોય તે જરૂરી છે.

1

ઔદ્યોગિક તકરારનો કાયદો, 1947
Industrial Disputes Act - 1947

ભારતમાં સૌપ્રથમ ૧૯૪૭માં ઔદ્યોગિક તકરારનો કાયદો અમલમાં આવ્યો. (પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ અને બીજુ વિશ્વયુદ્ધ) પછી કાયદો આવ્યો તેથી પ્રથમ વખત જ ભારતમાં સૌપ્રથમ અને ઔદ્યોગિક ન્યાયપ્રણાલીની રચનાની જોગવાઈ કરવામાં આવી.

Industrial Jurisprudence (ઔદ્યોગિક ન્યાયશાસ્ત્ર) નો હેતુ:-

(1) માલિક અને કામદારો વચ્ચે સારા સંબંધો અને એકતા જાળવી રાખવાનો અને તેને વિકસાવવાનો.

(2) જેમાં ઔદ્યોગિક કામદાર સંઘને અથવા કામદાર સંઘોના સભ્યોને અથવા માલિકોના મંડળ અથવા માલિકોના મંડળના સભ્યોને નુકસાન કે પ્રતિનિધિત્વનો આપવામાં આવ્યો છે.

તેથી માલિકો અને માલિકો, માલિક અને કામદારો અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેની ઔદ્યોગિક તકરારોની તપાસ અને સમાધાન માટે

(3) ગેરકાયદેસર હડતાળ અને તાળાબંધી અટકાવવાના

(4) લે-ઓફ અને છટણીથી કામદારોને રક્ષણ આપવાનો હેતુ.

⇒ આ કાયદાનો મુખ્ય હેતુ ઔદ્યોગિક સંબંધો અને સુમેળભર્યું વાતાવરણ જાળવવાનો છે.

કલમ-2 વ્યાખ્યાઓ

(1) ઉચિત સરકાર, લવાદ, બોનસ, કામબંધી - (closure) - એટલે રોજગારીનું સ્થળ કે તેના ભાગની કાયમી કામબંધી.

⇒ સુલેહ અધિકારી (conciliation officer) -

12 માલિક - (Employer) = કેન્દ્ર સરકાર [illegible] વાળા સંસ્થાન કોઈ ખાતા કે તેની સત્તા હેઠળ ચલાવવામાં આવતા. ઉદ્યોગના સંબંધમાં નિમણૂક કરવામાં આવેલ અધિકારી અથવા જ્યાં અધિકારીની નિમણૂક ન કરેલ હોય ત્યાં તે ખાતાનો વડો.

જેમ કે સ્થાનિક ખાણ નજીકથી કે તેના વતી ચલાવવામાં આવતા ઉદ્યોગના સંબંધમાં તેના મુખ્ય વહીવટી અમલદાર.

- ખાણ ચલાવતા માલિકી અધિકૃત નજીકથી ચલાવવામાં આવતા ઉદ્યોગોને પણ લાગુ પડે છે.

દા.ત.- હીરાભાઈ ચંદુલાલ લિ. ની સૌરાષ્ટ્ર ખાણ કામદાર સંઘ. = જેમાં ઠરાવ્યું કે ખાણનિગમ નજીકથી ચલાવતી ખાણ પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ ગણાય, ખાણ કામદારો રાખતા મંડળી કામદારો ગણાય અને મુખ્ય વહીવટી અમલદાર તેના માલિક ગણાય.

14. <u>ઉદ્યોગ</u> (Industry) -

ઉદ્યોગ એટલે માલિક અને તેના કામદારો ના સહકારથી માનવીય જરૂરિયાતો અથવા ઈચ્છાઓ સંતોષવા માટે માલ અથવા સેવાઓનું ઉત્પાદન, પુરવઠો અને વહેંચણી માટે વ્યવસ્થિત પ્રવૃત્તિ ભલે પછી મૂડીરોકાણ કરવામાં આવ્યું હોય કે નહી અથવા કોઈ લાભ કે નફો મેળવવાના હેતુથી કરવામાં આવતી હોય કે નહી. જેમાં ઉપર કામદારો સિવાય સ્થાપિત. ઉપર મંજૂરકર્તાઓની પ્રવૃત્તિના

પરંતુ plantation labour કે ખેતીવિષયક કામગીરીનો સમાવેશ થતો નથી. અથવા હોસ્પિટલો શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ, તાલીમ સંસ્થાઓ, ધાર્મિક, ગ્રામોદ્યોગ સંશોધન સંસ્થાઓ, સરકારનું સેવા વ્યવસાયમાં <u>દસથી</u> ઓછી સંખ્યા હોય તેવો સમૂહ.

કેસ - બેંગ્લોર વોટર સપ્લાય વિ. એ. રાજપ્પા. - તેની ત્રણ કસોટીઓ પ્રમાણે - (1) વ્યવસ્થિત પ્રવૃત્તિ થતી હોય. (2) આવી પ્રવૃત્તિ માલિક અને કામદારના સહકારથી આયોજિત થતી હોય અને (3) આવી પ્રવૃત્તિ માનવીય જરૂરિયાતો અને ઇચ્છાઓની પૂર્તિ માટે ઉત્પાદન કે સેવાઓ આપવા માટે કરવામાં આવતી હોય ત્યારે આવી કોઈ પણ પ્રવૃત્તિ ઉદ્યોગ છે.

• આવી પ્રવૃત્તિ નફો કરે છે કે [illegible] તે મહત્વનું નથી.

15. ઔદ્યોગિક તકરાર (Industrial Dispute):

ઔદ્યોગિક તકરાર એટલે કોઈ વ્યક્તિની નોકરી કે બેરોજગારી અથવા નોકરીની શરતો કે મજૂરીની શરતો સંબંધમાં માલિકો અને માલિકો અથવા માલિકો અને કામદારો અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચે તકરાર કે ઝઘડો. ઔદ્યોગિક તકરાર ચોક્કસ સ્વરૂપની અને વાસ્તવિક હોવી જોઈએ.

ઔદ્યોગિક તકરારના ~~અસ્તિત્વ~~ અસ્તિત્વ માટે નીચેની શરતોનું પાલન જરૂરી છે.

(1) સૌ પ્રથમ તકરારનું અસ્તિત્વ હોવું જોઈએ.
(2) તકરાર કામદારો - કામદારો વચ્ચેની, અથવા માલિકો - માલિકો વચ્ચે અથવા કામદારો અને માલિકો વચ્ચે હોવી જોઈએ.
(3) તકરાર કોઈ વ્યક્તિની નોકરી, બિનરોજગારી, બેરોજગારીની અથવા મજૂરીની શરતો બાબતે સંબંધિત હોવી જોઈએ.
(4) તકરાર વાસ્તવિક હોવી જોઈએ, એટલે કે તકરાર એવી હોવી જોઈએ કે જેનું નિરાકરણ થઈ શકે તેમ હોય.

(5) જે વ્યક્તિના સંબંધમાં તકરાર લેવામાં આવી હોય, તે વ્યક્તિ એવી હોવી જોઈએ કે જેની રોજગારી, બેરોજગારી, નોકરી કે મજૂરીની શરતોમાં તકરારના પક્ષકારોને સીધું અથવા મહત્વનું રસ હોવું જોઈએ.

પરંતુ તેમાં હંગામી નોકરીઓનો સમાવેશ થતો નથી.

) લે-ઓફ (Lay-off)

લે-ઓફ એટલે જ્યારે માલિક તેના ઔદ્યોગિક એકમમાં મસ્ટર રોલ ઉપર જેનું નામ હોય અને જેની છટણી કરવામાં ન આવેલ હોય તેવા કામદારને તે કોલસા, વીજળી અથવા કાચા માલની તંગીને કારણે અથવા માલનો ભરાવો થઈ જવાને કારણે અથવા મશીનરી તૂટી જવાના કારણે અથવા બીજા કોઈ કારણસર કામ આપવામાં નિષ્ફળ જાય, કામ આપવાનો ઈન્કાર કરે અથવા કામ આપવાની અશક્તિ જાહેર કરે તો તે લે-ઓફ કહેવાય.

કામદાર દિવસના કામકાજના સામાન્ય કલાકો દરમ્યાન કામના સમયે કામ માટે હાજર થાય અને તે હાજર થયા પછી બે કલાકોમાં જો તેને કામ આપવામાં ન આવે તો તે દિવસ પૂરતો લે-ઓફમાં મૂકી દેવામાં આવ્યો છે. તેમ ગણવામાં આવશે.

જો અડધી પાળીમાં કામ આપવામાં આવે તો તેને તે દિવસના અડધા દિવસ પૂરતો લે-ઓફ ગણ્યો છે તેમ કહેવામાં આવશે.

માલિકની નિષ્ફળતા, ઈન્કાર કે અશક્તિના કારણે લે-ઓફ જાહેર કરવામાં આવે છે.

પરંતુ જો માલિકે ઈરાદાપૂર્વક અને દ્વેષપૂર્વક એવી પરિસ્થિતિ ઉત્પન્ન કરી હોય જેને કારણે લે-ઓફ જાહેર કરવાની જરૂર પડે તો તેને કાયદાના અર્થમાં લે-ઓફ ગણવામાં આવશે નહિ.

— લે-ઓફ જાહેર કરવાની બાબત એ માલિકનો અધિકાર નથી.

20. તાળાબંધી (Lock-out):

તાળાબંધી એટલે નોકરીના સ્થળને બંધ રાખવું રાખવા અથવા કામ મોકૂફ રાખવું અથવા માલિકે પોતે નોકરીમાં રાખેલ વ્યક્તિઓને નોકરીમાં ચાલુ રાખવાનો ઇનકાર કરવો.

લક્ષણો:
(1) નોકરીનું સ્થળ બંધ રાખવું
(2) કામ મોકૂફ રાખવું
(3) માલિકે પોતે નોકરીમાં રાખેલ વ્યક્તિઓને કામ ઉપર લેવાનો ઇનકાર કરવો.

જેવી રીતે કામદારો માટે પોતાની માંગણીઓનું દબાણ લાવવા માટે હડતાલનું શસ્ત્ર છે, તેવી રીતે તાળાબંધીનું શસ્ત્ર માલિક માટે છે.

તફાવત: લે-ઓફ અને તાળાબંધી

(1) લે-ઓફ સામાન્ય રીતે ચાલુ ધંધામાં જાહેર કરવામાં આવે છે. જ્યારે તાળાબંધી અમુક સમય માટે ધંધો બંધ કરવામાં આવે છે.
(2) અમુક કારણોસર ([illegible] [illegible]) કામદારોને કામ આપી શકતો નથી. જ્યારે તાળાબંધી માલિક ઇરાદાપૂર્વક ધંધો બંધ કરે છે.
(3) લે-ઓફમાં વળતર આપવા જવાબદાર બની શકે, જ્યારે તાળાબંધી માલિક વળતર આપવાને જવાબદાર બને છે. તાળાબંધી [illegible] જાહેર થાય છે.

S. 2(25) જાહેર ઉપયોગી સેવા (Public Utility Service)

— જાહેર ઉપયોગી સેવા એટલે - રેલવે સેવાઓ
હવાઈ વિમાન મારફત મુસાફરી, માલવાહક સેવાઓ
મુખ્ય બંદરમાંના ગોદીઓની કામગીરીની સેવાઓ.
ટપાલ, તાર કે ટેલિફોનની સેવાઓ, જનતા ઉદ્યોગ
ને જાહેર જનતાને પાવર, લાઈટ કે પાણીનો પુરવઠો
પૂરો પાડતો હોય,

S. 2(26) છટણી (Retrenchment)

— છટણી એટલે શિસ્તના પગલાં લઈ કરવામાં આવેલ
સજા સિવાય કોઈપણ કારણસર માલિકે કામદારની
સેવાઓનો આણેલો અંત,
પરંતુ નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી —
(એ) કામદારની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ
(બી) જો માલિક અને કામદાર વચ્ચે થયેલા કરારમાં
અમુક ઉંમરે પહોંચતાં નિવૃત્તિની જોગવાઈ હોય
તે મુજબ કામદાર નિવૃત્ત થાય.
(સી) માલિક અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચેનો
કરાર પૂરો થયેથી તેને પુનર્જીવિત ન કરવાથી.
(Renew)
(ડી) કામદારોની સતત બીમારીને કારણે જો તેની
સેવાનો અંત આણવામાં આવે.

ક. ૨(૨૭) સમાધાન (settlement) :

— સમાધાન એટલે સમાધાનની પ્રક્રિયા દરમિયાન થયેલું સમાધાન અને તેમાં સુલેહની પ્રક્રિયા સિવાયની રીતે બન્ને પક્ષકારોની સહીથી થયેલ લેખિત કરારનો સમાવેશ થાય છે.

પરંતુ તેની નકલ નિયત સમયમાં નિયત કરેલ અધિકારી તથા સમાધાન અધિકારીને મોકલી હોવી જોઈએ.

* સમાધાનના બે પ્રકાર છે.

(1) સમાધાનની પ્રક્રિયા (conciliation Proceedings) દરમિયાન થયેલ સમાધાન.

(2) સમાધાનની પ્રક્રિયા સિવાયની રીતે બન્ને પક્ષકારો વચ્ચે થયેલ લેખિત કરાર.

ક. ૨(૨૮) · હડતાલ (Strike) :

— જ્યારે કોઈ ઉદ્યોગમાં નોકરીમાં રહેલ વ્યક્તિઓનો સમૂહ સાથે મળી કામ બંધ કરે અથવા નોકરીમાં રહેલ વ્યક્તિઓ સામાન્ય સમજૂતીથી સાથે મળીને કામ કરવાનો ઇનકાર કરે અથવા કામ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરે, તો તે હડતાલ કહેવાય.

* ઔદ્યોગિક હડતાલ અંગે નીચેની બાબતો અગત્યની છે.

(1) કામદારો અને માલિક વચ્ચેના સંબંધ હડતાલ દરમિયાન ચાલુ હોવા જોઈએ.

(2) તેમની વચ્ચે કોઈ તકરારનું અસ્તિત્વ હોવું જોઈએ અથવા માંગણીઓ માટે હડતાલ પાડવાની સમજૂતી હોવી જોઈએ.

③ પોતાનો હેતુ પાર પાડવા માટે કામદારોએ કામ બંધ કરેલું હોવું જોઈએ. અથવા કામ કરવાનો ઇનકાર કરેલો હોવો જોઈએ.

→ હડતાળ એ મૂળભૂત અધિકાર છે?

— ભારતીય બંધારણ 19(1)(સી) હેઠળ સંઘ રચવાના અધિકારની હેતુ સિદ્ધ કરવા માટેની પ્રવૃત્તિ (જેમ કે હડતાળ) મૂળભૂત અધિકાર નથી.

→ ગો-સ્લો હડતાળ ગણાય?

— ગો-સ્લો ગેરવાજબી છે. તેનાથી ઉત્પાદન ઓછું થાય તેમ કામના કલાકોનો પણ વ્યય થાય છે. ગો-સ્લો માટે જવાબદાર કર્મચારીઓ સામે શિસ્ત ભંગ તેમજ બરતરફી જેવા પગલાં લઈ શકાય છે.

S. 2(31) - વેતન (wages):

— વેતન એટલે નાણાંના સ્વરૂપમાં વ્યક્ત થઈ શકાય એવું જે નોકરીની શરતો વ્યક્ત કે ગર્ભિત રીતે પૂરી કરવામાં આવે તો તે નોકરીના સંબંધમાં અથવા તે નોકરીમાં કરેલ કામના સંબંધમાં કામદારને ચૂકવવાનું થતું મહેનતાણું.

તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે.

① ભથ્થાઓ ② રહેઠાણની સગવડની પૂરી પાડવામાં આવેલ લાઈટ, પાણી, તબીબી સારવાર અથવા બીજી કોઈ સગવડ કે સેવા અથવા રાહત દરે આપવામાં આવતી અનાજ કે અન્ય વસ્તુઓની કિંમત,

③ મુસાફરી ભથ્થું.

→ નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી.

(1) કોઈ બોનસ, પેન્શન ફંડ, પ્રોવિડન્ટ ફંડ, કામદારોના કલ્યાણ માટે ભરવાની થતી રકમ.

(2) નોકરીનો અંત આવતાં ભરવાની થતી ગ્રેચ્યુઈટી.

ક.. 32. કામદાર (workman):

કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે કોઈ ઉદ્યોગમાં કુશળ કે બિનકુશળ, શારીરિક દેખરેખનું, ટેકનિકલ કે કારકુની પ્રકારનું કામ, ભાડાથી કે વેતનથી કરવા માટે નોકરીમાં હોય, ભલે પછી નોકરીની શરતો

→ કામદારમાં નીચેનાઓનો સમાવેશ થતો નથી.

(1) આર્મી, એરફોર્સ, નેવી- માં જે વ્યક્તિ હોય તે.

(2) જે વ્યક્તિ પોલીસ સેવાની નોકરીમાં હોય, જેલ અધિકારી કે કર્મચારી હોય.

(3) જે વ્યક્તિ વ્યવસ્થાપક કે વહીવટી ક્ષમતામાં હોય

(2) કાયદા હેઠળના સત્તાધીશો.
Authorities under the Act

ક. 3 - વર્કસ કમિટી
ક. 4 - સુલેહ અધિકારીઓ
ક. 5 - સુલેહ બોર્ડ
ક. 6 તપાસ અદાલત
ક. 7 મજૂર અદાલતો
ક. 7(એ) ન્યાયપંચો
ક. 7(બી) રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચો
ક. 7(સી) - મજૂર અદાલતો, ન્યાયપંચો અને રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચોના અધ્યક્ષોની ગેરલાયકાત
ક. 8 - ખાલી જગ્યા પૂરવી
ક. 9. સમિતિઓની રચના કરતા હુકમોનું આખરીપણું.

ક. 3 = વર્કસ કમિટી (works committee)

(1) ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં 100 કે વધારે કામદારો નોકરીમાં હોય અથવા આગલાના બાર માસ દરમિયાન તેટલી સંખ્યાના કામદારો નોકરીમાં હોય, તો સંબંધિત સરકાર ખાસ કે સામાન્ય હુકમથી માલિક અને કામદારોના પ્રતિનિધિઓની બનેલી વર્કસ કમિટી નિયત રીતે રચવાની ફરજ પાડી શકે તેમાં કામદારોના પ્રતિનિધિઓની પસંદગી ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં નોકરી કરતા કામદારોમાંથી કરવામાં આવશે.

(2) માલિક અને કામદારો વચ્ચે એકતા અને સારા સંબંધો જાળવવાની અને તેને ઉત્તેજન આપવાની વર્કસ કમિટીની ફરજ રહેશે અને તે હેતુ માટે પોતાના સામાન્ય હિત અથવા હિતોની બાબતોની ચર્ચા કરવી મતભેદ દૂર કરવાની તેની ફરજ છે.

ક. ૪ : સુલેહ અધિકારીઓ.

ઔદ્યોગિક તકરારોમાં મધ્યસ્થી કરીને તકરારનું નિરાકરણ લાવવાના પ્રયત્નો કરવાની સુલેહ અધિકારીની ફરજ છે. સુલેહ અધિકારી મધ્યસ્થી તરીકે કામ કરે છે તે બન્ને પક્ષોને સમજૂતી કરવા સમજાવે છે. સરકારને પોતાની ભલામણો કરે છે.

સુલેહ અધિકારીઓ કોઈ ન્યાયિક નહિ, પરંતુ વહીવટી છે.

- સુલેહ અધિકારીને નિર્દિષ્ટ વિસ્તાર માટે અથવા નિર્દિષ્ટ વિસ્તારના નિર્દિષ્ટ ઉદ્યોગો માટે અથવા એક કે તેથી વધારે ઉદ્યોગો માટે નીમી શકાય. તેને કાયમી કે અમુક સમય માટે નીમી શકાય.

* સત્તાઓ :

- વાજબી નોટિસ આપ્યા પછી મિલકતમાં પ્રવેશીને કોઈ પણ કામ, યંત્રસામગ્રી, મશીન, સાધન, ચીજ તપાસી શકે છે. કબજા હેઠળ વ્યક્તિની પૂછપરછ કરી શકે. દસ્તાવેજો મંગાવી તેનું નિરીક્ષણ કરી શકે છે.

* સમાધાન કાર્યવાહી :

(1) જો પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન થાય તો સમાધાન મેમોરેન્ડમ પર આધાર સહી થાય.

(2) સમાધાન ન થાય, તો સુલેહ અધિકારી અથવા સમાધાન પંચનો અહેવાલ જરૂરી વિગત સરકારને મોકલે.

(3)

કલમ 05 - સુલેહ બોર્ડ (Board of conciliation)

- ઔદ્યોગિક તકરારના સમાધાનને ઉત્તેજન આપવાના હેતુ માટે ઉચિત સરકાર સુલેહ બોર્ડ નીમી શકે.

- સુવિધાઓમાં ભેગા અધિકાર એક કે વધારે સાથે ભાગોનું જાણવું છે.
- વાણિજ્ય સ્વતંત્ર ગણાશે તેમ જણાશે.

કલમ-[illegible]

કલમ: 07 - મજૂર સ્પર્ધાઓ
- વરિષ્ઠ વાહનની જાણવી છે.
- તે વાહનોઈ કામ હોય કે બિલ્ડ શ્રમ હોય.
- સ્થાનિકો [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] કામ હોય
-

કલમ: 7 - ખ - વ્યાપારીઓ.

કલમ: 87 ળ - રાષ્ટ્રીય વ્યાપારીઓ.

DATE :
PAGE :

ઓગસ્ટ: 9 - મે - ઐતિહાસિક નિર્ણય. - [illegible] પરિષદમાં [illegible] [illegible]
ભારતમાં [illegible] [illegible] [illegible] [illegible], [illegible] [illegible] [illegible]
[illegible] [illegible] ફેરફાર કરવાનો ઈરાદો [illegible] [illegible] [illegible]

ઓગસ્ટ: 9-મી - ફરિયાદ નિવારણ સમિતિની રચના

ઓગસ્ટ: 10 - પેરો, કર્મચારીઓને [illegible] [illegible] સોંપણી.

ઓગસ્ટ: 20-મી - નાગરિકોની ભલામણો [illegible] સોંપણી.

5. [સત્તાધીશોની કાર્યવાહી, સત્તાઓ અને ફરજો (Procedure, Powers and duties of Authorities)]

DATE:
PAGE:

કલમ: 11 - સમાધાન અધિકારી, બોર્ડ, અદાલત અને ન્યાયપંચની કાર્યવાહી અને સત્તાઓ.

- કોઈ વ્યક્તિને હાજરીની ફરજ પાડવાની અને તેને સોગંદ પર તપાસવાની.
- દસ્તાવેજો અને ભૌતિક પદાર્થોની રજૂઆત કરાવવાની ફરજ પાડવાની.
- સાક્ષીઓની તપાસ માટે કમિશન નીમવાની
- નિયત કરવામાં આવે તો અન્ય બાબતોના સંબંધમાં.

કલમ - 11-ક - કામદારોને છૂટા કરવાના કે તેમને બરતરફીના પ્રસંગે દાદ આપવાની મજૂર અદાલત, ન્યાયપંચ અને રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચની સત્તાઓ.

કલમ - 12 - સુલેહ અધિકારીઓની ફરજો :

નિયત રીતે સમાધાન કરવાની જ છે. તકરારની તમામ બાબતોની તપાસ કરશે અને તકરારના યોગ્ય અને ન્યાયપૂર્ણ સમાધાન પક્ષકારો કરે તે માટે.

- સમાધાન થયા તો વિગત સરકારને અહેવાલ મોકલશે. સમાધાનનું મેમોરેન્ડમ પણ મોકલશે.

કલમ: 13 - બોર્ડની ફરજો.

- બોર્ડને તકરાર સોંપવામાં આવે તેનું સમાધાન કરવા માટે પ્રયત્ન કરવાની ફરજ છે.
- સમાધાન થાય તો બોર્ડ વિગત સરકારને તેનો અહેવાલ મોકલશે. પક્ષકારોએ સહી કરેલ સમાધાનનું મેમોરેન્ડમ મોકલશે.
-

કલમ: 14 - અદાલતોની ફરજો :

અદાલત, તેને સોંપવામાં આવેલી બાબતોની તપાસ કરશે અને સામાન્ય રીતે બાબતની શરૂઆતથી છ માસમાં વિગત સરકારને તેનો અહેવાલ મોકલશે.

કલમ - 15 - મજૂર અદાલત, ઔદ્યોગિક અને રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક
ફરજો.

કલમ: 16 - અહેવાલ અથવા ફેંસલાનો નમૂનો

(1) પંચ અથવા અદાલતનો અહેવાલ લેખિત હોવો જોઈએ અને તેમાં પંચ કે અદાલતના તમામ સભ્યોની સહીઓ હોવી જોઈએ.

(2) મજૂર અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક કે રાષ્ટ્રીય ઔદ્યોગિક પંચનો ફેંસલો લેખિત હોવો જોઈએ. તેની અધ્યક્ષની સહી હોવી જોઈએ.

કલમ - 17 - અહેવાલો અને ફેંસલાઓની પ્રસિદ્ધિ.

6. હડતાળ અને તાળાબંધી
(Strike and Lock-out)

— પોતાના હકો મેળવવા માટે લડત લડવા માટે હડતાળ, એ કામદારોનું અગત્યનું શસ્ત્ર છે. પરંતુ કેટલાક સંજોગોમાં હડતાળ પ્રતિબંધ મૂકી શકાય છે.

જેમ હડતાળ કામદારોનું અગત્યનું શસ્ત્ર છે. તેવી રીતે તાળાબંધીનું શસ્ત્ર માલિક માટે અગત્યનું છે

કલમ: 22 - હડતાળ અને તાળાબંધીનો પ્રતિબંધ

— જાહેર ઉપયોગી સેવામાં નોકરીમાં રહેલ કોઈ વ્યક્તિ કરારભંગ કરીને — હડતાળ પર જતા પહેલાં (૬) અઠવાડિયામાં માલિકને નોટિસ આપ્યા સિવાય, આવી નોટિસ આપવાના (ચૌદ) દિવસમાં અથવા નોટિસમાં જાહેર કરેલ હડતાળની તારીખ પૂરી થયા પહેલાં અથવા સમાધાન અધિકારી સમક્ષ સમાધાન કાર્યવાહી ચાલુ હોય તે દરમિયાન અને આવી કાર્યવાહી પૂરી થયા બાદ (૭) દિવસમાં હડતાળ પર જશે નહિ.

— જાહેર ઉપયોગી સેવા ચલાવનાર કોઈ માલિક-
(અ) તાળાબંધી પહેલા ૬ અઠવાડિયામાં તાળાબંધીની તેના કામદારોને નોટિસ આપ્યા સિવાય અથવા
(બ) આવી નોટિસ આપવાના ચૌદ દિવસમાં
(ક) નોટિસમાં જાહેર કરેલ તાળાબંધીની તારીખ પૂરી થયા પહેલાં અથવા
(ડ) સમાધાન અધિકારી સમક્ષ સમાધાન કાર્યવાહી ચાલુ હોય તે દરમિયાન અને આવી કાર્યવાહી પૂરી થયા બાદ ૭ દિવસમાં
— કામદારોની તાળાબંધી કરશે નહિ.

કલમ પરંતુ હડતાળ અને કારખાના સંબંધે જે તાળાબંધી અસ્તિત્વમાં હોય, તો હડતાળની નોટિસ આપવાનું જરૂરી નથી.

તાળાબંધી બાદ કારખાના સંબંધે જો હડતાળ અસ્તિત્વમાં હોય ત્યારે તાળાબંધીની નોટિસ આપવાનું જરૂરી નથી.

કલમ - 23 - હડતાળ અને તાળાબંધીનો સામાન્ય પ્રતિબંધ

— ઔદ્યોગિક એકમમાંથી નોકરી કરતી કોઈ વ્યક્તિ કામદાર ભંગ કરીને અને આવા કામદારનો કોઈ માલિક -

(અ) બોર્ડ સમક્ષની કાર્યવાહી દરમિયાન અને તે કાર્યવાહી પૂરી થયા બાદ 7 દિવસમાં

(બ) મજૂર અદાલત, ઔદ્યોગિક ટ્રીબ્યુનલ રાષ્ટ્રીય ટ્રીબ્યુનલ સમક્ષની કાર્યવાહી દરમિયાન અને તે કાર્યવાહી પૂરી થયા બાદ (બે માસમાં)

(ક) લવાદ સમક્ષની કાર્યવાહી દરમિયાન અને તે કાર્યવાહી પૂરી થયા બાદ (બે) માસમાં.

(ડ) જ્યારે કોઈ સમાધાન અને ચુકાદો અમલમાં હોય, તે સમય દરમિયાન તેમાંથી આવરી લેવાયેલા બાબતોના સંબંધમાં

— કામદાર હડતાળ અને માલિક તાળાબંધી કરશે નહિ.

⇒ જો કલમ -22 અને 23 મુજબ આ ભંગ કરીને

કલમ=24 હડતાળ કે તાળાબંધી કરશે તો ગેરકાયદેસર ગણાશે.

કલમ-25 [illegible] ઉકાળા અને નાબાલિગોને નાણાકીય મદદ મળવા પર પ્રતિબંધ.

- કોઈ વ્યક્તિ જાણીજોઈને [illegible] ઉકાળા કે નાબાલિગોનું ખોટું ભોજન કે હશે મળવા માટે કોઈ જાતની મદદ કે ઉપયોગમાં લેશે નહિ.

(નકશો)

ઉકાળા નાબાલિંગી

(ગ) [લે-ઓફ અને છટણી
Lay-off & Retrenchment]

— લે-ઓફ જાહેર કરવાનો અને છટણી કરવાનો અધિકાર માલિકનો છે. લે-ઓફ સામૂહિક સંજોગોમાં જ આપી શકાય.

દા.ત. કાચા માલની અછત કે ઉત્પાદિત સ્ટોક માલનો ભરાવો કે મશીનરીનો ખોરવાઈ જવા જેવા સંજોગોમાં લે-ઓફ જાહેર કરી શકાય.

લે-ઓફમાં કામદારોને વળતર મેળવવાનો અધિકાર.

— છટણી કરવાનો માલિકનો અધિકાર અનિયંત્રિત નથી તેને માટે નિયમ કાયદાની અનુસરણી પડે છે.

— જ્યાં 50 થી અધિક કામદારો હશે તેને લાગુ પડશે નહિ.

— આગોતરા નોટિસ આપવી જોઈએ.

કલમ: 25-સી- લે-ઓફ કરાયેલ કામદારોનો વળતરનો અધિકાર

કલમ-25-ડી- કામદારોનું હાજરીપત્રક રાખવાની માલિકની ફરજ

કલમ-25-ઈ- કેટલાક કિસ્સામાં કામદારો વળતર મેળવવા હકદાર ગણાતા નથી.

— તે જ સંસ્થામાં વૈકલ્પિક કામ સ્વીકારવાનો ઈનકાર કરે

- એક માઈલની ત્રિજ્યામાં આવેલ તેજ માલિકની બીજી સંસ્થામાં કામ કરવાનો ઈનકાર કરે. સામાન્ય કામકાજની અવધિ દરમ્યાન હાજર ન હોય - તે કામદારને લે-ઓફનું વળતર મેળવવાનો અધિકાર નથી.

[સારાંશ]

Penalties

કલમ: 26- ગેરકાયદેસર ઉત્પાદન અને નાણાકીય હેઠળ સજા

- 2 માસની - રૂ 50 ના દંડ અથવા બંને (કામદારની)

- માલિકની (2-માસની શિક્ષા અને રૂ 1000 દંડ અથવા બંને)

કલમ- 27 - ઉશ્કેરણી હેઠળ સજા

- કોઈ વ્યક્તિ ગેરકાયદેસર, ઉત્પાદન કે નાણાકીય લેવા દેવા મા ભાગ વ્યક્તિઓને ઉશ્કેરણી કરે તો
- 6 માસની કેદની શિક્ષા અથવા 2000 દંડની શિક્ષા અથવા બંને થાય છે.

કલમ- 28- ગેરકાયદેસર ઉત્પાદન અને નાણાકીય ભારતીય સહાય કરવાની સજા.

- 6 માસ સુધી + 2000 દંડ + બંને થઈ શકે.

કલમ- 29 - સમાધાન અથવા ફેસલાનો ભંગ કરવાની સજા

- 6 માસ સુધી સજા + દંડ + બંને

કલમ- 30. ખાનગી માહિતી જાહેર કરવાની સજા

- 6 માસ સુધી + 1000 દંડ + બંને સજાને પાત્ર

કલમ: 30-એ - નોટિસ વગર કામ બંધ કરવાની સજા.

- 6 માસ + 2000 + ૬ બંને.

[ચોથુ પરિશિષ્ટ]

ક. 9-એ

- વેતન, તે ચૂકવવાનો સમય અને રીત
- પ્રોવિડન્ટ ફંડ કે પેન્શન ફંડ
- વળતર અને અન્ય ભથ્થાઓ
- કામના અને આરામના કલાકો

The Factories Act, 1948

[કારખાનાઓનો કાયદો, 1948]

DATE :
PAGE :

→ ફેક્ટરીની સંપૂર્ણ વ્યાખ્યા, નોંધણી, કામદારોની સલામતી, તંદુરસ્તી, કામના કલાકો, બાળ-કામદારો, રજાઓ, ફી વગેરે આ કાયદામાં નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે.

* મુખ્ય લક્ષણો:

(1) કારખાનાની વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ કરવામાં આવી.

જે કારખાનામાં વીજળીનો ઉપયોગ થતો હોય અને જો તેમાં 20 કે તેથી વધારે કામદારો કામ કરતા હોય અથવા જેમાં વીજળીનો ઉપયોગ ન થતો હોય તેવા કારખાનામાં જો 20 કે તેથી વધારે કામદારો કામ કરતા હોય તેવા તમામ કારખાનાંને આ કાયદો લાગુ પડે છે.

(2) આ કાયદામાં કામદારોની તંદુરસ્તી, કલ્યાણ અને સલામતી અંગેના ત્રણ બાબત સંબંધી લક્ષણો આપવામાં આવ્યા છે.

(3) આ કાયદામાં હવે સિઝનલ અને નોન-સિઝનલ કારખાનાંઓ વચ્ચેનો ભેદ દૂર કરવામાં આવ્યો છે.

(4) બાળકોને નોકરીમાં રાખવા માટે બાળકોની લઘુત્તમ વય આ કાયદાથી 12 ના બદલે 14 વર્ષની કરવામાં આવી છે.

તેમજ તેમના કલાકો 5 કલાકથી ઘટાડી ને 4 1/2 કલાકના રાખેલ છે.

(5) કારખાનાના મકાનના પ્લાન ફેક્ટરી ઇન્સ્પેક્ટર પાસે મંજૂર કરાવવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

(૧) વ્યાખ્યાઓ.

ક. 2(1) Adult Person - પુખ્ત વયની વ્યક્તિ એટલે કે એવી વ્યક્તિ કે જેણે 15 વર્ષ પુરા કર્યા હોય.

ક. 2(2) તરુણ વયની વ્યક્તિ - (Adolescent)
- એવી વ્યક્તિ કે જેણે 15 વર્ષ પુરા કર્યા હોય પરંતુ જેણે 18 વર્ષ પુરા ન કર્યા હોય.
આમ - 16 થી 18 વર્ષ સુધીની વય ધરાવતી વ્યક્તિ તરુણ વયની વ્યક્તિ છે.

ક.(2ગ) - જોખમી પ્રક્રિયા (Hazardous Process)

ક. 2(c) - બાળક - બાળક એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેણે 15 વર્ષ પુરા કર્યા નથી.
15 વર્ષથી નીચેના બાળકોને કારખાનાઓમાં નોકરીએ રાખવા પર પ્રતિબંધ છે.

ક. 2(5) - Young Person (યુવાન વ્યક્તિ)
- જેણે 15 વર્ષ પુરા કર્યા હોય પરંતુ 18 વર્ષ પુરા કર્યા ન હોય તો તે પણ યુવાન વ્યક્તિ છે

ક. 2(12) ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા (Manufacturing Process):

- ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા એટલે માલનું બનાવવું, ઉપયોગ, વેચાણ, વપરાશ કરવા સોંપવા કે તેનો નિકાલ કરવાના ઈરાદાથી તેને બનાવવા, તેમાં ફેરફાર કરવા, તેની મરામત કરવા, સુશોભિત કરવા તેને બાંધવા, ધોવા

કરવા, ધોવા, સાફ કરવા, તેના ભાગ પાડવા, તેનો નાશ કરવા અથવા બીજી રીતે તેની માવજત કરવા માટે અપનાવેલી પદ્ધતિ: અથવા

- ઓઈલ, પાણી કે ગંદા પાણીના નિકાલ માટે અપનાવવામાં આવેલ પદ્ધતિ
- છાપકામ, લિથો, ફોટોગ્રાફ કે તેવી પ્રક્રિયા કે બુક-બાઈન્ડિંગ માટે, બીબાં ગોઠવવાની અપનાવેલ પદ્ધતિ
- કોલ્ડ સ્ટોરેજમાં કોઈ વસ્તુ સાચવવી કે તેનો સંગ્રહ કરવો.

8. ૨(13) કામદાર (Worker):

- કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેને મુખ્ય માલિકની જાણ સાથે કે વિના કોન્ટ્રાક્ટર મારફત કોઈ રોજગારની માફક, વેતન માટે કે વિના વેતન ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે જગ્યાની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવેલ હોય.
  - ઉત્પાદનની પ્રક્રિયાને સંબંધિત કામ
  - ઉત્પાદનની પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય પરંતુ તેમાં સંઘના લશ્કરી દળના કોઈ સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી.

ક. 2(14) કારખાનું - ફેક્ટરી (Factory) :

— કારખાનું - ફેક્ટરી એટલે એવી જગ્યા કે ઈમારત કે જ્યાં

(ક) 10 કે વધારે કામદારો + 12 માસ + પાવરની મદદથી ઉત્પાદન પ્રક્રિયાનું કામ ચાલતું હોય

(ખ) 20 કે વધારે કામદારો + 12 માસ + પાવરની મદદ વિના ઉત્પાદનનું કામ ચાલતું હોય.

ક. 2(15) કબજેદાર (occupier) :

- કોઈ ફેક્ટરીના કબજેદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેના હાથમાં ફેક્ટરીના વહીવટનો આખરી અંકુશ હોય.

(ક) પેઢી અથવા વ્યક્તિઓના મંડળની બાબતમાં, ભાગીદારો અથવા સભ્યો પૈકી કોઈ પણ એક કબજેદાર ગણાશે.

(ખ) કંપનીની બાબતમાં, કોઈ પણ ડિરેક્ટર કબજેદાર ગણાશે.

કલમ: 6 - ફેક્ટરીની મંજૂરી, લાઇસન્સ અને નોંધણી.

— રાજ્ય સરકારને નિયમો બનાવવાની સત્તા છે.

(એ) કાયદાના હેતુઓ માટે, કોઈ પણ પ્રકારની ફેક્ટરીના સ્થાનના મુખ્ય નિરીક્ષક અથવા રાજ્ય સરકારની મંજૂરીની જરૂર પાડવા માટે.

(બી) જે જગ્યાએ ફેક્ટરી સ્થાપવાની હોય અને લંબાવવાની કે વધારવાની જેમ નવી કોઈ પણ ફેક્ટરી માટે રાજ્ય સરકાર અથવા મુખ્ય નિરીક્ષકની અગાઉથી લેખિત પરવાનગી મેળવવાની જરૂર પાડવા માટે.

કરવા, ધોવા, સાફ કરવા, તેને અલગ પાડવા, તેનો નાશ કરવા અથવા બીજી રીતે તેની વપરાશની કરવા માટે અપનાવાતી પદ્ધતિ: અથવા

- ઓઈલ, પાણી કે ગંદા પાણીના નિકાલ માં અપનાવવામાં આવતી પદ્ધતિ
- છાપકામ, લિથો, ફોટોગ્રાફ કે તેવી પ્રક્રિયા કે બુક-બાઈન્ડિંગ માટે, ટાઈપ ગોઠવવાની અપનાવાતી પદ્ધતિ
- કોલ્ડ સ્ટોરેજમાં કોઈ વસ્તુ સામગ્રી કે તેનો સંગ્રહ કરવો.

8. ૨(૧૩) કામદાર (worker):

- કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેને મુખ્ય માલિકની જાણ સાથે કે વિના કોન્ટ્રાક્ટર સહિત કોઈ એજન્સી મારફત, વેતન માટે કે વિના વેતને ઉત્પાદનની પ્રક્રિયામાં અથવા ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા માટે વપરાતી મશીનરી કે જગ્યાની સાફસૂફી કરવાની નોકરીમાં રાખવામાં આવેલ હોય.
  - ઉત્પાદનની પ્રક્રિયાને આનુષંગિક કામ
  - ઉત્પાદનની પ્રક્રિયાના વિષય સાથે સંકળાયેલ હોય

પરંતુ તેમાં સંઘના લશ્કરી દળોના કોઈ સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી.

DATE :
PAGE :

ક. 2(મ) કારખાનું - ફેક્ટરી (Factory) :

— કારખાનું - ફેક્ટરી એટલે એવી જગ્યા કે જ્યાં નીચેમાંથી કોઈ

(i) 10 કે વધારે કામદારો + 12 માસ + પાવરની મદદથી ઉત્પાદનની પ્રક્રિયાનું કામ ચાલતું હોય

(ii) 20 કે વધારે કામદારો + 12 માસ + પાવરની મદદ વિના ઉત્પાદનનું કામ ચાલતું હોય.

ક. 2(ન) કબજેદાર (occupier) :

— કોઈ ફેક્ટરીનો કબજેદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેના હાથમાં ફેક્ટરીના વહીવટનો આખરી અંકુશ હોય.

(i) પેઢી અથવા વ્યક્તિઓના મંડળની બાબતમાં, ભાગીદારો અથવા સભ્યો પૈકી કોઈ પણ એક કબજેદાર ગણાશે.

(ii) કંપનીની બાબતમાં, કોઈ પણ ડિરેક્ટર કબજેદાર ગણાશે.

કલમ: 6 - ફેક્ટરીની મંજૂરી, લાઈસન્સ અને નોંધણી.

— રાજ્ય સરકારને નિયમો બનાવવાની સત્તા છે.

(ક) આયોજનના હેતુઓ માટે, કોઈ પણ વર્ગની ફેક્ટરીના પ્લાનને મુખ્ય નિરીક્ષક અથવા રાજ્ય સરકારે મંજૂરી આપવાની ફરજ પાડવા માટે.

(ખ) જે જગ્યાએ ફેક્ટરી સ્થાપવાની હોય અને બાંધવાની કે વધારવાની હોય તેવી કોઈ પણ ફેક્ટરી માટે રાજ્ય સરકાર અથવા મુખ્ય નિરીક્ષકની આગોતરી મંજૂરી મેળવવાની ફરજ પાડવા માટે.

- જો સરકાર વિચારણા કરવા માટે પ્લાન અને તેની વિગતો ના નિયમો ઘડી શકે.
- સરકારના ત્રણ માસમાં હુકમ ન આપે તો, ફેક્ટરીના બાંધકામ કામની મંજૂરી આપેલ હોવાનું માનવાનું છે.
- ઇનકાર કરે તો તેની સામે કે ઇનકાર હુકમની તારીખથી 30 દિવસમાં અપીલ કરી શકાય છે.

ક. 7- ભોગવટેદાર તરફથી નોટિસ:

- ભોગવટેદાર પોતે કોઈ જગ્યાનો ફેક્ટરી તરીકે કબજો સંભાળે અથવા તેનો ઉપયોગ કરવાનું શરૂ કરે તે પહેલાં ઓછામાં ઓછાં 15 દિવસ અગાઉ લેખિત નોટિસ મુખ્ય નિરીક્ષકને મોકલશે.
  જેમાં ફેક્ટરીનું નામ અને સ્થળ, સરનામું, જમીન-માલિકનું નામ, પત્રવ્યવહાર સરનામું, પાવરનો પ્રકાર તેનો જથ્થો, મેનેજરનું નામ,

કલમ: 7-એ.- ભોગવટેદારની સામાન્ય ફરજો.

- દરેક ભોગવટેદાર, ફેક્ટરીમાં જ્યારે કામદારો કામ પર હોય ત્યારે વાજબી રીતે વ્યવહારુ હોય ત્યાં સુધી, તે તમામની આરોગ્ય, સલામતી, અને કલ્યાણનું રક્ષણ કરશે.
- ફેક્ટરીના પ્લાન્ટ અને કામની રીત સલામત અને આરોગ્યને ભય વગરની અને તેની જોગવાઈ અને નિભાવણી.
- વસ્તુ અને પદાર્થોના ઉપયોગ, હેરફેર, સંગ્રહ અને પરિવહનના સંબંધમાં સલામતી અને આરોગ્યના જોખમની ગેરહાજરીની ખાતરી આ ફેક્ટરીમાં વ્યવસ્થાની.

- કામ પર હોય તેવા તમામ કામદારોનાં આરોગ્ય અને સલામતીની ખાતરી માટે જરૂરી હોય તેવી માહિતી, શિક્ષણ, તાલીમ અને નિરીક્ષણની જોગવાઈ.
- ફેક્ટરીમાં કામની જગ્યા સહિત સલામત અને આરોગ્યપ્રદ હાલત જાળવણી કરે તેવી વ્યવસ્થા.
- કામદારો કામ પર હોય ત્યારે સુવિધાઓ અને વ્યવસ્થાઓ બાબતમાં પર્યાપ્ત સલામત, આરોગ્યપ્રદ કામ વાતાવરણ અને પૂરતું હોય તેવી જોગવાઈ, જાળવણી અને સેવા.

કલમ: ૮ - નિરીક્ષકો

રાજ્ય સરકાર, ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને, નિયત લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓને આ કાયદાના હેતુ માટે નિરીક્ષકો નીમી શકે છે.

સરકાર પોતાને યોગ્ય લાગે તેવી સ્થાનિક હદો તેને સોંપી શકે છે. મુખ્ય નિરીક્ષક, મુખ્ય તરીકે પોતાની સત્તાઓ ઉપરાંત, નિરીક્ષક તરીકેની સત્તાઓ પણ સમગ્ર રાજ્યમાં ભોગવશે.

કલમ: ૦૯ - નિરીક્ષકોની સત્તાઓ ક

1. ફેક્ટરીમાં પ્રવેશ કરવાની
2. સરકારી નોકરોની મદદ લેવાની
3. ફેક્ટરીની જગ્યા, રજીસ્ટર, મશીનરીની તપાસ કરવાની
૪. અકસ્માતની તપાસ કરવાની
૫. દસ્તાવેજ રજૂ કરાવવાની
૬. જાતની તેમજ નકલો ઉતારવાની
૭. કબજેદારને આદેશો આપવાની
૮. માપ અને ફોટોગ્રાફ લેવાની.

૯. પરીક્ષા માટે વસ્તુનો કબજો લેવાની
૧૦. નિયત સત્તાઓ વાપરવાની.

[કામદારોની તંદુરસ્તી
Health of workers
(કલમ - ૧૧ થી ૨૦)]

૧૧ - સ્વચ્છતા
૧૨ - કચરો અને પ્રવાહીનો નિકાલ
૧૩ - હવાની અવરજવર અને ઉષ્ણતામાન
૧૪ - ધૂળ અને ધુમાડો
૧૫ - કૃત્રિમ ભેજ
૧૬ - ગીચતા
૧૭ - પ્રકાશ
૧૮ - પીવાનું પાણી
૧૯ - જાજરૂ અને મુતરડી
૨૦ - થૂંકદાની

→ [કામદારોની સલામતી
Safety of workers
S 21 to 40] ⇐

21 - મશીનરીને વાડ
22 - મશીનરી ચાલુ હોય ત્યારે તેના કામ પર અથવા તેની નજીક થતા કામ માટે.

કલમ - 23 - આયાતકાર મશીનો પર ગુજરાત અધિનિયમ નાણાં પર લાગવા અંગે

કલમ - 24 - સટ્ટાકિંગ વિશ્વર અને પાશા બંધ કરવાની સુચનાઓ.

કલમ - 25 - સ્વયંસંચાલિત મશીનો

કલમ - 26 - નવી મશીનોનું સ્થળ

કલમ - 27 - કપાસ કોલમાર મશીન પાસે રમતો અને બાળકોને એમ આપવા પર પ્રતિબંધ

કલમ - 28 - ઉદાહ મશીનો

કલમ - 29 - ઉધાર મશીનો, ઓરડા, ઈમેરીયા અને ઉધાર ગરગાડીયા

કલમ - 30 - કુલની મશીનોની

કલમ - 31 - પ્રેમર સ્થળ

કલમ - 32 - લોટરીઓ, લકવાઓ અને વ્યવસાયની જાહેરાત.

કલમ - 33 - [illegible] લોટરીમાં ઇનામો, ઇનામો અને મુદત જવાબો.

કલમ- ૩૪ - ઉઘાડે વાહન

કલમ- ૩૫ - સ્ત્રીઓનું રક્ષણ

કલમ- ૩૬ - ભયજનક ધુમાડા સામે રક્ષણની.

કલમ- ૩૭ - વિસ્ફોટક પદાર્થ ભરેલી ગાડી લઈ જવા પાઉડર,
દારૂ.

કલમ- ૩૮ - રસ્તામાં ખાડો ખોદવાની.

કલમ- ૩૯ - ઉત્સવોના ભાગોની વિગતો જોવાવાળી સાથે
સ્થાન કરી ભક્તજનોની સંભાળ.

કલમ- ૪૦ - સ્થાનિક સત્તા સભાસ્થળોની બાબતની.

[4.એ જોખમકારક પ્રક્રિયાઓ અંગેની
જોગવાઈઓ
((Provisions relating to hazardous Process)

કલમ- 41-એ - સ્થળ મૂલ્યાંકન સમિતિ

કલમ- 41-બી - કબજેદાર દ્વારા માહિતીનું ફરજિયાત પ્રકટીકરણ

કલમ- 41-સી - જોખમકારક પ્રક્રિયાના સંબંધમાં કબજેદારની ચોક્કસ જવાબદારી

કલમ- 41-ડી - તપાસ સમિતિ નીમવાની કેન્દ્ર સરકારની સત્તા

કલમ- 41-ઈ - કટોકટીના ધોરણો.

કલમ- 41-એફ - રાસાયણિક અને ઝેરી પદાર્થો ખુલ્લા કરવાની અનુમતિપાત્ર મર્યાદાઓ

કલમ- 41- જી - સલામતીની સંભાળમાં કામદારોની ભાગીદારી

કલમ- 41- એચ - તોળાઈ રહેલા ભય અંગે ચેતવણી આપવાનો કામદારોનો અધિકાર.

કામદારોનું કલ્યાણ
welfare of workers
S. 42 to 49

કલમ - 42 - ધોવાની સગવડો

કલમ - 43 - કપડાં રાખવાની તથા સૂકવવાની સગવડો

કલમ - 44 - બેસવાની સગવડો

કલમ - 45 - પ્રાથમિક મદદનાં સાધનો - 250 થી વધારે

કલમ - 46 - ઉપાહારગૃહો - 250 કરતાં વધારે કામદારો

કલમ - 47 - આશ્રયસ્થાનો, આરામખંડો તથા ભોજનખંડો - 250થી

કલમ - 48 - શિશુગૃહો - 30 વધારે સ્ત્રી કામદારો (ફેક્ટરીમાં)

કલમ - 49 - કલ્યાણ અધિકારીઓ - જ્યાં 500 કે તેથી વધારે કામદારો હોય ત્યાં.

※ પુખ્ત વયની વ્યક્તિઓના કામના કલાકો [working hours of Adults]

કલમ: 51 - અઠવાડિક કલાકો.

- ૪૮ કલાક કરતાં વધારે કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવશે નહિ. / કામ લઈ શકાશે નહિ.

કલમ- 52- સાપ્તાહિક રજાઓ. (અઠવાડિયાના પ્રથમ દિવસે રજા)

- અઠવાડિયાના પ્રથમ દિવસે કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં નહિ આવે. સિવાય કે
તે દિવસ પહેલાં કે પછીનાં ત્રણ જ આગળ દિવસોમાં તેને બદલામાં દિવસની રજા હોય

કલમ- 53 . વળતરરૂપ રજાઓ.

- ત્યારે જ મળશે જ્યારે કામદાર અઠવાડિક રજાઓથી વંચિત રહ્યો હોવો જોઈએ.
- કોઈ હુકમ કે નિયમના પરિણામે આમ બન્યું હોવું જોઈએ. વળતરરૂપી રજાઓ તેને જે માસમાં અઠવાડિક રજાઓ મળી હોય તેના પછીના મહિનામાં અથવા તે મહિના પછીના તરતના બે મહિનામાં તેટલી ગુમાવેલ રજાઓ જેટલી જ આપવામાં આવશે.

કલમ- 54 - દૈનિક કામના કલાકો.

- પુખ્ત વયના કોઈ કામદારને દિવસમાં ૧ કલાક કરતાં વધારે કામ કરવા દેવામાં આવશે નહિ કે તેમ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવશે નહિ.

કલમ- 55 - આરામ માટે મધ્યાંતરો

- પાંચ કલાક કરતાં વધારે સમય ન રહે એ રીતે દરેક કામદારોને પાંચ કલાકના અંતરે ઓછામાં ઓછો અડધો કલાકનો સમય આરામ માટે મળશે.

કલમ- 56 - કામનો વિસ્તાર

- કોઈપણ કામ કરતાં પુખ્ત વયના કામદારના કલાકો સહિત તેના કામનો વિસ્તાર દિવસમાં 10½ કલાકથી વધે નહિ. પરંતુ નિરીક્ષક કામનો વિસ્તાર 12 કલાક સુધી વધારી શકશે. - કારણો લેખિત આપવા જોઈશે.

કલમ: 57 - રાતપાળીઓ.

- જેના કિસ્સામાં તેની પાળી પૂરી થવાના 24 કલાકના સમયને સમાપ્ત થયેલા દિવસની રજા ગણવામાં આવશે.
- જ્યારે આવી પાળી પૂરી થાય ત્યારે પછીના 24 કલાકના સમયને તેના માટે આખો દિવસ ગણવામાં આવશે અને મધ્યરાત્રિ પછી તેણે જેટલા કલાકો કામ કર્યું હોય તેની અગાઉના દિવસમાં ગણતરી કરાશે.

કલમ- 58 - ઓવરલેપિંગ પાળીઓ પર પ્રતિબંધ

- એક જ પાળીના આધારે એક કરતાં વધારે ટુકડીઓ વડે એક પ્રકારના કામ ઉપર લગાડેલી હોય.

કલમ: 59 - વધારાના કામ માટે વધારાનું વેતન

- જ્યારે કામદાર દિવસમાં 9 કલાક કરતાં વધારે કામ કરે અથવા અઠવાડિયામાં 48 કલાક કરતાં વધારે કામ કરે ત્યારે વધારાના કામ માટે તે વેતનના સામાન્ય દરથી બે ગણા વધારે દરથી વેતન મેળવવા હકદાર રહેશે.

કલમ-60 – બે જગ્યાએ નોકરી પર કરેલા કામ પ્રતિબંધ

– કોઈ કામદાર તેણે જે દિવસે કારખાનામાં કામ કર્યું હોય તે જ દિવસે તેને અન્ય કારખાનામાં કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવશે નહિ કે તેમ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવશે નહિ.

કલમ-61 – પુખ્ત વયની વ્યક્તિઓ માટે કામના સમયની નોટિસ.

– પુખ્ત વયની વ્યક્તિના કામના કલાકો દર્શાવતી નોટિસ મૂકવામાં આવશે. તેમાં દરેક પુખ્ત વયના કામદાર દરરોજ કેટલું કામ કરવાનું છે તે દર્શાવતી વિગતો હશે.

કલમ-62 – પુખ્તવયની વ્યક્તિઓનું રજિસ્ટર

– દરેક ફેક્ટરીનો મેનેજર પુખ્ત વયના કામદારનું એક રજિસ્ટર રાખશે. (હાજરીપત્રક)

કલમ-66 – સ્ત્રીઓને નોકરીમાં રાખવા માટે વધુ નિયંત્રણો.

– કોઈ સ્ત્રી સંબંધમાં 9 કલાક કરતાં વધારે કામ લેવામાં આવશે નહી.

– કોઈ સ્ત્રીને સાંજના 6થી સવારના 6 સુધી નોકરીમાં રાખી શકાશે નહિ.

– અઠવાડિક કે અન્ય રજાના પછીના સિવાયના પ્રસંગે પાળીમાં ફેરફાર થઈ શકશે નહિ.

– કોઈ સ્ત્રીને રાત્રિના [illegible] વાગ્યાથી સવારના [illegible] વાગ્યા સુધી કામે રાખી શકાશે નહિ.

આમાં વટહુકમથી અને વેતન વિના કામે રાખેલ સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય છે.

7] યુવાન વ્યક્તિઓને નોકરીમાં રાખવા અંગે
(Employment of Young Persons)

DATE:
PAGE:

કલમ- 67 - યુવાન બાળકોને નોકરીએ રાખવા પર પ્રતિબંધ

- જે બાળક 14 વર્ષ પૂરાં ન કર્યાં હોય તેને ફેક્ટરીમાં નોકરીએ રાખવા પર પ્રતિબંધ છે.
કોઈ બાળક 14 વર્ષ પૂરા કરેલ છે કે નહિ તે બાબતની સાબિત કરવાની જવાબદારી ફેક્ટરીના માલિક ની છે. બાળકના નિવેદન પર આધાર રાખવો જોઈએ નહિ.

કલમ - 68 - યુવાનવયના ન હોય તેવા કામદારો સિક્કો રાખશે.

- જે બાળકે 14 વર્ષ પૂરા કર્યા હોય. અથવા તરુણ હોય તો વ્યક્તિને ફેક્ટરીમાં કામ કરવા દેવામાં આવશે નહિ.
સિવાય કે....
(અ) તેને યોગ્યતાનું પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવ્યું હોય અને તે મેનેજરના કબજામાં હોય.
(બ) આવા બાળક કે તરુણ વયની વ્યક્તિએ તેવા પ્રમાણપત્રનો ઉલ્લેખ કરતો સિક્કો પોતાની સાથે રાખ્યો હોય.
- આ કલમથી [15 વર્ષથી 18] વર્ષ સુધીની વય ધરાવતી વ્યક્તિઓને અમુક શરતોએ નોકરીમાં રહેવાની છૂટ આપવામાં આવી છે.

કલમ- 69- યોગ્યતાનું પ્રમાણપત્ર : (Certificate of Fitness)

(1) યુવાન વયની વ્યક્તિનાં માબાપ અથવા વાલીએ કરેલ અરજી પરથી અને તેની સાથે ફેક્ટરીના મેનેજરની સહીવાળો એક દસ્તાવેજ હશે કે જે યુવાન વ્યક્તિને યોગ્યતાનું પ્રમાણપત્ર મળે, તો તેને નોકરીમાં રાખવામાં આવશે.

— તે યુવાન વ્યક્તિ જે ફેક્ટરીમાં કામ કરવા ઈચ્છતી હોય તેના મેનેજરની સંમતિ પરથી, પ્રમાણિત કરનાર સર્જન (certifying Surgeon) તે યુવાન વ્યક્તિને તપાસશે અને ફેક્ટરીમાં કામ કરવાની તેની યોગ્યતા તપાસશે.

તેઓ બાળ શારીરિક ક્ષમતા ધરાવતો હોય છે. અને તે ફેક્ટરીમાં કામ કરવાની ક્ષમતા ધરાવે છે, તો તે યોગ્યતાનું પ્રમાણપત્ર જારી કરવાશે અથવા તો તાજુ (Renew) કરી આપશે.

કલમ - 71 - બાળકોના કામના કલાકો.

— કોઈપણ બાળકને ફેક્ટરીમાં દિવસમાં સાડા ચાર કલાક કરતાં વધારે સમય અને રાત્રિના સમય દરમિયાન કામ કરવા દેવામાં આવશે નહિ. કે તેમ પરવાનગી આપશે નહિ.

— તમામ બાળકોના કામનો સમય બે પાળીમાં પૂરતો મર્યાદિત કરવાનો રહેશે અને તેનો વિસ્તાર 5 કલાકથી વધશે નહિ.

— બાળ ફેક્ટરીમાં કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં આવશે નહિ.

— કોઈ પણ બાળકને એક ફેક્ટરીમાં ચાલુ દિવસ દરમિયાન 7 સિવાય કામ કરવાની ફરજ પાડવામાં કે પરવાનગી આપવામાં આવશે નહિ.

કલમ - 73 - બાળકામદારોનું રજિસ્ટર

કલમ - 75 - ડૉક્ટરની તપાસની ફરજ પાડવાની સત્તા

8] [વેતન સાથેની વાર્ષિક રજા
Annual leave with wages]

કલમ - 79 - વેતન સાથેની વાર્ષિક રજા

— જે કામદાર કેલેન્ડર વર્ષ દરમિયાન કારખાનામાં ઓછામાં ઓછા 240 દિવસો કામ કરેલું હોવું જોઈએ.

* પુખ્તવયના કામદારને મળતી રજા.

— કેલેન્ડર વર્ષ દરમિયાન 240 દિવસો માટે કામ કરેલું હોય તો તે 12 રજા માટે હકદાર બને છે.

* બાળકામદારને મળતી રજા:

— જે કામદાર બાળકના કેલેન્ડર વર્ષ દરમિયાન 300 દિવસો માટે કામ કરેલું હોય તો તે 20 રજા માટે હકદાર બને છે.

— સ્ત્રી કામદારને પ્રસૂતિની રજાઓ.

— કામદારે રજા મેળવવા માટે પંદર દિવસ પહેલાં અરજી કરવી જોઈએ.