

નમૂનો ૫

સને ૧૯૭૩ ના મજૂરી આપવા બાબતના અધિનિયમ અને તે અન્વયે કરેલા નિયમોની તારીજ (પગાર ધારાની ટુંકનોંધ)

અધિનિયમ કોને લાગુ છે તે

૧. મહિને રૂ. ૧૬૦૦ કરતાં ઓછી રકમ મેળવતા આ કારખાના અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થામાંના શખ્સોને મજૂરી આપવાની બાબતને અધિનિયમ લાગુ પડે છે.

૨. કોઈપણ નોકરીએ રાખેલો શખ્સ કરાર અથવા કબુલાત દ્વારા, અધિનિયમ અન્વયેની પોતાના હક્કો છોડી શકશે નહિ.

મજૂરીની વ્યાખ્યા

૩. મજૂરી એટલે, નાણાંના સ્વરૂપમાં વ્યક્ત થઈ શકતા હોય તેવા અથવા એવી રીતે વ્યક્ત થવાને સમર્થ હોય તેવાં, જે નોકરીની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત બોલીઓનું પાલન કરવામાં આવ્યું હોય, તો નોકરીએ રાખેલા શખ્સને તેની નોકરીના અથવા તેવી નોકરીમાં કરેલા કામના સંબંધમાં આપવા જોગ થાય તેવા સઘળા મહેનતાણા (પછી તે પગાર, ભથ્થા મારફત અથવા બીજી રીતે આપવામાં આવ્યા હોય તો પણ), અને તેમાં-

(અ) પક્ષકારો વચ્ચેના કોઈપણ નિવેડા અથવા પતાવટ હેઠળ અથવા કોઈપણ ન્યાયાલયના આદેશ અન્વયે આપવા યોગ્ય કોઈપણ મહેનતાણાનો;

(બ) નોકરીએ રાખેલો શખ્સ અતિરિક્ત સમય અથવા રજાઓ અથવા રજાની કોઈપણ મુદતના સંબંધમાં, જે મહેનતાણા માટે હકદાર હોય તેવા કોઈપણ મહેનતાણાનો,

(ક) નોકરીની બોલીઓ હેઠળ આપવા યોગ્ય વધારાના કોઈપણ મહેનતાણાનો (પછી તે અધિલાભાંશ અથવા બીજા કોઈપણ નામે ઓળખાતું હોય તો પણ તેનો);

(ડ) નોકરીએ રાખેલા શખ્સની નોકરી સમાપ્ત થવાને કારણે જે રકમ, કપાત કરીને અથવા કપાત કર્યા સિવાય આવી રકમ આપવા માટે ઉપબંધ કરતા હોય પણ જે સમયની અંદર તે રકમ આપવાની હોય તે સમય માટે ઉપબંધ કરતા ન હોય તેવા કોઈપણ વિધિ કરાર અથવા લેખ અન્વયે આપવા યોગ્ય હોય તેવી કોઈપણ રકમના;

(ઈ) તત્સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ વિધિ અન્વયે થડેલી કોઈપણ યોજના હેઠળ નોકરીએ રાખેલો શખ્સ જે રકમ માટે હકદાર હોય તેવી રકમનો;

સમાવેશ થાય છે પણ તેમાં --

(૧) નોકરીની બોલીઓ હેઠળ આપવા યોગ્ય મહેનતાણાનો ભાગ બનતો ન હોય અથવા પક્ષકારો વચ્ચેના કોઈપણ નિવેડા અથવા પતાવટ હેઠળ અથવા કોઈ ન્યાયાલયના આદેશ અન્વયે આપવા યોગ્ય ન હોય તેવા કોઈપણ અધિલાભાંશનો (પછી તે નફાની ભાગીદારીની યોજના હેઠળનો અથવા બીજી રીતનો હોય તો પણ તેનો);

(૨) રહેવાની કોઈપણ જગાની અથવા દીવાબતી, પાણી, વૈદ્યકીય સારવાર અથવા બીજી સુખસગવડ પુરી પાડવાના અથવા રાજ્યની સરકારના સામાન્ય અથવા ખાસ આદેશથી મજૂરીની ગણતરી કરવામાંથી બાકાત રાખેલી કોઈપણ સેવાની કિંમતનો,-

(૩) કોઈપણ નિવૃત્તિવેતનવિધિ અથવા ભવિષ્યનિધિમાં માલીકે આપેલા કોઈપણ ફાળાનો અને તે પર પ્રાપ્ત થયું હોય તેવા વ્યાજનો,-

(૪) કોઈપણ મુસાફરી ભથ્થાનો અથવા કોઈપણ મુસાફરી સવલતની કિંમતનો,

(૫) નોકરીએ રાખેલા શખ્સની નોકરીના પ્રકારના કારણે તેના સંબંધી કરવામાં આવેલ ખાસ ખર્ચ ચૂકવવા માટે તેને આપેલી કોઈપણ રકમનો,

(૬) પેટા-કલમ (ડ)માં નિર્દિષ્ટ કરેલા હોય તેવા કિસ્સાઓ સિવાયના કિસ્સાઓમાં, નોકરી સમાપ્ત થાય એટલે આપવાયોગ્ય કોઈપણ ઉપાદાનનો સમાવેશ થતો નથી.

મજૂરી આપવા માટેની જવાબદારી અને તે આપવાની રીત

૪. માલિક/કારખાનાના માલિક અને વ્યવસ્થાપક, સંયુક્ત રીતે, તેની હેઠળ નોકરીએ રાખેલા શખ્સોને અધિનિયમ અન્વયે મજૂરી આપવા માટે જવાબદાર છે અને શખ્સોને નોકરીએ રાખતો કોઈપણ કોન્ટ્રાક્ટર, તે નોકરીએ રાખે તેવા શખ્સોને મજૂરી આપવા માટે જવાબદાર છે અને કોઈ ઔદ્યોગિક સંસ્થાના કિસ્સામાં જવાબદાર શખ્સ જો કોઈપણ હોય તો તે અને માલિક, એકમતે, એકજાતે, આવી મજૂરી આપવા જવાબદાર છે.

૫. એક મહિના કરતાં વધુ ન હોય તેવા ગાળાઓમાં મજૂરી આપવા માટે મજૂરીને લગતી મુદતો નક્કી કરવામાં આવશે.

૬. મજૂરીને લગતી મુદત પુરી થયાના સાત દિવસની અંદર (અથવા જો ૧૦૦૦ અથવા તેથી વધારે શખ્સોને નોકરીએ રાખેલા હોય, તો ૧૦ દિવસની અંદર)

કામકાજના દિવસે મજૂરી આપવામાં આવશે. છૂટા કરેલા શખ્સની મજૂરી, તેને છૂટા કર્યા પછીના બીજા કામકાજના દિવસ કરતાં મોડી ન હોય તેટલી મુદતની અંદર આપવામાં આવશે.

૭. જણસરૂપે આપવાની મજૂરી સંબંધી પ્રતિષેધ ચૂકવવામાં આવ્યો છે. આમ છતાં, જ્યાં નોકરીએ રાખેલા કોઈ શખ્સ જે વર્ષ સાથે અધિલાભાંશ સંબંધ રખતો હોય તે વર્ષ માટે (મોંઘવારી ભથ્થાને બાકાત રાખીને) તેની આવકના 1/4 કરતાં વધારે અધિલાભાંશ મેળવતો હોય ત્યારે તે વધારાની રકમ, રાજ્યની સરકારે વિહિત કરેલી રીતે, આપવાની હોય છે અથવા તેનું રોકાણ કરવાનું હોય છે.

દંડ અને કપાત

૮. અધિનિયમ અન્વયે અધિકૃત કરેલી હોય તેવી કપાતો સિવાયની કોઈપણ કપાત મજૂરીમાંથી કરવી નહિ. (જુઓ નીચેના પરિચ્છેદ ૧-૧૫એ)

અ. સારા અને પુરતા કારણ માટે, નીચેની શિક્ષાઓ નાખવાથી, એટલે કે-

(૧) કાર્યક્ષમતા અવરોધ (એકીસીયન્સી બાર) પગાર વધારો અટકાવવાની બાબત સુદ્ધાં) પગાર વધારો અથવા બઢતી અટકાવવાથી;

(૨) નીચલા પદમાં અથવા નીચલી સમય શ્રેણીમાંની નીચલી કક્ષાએ ઉતારવાથી; અથવા

(૩) તત્પુરતો પદ પરથી દૂર કરવાથી; પરિણમતી મજૂરીની કોઈપણ ખોટ, જે કિસ્સામાં આવી કોઈપણ શિક્ષા નાંખવા માટે માલિકે ઘડેલા નિયમો, રાજ્યની સરકાર, રાજ્યપત્રમાં અધિસૂચના પ્રસિદ્ધ કરીને, આ અર્થે નિર્દિષ્ટ કરે તેવી જરૂરીયાતો જો કોઈપણ હોય, તો તેને અનુરૂપ હોય તેવા કોઈપણ કિસ્સામાં મજૂરીમાંથી કપાત કરી છે તેમ ગણાશે નહિ.

૯. (૧) સંસ્થાઓના કિસ્સામાં, પ્રસંગ પ્રમાણે, જેના ભૈત્રાધિકારની અંદર તે સંસ્થા આવેલી હોય તેવા નગરપાલિકા કમિશ્નર, અથવા મુખ્ય અધિકારી, અથવા મંત્રીની અને બીજા કિસ્સાઓમાં, કારખાનાના મુખ્ય નિરીક્ષકની પૂર્વ મંજૂરી લઈને માલિક, તે કારખાના અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના મુખ્યદારે અથવા તેની નજીકમાં પ્રદર્શિત કરેલી સુચના દ્વારા અને નોકરીએ રાખેલા શખ્સને ખુલાસો આપવા માટે તક આપ્યા પછી નિર્દિષ્ટ કરે તેવાં કૃત્યો અને વર્જનો માટે જ દંડ નાખી શકાશે.

(૨) દંડ

(અ) રૂપિયે અડધા આના કરતાં વધુ હોવો જોઈએ નહિ.

(બ) હપ્તાઓથી અથવા તે દંડ નાખ્યાની તારીખના સાઠ દિવસ કરતાં મોડી ન

હોય તેટલી મુદતની અંદર વસૂલ કરવાં નહિ.

(ક) નોંધપત્રકમાં નોંધવો અને પ્રસંગ પ્રમાણે, નગરપાલિકા કમિશ્નરે, મુખ્ય અધિકારીએ, મંત્રીએ અથવા કારખાનાના મુખ્ય નિરીક્ષકે માન્ય કર્યા હોય તેવા નોકરીએ રાખેલા શખ્સોને લાભદાયી હોય તેવા હેતુઓ માટે તેનો ઉપયોગ કરવો;

(ડ) બાળક પર નાંખવો નહિ.

૧૦. (અ) ફરજ ઉપરથી ગેરહાજર રહેવાને બદલ કરવાની કપાતો, જે સમયે નોકરીએ રાખેલો શખ્સ કામ કરતો હોવો જોઈએ તે સમયે તે ગેરહાજર રહેવાને અંગે જ કરી શકાશે અને જેટલો સમય મજૂરીને લગતી મુદતમાં તે ગેરહાજર રહ્યો હતો તેટલો જ કુલ સમય તે કામ પર રહ્યો હોવો જોઈતો હતો તે કુલ સમય સાથે જે પ્રમાણ ધરાવે છે તેજ પ્રમાણે જે રકમ તે મજૂરીને લગતી મુદત માટેની તેની મજૂરી સાથે ધરાવતી હોય તે રકમ કરતાં આવી કપાતો વધવી જોઈએ નહિ.

(બ) જો મસલતથી કાર્ય કરતાં દસ અથવા તેથી વધારે નોકરીએ રાખેલા શખ્સો, વ્યાજબી કારણ સિવાય અને યોગ્ય સુચના સિવાય જાતે ગેરહાજર રહે, તો ગેરહાજર રહેવા માટે કરેલી કપાતમાં, સુચના ન આપવા બદલ આઠ દિવસ માટેની મજૂરીનો સમાવેશ કરવો, પણ--

(૧) કરારનો ભંગ કરવા બદલ કરવાની કોઈપણ કપાત, ૧૫ વર્ષ હેઠળના કોઈ શખ્સ પાસેથી અથવા કોઈ સ્ત્રી પાસેથી કરી શકાશે નહિ.

(૨) ૧૫ દિવસ કરતાં વધુ ન હોય તેટલી કામ બંધ કરવાના ઈરાદાની સુચનાની ખાસ મુદત અથવા કામદારનું છૂટા કરવા માટે માલિકે જે સુચના આપવાની હોય તે સુચનાની મુદત અંતરના આપવી જોઈએ અને આવી સુચના ન આપવા બદલ મજૂરીની કપાત કરી શકાશે એવું ફરમાવતા નોકરીના કરારનો ભાગ બનતો હોય તેવો લેખિત પ્રબંધ કરવો જોઈએ;

(૩) કારખાનાના અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના મુખ્ય મથકે અથવા તેની નજીકમાં ઉપરની પ્રબંધ કરેલી બાબત પ્રદર્શિત કરવી;

(૪) આ પ્રકારની કોઈપણ કપાત કરવાની છે એવી મતલબની સુચના કારખાના અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના મુખ્ય મથકે અથવા તેની નજીકમાં ચોડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આ કપાત કરી શકાશે નહિ.

(૫) જે મુદતોમાં નોકરી છોડવાની સુચના નોકરીએ રાખેલો શખ્સ આપે તેમુદત તેના કરાર હેઠળ જે સમયની અંદર તેણે સુચના આપવી જોઈએ તેવા સમય કરતાં મોડી હોય તે મુદત માટેની તેની મજૂરી કરતાં કોઈપણ કપાત વધવી જોઈએ નહિ.

11. જે પ્રસંગે માલને થયેલ નુકશાન અથવા તે ગુમ થયાની બાબત કોઈ નોકરીએ રાખેલા શખ્સની ગફલત અથવા કસૂરને અંગે થઈ હોય તે પ્રસંગે, તેને સ્પષ્ટ રીતે સુપરત કરેલા માલના આવા નુકશાન અથવા તે ગુમ થવા બદલ અથવા જે નાણાં માટે હિસાબ રાખવાનું તેને માટે જરૂરી હોય તે નાણાં ગુમ થવા બદલ કપાતો કરી શકાશે.

આવી કપાતો, થયેલ નુકશાન અથવા ગુમ થયાની બાબતની રકમ કરતાં વધારે થવી જોઈએ નહિ અને નોકરીએ રાખેલા શખ્સને ખુલાસા માટે તક આપ્યા પછી જ તે કરી શકાશે.

12. (અ) માલિકે અથવા સરકારે અથવા તત્સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈ પણ વિધિ અન્વયે રચવામાં આવેલ કોઈપણ ગૃહનિર્માણ મંડળે (પછી તે સરકાર અથવા તે મંડળ માલિક હોય કે ન હોય તો પણ) અથવા રાજ્યની સરકાર રાજ્યપત્રમાં અધિસૂચના પ્રસિદ્ધ કરીને, આ અર્થે નિર્દેશ કરે તેવા, રહેવાની જગા સંબંધી નાણાંકીય સહાય આપવાના કામકાજમાં રોકાયેલા બીજા કોઈપણ અધિકારી મંડળે પુરી પાડેલ રહેવાની જગા માટે, અને

(બ) સરકારના સામાન્ય અથવા ખાસ આદેશ દ્વારા અધિકૃત કરવામાં આવી હોય તેવી માલિકે પૂરી પાડી હોય તેવી (ઓજારો અને કાચા માલસામાન સિવાયની) સુખસગવડો અથવા સેવાઓ માટે, કપાતોની કિંમતોની સમકક્ષ કપાતો કરી શકાશે.

13. (અ) પેશગીઓની વસૂલાત માટે, અથવા વધારે આપેલી મજૂરી સંબંધી તોડજોડ કરવા માટે, કપાતો કરી શકાશે.

(બ) નોકરી શરૂ થતાં પહેલાં આપેલી પેશગીઓ, મજૂરીને લગતી પૂરેપૂરી મુદત માટેની મજૂરીના પ્રથમ ભરણાંમાંથી જ વસૂલ કરી શકાશે પણ નોકરી શરૂ થતાં પહેલાં મુસાફરી ભથ્થા માટે આપેલી પેશગીઓની કંઈપણ વસૂલાત કરી શકાશે નહિ.

(ક) બીન કમાયેલી મજૂરીની પેશગીઓ, નોકરી દરમિયાન પે માસ્ટરના સ્વવિવેક અનુસાર આપી શકાશે પણ નિરીક્ષકની પરવાનગી સિવાય, ચાર મહિનાની મજૂરીની રકમ કરતાં તે વધવી જોઈએ નહિ.

આ પેશગીઓ, 18 મહિના કરતાં વધુ ન હોય તેટલી વિસ્તૃત મુદતમાં હપ્તાઓથી વસૂલ કરી શકાશે અને તે હપ્તાઓ, મજૂરીને લગતી કોઈપણ મુદત માટેની મજૂરીના એક તૃતીયાંશ ભાગ કરતાં વધવા જોઈએ નહિ અથવા જો તે મજૂરી રૂ. 20 કરતાં વધારે ન હોય, તો તે મજૂરીને લગતી કોઈપણ મુદત માટેની મજૂરીના એક-ચતુર્થાંશ ભાગ કરતાં વધવા જોઈએ નહિ.

14. માન્ય કરેલા કોઈપણ ભવિષ્યનિધિમાં ફાળો આપવા માટે અને તેમાંથી આપેલી પેશગીઓ ફરી ભરપાઈ કરવા માટે કપાતો કરી શકાશે.

15. રાજ્યની સરકાર નાખે તેવી કોઈપણ શરતને અધીન રહીને, રાજ્યની સરકારે માન્ય કરેલી સહકારી મંડળીઓમાં અથવા પોસ્ટલ ઇન્સ્યુરન્સમાં નાણાં ભરપાઈ કરવા માટે કપાતો કરી શકાશે.

15-અ. લાર્ડ્સ ઇન્સ્યુરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા ખાતે જીવનનીમા પોલીસી પરનું કોઈપણ પ્રીમિયમ ભરપાઈ કરવા માટે અથવા ભારત સરકારની અથવા કોઈપણ રાજ્યની સરકારી જામીનગીરીઓ ખરીદવા માટે અથવા આવી કોઈપણ બચત યોજનાની વૃદ્ધિ કરવા માટે, નોકરીએ રાખેલા શખ્સના લેખિત અધિકારપત્ર સહિત, કપાતો કરી શકાશે.

નિરીક્ષણ બાબત

16. નિરીક્ષક કોઈપણ જગામાં દાખલ થઈ શકશે અને અધિનિયમના હેતુઓ પર પાડવા માટે તે જરૂરી ગણે તેવા (દસ્તાવેજોની તપાસણી કરવા અને પુરાવો લેવા સુદ્ધાં) નિરીક્ષણના અધિકારો ચલાવી શકશે.

કપાતો અથવા મજૂરી આપવામાં ઢીલ થવા સામેની ફરિયાદો બાબત

17. (1) જે પ્રસંગે મજૂરીમાંથી અનિયમિત કપાતો કરવામાં આવી હોય અથવા તે આપવામાં ઢીલ થઈ હોય તે પ્રસંગે, નોકરીએ રાખેલો શખ્સ, તે હેતુ સારું રાજ્યની સરકારે નિયુક્ત કરેલા પ્રાધિકારીને એક વર્ષની અંદર વિહીત કરેલા નમૂના પ્રમાણે, અરજી કરી શકશે, આ મુદત બાદ જે અરજી સંબંધી ઢીલ થઈ હોય તેવી અરજી ઢીલ થયા બદલ પૂરતું કારણ દર્શાવવામાં આવ્યું હોય તે સિવાય, નામંજૂર કરી શકશે.

(2) અધિનિયમ અન્વયે નિરીક્ષક અથવા સન 1946ના મુંબઈ ઔદ્યોગિક સંબંધ બાબતના અધિનિયમ અન્વયે હોય તે પ્રમાણે નોંધાયેલા પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતો કોઈ સંઘ અથવા જ્યારે નોકરીએ રાખેલા શખ્સ લેખિત અધિકૃત કર્યો હોય ત્યારે કોઈપણ વૈદ્ય વ્યવસાયી અથવા નોંધાયેલ-કામદાર સંઘની સરકારી અધિકારી અથવા પ્રાધિકારીની પરવાનગી લઈને, બીજો કોઈપણ શખ્સ વતી કલમ 15(3) અન્વયેના નિર્દેશ માટે પ્રાધિકારીને અરજી કરી શકશે, નોકરીએ રાખેલો શખ્સ મૃત્યુ પામે તે કિસ્સામાં, તેનો વૈદ્ય પ્રતિનિધિ પણ તેવી જ નિર્દેશ માટે અરજી કરી શકશે.

(3) એક જ કારખાના અથવા ઔદ્યોગિક સંસ્થાના ગમે તેટલી સંખ્યાના જે શખ્સોની મજૂરી આપવા સંબંધી ઢીલ થઈ હોય તેવા શખ્સો મારફત અથવા તેના વતી

એક જ અરજી રજૂ કરી શકશે.

પ્રાધિકારીએ પગલાં લેવા બાબત

18. પ્રાધિકારી, જે મજૂરી આપવા સંબંધી ઢીલ થઈ હોય તે મજૂરી આપવા અથવા અવૈધ કપાતો પાછી આપવા સંબંધી આદેશ કરવા ઉપરાંત નોકરીએ રાખેલા શખ્સને વળતર આપી શકાશે. જે કિસ્સાઓમાં કપાત કરેલી રકમ અથવા જે મજૂરી આપવા સંબંધી ઢીલ થઈ હોય તે મજૂરી, અરજીનો નિકાલ કરતાં પહેલાં, માલિકે નોકરીએ રાખેલા શખ્સને અથવા તેના વૈદ્ય પ્રતિનિધિને આપવામાં આવી હોય તે કિસ્સાઓમાં, આવું વળતર આપવા સંબંધી પણ તે નિર્દેશ કરી શકશે.

જો દેખબુદ્ધિથી અથવા ત્રાસદાયક ફરિયાદ કરવામાં આવી હોય, તો પ્રાધિકારી રૂ. 50 કરતાં વધુ ન હોય તેટલો દંડ અરજદાર પર નાંખી શકશે અને તે એવો આદેશ કરી શકશે કે દંડ માલિકને ભરપાઈ કરવો.

પ્રાધિકારી સામે અપીલ કરવા બાબત

19. પ્રાધિકારીએ કરેલા આદેશ અથવા નિર્દેશ સામેની અપીલ--

(અ) જો આપવાને નિર્દેશ કરેલી કુલ રકમ રૂ. 300 કરતાં વધે અને જે આદેશ સામે અપીલ કરવામાં આવી હોય તો તે આદેશ અન્વયે આપવા યોગ્ય રકમ પ્રાધિકારી પાસે અનામત મુકવામાં આવી હોય, તો પે માસ્ટર મારફત;

(બ) નોકરીએ રાખેલા શખ્સ અથવા કોઈપણ વૈદ્ય વ્યવસાયી અથવા એ અર્થે કામ કરવાને લેખિત અધિકૃત કરેલા નોંધાયેલા કામદાર સંઘના કોઈપણ સરકારી અધિકારી અથવા સને 1946ના મુંબઈના ઔદ્યોગિક સંબંધ બાબતના અધિનિયમ અન્વયે હોય તે પ્રમાણેના નોંધાયેલા પ્રતિનિધિત્વ ધરાવતા સંઘ અથવા અધિનિયમ અન્વયે કોઈપણ નિરીક્ષક અથવા કલમ 15ની પેટા કલમ (2) અન્વયે અરજી કરવાને કોઈ પ્રાધિકારીએ અધિકૃત કરેલા બીજા કોઈપણ શખ્સ મારફત અને નોકરીએ રાખેલા શખ્સના મૃત્યુના કિસ્સામાં, તેને અથવા તેના સહ-કામદારોને આપવામાં આવી ન હોય તેવી મજૂરીની કુલ રકમ રૂ. 50 કરતાં વધે તો તેના વૈદ્ય, પ્રતિનિધિ મારફત;

(ક) દેખબુદ્ધિથી કરેલી અથવા ત્રાસદાયક અરજી બદલ દંડ ભરવાને નિર્દેશ કરેલા શખ્સ મારફત;

૩૦ દિવસની અંદર જિલ્લાન્યાયાલયમાં દાખલ કરી શકાશે, પરંતુ જ્યારે જે આદેશ અથવા નિર્દેશ સામે અપીલ કરવામાં આવી હોય તે આદેશ અથવા નિર્દેશ જે શખ્સ જિલ્લાન્યાયાધીશના દરજ્જાની ઉપરનો હોય તો ધારણ કરતો હોય અથવા જેણે તે ધારણ

કર્યો હોય તેવા કોઈપણ શખ્સે અથવા સન 1946ના મુંબઈના ઔદ્યોગિક સંબંધ બાબતના અધિનિયમ અન્વયે રચાયેલ ઔદ્યોગિક ન્યાયાલયના ન્યાયિક સદસ્યે સન 1947ના ઔદ્યોગિક વિવાદ બાબતના અધિનિયમ અન્વયે રચાયેલ ન્યાયાધિકરણના અભ્યાસી અધિકારીએ કર્યો હોય, ત્યારે આ કલમ અન્વયેની અપીલ ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં દાખલ કરી શકાશે.

અધિનિયમના ભંગ બદલ કરવાની શિક્ષાઓ

20. નિયત તારીખે બાદ્ય મજૂરી આપવામાં ઢીલ કરતો અથવા મજૂરીમાંથી અનાધિકૃત કોઈપણ કપાત કરતો કોઈપણ શખ્સ, જો રાજ્યની સરકારની અથવા આ અર્થે તેણે અધિકૃત કરેલા કોઈપણ અધિકારીની સંમતિ લઈને, તેની સામે ફોજદારી કામ ચલાવવામાં આવ્યું હોય તો જ રૂ. 2,000 સુધીના દંડને પાત્ર છે. કપાત કરેલી રકમ પાછી આપવા માટે અથવા જે મજૂરી આપવામાં ઢીલ થઈ હોય તેવી મજૂરી આપવા માટેની અરજી, અધિનિયમની કલમ 15 અન્વયે નિયુક્ત કરેલા પ્રાધિકારીએ અથવા અપીલીય ન્યાયાલયે, સંપૂર્ણતઃ અથવા અંશત મંજૂર કરી હોય તે સિવાય કોઈપણ ન્યાયાલયે આવી ફરિયાદ સાંભળવી નહિ.

21. જે પે માસ્ટર--

(1) મજૂરીને લગતી નક્કી કરતો હોય, અથવા

(2) જણસરૂપે મજૂરી આપતો હોય, અથવા

(3) આ તારીખ અંગ્રેજીમાં અને નોકરી રાખેલા શખ્સોની બહુમતીની ભાષામાં કારખાનાના મુખ્ય મથકે અથવા તેની નજીકમાં પ્રદર્શિત કરવામાં ચૂક કરે, અથવા

(4) અધિનિયમ અન્વયે કરેલા અમુક નિયમોનો ભંગ કરે, તે પે માસ્ટર રૂ. 200 કરતાં વધુ ન હોય તેવા દંડને પાત્ર છે. આ માતલબની ફરિયાદ નિરીક્ષક મારફત અથવા તેની મંજૂરી લઈને જ કરી શકાશે.

*

*

*