

# B. K. MERCANTILE BANK LAW COLLEGE, PALANPUR

## Handouts

### Subject: -Labour Law

#### ૧. લઘુત્તમ વેતન ધારો-૧૯૪૮

##### 2. મહત્વની વ્યાખ્યાઓ:-

###### 1. પુખ્તવયની વ્યક્તિ :-

પુખ્તવયની વ્યક્તિ એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેણે 18 વર્ષ પૂરાં કર્યા હોય.

###### 2. તરુણવયની વ્યક્તિ :

તરુણવયની વ્યક્તિ એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેણે 15 વર્ષ પૂરાં કર્યા હોય, પરંતુ જેણે 18 વર્ષ પૂરાં ન કર્યા હોય. આમ 16 વર્ષથી 18 વર્ષ સુધીની વય ધરાવતી વ્યક્તિ તરુણવયની વ્યક્તિ છે.

###### 3. બાળક :

બાળક એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેણે 15 વર્ષ પૂરાં કર્યા નથી.

###### 4. ઉચિત સરકાર (Appropriate Government):

કેન્દ્ર સરકાર કે રેલ્વેના વહીવટ દ્વારા ચલાવવામાં આવતા પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધાના સંબંધમાં અથવા કેન્દ્રના કાયદાથી સ્થાપવામાં આવેલ ખાણ, તેલક્ષેત્ર કે મુખ્ય બંદરના સંબંધમાં સંબંધિત સરકાર એટલે કેન્દ્ર સરકાર; અને પરિશિષ્ટ હેઠળના બીજા કોઈ પણ ધંધાના સંબંધમાં સંબંધિત સરકાર એટલે રાજ્ય સરકાર.

###### 5. સક્ષમ અધિકારીઓ (Competent Authority):

પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધામાં નોકરીમાં રહેલ કામદારોને લાગુ પડતા જીવનધોરણના આંકની સમયે સમયે જાણકારી મેળવવા માટે સંબંધિત સરકારે ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને નીમેલ સત્તા. દા. ત., કેન્દ્ર સરકારે નીમેલા નિરીક્ષક સક્ષમ સત્તા છે.

###### 6. જીવનધોરણના આંકનો નંબર (Cost of Living Index Number) :

જેના સંબંધમાં લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય તે પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ધંધામાં નોકરીમાં રહેલ કામદારોના સંબંધમાં જીવનધોરણના આંકનો નંબર એટલે સક્ષમ સત્તાએ મેળવેલ અને સરકારી ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને આવા કામદારોને લાગુ પડતો જાહેર કરેલ જીવનધોરણના આંકનો નંબર.

###### 7. માલિક (Employer):

માલિક એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેણે સીધી રીતે કે બીજી વ્યક્તિ મારફત, પોતાના માટે કે બીજી વ્યક્તિ માટે, પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ધંધામાં કામ કરવા રોકેલ હોય અને તે ધંધાના સંબંધમાં આ કાયદા હેઠળ લઘુત્તમ દરો

નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય અને આ વ્યાખ્યામાં કલમ 26 (3) સિવાયની નીચેની વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે; જેમ કે :

(અ) કોઈ ફેક્ટરીમાં પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ધંધો ચલાવવામાં આવતો હોય અને તે ધંધાના સંબંધમાં લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય, ત્યારે ફેક્ટરીઝ એક્ટની ક. 7(1) (એફ) મુજબ જે વ્યક્તિનું નામ મેનેજર તરીકે આપવામાં આવ્યું હોય, તે વ્યક્તિ માલિક છે;

(બ) સરકાર સંચાલિત પરિશિષ્ટ હેઠળના કોઈ ધંધામાં, કે જ્યાં આ કાયદા હેઠળ લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય, ત્યાં સરકારે કામદારોની દેખરેખ અને અંકુશ માટે નીમેલ વ્યક્તિ કે સત્તા માલિક છે. જ્યાં સરકારે આવી કોઈ સત્તા કે વ્યક્તિને નીમેલ ન હોય તો ખાતાનો વડો માલિક છે.

(ક) સ્થાનિક સત્તા દ્વારા સંચાલિત પરિશિષ્ટ હેઠળના કોઈ ધંધામાં, જ્યાં આ કાયદા હેઠળ વેતનના લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય, ત્યાં આવી સત્તાએ કામદારોની દેખરેખ અને અંકુશ માટે નીમેલ વ્યક્તિ કે સત્તા માલિક છે. જ્યાં સ્થાનિક સત્તાએ આવી કોઈ સત્તા કે વ્યક્તિને નીમેલ ન હોય. તો મુખ્ય વહીવટી અમલદાર માલિક છે.

(ડ) અન્ય કિસ્સામાં જ્યાં પરિશિષ્ટ હેઠળનો ધંધો ચલાવવામાં આવતો હોય, જ્યાં આ કાયદા હેઠળ વેતનના લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય, ત્યાં જે વ્યક્તિ કામદારોની દેખરેખ અને અંકુશ માટે અથવા વેતનની ચુકવણી માટે માલિકને જવાબદાર હોય, તે વ્યક્તિ માલિક છે.

8. પરિશિષ્ટ હેઠળનો ધંધો (Scheduled Employment) :

પરિશિષ્ટ હેઠળનો ધંધો એટલે પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ધંધો. અથવા આવા ધંધાની પ્રક્રિયા કે કાપણી શાખા.

9. વેતન (Wages) :

વેતન એટલે જેને નાણાંના મૂલ્યમાં વ્યક્ત કરી શકાય તેવું તમામ વળતર અને તે એવી રકમ કે જે નોકરીમાં રહેલ કામદારને તેણે કરેલ કામ બદલ નોકરીની શરતો હેઠળ આપવાની થતી હોય ધરભાડાના ભથ્થાંની રકમનો સમાવેશ થાય છે, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી. હોય તેમ

(અ) (i) તેમાં પૂરું પાડવામાં આવેલ મકાન, વીજળી, પાણી. ડૉક્ટરી સારવારની કિંમતનો સમાવેશ થતો નથી:

(1) સંબંધિત સરકારે ખાસ કે સામાન્ય હુકમથી બાકાત રાખેલી કોઈ પણ સગવડ કે કિંમતનો સમાવેશ થતો નથી.

(બ) કામદારે પેન્શન કંડ કે પ્રોવિડન્ટ કંડ અથવા સામાજિક વીમાની યોજના હેઠળ આપેલ રકમનો તેમાં સમાવેશ થતો નથી;

(ક) મુસાફરી ભથ્થું કે મુસાફરી રાહતની કિંમતનો તેમાં સમાવેશ થતો નથી;

(ડ) નોકરીના પ્રકારને ધ્યાનમાં રાખીને કોઈ ખાસ ખર્ચ માટે કામદારને અપાતી રકમનો તેમાં સમાવેશ થતો નથી.

(ઈ) છૂટાં થતી વખતે મળતી ગ્રેચ્યુઇટી રકમનો તેમાં સમાવેશ થતો નથી.

૧૦. કામદાર:-

કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જેને પરિશિષ્ટમાં જણાવેલ ધંધામાં કુશળતાવાળું કે કુશળતા વગરનું, શારીરિક કે કારકુની કામ માટે ભાડે કે બદલાથી રોકવામાં આવેલ હોય. આવા ધંધા માટે આ કાયદા સમાવેશ થાય છે.

બીજા કોઈ વ્યક્તિએ પોતાના ધંધા માટે તે બહારના કામદારને કોઈ વસ્તુ સાફ કરવા, હેઠળ વેતનના લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી થયા હોવા જોઈએ. આ વ્યાખ્યામાં બહારના કામદારોનો પણ ધોવા, તેમાં ફેરફાર કરવા, તેને સુશોભિત કરવા, તેને ઓપ આપવા, મરામત કરવા કે તેના પર બીજી કાંઈક પ્રક્રિયા કરવા માટે સોંપી હોવી જોઈએ. આવી ક્રિયાઓ કાં તો બહારના કામદારના ઘરમાં અથવા તો બીજી વ્યક્તિના અંકુશ હેઠળ ન હોય તેવી ઇમારતમાં થતી હોવી જોઈએ. આ વ્યાખ્યામાં સંબંધિત સરકારે જેને કામદાર તરીકે જાહેર કરેલ હોય, તેનો પણ સમાવેશ થાય છે. પરંતુ તેમાં લશ્કરના સભ્યનો સમાવેશ થતો નથી.

• વેતન અંગેની સામાન્ય જોગવાઈઓ :-

૧. વેતનના લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવા (ક.૩) (Fixing of Minimum Rates of Wages)

(૧) (અ) ઉચિત સરકાર, નીચે જણાવેલ રીતે, પરિશિષ્ટના વિભાગ-૧ અને ૨માં નિર્દિષ્ટ થયેલ નોકરીમાં અને ક. ૨૭ હેઠળ તેમાં ઉમેરો કરાયેલ નોકરીમાં નોકરી કરતા કામદારને ચૂકવવાપાત્ર વેતનના લઘુત્તમ દરો નક્કી કરશે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે પરિશિષ્ટ-૨માં નિર્દિષ્ટ કરેલ નોકરીમાં નોકરી કરતા કામદારોના સંબંધમાં સમગ્ર રાજ્યો માટે લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવાને બદલે, ઉચિત સરકાર, રાજ્યના કોઈ ભાગ માટે અથવા સમગ્ર રાજ્ય કે તેના ભાગના કામદારોના વર્ગ માટે આવા દરો નક્કી કરી શકે.

(બ) જરૂર પડ્યે ઉચિત સરકાર આ રીતે નક્કી કરાયેલા દરોની ઉચિત સરકાર, પોતાને યોગ્ય લાગે તેવા સમયને અંતરે ફેરવિયારણા કરશે, આવો સમય પાંચ વર્ષથી વધવો જોઈએ નહિ.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે પાંચ વર્ષના સમયમાં ઉચિત સરકારે, લઘુત્તમ વેતનના દરોની ફેરવિયારણા કોઈ કારણસર કરી ન હોય, તોપણ પાંચ વર્ષનો સમય પૂરો થયા પછી પણ ઉચિત સરકાર જરૂર પડે તો વિચારણા કરી શકશે અને તેની ફેરવિયારણા ન થાય ત્યાં સુધી જૂના દરો ચાલુ રહેશે.

(૧) (એ) પેટા ક. ૧માં ગમે તે કહેવામાં આવ્યું હોવા છતાં જે ધંધામાં સમગ્ર રાજ્યમાં મળીને એક હજાર કરતાં ઓછા કામદારો હોય તો તે ધંધા પૂરતા લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી ન કરવાનો અધિકાર સંબંધિત સરકાર ધરાવે છે, પરંતુ જ્યારે તપાસ કરાવ્યા પછી ઉચિત સરકાર એવા નિર્ણય પર આવે છે.

કે ધંધા પૂરતા લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કર્યા, તેમાં કામદારોની સંખ્યા એક હજાર કરતાં વધી છે. તો ઉચિત સરકાર તેના માટે લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરી શકે.

(૨) ઉચિત સરકાર-

(ક) ટાઈમ વર્ક માટે લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરી શકશે;

(ખ) છૂટક કામ માટે લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરી શકશે;

(ગ) છૂટક કામમાં રોકાયેલા કામદારો માટે ટાઈમ વર્કના ધોરણે વળતરનો લઘુત્તમ દર નક્કી કરી શકશે;

(ઘ) ટાઈમ વર્ક કે છૂટક કામમાં કરેલ ઓવરટાઈમના લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરશે.

(૨-એ) પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ ધંધામાં રોકાયેલ કોઈ પણ કામદારને ચૂકવવાપાત્ર વેતનના

સંબંધમાં જ્યારે કોઈ ઔદ્યોગિક તકરારના સંબંધમાં, ઔદ્યોગિક તકરારનો કાયદો, 1947 હેઠળના કોઈ ન્યાયપંચ અથવા રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચ સમક્ષ પ્રવર્તમાન કોઈ કાયદા હેઠળના તત્વ સત્તાધીશ સમક્ષ ચાલુ હોય અથવા કોઈ ન્યાયપંચ, રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચ અથવા તેવા જ સત્તાધિકારીએ આપેલ ફેસલો અમલમાં હોય અને આવી કાર્યવાહી ચાલુ હોય ત્યારે અથવા આવા ફેસલાના અમલ દરમિયાન પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ ધંધાના સંબંધમાં વેતનના લઘુત્તમ દરો નિયત કરતાં કે ફેરવિચારણા (Revise) કરવાનું જાહેરનામું બહાર પાડવામાં આવ્યું હોય, ત્યારે આ કાયદામાં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં જે સમય દરમિયાન કાર્યવાહી ચાલુ હોય તે દરમિયાન, અથવા યથાપ્રસંગ, કોઈ ફેસલાના અમલ દરમિયાન જાહેરનામું બહાર પડેલ હોય ત્યારે ફેસલાના અમલ દરમિયાન આ રીતે નક્કી કરાયેલ કે ફેરવિચારણા કરાયેલ વેતનના લઘુત્તમ દરો તે કામદારોને લાગુ પડશે નહીં અને જ્યારે આવી કાર્યવાહી અથવા ફેસલો પરિશિષ્ટમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ ધંધા(અનુસૂચિત નોકરી)માં કામે રહેલ તમામ કામદારોને ચૂકવવાપાત્ર વેતનના દરોના સંબંધમાં હોય, ત્યારે તે તે રોજગારી(ધંધો કે નોકરી)ના સંબંધમાં વેતનના કોઈ લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં કે ફેરવિચારણા કરવામાં આવશે નહિ.

(3) આ કાયદા હેઠળ લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરતી વખતે કે તેની ફેરવિચારણા કરતી વખતે-

(અ)(i) પરિશિષ્ટ હેઠળનો જુદા જુદા ધંધાઓ માટે;

(ii) પરિશિષ્ટ હેઠળના એક જ ધંધામાં જુદાં જુદાં કામ માટે;

(iii) પુખ્ત વયની, તરુણ વયની અને શિખાઉ વ્યક્તિ તેમજ બાળકો માટે;

(iv) જુદા જુદા વિસ્તારો માટે.

- લઘુત્તમ વેતનના જુદા જુદા દરો નક્કી કરી શકશે.

(બ) લઘુત્તમ વેતનના દરો નીચેના કોઈ પણ જુદા જુદા સમય માટે નક્કી કરી શકશે

(i) કલાક માટે;

(ii) દિવસ માટે;

(iii) મહિના માટે; અથવા

(iv) નિયત કરવામાં આવે તેટલા કોઈ લાંબા સમય માટે.

અને જ્યારે દિવસ માટે કે મહિના માટે વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવે, ત્યારે દિવસ કે મહિના માટે વેતનની ગણતરી કરવાની રીતનો નિર્દેશ કરવામાં આવશે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે જ્યારે વેતનની ચુકવણીના ધારા (Payment of Wages Act) હેઠળ વેતનના સમય નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય ત્યારે તેને સુસંગત રહીને લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવશે.

## ૨. વેતનના લઘુત્તમ દરો (ક.4) (Minimum Rates of Wages)

(1) પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધાઓ માટે સંબંધિત સરકારે નક્કી કરેલ કે ફેરવિચારણા કરેલ લઘુત્તમ વેતનના દરો નીચેનાના બનેલા હોઈ શકે :

(અ) વેતનના મૂળ દર અને જીવનઘોરણના આંકમાં થતા ફેરફારને અનુલક્ષીને અમુક સમયને અંતરે સંબંધિત સરકાર જે ખાસ ભથ્થુ નક્કી કરે તે:—

(બ) જીવનઘોરણનાં ભથ્થાં સાથે કે વિનાના વેતનનો મૂળ દર અને જીવનજરૂરિયાતની ચીજોનું રાહત ભાવે વેચાણ થતાં તેનું નાણાકીય મૂલ્ય;

(ક) જેમાં મૂળ દર, જીવન ભથ્થાંનો ખર્ચ અને રાહતની રોકડ કિંમતનો સમાવેશ થાય છે તેવો દર.

(2) જીવનઘોરણનું ભથ્થું અને રાહત ભાવે જીવનજરૂરિયાતોના વેચાણના નાણાકીય મૂલ્યની ગણતરી ઉચિત સરકાર જે સૂચનાઓ આપે, તેને અનુલક્ષીને સક્ષમ અધિકારી નક્કી કરશે.

### 3. લઘુતમ વેતન નક્કી કરવા અને તેની ફેરવિચારણા કરવાની કાર્યવાહી (ક. 5) (Procedure for Fixing and Revising Minimum Wages)

(1) પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધાઓ માટે પ્રથમ વખતે જ લઘુતમ વેતનના દરો નક્કી કરતી વખતે અથવા નિયત કરાયેલ દરોની ફેરવિચારણા કરતી વખતે-

(અ) દરો નક્કી કરવા કે તેની ફેરવિચારણા કરવા સંબંધમાં તપાસ કરીને સલાહ આપવા માટે પોતાને યોગ્ય લાગે તેટલી સમિતિઓ અને પેટાસમિતિઓ નીમી શકે છે; અથવા

(બ) લઘુતમ વેતનના દરોની દરખાસ્તોથી જે વ્યક્તિઓને અસર થવાની સંભાવના હોય. તેમની જાણ માટે તે દરખાસ્તો સંબંધિત સરકારી ગેઝેટમાં પ્રવેશ કરશે અને તે દરખાસ્તો કંઈ તારીખે વિચારણામાં લેવામાં આવશે, તેનો દિવસ નક્કી કરવામાં આવશે અને આવો સમય દરખાસ્તો પ્રસિદ્ધ થયાની તારીખથી બે મહિના પહેલાનો નહિ હોય..

(2) સમિતિની સલાહ પર વિચાર કર્યા પછી અથવા તમામ રજૂઆતો સાંભળ્યા પછી, ઉચિત સરકાર સરકારી ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને પરિશિષ્ટ હેઠળના દરેક ધંધા માટે લઘુતમ વેતનના દરો નક્કી કરશે અથવા તેના સંબંધમાં તે દરો ફરીથી નક્કી કરવામાં આવશે અને તે બહાર પાડ્યાના 3 માસ પૂરા થયે અમલમાં આવશે, સિવાય કે તેથી વિરુદ્ધનું જણાવવામાં આવ્યું હોય.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે ઉચિત સરકારે જ્યારે (બ) હેઠળ દરોની ફેરવિચારણા કરવાનું ઠરાવ્યું હોય ત્યારે ઉચિત સરકાર સલાહકાર મંડળ સાથે વિચારણા કરશે.

એ ધ્યાનમાં રાખવાનું છે કે આ કલમ હેઠળ ઉચિત સરકાર અલગ અલગ નોકરી-ધંધા માટે, અલગ અલગ કામદારોના વર્ગ માટે લઘુતમ વેતનના અલગ અલગ દરો નક્કી કરી શકે છે. આમ છતાં ઉચિત સરકારને અલગ અલગ વ્યક્તિઓ માટે અલગ અલગ દરો નક્કી કરવાની સત્તા નથી.

જો કોઈ કામદારે કરાર હેઠળ લઘુતમ વેતન મેળવવાનો કે અન્ય વિશિષ્ટાધિકાર મેળવવાનો પોતાનો હક જતો કર્યો હોય કે ઓછો કર્યો હોય, તો તેટલે અંશે તે કરાર નિરર્થક (Void) છે.

જે સમિતિને જ્ઞાન અને અનુભવ ન હોય, તે સમિતિ (Committee) ગેરકાયદેસર છે.

### ૪ વસ્તુના સ્વરૂપમાં વેતન (ક. 11) (Wages in Kind)

(1) આ કાયદા હેઠળ વેતન નાણાંના સ્વરૂપમાં ચૂકવવાનું રહેશે.

(૨) જ્યાં વેતન સંપૂર્ણત કે અંશતઃ માલમાં ચૂકવવાની પ્રથા અમલમાં હોય, ત્યાં ઉચિત સરકારનો અભિપ્રાય એવો હોય કે કેસમાં સંજોગો ધ્યાનમાં રાખીને તેમ કરવા દેવાનું જરૂરી છે. તો ઉચિત સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને, લઘુતમ વેતન અંશતઃ કે પૂર્ણતઃ માલમાં ચૂકવવાની સત્તા આપશે.

(૩) જો ઉચિત સરકારને એમ લાગે કે રાહત ભાવે જીવનજરૂરિયાતની વસ્તુઓના વેચાણની જોગવાઈ કરવી જોઈએ, તો સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને તેવી જોગવાઈ કરશે.

(૪) માલના સ્વરૂપમાં જો વેતન આપવામાં આવે અને રાહત ભાવે જીવનજરૂરિયાતની વસ્તુઓનું વેચાણ કરવામાં આવે તો તેના નાણાકીય મૂલ્યની ગણતરી નિયત રીત મુજબ કરવામાં આવશે.

#### ૫. લઘુતમ વેતનના દરોની ચુકવણી (ક. 12) (Payment of Minimum Rates of Wages)

(૧) જ્યારે પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધાના સંબંધમાં ક. 5 હેઠળનું કોઈ જાહેરનામું અમલમાં હોય ત્યારે તેનો માલિક તે ધંધામાં નોકરી કરતાં દરેક કામદારને લઘુતમ વેતનના દરો કરતાં ઓછા નહિ એવા દરોની ચુકવણી કોઈ પણ જાતની કપાતો વગર કરશે સિવાય કે નિયત શરતોને આધીન રહીને કપાતો કરવાની સત્તા આપવામાં આવી હોય.

(૨) આ કલમમાંનું કાંઈ વેતનની ચુકવણીના ધારા(Payment of Wages Act)ને અસર કરશે નહિ.

#### કામના કલાકો અને વેતન

##### ૧. કામકાજના દિવસોના કલાકો નક્કી કરવા (ક. 13)

(૧) જે પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધા માટે લઘુતમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય, તેના સંબંધમાં ઉચિત સરકાર-

(ક) એક અથવા વધારે મધ્યાંતર સહિત કામકાજના દિવસના કલાકો નક્કી કરી શકશે;

(ખ) દરેક સાત દિવસના અંતરે આરામનો દિવસ નક્કી કરી શકશે અને તે દરેક કામદારને આપવામાં આવશે. આરામના દિવસ માટેના વળતરની જોગવાઈ પણ કરી શકે;

(ગ) આરામના દિવસે કામદારે કામ કર્યું હોય તો ઓવરટાઈમ કરતાં ઓછા નહિ, તેવા દરે તેના માટે વળતરની જોગવાઈ કરી શકે.

(૨) નીચેના કામદારોના સંબંધમાં પેટા ક. 1ની જોગવાઈઓ જે શરતો અને પ્રમાણ નિયત કરવામાં આવે, તેને આધીન રહીને જ લાગુ પડશે:

(અ) તાત્કાલિક કામ અથવા ન જોઈ કે અટકાવી શકાય તેવી કટોકટીના કામમાં રોકાયેલા કામદારોના સંબંધમાં;

(બ) સંબંધિત ધંધો ચલાવવા માટે નક્કી કરવામાં આવેલ હદની બહાર કરવામાં આવતા જરૂરી નલિયામાં વહાર કરવામાં આવેલા કામમાં રોકાયેલા કામદારોના સંબંધમાં;

(ક) જે કામદારો એવા કામમાં રોકાયેલા હોય કે જેમને આંતરે દિવસે કામ પર લેવામાં આવનાહ હોય, તેમના સંબંધમાં;

(ડ) જે કામદારો એવા કામમાં રોકાયેલા હોય, કે જે કામ ટેકનિકલ કારણોને લીધે. તેમનીકરજ પૂરી થયા પહેલાં પૂરું કરવાનું જરૂરી હોય, તેવા કામદારોના સંબંધમાં;

(ઈ) જે કામદારો એવા કામમાં રોકાયેલ હોય કે જેમનું કામ કુદરતી પરિબળો પર આધારિત હોય. તે કામદારોના સંબંધમાં;

(૩) જ્યારે કોઈ કામદારને તેની ફરજના દરરોજના કલાકો દરમિયાન થોડા સમય માટે કોઈ શારીરિક કામ માટે બોલાવવામાં આવતો ન હોય અને તેને નવરા બેસી રહેવું પડતું હોય અને રાજ્ય સરકારે તે સમયને આંતર દિવસની નોકરી તરીકે કરેલ હોય, તો તેને પેટા ક. (૨)ની (સી) હેઠળના હેતુ માટે આંતર દિવસની નોકરી ગણવામાં આવશે.

## ૨. ઓવરટાઈમ (ક. ૧૪)

(૧) જે કામદારના સંબંધમાં આ કાયદા હેઠળ લઘુત્તમ દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય અને તે કામદાર કામકાજમાં સામાન્ય કલાકો કરતાં વધારે કામ કરે તે તેણે જેટલા કલાક કામ કર્યું હોય, તેટલા કલાક અને આ કાયદાએ નક્કી કરેલ ઓવરટાઈમના દરે તેને રકમ આપશે, પરંતુ સંબંધિત સરકારે અન્ય કાયદાથી જો ઓવરટાઈમના દરો નક્કી કર્યા હોય, તે બેમાંથી જે દર વધારે હોય તેના આધારે કામદારોને રકમ આપવામાં આવશે.

(૨) જે કિસ્સામાં ફેક્ટરી એક્ટની ક. ૫૧ લાગુ પડતી હોય, ત્યાં આ કાયદાનું કાંઈ તેને અસર કરશે નહીં.

## ૩. સામાન્ય કામકાજના દિવસ કરતાં ઓછું કામ કરનાર કામદાર માટે વેતન (ક. ૧૫)

જે કામદારનું દિવસનું લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવામાં આવ્યું હોય, તે કામદાર કોઈ દિવસે જરૂરી કલાકો કરતાં ઓછું કામ કરે, તો નીચેના પ્રસંગો સિવાય, તેણે જાણે કે આખા દિવસનું કામ કર્યું હોય, તે રીતે વેતન મેળવવાને હકદાર થશે. જપરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે-

(i) માલિકે તેને કામ આપવાનો ઇનકાર કર્યો ના હોય, પરંતુ કામદારની પોતાની અનિચ્છા કામ કરવાની નિષ્ફળતામાં પરિણમી હોય, અને

(ii) નિયત કરવામાં આવે તે સંજોગોમાં-

કામદાર આખા દિવસનું વેતન મેળવવા હકદાર થશે નહિ.

## ૪. કામના બે કે તેથી વધારે પ્રકારો માટે વેતન (ક. ૧૬)

જ્યારે કોઈ કામદાર બે કે તેથી વધારે પ્રકારનું કામ કરે અને તે દરેકના સંબંધમાં લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરવામાં આવ્યું હોય, તો માલિક તે કામદારને દરેક પ્રકારના કામ માટે લઘુત્તમ વેતનના દરથી ઓછા નહિ તેવા દરે રકમ આપશે.

## ૫. છૂટક કામ કરનાર માટે લઘુત્તમ ટાઈમ-રેઈટ વેતન (ક. ૧૭)

જ્યારે કોઈ કામદારને છૂટક કામ માટે રોકવામાં આવેલ હોય અને તેના સંબંધમાં લઘુત્તમ છૂટક દર નહિ, પરંતુ લઘુત્તમ ટાઈમ-રેઈટ વેતન નક્કી કરવામાં આવેલ હોય ત્યારે માલિક તે કામદારને લઘુત્તમ ટાઈમ-રેઈટના દરથી ઓછા નહિ તેવા દરથી રકમ આપશે.

- સલાહકાર મંડળ (ક. ૭) (Advisory Board)

ક. 5 હેઠળ નિમાયેલ સમિતિઓ અને ઉપસમિતિઓના કામને વ્યવસ્થિત કરવા માટે અને લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવા કે તેની ફેરવિચારણા કરવા માટે ઉચિત સરકારને સલાહ આપવા માટે ઉચિત સરકાર સલાહકાર મંડળ (Advisory Board) નીમશે. આ મંડળનું મુખ્ય કામ સમિતિઓ અને ઉપસમિતિઓના કામને વ્યવસ્થિત કરવાનું તથા ઉચિત સરકારને લઘુત્તમ વેતનના દરો સંબંધી સલાહ આપવાનું છે. આવું મંડળ નીમવાની સત્તા ઉચિત સરકાર ધરાવે છે.

- **કેન્દ્રીય સલાહકાર મંડળ (ક. 8) (Central Advisory Board)**

(1) લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવા કે તેની ફેરવિચારણા કરવા માટે અને આ કાયદાના અન્ય પ્રશ્નો પર કેન્દ્ર તેમજ રાજ્ય સરકારોને સલાહ આપવા માટે તેમજ સલાહકાર મંડળના કામને વ્યવસ્થિત કરવા માટે કેન્દ્ર સરકાર કેન્દ્રીય સલાહકાર મંડળ (Central Advisory Board) નીમશે.

(2) આ કેન્દ્રીય સલાહકાર મંડળ પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધામાં રોકાયેલ કામદારો અને ધંધાના માલિકોનું પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતી વ્યક્તિઓની સરખી સંખ્યાના સભ્યોનું બનેલું હશે અને મંડળના તમામ સભ્યોની 1/3 સંખ્યા કરતાં વધારે નહિ તેટલી સંખ્યામાં સ્વતંત્ર સભ્યોને નીમવામાં આવશે અને આવા સ્વતંત્ર સભ્યમાંથી કોઈ એકની મંડળના અધ્યક્ષ તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવશે.

- **સમિતિઓની રચના (ક. 9)**

દરેક સમિતિ, ઉપસમિતિ અને સલાહકાર મંડળ, સંબંધિત સરકારે નીમેલ પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધાના કામદારો અને માલિકોનું સરખું પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતી વ્યક્તિઓની બનેલી હશે અને તેના ૩થી વધારે નહિ તેટલા સભ્યો સ્વતંત્ર સભ્યો હશે અને આવા સભ્યની ઉચિત સરકાર અધ્યક્ષ તરીકે નિમણૂક કરશે. સમિતિના અધ્યક્ષપદે (Chairman) સ્વતંત્ર વ્યક્તિની નિમણૂક કરવી જોઈએ. સ્વતંત્ર વ્યક્તિ એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે માલિક કે કામદાર, એ બેમાંથી કોઈનું પ્રતિનિધિત્વ રજૂ કરતી નથી.

- **ભૂલોની સુધારણા (ક. 10)**

લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરતી વખતે થયેલ કારકુન ભૂલ, અકસ્માત કે કાર્યલોપથી થયેલ ભૂલ, સંબંધિત જાહેરનામું બહાર પાડીને સુધારી શકશે. આવું દરેક જાહેરનામું બહાર પાડ્યા પછી તેને સલાહકાર મંડળ સમક્ષ માહિતી માટે મૂકવામાં આવશે.

- **નિરીક્ષક (ક. 19)**

નિરીક્ષકની નિમણૂક સરકાર કરે છે. તેને અમુક વિસ્તાર સોંપવામાં આવે છે અને તે વિસ્તારમાં રહીને જ તેણે પોતાની ફરજ બજાવવાની હોય છે. દરેક નિરીક્ષક ભારતીય ફોજદારી ધારાના અર્થમાં જાહેર સેવક (Public Servant) છે. આ કાયદાનો હેતુ જાળવી રાખીને, તેનો યોગ્ય અમલ થાય છે કે કેમ તે જોવાની નિરીક્ષકની ફરજ છે. કાયદાના યોગ્ય અમલ માટે તે ધંધાના માલિક પાસે આગ્રહ રાખી શકે છે. તેને ધંધાના સ્થળની મુલાકાત લેવાની, દફતર રજૂ કરાવવાની સત્તા છે.



• નિરીક્ષકની સત્તાઓ (ક. 19)

નિરીક્ષકની સત્તાઓ કાયદાની ક. 19થી નક્કી કરવામાં આવી છે, પરંતુ તેની સત્તાઓ સંબંધિત સરકારે ઘડેલ નિયમોને આધીન છે. તેની મુખ્ય સત્તાઓ નીચે મુજબ છે :

- (1) પરિશિષ્ટના જે ધંધા માટે લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય તે ધંધામાં આ કાયદા હેઠળ રાખવામાં આવતાં રજિસ્ટર, દફતર કે નોટિસની તપાસ માટે, જ્યાં કામદારો રોકવામાં આવ્યા હોય કે બહારના કામદારોને કામ આપવામાં આવ્યું હોય, તે સ્થળે કે ઈમારતમાં જરૂર પડે તો સરકારી, સ્થાનિક કે જાહેર નોકરોની મદદ લઈને વાજબી સમયે પ્રવેશી શકે છે.
- (2) તેમાં પ્રવેશ કરીને રજિસ્ટર, દફતર કે નોટિસની રજૂઆત પોતાની પાસે કરાવવાની તેને સત્તા છે.
- (3) ધંધાની જગ્યા કે તે સ્થળે રહેલી કોઈ પણ વ્યક્તિ માટે તેને એમ માનવાને કારણ હોય કે તે વ્યક્તિ કામદાર છે, તો નિરીક્ષક તે વ્યક્તિની તપાસ કરી શકે.
- (4) બહારનું કામ આપતી અને બહારનું કામ કરતી વ્યક્તિઓને, બહારનું કામ કરતી વ્યક્તિઓ, આવું કામ કોને કોના તરફથી મળે છે તથા તેના કામની ચુકવણી કોણ કરે છે, તેનાં નામ અને સરનામાંઓની તેમની પાસે રહેલ માહિતી આપવાની તેમને ફરજ પાડી શકે.
- (5) નિરીક્ષકને એમ માનવાને કારણ હોય કે માલિકે આ કાયદા હેઠળ અમુક ગુનો કર્યો છે, તો તે ગુના સંબંધમાં તે સુસંગત હોય તેવું દફતર, રજિસ્ટર કે નોટિસો જપ્ત કરી શકે કે તેની નકલો થઈ શકે.
- (6) આ સિવાય નક્કી કરવામાં આવે તે સત્તા નિરીક્ષક ભોગવી શકે છે.

**2. હક્કદાવાઓ અને લઘુત્તમ ધારા હેઠળના અધિકારી (ક. 20) (Claims and Authority Under the Minimum Wages Act)**

- (1) કામ માટે રોકવામાં આવેલ કામદારોને ચૂકવવામાં આવેલ લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછી રકમ અથવા આરામના દિવસો માટેના વળતર કે આવા દિવસોએ કરેલ કામ બદલનાં વળતર કે ઓવરટાઈમના દરે ચૂકવવાના વળતરમાંથી ઉપસ્થિત થતા હક્કદાવાઓ સાંભળવા અને તેનો નિર્ણય આપવા ગેઝેટમાં જાહેરાત કરીને ઉચિત સરકાર કામદારોનાં વળતર માટેના કમિશનરને અથવા લેબર કમિશનર તરીકે કામ કરતા કેન્દ્ર સરકારના કોઈ અધિકારીને અથવા લેબર કમિશનર કરતાં ઊતરતી કક્ષાના નહિ તેવા રાજ્ય સરકારના કોઈ અધિકારીને અથવા મેજિસ્ટ્રેટ તરીકેનો અનુભવ ધરાવતા કોઈ અધિકારીને તેનો નિર્ણય આપવા માટે નીમી શકે.
- (2) ઉપર પેટા ક. (1) પ્રમાણે કોઈ કામદારનો હક્કદાવો હોય, ત્યારે કામદાર પોતે અથવા તેનો વકીલ અથવા કામદાર વતી કામ કરવાની લેખિત સત્તા ધરાવતો રજિસ્ટર્ડ ટ્રેડ યુનિયનનો કોઈ અધિકારી કે નિરીક્ષક કે ક. 1 હેઠળ નીમવામાં આવેલ અધિકારીની પરવાનગીથી કામ કરનાર વ્યક્તિ ક. 3 હેઠળ માર્ગદર્શન માટે અરજી કરી શકે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે આવી દરેક અરજી લઘુત્તમ વેતન અથવા અન્ય રકમ ચૂકવવાની થાય તે તારીખથી 6 માસમાં રજૂ કરી દેવી જોઈએ.

વધારામાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે જો અરજદાર, અધિકારીને એમ સંતોષ આપી શકે

કે તેટલા સમયમાં અરજી કરવાનું પોતાની પાસે યોગ્ય કારણ હનું. તો 6 માસ પછી પણ આવી અરજી દાખલ કરી શકાય.

(3) પેટા ક. 2 હેઠળની અરજી રજૂ થયા પછી કામદાર અને માલિકને સાંભળ્યા પછી અને જરૂર પડે તો તપાસ કર્યા પછી માલિક અન્ય જે સજાને પાત્ર બનતો હોય. તેને બાધ આપ્યા સિવાય, સત્ય ધરાવનાર અધિકારી હુકમ કરી શકે કે-

(1) લઘુત્તમ વેતન કરતાં ઓછા દરે ચૂકવણી કરવામાં આવી હોય, તેવા પ્રસંગે, તફાવતન લતતથા તફા વતની રકમ કરતા દશ ગણું વધે નહિ તેટલું વળતર કામદારને ચૂકવવાન ધરાવનાર અધિકારી માલિકને કરી શકે;

(ii) બીજા કોઈ પણ પ્રસંગે કામદારની લેણી થતી રકમ તથા દશ રૂપિયાથી વધે નહિ તેટલ વળતર સાથે કામદારને ચૂકવવાનો હુકમ સત્તા ધરાવનાર અધિકારી કરી શકે;

પરંતુ જ્યારે અરજીનો નિકાલ થયા પછી પહેલાં માલિકે તફાવતની અથવા લેણી રકમ કામદારને ચૂકવી આપી હોય તો સત્તા ધરાવનાર અધિકારી પોતાને યોગ્ય લાગે તેટલું વળતર આપવાનો હુકમ કર શકે.

(4) આ કલમ હેઠળ અરજીની સુનાવણી કરનાર અધિકારીને એમ સંતોષ થાય કે અરજી શુદ્ધબુદ્ધિ વિનાની અથવા વાજબી કારણ વિનાની છે, તો રૂ. 50 થી વધારે નહિ તેટલી રકમ માલિકને આપવાનો હુકમ સત્તા ધરાવનાર અધિકારી અરજી રજૂ કરનારને કરી શકે.

(5) આ કલમ હેઠળ જે રકમ ભરપાઈ કરવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હોય તે રકમ નીચેની કોઈ રીતથી વસૂલ કરી શકાય.

(અ) જો સત્તા ધરાવનાર તે અધિકારી મેજિસ્ટ્રેટ હોય, તો તેણે જાણે મેજિસ્ટ્રેટ તરીકે દંડ કયો હોય, તે રીતે તે વસૂલ લઈ શકે; અથવા

(બ) જો સત્તા ધરાવનાર અધિકારી મેજિસ્ટ્રેટ ન હોય અને તે સંબંધમાં મેજિસ્ટ્રેટને અરજી કરે તો જાણે તે મેજિસ્ટ્રેટે દંડ કર્યો હોય તે રીતે તે વસૂલ થઈ શકે.

(6) સત્તા ધરાવનાર અધિકારીનો હુકમ આખરી ગણાશે.

(7) પેટા ક. (1) હેઠળના અધિકારી, પુરાનો લેવા, સાક્ષીઓની હાજરીની ફરજ પાડવા; દસ્તાવેજોની રજૂઆત કરાવવા માટે દીવાની અદાલતની સત્તાઓ ધરાવશે અને તે ક્રિમિનલ પ્રોસિજર કોડ 1898(હવે, 1974)ની ક. 195 અને પ્રકરણ-35ના હેતુઓ માટે દીવાની અદાલત ગણાશે.

### 3. કેટલાક કામદાર વતી એક જ અરજી (ક. 21)

(1) ઘડવામાં આવે તે નિયમોને આધીન રહીને, પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધામાં રોકાયેલ અને જેમના સંબંધમાં લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં આવ્યા હોય તે કામદારો વતી અથવા તેમના સંબંધ - માલિકને આપવાને 20 હેઠળ એક જ અરજી (Single Application) રજૂ કરી શકાય અને આવા પ્રસંગે તફાવતની સરેરાશ રકમ કરતાં વળતરની રકમ દસ ગણી અથવા દરેક કામદાર દીઠ દસથી વધશે નહિ.

(2) પરિશિષ્ટ હેઠળના ધંધામાં રોકાયેલ અને જેમના સંબંધમાં લઘુત્તમ વેતનના દરો નક્કી કરવામાં

આવ્યા છે. તે કામદારોના સંબંધમાં સત્તા ધરાવનાર અધિકારી સમક્ષ જુદી જુદી અરજીઓ હોય, તો તે તેને એક જ અરજી તરીકે ગણી શકે અને તેને પેટા ક. 1 હેઠળની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે.

#### 4. દાવાઓનો બાધ (ક. 24) (Bar of Suits)

- (1) જ્યારે ક. 20 હેઠળ અરજી વાદીએ કે વાદી વતી કરવામાં આવી હોય ત્યારે તે અરજીના વિષય-વસ્તુવાળો વેતનની વસૂલાત માટેનો કોઈ દાવો અદાલત હાથ ધરી શકશે નહિ. અથવા પાડવા;
- (2) જ્યારે તે કલમ હેઠળ વાદીની તરફેણમાં હુકમ આપવામાં આવ્યો હોય ત્યારે તે હુકમનો વિષય રચતા દાવાને કોઈ અદાલત હાથ ધરી શકશે નહિ; અથવા
- (3) જ્યારે ક. 20 હેઠળની અરજીમાં એવો નિર્ણય આવ્યો હોય કે અરજદારની કોઈ રકમ ક. 20 વામાં આવે તો કામદા હેઠળ લેણી થતી નથી. ત્યારે વાદીનો તે સંબંધી દાવો ચાલી શકે નહિંદુ અથવા
- (4) જે રકમ ક. 20 હેઠળની અરજી હેઠળ મેળવી શકાય તેમ હોય, તે સંબંધી દાવો કોઈ અદાલત હાથ ધરશે નહીં.

#### • કામદાર ભવિષ્યનિધિ ધારો- 1952

- આ કાયદો કઈ સંસ્થાઓને લાગુ પડે છે ? (ક. 1)\*

કુ. 16ની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, આ કાયદો નીચેની સંસ્થાઓને લાગુ પડે છે.

(અ) જે સંસ્થા ફેક્ટરી હોય અને જે ફેક્ટરી પરિશિષ્ટ 1માં નિર્દિષ્ટ કરેલ ઉદ્યોગમાં રોકાયેલ હોય અને જેમાં વીસ કે તેથી વધારે વ્યક્તિઓ નોકરીમાં હોય, તે દરેક સંસ્થાને લાગુ પડે છે;

(બ) જે સંસ્થા કે સંસ્થાઓના વર્ગમાં વીસ કે તેથી વધારે વ્યક્તિઓ નોકરીમાં હોય અને જેને કેન્દ્ર સરકારે, ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને આ સંબંધમાં નિર્દિષ્ટ કરેલ હોય, તે દરેક સંસ્થાને આ કાયદો લાગુ પડે છે

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે જે સંસ્થામાં વીસ કે તેથી ઓછી વ્યક્તિઓ નોકરીમાં હોય, તે સંસ્થાને પણ કેન્દ્ર સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને, આ કાયદો લાગુ પાડી શકે. પરંતુ આમ કરતાં પહેલાં કેન્દ્ર સરકારે પોતાના આવા ઇરાદાની જાણ કરતી બે નોટિસ ગેઝેટમાં આપવી જોઈએ.

ક. 1(3) અથવા ક. 16(1)માં ગમે તે જણાવવામાં આવેલ હોવા છતાં, પોતાને કરાયેલ અરજી પરથી અથવા અન્ય રીતે, જ્યારે સેન્ટ્રલ પ્રો. ફંડ કમિશનરને એમ જણાય કે કોઈ સંસ્થાના સંબંધમાં માલિક અને કામદારોની બહુમતીએ આ કાયદાની જોગવાઈઓ સંસ્થાને લાગુ પાડવા સમજૂતી કરેલ છે, તો તે સત્તાવાર આજ્ઞાપત્રિકામાં જાહેરનામું પ્રસિદ્ધ કરીને સમજૂતીની તારીખથી અથવા સમજૂતીમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ પછીની કોઈ તારીખથી તે સંસ્થાને આ કાયદાની જોગવાઈઓ લાગુ પાડી શકે.

જે સંસ્થાને આ કાયદો લાગુ પડતો હોય, તેમાં નોકરી કરતી વ્યક્તિઓની સંખ્યા કોઈ સમયે ઓછી થઈ જાય, તોપણ તેને આ કાયદો લાગુ પડવાનું ચાલુ રહેશે.

#### • કેટલીક સંસ્થાઓને આ કાયદો લાગુ પડતો નથી (ક 16\*)

(1) આ કાયદો નીચેની સંસ્થાઓને લાગુ પડતો નથી :

(એ) સંસ્થા સહકારી મંડળીઓના કાયદા, 1912 હેઠળ કે સહકારી મંડળી અંગેના રાજ્ય સરકારના કોઈ કાયદા હેઠળ નોંધાયેલ હોય અને જેમાં પચાસ કે તેથી ઓછા કામદારો હોય અને જેમાં પાવરની મદદ વિના કામ થતું હોય, અથવા

(બી) કેન્દ્રીય સરકાર અથવા રાજ્ય સરકારે ઘડેલ યોજના અથવા નિયમો અનુસાર જેના કર્મચારીઓ કોન્ટ્રિબ્યુટરી પ્રો. ફંડ અથવા વૃદ્ધાવસ્થા પેન્શનના લાભો માટે હકદાર હોય તે કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકારની માલિકીના અથવા નિયંત્રણ હેઠળની કોઈ પણ સંસ્થાને, અથવા

(સી) કેન્દ્રીય, સપ્રાંતીય અથવા રાજ્યના કોઈ કાયદા હેઠળ ઘડાયેલ યોજના કે નિયમ અનુસાર જેમાં કર્મચારીઓ કોન્ટ્રિબ્યુટરી પ્રો. ફંડ કે વૃદ્ધાવસ્થા પેન્શન માટે હકદાર હોય તેવા તે કાયદા હેઠળ સ્થપાયેલ અન્ય કોઈ સંસ્થાને;

(2) કોઈ સંસ્થાની નાણાકીય પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં લઈને કેન્દ્ર સરકારને એમ લાગે કે તે સંસ્થાને આ કાયદાના અમલમાંથી મુક્તિ આપવાનું જરૂરી છે; તો કેન્દ્ર સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને, પોતાને યોગ્ય લાગે તે શરતોથી અને તેટલા સમય માટે, તે સ્થાને આ કાયદાના અમલમાંથી ભૂતલક્ષી અથવા ભવિષ્યલક્ષી મુક્તિ આપી શકે.

• મહત્વની વ્યાખ્યાઓ:-

1 . માલિક (Employer) :

(અ) જે સંસ્થા ફેક્ટરી ન હોય તેના સંબંધમાં માલિક એટલે ફેક્ટરીનો માલિક કે કબજેદાર અને તેમાં આવા માલિક કે કબજેદારના એજન્ટનો અને ગુજરનાર માલિક અથવા કબજેદારના કાયદેસરના પ્રતિનિધિનો સમાવેશ થાય છે અને જ્યારે ફેક્ટરીઝ એક્ટની ક. 7(1)(એફ) હેઠળ કોઈ વ્યક્તિને મેનેજર તરીકે રાખવામાં આવેલ હોય, તો તેનો પણ સમાવેશ થાય છે અને

(બ) અન્ય કોઈ સંસ્થાના સંબંધમાં માલિક એટલે જે વ્યક્તિને કે અધિકારીને સંસ્થાના વ્યવહારો પર આખરી અંકુશ હોય તે વ્યક્તિ કે અધિકારી અને જ્યારે આવા વ્યવહારો મેનેજર, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અથવા મેનેજિંગ એજન્ટને સોંપવામાં આવેલ હોય, ત્યારે આવો મેનેજર, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અથવા મેનેજિંગ એજન્ટ.

2 . કામદાર(Employee):

કામદાર એટલે જે વ્યક્તિ સંસ્થાનો શારીરિક કે એવાં કોઈ પણ કામ વેતન માટે કરતી હોય અને જે વ્યક્તિ સીધી કે આડકતરી રીતે માલિક પાસેથી વેતન મેળવે છે, એવી વ્યક્તિ અને તેમાં-

(1) સંસ્થામાં અથવા સંસ્થાના કામ સંબંધમાં કોન્ટ્રાક્ટર મારફતે કામે રખાયેલ વ્યક્તિ, અને

(ii) Apprentices Act, 1961 અથવા સંસ્થાના સ્થાયી હુકમો હેઠળ રાખવામાં આવેલ હોય તે સિવાયનો કામે રખાયેલ શિખાઉ ઉમેદવારનો સમાવેશ થાય છે.

આ કાયદાની કામદારની વ્યાખ્યા ફેક્ટરીઝ એક્ટ અને ઔદ્યોગિક તકરારોના કાયદાની કામદારની વ્યાખ્યા કરતાં અલગ છે. માલિકમાં સ્વતંત્ર કોન્ટ્રાક્ટરનો સમાવેશ થતો નથી.

૩. ફેમિલી પેન્શન ફંડ :

ફેમિલી પેન્શન ફંડ એટલે ફેમિલી પેન્શન યોજના (Scheme) હેઠળ રચાયેલ ફેમિલી પેન્શન ફંડ.

11. ફંડ

ફંડ એટલે યોજના હેઠળ રચાયેલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ

• પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને ફેમિલી પેન્શનની યોજનાઓ [PROVIDENT FUND AND FAMILY PENSION SCHEMES]

1. પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના (ક. 5) .
2. સેન્ટ્રલ બોર્ડ અને સ્ટેટ બોર્ડ (કલમો 5-એ થી 5-સી અને 5-ઈ)
3. કારોબારી સમિતિ (ક. 5-એએ)
4. અધિકારીઓની નિમણૂક (ક. 5-ડી)
5. સેન્ટ્રલ બોર્ડ અથવા તેની કારોબારી સમિતિ અથવા રાજ્ય બોર્ડનાં કાર્યો અને કાર્યવાહીઓ ચોક્કસ કારણોસર નિરર્થક ઠરાવાશે નહિ. (ક. 5-ડીડી)
6. યોજનાઓમાં જેની જોગવાઈ કરવાની હોય છે તે ફાળાઓ અને બાબતો (ક. 6)
7. ફેમિલી પેન્શન યોજના (ક. 6-એ)
8. કર્મચારીઓની અનામત સાથે સંબંધિત વીમા યોજના (ક. 6-સી)
9. કેન્દ્ર સરકાર તરફથી ખાસ મદદ (ક. 6-બી)
10. યોજનામાં સુધારો (ક. 7)
11. માલિકો પાસે લેણી નીકળતી રકમનો નિર્ણય (ક. 7-એ)
12. ક. 7-એ હેઠળ કરાયેલ હુકમોનો રિવ્યુ (ક. 7-બી)
13. છટકી ગયેલ રકમનો નિર્ણય (ક. 7-સી)
14. કર્મચારી પ્રોવિડન્ટ ફંડ અપેલેટ ટ્રિબ્યુનલ (ક. 7-ડી)
15. હોદ્દાની મુદત (ક. 7-ઈ)
16. રાજીનામું (ક. 7-એફ)
17. અધ્યક્ષનો પગાર અને ભથ્થાઓ અને નોકરીની શરતો (ક. 7-જી)
18. ટ્રિબ્યુનલનો સ્ટાફ (ક. 7-એચ)
19. ટ્રિબ્યુનલને અપીલો (ક. 7-આઈ)
20. ટ્રિબ્યુનલની કાર્યવાહી (ક. 7-જી)
21. અપેલન્ટનો વકીલની મદદ લેવાનો અને સરકાર વગેરેનો રજૂઆત અધિકારીઓ નીમવાનો અધિકાર (ક. 7-કે)
22. ટ્રિબ્યુનલના હુકમો (ક. 7-એલ)

23. જગ્યાઓ ખાલી પડવી (ક. 7-એમ)
24. ટ્રિબ્યુનલની રચના કરતા હુકમોની નિર્ણાયકતા (ક. 7-એન)
25. અપીલ રજૂ કરતી વખતે લેણી રકમની અનામત (ક. 7-ઓ)
26. કેટલીક અરજીઓની ટ્રિબ્યુનલોને તબદીલી (ક. 7-પી)
27. માલિક તરફથી ચુકવણીપાત્ર વ્યાજ (ક. 7-ક્યુ)
28. કેટલીક અરજીઓની ટ્રિબ્યુનલોને તબદીલી (ક. 7-પી)
29. માલિક તરફથી ચુકવણીપાત્ર વ્યાજ (ક. 7-ક્યુ)
30. માલિકો પાસેથી લેણી નીકળતી રકમ વસૂલ કરવાની રીત (ક. 8)
31. માલિક અને કોન્ટ્રાક્ટરો તરફથી પૈસાની વસૂલાત (ક. 8-એ)
32. વસૂલાત અધિકારીને પ્રમાણપત્રનું નિર્ગમન (ક. 8-બી)
33. જેને પ્રમાણપત્ર મોકલવાનું હોય તે વસૂલાત અધિકારી (ક. 8-સી)
34. પ્રમાણપત્રની યથાર્થતા અને તેનો સુધારો (ક. 8-ડી)
35. પ્રમાણપત્ર હેઠળ કાર્યવાહીની મોફૂફી અને તેમાં ફેરફાર અથવા પ્રત્યાહાર (ક. 8-ઈ)
36. વસૂલાતની અન્ય રીતો (ક. 8-એફ)
37. આવકવેરાના કાયદાની કેટલીક જોગવાઈઓની પ્રયુક્તિ (ક. 8-જી)
38. જપ્તી સામે રક્ષણ (ક. 10)
39. અન્ય કરજો કરતાં ફાળાની ચુકવણીને અગ્રિમતા (ક. 11)
40. માલિકની વેતન નહિ ઘટાડવાની જવાબદારી (ક. 12)

• **નિરીક્ષકો [INSPECTOR](ક. 13)**

(1) આ કાયદાના, યોજનાના કે ફેમિલી પેન્શન યોજનાના હેતુ માટે, ઉચિત સરકાર ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને પોતાને યોગ્ય લાગે તેવી વ્યક્તિઓને નિરીક્ષકો તરીકે નીમી શકે.

લગભગ દરેક મજૂર કાયદામાં નિરીક્ષકો અંગેની જોગવાઈઓ હોય છે જ. આ કાયદામાં પણ ક. 14માં નિરીક્ષકો અંગે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. આ કાયદાની જોગવાઈઓનું પાલન બરોબર થાય છે કે કેમ તેનું ધ્યાન નિરીક્ષકોએ રાખવાનું હોય છે. જો કોઈ જોગવાઈનો ભંગ થયેલ જણાય, તો નિરીક્ષક તે બદલ ફરિયાદ કરી શકે. નિરીક્ષકો નીમવાની સત્તા ઉચિત સરકારને આપવામાં આવી છે. તેની સત્તાઓ અંગે પેટા ક. (2)માં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે

• સત્તાઓ :

(અ) આ કાયદો કે યોજનાના સંબંધમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી માહિતી ખરી છે કે કેમ તેની તપાસ કરવાના હેતુ માટે, અથવા

(બ) જે સંસ્થાને આ યોજના લાગુ પડે છે તેના સંબંધમાં આ કાયદો કે યોજનાની જોગવાઈઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું છે કે કેમ, તે જાણવાના હેતુ માટે, અથવા

(ક) જે સંસ્થાને યોજના લાગુ પાડવામાં ન આવી હોય, તેને આ યોજનાની જોગવાઈઓ લાગુ પડે છે કે કેમ, તે જાણવાના હેતુ માટે, અથવા

(ડ) જે સંસ્થાને ક. 17 હેઠળ જે શરતોએ મુક્તિ અપાયેલ હોય, તે શરતોનું પાલન થાય છે કે કેમ, તે જાણવાના હેતુ માટે-

નીચેની સત્તાઓ ધરાવે છે :

(એ) જે માલિક કે કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી રકમ લેણી હોય, તેને અમુક જરૂરી માહિતી પૂરી પાડવાની નિરીક્ષક ફરજ પાડી શકે.

(બ) નિરીક્ષકો વાજબી સમયે અને જરૂર લાગે તો કોઈની મદદથી, સંસ્થામાં અને સંસ્થા સાથે સંકળાયેલ જગ્યામાં પ્રવેશ કરીને તપાસ કરી શકે, અને

(ક) તેના ચાર્જમાં રહેલ વ્યક્તિને નોકરી સંબંધી અથવા સંસ્થામાં વેતનની ચુકવણી સંબંધી તપાસ માટે હિસાબો, ચોપડાઓ, રજિસ્ટરો અને અન્ય દસ્તાવેજ રજૂ કરવાની ફરજ પાડી શકે.

(ડ) જે માલિક કે કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી રકમ લેણી નીકળતી હોય, તે માલિક, કોન્ટ્રાક્ટર, એજન્ટ, નોકર, સંસ્થાના ચાર્જમાં રહેલ વ્યક્તિ અને કામદારને ઉપરના કોઈ પણ હેતુ માટે નિરીક્ષક તપાસી શકે.

(ઈ) સંસ્થાના ચોપડાઓ, રજિસ્ટર કે દસ્તાવેજમાંથી નકલો ઉતારી શકે અને જ્યારે નિરીક્ષકને માલિકે ગુનો કર્યાનું જણાતું હોય. તો તે ચોપડાઓ, રજિસ્ટર કે દસ્તાવેજ જપ્ત લઈ શકે.

(3) અન્ય નક્કી કરવામાં આવે તે સત્તાઓ વાપરી શકે.

(2-એ) પેટા ક. 1 હેઠળ નિમાયેલ નિરીક્ષકને ફેમિલી પેન્શન યોજનાના સંબંધમાં પણ ઉપરની સત્તાઓ મળે છે.

(2-બી) નિરીક્ષક જ્યારે તપાસ કરે કે જપ્તી કરે ત્યારે શક્ય હશે ત્યાં સુધી તેને ક્રિમિનલ પ્રોસિજર કોડની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે.

(3) દરેક નિરીક્ષકને જાહેર સેવક ગણવામાં આવશે.

#### • ગુનાઓ અને શિક્ષાઓ:-

##### 1. કંપનીઓના ગુનાઓ (ક. 14-એ)

(1) જ્યારે આ કાયદો, પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના કે ફેમિલી પેન્શન યોજના હેઠળ ગુનો આચરનાર વ્યક્તિ કંપની હોય, ત્યારે ગુનો થવાના સમયે જે વ્યક્તિ કંપનીના વહીવટમાં ચાર્જમાં હોય અને કંપનીને જવાબદાર હોય, તે વ્યક્તિ અને કંપનીને ગુના બદલ જવાબદાર ગણવામાં આવશે અને તેમની સામે કાર્યવાહી હાથ ધરાશે અને તે શિક્ષાને પાત્ર થશે

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે જો તે વ્યક્તિ એમ પુરવાર કરે કે તેની જાણ વગર ગુનો કરવામાં આવ્યો હતો, અથવા ગુનો ન થવા દેવા માટે તેણે યોગ્ય કાળજી લીધી હતી, તો પેટા ક. 1 હેઠળ તેની જવાબદારી થશે નહિ.

(2) પેટા ક. 1માં ગમે તે જણાવવામાં આવ્યું હોવા છતાં, જ્યારે કંપનીએ આ કાયદો, પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના કે ફેમિલી પેન્શન યોજના હેઠળનો ગુનો કરેલ હોય અને જો એમ પુરવાર કરવામાં આવે કે કંપનીના કોઈ ડિરેક્ટર, મેનેજર, સેક્રેટરી કે અન્ય કોઈ અધિકારીની ઉપેક્ષાને ગુનો આભારી છે, તો આવા ડિરેક્ટર, મેનેજર, સેક્રેટરી કે અન્ય અધિકારી ગુના બદલ જવાબદાર થશે અને તેની સામે તે રીતે કાર્યવાહી થશે અને તે શિક્ષાને પાત્ર થશે.

ખુલાસો : આ કલમના હેતુ માટે-

(અ) કંપની એટલે કોઈ પણ નિગમિત સંસ્થા અને તેમાં પેઢી અને વ્યક્તિઓના સમૂહનો સમાવેશ થાય છે, અને

(બ) પેઢીના સંબંધમાં ડિરેક્ટર ટર એટલે પેઢીનો ભાગીદાર.

## 2. પ્રથમ સજા પછી કેટલાક કિસ્સાઓમાં વધારાની સજા (ક. 14-એએ)

જે વ્યક્તિને, આ કાયદો, પ્રોવિડન્ટ ફંડ કે ફેમિલી પેન્શન યોજના હેઠળના શિક્ષાપાત્ર ગુના બદલ સજા થઈ હોય, અને જો તે વ્યક્તિ ફરીથી તે જ ગુનો કરે, ત્યાર પછીના દરેક ગુના બદલ તે વ્યક્તિને પાંચ વર્ષ સુધીની કેદની સજા. પરંતુ તે બે વર્ષથી ઓછી સજા ન હોવી જોઈએ અને રૂપિયા પચીસ હજારના દંડને પણ પાત્ર થશે.

ક. 14 (એ-બી)માં જણાવવાયું છે કે કિ. પ્રો. કોડમાં ગમે તે જણાવવામાં આવ્યું હોવા છતાં જો માલિક ફાળો ચૂકવવામાં નિષ્ફળ જાય, તો તે આ કાયદા હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનો ગણાશે.

## 3. ગુનાઓનું સંજ્ઞાન અને ઇન્સાફી કાર્યવાહી (ક. 14-એસી)

(1) આ કાયદો પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના કે ફેમિલી પેન્શન યોજના હેઠળના શિક્ષાપાત્ર ગુના સંબંધ સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર અથવા કેન્દ્ર સરકારે અધિકૃત કરેલ અધિકારી અથવા નિરીક્ષક ગુળર હકીકત જણાવતો લેખિત અહેવાલ કરે તે જ ગુનાનું સંજ્ઞાન લેવામાં આવશે.

(2) પ્રેસિડન્સી મેજિસ્ટ્રેટ કે ફર્સ્ટ ક્લાસ મેજિસ્ટ્રેટથી નીચેની અદાલત આવા ગુનાની ઇન્સાફી કાર્યવો કરશે નહિ.

## 4. નુકસાનવળતર મેળવવાની સત્તા (ક. 14-બી)+

જ્યારે કોઈ માલિક-

(અ) નિધિ કે ફેમિલી પેન્શન નિધિમાં ફાળો આપવામાં કસૂર કરે, અથવા

(બ) ક. 15(2) કે ક. 17(5) હેઠળ તેણે જે એકત્રિત રકમ તબદીલ કરવાની હોય. તે તબદીલ કરવા કસૂર કરે. અથવા

(ક) આ કાયદાની, પ્રોવિડન્ટ ફંડ યોજના કે ફેમિલી પેન્શનની યોજનાની કોઈ જોગવાઈ હેઠળ ખર્ચની રકમ ભરવામાં કસૂર કરે, અથવા

(ડ) ક. 17માં નિર્દિષ્ટ કરેલ કોઈ શરત હેઠળ ખર્ચની રકમ ભરવામાં કસૂર કરે-

-તો સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર અથવા કેન્દ્ર સરકારે આ બાબતમાં અધિકૃત કરેલ વ્યક્તિ માલિક પાસેથી દંડ તરીકે નુકસાનવળતર તરીકે વસૂલ લઈ શકે. પરંતુ આવી રકમ યોજનાઓ નિધિ કરવામાં આવે તે ચડત રકમ કરતાં વધવી જોઈએ નહિ.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે, નુકસાનવળતરની રકમ નાખતાં પહેલાં અને તે તેમ પાસેથી વસૂલ કરતાં પહેલાં માલિકને સાંભળવાની વાજબી તક આપવામાં આવશે.

વધુમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સેન્ટ્રલ બોર્ડ. યોજનામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે સુ શરતોને આધીન રહીને, જે સંસ્થા બીમાર ઔદ્યોગિક કંપની હોય અને જેના સંબંધમાં બીમાર ઔદ્યોગિક કંપનીઓ(ખાસ



જોગવાઈઓ)નો કાયદો, 1985ની ક. 4 હેઠળ સ્થપાયેલ ઔદ્યોગિક અને નાણાકીય પુનઃબાંધકામ મંડળે કરેલ પુનર્વસવાટની યોજના સંબંધમાં યોજના મંજૂર કરેલ હોય તેના માટે આ કહ્યું હેઠળ લાદવામાં આવેલ નુકસાનવળતરની રકમમાં ઘટાડો કે માફ કરી શકે.

- સજાઓ (ક.14)\*

(1) આ કાયદા અન્વયે પ્રોવિડન્ટ યોજના કે ફેમિલી પેન્શન યોજના હેઠળ જે વ્યક્તિએ ચુકવણી કરવાની હોય. તે વ્યક્તિ તે ટાળવાના હેતુથી જાણીબઝીને ગેરરજૂઆત કરે કે તેમ કરવા બીજી વ્યક્તિને પ્રેરે, તો તે વ્યક્તિને એક વર્ષ સુધીની કેદની સજા અથવા રૂ. પાંચ હજારનો દંડ અથવા બન્ને થઈ શકે.

(1-એ) નિરીક્ષણના ખર્ચને સંબંધ છે ત્યાં સુધી, કોઈ માલિક ક. 197(3) (એ)નો ભંગ કરે અથવા તેનું પાલન ન કરે અથવા વહીવટી ખર્ચને સંબંધ છે ત્યાં સુધી જે કોઈ નિયોજક યોજના પેરેગ્રાફ 38નો ભંગ કરે કે તેનું પાલન ન કરે, તો તે માલિકને ત્રણ વર્ષ સુધીની કેદની શિક્ષા થઈ શકે, પરંતુ-

(એ) જે કિસ્સામાં કામદારોના પગારમાંથી કરવામાં આવેલ કપાતમાંથી ફાળાની રકમ ચૂકવવામાં માલિકે કસૂર કરી હોય તો તે કિસ્સામાં તેને ઓછામાં ઓછી એક વર્ષની કેદ અને રૂ. દસ હજારનો દંડ કરવામાં આવશે.

(બી) બીજા કોઈ પણ કિસ્સામાં, ઓછામાં ઓછી છ માસની સજા અને રૂ. પાંચ હજારનો દંડ કરવામાં આવશે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે કે જે પૂરતાં અને ખાસ કારણો હોય તો આનાથી ઓછી સજા પણ કરી શકે, પરંતુ ચુકાદામાં આવાં કારણોની નોંધ થવી જોઈએ.

(1-બી) જ્યારે કોઈ માલિક ક. 6-સી અથવા ક. 17(3-એ)ની નિરીક્ષણ ખર્ચને સંબંધ છે તેટલી જોગવાઈઓનો ભંગ કરે અથવા તેનું પાલન કરવામાં કસૂર કરે, તો તેને એક વર્ષ સુધીની કેદની સજા થઈ શકશે. પરંતુ તે છ માસ કરતાં ઓછી નહીં હોય અને તે \* પાંચ હજાર સુધીના દંડ માટે પણ જવાબદાર બનશે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે અદાલત ચુકાદામાં પૂરતાં અને ખાસ કારણોની નોંધ કરીને, ઓછી મુદત માટે કેદની સજા કરી શકે.

(2) આ કાયદાની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, યોજનામાં એવી જોગવાઈ થઈ શકે કે, જે વ્યક્તિ યોજનાની જોગવાઈઓનો ભંગ કરે છે અથવા તેનું પાલન કરતી નથી, તો તે વ્યક્તિને એક વર્ષ સુધી કેદની સજા અથવા રૂ. પાંચ હજારનો દંડ કે બન્ને થઈ શકે.

(2-એ) જે કોઈ વ્યક્તિ આ કાયદાની કોઈ જોગવાઈનો ભંગ કરે અથવા તેનું પાલન કરવામાં કસૂર કરે અથવા ક. 17 હેઠળ જે શરતોને આધારે મુક્તિ આપવામાં આવી હોય, તેમાંથી કોઈ શરતનો ભંગ કરે અને આવા ભંગ માટે આ કાયદાનો કાંઈ સજાની જોગવાઈ ન કરવામાં આવી હોય, તો તે વ્યક્તિને છ માસ સુધી કેદની શિક્ષા પરંતુ બે એક માસથી ઓછી ન હોવી જોઈએ અથવા રૂ. પાંચ હજાર સુધીનો દંડ કે બન્ને થઈ શકે.

- મુક્તિ આપવાની સત્તા (ક. 17)\*

(1) ઉચિત સરકાર, ગેઝેટમાં જાહેરનામું બહાર પાડીને, પોતાને યોગ્ય લાગે તે શરતોએ, યોજનાની કોઈ એક અથવા તમામ જોગવાઈઓમાંથી નીચેની સંસ્થાને ભૂતલક્ષી અથવા ભવિષ્યલક્ષી મુક્તિ આપી શકે.

(અ) જે સંસ્થાને આ કાયદો લાગુ પડે છે તે સંસ્થાના પ્રોવિડન્ટ ફંડના ફાળાના દરના નિયમો, ઉચિત સરકારના મતે, ક. 6માં નિર્દિષ્ટ કરેલ દરો કરતાં ઓછા લાભદાયક ન હોય અને પ્રોવિડન્ટ ફંડના અન્ય લાભો પણ આ કાયદો કે યોજના જે સંસ્થાને લાગુ પડે છે તે સંસ્થાના કામદારોને મળતા લાભો કરતાં ઓછો લાભદાયક ન હોય, તો ઉચિત સરકાર તે સંસ્થાને મુક્તિ આપી શકે .

(બ) જે સંસ્થાને કામદારને મળતા પ્રોવિડન્ટ ફંડ, પેન્શન ગ્રેયુઇટીના લાભો ઉચિત સરકારના મતે સંયુક્ત રીતે કે વિભક્ત રીતે, એકદંરે, આ કાયદો કે યોજના જે સંસ્થાને લાગુ પડે છે તેના કામદારોને મળતા લાભો કરતાં ઓછા લાભકારક ન હોય, તો ઉચિત સરકાર, આવી સંસ્થાને મુક્તિ આપી શકે. પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે સેન્ટ્રલ બોર્ડ સાથે મસલત કર્યા સિવાય આવી મુક્તિ આપવામાં આવશે નહીં, કે જે યોજનામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેટલી સમયમર્યાદા મસલત થયેથી મુક્તિ પરના પોતાના વિચારો ઉચિત સરકારને મોકલશે.

(એ) જ્યારે કોઈ સંસ્થાને પેટા ક. (1)ના ક્લોઝ (એ) હેઠળ મુક્તિ આપવામાં આવેલ હોય, ત્યારે (એ) મુક્તિ આપતા જાહેરનામામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તે અન્ય શરતો ઉપરાંત કલમો ક. 7 એ અને 14બીની જોગવાઈઓ, શક્ય હોય ત્યાં સુધી, મુક્તિ અપાયેલ સંસ્થાના માલિકને લાગુ પાડશે અને જ્યારે આવો માલિક ઉપર્યુક્ત કોઈ પણ જોગવાઈ અથવા શરત અથવા આ કાયદાની કોઈ જોગવાઈનો ભંગ કરે, તો જાણે કે તે સંસ્થાને ક્લોઝ (એ) હેઠળ મુક્તિ ન અપાયેલ હોય તેમ માલિક 5. 14 હેઠળ શિક્ષાપાત્ર બનશે..

(બી) યોજનામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેટલી સભ્યસાખ્યામાં, માલિક, પ્રોવિડન્ટ ફંડના વહીવટ માટે - જબ ટ્રસ્ટી બોર્ડની રચના કરશે.

(સી) \*ઉચિત સરકાર, ગેઝેટમાં જાહેરનામું પ્રસિદ્ધ કરીને, અને પેન્શન ફંડમાં રોકાણની પદ્ધતિને લગતી શસ્ત્ર અને અન્ય નિર્દિષ્ટ શરતોને આધીન; કોઈ પણ સંસ્થા અથવા સંસ્થાઓના વર્ગના કર્મચારીઓ, અન્ય કોઈ પેન્શન યોજના અથવા સૂચિત પેન્શન યોજનાના સભ્યો હોય કે જે હેઠળ પેન્શનપાત્ર લાભો આ કાયદા હેઠળની યોજના જેટલા અથવા તેનાથી વધારે ફાયદાકારક હોય. તો આવી સંસ્થા કે સંસ્થાઓના વર્ગને, પેન્શન યોજનાના અમલમાંથી મુક્તિ આપી શકે.

(ડી) ક્લોઝ (બી) હેઠળ રચાયેલ ટ્રસ્ટી બોર્ડ.

(A) દરેક કામદારના સંબંધમાં જમા કરાયેલ ફાળાઓ, ઉપાડવામાં આવેલ રકમો અને જમા થયેલ વ્યાજ બતાવવા માટે વિગતવાર હિસાબો રાખશે.

(II) કેન્દ્ર સરકાર વખતોવખત આદેશ આપે તે પ્રમાણે રીજીઓનલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર અથવા અન્ય અધિકારીને પત્રકો રજૂ કરશે.

(III) કેન્દ્ર સરકાર તરફથી વખતોવખત આપવામાં આવેલા આદેશો અનુસાર પ્રોવિડન્ટ ફંડની રકમોનું રોકાણ કરશે..

(iv) જરૂર પડે ત્યારે કામદારના પ્રોવિડન્ટ ફંડ ખાતાનું હસ્તાંતર કરશે.

(v) યોજનામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તે ફરજો બજાવશે.

(1બી) પેટા ક. (1એ) હેઠળ રચાયેલ ટ્રસ્ટી બોર્ડ જ્યારે તે પેટા કલમના કલોઝ(ડી)ની જોગવાઈનો ભંગ કરે અથવા તેનું પાલન કરવામાં નિષ્ફળ જાય, ત્યારે તે ટ્રસ્ટી બોર્ડ, ક. 14 પેટા ક. (2-એ) હેઠળનો ગુનો કર્યો ગણાશે અને તે પેટા કલમમાં જોગવાઈ કરાયા પ્રમાણે તે શિક્ષાને પાત્ર થશે.

(1સી) જો કોઈ કામદાર, કામદારોનો વર્ગ અથવા કોઈ સંસ્થાના કામદારો ફેમિલી પેન્શનના સ્વરૂપના લાભો ભોગવતા હોય અને સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનરનો એવો અભિપ્રાય હોય કે આ જ પ્રકારની અન્ય કોઈ સંસ્થાના કામદારોને મળતા લાભો ઓછા લાભકારક નથી, તો સેન્ટ્રલ પ્રોવિડન્ટ ફંડ કમિશનર, ફેમિલી પેન્શનની યોજનાની કોઈ અથવા તમામ જોગવાઈઓમાંથી કોઈ કામદાર અથવા કામદારોના વર્ગને અથવા કોઈ સંસ્થાને જાહેરનામું બહાર પાડીને, તેમાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તે શરતોને આધીન રહીને, ભૂતલક્ષી કે ભવિષ્યલક્ષી મુક્તિ આપી શકે.

### વેતન ચુકવણી અધિનિયમ-1936

#### ➤ વેતનની ચુકવણી માટેની જવાબદારી કલમ-3

- A) દરેક એમ્પ્લોયર જવાબદાર રહેશે.
- (b) ફેક્ટરીના મેનેજર જવાબદાર છે
- (c) ઔદ્યોગિક અથવા અન્ય સ્થાપનામાં ઔદ્યોગિક અથવા અન્ય સ્થાપનાની દેખરેખ અને નિયંત્રણ માટે એમ્પ્લોયરને જવાબદાર વ્યક્તિ.

(d) રેલવેમાં

- તે ચોક્કસ સ્થાનિક વિસ્તાર માટે રેલવે પ્રશાસન દ્વારા નામાંકિત વ્યક્તિ.

- (E) કોન્ટ્રાક્ટરના કિસ્સામાં - કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા નિયુક્ત વ્યક્તિ જે સીધા તેના ચાર્જ હેઠળ છે
- (f) અન્ય કેસોમાં એમ્પ્લોયર દ્વારા નિયુક્ત વ્યક્તિ
- ચિરંજી લાલ મોદી વી. ચક્રવર્તી

#### ➤ વેતનનો સમયગાળો કલમ - 4

- કાયદાની કલમ 4 મુજબ વેતનનો સમયગાળો એક મહિનાથી વધુ ન હોવો જોઈએ.

#### ➤ વેતનની ચુકવણીનો સમય કલમ 5

- (a) કોઈપણ રેલવે, ફેક્ટરી અથવા 1 [ઔદ્યોગિક અથવા અન્ય સંસ્થા કે જેમાં એક હજાર કરતાં ઓછી વ્યક્તિઓ રોજગારી ધરાવે છે, તે સાતમા દિવસની સમાપ્તિ પહેલાં ચૂકવવામાં આવશે, 1) વેતન 10 દિવસ પહેલાં ચૂકવવામાં આવશે - જો વ્યક્તિ 1000 થી વધુ લોકોને રોજગારી આપે છે.

બી) રોજગાર સમાપ્તિના કિસ્સામાં વેતન  
 1. જે દિવસે તેની રોજગાર સમાપ્ત થાય છે તે દિવસથી બીજા કાર્યકારી દિવસની સમાપ્તિ પહેલાં.  
 2. સાપ્તાહિક અથવા અન્ય માન્યતા પ્રાપ્ત રજા સિવાયના કોઈપણ કારણોસર સ્થાપના બંધ થવાના કિસ્સામાં વેતન તેની રોજગાર સમાપ્ત થાય તે દિવસથી બીજા દિવસની સમાપ્તિ પહેલાં ચૂકવવામાં આવવી જોઈએ

➤ વેતનની ચૂકવણીની પદ્ધતિ કલમ 6

-ચલણી સિક્કા અથવા ચલણી નોટ અથવા બંનેમાં

- નોકરી કરનાર વ્યક્તિની અધિકૃતતા લખ્યા પછી તેને ચેક દ્વારા અથવા તેના બેંક ખાતામાં વેતન જમા કરીને વેતન ચૂકવવું.

➤ કપાત કે જે વેતનમાંથી કરવામાં આવી શકે છે (કલમ-7 થી 13)

- કલમ 7- પેટા-કલમ (1)
  1. આ અધિનિયમના હેતુ માટે એમ્પ્લોયર અથવા તેના એજન્ટને રોજગારી મેળવનાર વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવતી દરેક ચૂકવણી વેતનમાંથી કપાત તરીકે માનવામાં આવે છે.
  2. કારણસર લાદવામાં આવે તો અહીં નીચે દર્શાવેલ ઇંડ કપાત નથી -
    - a) ઇન્ડીમેન્ટ અથવા પ્રમોશન રોકવું
    - b) નીચલી પોસ્ટ
    - c) સસ્પેન્શન
- ઇંડ લાદવા માટે ઘડવામાં આવેલા નિયમો જરૂરિયાતોને અનુરૂપ હોય

➤ કલમ 7 (2)- વેતનમાંથી અધિકૃત કપાત

- ઇંડ
- ફરજમાંથી ગેરહાજર
- કર્મચારી દ્વારા થતા કોઈપણ નુકસાન અથવા નુકસાન માટે કપાત
- ઘર આવાસ: એમ્પ્લોયર દ્વારા આપવામાં આવેલ આવાસ માટે કપાત.
- આવકવેરાની કપાત |કલમ 7(2)(જી)|
- નોકરી કરતી વ્યક્તિ દ્વારા ચૂકવવાપાત્ર આવકવેરો એમ્પ્લોયર દ્વારા તેના વેતનમાંથી કાપી શકાય છે અને 12 મહિનાના રોજગારમાં રકમ વસૂલવામાં આવે છે.
- -કોર્ટના આદેશ દ્વારા કપાત કલમ 7(2)(h))  
 -કોર્ટના આદેશ દ્વારા અથવા આવો હુકમ કરવા માટે સક્ષમ અન્ય સત્તાધિકારીના આદેશ દ્વારા કરવામાં આવતી કપાત નોકરી કરતી વ્યક્તિના વેતનમાંથી કરી શકાય છે.

- પ્રોવિડન્ટ ફંડમાંથી સહકારી મંડળીઓને ચૂકવણી માટે કપાત [કલમ 7(2)(i)  
પ્રોવિડન્ટ ફંડ એક્ટ 1925 દ્વારા માન્ય અથવા રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર કરાયેલ  
કોઈપણ ભવિષ્ય નિધિમાંથી સહકારી મંડળીઓને એડવાન્સ ચૂકવણી માટે કપાત.
- વીમા પ્રીમિયમ અથવા ફિડેલિટી ગેરંટી બોન્ડ માટે કપાત [કલમ 7 (2)(1)]
- નુકસાનની વસૂલાત માટે કપાત [કલમ 7(2) (m)(n)(O)
- m) સ્વીકૃતિ અથવા નકલી અથવા બેઝ કોઈન્સ ફાટેલા અથવા બનાવટી ચલણ  
નોંધવાને કારણે નુકસાન  
n) ભાડાં, નૂર, ડિમરેજ વગેરેને લીધે બિલ, વસૂલવામાં અથવા યોગ્ય ચાર્જીસનો  
હિસાબ આપવામાં નોકરીયાત વ્યક્તિની નિષ્ફળતાને કારણે અથવા કેટરિંગ સંસ્થામાં  
ખોરાકના વેચાણના કિસ્સામાં નુકસાન
- વડાપ્રધાન રાષ્ટ્રીય રાહત ફંડ વગેરેમાં યોગદાન માટે કપાત [કલમ 7(2)(p)-
- P) રોજગારી મેળવનાર વ્યક્તિ દ્વારા ખોટી રીતે મંજૂર કરાયેલ રિબેટ અને રિફંડના  
કારણે થયેલા નુકસાન જેમ કે તેની અવગણના અથવા ડિફોલ્ટને આભારી  
રોજગારી મેળવનાર વ્યક્તિની અધિકૃતતા સાથે કપાતને યોગદાન પર અસર કરી  
શકાય છે
- કલમ 7 (3) કપાતની મર્યાદા  
1. એવા કિસ્સામાં જ્યાં આવી કપાત સહકારી મંડળીઓને ચૂકવણી માટે સંપૂર્ણ અથવા  
આંશિક રીતે કરવામાં આવી હોય તો આવા વેતનના 75% અને  
2. અન્ય કોઈપણ કિસ્સામાં આવા વેતનના 50%

### ➤ દંડ (કલમ 8)

- તે રાજ્ય સરકાર દ્વારા માન્ય હોવું આવશ્યક છે.  
-અધિનિયમની કલમ 8 માં આપેલા નિયમો નીચે મુજબ છે:  
1. કાર્યસ્થળમાં દંડનું નોટિસ બોર્ડ પ્રદર્શિત કરવું આવશ્યક છે  
2. લાદવામાં આવેલા દંડ સામે કર્મચારીને કારણ બતાવવાની તક આપો  
3. દંડની રકમ તેના વેતનના 3% હોવી જોઈએ  
4. 15 વર્ષથી ઓછી ઉંમરના કોઈપણ કર્મચારી પર દંડ લાદવો જોઈએ નહીં  
5. હપ્તામાં દંડ વસૂલવો જોઈએ નહીં  
6. 60 દિવસમાં દંડ વસૂલવો જોઈએ નહિ  
7. કર્મચારી દ્વારા કરવામાં આવેલ દિવસના અધિનિયમ અથવા બાદબાકી પર લાદવામાં આવેલ  
8. તે સામાન્ય ભંડોળમાં જમા કરવામાં આવે છે અને કર્મચારીઓના લાભ માટે ઉપયોગમાં  
લેવાય છે

- **ફરજમાંથી ગેરહાજરી માટે કપાત (કલમ 9)**
  - તે એમ્પ્લોયર દ્વારા એક દિવસ અથવા કોઈપણ સમયગાળા માટે કાપવામાં આવવી જોઈએ.
  - કર્મચારી યોગ્ય કારણ વગર કામ કરવાનો ઇનકાર કરે છે જ્યારે તે કામના સ્થળે હાજર હોય ત્યારે તેને ફરજ પરથી ગેરહાજર માનવામાં આવવું જોઈએ
  - જો 10 કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ એકસાથે નોટિસ વિના અને કોઈપણ વ્યાજબી કારણ વગર ફરજ માટે ગેરહાજર રહે છે તેના વેતનની રકમ થી વધુ ના હોવી જોઈએ તેવી રકમ નો સમાવેશ થાય છે.
- **નુકસાન માટે કપાત (કલમ 10)**
  - નુકસાનની રકમ કરતાં વધુ ન હોવી જોઈએ
  - જ્યાં સુધી નોકરી કરતી વ્યક્તિને તેની વિરુદ્ધ કારણ દર્શાવવાની તક આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કપાત કરવામાં આવશે નહીં
  - તમામ કપાત અને વસૂલાત જવાબદાર વ્યક્તિ દ્વારા રાખવા માટેના રજિસ્ટરમાં નોંધાયેલી હોવી જોઈએ (કલમ 3)
- **એડવાન્સ વસૂલાત બદલ કપાત કલમ 12**
  - 7 (2) (એફ) – રોજગાર શરૂ થાય તે પહેલાં કર્મચારીને ચૂકવવામાં આવે છે, મુસાફરી ખર્ચ માટે આપેલા કર્મચારીઓને વેતનના પ્રથમ ચુકવણીથી આ રકમ પુનઃપ્રાપ્ત થઈ શકતી નથી
- **ધિરાણની વસૂલાત બદલ કપાત કલમ 12- A**
  - 7 (2) (એફએફ) મુજબ, એમ્પ્લોયર રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર કરેલા નિયમો અનુસાર શ્રમના કલ્યાણ માટે બનેલા કોઈપણ ફંડમાંથી લોનની વસૂલાત માટે કપાત કરી શકે છે
- **સહકારી મંડળીઓ અને વીમા યોજનાને ચૂકવણી માટે કપાત (કલમ 13)**
  - 7 (j) સહકારી મંડળીઓને ચૂકવણી માટે અથવા ભારતીય પોસ્ટ ઓફિસ દ્વારા જાળવવામાં આવતી વીમાની યોજના માટે કપાત
  - 7 (K) યોગ્ય સરકારની સિક્યોરિટીઝની ખરીદી માટે અથવા કોઈપણ પોસ્ટ ઓફિસ સેવિંગ્સ બેંકમાં જમા કરાવવા માટે આવી કોઈપણ સરકારની બચત યોજના.
  - પોસ્ટ ઓફિસની કોઈપણ બચત યોજના
    - kk) એમ્પ્લોયર અથવા રજિસ્ટર્ડ ટ્રેડ યુનિયન દ્વારા રચાયેલ કોઈપણ ફંડમાં તેના યોગદાનની ચૂકવણી માટે કપાત નોકરી કરતી વ્યક્તિ અથવા તેના પરિવાર અથવા બંનેના કલ્યાણ માટે અને તે રાજ્ય સરકાર દ્વારા મંજૂર કરવામાં આવે છે.
    - kkk) રજિસ્ટર્ડ ટ્રેડ યુનિયનના સભ્યપદ માટે તેમના દ્વારા ચૂકવવાપાત્ર ફીની ચુકવણી માટે

કપાત.

ઉપરોક્ત તમામ કપાત નોકરી કરતી વ્યક્તિની લેખિત અધિકૃતતા સાથે કરવામાં આવી છે

➤ કલમ 13-A - રજીસ્ટરની જાળવણી

એમ્પ્લોયરે	નીચેની	બાબતોમાં	નોંધણી	જાળવવી	જરૂરી	છે:
a)	રોજગારી		મેળવનાર	વ્યક્તિની		વિગતો
b)	તેમના	દ્વારા	કરવામાં	આવેલ	કાર્યની	પ્રકૃતિ
c)	તેમને		ચૂકવવામાં	આવેલ		વેતન
D)		તેમના		વેતનમાંથી		કપાત
e)	તેમના	દ્વારા	આપવામાં	આવેલી	રસીદો અને રજિસ્ટર અને રેકોર્ડ્સ 3 વર્ષ માટે સાચવવા જોઈએ અને તે નિરીક્ષણ સમયે ઉપલબ્ધ હોવા જોઈએ	

➤ કલમ 14 નિરીક્ષક

- રાજ્ય સરકાર નિમણૂક કરે
- આ અધિનિયમ હેઠળ ફેક્ટરીઓના નિરીક્ષક હશે.

➤ નિરીક્ષકોને આપવામાં આવતી સુવિધાઓ કલમ 14-A

- દરેક એમ્પ્લોયર આ અધિનિયમ હેઠળ કોઈપણ પ્રવેશ, નિરીક્ષણ, દેખરેખ, પરીક્ષા અથવા પૂછપરછ કરવા માટે ઈન્સ્પેક્ટરને તમામ વાજબી સવલતો પરવડે.

➤ વેતનની કપાતો અને વેતનની ચૂકવણીમાં ઢીલ કલમ-15

- ક. 15 1) રાજ્ય સરકાર
- મજૂર અદાલત કે ઔદ્યોગિક નાયપંચના અધ્યક્ષ
- કામદારના વળતર માટે ના કમિશનરને
- દીવાની અદાલતના નાયધિશ અનુભવ ધરાવતા અધિકારીને

➤ ક. 15 (2) વેતનની કપાત

- પગાર ચૂકવવામાં ઢીલ તો વકીલ મારફત અથવા લેખિત ધરાવતા રજિસ્ટર્ડ ટ્રેડ યુનિયન ના અધિકારી અથવા પેટા 1) નિમાયેલ અધિકારી 12 મહિનાની અંદર
- પેટા ક.15 (3) હેઠળ કોઈ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હોય આવી તપાસ થયા બાદ કપાત થયેલી રકમનું રિફંડ પોતાને યોગ્ય લાગે તેવા વળતર સાથે કામદારને ચૂકવવાનો હુકમ કરશે.
- અ) શુદ્ધબુદ્ધિની હતી
- બ) કટોકટી અથવા વાજબી કાળજી વેતન ચૂકવવા અશક્ત હોય
- ક) રકમનો અસ્વીકાર કર્યો હોય

➤ ક. 15 (4) સુનાવણી કરનાર અધિકારી ને એમ થાય કે -

- અ) અરજી હેરાન કરવાના ઇરાદાથી કરવામાં આવી છે. દંડ રૂ 50 સુધીનો દંડ થઈ શકે.

➤ અવેતન જૂથના દાવાઓના સંદર્ભમાં એક અરજી. કલમ 16

- જો એવા ઘણા કર્મચારીઓ છે જેમના વેતન ચૂકવવામાં આવ્યા નથી, તો ઘણી અરજીઓની જરૂર નથી. આવા તમામ કર્મચારીઓ આ અધિનિયમ અનુસાર વેતનની ચૂકવણી માટે સત્તાધિકારીને એક અરજી કરી શકે છે.

➤ અપીલ ક.17

- 1) ક 15 (2) પક્ષકારો પરિણામથી નારાજ છે જો ઉપરોક્ત એજન્સીઓ દ્વારા અરજી નામંજૂર કરવામાં આવે તો,
- તેઓ તેમનો કેસ જિલ્લા અદાલતમાં લઈ જઈ શકે છે.
- અ) અધિકારીઓએ એમ્પ્લોયરને 300/- રૂપિયાથી વધુ વળતરનો આદેશ આપ્યો.
- ક). 15(4) જે વ્યક્તિને ને દંડ કરવામાં આવ્યો હોય તે

➤ માલિક કે વેતન ચૂકવનાર વ્યક્તિની જવાબદારી ક.17 એ

- ક.7 માં હુકમ કરેલ હોય તો
- કપાત કે પગાર ચૂકવવામાં ઢીલ માં માલિક કે પગાર ચૂકવવા જવાબદાર વ્યક્તિ પ્રયાસ કરી રહેલ છે
- હુકમ મુજબ જે રકમ ચૂકવવાની થતી હોય તેટલી રકમની માલિકની કે વેતન ચૂકવવાને જવાબદાર વ્યક્તિની મિલકત જપ્તીમાં લેવાનો હુકમ આપી શકે છે.
- સાંભળવાની તક

➤ અધિકારીની સત્તાઓ ક.18

- અ. પુરાવો લેવાના હેતુ
- બ. સાક્ષીની હાજરી
- ક. દસ્તાવેજ રજૂ કરવાની ફરજ પાડવી

➤ ગુનાઓ અને તેની પ્રક્રિયા ક.20

- 1) જે વ્યક્તિ કામદારોને પગાર ચૂકવવા જવાબદાર હોય, તે વ્યક્તિ ક.5, 7,8,9,10,11 થી 13 માંથી કોઈ પણ કલમ નો ભંગ કરે તો તેને રૂ.1500 થી 7500 સુધીનો દંડ થઈ શકે છે.
- 2) જે વ્યક્તિ ક.4,5(4),6,8,10(2) અથવા 25 માંથી કોઈ કલમ નો ભંગ કરે તેનો રૂ. 3750 સુધીનો દંડ થઈ શકે છે.



- 3) રેકર્ડ, રજિસ્ટર રાખવાની કે માહિતી
  - અ) રજિસ્ટર કે રેકર્ડ રાખવા નિષ્ફળ જાય
  - બ) માહિતી કે પત્રક પૂરું પાડવાનો ઇન્કાર કરે
  - ક) માહિતી પત્રક ખોટું હોવાની ખબર હોય, તો પણ જાણીબૂઝીને ને રજૂ કરાવે
  - ડ) જવાબ આપવાનો ઇન્કાર કરે છે, કોઈપણ પ્રશ્નનો જાણી જોઈને ખોટો જવાબ આપે છે.  
આવા દરેક ગુના માટે રૂ. 1500 થી 7500 સુધી હોવા જોઈએ.
- 4) જો કોઈ
  - અ) નિરીક્ષકને તેની ફરજો નિભાવવામાં જાણીજોઈને અવરોધે છે
  - બ) આ કાયદાથી અધિકૃત નોંધ, નિરક્ષણ, તપાસ, દેખરેખ, કે તપાસ માટે વ્યાજબી સગવડ આપવાનો ઇન્કાર કરે
  - ક) કોઈપણ રજિસ્ટર અથવા અન્ય દસ્તાવેજ નિરીક્ષકની માંગ પર રજૂ કરવાનો જાણી જોઈને ઇન્કાર કરે છે
  - ડ) આ કાયદા હેઠળ પોતાની ફરજ બજાવવા નિરીક્ષક સમક્ષ તપાસ માટે જતી કોઈ વ્યક્તિને અટકાવવાનો પ્રયત્ન કરે.  
દંડ રૂ. 1500 ઓછા નહીં પરંતુ રૂ. 7500 સુધી થઈ શકે છે.
- 5) જો કોઈ વ્યક્તિ જે આ અધિનિયમ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર કોઈપણ ગુના માટે દોષિત ઠરવામાં આવી હોય, ફરી બીજા કોઈ ગુના માટે દોષિત ઠરે છે
  - તો તે પછીની સજા મુદતની કેદની સજાને પાત્ર થશે દંડ સાથે કે જે આ કાયદા હેઠળ રૂ.3750 રૂપિયાથી ઓછા હોવા છતાં જે બાવીસ હજાર પાંચસો સુધી વિસ્તરી શકે છે
  - નિરીક્ષકની જાણમાં જે ગુનાની સજા કરવામાં આવી રહી છે તે તારીખની તારીખથી બે વર્ષથી વધુ સમય પહેલાં કરવામાં આવેલ કોઈપણ સજાને ધ્યાનમાં લેવામાં નહીં આવે.
- 6) નક્કી કરેલ તારીખ સુધી કોઈ વ્યક્તિને પગાર ચૂકવવામાં નિષ્ફળ જાય અથવા જાણીજોઈને અવગણના કરે તેની સામે લેવામાં આવી શકે તેવી અન્ય કોઈપણ કાર્યવાહીમાં પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વિના, શિક્ષાને પાત્ર રહેશે.

➤ પ્રક્રિયા ક.21

- 1) અરજી મંજૂર કરતી વખતે આવી ફરિયાદ કરવાની પરવાનગી આપી હોય.
- 2) ક.20(1) ગુના માટે કોઈ વ્યક્તિ સામે ફરિયાદ કરવાની પરવાનગી આપતા પેહલાં

## કામદાર સંઘોનો કાયદો-1926

### 1. પ્રાસ્તાવિક

ભારતે કલ્યાણ રાજ્યનો આદર્શ સ્વીકાર્યો છે. એટલે રાજ્યે પણ વિવિધ આર્થિક ક્ષેત્રો પર અંકુશ મેળવવાનું શરૂ કર્યું છે. માલિકો જુદી જુદી રીતો અખત્યાર કરીને કામદારોને ચૂસી ન લે, તે જોવાની સરકારની ફરજ

છે, કામદારોની વિવિધ પ્રવૃત્તિઓને મળતું મહત્ત્વ હવે વધવા લાગ્યું છે. આથી કામદારોની પ્રવૃત્તિઓને વ્યવસ્થિત સ્વરૂપ આપવા માટે તેને કાયદેસર માન્યતા આપવાનું જરૂરી જણાયું. આ હેતુથી ભારતીય કામદાર સંઘોનો કાયદો, 1926 ઘડવામાં આવ્યો છે.

કામદાર સંઘ રચવાનો અધિકાર :-

કામદાર સંઘ રચવાનો અધિકાર બંધારણના અનુ. 19 (1) (સી) હેઠળ અપાયેલ મૂળભૂત અધિકાર છે. જો કે આ અધિકાર બંધારણના અનુ. 19 (1) (6) હેઠળનાં વાજબી નિયંત્રણોને આધીન છે. કેટલાક સંજોગોમાં કામદાર સંઘના અધિકારીઓને ફોજદારી કાર્યવાહીમાંથી મુક્તિ મળે છે. કામદાર સંઘની કેટલાક હેતુઓ માટે નોંધણી કરાવવાનું જરૂરી છે. જોકે ઔદ્યોગિક તકરારના કાયદા હેઠળ ઔદ્યોગિક તકરાર ઉઠાવવા માટે કામદાર સંઘની રચના ફરજિયાત નથી. એટલે કે કોઈ કામદાર સંઘનો સભ્ય ન હોવા છતાં ઔદ્યોગિક તકરારના નિવારણ માટે કાયદો તેને મદદ પૂરી પાડે છે. આમ, કામદાર સંઘની રચના ઔદ્યોગિક તકરારના નિવારણ માટે જરૂરી નથી.

## 2. વ્યાખ્યાઓ (ક. 2)

### 1. કારોબારી સમિતિ(Executive):

કારોબારી સમિતિ એટલે કામદાર સંઘ (ટ્રેડ યુનિયન)નો વહીવટ જે મંડળને સોંપવામાં આવેલો હોય તે મંડળને ભલે પછી ગમે તે નામથી ઓળખવામાં આવતું હોય.

### 2. હોદ્દેદાર (office-bearer):

કામદાર સંઘની બાબતમાં હોદ્દેદારમાં કારોબારી સમિતિના સભ્યનો સમાવેશ થાય છે, પરંતુ તેમાં ઓડિટરનો સમાવેશ થતો નથી.

### 3. નિયત (Prescribed):

એટલે આ કાયદા હેઠળના નિયમનો હેઠળ નિયત.

### 4. નોંધાયેલી કચેરી (Registered Office):

નોંધાયેલ કચેરી એટલે આ કાયદા હેઠળ કામદાર સંઘની વડી કચેરી તરીકે નોંધાયેલ કચેરી.

5. નોંધાયેલી કામદાર સંઘ (Registered Trade Union) : નોંધાયેલ કામદાર સંઘ એટલે આ કાયદા હેઠળ નોંધાયેલ કામદાર સંઘ.

### 6. રજિસ્ટ્રાર (Registrar) :

રજિસ્ટ્રાર એટલે કલમ 3 હેઠળ ઉચિત સરકારે નિયુક્ત કરેલ કામદાર સંઘોનો રજિસ્ટ્રાર અને તેમાં વધારાના અથવા નાચબ રજિસ્ટ્રારનો સમાવેશ થાય છે.

## 7 . કામદાર તકરાર (Trade Dispute) :

કામદાર તકરાર એટલે કોઈ વ્યક્તિની રોજગારી કે બેરોજગારી વિષે અથવા નોકરીની શરતો કે જુરોની શરતો અંગે માલિકો અને કામદારો વચ્ચે અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચે અથવા માલિકો અને માલિકો વચ્ચેની તકરાર, કામદાર એટલે ઉદ્યોગમાં નોકરી કરતી તમામ વ્યક્તિઓ. પછી ભલે તે જ માલિકના નામાં આ તકરાર ઉપસ્થિત થાય છે તેની નોકરીમાં ન હોય.

## 8.કામદાર સંઘ:-

કામદાર કામદારો વચ્ચેનો અથવા કામદારો અને કામદારો વચ્ચેનો અથવા માલિકો-માલિકો વચ્ચેના સંબંધોને નિયંત્રિત કરવાના અથવા વેપાર-ધંધા પર પ્રતિબંધક શરતો લાદવાના પ્રાથમિક હેતુથી રચવામાં આવેલ કામચલાઉ કે કાયમી સંઘ અને તેમાં બે કે તેથી વધારે કામદાર સંઘોના મહામંડળનો સમાવેશ થાય છે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે આ કાયદો-

- (i) ભાગીદારોના તેમના ધંધા વિષેની સમજૂતીઓને;
- (ii) કોઈ માલિકે તેણે રોકેલ માણસો સાથે નોકરી બાબતે કરેલ સમજૂતી.
- (iii) ધંધાની પ્રતિષ્ઠાના અથવા કોઈ વ્યવસાય, વેપાર કે હસ્તકલામાં સલાહ બદલ અવેજની સમજૂતીને -અસર કરશે નહીં.

## -કામદારોની નોંધણી:-

### 1.. રજિસ્ટ્રારની નિમણૂક (ક. 3)

- (1) ઉચિત સરકાર દરેક રાજ્ય માટે કોઈ વ્યક્તિની રજિસ્ટ્રાર તરીકે નિમણૂક કરશે.
- (2) આ કાયદા હેઠળ નિયુક્ત થયેલ રજિસ્ટ્રારની જે સત્તાઓ અને કાર્યો ઉચિત સરકાર નક્કી કરે તે સત્તાઓ અને થવી રજિસ્ટ્રારની દેખરેખ હેઠળ બજાવવા માટે પોતાને યોગ્ય લાગે તેટલી સંખ્યામાં વધારાના (Additional) અને નાયબ Deputy) રજિસ્ટ્રારોની નિમણૂક ( કરશે અને તેમણે જે વિસ્તારોમાં કામગીરી કરવાની હશે, તે વિસ્તારો નિર્દિષ્ટ કરશે.
- (3) પેટા ક. 2 હેઠળના હુકમની જોગવાઈઓને આપીન રહીને, વધારાના કે નાયબ રજિસ્ટ્રાર, રજિસ્ટ્રારની જે હરજો જે વિસ્તારમાં બજાવતા હોય, તે વિસ્તારમાં નોંધાયેલ કામદાર સંઘની નોંધાયેલ કચેરીના સંબંધમાં તે વધારાના કે નાયબ રજિસ્ટ્રાર આ કાયદાના હેતુ માટે રજિસ્ટ્રાર ગણાશે.

### 2 . નોંધણીની રીત (ક. 4)\*

કામદાર સંઘ (Trade Union)ના સાત કે તેથી વધારે સભ્યો, કામદાર સંઘના નિયમોમાં પોતાની સહી કરીને અને નોંધણી સંબંધની આ કાયદાની જોગવાઈઓનું પાલન કરીને, આ કાયદા હેઠળ કામદાર સંઘની નોંધણી માટે અરજી કરી શકે.

### 3 . નોંધણી માટેની અરજી (ક. 5)

(1) કામદાર સંઘની નોંધણી માટેની દરેક અરજી રજિસ્ટ્રારને કરવામાં આવશે. તેની સાથે કામદાર સંઘના નિયમો જોડવામાં આવશે અને તેની સાથે એક બીજું અંક નિવેદન મોકલવામાં આવશે, જેમાં નીચે મુજબ વિગતો હશે, એટલે કે

(એ) અરજદારોનાં નામ અને સરનામાં, ધંધો વગેરે.

(એએ)\* કામદારોના કામદાર સંઘની બાબતમાં, અરજી કરનાર કામદાર સંઘના સભ્યોના નામો, વ્યવસાય અને કામના સ્થળનું સરનામું.

(બી)કામદાર સંઘનું નામ અને તેની વડી કચેરીનું સરનામું.

(સી) કામદાર સંઘના અધિકારીઓનો હોદ્દો, નામ, ઉંમર, સરનામું અને ધંધો.

(2) નોંધણી માટેની અરજી કર્યાનું અગાઉના એક વર્ષ કરતાં વધારે સમયથી જો કામદાર સંઘ જો અસ્તિત્વમાં હોય, તો અરજીની સાથે નિયત નમૂનામાં અને નિયત વિગતો સાથે કામદાર સંઘની મિલકતો અને જવાબદારીઓ અંગેનું એક નિવેદન રજિસ્ટ્રારને મોકલવામાં આવશે.

### 4.કામદાર સંઘના નિયમોમાં સમાવિષ્ટ કરવાની જોગવાઈઓ (ક. 6)

જ્યારે કોઈ કામદાર સંઘે નોંધણી માટે અરજી કરેલ હોય ત્યારે આ કાયદાની જોગવાઈઓ અનુસાર જ્યાં સુધી તેની કારોબારીની રચના કરવામાં આવી ન હોય અને તેના નિયમોમાં નીચેની ભાબતોની જોગવાઈ કરવામાં આવી ન હોય ત્યાં સુધી કામદાર સંઘ નોંધણી માટે હકદાર બનશે નહીં. તેના નિયમોમાં કઈ બાબતો માટે જોગવાઈ કરવી જોઈએ તે બાબતો નીચે પ્રમાણે છે :

(એ) કામદાર સંઘનું નામ;

(બી) સમગ્ર ઉદ્દેશો કે જેના માટે સાહસની સ્થાપના કરવામાં આવેલ હોય;

(સી) એવા તમામ હેતુઓ કે જેના માટે કામદાર સંઘનું સામાન્ય ફંડ લાગુ પાડી શકાય, આ તમામ હેતુઓ એવા હોવા જોઈએ કે જેની આ કાયદા હેઠળ કાયદેસર રીતે ફંડ લાગુ પાડી શકાય;

(ડી) કામદાર સંઘના સભ્યોની યાદીનો નિભાવ અને કામદાર સંઘના હોદ્દેદારો તેમજ સભ્યો મારફત તેનું નિરીક્ષણ કરવા માટે પૂરતી સવલતો;

(ઈ) સામાન્ય સભ્યોને પ્રવેશ, આ સામાન્ય સભ્યો ખરેખર કામદાર સંઘ જેની સાથે સંબંધિત હોય તે ઉદ્યોગમાં કામે કે નોકરીએ રખાયેલ હોવા જોઈએ, કામદાર સંઘની કારોબારીની રચના માટે કલમ 22 હેઠળ હોદ્દેદારો તરીકે માનદ્ અથવા કામચલાઉ સભ્યોને પ્રવેશ;

(ઈઈ)\* કામદાર સંઘના સભ્યો દ્વારા લઘુત્તમ લવાજમની ચુકવણી

(i) ગ્રામ વિસ્તારના કામદારો માટે વાર્ષિક રૂ. 1 થી;

(ii) અન્ય અસંગઠિત ક્ષેત્રના કામદારો માટે વાર્ષિક રૂ. 3;

(iii) અન્ય કોઈપણ પ્રસંગે કામદારો માટે વાર્ષિક રૂ. 3 - થી ઓછું હોવું જોઈએ નહીં.

(એફ) નિયમોથી ખાત્રી અપાયેલ કોઈ લાભ માટે કોઈપણ સભ્ય હકદાર બની શકે તે માટેની શરતો અને સભ્યપદ કોઈ દંડ અથવા જપ્તી ક્યારે લાદી શકાય તે માટેની શરતો;

(એફએફ) જે સભ્યોનું લવાજમ 6 કરતા વધારે માસ માટે અથવા નિયમોમાં જોગવાઈ કરવામાં આવે તેટલા ઓછા સમય માટે બાકી હોય તેવી વ્યક્તિઓના કામદાર સંઘના સભ્યપદનો અંત (આ કલોઝ ફક્ત ગુજરાત રાજ્ય પૂરતું મર્યાદિત છે.)

(જી)નિયમોમાં ફેરફાર, સુધારો કે રદ કેવી રીતે કરવામાં આવશે તે રીત;

(એચ) કામદાર સંઘની કારોબારી અને તેના અન્ય હોદ્દાઓની ચૂંટણી અને રૂખસદ કઈ રીતે આપવામાં આવશે તે રીત;

(એચએચ)\* કામદાર સંઘની કારોબારીના સભ્યો અને અન્ય હોદ્દાઓ કેટલા સમય માટે ચૂંટવામાં આવશે તેનો સમયગાળો;

(આઈ) કામદાર સંઘના, ફંડનો સલામત હવાલો, નિયત કરવામાં આવે તે રીતે તેના હિસાબોનું વાર્ષિક ઓડિટ અને કામદાર સંઘના હોદ્દાઓ તેમજ સભ્યોના હિસાબી ચોપડાઓના નિરીક્ષણ માટે પૂરતી સવલતો; અને

(આઈ આઈ)કામદાર સંઘનું વિસર્જન કઈ રીતે કરવામાં આવશે તેની રીત;

5. નોંધણી (ક. 8):-

જ્યારે રજિસ્ટ્રારને સંતોષ થાય ત્યારે નોંધણી કરી શકે છે.

6. નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર (ક. 9)

ક. 8 હેઠળ કામદાર સંઘની નોંધણી કર્યા પછી રજિસ્ટ્રાર નિયત નમૂનામાં નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર કાઢી આપણે અને તે કામદાર સંઘની આ કાયદા હેઠળ યોગ્ય રીતે નોંધણી કરવામાં આવી છે તે બાબતનો આખરી પુરાવો છે.

7 . નોંધણી રદ કરવી (ક. 10)

(એ) નિયત રીતે ઇકરાર કરેલી અરજી રજિસ્ટ્રારને કરવાથી રજિસ્ટાર નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર પાછું ખેંચી શકે અથવા રદ કરી શકે; અથવા

(બી) નીચેના સંજોગમાં રજિસ્ટાર નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર પાછું ખેંચી શકે બથવા રદ કરી શકે, એટલે કે - જો રજિસ્ટ્રારને એમ ખાતરી થાય કે -

(1) નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર ભૂલથી અથવા દગાથી મેળવવામાં આવ્યું હતું. અથવા

(2) કામદાર સંઘનું અસ્તિત્વ હવે રહ્યું નથી; અથવા

(3) કામદાર સંઘે ઇરાદાપૂર્વક અથવા રજિસ્ટ્રારની નોટિસ હોવા છતાં આ કાયદાની કોઈ જોગવાઈનો ભંગ કર્યો છે; અથવા

(4) કાયદાની જોગવાઈને અસંગત ( એવા નિયમનો અમલ કરવાનું ચાલુ રાખ્યું હોય; આથવા (5) નિયમમાં જે બાબતની જોગવાઈ કરવાની હોય, તેવો નિયમ રદ કર્યો છે.

(સી) જો રજિસ્ટ્રારને એમ ખાત્રી થાય કે નોંધાયેલ કામદાર સંઘના કામદારોની સંખ્યા જરૂરી સમા ધરાવતી બંધ થયેલ છે, તો તેવા સમયે રજિસ્ટ્રાર નોંધણી રદ કરી શકે.

#### 8. અપીલ (ક . 11)

(1) કામદાર સંઘની નોંધણી કરવાના રજિસ્ટ્રારના ઇન્કાર અથવા નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર પાછું ખેંચી લેવાથી અથવા તે રદ કરવાથી નારાજ થયેલ વ્યક્તિ નિયત સમયમાં--

(એ) જો કામદાર સંઘની કચેરી પ્રેસિડેન્સી ટાઉનની હદમાં હોય, તો હાઈકોર્ટને અપીલ કરી શકે; અથવા (એએ) જ્યારે વડી કચેરી મજૂર અદાલત અથવા ઔદ્યોગિક ન્યાય પંચની હકૂમતમાં આવેલ હોય તો, તે અદાલત અથવા યથાપ્રસંગ, ઔદ્યોગિક ન્યાયપંચને અપીલ કરી શકાય.

(બી) જ્યારે કામદાર સંઘની કચેરી અન્ય કોઈ વિસ્તારમાં હોય, ત્યારે ઉચિત સરકારે તે વિસ્તાર માટે નિયુક્ત કરેલ મૂળભૂત હકૂમત ધરાવતી અને વધારાના મદદનીશ ન્યાયાધીશની અદાલતથી ઊતરતી નહિ, એવી અદાલતને અપીલ કરી શકે;

(2) અપીલ અદાલત અપીલને રદ કરી શકે; અથવા તે સંઘની નોંધણી કરવાની અને નોંધણીનું પ્રમાણપત્ર કાઢી આપવાનો રજિસ્ટ્રારને હુકમ કરશે; અથવા પ્રમાણપત્ર પાછું ખેંચવાનો કે રદ કરવાનો રજિસ્ટ્રારનો હુકમ રદ કરશે અને રજિસ્ટ્રાર અપીલ અદાલતના હુકમનું પાલન કરશે.

(3) સી. પી. સી. 1908 હેઠળ દાવો ચલાવતી વખતે અદાલતને જે સત્તાઓ હોય છે તેવી જ સત્તાઓ અપીલ અદાલતને પેટા ક. (1)ના હેતુઓ માટે અપીલ ચલાવવા સંબંધમાં રહેશે. અપીલ અદાલત અપીલના પર્ય સંબંધી હુકમ આપી શકે અને જાણે કે દીવાની દાવામાં આવું પર્ય આપવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હોય. તે રીતે પર્ય વસૂલ કરી શકાશે.

(4) હાઈકોર્ટ સિવાયની અપીલ અદાલત અપીલ રદ કરે તો તેનાથી નારાજ થયેલ વ્યક્તિને હાઈકોર્ટ અપીલ કરવાનો અધિકાર રહેશે. અપીલના હેતુઓ માટે હાઈકોર્ટને પેટા ક. 2 અને 3 હેઠળની સત્તાઓ વહેંચે અને તે પેટા કલમની જોગવાઈઓ તે રીતે લાગુ પડશે.

#### 9. નોંધાયેલ કચેરી (ક. 12)

નોંધાયેલ કામદાર સંઘને મોકલવાના સંદેશો અને નોટિસો તેની નોંધાયેલ કચેરીએ મોકલી શકાય. વડી કચેરીના સરનામામાં ફેરફાર થાય તો, ફેરફાર થયાની તારીખથી 14 દિવસમાં તે અંગેની લેખિત નોટિસ રજિસ્ટ્રારને આપવામાં આવશે અને રજિસ્ટ્રાર રજિસ્ટરમાં બદલાયેલું સરનામું નોંધી લેશે.

#### 10 . નોંધાયેલ કામદાર સંઘનું કાનૂની વ્યક્તિત્વ (ક. 13)

જે નામથી કામદાર સંઘની નોંધણી કરવામાં આવી હોય તે નામથી દરેક નોંધાયેલ કામદાર સંઘ નિયમિત સંસ્થા (Body Corporate) ગણાશે અને તેને કાયમી અસ્તિત્વ રહેશે. તેનું કોમન સીલ રહેશે. તેને જંગમ કે સ્થાવર મિલકત મેળવવાનો, ધારણ કરવાનો અને કરાર કરવાનો અધિકાર રહેશે. તે નોંધાયેલ નામથી દાવો કરી શકશે અને તેની સામે તે નામથી દાવો થઈ શકશે.

11 . કેટલાક કાયદાઓ નોંધાયેલ કામદાર સંઘને લાગુ પડતા નથી. (ક. 14)

(1) The Societies Registration Act, 1860

(2) The Co-operative Society's Act, 1912

(3) The Company's Act, 1956

- સામાન્ય ફંડનો ઉપયોગ કરવાના હેતુઓ (ક. 15)

નોંધાયેલ કામદાર સંઘના સામાન્ય ફંડનો ઉપયોગ નીચેના હેતુઓ માટે જ કરી શકાય. તે સિવાયના કોઈ હેતુઓ માટે તેનો ઉપયોગ કરી શકાશે નહિ એટલે કે -

(1) કામદાર સંઘના અધિકારીઓના પગારો, ભથ્થાઓ અને ખર્ચાઓ ભરપાઈ કરવા માટે;

(2) કામદાર સંઘનો વહીવટ ખર્ચ ચૂકવવા માટે અને તેના કામદાર સંઘના સામાન્ય ફંડનું ઓડિટ કરાવવાના ખર્ચનો સમાવેશ થાય છે;

(3) કામદાર સંઘના સભ્યના માલિક સાથેના સંબંધમાંથી ઉત્પન્ન થતા સંઘના અથવા સભ્યના અધિકારનું રક્ષણ કરવા માટે કે તે મેળવવા માટે કાયદા મુજબ દાખલ કરવામાં આવેલ ફરિયાદ અથવા બચાવ માટે આવી ફરિયાદ કે બચાવમાં સંઘ કે કામદાર એક પક્ષકાર હોવો જોઈએ.

(4) કામદાર સંઘ કે તેના સભ્યવતી ઔદ્યોગિક તકરારો ચલાવવા માટે;

(5) ઔદ્યોગિક તકરારોમાંથી ઉપસ્થિત થયેલ ખોટનું સભ્યોને વળતર ચૂકવવા માટે; (6) સભ્યોના અવસાન, વૃદ્ધાવસ્થા, માંદગી, અકસ્માત કે બેકારીના પ્રસંગોએ સભ્યોને અથવા તેમના આશ્રિતોને આપવામાં આવતી ભથ્થાઓ માટે;

(7) સભ્યોની જિંદગીના વીમા માટે અથવા વીમાની પોલિસી હેઠળની જવાબદારી સ્વીકારવા માટે અથવા સભ્યોની માંદગી, અકસ્માત કે બેકારી સામેની વીમાની પોલિસી હેઠળની જવાબદારી માટે;

(8) સભ્યોના અથવા તેમના આશ્રિતો માટે શૈક્ષણિક, સામાજિક અથવા ધાર્મિક લાભોની જોગવાઈઓ માટે; તેમાં ગુજરનાર સભ્યની ઉત્તરક્રિયા કે ધાર્મિક ક્રિયાના ખર્ચનો સમાવેશ થાય છે.

(9) માલિકો અથવા કામદારોને અસર કરતાં પ્રશ્નોની ચર્ચા કરતું સામયિક ચાલુ રાખવા માટે; (10) કામદાર સંઘનું સામાન્ય ફંડ જે કોઈ હેતુ માટે વાપરવામાં આવે, તેને વેગ આપવા માટે સાધારણ

રીતે કામદારોનું હિત સધાય તેવા હેતુલક્ષી કારણના ફાળાની ચુકવણી માટે; પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે કામદાર સંઘને વર્ષ દરમિયાન ત્યાં સુધીમાં સામાન્ય ભંડોળમાં જે આવક થઈ હોય અને તે વર્ષની શરૂઆતમાં તે ફાળાની જમા બાજુની સિલકનો જે કુલ સરવાળો થાય તેના % કરતાં વધુ ખર્ચ આવા ફાળામાં કોઈ પણ નાણાકીય વર્ષમાં વર્ષ દરમિયાન થઈ શકશે નહિ.

- રાજકીય હેતુઓ માટે અલગ ફંડની રચના (ક. 16)

(ક) અલગ રીતે ફાળામાં ભરપાઈ થયેલ રકમમાંથી નોંધાયેલ કામદાર સંઘ એક અલગ ફંડની રચના કરી શકે અને તેનો ઉપયોગ પેટાકલમ 1માં નિર્દિષ્ટ કરેલા કોઈપણ હેતુને સુસંગત રહીને તેના સભ્યોના નાગરિક અને રાજકીય હિતોના ઉત્તેજન માટે કરી શકે.

(ખ) પેટા કલમ-1માં જેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, તે હેતુઓ નીચે પ્રમાણે છે :

(1) બંધારણ અથવા સ્થાનિક સત્તા હેઠળ રચાયેલ ધારાસભાના સભ્યો તરીકેનું, ચૂંટણીના ઉમેદવારને અથવા સંભવિત ઉમેદવારને ચૂંટણી માટે, ઉમેદવારી માટે, સીધી કે આડકતરી રીતે થયેલ ખર્ચ ભરપાઈ કરવા માટે;

(2) આવા ઉમેદવાર કે સંભવિત ઉમેદવારના ટેકામાં ભરવામાં આવેલ સભા માટે કે સાહિત્ય કે દસ્તાવેજોની વહેંચણી માટે; અથવા

(3) બંધારણ કે સ્થાનિક સત્તા હેઠળ રચાયેલ ધારાસભાના સભ્યોના ભરણપોષણ માટે; અથવા

(4) મતદારોની નોંધણી માટે અથવા બંધારણ કે સ્થાનિક સત્તા હેઠળ રચાયેલ ધારાસભાના ઉમેદવારની પસંદગી માટે;

(5) કોઈ પ્રકારની રાજકીય સભાઓ ભરવા માટે અથવા કોઈ પ્રકારનું રાજકીય સાહિત્ય કે દસ્તાવેજોની વહેંચણી માટે;

(6) પેટાકલમ-1 હેઠળ રચાયેલ ફંડમાં ફાળો આપવાની કોઈ સભ્યને ફરજ પાડી શકાશે નહિ અને કોઈ સભ્યે આવા ફંડમાં ફાળો ન આપ્યો હોય તે કારણસર તેને કામદાર સંઘના લાભોમાંથી બાકાત રાખી શકાશે નહિ અથવા અન્ય સભ્યોને જે લાભો મળતા હોય તેની સરખામણીમાં તેને કોઈ અસમર્થતા હેઠળ મૂકવામાં આવશે નહિ. આવા ફંડમાં ફાળો આપવાની બાબતનો કામદાર સંઘમાં પ્રવેશ કરવા માટેની પૂર્વશરત તરીકે ગણવામાં આવશે નહિ.

- કેટલાક કિસ્સાઓમાં દીવાની દાવામાંથી મુક્તિ (ક. 18)

(1) નોંધાયેલ કામદાર સંઘ, તેના કોઈ અધિકારી કે સભ્યનું કૃત્ય અન્ય કોઈ વ્યક્તિને તેની નોકરીનો ભંગ કરવા પ્રેરે છે અગર કોઈ વ્યક્તિના વેપાર, ધંધા, નોકરીની સાથે અગર કોઈ વ્યક્તિની ઇચ્છા, મુજબના, તેની મૂડીની કે મજૂરીની વ્યવસ્થા કરવાના હક્ક સાથે તે કૃત્ય અસંગત છે, તેવા કોઈ કારણને આગળ ધરીને કે તેને વેગ આપવા માટે તે કૃત્ય સંબંધમાં, કોઈ નોંધાયેલ કામદાર સંઘ, તેના અધિકારી કે તેના સભ્ય સામે કોઈ દીવાની અદાલતમાં દાવો કે અન્ય કાનૂની પ્રક્રિયા થઈ શકશે નહિ.

(2) કામદાર સંઘના કોઈ એજન્ટે ઔદ્યોગિક તકરારના સંબંધમાં કરેલ અપકૃત્યની બાબતમાં જો એમ પુરવાર કરવામાં આવે કે તેણે કારોબારી સમિતિની જાણ વગર અથવા કારોબારી સમિતિની સ્પષ્ટ સૂચના વિરુદ્ધ આ કૃત્ય કર્યું હતું તો તે સંબંધમાં દીવાની અદાલતમાં દાખલ કરવામાં આવેલ દાવામાં કે કાનૂની પ્રક્રિયામાં કામદાર સંઘની કાંઈ જવાબદારી નહિ થાય.



- કામદાર સંઘનું સભ્યપદ મેળવવા માટે સગીરોના હકો (ક. 21)

કામદાર સંઘના નિયમોને આધીન રહીને 15 વર્ષની ઉંમર પ્રાપ્ત કરેલ કોઈ પણ વ્યક્તિ નોંધાયેલ કામદાર સંઘનું સભ્યપદ મેળવી શકે અને ઉપર મુજબ આધીન રહીને, તે સભ્ય તરીકેના તમામ હક ભોગવી, ઈન કરશે અને પહોંચો આપશે.

પરંતુ જોગવાઈ એવી કરવામાં આવે છે કે જેની ઉંમર 18 વર્ષની ન હોય, તો આવા કામદાર સંઘનો અધિકારી બની શકે નહિ.

- કામદાર સંઘના હોદ્દાદારની અસમર્થતા (ક. 21-એ) :

નીચેની વ્યક્તિ કામદાર સંઘના હોદ્દાદાર કે કારોબારીના સભ્ય તરીકે પસંદ થવાને ગેરલાયક છે

(1) જો તેને 18 વર્ષ થયેલ ન હોય;

(2) જો તેને નૈતિક અધ:પતન સહિતના કોઈ ગુના માટે ભારતમાં કેદની સજા થઈ હોય, સિવાય કે તેને જેલમાંથી છોડવામાં આવ્યે પાંચ વર્ષ પૂરાં થયા હોય.

- વિસર્જન (ક. 27)

(1) જ્યારે નોંધાયેલ કામદાર સંઘનું વિસર્જન કરવામાં આવે, ત્યારે કામદાર સંઘના મંત્રી અને સાત સભ્યોની સહીવાળી વિસર્જનની લેખિત નોટિસ, વિસર્જન થયાના 14 દિવસમાં રજિસ્ટ્રારને એમ ખાતરી થાય કે કામદાર સંઘના નિયમોને આધીન રહીને વિસર્જન કરવામાં આવ્યું છે, તો તે વિસર્જનની નોંધ કરશે અને નોંધણી થયાની તારીખથી વિસર્જન અમલી બનશે.

(2) જ્યારે નોંધાયેલ કામદાર સંઘની વિસર્જનની નોંધણી કરવામાં આવી હોય અને વિસર્જન થતાં કામદાર સંઘના ફંડની વહેંચણી અંગે સંઘના નિયમોમાં કાંઈ જોગવાઈ ન હોય, તો રજિસ્ટ્રાર નિયત કરવામાં આવે તે રીતે સભ્યો વચ્ચે ફંડની વહેંચણી કરશે.

• Reference Book: -

1. સી જમનાદાસની કંપની
2. પ્રોફેસનલ બુક પબ્લિકેશન
3. કોમર્શિયલ લો પબલીસર્સ