പതിമൂന്നാം കേരള നിയമസഭ

ബിൽ നമ്പർ 222

2013-ലെ കേരള ന്യായവേതന ബിൽ

©
കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്
2013

കേരള നിയമസഭാ പ്രിന്റിംഗ് പ്രസ്സ്.

പതിമൂന്നാം കേരള നിയമസഭ

ബിൽ നമ്പർ 222

2013-ലെ കേരള ന്യായവേതന ബിൽ

692/2013.

പതിമൂന്നാം കേരള നിയമസഭ

ബിൽ നമ്പർ 222

2013-ലെ കേരള ന്യായവേതന ബിൽ

കേരളത്തിലെ ചില വ്യവസായങ്ങളിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും നൽകുന്നതിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള

ഒരു

ബിൽ

പീഠിക.—കേരളത്തിലെ ചില വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് മിനിമം വേതനത്തിനുപരിയായി ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുകയും നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനും, അതിനുള്ള അവകാശഹർജി സമർപ്പിക്കുന്നതിനും തീരുമാനിക്കുന്നതിനും തുക ഈടാക്കി നൽകുന്നതിനും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾക്കുംവേണ്ടി വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നത് യുക്തമായിരിക്കുകയാൽ ;

ഭാരത റിപ്പബ്ലിക്കിന്റെ അറുപത്തിനാലാം സംവത്സരത്തിൽ താഴെപ്പറയും പ്രകാരം നിയമമുണ്ടാക്കുന്നു:—

1. ചുരുക്കപ്പേരും പ്രാരംഭവും.—(1) ഈ ആക്റ്റിന് 2013-ലെ കേരള ന്യായവേതന ആക്റ്റ് എന്ന് പേര് പറയാം.

(2) ഇത്, സർക്കാർ, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി, നിശ്ചയിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാണ്.

2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.—ഈ ആക്റ്റിൽ, സന്ദർഭം മറ്റുവിധത്തിൽ ആവശ്യപ്പെടാത്ത പക്ഷം,—

(എ) "ഉപദേശക സമിതി" എന്നാൽ 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിലെ (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 7-ാം വകുപ്പുപ്രകാരം കേരള സർക്കാർ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള മിനിമം വേതന ഉപദേശകസമിതി എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(ബി) ''കുടുംബം'' എന്നാൽ തൊഴിലാളിയുടെ ഭാര്യ അല്ലെങ്കിൽ ഭർത്താവ്, പ്രായപൂർത്തിയാകാത്ത ആൺമക്കൾ, വിവാഹം കഴിയാത്ത പെൺമക്കൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അയാളെ മാത്രം ആശ്രയിച്ചു കഴിയുന്ന അയാളുടെ മാതാവും പിതാവും മന്ദബുദ്ധിയായ കുട്ടി ഏതെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അതും ഉൾപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു ;

(സി) "തൊഴിലാളി" എന്നാൽ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തപ്പെട്ട, ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലോ, സ്ഥാപനത്തിനുവേണ്ടിയോ, നേരിട്ടോ മറ്റൊരാൾ മുഖേനയോ, വേതനത്തിനോ മറ്റേതെങ്കിലും പ്രതിഫലത്തിനോ വേണ്ടി, കായികമോ, ബുദ്ധിപരമോ,

വിദഗ്ദ്ധമോ, അവിദഗ്ദ്ധമോ, പ്രത്യേക വൈദഗ്ദ്ധ്യത്തോടെയുള്ളതോ, ഉല്പാദനപരമോ, വാണിജ്യപരമോ, ഭരണപരമോ, സേവനപരമോ, ഓഫീസ് സംബന്ധമോ, മേൽനോട്ടമോ ആയ തൊഴിലിലോ, മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലിലോ നിയമിക്കപ്പെട്ടതോ, ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ടതോ ആയ വ്യക്തി എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ പുറംജോലിക്കാരും ഉൾപ്പെടുന്നതും കുടുംബാംഗങ്ങൾ ഉൾപ്പെടാത്തതുമാകുന്നു ;

(ഡി) "തൊഴിലുടമ" എന്നാൽ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ട പട്ടികയിലെ വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ആത്യന്തികമായ നിയന്ത്രണം ഉള്ള ആൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിന്റെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയുടെ കാര്യങ്ങൾ മറ്റേതെങ്കിലും ആളെ ഭരമേൽപ്പിച്ചിട്ടുള്ളിടത്ത് ഒരു മാനേജിംഗ് ഏജന്റെന്നോ, മാനേജർ എന്നോ സൂപ്രണ്ട് എന്നോ അഥവാ മറ്റേതെങ്കിലും പേരിലോ വിളിക്കപ്പെടുന്ന അപ്രകാരമുള്ള മറ്റേതൊരാളിനെയും ആ വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലുടമയായി കരുതപ്പെടേണ്ടതുമാണ് ;

(ഇ) ''തൊഴിൽ മേഖല'' എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിന്റെ അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള തൊഴിൽ മേഖല എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(എഫ്) "ന്യായവേതനം" എന്നാൽ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയ വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്ന വേതന നിരക്കുകളും മറ്റ് അലവൻസുകളുമോ, ഏതെങ്കിലും കരാർ പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്ന വേതന നിരക്കുകളോ, വേതന നിരക്കുകളും മറ്റ് അലവൻസുകളുമോ, ഇതിൽ ഏതാണോ കൂടുതൽ അതായിരിക്കുന്നതാണ് ;

(ജി) ''ന്യായവേതന അതോറിറ്റി'' എന്നാൽ 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിന്റെ (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 20-ാം വകുപ്പിന്റെ ആവശ്യാർത്ഥം സർക്കാർ നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതോ, നിയമിക്കുന്നതോ ആയ അതോറിറ്റി എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(എച്ച്) "ന്യായവേതന സമിതി" എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിന്റെ 5-ാം വകുപ്പു പ്രകാരം സർക്കാർ നിയമിക്കുന്ന ന്യായവേതന സമിതി എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ സർക്കാർ നിയമിക്കുന്ന ഉപസമിതി ഉൾപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു;

(ഐ) "സ്ഥാപനം" എന്നാൽ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽപ്പെട്ട ഉല്പാദന പ്രക്രിയയോ വാണിജ്യമോ കച്ചവടമോ ഏതെങ്കിലും പ്രവൃത്തിയോ സേവനമോ നടക്കുന്ന സ്ഥലവും സ്ഥാപനത്തിന്റെ അനുബന്ധമായി ഉള്ള ഏതെങ്കിലും ശാഖയും പ്രവർത്തനവും എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയുടെ പ്രവർത്തനം ഉൾപ്പെടുന്നതുമാണ് ;

(ജെ) "സർക്കാർ" എന്നാൽ കേരള സംസ്ഥാന സർക്കാർ എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(കെ) "വ്യവസായം" എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിന്റെ അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടികയിൽലുൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായം എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(എൽ) ''ഇൻസ്പെക്ടർ'' എന്നാൽ 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്)-ലെ 19-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതോ നിയമിതനാകുന്നതോ ആയ ഇൻസ്പെക്ടർ എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(എം) "ജീവിത വിലസൂചിക" എന്നാൽ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളതും ഈ ആക്റ്റിന്റെ പട്ടികയിലുൾപ്പെടുന്നതുമായ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, കേരള സംസ്ഥാന ഇക്കണോമിക്സ് ആന്റ് സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഡയറക്ടർ തയ്യാറാക്കി ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന കാർഷിക, വ്യാവസായിക തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന ജീവിത വിലസൂചിക എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(എൻ) "പുറം ജോലിക്കാർ" എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലുടമ/സ്ഥാപനം തന്റെ ഉൽപ്പാദന, വ്യാപാര, വിൽപ്പന, നിർമ്മാണ, സേവന ആവശ്യങ്ങൾക്കായി മറ്റ് അനുബന്ധമായ ഏതെങ്കിലും സാധനമോ അസംസ്കൃത വസ്തുവോ ശുദ്ധീകരിക്കുന്നതിനോ നിർമ്മിക്കുന്നതിനോ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനോ പുനർനിർമ്മിക്കുന്നതിനോ അലങ്കാരപ്പെടുത്തുന്നതിനോ മറ്റ് വസ്തുക്കളായി നിർമ്മാണ പ്രക്രിയ നടത്തുന്നതിനോ വേണ്ടി നൽകി അത്, തൊഴിലുടമയുടെ സ്ഥാപനത്തിൽ വച്ചല്ലാതെ തൊഴിലാളിയുടെ വാസസ്ഥലത്തോ, മറ്റെവിടെയെങ്കിലുമോ വച്ച് നിർവ്വഹിച്ച് തിരിച്ച് സ്ഥാപനത്തിന് അഥവാ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ലഭ്യമാക്കി പ്രതിഫലം പറ്റുന്ന ആൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(ഒ) "നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട" എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയ ചട്ടങ്ങളാൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(പി) "പട്ടിക" എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിന് അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടിക എന്നർത്ഥമാകുന്നു ;

(ക്യു) "വേതനം" എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് അഥവാ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലിനുള്ള വ്യവസ്ഥയിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നതോ പ്രകടമായതോ ധ്വനിപ്പിക്കുന്നതോ ആയ പ്രവൃത്തി നിറവേറ്റിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ലഭ്യമാകുന്നതോ അഥവാ നൽകേണ്ടതോ ആയ ഏത് പ്രതിഫലത്തുകയും കൂടാതെ, ക്ഷാമബത്ത, വീട്ടുവാടകബത്ത എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ അലവൻസുകളും, അത് പണമായാലും സാധനമായാലും സേവനമായാലും അവയും എന്നർത്ഥമാകുന്നു, അതിൽ,—

(i) താമസ സൗകര്യത്തിന്റെയോ, വെള്ളം, വെളിച്ചം എന്നിവ ലഭ്യമാകുന്നതിന്റെയോ, ചികിത്സാസൗകര്യത്തിന്റെയോ തുകയും ;

(ii) ഏതെങ്കിലും പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്കോ, എംപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷ്വറൻസ് പദ്ധതി, എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് എന്നിവയിലേക്കോ, മറ്റേതെങ്കിലും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ ഫണ്ടിലേക്കോ, ക്ഷേമപദ്ധതിയിലേക്കോ ഉടമ വിഹിതമായി നൽകുന്ന തുകയും ;

(iii) തൊഴിലുടമ യാത്രാ അലവൻസുകളായോ യാത്രാ സൗജന്യമായോ, ജോലിയുടെ പ്രത്യേകതയനുസരിച്ച് വരുന്ന ചെലവുകൾ കണക്കാക്കിയോ നൽകുന്നതായ തുകയും ;

(iv) ബോണസ് തുകയും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തുകയും ;

ഉൾപ്പെടാത്തതുമാകുന്നു.

3. ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കൽ.—(1) ഈ ആക്റ്റിലെ അനുബന്ധ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ടതായ ന്യായവേതനം ഓരോ വ്യവസായത്തിനും ഓരോ തൊഴിൽ മേഖലയ്ക്കും പ്രത്യേകം പ്രത്യേകമായോ, ഒന്നിൽ കൂടുതൽ തൊഴിൽ മേഖലകൾക്കും വ്യവസായങ്ങൾക്കും പൊതുവായോ, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി സർക്കാർ നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്ന ന്യായവേതനം സർക്കാരിന് ഉചിതമെന്ന് കരുതുന്ന, എന്നാൽ അഞ്ചുവർഷത്തിൽ കൂടാത്ത, കാലയളവിൽ പുനഃപരിശോധിക്കാവുന്നതും ആവശ്യമെന്ന് കണ്ടാൽ, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി, പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കാവുന്നതുമാണ് :

എന്നാൽ, യുക്തമായ കാരണങ്ങളുണ്ടെന്ന് സർക്കാർ കരുതുന്നപക്ഷം (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള പ്രകാരം, നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ട ന്യായവേതനം അഞ്ചുവർഷത്തിനകം പുനഃപരിശോധിക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലെങ്കിൽ അഞ്ചുവർഷത്തിനുശേഷവും അത് പുനഃപരിശോധിക്കാവുന്നതും ആവശ്യമെന്ന് കണ്ടാൽ പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കാവുന്നതും ആണ്. അപ്രകാരം പുനഃപരിശോധിച്ച് പുനർനിർണ്ണയം നടത്തുന്നതുവരെ നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന ന്യായവേതനം തന്നെ തുടർന്നും പ്രാബല്യത്തിലുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) (1)-ഉം (2)-ഉം ഉപവകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള വിജ്ഞാപനങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനു മുമ്പായി ന്യായവേതന നിരക്കുകളും അനുബന്ധ ആനുകൂല്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ച കരടു നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു പ്രാഥമിക വിജ്ഞാപനം പ്രസ്തുത കരടു നിർദ്ദേശങ്ങളിൻമേൽ പ്രാഥമിക വിജ്ഞാപന തീയതി മുതൽ അറുപത് ദിവസത്തിൽ കുറയാത്ത ഒരു തീയതി നിശ്ചയിച്ച് ആ തീയതിക്കോ, അതിനു മുമ്പോ ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാവരുടെയും അഭിപ്രായങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടും പ്രാഥമിക വിജ്ഞാപനത്തിലെ കരടു നിർദ്ദേശങ്ങളിൻമേൽ ലഭിക്കുന്ന എല്ലാ അഭിപ്രായങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും സർക്കാർ പരിഗണിക്കുന്നതാണെന്ന് വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടും അത് ബാധകമാകുവാനിടയുള്ള എല്ലാവരുടേയും അറിവിലേക്കായി, സർക്കാർ ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

(4) 5-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം നിയമിക്കപ്പെട്ട ന്യായവേതന കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടും, ശിപാർശകളും പരിഗണിച്ച ശേഷമോ, (5)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം പ്രസിദ്ധീകരിക്കപ്പെട്ട പ്രാഥമിക വിജ്ഞാപനത്തിൻമേൽ നിർദ്ദിഷ്ട തീയതിക്കകം ലഭിച്ച എല്ലാ അഭിപ്രായങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും പരിഗണിച്ച ശേഷമോ, സർക്കാർ, അതതുസംഗതിപോലെ, ന്യായവേതനം നിശ്ചയിച്ചു കൊണ്ടോ പുതുക്കി നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ടോ അന്തിമ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതാണ് :

എന്നാൽ, (3)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള നടപടിക്രമമാണ് പാലിക്കുന്നതെങ്കിൽ (4)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം അന്തിമ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് സർക്കാർ, 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിലെ (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 7-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം രൂപീകൃതമായ സംസ്ഥാന മിനിമം വേതന ഉപദേശകസമിതിയുമായി ആലോചിക്കേണ്ടതാണ്.

(5) ന്യായവേതനം, അതുസംബന്ധിച്ച അന്തിമ വിജ്ഞാപനം ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന തീയതി മുതൽക്കോ, വിജ്ഞാപനത്തിൽ കാണിച്ചിട്ടുള്ള തീയതിക്കോ (മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെയോ പിൽക്കാല പ്രാബല്യത്തോടെയോ) പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാണ്.

(6) ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും ഉള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന പ്രകാരമായിരിക്കുന്നതാണ്.

(7) ഈ ആക്റ്റിന്റെ പട്ടികയിലുൾപ്പെടുത്തപ്പെട്ട വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ എവിടെയെങ്കിലും 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ട മിനിമം വേതന നിരക്കുകൾ ബാധകമായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അത്തരം സ്ഥാപനങ്ങളിൽ, ന്യായവേതന നിരക്കുകൾ പ്രസ്തുത മിനിമം വേതന നിരക്കുകളേക്കാൾ ഉയർന്നതാണെങ്കിൽ മാത്രമേ ന്യായവേതനം ബാധകമാകുകയുള്ളൂ.

(8) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കുന്നതോ, (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതോ ആയ ന്യായവേതനം വർഷംതോറുമോ, നിശ്ചിത കാലയളവുകളിലോ വർദ്ധനവ് ലഭിക്കത്തക്കരീതിയിലുള്ള അടിസ്ഥാന ശമ്പളമോ, ശമ്പള സ്കെയിലോ ഉൾപ്പെട്ടതും, ജീവിത വിലസൂചികയ്ക്ക് അനുസൃതമായ ക്ഷാമബത്തയും ഉൾപ്പെട്ടതുമായിരിക്കേണ്ടതും, അതിൽ ആവശ്യമായ അനുബന്ധ അലവൻസുകൾ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതുമാണ്.

(9) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കുന്നതോ, (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതോ ആയ ന്യായവേതനം പ്രതിമാസ നിരക്കായതിനാൽ, ദിവസവേതനക്കാരായ തൊഴിലാളികൾക്ക് അർഹതപ്പെട്ട ദിവസവേതന നിരക്ക് കണക്കാക്കേണ്ടത് അവർ മാസവേതനത്തിൽ തുടർന്നിരുന്നുവെങ്കിൽ ലഭിക്കുമായിരുന്ന ആകെ വേതനത്തിന്റെ ഇരുപത്തിയാറിൽ ഒന്നും അതേ തസ്തികയിലെ മാസവേതനക്കാർക്ക് മറ്റ് എന്തെങ്കിലും ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് അർഹതയുണ്ടെങ്കിൽ ദിവസവേതനക്കാർക്ക് അത് മാസവേതനക്കാരുടേതിന് ആനുപാതികമായും നൽകേണ്ടതാണ്.

(10) പീസ്റേറ്റ് നിരക്കുകാരായ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്ന പീസ്റേറ്റ് വേതനം, എട്ട് മണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്താൽ ദിവസവേതനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്ന പ്രതിദിന വേതനത്തെക്കാൾ കുറയാത്ത തുകയായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

4. ന്യായവേതനം തരം തിരിച്ച് നിശ്ചയിക്കൽ.—പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ, 3-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുമ്പോഴും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുമ്പോഴും, സർക്കാരിന്,—

(എ) വിഭിന്ന വ്യവസായങ്ങൾക്കും തൊഴിൽ മേഖലകൾക്കും ;

(ബി) ഒരേ വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തന്നെ വിഭിന്ന ജോലികൾക്ക് ;

(സി) വിഭിന്ന പ്രദേശങ്ങളായി തരംതിരിച്ചോ ഏതെങ്കിലും പ്രദേശത്തേക്ക് മാത്രമായോ ;

വ്യത്യസ്ത നിരക്കുകളിൽ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ, പ്രസ്തുത വ്യവസായത്തിൽ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) പ്രകാരം വേതനം നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ ന്യായവേതന നിരക്കുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് അപ്രകാരമുള്ള മിനിമം വേതന നിരക്കുകളെക്കാൾ ഉയർന്ന നിരക്കുകളിൽ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

5. <u>ന്യായവേതന സമിതി</u>.—(1) ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനോ പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനോ ആയി വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസായം അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖല സംബന്ധിച്ച് പഠിച്ച് സർക്കാരിനെ ഉപദേശിക്കുന്നതിനും ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും, വേതന നിരക്കുകളും, അലവൻസുകളും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ച ശിപാർശകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനുമായി സർക്കാരിന് ആവശ്യമെന്ന് തോന്നുന്നപക്ഷം വിവിധ വ്യവസായങ്ങൾക്കും തൊഴിൽ മേഖലകൾക്കും വേണ്ടി പൊതുവായോ ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക വ്യവസായത്തിന് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയ്ക്കു മാത്രമായോ ന്യായവേതന സമിതിയെയും ആവശ്യമെങ്കിൽ ഉപസമിതിയെയും നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

(2) ന്യായവേതന സമിതിയിലും ഉപസമിതിയിലും സർക്കാർ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളും തൊഴിലുടമാ പ്രതിനിധികളും, മൊത്തം അംഗങ്ങളുടെ മൂന്നിൽ ഒരു ഭാഗത്തിൽ അധികരിക്കാത്ത സ്വതന്ത്രാംഗങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(3) സ്വതന്ത്രാംഗങ്ങളിൽ ഒരാളെ കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർമാനായി സർക്കാർ നിയമിക്കേണ്ടതാണ്.

(4) കമ്മിറ്റിയിലെയും ഉപസമിതിയിലെയും തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളുടെയും തൊഴിലുടമാ പ്രതിനിധികളുടെയും എണ്ണം തുല്യമായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(5) സ്വതന്ത്രാംഗങ്ങൾ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ പ്രാവീണ്യമുള്ളവരോ ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസായം അഥവാ തൊഴിൽമേഖല സംബന്ധമായി പ്രവർത്തിച്ച് പരിചയമുള്ളവരോ വൈദഗ്ദ്ധ്യമുള്ളവരോ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്. സ്വതന്ത്രാംഗങ്ങളിൽ സർക്കാരിന് സർക്കാർ സർവ്വീസിലുള്ളവരെയും പ്രതിനിധികളായി ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(6) ന്യായവേതന സമിതിയുടെയും ഉപസമിതിയുടെയും പ്രവർത്തന കാലപരിധിയും മറ്റുകാര്യങ്ങളും സർക്കാർ നിർണ്ണയിക്കാവുന്ന പ്രകാരമായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(7) കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനത്തിന് ആവശ്യമായ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ കമ്മിറ്റിയുടെ കാലാവധിവരെ സർക്കാരിന് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന പ്രകാരം നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

(8) ന്യായവേതന കമ്മിറ്റി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസായത്തിൽ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഉചിതമെന്ന് കാണുന്ന അന്വേഷണം നടത്തി, കമ്മിറ്റിയെ നിയമിച്ചുകൊണ്ടുള്ള സർക്കാർ ഉത്തരവിന്റെ തീയതി മുതൽ ആറു മാസത്തിനകം അതതുസംഗതിപോലെ, ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്, അല്ലെങ്കിൽ പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുള്ള ശിപാർശകൾ അടങ്ങിയ റിപ്പോർട്ട് സർക്കാരിന് സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ് :

എന്നാൽ, റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള കമ്മിറ്റിയുടെ കാലാവധി സർക്കാരിന് യുക്തമെന്നു തോന്നുന്ന സംഗതികളിൽ ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

6. <u>ന്യായവേതന നിരക്കിൽ വേതനം നൽകൽ</u>.—(1) പട്ടികയിലുൾപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ 3-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം ന്യായവേതന നിരക്ക് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള പക്ഷമോ പുതുക്കി നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള പക്ഷമോ ഓരോ തൊഴിലുടമയും തങ്ങളുടെ സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളിക്ക് നിശ്ചിതന്യായവേതനത്തിൽ കുറയാത്ത വേതനവും അലവൻസുകളും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകിയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ന്യായവേതനത്തിൽ നിന്ന് 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്), 1936-ലെ പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്റ്റ് (1936-ലെ 4-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) അല്ലെങ്കിൽ ബാധകമായ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരം അനുവദനീയമായ കിഴിവുകളു മല്ലാതെ മറ്റ് യാതൊരുവിധ കിഴിവുകളും നടത്തുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

7. സാധാരണ പ്രവർത്തനസമയവും ആഴ്ച അവധിയും.—(1) ന്യായവേതനം നിശ്ചയിച്ച വ്യവസായത്തിലെ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ സാധാരണ പ്രവൃത്തിസമയം ദിവസത്തിൽ എട്ടുമണിക്കൂർ കവിയുവാൻ പാടുള്ളതല്ല :

എന്നാൽ, നാല് മണിക്കൂർ കഴിയുമ്പോൾ ഒരു മണിക്കൂറിൽ കുറയാത്ത സമയം വിശ്രമം നൽകാതെ, തുടർന്നു പ്രവർത്തിക്കുവാൻ തൊഴിലുടമ അനുവദിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഓരോ ഏഴുദിവസക്കാലയളവിനുള്ളിലും ഒരു പൂർണ്ണ ദിവസത്തെ അവധിക്ക് ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ ആഴ്ച അവധി ദിവസം കാണിക്കുന്ന അറിയിപ്പ് ഓരോ തൊഴിലുടമയും തങ്ങളുടെ കീഴിലുള്ള തൊഴിലാളിക്ക് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്നവിധം നൽകേണ്ടതാണ്.

(3) (2)-ാം ഉപവകുപ്പു പ്രകാരം നൽകുന്ന അവധിയുടെ കാര്യത്തിൽ യാതൊരുവിധ കിഴിവുകളും തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിൽ നിന്നും വരുത്താവുന്നതല്ല.

(4) (1)-ാം ഉപവകുപ്പു പ്രകാരമുള്ള സമയപരിധി, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന നിബന്ധനകൾക്ക് വിധേയമായി, താഴെ പറയുന്ന വിഭാഗങ്ങളിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല, അതായത് :—

(എ) അടിയന്തര ജോലിയിലോ മുൻകൂട്ടി കണക്കാക്കുവാൻ കഴിയാത്ത അടിയന്തര സാഹചര്യത്തിലോ, ജോലി തുടർന്നുവരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ;

(ബി) ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തന സ്വഭാവത്തിന്റെ അടിസ്ഥാന ത്തിൽ പ്രാഥമികമായോ പൂരകമായോ ആയ നിശ്ചിത സമയത്തിൽ കൂടുതൽ സമയം തൊഴിൽ ചെയ്യേണ്ടിവരുന്ന തൊഴിലാളിക്ക് ;

(സി) പ്രവൃത്തിയുടെ സ്വഭാവത്തിൽ നിർബന്ധമായും ഇടവേളകൾ ഇടവിട്ട് ജോലി ചെയ്യേണ്ടുന്ന തൊഴിലാണെന്ന് സർക്കാർ വിജ്ഞാപനം മുഖേന നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള തൊഴിൽ ഇടവിട്ട് ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളിക്ക് ;

(ഡി) സാങ്കേതിക കാരണത്താൽ ജോലി പൂർത്തിയാക്കുന്നതുവരെ ജോലിയിൽ തുടരേണ്ടിവരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക്.

8. അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള വേതനം.—(1) നിശ്ചിത പ്രവൃത്തിസമയത്തിൽ കൂടുതൽ സമയം ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളിക്ക് കൂടുതൽ സമയം ജോലി ചെയ്തതിന്, ആ സമയത്തെ അർഹതപ്പെട്ട ന്യായവേതനത്തിന്റെ ഇരട്ടി തുകയ്ക്ക് തുല്യമായ തുക അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള വേതനമായി തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്.

(2) അധികസമയ ജോലി യാതൊരു കാരണവശാലും പ്രതിമാസം പതിനെട്ട് മണിക്കൂറിൽ കവിയുവാൻ പാടുള്ളതല്ല :

എന്നാൽ, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിലെയും (2)-ാം ഉപവകുപ്പിലെയും വ്യവസ്ഥകൾ ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനത്തിന് ബാധകമായ, തൊഴിലാളികളുടെ സേവനവ്യവസ്ഥകൾ സംബന്ധിച്ച നിയമത്തിലെ അധികസമയ ജോലി സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായിരിക്കുന്നതാണ്.

9. രേഖകളും രജിസ്റ്ററുകളും സൂക്ഷിക്കൽ.—(1) ഓരോ തൊഴിലുടമയും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ സ്ഥാപനത്തെയും, തൊഴിലാളികളെയും വേതനം നൽകുന്നതും സംബന്ധിച്ചുള്ള ശരിയായ രജിസ്റ്ററുകളും രേഖകളും സൂക്ഷിച്ചിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട രജിസ്റ്ററുകളും മറ്റ് രേഖകളും യഥാവിധി പൂർണ്ണമായ രേഖപ്പെടുത്തലുകൾ നടത്തി തൊഴിൽ കേന്ദ്രങ്ങളിൽ സൂക്ഷിച്ചിരിക്കേണ്ടതും പരിശോധന സമയത്തോ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന സമയത്തോ ഇൻസ്പെക്ടർ മുമ്പാകെ ഹാജരാക്കേണ്ടതുമാണ്.

10. ഇൻസ്പെക്ടർമാർ.—(1) 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 19-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം സർക്കാർ നിയമിച്ച ഇൻസ്പെക്ടർ ഈ നിയമ പ്രകാരമുള്ള ഇൻസ്പെക്ടർ ആയിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് പ്രകാരം നൽകപ്പെട്ട എല്ലാ അധികാരങ്ങളും ഈ നിയമ പ്രകാരവും ഇൻസ്പെക്ടർമാർക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും അവർ അപ്രകാരം അധികാരങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതുമാണ്.

(3) സർക്കാരിന് ഉചിതമെന്ന് തോന്നുന്നപക്ഷം കൂടുതൽ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി, ഈ നിയമവും അതുപ്രകാരമുള്ള ചട്ടങ്ങളും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനു വേണ്ടി നിശ്ചയിക്കാവുന്നതും അവരുടെ അധികാരപരിധി നിർണ്ണയിക്കാവുന്നതുമാണ്.

(4) ഈ നിയമപ്രകാരമുള്ള ഏതൊരു ഇൻസ്പെക്ടറെയും ഉദ്യോഗസ്ഥനെയും മറ്റ് അധികാരിയെയും 1860-ലെ ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ (1860-ലെ 45-ാം നമ്പർ കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 21-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ഒരു പൊതുസേവകൻ ആയി കണക്കാക്കേണ്ടതാണ്.

(5) ഈ നിയമപ്രകാരം രേഖകളും രജിസ്റ്ററുകളും ബന്ധപ്പെട്ട ഇൻസ്പെക്ടർ അല്ലെങ്കിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ അല്ലെങ്കിൽ അധികാരി മുമ്പാകെ ഹാജരാക്കുവാൻ ബാധ്യസ്ഥനായ ഏതൊരാളും 1860-ലെ ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 175, 176 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം പ്രസ്തുത നിയമം പാലിക്കേണ്ട ഒരാളായി കണക്കാക്കേണ്ടതും അപ്രകാരം ബാദ്ധ്യസ്ഥനായിരിക്കേണ്ടതുമാണ്.

(6) ഈ നിയമ പ്രകാരം സദുദ്ദേശത്തോടെ ചെയ്യുന്ന ഏതൊരു നിയമാനുസൃത പ്രവൃത്തിക്കും യാതൊരു ഇൻസ്പെക്ടർക്കും അല്ലെങ്കിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥനും അല്ലെങ്കിൽ അധികാരിക്കും എതിരെ യാതൊരു നിയമ നടപടിയും എടുക്കുവാൻ പാടില്ലാത്തതും, യാതൊരു നിയമ നടപടിയും നിലനിൽക്കുന്നതല്ലാത്തതുമാകുന്നു.

11. ന്യായവേതന അതോറിറ്റിയും ന്യായവേതന അവകാശ ഹർജികളും.—(1) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം അർഹതപ്പെട്ട ന്യായവേതനം അനുവദിക്കാതിരിക്കൽ, ന്യായവേതനം ലഭിക്കാതിരിക്കൽ, ന്യായവേതന നിരക്കിലും കുറച്ച് വേതനം നൽകൽ, ന്യായവേതനത്തിനുള്ള അർഹത സംബന്ധിച്ച തർക്കം, വേതനം നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനത്തിൽ

വ്യവസ്ഥ ചെയ്ത ഏതെങ്കിലും അലവൻസോ ആനുകൂല്യമോ നൽകാതിരിക്കൽ, അധിക ജോലിക്ക് അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള വേതനം നൽകാതിരിക്കൽ, വേതനത്തിൽ നിന്നും നിയമാനുസൃതമല്ലാത്ത കിഴിവുകൾ നടത്തൽ, ആഴ്ച അവധി അനുവദിക്കാതിരിക്കൽ തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളാലുള്ള പരാതിയോ, തർക്കമോ, അവകാശ ഹർജിയോ തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്ത് അധികാരപരിധിയുള്ള 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിലെ 20-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം നിയമിതനായ അതോറിറ്റി ആയ എംപ്ലോയീസ് കോമ്പൻസേഷൻ കമ്മീഷണർ മുമ്പാകെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ സമർപ്പിച്ച് പരിഹാരം തേടാവുന്നതാണ്.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പരാതിയോ തർക്കമോ, അവകാശ ഹർജിയോ അത് ആരംഭിച്ച് അഥവാ അതിന് അർഹമായി ഒരു വർഷത്തിനകം തൊഴിലാളിക്കോ, തൊഴിലാളി അംഗമായതോ അധികാരപ്പെടുത്തിയതോ ആയ രജിസ്റ്റേർഡ് തൊഴിലാളി യൂണിയൻ ഭാരവാഹിക്കോ ബന്ധപ്പെട്ട ഇൻസ്പെക്ടർമാർക്കോ അതോറിറ്റി മുമ്പാകെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ് :

എന്നാൽ, മതിയായ കാരണത്താലാണ് ഹർജി സമർപ്പിക്കുവാൻ വൈകിയതെന്ന് അതോറിറ്റിക്ക് ബോദ്ധ്യപ്പെടുന്നപക്ഷം ഒരു വർഷത്തിനുശേഷം രണ്ടു വർഷത്തിനുള്ളിൽ സമർപ്പിക്കുന്ന ഹർജിയും അതോറിറ്റിക്ക് സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

(3) ഒരേ സ്ഥാപനത്തിലെ ഒന്നിലധികം തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന തർക്കമോ പരാതിയോ അവകാശഹർജിയോ ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളികൾക്കോ, ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളികൾ അധികാരപ്പെടുത്തിയതോ അംഗങ്ങളായിട്ടുള്ളതോ ആയ രജിസ്റ്റേർഡ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ ഭാരവാഹിക്കോ, ബന്ധപ്പെട്ട ഇൻസ്പെക്ടർക്കോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ടപ്രകാരം സംയുക്തമായി നൽകാവുന്നതാണ്.

(4) തർക്കമോ പരാതിയോ അവകാശമോ സംബന്ധിച്ച ഹർജി ലഭിക്കുന്ന മുറയ്ക്ക് ന്യായവേതന അതോറിറ്റി തൊഴിലുടമയുടെയും ഹർജിക്കാരന്റെയും വാദം കേട്ടും രേഖകൾ പരിശോധിച്ചും ആവശ്യമെന്ന് കാണുന്ന മറ്റ് അന്വേഷണങ്ങൾ നടത്തിയും ഹർജിയിൽ തീരുമാനം എടുക്കേണ്ടതും തീരുമാനം ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികളെ അറിയിക്കേണ്ടതുമാണ്. അത്തരം തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഏതെങ്കിലും തുക ഹർജിക്കാരന് എതിർകക്ഷിയിൽ നിന്നും ലഭിക്കുവാൻ അർഹതയുണ്ടെന്ന് കാണുന്നപക്ഷം അത്തരം തുക, അത് ലഭിക്കുവാൻ അർഹമായ തീയതി മുതൽ പന്ത്രണ്ട് ശതമാനം സാധാരണ പലിശ സഹിതം ഹർജിക്കാരന് നിശ്ചിത തീയതിക്കകം നൽകുന്നതിന് തൊഴിൽ ഉടമയ്ക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകേണ്ടതും, അപ്രകാരമുള്ള നിർദ്ദേശം തൊഴിലുടമ പാലിക്കേണ്ടതുമാണ്.

(5) (4)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ന്യായവേതന അതോറിറ്റിക്ക് ഉചിതമെന്ന് തോന്നുന്നപക്ഷം (4)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം അനുവദിക്കുന്ന തുകയ്ക്ക് തുല്യമായ തുകയിൽ കവിയാത്ത തുക കൂടി പിഴയായി തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് ഈടാക്കാവുന്നതും, അങ്ങനെ ഈടാക്കിയ തുക മുഴുവനായോ, ഭാഗികമായോ ഉത്തരവിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പ്രകാരം ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് അനുവദിക്കാവുന്നതുമാണ് :

എന്നാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് പറയുവാനുള്ളത് പറയുവാൻ അവസരം നൽകാതെയും, ഏതെങ്കിലും വാദഗതി ഉന്നയിക്കുന്നപക്ഷം അവ പരിഗണിക്കാതെയും ഈ ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള യാതൊരു ഉത്തരവും പുറപ്പെടുവിക്കുവാനോ നടപടി സ്വീകരിക്കുവാനോ പാടുള്ളതല്ല.

(6) ഈ വകുപ്പുപ്രകാരം അധികാരം നൽകപ്പെട്ട ന്യായവേതന അതോറിറ്റിക്ക് തെളിവെടുപ്പിനും, സാക്ഷികളെയോ രേഖകളോ ഹാജരാക്കുന്നതിന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും, സാക്ഷികളിൽ നിന്നോ, തൊഴിലുടമകളിൽ നിന്നോ തൊഴിലാളികളിൽ നിന്നോ മറ്റുള്ളവരിൽ നിന്നോ തെളിവെടുക്കുന്നതിനും രേഖകൾ ഹാജരാക്കുവാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും മറ്റു അനുബന്ധ നടപടികൾക്കും 1908-ലെ സിവിൽ നടപടി നിയമസംഹിത (1908-ലെ 5-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) പ്രകാരമുള്ള സിവിൽ കോടതിയുടെ അധികാരമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

12. അപ്പീൽ.—(1) 11-ാം വകുപ്പന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരമോ (5)-ാം ഉപവകുപ്പു പ്രകാരമോ ഉള്ള ന്യായവേതന അതോറിറ്റിയുടെ തീരുമാനത്തിൽ ആക്ഷേപമുള്ളപക്ഷം, ഉത്തരവ് ലഭിച്ച് അറുപത് ദിവസത്തിനകം നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അധികാരി മുമ്പാകെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് നേരിട്ടോ, 11-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുള്ളവർക്കോ സർക്കാർ അധികാരപ്പെടുത്തുന്ന അപ്പീൽ അധികാരി മുമ്പാകെ അപ്പീൽ സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ, അപ്പീലിനാധാരമായ ഉത്തരവുപ്രകാരം ഒടുക്കേണ്ട തുക പൂർണ്ണമായോ അപ്പീൽ അധികാരി അപ്രകാരം നിശ്ചയിക്കുന്നപക്ഷം, ഒടുക്കേണ്ട മൊത്തം തുകയുടെ അൻപത് ശതമാനത്തിൽ കുറയാത്ത തുകയോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ കെട്ടിവയ്ക്കാതെ തൊഴിലുടമയുടെ അപ്പീൽ സ്വീകരിക്കാവുന്നതല്ല.

(2) അപ്പീൽ ഹർജിയിൽ അപ്പീൽ അധികാരി വാദംകേട്ടും രേഖകൾ പരിശോധിച്ചും ആവശ്യമായ അന്വേഷണം നടത്തിയും തീരുമാനമെടുക്കേണ്ടതും അപ്രകാരം ന്യായവേതന അതോറിറ്റിയുടെ ഉത്തരവ് ശരിവെയ്ക്കുകയോ, ഭേദഗതി ചെയ്യുകയോ, റദ്ദുചെയ്യുകയോ, റദ്ദുചെയ്ത് പുനർവിചാരണയ്ക്ക് തിരിച്ചയയ്ക്കുകയോ, ചെയ്ത് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതും ഉത്തരവിന്റെ പകർപ്പ് ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതുമാണ്. അപ്പീലധികാരിയുടെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) അപ്പീലിന്മേലുള്ള തീരുമാനത്തിന് അനുസൃതമായി തൊഴിലുടമ ബാക്കി തുക അടയ്ക്കുവാനുണ്ടെങ്കിൽ പ്രസ്തുത തുക നിശ്ചിത സമയത്തിനകം അതോറിറ്റി മുൻപാകെ അടയ്ക്കേണ്ടതും, തൊഴിലുടമ ന്യായവേതന അധികാരിയുടെ ഉത്തരവു പ്രകാരം അധികതുക അടച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പ്രസ്തുത തുക ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാന ത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തിരിച്ച് നൽകേണ്ടതുമാണ്. ഇപ്രകാരം തിരിച്ചുനൽകേണ്ടുന്ന തുകയ്ക്ക് യാതൊരു പലിശയോ, നഷ്ടപരിഹാരമോ അവകാശപ്പെടുവാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

(4) പുനർവിചാരണയ്ക്ക് തിരിച്ചയയ്ക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ അതോറിറ്റി എത്രയും വേഗം പുനർവിചാരണ പൂർത്തിയാക്കി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതാണ്.

(5) അപ്പീൽ സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ കെട്ടിവയ്ക്കുന്ന 12-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള തുക പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ അപ്പീൽ അതോറിറ്റിക്ക് താൽക്കാലിക ഉത്തരവ് മുഖേന തൊഴിലാളിക്ക് അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

13. തുക ഈടാക്കൽ.—(1) ഏതെങ്കിലും ആൾ 11-ാം വകുപ്പുപ്രകാരം അതോറിറ്റി നിർദ്ദേശിച്ച തുകയോ 12-ാം വകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള അപ്പീൽ തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തുകയോ നിശ്ചിത സമയത്ത് അടയ്ക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയോ, ഏതെങ്കിലും തുക തിരിച്ചടയ്ക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയോ, ഏതെങ്കിലും തുക തിരിച്ചടയ്ക്കുന്നതിന് നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടും തിരിച്ചടയ്ക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നപക്ഷം പ്രസ്തുത തുകയും കുടിശ്ശിക തുകയുടെ 5 ശതമാനത്തിൽ കവിയാത്ത തുക ചെലവ് ആയും ഈടാക്കുന്നതിന് അതോറിറ്റി ഒരു സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ജില്ലാ കളക്ടർക്ക് സമർപ്പിക്കേണ്ടതും കളക്ടർ പ്രസ്തുത തുക ഭൂനികുതി കുടിശ്ശികയെന്ന രീതിയിൽ വീഴ്ച വരുത്തിയ ആളിൽ നിന്നും ജപ്തി നടപടി മുഖേന ഈടാക്കേണ്ടതുമാണ്.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം ഈടാക്കുന്ന തുക ഉത്തരവുപ്രകാരം അർഹരായവർക്ക്, അവർ ജീവിച്ചിരിപ്പില്ലെങ്കിൽ നിയമാനുസൃത അവകാശികൾക്ക്, ന്യായവേതന അതോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ നൽകേണ്ടതാണ്.

14. ശിക്ഷ.—(1) ഈ ആക്റ്റിലെയോ ഇതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളിലെയോ ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥ ലംഘിക്കുന്ന ഏതൊരാളെയും കുറ്റസ്ഥാപനത്തിൻമേൽ ഒരു വർഷംവരെ സാധാരണ തടവോ പതിനായിരം രൂപവരെയാകാവുന്ന പിഴയോ രണ്ടും കൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്:

എന്നാൽ, പിഴ ശിക്ഷ മാത്രം വിധിക്കുന്ന സംഗതിയിൽ അത് അയ്യായിരം രൂപയിൽ കുറയുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ന്യായവേതനം നൽകാത്ത കുറ്റത്തിന്, ന്യായവേതനത്തിനുള്ള അവകാശ ഹർജിയിൽ അപേക്ഷകന് അനുകൂല തീരുമാനമാകാതെ, യാതൊരു ശിക്ഷാനടപടിയും കുറ്റം ചെയ്യുന്നയാൾക്കെതിരെ എടുക്കാവുന്നതല്ല.

(3) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള ഒരു കുറ്റത്തിന് ഒരിക്കൽ ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ട ആൾ, ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ട് ഒരു വർഷത്തിനകം വീണ്ടും അതേ കുറ്റം ചെയ്യുന്നപക്ഷം അങ്ങനെയുള്ള ആളെ കുറ്റസ്ഥാപനത്തിൻമേൽ രണ്ടുവർഷം വരെയാകാവുന്നതും എന്നാൽ മൂന്നു മാസത്തിൽ കുറയാത്തതും ആയ സാധാരണ തടവിനും 25,000 രൂപവരെയാകാവുന്നതും എന്നാൽ പതിനായിരം രൂപയിൽ കുറയാത്തതും ആയ പിഴയും നൽകി ശിക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്.

15. വിചാരണ കോടതിയും പരാതിയും.—(1) ഒന്നാം ക്ലാസ് ജുഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ് കോടതിയുടെ പദവിയിൽ കുറഞ്ഞ ഒരു കോടതിയും ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള കുറ്റങ്ങൾ വിചാരണ ചെയ്യുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള കുറ്റത്തിനെതിരെയുള്ള യാതൊരു പരാതിയും കുറ്റം ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ട് ആറു മാസത്തിനകം ഇൻസ്പെക്ടർ നൽകാത്തപക്ഷം, കോടതി സ്വീകരിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

16. കമ്പനികൾ ചെയ്യുന്ന കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ.—(1) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമോ ഇതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരമോ ഉള്ള കുറ്റം ചെയ്യുന്നത് ഒരു കമ്പനി ആണെങ്കിൽ, കമ്പനിയും കമ്പനിയുടെ മുഴുവൻ ഡയറക്ടർമാരും, കമ്പനിയുടെ വ്യാപാര നടത്തിപ്പിന് ഉത്തരവാദപ്പെട്ടവരും കുറ്റം ചെയ്തതായി കരുതപ്പെടേണ്ടതും അപ്രകാരം നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതുമാണ്:

എന്നാൽ, ഏതെങ്കിലും കുറ്റത്തിന് ഉത്തരവാദി താനല്ലെന്നും അത്തരം കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്യാതിരിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ നടപടികളെടുത്തിട്ടുണ്ടെന്നും കോടതി മുൻപാകെ ഏതെങ്കിലും ഡയറക്ടറോ മറ്റ് കുറ്റാരോപണ വിധേയനായ ആളോ തെളിയിക്കുന്നപക്ഷം, അത്തരം കുറ്റത്തിന് അങ്ങനെയുള്ള ആൾ ശിക്ഷാർഹനായിരിക്കുന്നതല്ല.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള ഒരു കുറ്റം ഒരു കമ്പനി ചെയ്യുകയും, അത്തരം കുറ്റത്തിന് കാരണം ഏതെങ്കിലും ഡയറക്ടറുടെയോ, മാനേജരുടെയോ, സെക്രട്ടറിയുടെയോ, മറ്റേതെങ്കിലും ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെയോ അനാസ്ഥയാണെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നപക്ഷം, അത്തരം ഡയറക്ടറെയോ മാനേജരേയോ സെക്രട്ടറിയേയോ, മറ്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥനേയോ കുറ്റവാളിയായി കണക്കാക്കേണ്ടതും, അതുപ്രകാരം നടപടിയെടുക്കേണ്ടതും, ശിക്ഷിക്കേണ്ടതുമാണ്.

വിശദീകരണം:—ഈ വകുപ്പിന്റെ ആവശ്യാർത്ഥം,—

(എ) "കമ്പനി" എന്നാൽ, 1956-ലെ കമ്പനീസ് ആക്റ്റിന്റെ (1956-ലെ 1-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 3-ാം വകുപ്പിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഒരു കമ്പനി എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ ഒരു കൂട്ടുകച്ചവട സ്ഥാപനമോ സഹകരണ സംഘമോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് വ്യക്തികളുടെ സമാജമോ ഉൾപ്പെടുന്നതും ;

(ബി) "ഡയറക്ടർ" എന്നാൽ കൂട്ടുകച്ചവട സ്ഥാപനത്തെ സംബന്ധിച്ച് പങ്കാളി എന്നർത്ഥമാകുന്നതുമാണ്.

17. ചില ആക്റ്റുകൾ ബാധകമാക്കൽ.—(1) ഈ ആക്റ്റിൽ പ്രത്യേകം പറഞ്ഞിട്ടില്ലാത്തതും എന്നാൽ 1936-ലെ പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്റ്റിലോ (1936-ലെ 4-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്), 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിലോ (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളതുമായ കാര്യങ്ങൾ, അതത് സംഗതിപോലെ, ന്യായവേതനം നൽകുവാൻ ബാധ്യസ്ഥമായ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) ഈ ആക്റ്റിലെ മുഴുവൻ വ്യവസ്ഥകളും 1936-ലെ പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്റ്റിലെയും (1936-ലെ 4-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിലെയും (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 1947-ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്റ്റിലെയും (1947-ലെ 14-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 1960-ലെ കേരള ഷോപ്സ് ആന്റ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ്സ് ആക്റ്റിലെയും (1960-ലെ 34) വ്യവസ്ഥകളുടെ അനുബന്ധമായി കണക്കാക്കേണ്ടതും അവയിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് പ്രതികൂലമായിരിക്കുന്നതല്ലാത്തതുമാകുന്നു.

18. സിവിൽ കോടതിക്കുള്ള വിലക്ക്.—ഈ ആക്റ്റിലെ 9,10,11,12 എന്നീ വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം എടുക്കാവുന്ന ഏതൊരു നടപടിയെ സംബന്ധിച്ചും യാതൊരു വ്യവഹാരവും യാതൊരു സിവിൽ കോടതിയിലും നിലനിൽക്കുന്നതല്ല.

19. കരാറിലേർപ്പെടൽ.—ഈ ആക്റ്റ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപോ അതിനുശേഷമോ, ഏതെങ്കിലും കരാറോ ഉടമ്പടിയോ, ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യത്തിൽ കുറവുവരുത്തുന്ന തരത്തിൽ നിലവിലുള്ളപക്ഷം, അത്തരം കരാർ അഥവാ ഉടമ്പടി ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമാകുന്നിടത്തോളം നിലനിൽക്കുന്നതല്ല.

20. അനുബന്ധ പട്ടികയിൽ കൂട്ടിച്ചേർക്കൽ.—സർക്കാരിന്, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി, മൂന്ന് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത കാലത്തെ മുൻകൂർ നോട്ടീസ് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ശേഷം പട്ടികയിൽ, ഏത് വ്യവസായത്തെയും അഥവാ ഏത് തൊഴിൽ മേഖലയെയും ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതും അങ്ങനെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന മുറയ്ക്ക് പ്രസ്തുത വ്യവസായത്തിൽ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, ന്യായ വേതനം നിശ്ചയിക്കാവുന്നതും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കാവുന്നതുമാണ്.

21. ചില സ്ഥാപനങ്ങളെ ഒഴിവാക്കൽ.—(1) ഈ ആക്റ്റിലെ യാതൊരു വ്യവസ്ഥയും കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെയോ, കേന്ദ്ര സർക്കാർ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ളതോ ആയ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും, റെയിൽവേയുടെയോ റെയിൽവേയുടെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ളതോ ആയ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും മൈൻ, ഓയിൽ ഫീൽഡ്, മേജർ പോർട്ട്, ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക കേന്ദ്ര നിയമപ്രകാരം രൂപീകൃതമായ കോർപ്പറേഷനുകൾ, കമ്പനികൾ, മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കും ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല.

(2) സർക്കാരിന്, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി, ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തെയോ, സ്ഥാപനത്തെയോ, മേഖലയെയോ കാരണങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ട് ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽനിന്ന് പൂർണ്ണമായോ ഭാഗീകമായോ ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

22. ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.—(1) സർക്കാരിന്, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്.

(2) പ്രത്യേകിച്ചും മുൻപറഞ്ഞ അധികാരത്തിന്റെ സാമാന്യതയ്ക്ക് ഭംഗം വരാതെയും അങ്ങനെയുള്ള ചട്ടങ്ങളിൽ താഴെ പറയുന്ന സംഗതികൾ സംബന്ധിച്ച് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതാണ്, അതായത് :—

(എ) 5-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള സമിതികളുടെ രൂപീകരണവും, സമിതി അംഗങ്ങളുടെ നിയമനം, കാലാവധി, പ്രവർത്തന രീതി, മെമ്പർമാരുടെ ആകസ്മിക ഒഴിവിൽ നിയമനം, ക്വാറം, മെമ്പർമാരുടെ അലവൻസുകൾ തുടങ്ങിയവ സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ;

(ബി) സാധാരണ പ്രവൃത്തി സമയവും ആഴ്ച അവധിയും അധിക സമയ ജോലിയും സംബന്ധിച്ച നിബന്ധനകൾ;

(സി) നിയമാനുസൃതം സൂക്ഷിക്കേണ്ട രജിസ്റ്ററുകളുടെയും രേഖകളുടെയും ഫാറങ്ങളും അതിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട വിവരങ്ങളും;

(ഡി) ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ അധികാരങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കൽ ;

(ഇ) 11-ാം വകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള അവകാശഹർജികളും മറ്റും സമർപ്പിക്കേണ്ട രീതിയും നടപടിക്രമങ്ങളും മറ്റും;

(എഫ്) 12-ാം വകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള അപ്പീൽ അധികാരിയെ നിയമിക്കലും അപ്പീൽ സമർപ്പണ നടപടിക്രമവും മറ്റും;

(ജി) 13-ാം വകുപ്പുപ്രകാരം തുക ഈടാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ;

(എച്ച്) നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ടതോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്നതോ ആയ മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതി.

(3) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ഏതൊരു ചട്ടവും അതുണ്ടാക്കിയ ശേഷം, കഴിയുന്നത്ര വേഗത്തിൽ, നിയമസഭ സമ്മേളനത്തിൽ ആയിരിക്കുമ്പോൾ, സഭ മുമ്പാകെ ഒരു സമ്മേളനത്തിലോ, തുടർച്ചയായ രണ്ട് സമ്മേളനങ്ങളിലോ വരാവുന്ന ആകെ പതിനാല് ദിവസത്തേക്ക്, വയ്ക്കേണ്ടതും അപ്രകാരം അത് ഏത് സമ്മേളനത്തിൽ വയ്ക്കുന്നുവോ ആ സമ്മേളനമോ, തൊട്ടടുത്ത് വരുന്ന സമ്മേളനമോ അവസാനിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് സിയമസഭ പ്രസ്തുത ചട്ടത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഭേദഗതി വരുത്തുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ ആ ചട്ടം ഉണ്ടാക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് തീരുമാനിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന പക്ഷം, ആ ചട്ടത്തിന് അതിനുശേഷം, അതത് സംഗതിപോലെ അപ്രകാരം ഭേദഗതി ചെയ്തരൂപത്തിൽ മാത്രം പ്രാബല്യം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ യാതൊരു പ്രാബല്യവുമില്ലാതിരിക്കുകയോ, ചെയ്യുന്നതുമാകുന്നു ; എന്നിരുന്നാലും അപ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും ഭേദഗതിയോ റദ്ദാക്കലോ ആ ചട്ടപ്രകാരം മുൻപ് ചെയ്തിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും സംഗതിയുടെ സാധുതയ്ക്ക് ഭംഗം വരാത്തവിധത്തിലായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

23. <u>മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് ബാധകമാകുന്നതല്ലെന്ന്</u>.—ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്ന മുറയ്ക്ക്, 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് (1948-ലെ 11-ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കുന്ന വേതന നിരക്ക് പട്ടികയിലെ വ്യവസായങ്ങൾക്ക് അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലകൾക്ക് ബാധകമല്ലാതായിത്തീരുന്നതാണ്.

<u>അനുബന്ധം</u>

പട്ടിക

[വകുപ്പ് 3(1) കാണുക]

1. വിവര സാങ്കേതിക മേഖല
2. സ്വകാര്യ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ (സർക്കാർ എയ്ഡഡ് ഒഴികെ)
3. സ്റ്റാർ ഹോട്ടലുകളും റിസോർട്ടുകളും
4. സിനിമ, ടെലിഫിലിം നിർമ്മാണ വ്യവസായം

5. സംസ്ഥാനത്തിനകത്ത് പ്രവർത്തനപരിധിയുള്ള ദേശസാൽകൃത ബാങ്കുകളും ഷെഡ്യൂൾഡ് ബാങ്കുകളും സഹകരണ ബാങ്കുകളും ഒഴികെയുള്ള ബാങ്കുകളും പണം കടം കൊടുപ്പുകാരും ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ സ്വകാര്യ ധനകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളും.

ഉദ്ദേശ്യകാരണങ്ങളുടെ വിവരണം

കേരളത്തിലെ ചില വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് മിനിമം വേതനത്തിന് ഉപരിയായി ന്യായ വേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും മിനിമം വേതനം നടപ്പിലാക്കുന്ന തൊഴിൽ വകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ മുഖേന ന്യായവേതനവും നടപ്പാക്കുന്നതിനും ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾക്കും വേണ്ടി ഒരു നിയമം കൊണ്ടുവരാൻ സർക്കാർ ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

പ്രസ്തുത ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ബിൽ.

ധനകാര്യമെമ്മോറാണ്ടം

ബില്ലിലെ 2(എ) ഖണ്ഡത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഉപദേശക സമിതി 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് പ്രകാരം സർക്കാർ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള മിനിമം വേതന ഉപദേശക സമിതി ആകയാൽ ഇക്കാര്യത്തിനായി സർക്കാരിന്റെ സഞ്ചിതനിധിയിൽ നിന്ന് പ്രത്യേക സാമ്പത്തിക ബാധ്യത ഉണ്ടാകുന്നതല്ല.

2. ബില്ലിലെ 2(ജി) ഖണ്ഡപ്രകാരം പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ന്യായവേതന അതോറിറ്റി 1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റിന്റെ 20-ാം വകുപ്പുപ്രകാരം സർക്കാർ നിയമിച്ചിട്ടുള്ള അതോറിറ്റി ആകയാൽ സർക്കാരിന്റെ സഞ്ചിതനിധിയിൽ നിന്നും പ്രത്യേക സാമ്പത്തിക ബാധ്യത ഉണ്ടാകുന്നില്ല.

3. ബില്ലിലെ 5-ാം ഖണ്ഡപ്രകാരം ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുമായി വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനും ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾക്കുമായി ന്യായവേതന സമിതിയെയും ആവശ്യമെങ്കിൽ ഉപസമിതിയെയും നിയമിക്കാവുന്നതാണ്. ന്യായവേതനം അഞ്ചു വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിൽ പുനഃപരിശോധിക്കുന്നതായതിനാൽ സർക്കാരിന് വർഷംതോറും ആവർത്തന ചെലവ് ഉണ്ടാകുവാൻ ഇടയില്ല. എന്നാൽ, അഞ്ചു തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ ഏകദേശം 15 ലക്ഷം രൂപ ചെലവു പ്രതീക്ഷിക്കാവുന്നതാണ്. ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്ന സമയത്തും കൂടാതെ അഞ്ചുവർഷ കാലാവധി കഴിഞ്ഞ് ന്യായവേതനം പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലും മാത്രമേ ടി ചെലവ് വരികയുള്ളൂ.

ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുത്ത നിയമനിർമ്മാണാധികാരം സംബന്ധിച്ച മെമ്മോറാണ്ടം

ഗസറ്റു വിജ്ഞാപന പ്രകാരം, കേരള ന്യായ വേതന ആക്റ്റ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്തുന്ന തീയതി നിശ്ചയിക്കുവാൻ സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 1-ാം ഖണ്ഡം (2)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

2. ബില്ലിന്റെ അനുബന്ധ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായങ്ങളിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ടതായ ന്യായവേതനം, ഓരോ വ്യവസായത്തിനും ഓരോ തൊഴിൽ മേഖലയ്ക്കും പ്രത്യേകം പ്രത്യേകമായോ ഒന്നിൽ കൂടുതൽ തൊഴിൽ മേഖലകൾക്കും വ്യവസായങ്ങൾക്കും പൊതുവായോ, ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി നിശ്ചയിക്കാൻ സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 3-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

3. ന്യായവേതനം അഞ്ചു വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിൽ പുനഃപരിശോധിക്കുന്നതിനും ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 3-ാം ഖണ്ഡം (2)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

4. ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും ഉള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാൻ സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 3-ാം ഖണ്ഡം (6)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

5. ന്യായവേതന സമിതിയുടെയും ഉപസമിതിയുടെയും പ്രവർത്തന കാലപരിധിയും മറ്റു കാര്യങ്ങളും നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുവാൻ സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 5-ാം ഖണ്ഡം (6)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

6. കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനത്തിന് ആവശ്യമായ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ നിയമിക്കാൻ ആവശ്യമായ ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 5-ാം ഖണ്ഡം (7)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

7. തൊഴിലാളികളുടെ ആഴ്ച അവധിദിവസം കാണിക്കുന്ന അറിയിപ്പ് ഓരോ തൊഴിലുടമയും തങ്ങളുടെ കീഴിലുള്ള തൊഴിലാളിക്ക് നൽകേണ്ട വിധം ചട്ടങ്ങളാൽ നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം സർക്കാരിന് നൽകുവാൻ ബില്ലിലെ 7-ാം ഖണ്ഡം (2)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

8. ഓരോ തൊഴിലുടമയും സ്ഥാപനത്തെയും, തൊഴിലാളികളെയും, വേതനം നൽകുന്നതും സംബന്ധിച്ചുള്ള രജിസ്റ്ററുകളും രേഖകളും സൂക്ഷിക്കേണ്ട രീതി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന് ചട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിനെ അധികാരപ്പെടുത്താൻ ബില്ലിലെ 9-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

9. ന്യായവേതന ആക്റ്റും അത് പ്രകാരമുള്ള ചട്ടങ്ങളും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനു വേണ്ടി ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരെ ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി നിശ്ചയിക്കുവാനും അവരുടെ അധികാരപരിധി നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാനും സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകുവാൻ ബില്ലിലെ 10-ാം ഖണ്ഡം (3)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

10. ബില്ലിലെ 11-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡപ്രകാരമുള്ള പരാതിയോ തർക്കമോ, അവകാശ ഹർജിയോ തൊഴിലാളി അത് ആരംഭിച്ച് അഥവാ അതിന് അർഹമായി ഒരു വർഷത്തിനകം തൊഴിലാളിക്കോ തൊഴിലാളി അംഗമായതോ അധികാരപ്പെടുത്തിയതോ ആയ രജിസ്റ്റേർഡ് തൊളിലാളി യൂണിയൻ ഭാരവാഹിക്കോ ബന്ധപ്പെട്ട ഇൻസ്പെക്ടർമാർക്കോ അതോറിറ്റി മുൻപാകെ സമർപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള രീതി ചട്ടങ്ങളാൽ നിർണ്ണയിക്കുവാൻ സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 11-ാം ഖണ്ഡം (2)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

11. ഒരേ സ്ഥാപനത്തിലെ ഒന്നിലധികം തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന തർക്കമോ പരാതിയോ അവകാശ ഹർജിയോ സംയുക്തമായി നൽകുന്നതിനുള്ള രീതി നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 11-ാം ഖണ്ഡം (3)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

12. ന്യായവേതന അതോറിറ്റിയുടെ ഉത്തരവിനെതിരെ അപ്പീൽ നൽകേണ്ട അപ്പീൽ അധികാരിയെയും അപ്പീൽ നൽകുന്നതിനുമുമ്പായി തുക കെട്ടിവയ്ക്കുന്നതിനുള്ള രീതിയും നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങളുണ്ടാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിനെ അധികാരപ്പെടുത്തുവാൻ ബില്ലിലെ 12-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

13. ബില്ലിലെ 13-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡപ്രകാരം ഈടാക്കുന്ന തുക ഉത്തരവുപ്രകാരം അർഹരായവർക്ക്, അവർ ജീവിച്ചിരിപ്പില്ലെങ്കിൽ നിയമാനുസൃത അവകാശികൾക്ക്, ന്യായവേതന അതോറിറ്റി നൽകേണ്ട രീതി നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാൻ സർക്കാരിനെ അധികാരപ്പെടുത്തുവാൻ ബില്ലിലെ 13-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

14. മൂന്ന് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത കാലത്തെ മുൻകൂർ നോട്ടീസ് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ശേഷം പട്ടികയിൽ ഏത് വ്യവസായത്തെയും ഏത് തൊഴിലിനെയും ഉൾപ്പെടുത്തി ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുവാനും പുതുക്കി നിശ്ചയിക്കുവാനും സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 20-ാം ഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

15. ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനംവഴി ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിന് അധികാരം നൽകാൻ ബില്ലിലെ 22-ാം ഖണ്ഡം (1)-ാം ഉപഖണ്ഡം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നു.

16. ഏതെല്ലാം കാര്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചാണോ ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാനും അല്ലെങ്കിൽ വിജ്ഞാപനങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുവാനും അധികാരപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്, അവ നടപടി സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങളും സാധാരണമോ ഭരണപരമോ ആയ സ്വഭാവത്തോടു കൂടിയവയും ആകുന്നു. മാത്രമല്ല, ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയ ശേഷം അവ നിയമസഭയുടെ സൂക്ഷ്മപരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയവുമാണ്. ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുത്ത നിയമനിർമ്മാണാധികാരം അതിനാൽ സാധാരണ സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതാണ്.

ഷിബു ബേബി ജോൺ.

ഖണ്ഡങ്ങളിൻമേലുള്ള കുറിപ്പുകൾ

2-ാം ഖണ്ഡം.—ബില്ലിൽ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന ചില വാക്കുകളും, പദപ്രയോഗങ്ങളും നിർവ്വചിക്കുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

3-ാം ഖണ്ഡം.—ബില്ലിൽ അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ടതായ ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

4-ാം ഖണ്ഡം.—ബില്ലിൽ അനുബന്ധമായി ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വ്യവസായത്തിലെ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ടതായ ന്യായവേതനം തരംതിരിച്ച് നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

5-ാം ഖണ്ഡം.—ന്യായവേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ പഠനങ്ങൾ നടത്തി സർക്കാരിനെ ഉപദേശിക്കുന്നതിനും മറ്റുമായി ന്യായവേതന സമിതിയെയും ഉപസമിതിയെയും നിയമിക്കുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

6-ാം ഖണ്ഡം.—തൊഴിലുടമകൾ ന്യായവേതന നിരക്കിൽ വേതനം നൽകണമെന്ന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

7-ാം ഖണ്ഡം.—ന്യായവേതനം നിശ്ചയിച്ച വ്യവസായത്തിലെ അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ സാധാരണ പ്രവർത്തന സമയവും ആഴ്ച അവധിയും നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

8-ാം ഖണ്ഡം.—തൊഴിലാളിക്ക് അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള വേതനം നൽകുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

9-ാം ഖണ്ഡം.—തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം നൽകുന്നതിന് സംബന്ധിച്ചുള്ള രേഖകളും രജിസ്റ്ററുകളും സൂക്ഷിക്കുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

10-ാം ഖണ്ഡം.—ആക്റ്റ് പ്രകാരം നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ നിയമനം സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

11-ാം ഖണ്ഡം.—പരാതികളും തർക്കങ്ങളും തീർപ്പാക്കുന്നതിനുള്ള ന്യായവേതന അതോറിറ്റിയെയും ന്യായവേതന അവകാശഹർജികളും സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

12-ാം ഖണ്ഡം.—അപ്പീൽ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

13-ാം ഖണ്ഡം.—നിശ്ചിത സമയത്ത് അടയ്ക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയും തുക ഈടാക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

14-ാം ഖണ്ഡം.—ശിക്ഷാനടപടികൾ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

15-ാം ഖണ്ഡം.—വിചാരണ കോടതിയും പരാതികളും സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

16-ാം ഖണ്ഡം.—കമ്പനികൾ ചെയ്യുന്ന കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

17-ാം ഖണ്ഡം.—ചില ആക്റ്റുകൾ ബാധകമാക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

18-ാം ഖണ്ഡം.—സിവിൽ കോടതികൾക്കുള്ള വിലക്കു സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

19-ാം ഖണ്ഡം.—ആനുകൂല്യങ്ങളിൽ കുറവ് വരുത്തുന്ന കരാറിലേർപ്പെടൽ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

20-ാം ഖണ്ഡം.—അനുബന്ധ പട്ടികയിൽ വ്യവസായങ്ങളെയും തൊഴിൽ മേഖലകളെയും കൂട്ടിച്ചേർക്കൽ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങളെ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

21-ാം ഖണ്ഡം.—ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്നും കേന്ദ്ര സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളെയും മറ്റും ഒഴിവാക്കൽ സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

22-ാം ഖണ്ഡം.—ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാൻ സർക്കാരിനെ അധികാരപ്പെടുത്തുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.

23-ാം ഖണ്ഡം.—1948-ലെ മിനിമം വേജസ് ആക്റ്റ് പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കുന്ന വേതന നിരക്ക് പട്ടികയിലെ വ്യവസായങ്ങൾക്ക് അഥവാ തൊഴിൽ മേഖലകൾക്ക് ബാധകമല്ലെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതാണ് ഈ ഖണ്ഡം.