

132

11

11

കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ്
നിയമ ന്യായ കമ്പനി മന്ത്രാലയം



വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ
ആക്ട്, 1947

(1947-ലെ 14)

മുഖ്യമന്ത്രി ഗവൺമെന്റിനുവേണ്ടി കേരള ഗവൺമെന്റ് പ്രസ് സുപ്രണ്ട്
തിരുവനന്തപുരം ഗവൺമെന്റ് പ്രസ്സിൽ അച്ചടിച്ചു
പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നത്

1977

വില

കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ്
നിയമ ന്യായ കമ്പനി മന്ത്രാലയം



सत्यमेव जयते

വ്യാവസായിക അർക്കങ്ങൾ
ആക്ട്, 1947

(1947-ലെ 14)

മുന്തിയൻ ഗവൺമെന്റിനുവേണ്ടി കേരള ഗവൺമെന്റ് പ്രസ് സൂപ്രണ്ട്
തിരുവനന്തപുരം ഗവൺമെന്റ് പ്രസ്സിൽ അച്ചടിച്ചത്
പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നത്

1977

വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ ആക്ട്, 1947

വകുപ്പുകളുടെ വിന്യാസം

വകുപ്പുകൾ

അദ്ധ്യായം I

പ്രാരംഭികം

1. ചുരുക്കപ്പേരും വ്യാപ്തിയും പ്രാരംഭവും.
2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.
- 2ക. റെറ്റിറ തൊഴിലാളിയുടെ ഡിസ്‌മിസ്സൽ മുതലായവ ആയിരുന്നാലും വ്യാവസായികത്തർക്കമായി കരുതപ്പെടുമെന്ന്.

അദ്ധ്യായം II

ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ അധികാരസ്ഥാനങ്ങൾ

3. വർക്സ് കമ്മിറ്റി.
4. അന്തരംജനോദ്യോഗസ്ഥൻമാർ.
5. അന്തരംജന ബോർഡുകൾ.
6. അന്വേഷണവിചാരണക്കോടതികൾ.
7. തൊഴിൽക്കോടതികൾ.
- 7ക. ട്രിബ്യൂണലുകൾ.
- 7ഖ. ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകൾ.
- 7ഗ. തൊഴിൽക്കോടതികളിലേയും, ട്രിബ്യൂണലുകളിലേയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളിലേയും അദ്ധ്യക്ഷതവഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരുടെ അയോഗ്യതകൾ.
8. ട്രിബ്യൂണൽ പൂരിപ്പിക്കുന്നത്.
9. ബോർഡുകൾ മുതലായവ ഏർപ്പെടുത്തുന്ന ഉത്തരവുകളുടെ അന്തിമത.

അദ്ധ്യായം IIക

മാറ്റത്തിന്റെ നോട്ടീസ്

- 9ക. മാറ്റത്തിന്റെ നോട്ടീസ്.
- 9ഖ. ട്രിബ്യൂണൽ ഗവൺമെന്റിനുള്ള അധികാരം.

അദ്ധ്യായം III

തർക്കങ്ങൾ, ബോർഡുകൾക്കോ കോടതികൾക്കോ ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ റഫർ ചെയ്യുന്നത്.

- 10. തർക്കങ്ങൾ ബോർഡുകൾക്കോ, കോടതികൾക്കോ ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ റഫർ ചെയ്യുന്നത്.
- 10ക. തർക്കങ്ങൾ സേച്ഛാടന മാദ്ധ്യസ്ഥ്യത്തിന് റഫർ ചെയ്യുന്നത്.

അദ്ധ്യായം IV

അധികാരസംഗ്രഹങ്ങളുടെ നടപടിക്രമവും അധികാരങ്ങളും കർത്തവ്യങ്ങളും.

- 11. അനുരഞ്ജനോദ്യോഗസംഗ്രഹങ്ങളുടെയും, ബോർഡുകളുടെയും കോടതികളുടെയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടെയും നടപടിക്രമവും അധികാരങ്ങളും.
- 12. അനുരഞ്ജനോദ്യോഗസംഗ്രഹങ്ങളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.
- 13. ബോർഡുകളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.
- 14. കോടതികളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.
- 15. തൊഴിൽക്കോടതികളുടെയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടെയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളുടെയും കർത്തവ്യങ്ങൾ.
- 16. റിപ്പോർട്ടിന്റെയോ അവാർഡിന്റെയോ രൂപം.
- 17. റിപ്പോർട്ടുകളും അവാർഡുകളും പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുന്നത്.
- 17ക. അവാർഡിന്റെ പ്രാരംഭം.
- 18. ഒത്തുതീർപ്പുകളും അവാർഡുകളും ഏതെല്ലാം ആളുകളെ ബന്ധിക്കുമെന്ന്.
- 19. ഒത്തുതീർപ്പുകളുടെയും അവാർഡുകളുടെയും പ്രവർത്തനത്തിന്റെ കാലം.
- 20. നടപടികളുടെ പ്രാരംഭവും സമാപനവും.
- 21. ചില സംഗതികൾ റഹസ്യമായി വയ്ക്കണമെന്ന്.

അദ്ധ്യായം V

പണിമുടക്കുകളും ലാഭങ്ങളും.

- 22. പണിമുടക്കുകളുടെയും ലാഭങ്ങളുടെയും നിരോധനം.
- 23. പണിമുടക്കുകളുടെയും ലാഭങ്ങളുടെയും സാമാന്യ നിരോധനം.
- 24. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകളും ലാഭങ്ങളും.
- 25. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകളും ലാഭങ്ങളും കൈമാറ്റം നടത്തുന്നതിന്റെ നിരോധനം.

അദ്യായം Vക

ലേ ആഫും റിട്രബ്റ്റ്മെന്റും

- 25ക. 25 ഗ മുതൽ 25 ങ വരെയുള്ള വകുപ്പുകളുടെ ബാധകത.
- 25ഖ. തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിന്റെ നിർവ്വചനം.
- 25ഗ. ലേ ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ള അവകാശം.
- 25ഘ. തൊഴിലാളികൾക്ക് മസ്റ്റർ റോൾ വയ്ക്കാനുള്ള നിയോജകന്റെ കർത്തവ്യം.
- 25ങ. ചില സംഗതികളിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അവകാശമില്ലെന്ന്.
- 25ച. തൊഴിലാളിയുടെ റിട്രബ്റ്റ്മെന്റിനുള്ള പൂർവ്വോപാധികൾ.
- 25ചച. സംരംഭങ്ങൾ കൈമാറ്റം ചെയ്യുന്ന സംഗതിയിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം.
- 25ചചച. സംരംഭങ്ങൾ അടച്ചിടുന്ന സംഗതിയിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം.
- 25ച. റിട്രബ്റ്റ്മെന്റിനുള്ള നടപടിക്രമം.
- 25ജ. റിട്രബ്റ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളിയുടെ പുനർനിയോജനം.
- 25ഡ. (റദ്ദാക്കപ്പെട്ട്)
- 25ഞ. ഈ അദ്യായത്തോട് അസംഗതമായ നിയമങ്ങളുടെ പ്രഭാവം.

അദ്യായം VI

ദണ്ഡനങ്ങൾ

- 26. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകൾക്കും ലാക്കൗട്ടുകൾക്കുമുള്ള ദണ്ഡനം.
- 27. ഉൽസാഹനം മുതലായവയ്ക്കുള്ള ദണ്ഡനം.
- 28. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകൾക്കും ലാക്കൗട്ടുകൾക്കും ധന സഹായം നൽകുന്നതിനുള്ള ദണ്ഡനം.
- 29. ഒത്തുതീർപ്പിന്റേയോ അവാർഡിന്റേയോ ലംഘനത്തിനുള്ള ദണ്ഡനം.
- 30. രഹസ്യമായ വിവരം വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ദണ്ഡനം.
- 31. മറ്റു കുറ്റങ്ങൾക്കുള്ള ദണ്ഡനം.

അദ്യായം VII

പലവക

- 32. കമ്പനി മുതലായവയ്ക്കുള്ള കുറ്റം.
- 33. നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ ചില പരിതഃസ്ഥിതികളിൽ സേവനവ്യവസ്ഥകൾ മുതലായവയ്ക്ക് മാറ്റമില്ലാതിരിക്കണമെന്ന്

- 33ക. സേവനവ്യവസ്ഥ മുതലായവയ്ക്ക് നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ മാറ്റം വന്നിട്ടുണ്ടോ എന്ന് ന്യായനിർണ്ണയം ചെയ്യാനുള്ള പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥകൾ.
- 33ഖ. ചില നടപടികൾ മാറ്റുന്നതിനുള്ള അധികാരം.
- 33ഗ. നിയോജകനിൽനിന്ന് കിട്ടാനുള്ള പണം വസൂലാക്കുന്നത്.
- 34. കുറ്റങ്ങൾ നടപടിക്കെടുക്കുന്നത്.
- 35. ആളുകളുടെ സംരക്ഷണം.
- 36. കക്ഷികളുടെ പ്രാതിനിധ്യം.
- 36ക. വിഷമതകൾ നീക്കം ചെയ്യാനുള്ള അധികാരം.
- 37. ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ എടുക്കപ്പെട്ട നടപടിയുടെ സംരക്ഷണം.
- 38. ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.
- 39. അധികാരങ്ങളുടെ പ്രത്യായോജനം.
- 40. പട്ടികകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുവാനുള്ള അധികാരം.

ഒന്നാം പട്ടിക
 രണ്ടാം പട്ടിക
 മൂന്നാം പട്ടിക
 നാലാം പട്ടിക

വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ ആക്ട്, 1947

(1947-ലെ 14)

[1947 മാർച്ച് 11]

വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ അന്വേഷണത്തിനും ഒത്തുതീർപ്പിനും മറ്റു ചില ആവശ്യങ്ങൾക്കുമായി വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്നതിനുള്ള ആക്ട്.

വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ അന്വേഷണത്തിനും ഒത്തുതീർപ്പിനും, ഇതിൽ ഇതിനുശേഷം കാണപ്പെടുന്ന മറ്റു ചില ആവശ്യങ്ങൾക്കുമായി വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നത് സമീചിനമായിരിക്കുകയാൽ,

ഇതിനാൽ താഴെപറയും പ്രകാരം അധിനിയമം ചെയ്തിരിക്കുന്നു:—

അദ്ധ്യായം I

പ്രാരംഭികം

1. ചുരുക്കപ്പേരും വ്യാപ്തിയും പ്രാരംഭവും.—(1) ഈ ആക്റ്റിന്, വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ ആക്ട്, 1947 എന്ന് പേർ പറയാവുന്നതാണ്.

(2) ഇത് ഇൻഡ്യ മുഴുവൻ വ്യാപിക്കുന്നതാണ്.

* * * * *

(3) ഇത് 1947 ഏപ്രിൽ ഒന്നാം ദിവസം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാണ്.

2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.—ഈ ആക്റ്റിൽ, വിഷയത്തിലോ സന്ദർഭത്തിലോ വിരുദ്ധമായി എന്തെങ്കിലും ഇല്ലാത്തപക്ഷം,—

(ക) “സമൂഹിത ഗവൺമെന്റ്” എന്നാൽ—

(i) കേന്ദ്രഗവൺമെന്റോ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന്റെ പ്രാധികാരത്തിന്കീഴിലോ, അല്ലെങ്കിൽ ഒരു റയിൽവേകമ്പനിയോ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തെക്കുറിച്ചോ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ഇതിലേക്കു വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും നിയന്ത്രിത വ്യവസായത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചോ, അല്ലെങ്കിൽ വ്യാവസായിക ധനസഹായ കാർപ്പറേഷൻ ആക്ട്, 1948 (1948-ലെ 15) 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട വ്യാവസായിക ധനസഹായ കാർപ്പറേഷനെയോ, ജോലിക്കാർ സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് ആക്ട്, 1948 (1948-ലെ 34) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട ജോലിക്കാർ സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് കാർപ്പറേഷനെയോ കുറിച്ചോ; എയർ കാർപ്പറേഷനുകൾ ആക്ട്, 1953 (1953-ലെ 27) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട “ഇൻഡ്യൻ എയർലൈൻസ്” കാർപ്പറേഷനെയും “എയർ ഇൻഡ്യ” കാർപ്പറേഷനെയും കുറിച്ചോ, ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസ് കാർപ്പറേഷൻ ആക്ട്, 1956 (1956-ലെ 31) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസ് കാർപ്പറേഷനേയോ കാർഷിക പുനർ ധനസഹായ കാർപ്പറേഷൻ ആക്ട്, 1963 (1963-ലെ 10) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട കാർഷിക പുനർധനസഹായ കാർപ്പറേഷനെയോ ഡിപ്പോസിറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് കാർപ്പറേഷൻ ആക്ട്, 1961 (1961-ലെ 47) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട ഡിപ്പോസിറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് കാർപ്പറേഷനെയോ, യൂണിറ്റ് ട്രസ്റ്റ് ഓഫ് ഇൻഡ്യ ആക്ട്, 1963 (1963-ലെ 52) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട

ഫുഡ് കാർപ്പറേഷനെയോ ഫുഡ് കാർപ്പറേഷൻ ആക്ട്, 1964 (1964-ലെ 37)-ലെ 16-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ രണ്ടോ അതിലധികമോ തുടർച്ചയായ സ്റ്റോറുകൾക്കുവേണ്ടി സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ട ബോർഡ് ഓഫ് മാനേജ്മെന്റ് യൂണിറ്റ് ട്രസ്റ്റ് ഓഫ് ഇൻഡ്യയെയോ ഒരു ബാങ്കിങ്ങ് കമ്പനിയെയോ ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനിയെയോ വനിയെയോ എണ്ണപ്പാടത്തെയോ കൺറാൺമെന്റിനെയോ ബോർഡിനെയോ വൻകിട തുറമുഖത്തെയോ കുറിച്ചുള്ള വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചോ ഉള്ള കേന്ദ്രഗവൺമന്റ് എന്നും;

(ii) മറ്റേതെങ്കിലും വ്യവസായത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചു, സ്റ്റോററ് ഗവൺമെന്റ് എന്നും, അർത്ഥമാകുന്നു.

(കക) “മദ്യസംഗ്രഹം” ന്നിൽ, അമ്പയർ ഉൾപ്പെടുന്നു;

(കകക) “ശരാശരി വേതനം” എന്നാൽ, ഒരു തൊഴിലാളി, അതതുസംഗതി പോലെ, പൂർത്തിയായ മൂന്നു കലണ്ടർ മാസമോ, പൂർത്തിയായ നാലു മാസമോ പന്ത്രണ്ടു പൂർണ്ണപ്രവൃത്തി ദിവസമോ പ്രവൃത്തി ചെയ്തിട്ടുണ്ടായിരുന്നെങ്കിൽ, ശരാശരി ശമ്പളം കൊടുക്കേണ്ടതായിത്തീരുന്ന തീയതിക്കുമുമ്പുള്ള—

(i) പ്രതിമാസം കൊടുക്കുന്ന തൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, പൂർത്തിയായ മൂന്നു കലണ്ടർ മാസത്തിലേയും;

(ii) പ്രതിവാരം കൊടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ സംഗതിയിൽ, പൂർത്തിയായ നാലു കലണ്ടർ ആഴ്ചയിലേയും;

(iii) പ്രതിദിനം കൊടുക്കുന്ന തൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, പന്ത്രണ്ടു പൂർണ്ണപ്രവൃത്തിദിവസത്തിലേയും, കൂലിയായി അയാൾക്ക് കൊടുക്കേണ്ടതിന്റെ ശരാശരി എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നതും, അങ്ങനെ കണക്കുകൂട്ടാൻ കഴിയാത്തതിടത്തു, ശരാശരി വേതനം അയാൾ യഥാർത്ഥമായി പ്രവൃത്തിചെയ്ത കാലത്തേക്ക് അയാൾക്ക് കൊടുക്കേണ്ട കൂലിയുടെ ശരാശരി ആയി കണക്കുകൂട്ടേണ്ടതും ആകുന്നു;

(ഖ) “അവാർഡ്” എന്നാൽ, ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽക്കോടതിയാലോ വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണലിനാലോ ദേശീയ വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണലിനാലോ ഉള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിന്റേയോ അതുസംബന്ധിച്ച ഏതെങ്കിലും പ്രശ്നത്തിന്റേയോ ഇടക്കാലത്തീർപ്പോ അന്തിമത്തീർപ്പോ എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ 10ക വകുപ്പിൻകീഴിൽ നൽകപ്പെടുന്ന മദ്യസംഗ്രഹം അവാർഡ് ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

(ഖഖ) “ബാങ്കിങ്ങ് കമ്പനി” എന്നാൽ, ബാങ്കിങ്ങ് കമ്പനികൾ ആക്ട്, 1949 (1949-ലെ 10)-ലെ 5-ാം വകുപ്പിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഒന്നിലധികം സ്റ്റോറുകളിൽ ശാഖകളോ മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളോ ഉള്ളതുമായ ബാങ്കിങ്ങ് കമ്പനി എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ ഇൻഡ്യൻ ട്രിഡിംഗ് ഡെലപ്പ് മെന്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇൻഡ്യയും റിസർവ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇൻഡ്യയും സ്റ്റോററ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇൻഡ്യയും ബാങ്കിങ്ങ് കമ്പനികൾ (സംരംഭങ്ങളുടെ ആർജ്ജനവും കൈമാറ്റവും) ആക്ട് (1970-ലെ 5), 1970-ലെ 3-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട പുതിയ തൽസ്ഥാനീയ ബാങ്കും, സ്റ്റോററ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇൻഡ്യ (സബ്സിഡിയറി ബാങ്കുകൾ) ആക്ട് (1959-ലെ 38), 1959-ൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും സബ്സിഡിയറി ബാങ്കും ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

(ഗ) “ബോർഡ്” എന്നാൽ, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ഒരു അനുരജ്ഞനബോർഡ് എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഘ) “അനുരജ്ഞന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ” എന്നാൽ, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട ഒരു അനുരജ്ഞന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ങ) “അനുരജ്ഞന നടപടി” എന്നാൽ, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ അനുരജ്ഞന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ അനുരജ്ഞന ബോർഡോ നടത്തുന്ന ഏതെങ്കിലും നടപടി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ങങ) “നിയന്ത്രിത വ്യവസായം” എന്നാൽ, യൂണിയനാലുള്ള ഏതു വ്യവസായത്തിന്റെ നിയന്ത്രണമാണോ പൊതുതാൽപര്യത്തിനു സമീചനമാണെന്നു ഏതെങ്കിലും കേന്ദ്ര ആക്റ്റിനാൽ പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതു്, അങ്ങനെയുള്ള വ്യവസായം എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

* * * * *

(ച) “കോടതി” എന്നാൽ, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട അന്വേഷണവിചാരണക്കോടതി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ച) “നിയോജകൻ” എന്നാൽ—

(i) കേന്ദ്രഗവൺമെന്റോ സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റോ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന്റേയോ സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റിന്റേയോ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിന്റെ പ്രാധികാരത്തിൻ കീഴിലോ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായം സംബന്ധിച്ചു്, ഇതിലേക്കു് നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള അധികാരസ്ഥാനമോ, അധികാരസ്ഥാനത്തെ നിർണ്ണയിച്ചിട്ടില്ലാത്തതിടത്തു്, ആ വകുപ്പിന്റെ അദ്ധ്യക്ഷനോ എന്നും;

(ii) ഒരു തദ്ദേശാധികാരസ്ഥാനമോ അതിനു് വേണ്ടിയോ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന ഒരു വ്യവസായം സംബന്ധിച്ചു്, ആ അധികാരസ്ഥാനത്തിന്റെ മുഖ്യ നിർവാഹക ഉദ്യോഗസ്ഥൻ എന്നും, അർത്ഥമാകുന്നു.

(ചച) “നിർവാഹകൻ” എന്നാൽ, ട്രെയിഡ് യൂണിയൻ സംബന്ധിച്ചു് ട്രെയിഡ് യൂണിയൻ കാര്യങ്ങളുടെ മാനേജ്മെന്റ് ഭരമേല്പിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള നിയമം, അതിനു് എന്തുപേർ പറഞ്ഞാലും, എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നു;

(ജ) * * * * *

(തൃ) ഒരു ബോർഡിലേക്കോ കോടതിയ്ക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്യപ്പെടുന്ന വ്യാവസായികത്തർക്കവുമായോ, അങ്ങനെയുള്ള തർക്കം നേരട്ടു വാധിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായവുമായോ ബന്ധപ്പെട്ടിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ഒരാൾ അങ്ങനെയുള്ള ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടെയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ചെയർമാനായോ അംഗമായോ ഉള്ള നിയമനത്തിന്റെ ആവശ്യത്തിലേക്കു് “സ്വതന്ത്രനായി” കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു;

എന്നാൽ, യാതൊരാളും, അങ്ങനെയുള്ള വ്യാവസായികത്തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതു ബാധിക്കാനിടയുള്ളതോ ആയ ഒരു ഏകാംഗീകൃത കമ്പനിയിലെ ഓഹരിയുടമയാണെന്ന വസ്തുതകൊണ്ടുമാത്രം, സ്വതന്ത്രനല്ലാതായിത്തീരുന്നില്ല; എന്നാൽ, അങ്ങനെയുള്ള സംഗതിയിൽ, അങ്ങനെയുള്ള കമ്പനിയിൽ തനിക്കുള്ള ഓഹരികളുടെ പ്രകൃതവും വ്യാപ്തിയും അയാൾ സമുചിത ഗവൺമെന്റിനു് വെളിപ്പെടുത്തിക്കൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു;

(ത) “വ്യവസായം” എന്നാൽ, നിയോജകരുടെ ഏതെങ്കിലും ബിസിനസ്സോ, വ്യാപാരമോ, സംരംഭമോ, നിർമ്മാണമോ, ജീവികയോ എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ഏതെങ്കിലും ജീവികയോ സർവ്വീസോ നിയോജനമോ കൈത്തൊഴിലോ വ്യാവസായികമായ ജീവനമോ പണിയോ ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

(5) “വ്യാവസായികത്തർക്കം” എന്നാൽ, നിയോജകന്മാരും നിയോജകൻമാരും തമ്മിലോ, നിയോജകന്മാരും തൊഴിലാളികളും തമ്മിലോ, തൊഴിലാളികളും തൊഴിലാളികളും തമ്മിലോ ഉള്ളതും, ഏതെങ്കിലും ആളുടെ നിയോജനത്തോടോ അനിയോജനത്തോടോ നിയോജനനിബന്ധനകളോടോ തൊഴിലിനുള്ള നിബന്ധനകളോടോ ബന്ധപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതും ആയ ഏതെങ്കിലും തർക്കമോ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമോ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(55) “ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനി” എന്നാൽ, ഇൻഷുറൻസ് ആക്ട്, 1938 (1938-ലെ 4)-ലെ 2-ാം വകുപ്പിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ളതും ഒന്നിലധികം സ്റ്റേറ്റുകളിൽ ശാഖകളോ മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളോ ഉള്ളതുമായ ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(55ക) “തൊഴിൽക്കോടതി” എന്നാൽ, 7-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട തൊഴിൽക്കോടതി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(555) “ലേ-ഓഫ്”നും (അതിന്റെ വ്യാകരണസംബന്ധമായ രൂപഭേദങ്ങൾക്കും സജാതീയ പദങ്ങൾക്കും) ഒരു നിയോജകൻ, തന്റെ വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിലെ മസ്റ്റർ റോളിൽ പേർ ചേർക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതും റിട്രൈൻ ചെയ്യപ്പെടാത്തതും ആയ ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് കൽക്കരിയുടേയോ, യന്ത്രശക്തിയുടേയോ, അസംസ്കൃതസാധനങ്ങളുടേയോ മേൽ ലഭ്യത്താലോ, സ്റ്റോക്ക് കെട്ടിക്കിടക്കുന്നതിനാലോ, മെഷ്യനറിയുടെ പ്രവർത്തനസംരംഭനത്താലോ മറ്റേതെങ്കിലും കാരണത്താലോ ജോലി കൊടുക്കാതിരിക്കുകയോ കൊടുക്കാൻ വിസമ്മതിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതോ, ജോലിക്കൊടുക്കാനുള്ള അയാളുടെ കഴിവില്ലായ്മയോ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

വിശദീകരണം.—ആ വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിലെ മസ്റ്റർ റോളിൽ പേർ ചേർക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവനും ആ സ്ഥാപനത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ദിവസം സാധാരണ പ്രവൃത്തി മണിക്കൂറുകളിൽ ഹാജരാകുന്നതിലേക്ക് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള സമയം പ്രവൃത്തിക്ക് സ്വയം ഹാജരാകുകയും അങ്ങനെ ഹാജരായി രണ്ടു മണിക്കൂറിനുള്ളിൽ നിയോജകന്മാർ ജോലി കൊടുക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നവനുമായ ഏതൊരു തൊഴിലാളിയും, ഈ ഖണ്ഡത്തിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ, ആ ദിവസത്തിലേക്ക് ലേ-ഓഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

എന്നാൽ ആ തൊഴിലാളിക്ക് ഏതെങ്കിലും ദിവസം ഏതെങ്കിലും ഷിഫ്റ്റിന്റെ പ്രാരംഭത്തിൽ ജോലിക്കൊടുക്കുന്നതിനുപകരം, അയാളോട് അതിലേയ്ക്ക് ആ ദിവസത്തെ ഷിഫ്റ്റിന്റെ രണ്ടാം പകുതിയിൽ ഹാജരാകാൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ അയാൾ ആ ദിവസത്തിന്റെ പകുതിയ്ക്കുമാത്രം ലേ-ഓഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു;

എന്നുമാത്രമല്ല, അപ്രകാരം ഹാജരായതിനുശേഷവും അയാൾക്ക് അങ്ങനെ ഏതെങ്കിലും ജോലി കൊടുക്കാതെയിരിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അയാൾ ആ ദിവസത്തെ ഷിഫ്റ്റിന്റെ രണ്ടാം പകുതിക്ക് ലേ-ഓഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും, ആ ദിവസത്തിന്റെ ആ ഭാഗത്തേയ്ക്ക് മുഴുവൻ അടിസ്ഥാന കൂലിക്കും ക്ഷാമബത്തയ്ക്കും അർഹനായിരിക്കുന്നതുമാണ്;

(6) “ലോക്ക്-ഔട്ട്” എന്നാൽ ജോലിസ്ഥലം പൂട്ടി ഇടുന്നതോ, പ്രവൃത്തി നിറുത്തിവയ്ക്കുന്നതോ, നിയോജകൻ താൻ നിയോജിച്ചിട്ടുള്ള ആളുകളിൽ എത്രപേരെയെങ്കിലും ജോലിക്കൊടുക്കുന്നത് തുടരാൻ വിസമ്മതിക്കുന്നതോ എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നു.

(6ക) “വൻകിട തുറമുഖം” എന്നാൽ, ഇൻഡ്യൻ തുറമുഖങ്ങൾ ആക്ട്, 1908 (1908-ലെ 15) -ലെ 3-ാം വകുപ്പ് (8)-ാം ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള വൻകിട തുറമുഖം എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഓ) “ഖനി” എന്നാൽ, ഖനികൾ ആക്ട്, 1952 (1952-ലെ 35)-ലെ 2-ാം വകുപ്പ്, (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് (എ) ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഖനി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഐ) “ദേശീയ ട്രിബ്യൂണൽ” എന്നാൽ, 76 വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ദേശീയ വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണൽ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഐഐ) “ഭാരവാഹി”യിൽ, ട്രേഡ് യൂണിയനെ സംബന്ധിച്ച്, അതിന്റെ നിർവ്വഹകനികായത്തിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗം ഉൾപ്പെടുന്നതും, എന്നാൽ ആഡിറ്റർ ഉൾപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

(ഐഐഐ) “നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന” എന്നാൽ, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ചട്ടങ്ങളാൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഐഐഐഐ) “പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ്” എന്നാൽ—

(i) ഏതെങ്കിലും റയിൽവേ സർവ്വീസോ, യാത്രക്കാരെയോ സാമാനങ്ങളോ വായുമാർഗ്ഗം വഹിച്ചുകൊണ്ടുപോകാനുള്ള ഏതെങ്കിലും ട്രാൻസ് പോർട്ട് സർവ്വീസോ;

(ii) ഏതെങ്കിലും വൻകിട തുറമുഖത്തിലോ, ഡാക്കിലോ ഉള്ളതോ, അതിന്റെ പ്രവർത്തനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ ആയ ഏതെങ്കിലും സർവ്വീസോ;

(iii) ഒരു വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഏതു വിഭാഗത്തിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെയോ, ആ സ്ഥാപനത്തിന്റേയും അതിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികളുടേയും സുരക്ഷിതത്വം ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നത്, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വിഭാഗമോ;

(iv) ഏതെങ്കിലും പോസ്റ്റൽ സർവ്വീസോ, ടെലഗ്രാഫ് സർവ്വീസോ ടെലഫോൺ സർവ്വീസോ;

(v) പൊതുജനങ്ങൾക്ക് യന്ത്രശക്തിയോ വെളിച്ചമോ വെള്ളമോ നൽകുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായമോ;

(vi) പൊതുജനങ്ങൾക്കുള്ള ശുചീകരണത്തിന്റേയോ ആരോഗ്യരക്ഷാ നടപടിയുടേയോ ഏതെങ്കിലും ഏർപ്പാടോ;

(vii) 1-ാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതും, ഏതു വ്യവസായമാണോ, ഈ ആക്റ്റിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ്സായി പ്രഖ്യാപിക്കുന്നത്, പൊതു അടിയന്തിരാവസ്ഥയോ പൊതു താൽപര്യമോ ആവശ്യപ്പെടുന്നു എന്നു ബോധ്യപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ സമൂഹീത ഗവൺമെന്റിന്, ഭൗതിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, അതിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന കാലത്തേക്ക് അങ്ങനെയുള്ള സർവ്വീസ്സായി പ്രഖ്യാപിക്കാവുന്നത്, അങ്ങനെയുള്ളതുമായ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായമോ, എന്നു അർത്ഥമാകുന്നു;

എന്നാൽ, അപ്രകാരം വിനിർദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്ന കാലം ആദ്യത്തെ പ്രാവശ്യം ആറുമാസത്തിൽ കവിയാൻപാടില്ലാത്തതും, എന്നാൽ, സമൂഹീത ഗവൺമെന്റിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ, അതു ദീർഘിപ്പിക്കുന്നത് പൊതു അടിയന്തിരാവസ്ഥയോ പൊതുതാൽപര്യമോ ആവശ്യപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ, ആ കാലം സഭ്യശ വിജ്ഞാപനം വഴി, അതതു സമയം ഒരു തവണ ആറുമാസത്തിൽ കവിയാത്ത ഏതെങ്കിലും കാലത്തേക്ക്, അപ്രകാരം ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്;

(viii) “റെയിൽവേ കമ്പനി” എന്നാൽ, ഇൻഡ്യൻ റയിൽവേ ആക്ട്, 1890 (1890-ലെ 9) -ലെ 3-ാം വകുപ്പിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള റയിൽവേ കമ്പനി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ണ) “റിട്രൈറ്റ്” എന്നാൽ, നിയോജകൻ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം, അച്ചടക്കനടപടിവഴി നൽകുന്ന ശിക്ഷയാലല്ലാതെ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ, അത് എന്തുതന്നെയായാലും, അവസാനിപ്പിക്കുന്നത് എന്നർത്ഥമാകുന്നതും എന്നാൽ, അതിൽ—

(ക) തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം ഹയാലുള്ള സേവനവിരാമമോ;

(ഖ) നിയോജകനും ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളിയും തമ്മിലുള്ള കാൺട്രാക്റ്റിൽ, പ്രായപരിധി എത്തുന്ന തൊഴിലാളിയുടെ സേവനവിരാമത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥ അടങ്ങുന്നുവെങ്കിൽ, അങ്ങനെയുള്ള സേവനവിരാമമോ;

(ഗ) തുടർച്ചയായുള്ള അനാരോഗ്യം കാരണമായി തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതോ, ഉൾപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

(ഗ) “ഒത്തുതീർപ്പ്” എന്നാൽ, അനുരജ്ഞന നടപടിയിടയിൽ എത്തിച്ചേർന്ന ഒരു ഒത്തുതീർപ്പ് എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ അനുരജ്ഞന നടപടിയിടയിലല്ലാതെ, നിയോജകനും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ എത്തിച്ചേർന്ന ലിഖിതമായ ഒരു കരാർ, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ അതിലെ കക്ഷികൾ ഒപ്പിട്ടതായിരിക്കുകയും, അതിന്റെ പകർപ്പ് സമുചിതഗവൺമെന്റും അനുരജ്ഞന ഉദ്യോഗസ്ഥനും ഇതിലേക്ക് പ്രാധികാരം നൽകപ്പെടുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥന്, അയച്ചുകൊടുക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

(ഗ) “പണിമുടക്കം” എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ആളുകളുടെ ഒരു നികായം ഒന്നിച്ചുനിന്ന് പ്രവൃത്തി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രവൃത്തി തുടരുന്നതിനോ ജോലി സ്വീകരിക്കുവാനോ നിയോജിക്കപ്പെടുന്നവരോ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവരോ ആയ ഏതെങ്കിലും ആളുകൾ, അവർ എത്രയായാലും, ഒരു പൊതുധാരണയിൻകീഴിലോ ഒത്തുചേർന്നോ വിസമ്മതിക്കുന്നത്, എന്ന് അർത്ഥം ആകുന്നു.

(ഭ) “ട്രിബ്യൂണൽ” എന്നാൽ, 7ക വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണൽ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ 1957 മാർച്ച് 10-ാം ദിവസത്തിനുമുമ്പ് ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണൽ ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

(ഭഭ) “കൂലി” എന്നാൽ, പ്രകടമോ വ്യംഗ്യമോ ആയ നിയോജനനിബന്ധനകൾ നിറവേറ്റപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ, ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് തന്റെ നിയോജനം സംബന്ധിച്ചോ ആ നിയോജനത്തിൽ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തി സംബന്ധിച്ചോ കൊടുക്കാനുണ്ടാകുന്നതും, പറയാൻ കഴിയുന്നതും ആയ എല്ലാ പ്രതിഫലവും എന്നർത്ഥമാകുന്നതും,

അതിൽ—

(i) തൊഴിലാളിക്ക് തൽസമയം അവകാശമുള്ള ബത്തകളും (കഷാമ ബത്ത ഉൾപ്പെടെ);

(ii) ഏതെങ്കിലും ഭവനസൗകര്യത്തിന്റേയോ, വെളിച്ചമോ വെള്ളമോ വൈദ്യുതശുശ്രൂഷയോ മറ്റു സുഖസൗകര്യമോ നൽകുന്നതിന്റേയോ, ഏതെങ്കിലും സേവനത്തിന്റേയോ ഏതെങ്കിലും കേഷ്യുധാന്യമോ മറ്റുസാധനമോ ആനുകൂല്യത്തിന്മേൽ നൽകുന്നതിന്റേയോ മൂല്യവും;

(iii) ഏതെങ്കിലും യാത്രാനുകൂല്യവും ഉൾപ്പെടുന്നതും; എന്നാൽ—

(ക) ഏതെങ്കിലും ബോണസ്സോ;

(ഖ) തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൻകീഴിൽ നിയോജകൻ ഏതെങ്കിലും പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേയ്ക്കോ പ്രാവിഡൻറ് ഫണ്ടിലേയ്ക്കോ തൊഴിലാളിയുടെ ഗുണത്തിനായോ കൊടുക്കുന്നതോ കൊടുക്കേണ്ടതോ ആയ ഏതെങ്കിലും അംശദായമോ;

(ഗ) അയാളുടെ സേവനം അവസാനിക്കുന്നതിന്മേൽ കൊടുക്കേണ്ട ഏതെങ്കിലും ഗ്രാന്റുവിനിയോഗം, ഉൾപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

(ധ) "തൊഴിലാളി" എന്നാൽ, നിയോജനനിബന്ധനകൾ പ്രകടമായുപയോഗമോ ആയാലും, ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ, കൂലിക്കോ പ്രതിഫലത്തിന്മേലോ വിദഗ്ദ്ധ്യമോ അവിദഗ്ദ്ധ്യമോ ആവശ്യമില്ലാത്തതോ ശാരീരികമോ മേൽനോട്ടം സംബന്ധിച്ചതോ സാങ്കേതികമോ ക്ലർക്കിന്റേതോ ആയ പ്രവൃത്തി ചെയ്യാൻ നിയോജിക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ആൾ (അപ്രൻറീസ് ഉൾപ്പെടെ) എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചു് ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കു്, അതിൽ അങ്ങനെയുള്ളതും, ആ തർക്കം സംബന്ധിച്ചോ അതിന്റെ അനന്തരഫലമായോ ഡിസ്മിസ് ചെയ്യപ്പെടുകയോ, ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യപ്പെടുകയോ റിട്രെഞ്ച് ചെയ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്തതോ അല്ലെങ്കിൽ, ആരുടെ ഡിസ്മിസ്സലോ ഡിസ്ചാർജ്ജോ റിട്രെഞ്ച്മെന്റോ ആണ് ആ തർക്കത്തിലേക്കു് നയിച്ചതു്, അങ്ങനെയുള്ളതോ ആയ ഏതെങ്കിലും ആൾ ഉൾപ്പെടുന്നതും, എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ളതും,

(i) കരസേനാ ആക്റ്റു്, 1950 (1950-ലെ 46) -നോ വ്യോമസേനാ ആക്റ്റു്, 1950 (1950-ലെ 45) -നോ, നാവികസേനാ (അച്ചടക്ക) ആക്റ്റു്, 1934 (1934-ലെ 34) -നോ വിധേയനായിട്ടുള്ളവനോ; അല്ലെങ്കിൽ

(ii) പോലീസ് സർവ്വീസിലോ, കാരാഗൃഹത്തിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥനോ മറ്റു ജോലിക്കാരനോ ആയോ നിയോജിക്കപ്പെട്ടവനോ; അല്ലെങ്കിൽ

(iii) മുഖ്യമായി മാനേജറുടേയോ ഭരണകർത്താവിന്റേയോ നിലയിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടവനോ; അല്ലെങ്കിൽ

(iv) മേൽനോട്ടക്കാരനെന്ന നിലയിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിരിക്കെ, പ്രതിമാസം അഞ്ഞൂറുപയയിൽ കവിയുന്ന കൂലിവാങ്ങുകയോ, ആ ഉദ്യോഗത്തോടനുബന്ധിച്ചുള്ള കർത്തവ്യങ്ങളുടെ പ്രകൃതത്താലോ, തന്നിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന അധികാരങ്ങൾ കാരണമായോ മുഖ്യമായി മാനേജറുടേതിന്റെ പ്രകൃതത്തോടുകൂടിയ ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നവനോ,

ആയ ഏതെങ്കിലും ആൾ ഉൾപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

2ക. ഒരൊറ്റ തൊഴിലാളിയുടെ ഡിസ്മിസ്സൽ മുതലായവ വ്യാവസായികത്തർക്കമായി കരുതപ്പെടുമെന്നു്.—ഏതെങ്കിലും നിയോജകൻ ഒരൊറ്റ തൊഴിലാളിയെ സേവനത്തിൽനിന്നു് ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യുകയോ ഡിസ്മിസ്സൽ ചെയ്യുകയോ റിട്രെഞ്ച് ചെയ്യുകയോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റുവിധത്തിൽ അയാളുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നിടത്തു്, ആ തൊഴിലാളിയും നിയോജകനും തമ്മിലുള്ളതും അങ്ങനെയുള്ള ഡിസ്ചാർജ്ജ്ജുലായോ ഡിസ്മിസ്സലുമായോ, റിട്രെഞ്ച് ചെയ്യലുമായോ, അവസാനിപ്പിക്കലുമായോ ബന്ധപ്പെട്ടതോ, അതിൽനിന്നുദ്വേഷിക്കുന്നതോ ആയതും ആയ ഏതെങ്കിലും തർക്കമോ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമോ, ആ തർക്കത്തിൽ മറ്റു തൊഴിലാളിയോ തൊഴിലാളികളുടെ ഏതെങ്കിലും യൂണിയനോ കക്ഷി അല്ലെന്നിരുന്നാലും, വ്യാവസായികത്തർക്കമായി കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ അധികാരസ്ഥാനങ്ങൾ

3. വർക്സ് കമ്മിറ്റി.—(1) നൂറോ അധികമോ തൊഴിലാളികളെ നിയോജിക്കുന്നതോ, കഴിഞ്ഞ പന്ത്രണ്ടുമാസത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു ദിവസം, നിയോജിച്ചിരുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിന്റെ സംഗതിയിൽ, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, സാമാന്യമോ പ്രത്യേകമോ ആയ ഉത്തരവുവഴി, നിയോജകനോട് നിയോജകന്റേയും സ്ഥാപനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികളുടേയും പ്രതിനിധികൾ അടങ്ങുന്നതും, എന്നാൽ കമ്മിറ്റിയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രതിനിധികളുടെ എണ്ണം നിയോജകന്റെ പ്രതിനിധികളുടെ എണ്ണത്തേക്കാൾ കൂയാത്തവിധം ഉള്ളതും ആയ ഒരു വർക്സ് കമ്മിറ്റി നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട വിധത്തിൽ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിന് നിയോജകനോട് ആവശ്യപ്പെടാവുന്നതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ പ്രതിനിധികൾ, സ്ഥാപനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽനിന്ന്, ഇൻഡ്യൻ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്റ്റ് 1926 (1926-ലെ 16)-ൻ കീഴിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത അവരുടെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ഏതെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ, അതുമായി ആലോചിച്ചതിനുശേഷം നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട രീതിയിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടേണ്ടതാകുന്നു.

(2) നിയോജകനും തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ മൈത്രിയും നല്ല ബന്ധവും, സംപ്രാപ്തമാക്കുകയും പാലിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തുന്നതും വർക്സ് കമ്മിറ്റിയുടെ ചുമതലയായിരിക്കുന്നതും, ആ ലക്ഷ്യത്തോടെ പൊതുവായ താത്പര്യമോ കാര്യമോ ഉള്ള വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ച് അഭിപ്രയം പറയുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള വിഷയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് സാരമായ ഏതെങ്കിലും അഭിപ്രായവ്യത്യാസം പറഞ്ഞുതീർക്കാൻ യത്നിക്കുന്നതും വർക്സ് കമ്മിറ്റിയുടെ കർത്തവ്യം ആയിരിക്കുന്നതാണ്.

4. അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർ.—(1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നത്ര ആളുകളെ വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളിൽ, അവ തീർക്കാനായി ഇടപെടുകയും അവയുടെ ഒത്തുതീർപ്പ് പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള കർത്തവ്യം ചുമതലപ്പെടുത്തിയ അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരായിരിക്കുവാൻ നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

(2) ഒരു അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനെ ഒരു വിനിർദ്ദിഷ്ട പ്രദേശത്തേയ്ക്കോ വിനിർദ്ദിഷ്ട പ്രദേശത്തിലുള്ള വിനിർദ്ദിഷ്ട വ്യവസായങ്ങൾക്കോ, ഒന്നോ അതിലധികമോ വിനിർദ്ദിഷ്ട വ്യവസായങ്ങൾക്കോ ആയും സ്ഥിരമായ പരിമിതകാലത്തേയ്ക്ക് ആയും നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

5. അനുരഞ്ജന ബോർഡുകൾ.—(1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിലെ ഒത്തുതീർപ്പ് പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഒരു അനുരഞ്ജനബോർഡ് അവസരം വരുമ്പോൾ, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(2) ബോർഡ്, ചെയർമാനും, സമുചിതഗവൺമെന്റിന് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നതുപോലെ രണ്ടോ നാലോ മറ്റ് അംഗങ്ങളും അടങ്ങിയതായിരിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(3) ചെയർമാൻ സ്വതന്ത്രനായ ആളായിരിക്കേണ്ടതും, മറ്റ് അംഗങ്ങൾ തർക്കത്തിലെ കക്ഷികളെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുവാൻ എണ്ണത്തിൽ തുല്യമായി

നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ആളുകളായിരിക്കേണ്ടതും, ഒരു കക്ഷിയെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുവാൻ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും ആൾ, ആ കക്ഷിയുടെ ശിപാർശയിൻമേൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ആളായിരിക്കേണ്ടതും ആണ് :

എന്നാൽ, ഏതെങ്കിലും കക്ഷി മുൻപറഞ്ഞതുപോലെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന സമയത്തിനുള്ളിൽ ശിപാർശ ചെയ്യാതിരിക്കുന്നുവെങ്കിൽ സമുചിത ഗവൺമെന്റ് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന ആളുകളെ ആ കക്ഷിയെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുവാനായി നിയമിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(4) ബോർഡിന് നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട കോറം ഉണ്ടായിരിക്കെ, ചെയർമാന്റേയോ അതിന്റെ അംഗങ്ങളിൽ ആരുടേയെങ്കിലുമോ അസാന്നിദ്ധ്യത്തിലും, അതിന്റെ എണ്ണത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഒഴിവുണ്ടായിരുന്നാലും പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതാണ് :

എന്നാൽ, സമുചിത ഗവൺമെന്റ് ചെയർമാന്റേയോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗത്തിന്റേയോ സേവനം ലഭ്യമല്ലാതായിരിക്കുന്നുവെന്ന് ബോർഡിനെ അറിയിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ബോർഡ്, അതതുസംഗതിപോലെ, പുതിയ ചെയർമാനേയോ അംഗത്തേയോ നിയമിക്കുന്നതുവരെ പ്രവർത്തിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

6. അന്വേഷണവിചാരണക്കോടതികൾ.—(1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് അവസരം വരുമ്പോൾ, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതിന് പ്രസക്തമായതോ ആയ ഏതെങ്കിലും വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് അന്വേഷണ വിചാരണ ചെയ്യുവാനായി ഒരു അന്വേഷണവിചാരണക്കോടതി ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(2) കോടതി, സ്വതന്ത്രനായ ഒരാളോ, സമുചിത ഗവൺമെന്റ് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നത്ര സ്വതന്ത്രരായ ആളുകളോ അടങ്ങിയതായിരിക്കേണ്ടതും, കോടതിയിൽ രണ്ടോ അതിലധികമോ അംഗങ്ങൾ അടങ്ങിയതാകുമ്പോൾ അവരിൽ ഒരാളെ ചെയർമാനായി നിയമിക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3) കോടതിക്ക് നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട കോറം ഉണ്ടായിരിക്കെ, ചെയർമാന്റേയോ അതിലെ അംഗങ്ങളിൽ ആരുടേയെങ്കിലുമോ അസാന്നിദ്ധ്യത്തിലായാലും അതിന്റെ എണ്ണത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഒഴിവുണ്ടായിരുന്നാലും പ്രവർത്തിക്കാവുന്നതാണ് :

എന്നാൽ, സമുചിത ഗവൺമെന്റ്, ചെയർമാന്റെ സേവനം ലഭ്യമല്ലാതായിരിക്കുന്നുവെന്ന് കോടതിയെ അറിയിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, പുതിയ ചെയർമാൻ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതുവരെ കോടതി പ്രവർത്തിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

7. തൊഴിൽക്കോടതികൾ.—(1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, ഒന്നോ അതിലധികമോ തൊഴിൽക്കോടതികൾ രണ്ടാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ ന്യായനിർണ്ണയത്തിനും ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ അവയെ ഏല്പിക്കുന്ന മറ്റ് ചുമതലകളുടെ നിർവ്വഹണത്തിനുമായി ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(2) തൊഴിൽക്കോടതി ഒരോ മാത്രം അടങ്ങിയതായിരിക്കേണ്ടതും, ആ ആൾ സമുചിത ഗവൺമെന്റിനാൽ നിയമിക്കപ്പെടേണ്ടതാകുന്നു.

(3) ഒരോ തൊഴിൽക്കോടതിയുടെ അദ്ധ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായി നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന്, ആ ആൾ—

(ക) ഹൈക്കോടതിയിലെ ജഡ്ജിയായിരിക്കുകയോ ആയിരുന്നിരിക്കുകയോ,

(ഖ) മൂന്നുവർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലം ജില്ലാ ജഡ്ജിയോ അഡീഷണൽ ജില്ലാ ജഡ്ജിയോ ആയിരുന്നിരിക്കുകയോ,

(ഗ) രണ്ടുവർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലം വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ (അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണൽ) ആക്ട്, 1950-ൻ കീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ തൊഴിൽ അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ഏതെങ്കിലും ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ചെയർമാനോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗമോ ആയുള്ള ഉദ്യോഗം വഹിച്ചിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയോ;

(ഘ) ഏഴുവർഷത്തിൽ കുറയാതെ ഇൻഡ്യയിലെ ഏതെങ്കിലും ന്യായാധിപന്റെ ഉദ്യോഗം വഹിച്ചിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയോ;

(ങ) അഞ്ചുവർഷത്തിൽ കുറയാതെ ഏതെങ്കിലും പ്രവിശ്യാ ആക്റ്റിനോ സ്റ്റേറ്റ് ആക്റ്റിനോ കീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ തൊഴിൽ കോടതിയുടെ അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായിരുന്നിരിക്കുകയോ, ചെയ്യാത്തപക്ഷം, യോഗ്യനായിരിക്കുന്നതല്ല.

7ക. ട്രിബ്യൂണലുകൾ.—(1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനംവഴി, രണ്ടാം പട്ടികയിലോ മൂന്നാം പട്ടികയിലോ വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ ന്യായ നിർണ്ണയത്തിനായി ഒന്നോ അതിലധികമോ വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണലുകൾ ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(2) ട്രിബ്യൂണൽ ഒരാൾ മാത്രം അടങ്ങിയതായിരിക്കേണ്ടതും, ആ ആൾ സമുചിത ഗവൺമെന്റിനാൽ നിയമിക്കപ്പെടേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3) ഒരാൾ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായി നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന്, ആ ആൾ—

(ക) ഒരു ഹൈക്കോടതിയിലെ ജഡ്ജി ആയിരിക്കുകയോ ആയിരുന്നിരിക്കുകയോ;

(കക) മൂന്നുവർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലം ജില്ലാ ജഡ്ജിയോ അഡീഷണൽ ജില്ലാ ജഡ്ജിയോ ആയിരുന്നിരിക്കുകയോ ;

(ഖ) രണ്ടുവർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലം വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ (അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണൽ) ആക്ട്, 1950 (1950-ലെ 48)-ൻ കീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ തൊഴിൽ അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ഏതെങ്കിലും ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ചെയർമാനോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗമോ ആയുള്ള ഉദ്യോഗം വഹിച്ചിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയോ,

ചെയ്യാത്തപക്ഷം യോഗ്യനായിരിക്കുന്നതല്ല.

(4) ട്രിബ്യൂണലിനെ, അതിന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള നടപടിയിൽ ഉപദേശിക്കുന്നതിന് സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ, രണ്ട് ആളുകളെ അസംസസ്കർമാരായി നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

7ഖ. ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകൾ.—(1) കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് അതിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ദേശീയപ്രാധാന്യമുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതോ, അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നിലധികം സ്റ്റേറ്റുകളിൽ സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് താത്പര്യമുണ്ടായിരിക്കുകയോ, അവയെ ബാധിക്കുകയോ ചെയ്യാനിടയുള്ള പ്രകൃതത്തിലുള്ളതോ ആയ വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, ഒന്നോ അതിലധികമോ ദേശീയ വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണലുകൾ ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(2) ദേശീയ ട്രിബ്യൂണൽ ഒരാൾ മാത്രം അടങ്ങിയതായിരിക്കേണ്ടതും, ആ ആൾ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിനാൽ നിയമിക്കപ്പെടേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3) ഒരോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിൽ അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായി നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന്, ആ ആൾ—

(ക) ഹൈക്കോടതിയിലെ ജഡ്ജി ആയിരിക്കുകയോ ആയിരുന്നിരിക്കുകയോ ;

(ഖ) രണ്ടുവർഷത്തിൽ കുറയാത്തകാലം വ്യാവസായിക തർക്കങ്ങൾ (അപ്പേലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണൽ) ആക്ട്, 1950 (1950-ലെ 48)-ൻ കീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ തൊഴിൽ അപ്പേലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണലിന്റെ ചെയർമാനോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗമോ ആയി ഉള്ള ഉദ്യോഗം വഹിച്ചിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയോ ;

ചെയ്യാത്തപക്ഷം യോഗ്യനായിരിക്കുന്നതല്ല.

(4) ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനെ അതിന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള നടപടിയിൽ ഉപദേശിക്കുന്നതിന് കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ രണ്ട് ആളുകളെ അസസസ്സർമാരായി നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.

7ഗ. തൊഴിൽ കോടതികളിലേയും ട്രിബ്യൂണലുകളിലേയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളിലേയും അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടെ അയോഗ്യതകൾ.— യാതൊരാളും—

(ക) ആ ആൾ സ്വതന്ത്രനായ ആൾ അല്ലാതിരിക്കുകയോ ;

(ഖ) ആ ആൾക്ക് അറുപത്തഞ്ച് വയസ്സു തികഞ്ഞിരിക്കുകയോ, ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ തൊഴിൽകോടതിയുടേയോ, ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷതവഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായി നിയമിക്കപ്പെടുവാനോ തുടരുവാനോ പാടുള്ളതല്ല.

8. ഒഴിവുകൾ പൂരിപ്പിക്കുന്നത്.— ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ തൊഴിൽ കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷതവഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ ഉദ്യോഗത്തിലോ ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ ചെയർമാനോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗമോ ആയുള്ള ഉദ്യോഗത്തിലോ (താൽക്കാലികമായ അസാന്നിദ്യമല്ലാത്ത) ഒഴിവ് ഉണ്ടാകുന്നുവെങ്കിൽ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ സംഗതിയിൽ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റും, മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ സമുചിത ഗവൺമെന്റും ഒഴിവ് പൂരിപ്പിക്കുന്നതിന് ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് മറ്റൊരാളെ നിയമിക്കേണ്ടതും; അതതു സംഗതിപോലെ, തൊഴിൽകോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ മുമ്പാകെയുള്ള നടപടി, ഒഴിവ് പൂരിപ്പിക്കപ്പെട്ടപ്പോഴത്തെ ഘട്ടത്തിൽനിന്ന് തുടരാവുന്നതും ആണ്.

9. ബോർഡുകൾ മുതലായവ ഏർപ്പെടുത്തുന്ന ഉത്തരവുകളുടെ അന്തിമത.—(1) ഏതെങ്കിലും ആളെ, ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ ചെയർമാനോ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗമോ ആയോ, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽകോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനായോ നിയമിക്കുന്ന സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്റേയോ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന്റേയോ യാതൊരു ഉത്തരവും, ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടാൻ പാടുള്ളതല്ല; ഏതെങ്കിലും ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ മുമ്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും കൃത്യമോ നടപടിയോ, അങ്ങനെയുള്ള ബോർഡിലോ കോടതിയിലോ ഏതെങ്കിലും ഒഴിവോ, അത് ഏർപ്പെടുത്തിയതിൽ ഏതെങ്കിലും ന്യൂനതയോ ഉണ്ടെന്നുള്ള കാരണത്താൽമത്രം ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടാൻ പാടുള്ളതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

(2) അനൂരഞ്ജന നടപടിക്കിടയിൽ എത്തിച്ചേർന്ന യാതൊരു ഒത്തുതീർപ്പും, ആ ഒത്തുതീർപ്പ്, അതതു സംഗതിപോലെ, 12-ാം വകുപ്പ് (6)-ാം ഉപ

വകുപ്പിലോ 13-ാം വകുപ്പ് (5)-ാം ഉപവകുപ്പിലോ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള കാലാവധി അവസാനിച്ചതിനുശേഷം എത്തിച്ചേർന്നതാണെന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം അസാധുവാകുന്നതല്ല.

(3) ബോർഡിന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള ഒരു അനുരഞ്ജന നടപടിക്കിടയിൽ എത്തിച്ചേർന്ന ഏതെങ്കിലും ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ റിപ്പോർട്ട്, ചെയർമാനും ബോർഡിന്റെ മറ്റ് എല്ലാ അംഗങ്ങളും ഒപ്പിട്ടിട്ടുള്ളിടത്ത്, ആ ഒത്തുതീർപ്പ്, നടപടിയുടെ ഏതെങ്കിലും ഘട്ടത്തിലുണ്ടായ, ബോർഡിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗത്തിന്റെ (ചെയർമാൻ ഉൾപ്പെടെ) യാദൃച്ഛികമോ അപ്രതീക്ഷിതമോ ആയ അസാന്നിദ്ധ്യം കാരണമായി മാത്രം അസാധുവാകുന്നതല്ല.

അദ്ധ്യായം II ക

മാറ്റത്തിന്റെ നോട്ടീസ്

9ക. മാറ്റത്തിന്റെ നോട്ടീസ്.—ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിക്ക് ബാധകമായിട്ടുള്ള സേവന വ്യവസ്ഥകളിൽ 4-ാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച് ഏതെങ്കിലും മാറ്റം വരുത്താൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന യാതൊരു നിയോജകനും:—

(ക) വരുത്താൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന മാറ്റത്തിന്റെ പ്രകൃതത്തെക്കുറിച്ച് അങ്ങനെയുള്ള മാറ്റം ബാധിക്കാനിടയുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ നോട്ടീസ് നൽകാതെയോ ;

(ഖ) അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസ് നൽകി ഇരുപത്തൊന്ന് ദിവസത്തിനുള്ളിലോ,

അങ്ങനെയുള്ള മാറ്റം വരുത്താൻ പാടുള്ളതല്ല:

എന്നാൽ, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും മാറ്റം വരുത്തുന്നതിന്—

(ക) ആ മാറ്റം വരുത്തിയിട്ടുള്ളത് വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ (അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണൽ) ആക്ട്, 1950 (1950-ലെ 48)-ൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ അപ്പലേറ്റ് ട്രിബ്യൂണലിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഒത്തുതീർപ്പിനോ, അവാർഡിനോ, തീരുമാനത്തിനോ അനുസൃതമായിട്ടായിരിക്കുന്നിടത്തോ; അല്ലെങ്കിൽ

(ഖ) ആ മാറ്റം ബാധിക്കാനിടയുള്ള തൊഴിലാളികൾ, മൗലികവും അനുപൂരകവുമായ ചട്ടങ്ങളോ, സിവിൽ സർവ്വീസുകൾ (തരംതിരിക്കലും നിയന്ത്രണവും അപ്പീലും) ചട്ടങ്ങളോ, സിവിൽ സർവ്വീസുകൾ (താത്കാലിക സർവ്വീസ്) ചട്ടങ്ങളോ, പുതുക്കിയ അവധി ചട്ടങ്ങളോ സിവിൽ സർവ്വീസ് റഗുലേഷനുകളോ, പ്രതിരക്ഷാസർവ്വീസുകളിലെ സിവിലിയൻമാരുടെ (തരംതിരിക്കലും നിയന്ത്രണവും അപ്പീലും) ചട്ടങ്ങളോ, ഇൻഡ്യൻ റയിൽവേ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് കോഡോ, അല്ലെങ്കിൽ സമുചിത ഗവൺമെന്റ് അതിലേക്ക് ഔദ്യോഗികഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങളോ റഗുലേഷനുകളോ ബാധകമായിട്ടുള്ള ആളുകൾ ആയിരിക്കുന്നിടത്തോ, നോട്ടീസ് വേണ്ടതില്ല.

9ഖ. ഒഴിവാക്കാൻ ഗവൺമെന്റിനുള്ള അധികാരം.—9ക വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഏതെങ്കിലുംതരം വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്കോ ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും തരം തൊഴിലാളികൾക്കോ ബാധകമാകുന്നത്, അതുസംബന്ധിച്ച

നിയോജകന്മാരെ ബന്ധപ്പെട്ട വ്യാവസായത്തിൽ ഗൗരവമുള്ള പ്രത്യേക തങ്ങൾ ഉണ്ടാകത്തക്കവിധം അത്ര ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്നുണ്ടെന്നും, സമുചിത ഗവൺമെന്റ്, ഔദ്യോഗികഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, മുൻപറഞ്ഞ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അത്തരം വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്കോ ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള അത്തരം തൊഴിലാളികൾക്കോ ബാധകമാകുന്നതല്ലെന്നോ വിജ്ഞാപനത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഉപാധികൾക്ക് വിധേയമായി മാത്രം ബാധകമാകുന്നതാണെന്നോ നിദേശിക്കണമെന്ന്, പൊതുതാൽപര്യം ആവശ്യപ്പെടുന്നുവെന്നും സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് അഭിപ്രായമുണ്ടെങ്കിൽ, അതിനു അപ്രകാരം നിദേശിക്കാവുന്നതാണ്.

അദ്ധ്യായം III

തർക്കങ്ങൾ ബോർഡുകൾക്കോ, കോടതികൾക്കോ
ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ റഫർ ചെയ്യുന്നത്

10. തർക്കങ്ങൾ ബോർഡുകൾക്കോ, കോടതികൾക്കോ, ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ റഫർ ചെയ്യുന്നത്.—(1) ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം ഉണ്ടെന്നോ ഉണ്ടാകുമെന്ന് ആശങ്കയുണ്ടെന്നോ അഭിപ്രായമുള്ളിടത്ത്, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, ഏത് സമയത്തും ലിഖിതമായ ഉത്തരവുവഴി—

(ക) തർക്കം അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പ് പ്രോൽസാഹിപ്പിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി ബോർഡിലേക്ക് റഫർ ചെയ്യുകയോ;

(ഖ) തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ, അതിനു പ്രസക്തമായതോ ആയി കാണപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയം കോടതിക്ക് അന്വേഷണ വിചാരണയ്ക്കായി റഫർ ചെയ്യുകയോ;

(ഗ) തർക്കമോ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതിനു പ്രസക്തമായതോ ആയി കാണപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയമോ രണ്ടാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതാണെങ്കിൽ, അതു തൊഴിൽക്കോടതിക്ക് ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി റഫർ ചെയ്യുകയോ;

(ഘ) തർക്കമോ, തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതിന് പ്രസക്തമായതോ ആയി കാണപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയമോ, അതു രണ്ടാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതായാലും മൂന്നാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതായാലും, ട്രിബ്യൂണലിന് ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി റഫർ ചെയ്യുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ, തർക്കം മൂന്നാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതായിരിക്കുകയും, നൂറിലധികം തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കാനിടയില്ലാത്തതായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ, റഫറൻസ് (ഗ) ഖണ്ഡത്തിൻ കീഴിൽ തൊഴിൽക്കോടതിക്ക് കൊടുക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നുമാത്രമല്ല, തർക്കം പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസിനെ സംബന്ധിക്കുന്നതായിരിക്കുകയും, 22-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ നോട്ടീസ് തല്പക്ഷേപിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, നോട്ടീസ് നിസ്സാരമായ വിധമോ മേല്പുണ്ടാക്കുന്നവിധമോ നല്കിയതാണെന്നോ, അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നത്

സമീചീനമായിരിക്കുകയില്ലെന്നോ കരുതാത്ത പക്ഷം, സമൂഹിത ഗവൺമെന്റ് തർക്കം സംബന്ധിച്ച് ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ മറ്റേതെങ്കിലും നടപടികൾ ആരംഭിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്നിരുന്നാലും, ഈ ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ റഫറൻസ് കൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(1) ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം ഉണ്ടെന്നും, അല്ലെങ്കിൽ ഉണ്ടാകുമെന്ന് ആശങ്കയുണ്ടെന്നും, ആ തർക്കം ദേശീയ പ്രാധാന്യമുള്ള ഏതെങ്കിലും പ്രശ്നം ഉൾക്കൊള്ളുന്നതാണെന്നും, അല്ലെങ്കിൽ അത് നിലവിലിക സ്മാപനങ്ങളിൽ സ്മിതി ചെയ്യുന്ന വ്യാവസായിക സ്മാപനങ്ങൾക്ക് താൽപര്യം ഉണ്ടാകാനിടയുള്ളതോ അവയെ ബാധിക്കാൻ ഇടയുള്ളതോ ആയ പ്രകൃതത്തോടുകൂടിയതാണെന്നും, തർക്കം ദേശീയ ട്രിബ്യൂണൽ ന്യായ നിർണ്ണയം ചെയ്യേണ്ടതാണെന്നും അപ്രായമുള്ളിടത്ത്, കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് ആ തർക്കം സംബന്ധിച്ച്, അതാണ് സമൂഹിത ഗവൺമെന്റ് എന്നിരുന്നാലും അല്ലെങ്കിലും, ഏതു സമയത്തും ലിഖിതമായ ഉത്തരവ് വഴി, തർക്കമോ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതിന് പ്രസക്തമായതോ ആയി കാണപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയമോ, അതു രണ്ടാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതായാലും മൂന്നാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ച ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിക്കുന്നതായാലും, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന് ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി റഫർ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

(2) വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ തർക്കം ബോർഡിനോ കോടതിക്കോ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർചെയ്യാനായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ, അപേക്ഷിക്കുന്നിടത്ത് അതു കൂട്ടായോ വെച്ചേറയോ ആയിരുന്നാലും, അപേക്ഷിക്കുന്ന ആളുകൾ ഓരോ കക്ഷിയുടേയും ഭൂരിപക്ഷത്തെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നുവെന്ന് ബോർഡുപ്പെടുമ്പോൾ സമൂഹിത ഗവൺമെന്റ് അതനുസരിച്ച് റഫറൻസ് കൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(3) ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ ബോർഡിനോ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്തിട്ടുള്ളിടത്ത്, സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിന് അങ്ങനെയുള്ള തർക്കം സംബന്ധിച്ച് റഫറൻസ് തീയതി നിലവിലുണ്ടായേക്കാവുന്ന ഏതെങ്കിലും പണിമുടക്കോ ലാക്ക് ഔട്ടോ തുടരുന്നത്, ഉത്തരവുവഴി നിരോധിക്കാവുന്നതാണ്.

(4) വ്യാവസായികത്തർക്കം ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർചെയ്യുന്ന ഉത്തരവിലോ, പിന്നീടുള്ള ഏതെങ്കിലും ഉത്തരവിലോ സമൂഹിത ഗവൺമെന്റ് ന്യായനിർണ്ണയത്തിനുള്ള തർക്കപ്രശ്നങ്ങൾ വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളിടത്ത്, അതതുസംഗതി പോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ അതിന്റെ ന്യായനിർണ്ണയം ആ പ്രശ്നങ്ങളിലും അവയ്ക്ക് ആനുഷംഗികമായ വിഷയങ്ങളിലുമായി ഒരുക്കി നിറുത്തേണ്ടതാകുന്നു.

(5) ഏതെങ്കിലും സ്മാപനത്തെയോ സ്മാപനങ്ങളേയോ സംബന്ധിക്കുന്ന ഒരു തർക്കം ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുകയോ അപേക്ഷയിൻമേലായാലും അല്ലെങ്കിലും അങ്ങനെയുള്ള തർക്കം സദൃശമായ പ്രകൃതത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും സ്മാപനത്തിനോ മറ്റേതെങ്കിലും ഗ്രൂപ്പ് അല്ലെങ്കിൽ തരം സ്മാപനങ്ങൾക്കോ താൽപര്യം ഉണ്ടാകാനിടയുള്ളതോ അവയെ

ബാധിക്കാൻ ഇടയുള്ളതോ ആയ പ്രകൃതത്തിലുള്ളതാണെന്ന് സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിന് അഭിപ്രായം ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അതിന് റഫറൻസ് കൊടുക്കുന്ന സമയത്തോ അല്ലെങ്കിൽ അതിനു ശേഷവും, എന്നാൽ അവാർഡ് സമർപ്പിക്കുന്നതിന് മുമ്പും ആയ ഏതെങ്കിലും സമയത്തോ, ആ റഫറൻസിന് അങ്ങനെയുള്ള സ്ഥാപനത്തേയോ അല്ലെങ്കിൽ ഗ്രൂപ്പ് അല്ലെങ്കിൽ തരം സ്ഥാപനങ്ങളേയോ, അവയെ ആ റഫറൻസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന സമയത്ത് ഏതെങ്കിലും തർക്കം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ ഉണ്ടാകുമെന്ന് ആശങ്ക ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെങ്കിലും ഇല്ലെങ്കിലും, ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

(6) ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന് (1ക) ഉപവകുപ്പിൽ കീഴിൽ ഏതെങ്കിലും റഫറൻസ് കൊടുത്തിട്ടുള്ളപ്പോൾ, ഈ ആക്റ്റിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ മുമ്പാകെ ന്യായനിർണ്ണയത്തിലിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വിഷയം ന്യായനിർണ്ണയം ചെയ്യുന്നതിന് യാതൊരു തൊഴിൽ കോടതിക്കും അല്ലെങ്കിൽ ട്രിബ്യൂണലിനും അധികാരിത ഉണ്ടായിരിക്കുന്ന തല്ലാത്തതും, അതനുസരിച്ച്,—

(ക) ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ മുമ്പാകെ ന്യായനിർണ്ണയത്തിലിരിക്കുന്ന വിഷയം, തൊഴിൽകോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ മുമ്പാകെയുള്ള ഒരു നടപടിയിൽ നിലവിലിരിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അതുസംഗതിപോലെ, തൊഴിൽകോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ മുമ്പാകെയുള്ള നടപടി, അങ്ങനെയുള്ള വിഷയം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനുള്ള അങ്ങനെയുള്ള റഫറൻസിൻമേൽ ദുർബ്ബലപ്പെടുത്തപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതും,

(ഖ) ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ മുമ്പാകെ ന്യായനിർണ്ണയത്തിലിരിക്കുന്ന വിഷയം, അതുസംബന്ധിച്ച നടപടി ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ മുമ്പാകെ നിലവിലിരിക്കുന്ന കാലമത്രയും, ആകുന്നു.

വിശദീകരണം:— ഈ ഉപവകുപ്പിൽ, “തൊഴിൽകോടതി” യിലോ “ട്രിബ്യൂണലി”ലോ, വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ അന്വേഷണവും ഒത്തുതീർപ്പും സംബന്ധിച്ച ഏതെങ്കിലും സ്റ്റേറ്റിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും കോടതിയോ, ട്രിബ്യൂണലോ മറ്റ് അധികാരസ്ഥാനമോ ഉൾപ്പെടുന്നു.

(7) ഏതു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചാണോ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് സമൂഹിത ഗവൺമെന്റല്ലാത്തത്, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന് റഫർ ചെയ്തിട്ടുള്ളിടത്ത്, ഈ ആക്റ്റിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, അങ്ങനെയുള്ള തർക്കം സംബന്ധിച്ച് 15, 17, 19, 33ക, 33ഖ, 36ക എന്നീ വകുപ്പുകളിൽ, സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഏതെങ്കിലും പരാമർശത്തിന്, കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിനെക്കുറിച്ചുള്ള പരാമർശമായി അർത്ഥം കല്പിക്കേണ്ടതും, എന്നാൽ മുൻപറഞ്ഞ വിധത്തിലും, ഈ ആക്റ്റിൽ മറ്റുപ്രകാരം പ്രകടമായി വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള വിധത്തിലുമൊഴികെ, ആ തർക്കം സംബന്ധിച്ച് ഈ ആക്റ്റിലെ മറ്റേതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥയിലെ സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഏതെങ്കിലും പരാമർശത്തിന് സ്റ്റേറ്റിന് ഗവൺമെന്റിനെക്കുറിച്ചുള്ള പരാമർശം എന്നർത്ഥമാകുന്നതുമാണ്.

10ക. തർക്കങ്ങൾ സ്വേച്ഛയാ മാദ്യസ്ഥിതിക്ക് റഫർ ചെയ്യുന്നത്.—(1) ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ ഉണ്ടാകുമെന്ന ആശങ്ക ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ ചെയ്യുകയും, തർക്കം മാദ്യസ്ഥിതി

ത്തിനു റഫർ ചെയ്യുവാൻ നിയോജകനും തൊഴിലാളികളും കരാർ ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അവർക്ക്, 10-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്യപ്പെടുന്നതിനുമുമ്പുള്ള ഏതെങ്കിലും സമയത്ത്, തർക്കം മാദ്യസംഗ്രഹത്തിന് ലിഖിതമായ കരാർവഴി റഫർ ചെയ്യാവുന്നതും, ആ റഫറൻസ്, മാദ്യസംഗ്രഹത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന മാദ്യസംഗ്രഹണാ മാദ്യസംഗ്രഹണാർക്കോ (തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ഉൾപ്പെടെ) ആയിരിക്കേണ്ടതും ആണ്.

(1ക) മാദ്യസംഗ്രഹാർ, തർക്കം ഇരട്ട സംഖ്യവരുന്ന മാദ്യ സംഗ്രഹാർക്ക് റഫർ ചെയ്യാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നിടത്ത്, മറ്റൊരാളെ അന്വയരായി നിയമിക്കുവാൻ കരാർ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യേണ്ടതും, അയാൾ, മാദ്യ സംഗ്രഹാർ അഭിപ്രായത്തിൽ തൃപ്തിയിലായി പരിയുകയാണെങ്കിൽ, റഫറൻസിൽ പ്രവേശിക്കേണ്ടതും, അന്വയരുടെ അവാർഡിന് അധിപ്രഭാവമുണ്ടായിരിക്കുകയും അത്, ഈ ആക്റ്റിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് മാദ്യസംഗ്രഹ അവാർഡായി കരുതപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നതും, ആകുന്നു.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച മാദ്യസംഗ്രഹാർ, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന ഫാറത്തിൽ ആയിരിക്കേണ്ടതും, അതിലെ കക്ഷികൾ അതു നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ ഒപ്പിടേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3) മാദ്യസംഗ്രഹാറിന്റെ പകർപ്പ് സമുചിത ഗവൺമെന്റിനും അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനും അയക്കേണ്ടതും, സമുചിത ഗവൺമെന്റ്, അങ്ങനെയുള്ള പകർപ്പ് കിട്ടിയ തീയതിയുടെ ഒരു മാസത്തിനകം അത് ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3ക) വ്യാവസായികത്തർക്കം മാദ്യസംഗ്രഹത്തിന് റഫർ ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുകയും, റഫറൻസ് കൊടുക്കുന്ന ആളുകൾ ഓരോ കക്ഷിയുടേയും ഭൂരിപക്ഷത്തെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്ന് സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് ബോദ്ധ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അതിന്, (3)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച സമയത്തിനുള്ളിൽ നിർണ്ണയിക്കുന്ന രീതിയിൽ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കാവുന്നതും; അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചിരിക്കുമ്പോൾ മാദ്യസംഗ്രഹാറിൽ കക്ഷികളല്ലാത്തവരും, എന്നാൽ തർക്കത്തിൽ താല്പര്യമുള്ളവരും ആയ നിയോജകർക്കും തൊഴിലാളികൾക്കും, തങ്ങളുടെ കേസ് മാദ്യസംഗ്രഹാറിന്റേയോ മാദ്യസംഗ്രഹാർക്കുടേയോ മുമ്പാകെ സമർപ്പിക്കുവാൻ അവസരം നൽകപ്പെടേണ്ടതും ആകുന്നു.

(4) മാദ്യസംഗ്രഹണാ മാദ്യസംഗ്രഹാറോ തർക്കത്തെക്കുറിച്ച് അന്വേഷണം നടത്തുകയും, അതതുസംഗതിപോലെ, മാദ്യസംഗ്രഹണാ എല്ലാ മാദ്യസംഗ്രഹാർക്കുമോ ഒപ്പിട്ട മാദ്യസംഗ്രഹ അവാർഡ് സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

(4ക) വ്യാവസായികത്തർക്കം മാദ്യസംഗ്രഹത്തിന് റഫർ ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുകയും, (3ക) ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, അങ്ങനെയുള്ള തർക്കം സംബന്ധിച്ച് റഫറൻസ് തീയതി നിലവിലുണ്ടായേക്കാവുന്ന ഏതെങ്കിലും പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ തുടരുന്നത് ഉത്തരവുവഴി നിരോധിക്കാവുന്നതാണ്.

(5) മാദ്യസംഗ്രഹ ആക്റ്റ്, 1940 (1940-ലെ 10)-ലെ യാതൊന്നും, ഈ വകുപ്പിൻകീഴിലെ മാദ്യസംഗ്രഹത്തിന് ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല.

അദ്ധ്യായം IV

അധികാരസ്ഥാനങ്ങളുടെ നടപടിക്രമവും
അധികാരങ്ങളും, കർത്തവ്യങ്ങളും

11. അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരുടേയും, ബോർഡുകളുടേയും കോടതികളുടേയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും നടപടിക്രമവും അധികാരങ്ങളും.—

(1) ഇതിലേയ്ക്ക് ഉണ്ടാക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, മദ്യസ്ഥാനോ, ബോർഡോ, കോടതിയോ, തൊഴിൽക്കോടതിയോ, ട്രിബ്യൂണലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ, ആ മദ്യസ്ഥാനോ ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റ് അധികാരസ്ഥാനത്തിന്നോ യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന നടപടിക്രമം അനുവർത്തിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(2) അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ, ബോർഡിലേയോ കോടതിയിലേയോ അംഗത്തിന്നോ, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്ധ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ, ഉള്ളതോ, ഉണ്ടാകുമെന്ന് ആശങ്കിക്കപ്പെടുന്നതോ ആയ ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കത്തെക്കുറിച്ചുള്ള, അന്വേഷണവിചാരണയ്ക്കുവേണ്ടി, ആ തർക്കം ഏത് സ്ഥാപനത്തെ സംബന്ധിച്ചാണോ, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനം ഇരിക്കുന്ന കെട്ടിടപരിസരങ്ങളിൽ ന്യായമായ നോട്ടീസ് നൽകിയതിനുശേഷം പ്രവേശിക്കാവുന്നതാണ്.

(3) ഏതൊരു ബോർഡിനും, കോടതിക്കും, തൊഴിൽക്കോടതിക്കും ട്രിബ്യൂണലിനും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനും, താഴെപ്പറയുന്ന വിഷയങ്ങൾ, അതായത്:—

(ക) ഏതെങ്കിലും ആളെ ഹാജരാക്കിക്കുന്നതും, അയാളെ ശപഥത്തിൽ മേൽ വിസ്മരിക്കുന്നതും;

(ഖ) രേഖകളും ലക്ഷ്യ വസ്തുക്കളും ഹാജരാക്കാൻ നിർബന്ധിക്കുന്നതും;

(ഗ) സാക്ഷികളെ വിസ്മരിക്കുവാൻ കമ്മീഷനുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതും;

(ഘ) നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റു വിഷയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും;

സിവിൽക്കോടതിയിൽ വ്യവഹാരം വിചാരണചെയ്യുമ്പോൾ സിവിൽ നടപടി നിയമസംഹിത, 1908-ൻ കീഴിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന അതേ അധികാരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും;

ബോർഡിനാലോ കോടതിയാലോ തൊഴിൽക്കോടതിയാലോ ട്രിബ്യൂണലിനാലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനാലോ ഉള്ള ഏതൊരു അന്വേഷണവിചാരണയും അന്വേഷണവും ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാനിയമസംഹിത (1860-ലെ 45) 193-ം, 228-ം വകുപ്പുകളുടെ അർത്ഥത്തിൽ നീതിന്യായനടപടിയായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

(4) അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്, വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിന് പ്രസക്തമാണെന്നോ, ഏതെങ്കിലും അവാർഡ് നടപ്പാക്കുന്നത് പരിശോധിക്കുന്ന ആവശ്യത്തിനോ, ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിൽ തന്നിൽ ചുമത്തിയിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും കർത്തവ്യം നിർവ്വഹിക്കുന്ന ആവശ്യത്തിനോ ആവശ്യമാണെന്ന് കരുതാൻ തനിക്ക് കാരണമുള്ള ഏതെങ്കിലും രേഖയ്ക്ക് ആവശ്യപ്പെടുകയും, അതു പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്യാവുന്നതും, മുൻപറഞ്ഞ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി രേഖകൾ ഹാജരാക്കാൻ നിർബന്ധിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ചു സിവിൽ നടപടി നിയമ

സംഹിത, 1908 (1908-ലെ 5)-ൻ കീഴിൽ സിവിൽ കോടതിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന അതേ അധികാരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും ആണ്.

(5) കോടതിക്കോ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ, അതിന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള നടപടിയിൽ അതിനെ ഉപദേശിക്കുന്നതിന് പരിഗണനയിലുള്ള വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് പ്രത്യേക അറിവുള്ള ഒന്നോ അതിലധികമോ ആളുകളെ, അസംസസ്സറോ അസംസസ്സർമാരോ ആയി നിയമിക്കുന്നത് യുക്തമാണെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ, അപ്രകാരം ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

(6) എല്ലാ അനൂരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും, ബോർഡിലേയോ കോടതിയിലേയോ എല്ലാ അംഗങ്ങളും, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷതവഹിക്കുന്ന എല്ലാ ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാരും, ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമസംഹിത (1860-ലെ 45) 21-ാം വകുപ്പിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ പബ്ലിക് സർവന്റുമാരായി കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

(7) ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുമ്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയുടെ കോടതി ചെലവും ആനുകൂല്യങ്ങളുടെയും തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ സ്വവിവേകമുപയോഗിച്ച് നിശ്ചയിക്കാവുന്നതും, അതതു സംഗതിപോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ അങ്ങനെയുള്ള ചെലവ്, ആറ്, ആർക്ക്, എത്രത്തോളം, ഏതെല്ലാം ഉപാധികൾക്ക്, വല്ലതുമുണ്ടെങ്കിൽ—വിധേയമായി കൊടുക്കേണ്ടതാണെന്ന് നിശ്ചയിക്കുന്നതിനും മുൻപറഞ്ഞ ആവശ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി ആവശ്യമായ എല്ലാ നിദേശങ്ങളും കൊടുക്കുന്നതിനും അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള ചെലവ് അവകാശമുള്ള ആൾ സമുചിതഗവൺമെന്റിന് കൊടുക്കുന്ന അപേക്ഷയിൻമേൽ, ആ ഗവൺമെന്റിന് ഭൂമിക്കരയുൾപ്പെടെയുള്ള ആയിരുന്നാലെന്നപോലെയുള്ള അതേ രീതിയിൽ വസൂലാക്കാവുന്നതും ആണ്.

(8) ഏതൊരു തൊഴിൽക്കോടതിയും, ട്രിബ്യൂണലും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലും, ക്രിമിനൽ നടപടി നിയമസംഹിത, 1898 (1898-ലെ 5)-ലെ 480, 482, 484 എന്നീ വകുപ്പുകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് സിവിൽക്കോടതിയായി കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

11 ക. തൊഴിലാളികളുടെ ഡിസ്‌മിസ്സലിന്റേയോ ഡിസ്‌ചാർജ്ജിന്റേയോ സംഗതിയിൽ തൊഴിൽക്കോടതികളുടേയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും അധികാരങ്ങൾ. — തൊഴിലാളിയുടെ ഡിസ്‌മിസ്സലോ, ഡിസ്‌ചാർജ്ജോ സംബന്ധിച്ച വ്യാവസായികത്തർക്കം തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി റഫർ ചെയ്തിരിക്കുകയും ന്യായനിർണ്ണയ നടപടികൾക്കിടയിൽ ഡിസ്‌ചാർജ്ജിന്റേയോ ഡിസ്‌മിസ്സലിന്റേയോ ഉത്തരവു നീതീകരിക്കപ്പെടാവുന്നതല്ലെന്ന്, അതതു സംഗതിപോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ ബോദ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അതിന് അതിന്റെ അവാർഡുവഴി ഡിസ്‌ചാർജ്ജിന്റേയോ ഡിസ്‌മിസ്സലിന്റേയോ ഉത്തരവ് അസംമിരപ്പെടുത്തുകയും, യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന നിബന്ധനകളും ഉപാധികളും, വല്ലതുമുണ്ടെങ്കിൽ, അവയിൻമേൽ ആ തൊഴിലാളിയെ തിരിച്ചെടുക്കാൻ നിദേശിക്കുകയോ ഡിസ്‌ചാർജ്ജിനോ ഡിസ്‌മിസ്സലിനോ പകരം ഏതെങ്കിലും ലഘുതരമായ ശിക്ഷ നല്കുന്നതുൾപ്പെടെ ആ തൊഴിലാളിക്ക് കേസുന്റെ പരിതഃസ്ഥിതികൾ ആവശ്യ

പ്പെടുന്ന മറ്റു വല്ല നിവൃത്തിയും നൽകുകയോ ചെയ്യുകയും ചെയ്യാവുന്നതാണ്;

എന്നാൽ, ഈ വകുപ്പിൻകീഴിലെ ഏതെങ്കിലും നടപടിയിൽ, അതതുസംഗതി പോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ റിക്കാർഡിലുള്ള കാര്യങ്ങളെ മാത്രം ആശ്രയിക്കേണ്ടതും ആ വിഷയം സംബന്ധിച്ച് ഏതെങ്കിലും പുതിയ തെളിവു എടുക്കാൻ പാടില്ലാത്തതും ആകുന്നു.

12. അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ. — (1) ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായികത്തർക്കം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ, ഉണ്ടാകുമെന്ന് ആശങ്കയുണ്ടായിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നിടത്ത്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ അനുരഞ്ജനനടപടികൾ അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന് നടത്താവുന്നതോ, അല്ലെങ്കിൽ, തർക്കം പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ് സംബന്ധിച്ചതായിരിക്കുകയും, 22-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ നോട്ടീസ് നൽകപ്പെട്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അനുരഞ്ജനോദ്യോഗസ്ഥൻ നടത്തേണ്ടതോ ആകുന്നു.

(2) അനുരഞ്ജനോദ്യോഗസ്ഥൻ, തർക്കത്തിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പ് ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കാലതാമസം കൂടാതെ തർക്കത്തെക്കുറിച്ചും അതിന്റെ ഗുണഗുണങ്ങളെയും ശരിയായ ഒത്തുതീർപ്പിനേയും ബാധിക്കുന്ന എല്ലാ വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ചും അന്വേഷണം നടത്തേണ്ടതും, അയാൾക്ക് തർക്കത്തിന്റെ ന്യായമായതും സൗഹാർദ്ദപൂർവ്വകവുമായ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താൻ കക്ഷികളെ പ്രചോദിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ചെയ്യാവുന്നതും ആണ്.

(3) അനുരഞ്ജന നടപടികൾക്കിടയിൽ തർക്കത്തിന്റെയോ തർക്കത്തിലുള്ള വിഷയങ്ങളിൽ ഏതിന്റേയെങ്കിലുമോ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്തുകയാണെങ്കിൽ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ, അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട് തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾക്കു കൈമാറ്റം ചെയ്തുകൊടുക്കേണ്ടതും, മെമ്മോറാണ്ടത്തോടുകൂടി സമുചിത ഗവൺമെന്റിനോ, സമുചിതഗവൺമെന്റ് ഇതിലേക്ക് പ്രാധികാരം നൽകിയിട്ടുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥനോ അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(4) അങ്ങനെയുള്ള ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻ, അന്വേഷണം അവസാനിപ്പിച്ചതിനുശേഷം പ്രായോഗികമായിട്ടുള്ള വേഗത്തിൽ, തർക്കം സംബന്ധിച്ച് വസ്തുതകളും പരിതഃസ്ഥിതികളും തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നതിനും അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പ് ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുമായി താൻ എടുത്ത നടപടികൾ കാണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട്, അങ്ങനെയുള്ള വസ്തുതകളുടേയും പരിതഃസ്ഥിതികളുടേയും പൂർണ്ണമായ സ്റ്റേറ്റ്മെന്റോടും തന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താൻ കഴിയാതിരുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങളോടുംകൂടി സമുചിതഗവൺമെന്റിന് അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(5) (4)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച റിപ്പോർട്ട് പരിഗണിക്കുന്നതിന്മേൽ, ബോർഡിനോ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്യാനുള്ള ഒരു കേസ്സ് ഉണ്ടെന്ന് ബോർഡുപേക്ഷിച്ച്, സമുചിതഗവൺമെന്റിന് അങ്ങനെയുള്ള റഫറൻസ് കൊടുക്കാവുന്നതാണ്. സമുചിതഗവൺമെന്റ് അങ്ങനെയുള്ള റഫറൻസ് കൊടുക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ റിക്കാർഡാക്കുകയും, ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികളെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

(6) ഈ വകുപ്പിൻകീഴിലുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട്, അനുരഞ്ജന നടപടികൾ ആരംഭിച്ച് പതിനാലുദിവസത്തിനുള്ളിലോ, സമുചിതഗവൺമെന്റ് നിജപ്പെടുത്തുന്ന അതിലും കുറഞ്ഞ കാലാവധിക്കുള്ളിലോ സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ, അനൂരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ അംഗീകാരത്തിന് വിധേയമായി, റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കാനുള്ള സമയം തർക്കത്തിലെ എല്ലാ കക്ഷികളും ലിഖിതമായി സമ്മതിക്കുന്ന കാലത്തേക്ക് ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

13. ബോർഡുകളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.—(1) ഒരു തർക്കം ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിൽ ബോർഡിന് റഫർ ചെയ്തിട്ടുള്ളിടത്ത്, അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താൻ യത്നിക്കേണ്ടത് ബോർഡിന്റെ കർത്തവ്യമായിരിക്കുന്നതും, ഇതിനുവേണ്ടി, ബോർഡ് യുക്തമെന്നുതോന്നുന്ന രീതിയിലും കാലതാമസം കൂടാതെയും, തർക്കത്തെക്കുറിച്ചും, അതിന്റെ ഗുണാഗുണങ്ങളേയും ശരിയായ ഒത്തുതീർപ്പിനേയും ബാധിക്കുന്ന എല്ലാ വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ചും അന്വേഷണം നടത്തേണ്ടതും, അയാൾക്ക് തർക്കത്തിന്റെ ന്യായമായതും സൗഹാർദ്ദപൂർവ്വകവുമായ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താൻ കക്ഷികളെ പ്രചോദിപ്പിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ചെയ്യാവുന്നതും ആണ്.

(2) അനൂരഞ്ജന നടപടികൾക്കിടയിൽ തർക്കത്തിന്റേയോ തർക്കത്തിലുള്ള വിഷയങ്ങളിൽ ഏതിന്റേയെങ്കിലുമോ ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തുകയാണെങ്കിൽ, ബോർഡ് അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട്, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ ഒപ്പിട്ട ഒത്തുതീർപ്പ് മെമ്മോറാണ്ടത്തോടുകൂടി, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(3) അങ്ങനെയുള്ള ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ബോർഡ് അന്വേഷണം അവസാനിച്ചതിനുശേഷം പ്രായോഗികമായിടത്തോളം വേഗത്തിൽ, തർക്കം സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകളും പരിതഃസ്ഥിതികളും തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നതിനും അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പുണ്ടാക്കുന്നതിനുമായി ബോർഡ് എടുത്ത പ്രൊസീഡിങ്സും നടപടികളും കാണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട്, അങ്ങനെയുള്ള വസ്തുതകളുടേയും പരിതഃസ്ഥിതികളുടേയും പൂർണ്ണമായ സ്റ്റേറ്റ്മെന്റോടും, അതിൻമേലുള്ള ബോർഡിന്റെ തീർപ്പുകളോടും, അതിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്താൻ കഴിയാതിരുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങളോടും, തർക്കം തീർപ്പാക്കുന്നതിനുള്ള അതിന്റെ ശുപാർശകളോടും കൂടി സമുചിതഗവൺമെന്റിന് അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(4) പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ്സ് സംബന്ധിച്ച ഒരു തർക്കത്തെക്കുറിച്ച് (3)-ാം ഉപവകുപ്പിൻകീഴിൽ റിപ്പോർട്ട് കിട്ടുന്നതിൻമേൽ, സമുചിത ഗവൺമെന്റ് 10-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫറൻസ് കൊടുക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ റിക്കാർഡാക്കുകയും ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷിയിലെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

(5) ബോർഡ്, ഈ വകുപ്പിൻ കീഴിലുള്ള അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട്, തർക്കം, അതിന് റഫർ ചെയ്ത തീയതിയുടെ രണ്ടുമാസത്തിനുള്ളിലോ, സമുചിത ഗവൺമെന്റ് നിജപ്പെടുത്തുന്ന അതിലും കുറഞ്ഞ കാലാവധിയ്ക്കുള്ളിലോ സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ, സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കാനുള്ള സമയം, ഒട്ടാകെ രണ്ടുമാസത്തിൽ കവിയാത്ത കൂടുതൽ കാലാവധികളായി ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

14. കോടതികളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.—കോടതി, അതിന് റഫർ ചെയ്ത വിഷയങ്ങൾ അന്വേഷിക്കുകയും, അതിനെക്കുറിച്ച് അന്വേഷണം ആരംഭിച്ച സാധാരണഗതിയിൽ ആറുമാസക്കാലത്തിനുള്ളിൽ സമുചിത ഗവൺമെന്റിന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

15. തൊഴിൽക്കോടതികളുടേയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും കർത്തവ്യങ്ങൾ.—വ്യാവസായികത്തർക്കം ന്യായനിർണ്ണയത്തിനായി തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്തിട്ടുള്ളിടത്ത്, അത് അതിന്റെ നടപടികൾ സത്പരമായി നടത്തേണ്ടതും, അത് അവസാനിച്ചു, പ്രായോഗികമായിട്ടത്തോളം വേഗത്തിൽ, അതിന്റെ അവാർഡ് സമുചിതഗവൺമെന്റിന് സമർപ്പിക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

16. റിപ്പോർട്ടിന്റേയോ അവാർഡിന്റേയോ രൂപം.— (1) ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ റിപ്പോർട്ട് ലിഖിതമായിരിക്കേണ്ടതും, അതതു സംഗതിപോലെ, ബോർഡിലേയോ കോടതിയിലേയോ എല്ലാ അംഗങ്ങളും ഒപ്പിട്ടിരിക്കേണ്ടതും ആണ്:

എന്നാൽ, ഈ വകുപ്പിലെ യാതൊന്നും, ബോർഡിലേയോ കോടതിയിലേയോ ഏതെങ്കിലും അംഗത്തെ റിപ്പോർട്ടിനോ അതിൽ നൽകപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ശിപാർശയ്ക്കോ ഭിന്നാഭിപ്രായക്കുറിപ്പ് റിക്കാർഡാക്കുന്നതിൽനിന്നു തടയുന്നതല്ല.

(2) ഒരു തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അവാർഡ് ലിഖിതമായിരിക്കേണ്ടതും, അതിന്റെ അഭ്യർത്ഥനപ്രകാരമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ഒപ്പിട്ടിരിക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

17. റിപ്പോർട്ടുകളും അവാർഡുകളും പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുന്നത്.—

(1) ബോർഡിന്റേയോ കോടതിയുടേയോ ഏതൊരു റിപ്പോർട്ടും—അതോടൊപ്പം റിക്കാർഡാക്കിയ ഏതെങ്കിലും ഭിന്നാഭിപ്രായക്കുറിപ്പ് സഹിതം—ഏതൊരു മാദ്യസ്മൃ അവാർഡും, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ഏതൊരു അവാർഡും, സമുചിതഗവൺമെന്റിന് അതു കിട്ടിയ തീയതിതൊട്ടു മൂപ്പതു ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, സമുചിതഗവൺമെന്റ് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന രീതിയിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തേണ്ടതാകുന്നു.

(2) 17 ക വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, (1)-ാം ഉപ വകുപ്പിൻകീഴിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുന്ന അവാർഡ് അന്തിമമായിരിക്കുന്നതും, ഏതെങ്കിലും കോടതിയിൽ ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ, അതെന്തായാലും, പോദ്യം ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതും ആകുന്നു.

17 ക. അവാർഡിന്റെ പ്രാരംഭം.— (1) ഒരു അവാർഡ് (മാദ്യസ്മൃ അവാർഡ് ഉൾപ്പെടെ) 17-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ അതു പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയ തീയതിതൊട്ടു മൂപ്പതുദിവസം അവസാനിക്കുന്നതിന്മേൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്നതാണ്: എന്നാൽ അവാർഡിന് മുഴുവനുമോ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗത്തിനോ പ്രഭാവം നൽകുന്നത്, ദേശീയ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയേയോ സാമൂഹ്യനീതിയേയോ ബാധിക്കുന്ന പൊതു കാരണങ്ങളാൽ, സമീചീനമായിരിക്കുകയില്ലെന്ന്—

(ക) ആ അവാർഡ്, സമുചിതഗവൺമെന്റ് കക്ഷിയായിട്ടുള്ള ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ചു തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ നൽകിയതായിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, ആ ഗവൺമെന്റിന് അഭിപ്രായമുണ്ടെങ്കിലോ;

(ഖ) ആ അവാർഡ് ദേശീയ ട്രിബ്യൂണൽ നൽകിയതായിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന് അഭിപ്രായമുണ്ടെങ്കിലോ;

അതതുസംഗതിപോലെ, സമുചിതഗവൺമെന്റിനോ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിനോ മുൻപറഞ്ഞ മൂപ്പതുദിവസത്തെ കാലാവധി അവസാനിക്കുന്നതിന്മേൽ അവാർഡ് പ്രാവർത്തികമായിത്തീരുന്നതല്ലെന്ന് ഔദ്യോഗികസുഹൃത്തിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി പ്രഖ്യാപിക്കാവുന്നതാണ്.

(2) ഒരു അവാർഡ് സംബന്ധിച്ചു (1)-ാം ഉപവകുപ്പിന്റെ പരിമിതി വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് കീഴിൽ ഏതെങ്കിലും പ്രഖ്യാപനം ചെയ്തിട്ടുള്ളിടത്ത്, സമുചിതഗവൺമെന്റിനോ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിനോ, 17-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ അവാർഡ് പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയ തീയതിതൊട്ട് തൊണ്ണൂറ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അവാർഡ് നിരസിച്ചുകൊണ്ടോ രൂപഭേദപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടോ ഉത്തരവു ചെയ്യാവുന്നതും, സമുചിതഗവൺമെന്റോ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റോ, ലഭ്യമാകുന്ന ആദ്യത്തെ അവസരത്തിൽ, അവാർഡ് ഉത്തരവിന്റെ പകർപ്പ് സഹിതം ഉത്തരവ് സ്റ്റേറ്റ് നിയമനിർമ്മാണമണ്ഡലത്തിന്റെ മുമ്പാകെയോ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണെങ്കിൽ പാർലമെന്റിന്റെ മുമ്പാകെയോ വയ്ക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

(3) ഏതെങ്കിലും അവാർഡ്, (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ ചെയ്ത ഉത്തരവു വഴി നിരസിക്കുകയോ രൂപഭേദപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്ത നിലയിൽ സ്റ്റേറ്റ് നിയമനിർമ്മാണമണ്ഡലത്തിന്റെ മുമ്പാകെയോ പാർലമെന്റിന്റെ മുമ്പാകെയോ വെച്ചിട്ടുള്ളിടത്ത്, ആ അവാർഡ്, അപ്രകാരം വയ്ക്കപ്പെട്ട തീയതിതൊട്ട് പതിനഞ്ചുദിവസം അവസാനിക്കുന്നതിന്മേൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്നതും, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിന്റെ പരിമിതി വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് കീഴിലെ പ്രഖ്യാപനത്തിന് അനുസൃതമായി (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ ഉത്തരവ് ചെയ്തിട്ടില്ലാത്തിടത്ത്, അവാർഡ്, (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച തൊണ്ണൂറുദിവസം അവസാനിക്കുന്നതിന്മേൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്നതും ആകുന്നു.

(4) അവാർഡ് പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതു സംബന്ധിച്ചു, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിലേയും (3)-ാം ഉപവകുപ്പിലേയും വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, അവാർഡ്, അതിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ പ്രഭാവത്തോടുകൂടി പ്രവർത്തനത്തിൽ വരുന്നതും, എന്നാൽ, അപ്രകാരം തീയതി വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടില്ലാത്തിടത്ത്, അതതുസംഗതിപോലെ, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ (3)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ കീഴിൽ അവാർഡ് പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്ന തീയതി പ്രവർത്തനത്തിൽ വരുന്നതും ആകുന്നു.

18. ഒത്തുതീർപ്പുകളും അവാർഡുകളും ഏതെല്ലാം ആളുകളെ ബന്ധിക്കുമെന്ന്.—(1) അനുരഞ്ജനനടപടിക്കിടയിൽ അല്ലാതെ നിയോജകനും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ കരാർവഴി എത്തിച്ചേർന്ന ഒത്തുതീർപ്പ് കരാറിലെ കക്ഷികളെ ബന്ധിക്കുന്നതാകുന്നു.

(2) പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീർന്നിട്ടുള്ള ഒരു മാദ്യസംഗമ അവാർഡ്, തർക്കം മദ്യസംഗമ റഫർ ചെയ്ത കരാറിലെ, ആ കക്ഷികളെ ബന്ധിക്കുന്നതും, ഇത് (3)-ാം ഉപവകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായിരിക്കുന്നതും ആകുന്നു.

(3) പ്രാവർത്തികമാക്കാമായിത്തീർന്നിട്ടുള്ള, ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിലെ അനുരഞ്ജനനടപടികൾക്കിടയിൽ എത്തിച്ചേർന്ന ഒത്തുതീർപ്പോ, 10 കവകുപ്പ്, (3ക) ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ വിഞ്ജാപനം പൂർപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ള സംഗതിയിൽ മാദ്യസംഗമ അവാർഡോ, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ, അവാർഡോ—

- (ക) വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിലെ എല്ലാ കക്ഷികളേയും;
- (ഖ) വ്യാവസായികത്തർക്കത്തിലെ കക്ഷികളായി നടപടികളിൽ ഹാജരാകാൻ സമൻ ചെയ്യപ്പെട്ട എല്ലാ കക്ഷികളേയും, അവർ അപ്രകാരം സമൻ ചെയ്യപ്പെട്ടത് ശരിയായ കാരണം കൂടാതെയാണെന്ന്, അതതുസംഗതിപോലെ, ബോർഡോ മദ്യസംഗമനോ തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ അഭിപ്രായം റിക്കാർഡാക്കാത്തപക്ഷവും;

(ഗ) (ക) ഖണ്ഡത്തിലോ (ഖ) ഖണ്ഡത്തിലോ പരാമർശിച്ച കക്ഷി നിയോജകൻ ആയിരിക്കുന്നിടത്ത്, ആ തർക്കം ഏതു സ്ഥാപനത്തെക്കുറിച്ചുള്ളതാണോ, ആ സ്ഥാപനം സംബന്ധിച്ച അയാളുടെ അനന്തരാവകാശികളേയും അല്ലെങ്കിൽ പിന്തുടർച്ചക്കാരേയും അല്ലെങ്കിൽ തീരുമാനമേയും;

(ഘ) (ക) ഖണ്ഡത്തിലോ (ഖ) ഖണ്ഡത്തിലോ പരാമർശിച്ച കക്ഷി തൊഴിലാളികൾമാത്രം അടങ്ങിയതായിരിക്കുന്നിടത്ത്, തർക്കത്തിന്റെ തീയതി, അതതുസംഗതിപോലെ, തർക്കം ഏതു സ്ഥാപനത്തെക്കുറിച്ചാണോ, ആ സ്ഥാപനത്തിലോ അതിന്റെ ഭാഗത്തിലോ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടായിരുന്ന എല്ലാ ആളുകളേയും, ആ സ്ഥാപനത്തിലോ അതിന്റെ ഭാഗത്തിലോ അതിനുശേഷം നിയോജിക്കപ്പെടുന്നവരായിത്തീരുന്ന എല്ലാ ആളുകളേയും, ബന്ധിക്കുന്നതാണ്.

19. ഒത്തുതീർപ്പുകളുടേയും അവാർഡുകളുടേയും പ്രവർത്തനകാലം.—

(1) ഒത്തുതീർപ്പ്, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ കരാർ ചെയ്ത തീയതിയും, തീയതിയ്ക്ക് കരാർ ചെയ്തിട്ടില്ലെങ്കിൽ, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ ഒത്തുതീർപ്പ് മെമ്മോറാണ്ടം ഒപ്പിടുന്ന തീയതിയും പ്രവർത്തനത്തിൽ വരുന്നതാകുന്നു.

(2) അങ്ങനെയുള്ള ഒത്തുതീർപ്പുകക്ഷികൾ കരാർ ചെയ്യുന്നത്ര കാലത്തേയ്ക്കും, അങ്ങനെയുള്ള കാലത്തിന് കരാർ ചെയ്തിട്ടില്ലെങ്കിൽ, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ ഒത്തുതീർപ്പ് മെമ്മോറാണ്ടം ഒപ്പിട്ട തീയതിതൊട്ട് ആറു മാസക്കാലത്തേയ്ക്കും ബന്ധിക്കുന്നതായിരിക്കുന്നതും, മുൻപറഞ്ഞ കാലം അവസാനിച്ചതിനുശേഷം, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികളിൽ ഒരാൾ മരണകക്ഷിയായ്ക്കോ കക്ഷികൾക്കോ ഒത്തുതീർപ്പ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശത്തെക്കുറിച്ച് ലിഖിതമായ നോട്ടീസ് നൽകുന്ന തീയതിതൊട്ട് രണ്ടുമാസം അവസാനിക്കുന്നതുവരെ അതു തുടർന്ന് ബന്ധിക്കുന്നതായിരിക്കുന്നതും ആണ്.

(3) ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, അവാർഡ്, 17 ക വകുപ്പിൻകീഴിൽ അവാർഡ് പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്ന തീയതി തൊട്ട് ഒരു വർഷക്കാലം പ്രവർത്തനത്തിൽ ഇരിക്കുന്നതാണ്.

എന്നാൽ, സമൂഹചിതഗവൺമെന്റിന് മുൻപറഞ്ഞ കാലം കുറയ്ക്കുകയും, യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന കാലം നിജപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

എന്നുമാത്രമല്ല, മുൻപറഞ്ഞ കാലം അവസാനിക്കുന്നതിനുമുമ്പ്, സമൂഹചിതഗവൺമെന്റിന്, പ്രവർത്തനകാലം യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നതും ഒരിക്കൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കവിയാത്തതുമായ കാലത്തേയ്ക്കും, എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും അവാർഡിന്റെ ഒട്ടാകെയുള്ള പ്രവർത്തനകാലം, അതു പ്രവർത്തനത്തിൽ വന്ന തീയതിതൊട്ട് മൂന്നു വർഷത്തിൽ കവിയാത്തവിധവും ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

(4) അവാർഡ് നൽകിയതിനുശേഷം, അതിന് അടിസ്ഥാനമായിരുന്ന പരിതഃസ്ഥിതികളിൽ സാരമായ മാറ്റം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെന്ന് സമൂഹചിതഗവൺമെന്റ് സ്വയമേവ, അല്ലെങ്കിൽ അവാർഡിനാൽ ബദ്ധനായിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും കക്ഷിയുടെ അപേക്ഷയിൻമേൽ, കരുതുന്നിടത്ത്, അതിന് അങ്ങനെയുള്ള മാറ്റം കാരണമായി പ്രവർത്തനകാലം ചുരുക്കേണ്ടതല്ലേയെന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതിനായി, അവാർഡോ അതിന്റെ ഭാഗമോ, അവാർഡ് തൊഴിൽക്കോടതിയുടെ അണകിൽ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിന്റേതോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേതോ ആണെങ്കിൽ, ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർ ചെയ്യാവുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള റഫറൻസിൻമേൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കുന്നതും ആണ്.

(5) (3)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ അടങ്ങിയ യാതൊന്നും, അവാർഡിന്റെ പ്രകൃതത്താലോ നിബന്ധനകളാലോ മറുപരിതഃസ്ഥിതികളാലോ അവാർഡ് പ്രഭാവത്തിൽകൊണ്ടുവന്നതിനുശേഷം, അതിനാൽ ബദ്ധമായിട്ടുള്ള കക്ഷികളുടെ മേൽ തുടരുന്ന ഏതെങ്കിലും കടപ്പാട് ചുമത്താത്ത ഏതെങ്കിലും അവാർഡിന് ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല.

(6) (3)-ാം ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ പ്രവർത്തനകാലം അവസാനിച്ചിരുന്നാലും, അവാർഡ്, അതിനാൽ ബദ്ധനായ ഏതെങ്കിലും കക്ഷി, മറ്റേ കക്ഷിക്കോ കക്ഷികൾക്കോ അവാർഡ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശം അറിയിക്കുന്ന നോട്ടീസ് നൽകുന്ന തീയതിതൊട്ട് രണ്ടുമാസക്കാലം കഴിയുന്നതുവരെ കക്ഷികളെ തുടർന്ന് ബന്ധിക്കുന്നതാകുന്നു.

(7) (2)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ, (6)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ കീഴിൽ നൽകുന്ന യാതൊരു നോട്ടീസ്സിനും, അത്, അതതുസംഗതിപോലെ, ഒത്തുതീർപ്പിനാലോ, അവാർഡിനാലോ ബദ്ധമായിട്ടുള്ള ആളുകളിൽ ഭൂരിപക്ഷത്തെ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന ഒരു കക്ഷി നൽകിയതല്ലാത്തപക്ഷം, പ്രഭാവമുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

20. നടപടികളുടെ പ്രാരംഭവും സമാപനവും.—(1) അനുരഞ്ജന നടപടി, അതതുസംഗതിപോലെ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന് 22-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ പണിമുടക്കിന്റേയോ ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റേയോ നോട്ടീസ് കിട്ടിയ തീയതിയോ തർക്കം ബോർഡിന് റഫർ ചെയ്യുന്ന ഉത്തരവിന്റെ തീയതിയോ ആരംഭിച്ചതായി കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

(2) അനുരഞ്ജനനടപടി സമാപിക്കുന്നത്—

(ക) ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തിച്ചേർന്നിട്ടുള്ളിടത്ത്, തർക്കത്തിലെ കക്ഷികൾ ഒത്തുതീർപ്പു മെമ്മോറാണ്ടം ഒപ്പിടുമ്പോഴോ,

(ഖ) ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തിച്ചേർന്നിട്ടില്ലാത്തിടത്ത്, അതതുസംഗതിപോലെ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ റിപ്പോർട്ട് സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന് കിട്ടുമ്പോഴോ, ബോർഡിന്റെ റിപ്പോർട്ട് 17-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുമ്പോഴോ,

(ഗ) അനുരഞ്ജനനടപടികൾക്കിടയിൽ, 10-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിൽ കോടതിക്കോ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫറൻസ് കൊടുക്കുമ്പോഴോ, ആണെന്നു കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

(3) 10ക വകുപ്പിൻകീഴിൽ മദ്ധ്യസ്ഥന്റെ മുമ്പാകെയോ തൊഴിൽക്കോടതിയുടെയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുമ്പാകെയോ ഉള്ള നടപടികൾ, അതതുസംഗതിപോലെ, 'മാദ്ധ്യസ്ഥ്യത്തിനോ ന്യായനിർണ്ണയത്തിനോ റഫർ ചെയ്തതീയതി, ആരംഭിച്ചതായി കരുതപ്പെടുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടികൾ അവാർഡ് 17 ക വകുപ്പിൻകീഴിൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാവുന്നതായിത്തീരുന്ന തീയതി സമാപിച്ചതായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

21. ചില വിഷയങ്ങൾ രഹസ്യമായി വയ്ക്കണമെന്ന്.— അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ ബോർഡിനോ കോടതിക്കോ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ മദ്ധ്യസ്ഥനോ ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയനെക്കുറിച്ചോ റെറ ബിസിനസ്സിനെ (ആളോ ഫേമോ കമ്പനിയോ നടത്തുന്നതായാലും) കുറിച്ചോ ഉള്ള അന്വേഷണത്തിനോ അന്വേഷണവിചാരണക്കോ ഇടയിൽ ലഭിക്കുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥന്റേയോ ബോർഡി

ഓരോ കോടതിയുടേയോ തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മദ്യസംഗ്രഹണയോ മുമ്പാകെ നൽകപ്പെടുന്ന വെളിവില്ലാതെ ലഭ്യമാകത്തക്കവിധമായ ഏതെങ്കിലും വിവരം, അതു രഹസ്യമായി പരിഗണിക്കപ്പെടേണ്ടതാണെന്നു പ്രസ്താവത്തിലുള്ള ട്രേഡ് യൂണിയനോ ആളോ ഫേമോ കമ്പനിയോ, അതതു സംഗതിപോലെ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ, ബോർഡിനോ കോടതിക്കോ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ മദ്യസംഗ്രഹണയോ ലിഖിതമായി അപേക്ഷ കൊടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിലെ ഏതെങ്കിലും റിപ്പോർട്ടിലോ അവാർഡിലോ ഉൾപ്പെടുത്താൻ പാടുള്ളതല്ല; അങ്ങനെയുള്ള അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ ബോർഡിലേയോ കോടതിയിലേയോ ഏതെങ്കിലും ഒരു അംഗമോ തൊഴിൽ കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അദ്യക്ഷതവഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ മദ്യസംഗ്രഹണയോ ആ നടപടികളിൽ സന്നിഹിതനായിരുന്നതോ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും ആളോ അങ്ങനെയുള്ള വിവരം പ്രസ്താവത്തിലുള്ള ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ സെക്രട്ടറിയുടേയോ പ്രസ്താവത്തിലുള്ള ആളുടേയോ ഫേമിന്റേയോ കമ്പനിയുടേയോ ലിഖിതമായ സമ്മതം കൂടാതെ വെളിപ്പെടുത്തുവാൻ പാടുള്ളതല്ല;

എന്നാൽ, ഈ വകുപ്പിൽ അടങ്ങിയ യാതൊന്നും ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാനിയമ സംഹിത (1860-ലെ 45) 193-ാം വകുപ്പിൻ കീഴിലെ പ്രാസിക്യൂഷന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വിവരം വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനു ബാധകമാകുന്നതല്ല.

അദ്യായം V

പണിമുടക്കുകളും ലാക്ക്-ഔട്ടുകളും

22. പണിമുടക്കുകളുടെയും ലാക്ക്-ഔട്ടുകളുടേയും നിരോധനം.— (1) പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള യാതൊരാളും—

(ക) നിയോജകൻ, ഇതിൽ ഇതിനുശേഷം വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്നതുപോലെ, പണിമുടക്കുന്നതിനു മുമ്പുള്ള ആറ് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ പണിമുടക്കിന്റെ നോട്ടീസ് നൽകാതെയോ;

(ഖ) അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസ് നൽകി പതിനാലു ദിവസത്തിനുള്ളിലോ;

(ഗ) മുൻപറഞ്ഞതുപോലെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നോട്ടീസിൽ വിതിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പണിമുടക്കിന്റെ തീയതി കഴിയുന്നതിന് മുമ്പോ;

(ഘ) അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും അനുരഞ്ജന നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോഴും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടികളുടെ സമാപനത്തിനു ശേഷം ഏഴുദിവസത്തിനുള്ളിലും ആയോ;

കാൺട്രാക്ട് ലംഘിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പണിമുടക്കു നടത്താൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഏതെങ്കിലും പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ് നടത്തിക്കൊണ്ടു പോകുന്ന യാതൊരു നിയോജകനും, തന്റെ തൊഴിലാളികളിലൊരെയെങ്കിലും—

(ക) അവർക്ക് ഇതിൽ ഇതിനുശേഷം വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്നതുപോലെ ലാക്ക്-ഔട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് മുമ്പുള്ള ആറ് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ, ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റെ നോട്ടീസ് നൽകാതെയോ;

(ഖ) അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസ് നൽകി പതിനാലു ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിലോ;

(ഗ) മുൻപാഞ്ഞതുപോലെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നോട്ടീസ്സിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റെ തീയതി കഴിയുന്നതിനുമുമ്പോ;

(ഘ) അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ മുമ്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും അനുരഞ്ജന നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോഴും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടികളുടെ സമാപനത്തിനുശേഷം ഏഴുദിവസത്തിനുള്ളിലും ആയോ;

ലാക്ക്-ഔട്ട് ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(3) അതതു സംഗതിപോലെ, പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ മുമ്പേ നിലവിലുള്ളിടത്ത്, ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റേയോ പണിമുടക്കിന്റേയോ നോട്ടീസ് ആവശ്യമായിരിക്കുന്നതല്ലാത്തതും, എന്നാൽ, നിയോജകൻ, അങ്ങനെയുള്ള ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റേയോ പണിമുടക്കിന്റേയോ കുറിച്ചുള്ള വിവരം, അതു പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട ദിവസം സമുചിതഗവൺമെന്റ് സാമാന്യമായോ ഒരു പ്രത്യേക പ്രദേശത്തേക്കോ പ്രത്യേക തരം പൊതുജനോപയോഗിതാ സർവ്വീസ്സുകൾക്കോ ആയി വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള അധികാരസ്ഥാനത്തിന് അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

(4) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച നോട്ടീസ് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നത്ര ആളുകൾ, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന ആൾക്കോ ആളുകൾക്കോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ നൽകേണ്ടതാകുന്നു.

(5) (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ച ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റെ നോട്ടീസ് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ നൽകേണ്ടതാകുന്നു.

(6) ഏതെങ്കിലും ദിവസം നിയോജകന്, താൻ നിയോജിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും ആളുകളിൽനിന്ന് (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചതുപോലെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നോട്ടീസ്സുകൾ ലഭിക്കുകയോ, അയാൾ താൻ നിയോജിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും ആളുകൾക്ക് (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചതു പോലെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നോട്ടീസ്സുകൾ നൽകുകയോ ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ, അയാൾ അതിന്റെ അഞ്ചുദിവസത്തിനുള്ളിൽ ആ ദിവസം ലഭിച്ചതോ നൽകിയതോ ആയ അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസുകളുടെ എണ്ണം സമുചിതഗവൺമെന്റിനോ ആ ഗവൺമെന്റ് വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന അധികാരസ്ഥാനത്തിനോ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

23. പണിമുടക്കുകളുടേയും ലാക്ക്-ഔട്ടുകളുടെയും സാമാന്യ നിരോധനം.— ഏതെങ്കിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള യാതൊരു തൊഴിലാളിയും,—

(ക) ബോർഡിന്റെ മുമ്പാകെ അനുരഞ്ജന നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോഴും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടികളുടെ സമാപനത്തിനു ശേഷം ഏഴു ദിവസത്തിനുള്ളിലുമായോ;

(ഖ) തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുമ്പാകെ നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോഴും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടികളുടെ സമാപനത്തിനു ശേഷം രണ്ടുമാസത്തിനുള്ളിലുമായോ;

(ഖഖ) 10 ക വകുപ്പ് (3 ക) ഉപവകുപ്പിൻ കീഴിൽ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ളിടത്ത്, മദ്യസംഗ്രഹണ മുമ്പാകെ മദ്യസംഗ്രഹണ നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോഴും, അങ്ങനെയുള്ള നടപടിയുടെ സമാപനത്തിനുശേഷം രണ്ടുമാസത്തിനുള്ളിലുമായോ;

(ഗ) ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിൽപ്പെട്ടതോ അവാർഡിൽപ്പെട്ടതോ ആയ ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച്, ആ ഒത്തുതീർപ്പോ അവാർഡോ പ്രവർത്തന

ത്തിൽ ഇരിക്കുമ്പോഴോ, കാൺട്രാക്ട് ലംഘിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പണിമുടക്കു ന്നടത്തുകയോ അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയുടെ യാതൊരു നിയോഗ്യാലാക്കും-ഔട്ട് പ്രഖ്യാപിക്കുകയോ ചെയ്യുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

24. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകളും ലാക്ക്-ഔട്ടുകളും.— (1) പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ —

(i) 22-ാം വകുപ്പോ, 23-ാം വകുപ്പോ ഉല്പംഘിച്ചുകൊണ്ട് ആരംഭിക്കുകയോ പ്രഖ്യാപിക്കുകയോ ചെയ്യുകയോ;

(ii) 10-ാം വകുപ്പ് (3)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ 10 ക വകുപ്പ് (4 ക) ഉപവകുപ്പിനോ കീഴിൽ ചെയ്ത ഉത്തരവ് ഉല്പംഘിച്ചുകൊണ്ട് തുടരുകയോ;

ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ, നിയമവിരുദ്ധമായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കത്തെ തുടർന്നു ഒരു പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ മുമ്പേ ആരംഭിച്ചിരിക്കുകയും, ആ തർക്കം ഒരു ബോർഡിനോ, മദ്ധ്യസ്ഥനോ, തൊഴിൽ കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർചെയ്ത സമയത്ത് ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അങ്ങനെയുള്ള പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ തുടരുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും, എന്നാൽ അതിന് അങ്ങനെയുള്ള പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ, അതിന്റെ പ്രാരംഭത്തിൽ ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഉല്പംഘിച്ചുകൊണ്ടുള്ളതായിരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അതു തുടരുന്നത് 10-ാം വകുപ്പ് (3)-ാം ഉപവകുപ്പിനോ 10 ക വകുപ്പ്, (4 ക) ഉപവകുപ്പിനോ കീഴിൽ നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതും ആകുന്നു.

(3) നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കിന്റെ അനന്തരഫലമായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട ലാക്ക്-ഔട്ടോ നിയമവിരുദ്ധമായ ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റെ അനന്തരഫലമായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട പണിമുടക്കോ നിയമവിരുദ്ധമായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ല.

25. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകൾക്കും ലാക്ക്-ഔട്ടുകൾക്കുമുള്ള ധനസഹായത്തിന്റെ നിരോധനം.— യാതൊരാളും ഏതെങ്കിലും നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ നേരിട്ടു പുരോഗമിപ്പിക്കുകയോ പിൻതാങ്ങുകയോ ചെയ്യുന്നതിനു ബോധപൂർവ്വം ഏതെങ്കിലും പണം ചെലവാക്കുകയോ വിനിയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

അദ്ധ്യായം V ക

ലേ-ആഫും റിട്രെഞ്ച് മെന്റും

25ക. 25 ഗ മുതൽ 25 ങ വരെയുള്ള വകുപ്പുകളുടെ ബാധകത.— (1) 25 ഗ മുതൽ 25 ങ ഉൾപ്പെടെയുള്ള വകുപ്പുകൾ—

(ക) ഏതു വ്യാവസായികസ്ഥാപനത്തിലാണോ തൊട്ടുമുമ്പുള്ള കലണ്ടർ മാസത്തിൽ പ്രവൃത്തിഭിവസം ഒന്നിന് ശരാശരി അൻപതിൽ കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളികളെ നിയോഗിച്ചിട്ടുള്ളത്, അങ്ങനെയുള്ള വ്യാവസായികസ്ഥാപനങ്ങൾക്കോ;

(ഖ) കാലിക സ്വഭാവമുള്ളവയോ, ഇടവിട്ടുമാത്രം ഏതു വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിലാണോ പ്രവൃത്തിചെയ്യുന്നത്, അങ്ങനെയുള്ളവയോ ആയ വ്യാവസായികസ്ഥാപനങ്ങൾക്കോ, ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല.

(2) ഒരു വ്യാവസായികസ്ഥാപനം കാലിക സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതാണോ എന്നോ, അതിൽ പ്രവൃത്തിചെയ്യുന്നത് ഇടവിട്ടുമാത്രമാണോ എന്നോ

ഉള്ള ഒരു റൂപം ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അതിനുമേലുള്ള സമൂഹിതഗവൺ മെന്റിന്റെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കുന്നതാണ്.

വിശദീകരണം.— ഈ വകുപ്പിലും, 25ഗ, 25ഘ, 25ങ എന്നീ വകുപ്പുകളിലും, “വ്യാവസായികസംമാപന” അതിനും—

(i) ഫാക്റ്ററികൾ ആക്ട്, 1948 (1948-ലെ 63)-ലെ 2-ാം വകുപ്പ് (ഡ) ഗണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഫാക്റ്ററിയോ;

(ii) ഖനികൾ ആക്ട്, 1952 (1952-ലെ 35)-ലെ 2-ാം വകുപ്പ് (ബി) ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള ഒരു ഖനിയോ;

(iii) തോട്ടം തൊഴിൽ ആക്ട്, 1951 (1951-ലെ 69)-ലെ 2-ാം വകുപ്പ് (ച) ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ള തോട്ടമോ;

എന്നും അർത്ഥമാകുന്നു.

25ഖ. തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിന്റെ നിർവ്വചനം.— ഈ അർത്ഥമായ അതിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്,—

(1) ഒരു തൊഴിലാളി ഒരു കാലയളവിൽ രോഗമോ അധികൃതമായ അവധിയോ അപകടമോ നിയമവിരുദ്ധമല്ലാത്ത പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ തൊഴിലാളിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള ഏതെങ്കിലും വീഴ്ചമൂലം അല്ലാത്ത പ്രവൃത്തിയവസാനിപ്പിക്കലോ കാരണമായി ഇടതടവ് ഉണ്ടാകുന്ന സേവനം ഉൾപ്പെടെയുള്ള, ഇടതടവില്ലാത്ത സേവനത്തിലാണെങ്കിൽ, അയാൾ ആ കാലയളവിൽ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിലാണെന്നു പറയപ്പെടുന്നു;

(2) ഒരു തൊഴിലാളി, (1)-ാം ഖണ്ഡത്തിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ, ഒരു വർഷത്തേയോ ആറുമാസത്തേയോ കാലയളവിൽ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിൽ അല്ലാത്തതടഞ്ഞ്, അയാൾ,—

(ക) ഏതു തീയതി വെച്ചാണോ കണക്ക് കൂട്ടേണ്ടത്, ആ തീയതിയുടെ തൊട്ടുമുമ്പുള്ള പന്ത്രണ്ട് കലണ്ടർ മാസക്കാലത്തിൽ, ആ തൊഴിലാളി ഒരു നിയോജകന്റെ കീഴിൽ.—

(i) ഒരു ഖനിയിൽ ഭൂമിക്കടിയിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, നൂറിഞ്ഞാണുറുദിവസത്തിലും;

(ii) മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, ഇരുനൂറ്റി നാല്പതുദിവസത്തിലും;

കുറയാതെ യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രവൃത്തി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഒരു വർഷക്കാലവും;

(ഖ) ഏതൊരു തീയതിവെച്ചാണോ കണക്കുകൂട്ടേണ്ടത്, ആ തീയതിക്ക് തൊട്ടുമുമ്പുള്ള ആറു കലണ്ടർ മാസക്കാലത്തിൽ ആ തൊഴിലാളി ഒരു നിയോജകന്റെ കീഴിൽ.—

(i) ഒരു ഖനിയിൽ ഭൂമിക്കടിയിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, തൊണ്ണൂറുദിവസത്തിലും;

(ii) മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, നൂറ്റി ഇരുപതു ദിവസത്തിലും; കുറയാതെ യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രവൃത്തി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ആറു മാസക്കാലവും,

ആ നിയോജകന്റെ കീഴിൽ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിലാണെന്നു കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

വിശദീകരണം.— (2)-ാം ഖണ്ഡത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, തൊഴിലാളി നിയോജകന്റെ കീഴിൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രവൃത്തി ചെയ്തിട്ടുള്ള ദിവസങ്ങളുടെ എണ്ണത്തിൽ ഏതു ദിവസങ്ങളിലാണോ —

(i) അയാൾ കരാറിൻകീഴിലോ, വ്യാവസായിക നിയോജന (സംമിരം ഉത്താവുകൾ) ആക്ട്, 1946 (1946-ലെ 20)-ൻ കീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ സംമിരം ഉത്താവുകളിലോ, ഈ ആക്ട് കീഴിലോ വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നിയമനിയമങ്ങളുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിൻ കീഴിലോ, അനുവദിക്കപ്പെട്ട പ്രകാരമോ ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത് ആ ദിവസങ്ങളും;

(ii) അയാൾ മുൻ വർഷങ്ങളിൽ ആർജ്ജിച്ച മുഴുവൻ കൂലിയോടു കൂടിയ അവധിയിൽ ഉണ്ടായിരുന്നത്, ആ ദിവസങ്ങളും;

(iii) അയാൾ തന്റെ നിയോജനത്തിന്റെ ഗതിയിലും നിയോജനത്തിൽ നിന്ന് ഉദ്വേിച്ച അപകടത്താൽ സംഭവിച്ച താത്ക്കാലികമായ അവശത കാരണമായി ഹാജരാകാതിരുന്നത്, ആ ദിവസങ്ങളും;

(iv) സ്ത്രീയുടെ സംഗതിയിൽ, അവർ പ്രസവാവധിയിലായിരുന്നതും — അങ്ങനെയുള്ള പ്രസവാവധിയുടെ ആകെയുള്ള കാലം പന്ത്രണ്ട് ആഴ്ചയിൽ കവിയാത്തവിധം — ആ ദിവസങ്ങളും, ഉൾപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

25ഗ. ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ള അവകാശം.— ഒരു വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിന്റെ മസ്റ്റർ റോളിൽ പേർ ചേർക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവനും, ഒരു നിയോജകന്റെ കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത തുടച്ചയായുള്ള സേവനം പൂർത്തീകരിച്ചിട്ടുള്ളവനുമായ (ബദൽ തൊഴിലാളിയോ താത്ക്കാലിക തൊഴിലാളിയോ അല്ലാത്ത) ഒരു തൊഴിലാളി ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെടുമ്പോഴെല്ലാം, അതു തുടർച്ചയായോ ഇടവിട്ടോ ആയിരുന്നാലും, അയാൾക്ക്, അയാൾ അപ്രകാരം ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടതും ഇടയിൽ വരുന്ന ആഴ്ചത്തേറു മുതൽ ഒഴിവു ദിവസങ്ങൾ ഒഴികെയുള്ളതുമായ എല്ലാ ദിവസങ്ങൾക്കും നിയോജകൻ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കേണ്ടതും, അത്, അപ്രകാരം ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്നെങ്കിൽ അയാൾക്ക് കൊടുക്കേണ്ടിവരുന്ന അടിസ്ഥാന കൂലിയുടേയും ക്ഷാമബത്തയുടേയും ആകെ തുകയുടെ അമ്പതു ശതമാനത്തിന് തുല്യമായിരിക്കേണ്ടതും ആകുന്നു;

എന്നാൽ, ഒരു തൊഴിലാളി ഏതെങ്കിലും പന്ത്രണ്ടു മാസക്കാലത്തിനിടയിൽ, നാല്പത്തഞ്ചുദിവസത്തിലധികം അപ്രകാരം ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ, തൊഴിലാളിയും നിയോജകനും തമ്മിൽ ലേ-ആഫിന്റെ ആദ്യത്തെ നാല്പത്തഞ്ചുദിവസങ്ങൾ കഴിഞ്ഞതിനുശേഷമുള്ള ഏതെങ്കിലും കാലത്തെ സംബന്ധിച്ച് നഷ്ടപരിഹാരം, കൊടുക്കേണ്ടതില്ലെന്ന അർത്ഥത്തോടു കൂടിയ കരാർ ഉണ്ടെങ്കിൽ, അങ്ങനെയുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കേണ്ടതായിരിക്കുന്നതല്ല;

എന്നുമാത്രമല്ല, മുൻപാഞ്ഞ പരിമിതിവ്യവസ്ഥയ്ക്കുള്ളിൽ വരുന്ന ഏതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ ലേ-ആഫിന്റെ ആദ്യത്തെ നാല്പത്തഞ്ച് ദിവസം കഴിഞ്ഞതിനുശേഷം ഏതെങ്കിലും സമയത്ത് നിയോജകൻ തൊഴിലാളിയെ 25 ചവകുപ്പിൽ അടങ്ങിയ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് റിട്ടൈൻ ചെയ്യുന്നത് നിയമാനുസൃതമായിരിക്കുന്നതും, അയാൾ അപ്രകാരം ചെയ്യുമ്പോൾ, തൊഴിലാളിക്ക് അടുത്തടുത്തുള്ള പന്ത്രണ്ടുമാസത്തിനിടയിൽ ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടതിനു തുല്യമായ ഏതെങ്കിലും നഷ്ടപരിഹാരം റിട്ടൈൻമെന്റ് കൊടുക്കേണ്ടതും നഷ്ടപരിഹാരത്തിൽ തട്ടിക്കിഴിക്കപ്പെടാവുന്നതാണ്.

വിശദീകരണം.— “ബദൽ തൊഴിലാളി” എന്നാൽ, ഒരു വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിലെ മസ്റ്റർ റോളിൽ പേർ ചേർക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റൊരു തൊഴിലാളിയുടെ സ്ഥാനത്ത്, ആ സ്ഥാപനത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെടുന്നവനും എന്നാൽ, ആ സ്ഥാപനത്തിൽ ഒരു വർഷത്തെ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനം പൂർത്തീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഈ വകുപ്പിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് അങ്ങനെയുള്ളവനായി തുടർന്ന് കണക്കാക്കപ്പെടാതിരിക്കുന്നവനും എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നു.

25എ. തൊഴിലാളികൾക്ക് മസ്റററററററ വയ്ക്കാനുള്ള നിയോജകന്റെ കർത്തവ്യം.— ഏതെങ്കിലും വ്യവസായിക സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലാളികൾ ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്നിരുന്നാലും, ഈ അദ്യായത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, മസ്റററററററ വയ്ക്കുകയും, അതിൽ ആ സ്ഥാപനത്തിൽ സാധാരണ പ്രവൃത്തി മണിക്കൂറുകളിൽ നിശ്ചിതസമയത്ത് പ്രവൃത്തിയ്ക്ക് സ്വയം ഹാജരാകുന്ന തൊഴിലാളികൾ ഉൾക്കുറിപ്പുകൾ ചേർക്കാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുകയും ചെയ്യേണ്ടത് ഏതൊരു നിയോജകന്റേയും കർത്തവ്യമായിരിക്കുന്നതാണ്.

25ബി. ചില സംഗതികളിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അവകാശമില്ലെന്ന്.—ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിക്ക് താഴെ പറയുന്ന സംഗതികളിൽ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കപ്പെടുന്നതല്ല—

(i) അയാൾ ഏതു സ്ഥാപനത്തിൽനിന്നാണോ ലേ-ആഫ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്, അതേ സ്ഥാപനത്തിലോ അല്ലെങ്കിൽ അതേ നിയോജകന്റെ വകയും അതേ പട്ടണത്തിലോ ഗ്രാമത്തിലോ സ്ഥിതിചെയ്യുന്നതോ, അയാൾ ഏത് സ്ഥാപനത്തിൽപ്പെട്ടതാണോ, ആ സ്ഥാപനത്തിൽനിന്ന് അഞ്ചുമെൽ ചുറ്റി നുള്ളിൽ സ്ഥിതിചെയ്യുന്നതോ ആയതുമായ മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലോ ഉള്ള ഏതെങ്കിലും ആനുകൂല്യപിനിയോജനം, അതു നിയോജകന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ എന്തെങ്കിലും പ്രത്യേക വൈദഗ്ദ്ധ്യമോ മുൻപരിചയമോ ആവശ്യപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതും, ആ തൊഴിലാളിക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതുമാണെങ്കിൽ, സ്വീകരിക്കാൻ വിസമ്മതിക്കുന്നുവെങ്കിൽ—എന്നാൽ അതിന് ആ തൊഴിലാളിക്ക് സാധാരണനിലയിൽ കൊടുക്കപ്പെടുമായിരുന്ന കൂലി ആ ആനുകൂല്യപിനിയോജനത്തിന് ആഫർ ചെയ്തിരിക്കണം;

(ii) അയാൾ ദിവസത്തിൽ ഒരിക്കലെങ്കിലും സാധാരണ പ്രവൃത്തി മണിക്കൂറുകളിൽ നിശ്ചിത സമയത്ത് സ്ഥാപനത്തിൽ പ്രവൃത്തിക്ക് സ്വയം ഹാജരാകുന്നില്ലെങ്കിൽ;

(iii) അങ്ങനെയുള്ള ലേ-ആഫ് സ്ഥാപനത്തിന്റെ മറ്റേതെങ്കിലും ഭാഗത്തുള്ള പണിമുടക്കോ തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ഉത്പാദനം മന്ദീഭവിപ്പിക്കുന്നതോ കാരണമായിട്ടാണെങ്കിൽ.

25ച. തൊഴിലാളിയുടെ റിട്രൈമെന്റിനുള്ള പൂർവ്വോപാധികൾ.— ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവനും, ഒരു നിയോജകന്റെ കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിൽ ഇരുന്നിട്ടുള്ളവനുമായ യാതൊരു തൊഴിലാളിയും, ആ നിയോജകനാൽ—

(ക) റിട്രൈമെന്റിനുള്ള കാരണങ്ങൾ സൂചിപ്പിച്ചുകൊണ്ടു ലിഖിതമായ, ഒരു മാസത്തെ നോട്ടീസ് തൊഴിലാളിക്ക് നൽകിയിരിക്കുകയും; നോട്ടീസിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞിരിക്കുകയും ചെയ്യുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസിന് പകരമായ നോട്ടീസിന്റെ ആ കാലത്തെ കൂലി തൊഴിലാളിക്ക് കൊടുത്തിരിക്കുകയോ ചെയ്യുകയും, എന്നാൽ റിട്രൈമെന്റ് സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് തീയതി വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഒരു കരാറിൻ കീഴിലാണെങ്കിൽ അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസ് ആവശ്യമായിരിക്കുന്നതല്ല.—

(ഖ) റിട്രൈമെന്റ് സമയത്ത് തൊഴിലാളിക്ക് തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിന്റെ ഏതൊരു പൂർത്തീകരിക്കപ്പെട്ട വർഷത്തിനോ അതിന്റെ ആറു മാസത്തിൽ കൂടുതലുള്ള ഏതെങ്കിലും ഭാഗത്തിനോ, പതിനഞ്ച് ദിവസത്തെ ശരാശരി ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുത്തിരിക്കുകയും;

(ഗ) സമുചിതഗവൺമെന്റിനോ, സമുചിതഗവൺമെന്റ്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന അധികാരസ്ഥാനത്തിനോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ നോട്ടീസ് നൽകുകയും; ചെയ്യുന്നതുവരെ റിട്രൈമെന്റ് ചെയ്യപ്പെടാൻ പാടുള്ളതല്ല.

25ചച. സംരംഭങ്ങൾ കൈമാറ്റം ചെയ്യുന്ന സംഗതിയിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം.—ഒരു സംരംഭത്തിന്റെ ഉടമസ്ഥതയോ മാനേജ്മെന്റോ, ആ സംരംഭം സംബന്ധിച്ച് നിയോജകനിൽ നിന്ന് ഒരു പുതിയ നിയോജകനിലേക്ക് കൈമാറ്റം ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അതു കരാർവഴിയോ നിയമത്തിന്റെ പ്രവർത്തനം വഴിയോ ആയാലും, അങ്ങനെയുള്ള കൈമാറ്റത്തിനു തൊട്ടുമുമ്പ്, ആ സംരംഭത്തിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിലിരുന്നിട്ടുള്ള ഏതു തൊഴിലാളിക്കും 25ച വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച്, നോട്ടീസിനും നഷ്ടപരിഹാരത്തിനും, ആ തൊഴിലാളി റിട്ടൈൻ ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്നാലെന്നപോലെ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.—

എന്നാൽ, കൈമാറ്റം കാരണമായി നിയോജകർ മാറിയിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, ഈ വകുപ്പിലെ യാതൊന്നും ഒരു തൊഴിലാളിക്കും.—

- (ക) അങ്ങനെയുള്ള കൈമാറ്റത്താൽ ആ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനത്തിന് ഇടതടവ് ഉണ്ടായിട്ടില്ലാതിരിക്കുകയും;
- (ഖ) അങ്ങനെയുള്ള കൈമാറ്റത്തിനുശേഷം ആ തൊഴിലാളിക്ക് ബാധകമാകുന്ന സേവനനിബന്ധനകളും സേവനവ്യവസ്ഥകളും, ആ കൈമാറ്റത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് അയാൾക്ക് ബാധകമായിരുന്നവയേക്കാൾ ഏതെങ്കിലും വിധത്തിൽ ആനുകൂല്യം കുറഞ്ഞവയല്ലാതിരിക്കുകയും;
- (ഗ) അങ്ങനെയുള്ള കൈമാറ്റത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾക്കു കീഴിലോ മറ്റുവിധത്തിലോ, തൊഴിലാളിക്ക്, അയാളെ റിട്ടൈൻ ചെയ്യുന്ന പക്ഷം അയാളുടെ സേവനം തുടർച്ചയായുള്ളതായിരുന്നുവെന്നും, അതിനു കൈമാറ്റത്താൽ ഇടതടവുണ്ടായിട്ടില്ലെന്നും ഉള്ള അടിസ്ഥാനത്തിൽ, നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കുവാൻ പുതിയ നിയോജകൻ നിയമപ്രകാരം ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കുകയും,

ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ ബാധകമായിരിക്കുന്നതല്ല.

25ചചക. ഏതെങ്കിലും സംരംഭം അടച്ചിടാനുള്ള ഉദ്ദേശത്തെക്കുറിച്ച് അറുപതു ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് കൊടുക്കണമെന്ന്.—(1) ഒരു സംരംഭം അടച്ചിടാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന നിയോജകൻ, ഉദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട അടച്ചിടൽ ഘട്ടത്തിൽവരുന്ന തീയതിക്ക് ചുരുങ്ങിയത് അറുപതുദിവസം മുമ്പ് സംരംഭത്തിന്റെ ഉദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട അടച്ചിടലിനുള്ള കാരണങ്ങൾ വ്യക്തമായി പ്രസ്താവിച്ചു കൊണ്ട്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിലുള്ള നോട്ടീസ് സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന് നടത്തേണ്ടതാകുന്നു:

എന്നാൽ ഈ വകുപ്പിലെ യാതൊന്നും—

- (ക) ഏതു സംരംഭത്തിലാണോ—
 - (i) അൻപതിൽ കുറവായ തൊഴിലാളികൾ നിയോജിക്കപ്പെടുന്നത്;
 - (ii) തൊട്ടുമുമ്പുള്ള പന്ത്രണ്ടുമാസത്തിൽ ഓരോ പ്രവൃത്തി ദിവസവും ശരാശരി അൻപതിൽ കുറവായ തൊഴിലാളികൾ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിരുന്നത്,

അങ്ങനെയുള്ള സംരംഭത്തിനോ,

- (ഖ) കെട്ടിടങ്ങളോ പാലങ്ങളോ റോഡുകളോ തോടുകളോ അണക്കെട്ടുകളോ നിർമ്മിക്കുന്നതിനോ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു നിർമ്മാണപ്പണിക്കോ നിർമ്മാണപ്രോജക്റ്റിനോ വേണ്ടി ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള സംരംഭത്തിനോ,

ബാധകമാകുന്നതല്ല.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന്, ഉത്തരവുവഴി, അതിൽ പറഞ്ഞ കാലത്തേക്ക് സംരംഭത്തിലെ

അപകടമോ, നിയോജകന്റെ മരണമോ മറ്റോപോലെയുള്ള അസാധാരണ പരിതഃസ്ഥിതികൾ കാരണം, അങ്ങനെയുള്ള സംരംഭത്തിന് (1)-ാം ഉപവകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതല്ലെന്ന് നിദേശിക്കുന്നത് ആവശ്യകമാണെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ, അപ്രകാരം ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

25ചചച. സംരംഭങ്ങൾ അടച്ചിടുന്ന സംഗതിയിൽ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം.— (1) ഒരു സംരംഭം ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ, അതെന്നാ യാലും, അടച്ചിടുന്നിടത്ത്, അങ്ങനെ അടച്ചിടുന്നതിനു തൊട്ടുമുമ്പ് ആ സംരംഭത്തിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിൽ ഇരുന്നിട്ടുള്ള ഏതൊരു തൊഴിലാളിക്കും, (2)-ാം ഉപവകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, 25ച വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച് നോട്ടീസ്സിനും നഷ്ടപരിഹാരത്തിനും ആ തൊഴിലാളി റിട്ടൈൻ ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്നാലെന്നപോലെ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് :

എന്നാൽ, സംരംഭം നിയോജകന്റെ നിയന്ത്രണത്തിന് അതീതവും അനിവാര്യവുമായ പരിതഃസ്ഥിതികൾ കാരണമായി അടച്ചിടുന്നിടത്ത് 25ച വകുപ്പ് (ഖ) ഖണ്ഡത്തിൻ കീഴിൽ തൊഴിലാളിക്ക് കൊടുക്കേണ്ട നഷ്ടപരിഹാരം തൊഴിലാളിയുടെ മൂന്നുമാസത്തെ ശരാശരി ശമ്പളത്തിൽ കവിയാൻ പാടുള്ളതല്ല ;

വിശദീകരണം.—ഏതു സംരംഭമാണോ

- (i) (ധനപരമായ നഷ്ടം ഉൾപ്പെടെ) ധനപരമായ വിഷമതകളോ ;
- (ii) വ്യയനം ചെയ്യപ്പെടാത്ത സ്റ്റോക്കുകൾ കെട്ടിക്കിടക്കുന്നതോ ;
- (iii) അതിന് നല്കിയ (പാട്ടം അല്ലെങ്കിൽ വാടക) വ്യവസ്ഥയുടേയോ ലൈസൻസിന്റേയോ കാലാവധി കഴിയുന്നതോ ;
- (iv) സംരംഭം ഖനന പ്രവർത്തനത്തിൽ ഏർപ്പെടുന്നിടത്ത്, അങ്ങനെയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന സ്ഥലത്ത് ഖനിജങ്ങൾ തീർന്നുപോകുന്നതോ,

കാരണമായി മാത്രം അടച്ചിടപ്പെടുന്നത്, അങ്ങനെയുള്ള സംരംഭങ്ങൾ, ഈ വകുപ്പിനുള്ള പരിമിതിവ്യവസ്ഥയുടെ അർത്ഥത്തിൽ നിയോജകന്റെ നിയന്ത്രണത്തിന് അതീതവും അനിവാര്യവുമായ പരിതഃസ്ഥിതികൾ കാരണമായി അടച്ചിടപ്പെടുന്നതായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ല.

(1ക) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ഖനന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒരു സംരംഭം, അങ്ങനെയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്ന സ്ഥലത്ത് ഖനിജങ്ങൾ തീർന്നുപോകുന്നതു കാരണമായി അടച്ചിടുന്നിടത്ത്, ആ ഉപവകുപ്പിൽ പറഞ്ഞ യാതൊരു തൊഴിലാളിക്കും—

(ക) നിയോജകൻ ആ തൊഴിലാളിക്ക് അടച്ചിടലിനു തൊട്ടുമുമ്പ്, അയാൾക്ക് കിട്ടാൻ അവകാശമുണ്ടായിരുന്ന അതേ വേതനത്തിൻമേലും അയാൾക്ക് ബാധകമായിരുന്ന അതേ സേവനനിബന്ധനകളിൻമേലും സേവന വ്യവസ്ഥകളിൻമേലും അടച്ചിടലിന്റെ തീയതി മുതൽക്കുള്ള പ്രഭാവത്തോടുകൂടി ആനുകൂല്യപിക് നിയോജനം നൽകുകയും,

(ഖ) അങ്ങനെയുള്ള ആനുകൂല്യപിക് നിയോജനത്താൽ ആ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനത്തിന് ഇടതടവ് ഉണ്ടായിട്ടില്ലാതിരിക്കുകയും,

(ഗ) അങ്ങനെയുള്ള ആനുകൂല്യപിക് നിയോജനത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾക്ക് കീഴിലോ, മറ്റുവിധത്തിലോ ആ തൊഴിലാളിക്ക് അയാളെ റിട്ടൈൻ ചെയ്യുന്നപക്ഷം, അയാളുടെ സേവനം തുടർച്ചയായുള്ളതായിരുന്നുവെന്നും

അതിന് അങ്ങനെയുള്ള ആനുകൂല്യപിക് നിയോജനത്താൽ ഇടതടവു ഉണ്ടായിട്ടില്ലെന്നും ഉള്ള അടിസ്ഥാനത്തിൽ നഷ്ടപരിഹാരം കൊടുക്കാൻ നിയോജകൻ നിയമപ്രകാരം ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ, 25 ച വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് ഏതകിലും നോട്ടീസിനോ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനോ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

(1വ) (1), (1ക) എന്നീ ഉപവകുപ്പുകളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, "ഖനീജങ്ങൾ", "ഖനനപ്രവർത്തനങ്ങൾ" എന്നീ പദങ്ങൾക്ക്, ഖനികൾ ഖനീജങ്ങളും (1കമപ്പെടുത്തലും വികസനവും) ആക്ട്, 1957 (1957-ലെ 47)-ലെ, 3-ാം വകുപ്പ് (ക)(ഘ) എന്നീ ഖണ്ഡങ്ങളിൽ അവയ്ക്ക് യഥാക്രമം കൊടുത്തിട്ടുള്ള അർത്ഥങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) കെട്ടിടങ്ങളോ പാലങ്ങളോ റോഡുകളോ തോടുകളോ അണക്കെട്ടുകളോ നിർമ്മിക്കുന്നതിനോ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു നിർമ്മാണപ്പണിക്കോ ആയി ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള ഒരു സംരംഭം, അത് ഏർപ്പെടുത്തിയ തീയതി തൊട്ട് രണ്ടുവർഷത്തിനുള്ളിൽ, ആ പണി പൂർത്തിയായതു കാരണമായി അടച്ചുപിടിക്കാത്തതും, അതിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള യാതൊരു തൊഴിലാളിക്കും 25 ച വകുപ്പ് (ഖ) ഖണ്ഡത്തിൻകീഴിൽ ഏതെങ്കിലും നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ലാത്തതും, എന്നാൽ, ആ നിർമ്മാണപ്പണി അപ്രകാരം രണ്ടുവർഷത്തിനകം പൂർത്തിയായില്ലെങ്കിൽ, അയാൾക്ക് ആ വകുപ്പിൻകീഴിൽ നോട്ടീസിനും തുടർച്ചയായുള്ള സേവനത്തിന്റെ പൂർത്തിയായ ഓരോ വർഷത്തിലും, അതിന്റെ ആറുമാസത്തിൽ കൂടുതലായ ഏതെങ്കിലും ഭാഗത്തിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാരത്തിനും അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതും ആണ്.

25മ. റിട്രൈംമെന്റിനുള്ള നടപടിക്രമം.--ഒരു വ്യാവസായിക സ്ഥാപനത്തിലുള്ള, ഇൻഡ്യയിലെ പൗരൻമാരായ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയെ റിട്രൈം ചെയ്യപ്പെട്ടതായിരിക്കുകയും, അയാൾ ആ സ്ഥാപനത്തിലുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവനായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, ഇതിലേക്ക് ആയി നിയോജകനും ആ തൊഴിലാളിയും തമ്മിലുള്ള ഏതെങ്കിലും കരാറിന്റെ അഭാവത്തിൽ സാധാരണ നിലയിൽ നിയോജകൻ, റിക്കാർഡാക്കപ്പെടേണ്ട കാരണങ്ങളാൽ മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയെ റിട്രൈം ചെയ്യാത്ത പക്ഷം, ആ വിഭാഗത്തിൽ നീക്കപ്പെട്ടവരിൽ ഒടുവിലത്തെ ആളായ തൊഴിലാളിയെ റിട്രൈം ചെയ്യപ്പെടേണ്ടതാകുന്നു.

25ജ. റിട്രൈം ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളിയുടെ പുനർനിയോജനം.-- ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളി റിട്രൈം ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുകയും, നിയോജകൻ ഏതെങ്കിലും ആളെ തന്റെ നിയോജനത്തിലേക്ക് എടുക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അയാൾ ഇൻഡ്യൻ പൗരൻ ആയിട്ട് റിട്രൈം ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക് പുനർനിയോജനം ചെയ്യപ്പെടാൻ സ്വയം ആഹർ ചെയ്യാനുള്ള അവസരം നൽകേണ്ടതും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ, അങ്ങനെ പുനർ നിയോജനത്തിന് സ്വയം ആഹർ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളിക്ക് മറ്റുള്ള ആളേക്കാൾ മുൻഗണന ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

25ഡ. [ഈ അദ്ധ്യായത്തിൻകീഴിൽ നിയോജകൻമാരിൽനിന്ന് വരാനുള്ള പണം വസൂലാക്കുന്നത്] വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങൾ (ഭേദഗതിയും പലവക വ്യവസ്ഥകളും) ആക്ട്, 1956 (1956-ലെ 36-ാം ആക്ട്) 19-ാം വകുപ്പിൻകീഴിൽ റദ്ദാക്കപ്പെട്ടു.

25ഞ. ഈ അദ്ധ്യായത്തോട് അസംഗതമായ നിയമങ്ങളുടെ പ്രഭാവം.--
(1) ഈ അദ്ധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക്, അവയോട് അസംഗതമായി, 3/829/L.

വ്യാവസായിക നിയോജന (സ്മിരം ഉത്തരവുകൾ) ആക്ട്, 1946 (1946-ലെ 20)-ൻ കീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ട സ്മിരം ഉത്തരവുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, പ്രഭാവം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്:

എന്നാൽ, ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, മറ്റേതെങ്കിലും ആക്റ്റിലേയോ അതിൻ കീഴിൽ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങളിലേയോ ഉത്തരവുകളിലേയോ വിജ്ഞാപനങ്ങളിലേയോ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് കീഴിലോ, ഏതെങ്കിലും സ്മിരം ഉത്തരവുകളിൽ കീഴിലോ ഏതെങ്കിലും അവർധിനോ സർവ്വീസ് കാൺട്രാക്റ്റിനോ കീഴിലോ, മറ്റുവിധത്തിലോ ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച അയാൾക്ക് ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിൽ അവകാശമുള്ള ഗുണങ്ങളിലും കൂടുതൽ അനുകൂലമായ ഗുണങ്ങൾക്ക് അവകാശമുള്ളിടത്ത്, ആ വിഷയം സംബന്ധിച്ച അയാൾക്ക്, ആ കൂടുതൽ അനുകൂലമായ ഗുണങ്ങൾക്ക്, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ അയാൾക്ക് മറ്റുവിഷയം സംബന്ധിച്ച ഗുണങ്ങൾ കിട്ടുന്നുണ്ടെന്നിരുന്നാലും, തടർന്നു അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) ഈ അദ്ധ്യായത്തിൽ അടങ്ങിയ യാതൊന്നും, ഏതെങ്കിലും സ്റ്റേറ്റിൽ തത്സമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളെ, ആ നിയമം വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ ഒത്തുതീർപ്പിന് വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്നിടത്തോളം ബാധിക്കുന്നതായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ലെന്നും, എന്നാൽ, നിയോജകൻമാരുടേയും തൊഴിലാളികളുടേയും അവകാശങ്ങളും ബാധ്യതകളും, അവ ലേ-ആഫിനേയും റിട്രെൻഷൻനേയും സംബന്ധിക്കുന്നിടത്തോളം, ഈ അദ്ധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് നിശ്ചയിക്കപ്പെടുന്നതാണെന്നും സംശയങ്ങൾ തീർക്കാനായി ഇതിനാൽ പ്രഖ്യാപിച്ചിരിക്കുന്നു.

അദ്ധ്യായം VI
ദണ്ഡനങ്ങൾ

26. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകൾക്ക് ലാക്ക്-ഔട്ടുകൾക്കുമുള്ള ദണ്ഡനം.—(1) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ ഒരു പണിമുടക്ക് ആരംഭിക്കുകയോ തുടരുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ അതിനെ പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിൽ മറ്റുവിധത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളി, ഒരു മാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ അമ്പതു രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴയോ, അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

(2) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ ഒരു ലാക്ക്-ഔട്ട് ആരംഭിക്കുകയോ, തുടരുകയോ, അതിനെ പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിന് മറ്റുവിധത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും നിയോജകൻ ഒരു മാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ ആയിരം രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

27. ഉത്സാഹനം മുതലായവയ്ക്കുള്ള ദണ്ഡനം.—ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ ഒരു പണിമുടക്കിലോ ലാക്ക്-ഔട്ടിലോ പങ്കെടുക്കാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയോ, ഇളക്കിവിടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അതിനെ പുരോഗമിപ്പിക്കുന്നതിൽ മറ്റുവിധത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും ആൾ, ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ

ആയിരം രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

28. നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കുകൾക്കും ലാക്ക്-ഔട്ടുകൾക്കും ധനസഹായം നൽകുന്നതിനുള്ള ദണ്ഡനം.—ഏതെങ്കിലും നിയമവിരുദ്ധമായ പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ നേരിട്ട് പുനോഗമിപ്പിക്കുകയോ പിൻതാങ്ങുകയോ ചെയ്യുന്നതിന് ബോധപൂർവ്വം ഏതെങ്കിലും പണം ചെലവാക്കുകയോ വിനിയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും ആൾ ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ ആയിരം രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

29. ഒത്തുതീർപ്പിന്റേയോ അവാർഡിന്റേയോ ലംഘനത്തിനുള്ള ദണ്ഡനം.—ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ, തന്നെ ബന്ധിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ഒത്തുതീർപ്പിന്റേയോ അവാർഡിന്റേയോ ഏതെങ്കിലും നിബന്ധന ലംഘിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ആൾ ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകിയും, ലംഘനം തുടരുന്നതായിട്ടുള്ളിടത്ത്, ആദ്യത്തെ ലംഘനത്തിനുള്ള കുറ്റസംമാപനത്തിനുശേഷം ലംഘനം തുടരുന്ന ഏതൊരു ദിവസത്തിനും, ഇരുനൂറു രൂപയോളമാകാവുന്ന കൂടുതൽ പിഴ ശിക്ഷ നൽകിയും, ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതും, ആ കുറ്റം വിചാരണചെയ്യുന്ന കോടതി, കുറ്റക്കാരന് പിഴശിക്ഷ നൽകുന്നുവെങ്കിൽ, കോടതിക്ക് അയാളിൽനിന്ന് വസൂലാക്കപ്പെട്ട പിഴ മുഴുവനുമോ, അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗമോ, കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ അങ്ങനെയുള്ള ലംഘനത്താൽ ക്ഷതിയുളവാക്കിയുള്ള ഏതെങ്കിലും ആൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരമെന്ന നിലയിൽ കൊടുക്കേണ്ടതാണെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാവുന്നതും ആകുന്നു.

30. രഹസ്യമായ വിവരം വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ദണ്ഡനം.—21-ാം വകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചതുപോലെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വിവരം, ആ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഉല്ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് മനഃപൂർവ്വം വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ഏതൊരാളും, അതു ബാധിക്കുന്ന ട്രേഡ് യൂണിയനോ ഒറ്റ ബിസിനസ്സോ, അവയ്ക്കു വേണ്ടിയോ നൽകുന്ന പരാതിയിൻമേൽ, ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തെ തടവുശിക്ഷയോ, ആയിരം രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

30ക. നോട്ടീസുകൂടാതെ അടച്ചിടുന്നതിനുള്ള ദണ്ഡനം.—25ചചക വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിക്കാതെ ഏതെങ്കിലും സംരംഭം അടച്ചിടുന്ന ഏതെങ്കിലും നിയോജകൻ ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ അയ്യായിരം രൂപവരെ ആകാവുന്ന പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

31. മറ്റു കുറ്റങ്ങൾക്കുള്ള ദണ്ഡനം.—(1) 33-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഉല്ലംഘിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും നിയോജകൻ ആറുമാസത്തോളമാകാവുന്ന കാലത്തേയ്ക്കുള്ള തടവുശിക്ഷയോ ആയിരം രൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴശിക്ഷയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടുംകൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

(2) ഈ ആക്റ്റിലെ ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥകളോ, അതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ചട്ടമോ ഇല്ലംഘിക്കുന്ന ഏതൊരാളും, അങ്ങനെയുള്ള ഉല്ലംഘനത്തിന് ഈ ആക്റ്റോ ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലോ മറ്റൊവിടേയ്ക്കിലും മറ്റുവല്ല ശിക്ഷയും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ, നൂറുരൂപയോളമാകാവുന്ന പിഴശിക്ഷ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

പലവക

32. കമ്പനികൾ മുതലായവയാലുള്ള കുറ്റം.—ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ ഒരു കുറ്റം ചെയ്യുന്ന ആൾ കമ്പനിയോ മറ്റ് ഏകാംഗികൃത നിയമമോ, ആളുകളുടെ സമാജമോ (ഏകാംഗികൃതമായാലും അല്ലെങ്കിലും) ആയട്ടുള്ളിടത്ത്, ഏതൊരു ഡയറക്ടറും മാനേജറും സെക്രട്ടറിയും ഏജന്റും, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥനും അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ മാനേജ്മെന്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആളും, തന്റെ അറിവോ സമ്മതമോ കൂടാതെയാണ് കുറ്റം ചെയ്യപ്പെട്ടതെന്ന് തെളിയിക്കാത്തപക്ഷം, അങ്ങനെയുള്ള കുറ്റത്തിന് അപരാധയാണെന്ന് കരുതപ്പെടുന്നതാകുന്നു.

33. നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ ചില പരിതഃസ്ഥിതികളിൽ സേവനവ്യവസ്ഥകൾ മുതലായവയ്ക്ക് മാറ്റമില്ലാതിരിക്കണമെന്ന്.—(1) ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ച് ഒരു അനൂരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോയോ ബോർഡിനോയോ മുന്പാകയുള്ള ഏതെങ്കിലും അനൂരഞ്ജന നടപടിയോ അല്ലെങ്കിൽ മദ്ധ്യസ്ഥനോയോ തൊഴിലാളികളുടെയോ ട്രിബ്യൂണലിനോയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോയോ മുമ്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയോ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ, യാതൊരു നിയോജകനും, ഏത് അധികാരസ്ഥാനത്തിന്റെ മുമ്പാകെയോണോ ആ നടപടി നിലവിലിരിക്കുന്നത്, ആ അധികാരസ്ഥാനത്തിന്റെ പ്രകടമായ ലിഖിതാനുവാദം കൂടാതെ—

- (ക) തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച്, ആ തർക്കത്തിൽ താൽപര്യമുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് ആ നടപടിയുടെ പ്രാരംഭത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് ബാധകമായിരുന്ന സേവനവ്യവസ്ഥകൾ അവർക്ക് പ്രതികൂലമായി വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുകയോ;
- (ഖ) ആ തർക്കത്തിൽ താൽപര്യമുള്ള ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയെ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും നടപടി ഭൂഷ്യത്തിന് ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യുകയോ ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ച്, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടി നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ നിയോജകന് അങ്ങനെയുള്ള തർക്കത്തിൽ താൽപര്യമുള്ള ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ബാധകമായിട്ടുള്ള സ്ഥിര ഉത്തരവുകൾ അനുസരിച്ചോ, അങ്ങനെയുള്ള സ്ഥിര ഉത്തരവുകൾ ഇല്ലാത്തതെന്ന്, അയ്യും തൊഴിലാളിയും തമ്മിലുള്ള കാൺട്രാക്റ്റിലെ നിബന്ധനകൾ അനുസരിച്ചോ, അവ പ്രകടമോ വ്യംഗ്യമോ ആയാലും,—

- (ക) തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെടാത്ത ഏതെങ്കിലും വിഷയം സംബന്ധിച്ച്, അങ്ങനെയുള്ള നടപടിയുടെ പ്രാരംഭത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് ആ തൊഴിലാളിക്ക് ബാധകമായിരുന്ന സേവന വ്യവസ്ഥകൾ വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുകയോ;
- (ഖ) ആ തൊഴിലാളിയെ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെടാത്ത ഏതെങ്കിലും നടപടി ഭൂഷ്യത്തിന് ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യുകയോ ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

എന്നാൽ, അങ്ങനെയുള്ള യാതൊരു തൊഴിലാളിയെയും, അയാൾക്ക് ഒരു മാസത്തെകൂലി കൊടുക്കുകയും, ആ നടപടി ഏതൊരു അധികാരസ്ഥാന

ത്തിന്റെ മുമ്പാകെയാണോ നിലവിലിരിക്കുന്നത്, ആ അധികാരസംഗ്രഹത്തിന് നിയോജകൻ താണെടുത്ത നടപടിയുടെ അംഗീകാരത്തിനുള്ള അപേക്ഷ കൊടുക്കുകയും ചെയ്തിട്ടില്ലാത്തപക്ഷം, ഡിസ്പാർജ്ജ് ചെയ്യുകയോ ഡിസ്മിസ് ചെയ്യുകയോ ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(3) (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, യാതൊരു നിയോജകനും, ഒരു വ്യാവസായികത്തർക്കം സംബന്ധിച്ച്, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ, അങ്ങനെയുള്ള തർക്കത്തിൽ താൽപര്യമുള്ള ഏതെങ്കിലും സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിക്ക് എതിരായി,—

(ക) അങ്ങനെയുള്ള സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിക്ക്, ആ നടപടിയുടെ പ്രാരംഭത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് ബാധകമായിരുന്ന സേവനവ്യവസ്ഥകൾ അയാൾക്ക് പ്രതികൂലമായി വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുകയോ;

(ഖ) അങ്ങനെയുള്ള സംരക്ഷിത തൊഴിലാളിയെ ഡിസ്പാർജ്ജ് ചെയ്യുകയോ ഡിസ്മിസ് ചെയ്യുകയോ മറ്റുവിധത്തിലോ ശിക്ഷിക്കുകയോ ചെയ്തുകൊണ്ട് ഏതെങ്കിലും അധികാരസംഗ്രഹത്തിന്റെ മുമ്പാകെയാണോ അങ്ങനെയുള്ള നടപടി നിലവിലിരിക്കുന്നത്, ആ അധികാരസംഗ്രഹത്തിന്റെ പ്രകടമായ അനുവാദം കൂടാതെ ഏതെങ്കിലും നടപടി എടുക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

വിശദീകരണം.— ഈ ഉപവകുപ്പിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, ഒരു സ്ഥാപനം സംബന്ധിച്ച് “സംരക്ഷിതതൊഴിലാളി” എന്നാൽ, ആ സ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു രജിസ്ട്രേഡ് ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ അംഗമോ മറ്റു ഭാരവാഹിയോ ആയിരിക്കെ, ഇതിലേക്ക് ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങളനുസരിച്ച് അങ്ങനെയുള്ളവനായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട ഒരു തൊഴിലാളി എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(4) ഏതൊരു സ്ഥാപനത്തിലും, (3)-ാം ഉപവകുപ്പിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക്, സംരക്ഷിതതൊഴിലാളികളായി അംഗീകരിക്കപ്പെടേണ്ട തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം, ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് അഞ്ചും ഏറ്റവും കൂടിയത് നൂറും എന്നതിന് വിധേയമായി, ആ സ്ഥാപനത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ആകെ തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു ശതമാനമായിരിക്കേണ്ടതും, മുൻപറഞ്ഞ ആവശ്യത്തിനായി, സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിന് അങ്ങനെയുള്ള സംരക്ഷിതതൊഴിലാളികളെ, ആ സ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവിധ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ, വല്ലതും ഉണ്ടെങ്കിൽ, വീതിക്കുന്നതിനായും, ആ തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിതതൊഴിലാളികളായി തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള രീതിയ്ക്കായും വ്യവസ്ഥചെയ്യുന്ന ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്.

(5) ഒരു നിയോജകൻ (2)-ാം ഉപവകുപ്പിനുള്ള പരിമിതി വ്യവസ്ഥയ്ക്കുകീഴിൽ താണെടുത്ത നടപടിയുടെ അംഗീകാരത്തിനായി, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ, ബോർഡിനോ, മദ്ധ്യസ്ഥനോ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലിനോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ, അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്നിടത്ത്, ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരസംഗ്രഹം, കാലതാമസംകൂടാതെ, അങ്ങനെയുള്ള അപേക്ഷ കേൾക്കുകയും അതുസംബന്ധിച്ച് കഴിയുന്നതും വേഗത്തിൽ യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന ഉത്തരവ് പരസ്പാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

33ക. സേവനവ്യവസ്ഥ മുതലായവയ്ക്ക് നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ മറ്റും വന്നിട്ടുണ്ടോ എന്നു ന്യായനിർണ്ണയം ചെയ്യാനുള്ള പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥകൾ.—നിയോജകൻ തൊഴിൽക്കോടതിയുടെയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുമ്പാകെ നടപടികൾ നിലവിലിരിക്കുമ്പോൾ, 33-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഉല്പാദിക്കുന്നിടത്ത്, അങ്ങനെയുള്ള ഉല്പാദനത്താൽ സങ്കടക്കാരനായ ഏതെങ്കിലും ജോലിക്കാരന്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നരീതിയിൽ അങ്ങനെയുള്ള തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ

ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ ലിഖിതമായ പരാതി കൊടുക്കാവുന്നതും അങ്ങനെയുള്ള പരാതി കിട്ടുന്നതിന്മേൽ, ആ തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ ആ പരാതി അതിന് റഫർ ചെയ്യപ്പെട്ടതോ അതിന്റെ മുമ്പാകെ നിലവിലിരിക്കുന്നതോ ആയ ഒരു തർക്കം ആയിരുന്നാലെ എന്നപോലെ ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ച് ന്യായനിർണ്ണയം ചെയ്യേണ്ടതും, അതിന്റെ അവാർഡ് സമുചിതഗവൺമെന്റിന് സമർപ്പിക്കേണ്ടതും, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അതനുസരിച്ച് ബാധകമായിരിക്കുന്നതും ആണ്.

33വ. സമുചിതഗവൺമെന്റിന് നൽകാവുന്ന മാറ്റുന്നതിനുള്ള അധികാരം.—(i) സമുചിതഗവൺമെന്റിന്, ലിഖിതമായ ഉത്തരവുവഴിയും അതിൽ പ്രസ്താവിച്ചിരിക്കേണ്ട കാരണങ്ങളാലും ഒരു തൊഴിൽക്കോടതിയുടെയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ മുമ്പാകെ നിലവിലിരിക്കുന്ന ഈ ആക്റ്റിൻ കീഴിലെ ഏതെങ്കിലും നടപടി പിൻവലിക്കുകയും, അതു തീർപ്പാക്കുന്നതിനു വേണ്ടി അതതുസംഗതിപോലെ, മറ്റൊരു തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ, മാറ്റുകയും ചെയ്യാവുന്നതും, ഏതു തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ ആണോ അത് അപ്രകാരം മാറ്റുന്നതും, ആ തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ, ആ മാറ്റൽ ഉത്തരവിലെ പ്രത്യേക നിദേശങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, നടപടി പുതുതായി ആരംഭിക്കുകയോ അപ്രകാരം മാറ്റിയ ഘട്ടത്തിൽ നിന്ന് തുടരുകയോ ചെയ്യാവുന്നതും ആകുന്നു :

എന്നാൽ, 33-ാം വകുപ്പിനോ 33ക വകുപ്പിനോ, കീഴിലെ ഒരു നടപടി ഒരു ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റെയോ മുമ്പാകെ നിലവിലിരിക്കുന്നിടത്ത്, ആ നടപടി ഒരു തൊഴിൽക്കോടതിയിലേക്കും മാറ്റാവുന്നതാണ്.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് ഭംഗം വരാത്തവിധത്തിൽ, ഏതെങ്കിലും ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ, അതിന്റെ മുമ്പാകെ നിലവിലിരിക്കുന്നതും 33-ാം വകുപ്പിനോ 33ക വകുപ്പിനോ കീഴിലുള്ളതുമായ ഏതെങ്കിലും നടപടി, അത് ഔദ്യോഗികഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി സമുചിത ഗവൺമെന്റ് അങ്ങനെയുള്ള നടപടികൾ തീർപ്പാക്കുന്നതായി വിനിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള തൊഴിൽക്കോടതികളിൽ ഏതിലേയ്ക്കെങ്കിലും മാറ്റുവാൻ, സമുചിതഗവൺമെന്റിനാൽ പ്രാധികാരം നൽകപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അപ്രകാരം മാറ്റാവുന്നതും, ഏതു തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ നടപടി അപ്രകാരം മാറ്റുന്നതും, ആ തൊഴിൽക്കോടതി അതു തീർപ്പാക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

33ഗ. നിയോജകനിൽ നിന്ന് കിട്ടാനുള്ള പണം വസൂലാക്കുന്നതും.—ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിനോ അവാർഡിനോ കീഴിലോ Vക അദ്ധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് കീഴിലോ നിയോജകനിൽനിന്നു തൊഴിലാളിക്ക് ഏതെങ്കിലും പണം കിട്ടാനുള്ളിടത്ത്, തൊഴിലാളിക്ക് തന്നെയോ, അയാൾ ഇതിലേയ്ക്കു ലിഖിതമായ പ്രാധികാരം നൽകുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും ആൾക്കോ, തൊഴിലാളി മരിക്കുന്ന സംഗതിയിൽ, അയാളുടെ തീരുകാരനോ അനന്തരാവകാശികൾക്കോ, അയാൾക്ക് കിട്ടാനുള്ള പണം വസൂലാക്കുന്നതിന് സമുചിതഗവൺമെന്റിന്, വസൂലാക്കലിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും സംപ്രദായത്തിന് ഭംഗം വരാത്തവിധത്തിൽ അപേക്ഷ കൊടുക്കാവുന്നതും, ഏതെങ്കിലും പണം അപ്രകാരം കൊടുക്കാനുണ്ടെന്ന് ബോദ്ധ്യമുണ്ടെന്നുവെങ്കിൽ, സമുചിതഗവൺമെന്റ് ആ തുകയ്ക്ക് കലക്ടർക്ക് ഒരു സർട്ടിഫിക്കറ്റ് കൊടുക്കേണ്ടതും, അതേ രീതിയിൽ വസൂലാക്കാൻ നടപടി എടുക്കേണ്ടതും ആകുന്നു;

എന്നാൽ, അങ്ങനെയുള്ള ഏതൊരു അപേക്ഷയും, നിയോജകനിൽനിന്ന് തൊഴിലാളിക്ക് പണം കിട്ടാനുള്ളതായിത്തീരുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തിനകം കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

എന്നുമാത്രമല്ല, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും അപേക്ഷ, മുൻപറഞ്ഞ ഒരു വർഷക്കാലാവധിക്കും കൊടുക്കാത്തതിന് അപേക്ഷകന് മതിയായ കാരണം ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്നു സമൂഹിത ഗവൺമെന്റിന് ബോദ്ധ്യമാകുന്നുവെങ്കിൽ, അതു മുൻപറഞ്ഞ കാലാവധി കഴിഞ്ഞതിനുശേഷം പരിഗണനയ്ക്കെടുക്കാവുന്നതാണ്.

(2) ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിക്ക് നിയോജകനിൽ നിന്ന് ഏതെങ്കിലും പണമോ പണമായി കണക്കുകൂട്ടാൻ കഴിയുന്ന ഏതെങ്കിലും ആനുകൂല്യമോ കിട്ടാൻ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുകയും, കിട്ടാനുള്ള പണത്തിന്റെ തുകയെത്രയാണെന്നോ, അങ്ങനെയുള്ള ആനുകൂല്യം എന്തുതുകയ്ക്കുള്ളതായി കണക്കുകൂട്ടണമെന്നോ ഉള്ള ഏതെങ്കിലും പ്രശ്നം ഉദ്ഭവിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, അത് ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, സമൂഹിതഗവൺമെന്റ് ഇതിലേക്ക് വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന തൊഴിൽക്കോടതിയാൽ തീർപ്പാക്കപ്പെടാവുന്നതാണ്.

(3) ആനുകൂല്യത്തിന്റെ പണമായ മൂല്യം കണക്കുകൂട്ടുന്നതിനുവേണ്ടി തൊഴിൽക്കോടതിയ്ക്ക് യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്നുവെങ്കിൽ, ഒരു കമ്മീഷണറെ നിയമിക്കാവുന്നതും കമ്മീഷണർ ആവശ്യമായ തെളിവെടുത്തതിനുശേഷം, തൊഴിൽക്കോടതിക്ക് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കേണ്ടതും, തൊഴിൽക്കോടതി കമ്മീഷണറുടെ റിപ്പോർട്ടും കേസ്സിന്റെ മറു പരിതഃസ്ഥിതികളും പരിഗണിച്ചതിനുശേഷം ആ തുക നിശ്ചയിക്കേണ്ടതും ആകുന്നു.

(4) തൊഴിൽക്കോടതി, അതിന്റെ തീരുമാനം സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന് അയക്കേണ്ടതും, കിട്ടാനുള്ളതാണെന്ന് തൊഴിൽക്കോടതി കാണുന്ന ഏതെങ്കിലും തുക, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ വ്യവസ്ഥചെയ്തിട്ടുള്ള രീതിയിൽ വസൂലാക്കപ്പെടാവുന്നതും ആകുന്നു.

(5) ഒരേ നിയോജകന്റെ കീഴിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക്, അയാളിൽനിന്ന് ഏതെങ്കിലും പണമോ പണമായി കണക്കുകൂട്ടാൻ കഴിയുന്ന ഏതെങ്കിലും ആനുകൂല്യമോ കിട്ടാൻ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുമ്പോൾ കിട്ടാനുള്ള തുക വസൂലാക്കുന്നതിന് ഇതിലേക്ക് ഉണ്ടാക്കപ്പെടുന്ന ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി, അങ്ങനെയുള്ള തൊഴിലാളികളിൽ എത്രപേർക്കെങ്കിലും വേണ്ടിയോ എത്രപേരെങ്കിലും സംബന്ധിച്ചോ, ഒരാ അപേക്ഷ കൊടുക്കാവുന്നതാണ്.

വിശദീകരണം.— ഈ വകുപ്പിൽ “തൊഴിൽക്കോടതി” യിൽ, വ്യാവസായികത്തർക്കങ്ങളുടെ അന്വേഷണവും ഒത്തുതീർപ്പും സംബന്ധിച്ച് ഏതെങ്കിലും സ്റ്റേറ്റിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൻകീഴിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയ ഏതെങ്കിലും കോടതി ഉൾപ്പെടുന്നു.

34. കുറ്റങ്ങൾ നടപടിയി്ക്കെടുക്കുന്നത്.— (1) യാതൊരു കോടതിയും, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന ഏതെങ്കിലും കുറ്റമോ, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും കുറ്റത്തിനുള്ള പ്രേരണ നല്കലോ സമൂഹിതഗവൺമെന്റിനാലോ അതിന്റെ പ്രാധികാരത്തിൻകീഴിലോ കൊടുക്കപ്പെടുന്ന പരാതിയിന്മേലല്ലാതെ നടപടിയി്ക്കെടുക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഒരു പ്രസിഡൻസി മജിസ്ട്രേറ്റിന്റെയോ ഒന്നാംക്ലാസ്സ് മജിസ്ട്രേറ്റിന്റെയോ കോടതിയിൽ താഴെയുള്ള യാതൊരു കോടതിയും, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന ഏതെങ്കിലും കുറ്റം വിചാരണചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

35. ആളുകളുടെ സംരക്ഷണം.— (1) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ ഏതെങ്കിലും പണിമുടക്കിലോ ലാക്ക്-ഔട്ടിലോ പങ്കെടുക്കു

കയോ പങ്കെടുക്കുന്നതു തുടരുകയോ ചെയ്യാൻ വിസമ്മതിക്കുന്ന യാതൊരാളും, അങ്ങനെയുള്ള വിസമ്മതിക്കൽ കാരണമായോ, ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ അയാൾ എടുക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും നടപടി കാരണമായോ, ഏതെങ്കിലും ട്രേഡ് യൂണിയനിൽനിന്നോ സംഘത്തിൽനിന്നോ പുറന്തള്ളപ്പെടുന്നതിനോ, അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും പിഴ്ചയ്ക്കോ ദണ്ഡനത്താനോ, അല്ലെങ്കിൽ അയാൾക്കോ അയാളുടെ നിയമാനുസൃതപ്രതിനിധികൾക്കോ മറ്റുവിധത്തിൽ അവകാശപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും അവകാശമോ ആനുകൂല്യമോ ഇല്ലാതാക്കപ്പെടുന്നതിനോ വിധേയനാക്കപ്പെടുകയോ, അയാൾക്ക് ആ യൂണിയനിലേയോ സംഘത്തിലേയോ മറ്റൊരാളുടെ അപേക്ഷിച്ച് ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയന്റെയോ സംഘത്തിന്റെയോ ചട്ടങ്ങളിൽ വിപരീതമായി എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, നേരിട്ടോ അല്ലാതെയോ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള അവശതയോ പ്രാതികൂല്യമോ ഉണ്ടാവുകയോ ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയന്റെയോ സംഘത്തിന്റെയോ ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ തർക്കങ്ങളുടെ ഒത്തുതീർപ്പ് അവശ്യപ്പെടുന്ന ചട്ടങ്ങളിലെ യാതൊന്നും ഈ വകുപ്പ് ഉറപ്പ് വരുത്തുന്ന ഏതെങ്കിലും അവകാശമോ ഒഴിവാക്കലോ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിക്ക് ബാധകമാകുന്നതല്ലാത്തതും, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയിൽ സിവിൽ കോടതിക്ക് ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയനിൽനിന്നോ സംഘത്തിൽനിന്നോ പുറം തള്ളപ്പെട്ട ഒരാളെ അംഗത്വത്തിലേക്ക് തിരിച്ചെടുക്കുന്നതിന് ഉത്തരവ് ചെയ്യുന്നതിനു പകരം ന്യായമെന്ന കോടതിക്ക് തോന്നുന്ന തുക അയാൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരമായോ നഷ്ടമെന്ന നിലയിലോ ആ ട്രേഡ് യൂണിയന്റെയോ സംഘത്തിന്റെയോ പണത്തിൽനിന്ന് കൊടുക്കാൻ ഉത്തരവ് ചെയ്യാവുന്നതും ആണ്.

36. കക്ഷികളുടെ പ്രാതിനിധ്യം.—(1) ഒരു തർക്കത്തിലെ കക്ഷിയായ തൊഴിലാളിക്ക് ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ ഏതെങ്കിലും നടപടിയിൽ—

(ക) അയാൾ അംഗമായിട്ടുള്ള രജിസ്ട്രേഡ് ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗത്താലോ, യൂണിയന്റെ മറ്റേതെങ്കിലും ഭാഗവാഹിയായാലോ;

(ഖ) (ക) ഖണ്ഡത്തിൽ പരാമർശിച്ച ട്രേഡ് യൂണിയൻ അഫിലിയേറ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ ഫെഡറേഷനിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗത്താലോ ഫെഡറേഷനിലെ മറ്റേതെങ്കിലും ഭാഗവാഹിയായാലോ;

(ഗ) ആ തൊഴിലാളി ഏതെങ്കിലും ട്രേഡ് യൂണിയനിലെ അംഗമല്ലാത്തതിടത്തു, ആ തൊഴിലാളി നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വ്യവസായവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ, ആ യൂണിയനിലെ മറ്റു ഭാഗവാഹിയോ ആ വ്യവസായത്തിൽ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയോ ആയവനും നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട രീതിയിൽ പ്രാധികാരം നൽകപ്പെട്ടവനുമായ ആളാലോ;

പ്രതിനിധാനം ചെയ്യപ്പെടുന്നതിന് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) ഒരു തർക്കത്തിലെ കക്ഷിയായ നിയോജകൻ ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ ഏതെങ്കിലും നടപടിയിൽ—

(ക) അയാൾ അംഗമായിട്ടുള്ള നിയോജകൻമാരുടെ സമാജത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗത്താലോ സമാജത്തിന്റെ മറ്റേതെങ്കിലും ഭാഗവാഹിയായാലോ;

(ഖ) (ക) ഖണ്ഡത്തിൽ പരാമർശിച്ച സമാജം അഫിലിയേറ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള നിയോജകൻമാരുടെ സമാജങ്ങളുടെ ഫെഡറേഷന്റെ എക്സി

കൃഷ്ടിവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗത്താലോ, ഫെഡറേഷനിലെ മറ്റേതെങ്കിലും ഭാഗവാഹിയായാലോ;

(ഗ) ആ നിയോജകൻ, നിയോജകൻമാരുടെ ഏതെങ്കിലും സമാജത്തിലെ അംഗമല്ലാത്തതിടത്തും, ആ നിയോജകൻ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വ്യവസായവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും നിയോജകൻമാരുടെ സമാജത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ സമാജത്തിലെ മറ്റു ഭാഗവാഹിയോ ആ വ്യവസായത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയോജകനോ ആയവനും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന രീതിയിൽ പ്രാധികാരം നൽകപ്പെട്ടവനുമായ ആളാലോ;

പ്രതിനിധാനം ചെയ്യപ്പെടുന്നതിന് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) തർക്കത്തിലെ യാതൊരു കക്ഷിയ്ക്കും, ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലെ ഏതെങ്കിലും അനുരഞ്ജന നടപടികളിലോ കോടതി മുന്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടികളിലോ അഭിഭാഷകനാൽ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യപ്പെടുന്നതിന് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

(4) തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുന്പാകെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയിൽ, ഒരു തർക്കത്തിലെ കക്ഷിക്കു നടപടിയിലെ മറ്റു കക്ഷികളുടെ സമ്മതത്തോടും, അതതുസംഗതിപോലെ, തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ, ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ അനുമതിയോടും കൂടി അഭിഭാഷകനാൽ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യപ്പെടാവുന്നതാണ്.

36ക. വിഷമതകര നീക്കംചെയ്യാനുള്ള അധികാരം.— (1) സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ഒരു അവാർഡിലേയോ ഒത്തുതീർപ്പിലേയോ ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥയുടെ വ്യാഖ്യാനത്തെക്കുറിച്ച്, ഏതെങ്കിലും വിഷമതയോ സംശയമോ ഉദ്ഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അതിന് ആ പ്രശ്നം യുക്തമെന്ന് തോന്നുന്ന തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ ട്രിബ്യൂണലിനോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിനോ റഫർചെയ്യാവുന്നതാണ്.

(2) അങ്ങനെയുള്ള പ്രശ്നം റഫർചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിൽക്കോടതിയോ ട്രിബ്യൂണലോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലോ, കക്ഷികൾക്ക് പറയാനുള്ളത് പരയാൻ അവസരം നൽകിയതിനുശേഷം, അങ്ങനെയുള്ള പ്രശ്നം തീരുമാനിക്കേണ്ടതും, അതിന്റെ തീരുമാനം അന്തിമവും അങ്ങനെയുള്ള കക്ഷികളെ ബന്ധിക്കുന്നതും ആയിരിക്കുന്നതും ആണ്.

37. ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ എടുക്കപ്പെട്ട നടപടിയുടെ സംരക്ഷണം.— ഈ ആക്റ്റിനോ അതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾക്കോ കീഴിൽ ഏതെങ്കിലും ആരു ഉത്തമവിശ്വാസപൂർവ്വം ചെയ്തതോ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും സംബന്ധിച്ച് യാതൊരു വ്യവഹാരവും പ്രാസിക്യൂഷനും അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു നിയമനടപടിയും അയാൾക്ക് എതിരായി നിലനില്ക്കുന്നതല്ല.

38. ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.— (1) സമൂഹിതഗവൺമെന്റിന്, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് പ്രഭാവം നൽകുന്നതിനുവേണ്ടി, മുൻകൂട്ടി പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തണമെന്ന ഉപാധിക്കുവിധേയമായി, ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്.

(2) പ്രത്യേകിച്ചും, മുൻപറഞ്ഞ അധികാരത്തിന്റെ സാമാന്യതയ്ക്കു ഭംഗം വരാതെയും, ആ ചട്ടങ്ങൾക്ക് താഴെപ്പറയുന്ന വിഷയങ്ങൾക്ക്, അതായത്:—

(ക) സാക്ഷികളെ സമൺചെയ്യുക, അന്വേഷണ വിചാരണയുടേയോ അന്വേഷണത്തിന്റേയോ വിഷയത്തിന് പ്രസക്തമായ രേഖകൾ ഹാജരാക്കുക, കോടതികയാൻ ആവശ്യമായ അംഗങ്ങളുടെ എണ്ണം, റിപ്പോർട്ടുകളും അവാർഡു

കളും സമർപ്പിക്കുന്നതിന്റെ രീതി എന്നിവ സംബന്ധിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ, അനുരഞ്ജന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാരുടേയും, ബോർഡുകളുടേയും, കോടതികളുടേയും, തൊഴിൽക്കോടതികളുടേയും, ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും, അധികാരങ്ങളും നടപടിക്രമവും ;

(കക) മാദ്യസംസ്കരണത്തിന്റെ രൂപവും, അതു കക്ഷികൾ ഒപ്പുവയ്ക്കുന്ന രീതിയും, 10 ക വകുപ്പ് (3 ക) ഉപവകുപ്പിൻകീഴിൽ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന രീതിയും, മാദ്യസംസ്കരണത്തിൽ പേരുപറഞ്ഞിട്ടുള്ള മാദ്യസ്ഥന്റെ അധികാരങ്ങളും, അയാൾ അനുവർത്തിക്കേണ്ട നടപടിക്രമവും ;

(കകക) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലുള്ള നടപടികളിലെ അസംസസ്സർമാരുടെ നിയമനം ;

(ഖ) വർക്സ് കമ്മിറ്റികളുടെ ഘടനയും ചുമതലകളും; അവയിലെ ഒഴിവുകൾ പൂരിപ്പിക്കലും, തങ്ങളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കുന്നതിൽ അങ്ങനെയുള്ള കമ്മിറ്റികൾ അനുവർത്തിക്കേണ്ട നടപടിക്രമവും ;

(ഗ) കോടതികളിലേയും ബോർഡുകളിലേയും അംഗങ്ങൾക്കും തൊഴിൽക്കോടതികളുടേയും ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകളുടേയും അദ്യക്ഷത വഹിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥൻമാർക്കും അസംസസ്സർമാർക്കും സാക്ഷികൾക്കും അനുവദിക്കപ്പെടാവുന്ന ബത്തകൾ ;

(ഘ) കോടതിക്കോ, ബോർഡിനോ, തൊഴിൽക്കോടതിക്കോ, ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകൾക്കോ അനുവദിക്കപ്പെടാവുന്ന മിനിസ്റ്റീരിയൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റും, അങ്ങനെയുള്ള എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിലെ അംഗങ്ങൾക്ക് നൽകേണ്ട ശമ്പളങ്ങളും ബത്തകളും ;

(ങ) പണിമുടക്കിന്റേയോ ലാക്ക്-ഔട്ടിന്റേയോ നോട്ടീസ് നൽകുന്ന രീതിയും, അത് ആർ ആർക്ക് കൊടുക്കാനുള്ളതാണെന്നും, അങ്ങനെയുള്ള നോട്ടീസുകൾ അറിയിക്കപ്പെടേണ്ടരീതിയും ;

(ച) കോടതിയുടേയോ തൊഴിൽക്കോടതിയുടേയോ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലിന്റേയോ മുമ്പാകെ ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിലുള്ള നടപടികളിൽ ഏത് ഉപാധികൾക്ക് വിധേയമായി കക്ഷികൾ അഭിഭാഷകൻമാർക്ക് പ്രതിനിധാനം ചെയ്യപ്പെടാമെന്ന് ;

(ഛ) നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ടതോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നതോ ആയ മറ്റേ തെങ്കിലും വിഷയം, എന്നീ എല്ലാ വിഷയങ്ങൾക്കും, അല്ലെങ്കിൽ അവയിൽ ഏതിനെങ്കിലും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതാണ് .

(3) ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെടുന്ന ചട്ടങ്ങൾക്ക്, അവയുടെ ഉല്പാദനം അൻപതു രൂപയിൽ കവിയാത്ത പിഴശിക്ഷ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണെന്ന് വ്യവസ്ഥചെയ്യാവുന്നതാണ് .

(4) ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെടുന്ന എല്ലാ ചട്ടങ്ങളും, അവ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ടതിനുശേഷം, കഴിയുന്നിടത്തോളം വേഗത്തിൽ, സ്റ്റേറ്റ് നിയമനിർമ്മാണമണ്ഡലത്തിന്റെ മുമ്പാകെയോ സമുചിതഗവൺമെന്റ് കേന്ദ്രഗവൺമെന്റായിട്ടുള്ളിടത്ത്, പാർലമെന്റിന്റെ ഇരട്ടഭേദങ്ങളുടേയും മുമ്പാകെയോ വയ്ക്കേണ്ടതാകുന്നു .

(5) ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ഉണ്ടാക്കുന്ന ഏതൊരു ചട്ടവും, അത് ഉണ്ടാക്കിയതിനുശേഷം ആകുന്നത്ര വേഗത്തിൽ, പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിലിരിക്കുമ്പോൾ അതിന്റെ ഓരോ സഭയുടേയും മുമ്പാകെ ഒരു സമ്മേളനത്തിലോ തുടർച്ചയായുള്ള രണ്ട് സമ്മേളനങ്ങളിലോ ആയി ആകെ

മുപ്പതു ദിവസക്കാലത്തേയ്ക്ക് വയ്ക്കേണ്ടതും, ഏതു സമ്മേളനത്തിലാണോ അത് അപ്രകാരം വെച്ചിട്ടുള്ളത്, ആ സമ്മേളനമോ അതിന് തൊട്ടടുത്തുവരുന്ന സമ്മേളനമോ അവസാനിക്കുന്നതിനുമുമ്പ് ഇരുസഭകളും ആ ചട്ടത്തിൽ ഏതെങ്കിലും രൂപഭേദം വരുത്തുന്നതിൽ യോജിക്കുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ ഇരുസഭകളും ആ ചട്ടം ഉണ്ടാക്കരുതെന്നതിൽ യോജിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ, അതിനുശേഷം, ആ ചട്ടത്തിന്, അതതു സംഗതിപോലെ, രൂപഭേദപ്പെടുത്തിയ രൂപത്തിൽ മാത്രം പ്രഭാവം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ പ്രഭാവം ഇല്ലാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതും, ആകുന്നു; എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും രൂപഭേദപ്പെടുത്തലോ പ്രഭാവശ്രന്ധമാക്കലോ ആ ചട്ടത്തിൻകീഴിൽ മുമ്പു ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള എന്തിന്റേയെങ്കിലും സാധ്യതയ്ക്ക് ഭംഗം വരാത്തവിധത്തിലായിരിക്കുന്നതാണ്.

39. അധികാരങ്ങളുടെ പ്രത്യായോജനം.— സമുചിതഗവൺമെന്റിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനംവഴി, ഈ ആക്റ്റിനോ അതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങൾക്കോ കീഴിൽ അതിന് പ്രയോഗിക്കാവുന്ന ഏതെങ്കിലും അധികാരം, വിജ്ഞാപനംവഴി നൽകുന്ന നിദേശത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന വിഷയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും, വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഉപാധികൾ വല്ലതുമുണ്ടെങ്കിൽ അവയ്ക്ക് വിധേയമായും,—

(ക) സമുചിതഗവൺമെന്റ് കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് ആയിരിക്കുന്നിടത്ത്, വിജ്ഞാപനത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്നതും കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് കീഴിലുള്ളതുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥനാലും, അല്ലെങ്കിൽ അധികാരസ്ഥാനത്താലും, അല്ലെങ്കിൽ സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റിനാലും, അല്ലെങ്കിൽ വിജ്ഞാപനത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്നതും സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റിന് കീഴിലുള്ളതുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥനാലും അല്ലെങ്കിൽ അധികാരസ്ഥാനത്താലും;

(ഖ) സമുചിതഗവൺമെന്റ് ഒരു സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റ് ആയിട്ടുള്ളിടത്ത്, വിജ്ഞാപനത്തിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്നതും സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റിന് കീഴിലുള്ളതുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥനാലും, അല്ലെങ്കിൽ അധികാരസ്ഥാനത്താലും, പ്രായോഗിക്കപ്പെടാവുന്നതായിരിക്കുമെന്നുകൂടി നിദേശിക്കാവുന്നതാണ്.

40. പട്ടികകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുവാനുള്ള അധികാരം.— (1) സമുചിത ഗവൺമെന്റിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനംവഴി, ഒന്നാം പട്ടികയിൽ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായം ചേർക്കുന്നത് പൊതുതാത്പര്യത്തിന് സമീചീനമാണെന്നോ ആവശ്യകമാണെന്നോ അഭിപ്രായമുണ്ടെങ്കിൽ, അപ്രകാരം ചെയ്യാവുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന്മേൽ, ഒന്നാം പട്ടിക അതനുസരിച്ച് ഭേദഗതിചെയ്യപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

(2) കേന്ദ്രഗവൺമെന്റിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനംവഴി, ഒന്നാം പട്ടികയിലോ രണ്ടാം പട്ടികയിലോ ചേർക്കുകയോ, ഒന്നാം പട്ടികയോ രണ്ടാം പട്ടികയോ വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുകയോ, ഭേദഗതി ചെയ്യുകയോ ചെയ്യാവുന്നതും, അങ്ങനെയുള്ള വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന്മേൽ, അതതു സംഗതിപോലെ, ഒന്നാം പട്ടികയോ രണ്ടാം പട്ടികയോ അതനുസരിച്ച് ഭേദഗതി ചെയ്യപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

(3) അങ്ങനെയുള്ള ഏതൊരു വിജ്ഞാപനവും, അതു പുറപ്പെടുവിച്ചതിനുശേഷം കഴിയുന്നിടത്തോളം വേഗത്തിൽ, അതു പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ളത് സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റാണെങ്കിൽ, സ്റ്റേറ്റ് നിയമനിർമ്മാണ മണ്ഡലത്തിന്റെ മുമ്പാകെയോ, കേന്ദ്രഗവൺമെന്റാണെങ്കിൽ, പാർലമെന്റിന്റെ മുമ്പാകെയോ വയ്ക്കേണ്ടതാകുന്നു.

ഒന്നാം പട്ടിക

[വകുപ്പ് 2 (ഡ) (VI) നോക്കുക]

2-ാം വകുപ്പ് (ഡ) ഖണ്ഡം (VI)-ാം ഉപഖണ്ഡത്തിൻകീഴിൽ പൊതുജനോപയോഗിതാസർവ്വീസായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെടാവുന്ന വ്യവസായങ്ങൾ

1. കരവഴിയോ ജലമാർഗ്ഗമായോ യാത്രക്കാരെയോ സാമാനങ്ങളോ കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുള്ള (റയിൽവേയല്ലാത്ത) പരിവഹനം.
2. ബാങ്കിങ്.
3. സിമൻ്റ്.
4. കല്ക്കരി.
5. പരുത്തിത്തുണി.
6. കേഷണപദാർത്ഥങ്ങൾ.
7. ഇരുമ്പും ഉറുക്കും.
8. പ്രതിരക്ഷാ സ്ഥാപനങ്ങൾ.
9. ആശുപത്രികളിലേയും മരുന്നുഷാപ്പുകളിലേയും സേവനം.
10. അഗ്നിശമന സേനാസർവ്വീസ്.
11. ഇൻഡ്യാ ഗവൺമെൻ്റ് കമ്മട്ടങ്ങൾ.
12. ഇൻഡ്യാ സെക്യൂരിറ്റി പ്രസ്.
13. ചെമ്പുഖനനം.
14. ഇയ്യഖനനം.
15. നാകഖനനം.
16. ഇരുമ്പയിരു ഖനനം.
17. ഏതെങ്കിലും എണ്ണപ്പാടത്തിലെ സേവനങ്ങൾ.
18. ഏതെങ്കിലും വൻകിട തുറമുഖത്തിൻ്റെ പ്രവർത്തനത്തിലോ അതു സംബന്ധിച്ചോ ഉള്ള സേവനം.
19. യൂറേനിയം വ്യവസായത്തിലെ സേവനം.
20. ഹൈഡ്രോസ് ഖനനം.
21. സെക്യൂരിറ്റി പേപ്പർ മിൽ, ഹോഷംഗബാദ്.

രണ്ടാം പട്ടിക

(7-ാം വകുപ്പ് നോക്കുക)

തൊഴിൽക്കോടതികളുടെ അധികാരിതയിലുള്ള വിഷയങ്ങൾ

1. സ്മിരം ഉത്തരവുകളിൻകീഴിൽ നിയോജകൻ പാസ്സാക്കുന്ന ഉത്തരവിന്റെ രൂപരേഖ നിയമസാധുതയോ.
2. സ്മിരം ഉത്തരവുകൾ ബാധകമാക്കലും അവയുടെ വ്യാഖ്യാനവും.
3. അന്യായമായി ഡിസ്മിസ് ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിലാളികളെ തിരിച്ചെടുക്കുന്നതും അവർക്ക് നിവൃത്തി നൽകുന്നതും ഉൾപ്പെടെ തൊഴിലാളികളുടെ ഡിസ്ചാർജ്ജും ഡിസ്മിസ്സലും.
4. ഏതെങ്കിലും ആചാരാധിഷ്ഠിതമായ ആനുകൂല്യമോ പ്രത്യേകാവകാശമോ പിൻവലിക്കൽ.
5. പണിമുടക്കോ ലാക്ക്-ഔട്ടോ നിയമവിരുദ്ധമാണോ അല്ലയോ എന്നത്.
6. മൂന്നാം പട്ടികയിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കുന്നതല്ലാത്ത മറ്റെല്ലാ വിഷയങ്ങളും.

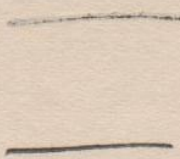


മൂന്നാം പട്ടിക

(7-ക വകുപ്പ് നോക്കുക)

വ്യാവസായിക ട്രിബ്യൂണലുകളുടെ അധികാരിതയിലുള്ള വിഷയങ്ങൾ

1. കൂലികൾ, അതു കൊടുക്കുന്ന കാലവും സംഭവായവും ഉൾപ്പെടെ;
2. നഷ്ടപരിഹാരബത്തയും മറ്റു ബത്തയും ;
3. പ്രവൃത്തികളുള്ള മണിക്കൂറുകളും വിശ്രമത്തിനുള്ള ഇടവേളകളും ;
4. കൂലിയോടുകൂടിയ അവധിയും ഒഴിവുദിവസങ്ങളും ;
5. ബോണസും ലാഭം വകിടലും പ്രാവിഡൻ്റ് ഫണ്ടും ഗ്രാറ്റു വിറ്റിയും ;
6. സ്ഥിരം ഉത്തരവുകൾ അനുസരിച്ചല്ലാതെയുള്ള ഷിഫ്റ്റ് പ്രവർത്തനം.
7. ഗ്രേഡുകളായി തരംതിരിക്കൽ ;
8. അച്ചടക്കച്ചട്ടങ്ങൾ ;
9. രാഷ്ട്രനിലൈസേഷൻ ;
10. തൊഴിലാളികളെ റിട്രൈബ് ചെയ്യുന്നതും സ്ഥാപനം അടച്ചിടുന്നതും ;
11. നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വിഷയം.



നാലാം പട്ടിക

(9 ക വകുപ്പ് നോക്കുക)

സേവനവ്യവസ്ഥകൾ മാറ്റുന്നതിന് നോട്ടീസ് കൊടുക്കണമെന്ന്

1. കൂലികൾ, അതു കൊടുക്കുന്ന കാലവും സംപ്രദായവും ഉൾപ്പെടെ ;
2. തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൻകീഴിൽ നിയോജകൻ ഏതെങ്കിലും പ്രാവിഡൻ്റ് ഫണ്ടിലേയ്ക്കോ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേയ്ക്കോ തൊഴിലാളികളുടെ ഗുണത്തിനുവേണ്ടിയോ കൊടുക്കുന്നതോ കൊടുക്കേണ്ടതോ ആയ അംഗദായം ;
3. നഷ്ടപരിഹാരബത്തയും മറ്റു ബത്തകളും ;
4. പ്രവൃത്തിക്കുള്ള മണിക്കൂറുകളും വിശ്രമത്തിനുള്ള ഇടവേളകളും ;
5. കൂലിയോടുകൂടിയ അവധിയും ഒഴിവുദിവസങ്ങളും ;
6. സ്ഥിരം ഉത്തരവുകൾ അനുസരിച്ചല്ലാതെ ഷിഫ്റ്റ് പ്രവർത്തനം തുടങ്ങുന്നതോ വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുന്നതോ, തുടരാതിരിക്കുന്നതോ ;
7. ഗ്രേഡുകളായി തരംതിരിക്കൽ ;
8. ഏതെങ്കിലും ആചാരാധിഷ്ഠിതമായ ആനുകൂല്യമോ പ്രത്യേകാവകാശമോ പിൻവലിക്കുന്നതോ വഴക്കത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നതോ ;
9. സ്ഥിരം ഉത്തരവുകളിൽ വ്യവസ്ഥാചയ്യുന്നവിധമൊഴികെ, പുതിയ അച്ചടക്കച്ചട്ടങ്ങൾ കൊണ്ടുവരുകയോ നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾ വ്യത്യാസപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്നത് ;
10. പ്ലാന്റിന്റേയോ ടെക്നിക്കിന്റേയോ, തൊഴിലാളികളുടെ റിട്ട്രൈൻമെന്റിലേക്ക് നയിച്ചേക്കാനിയുള്ള റാഷനലൈസേഷനോ സ്റ്റാൻഡർഡൈസേഷനോ അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തലോ ;
11. ഏതെങ്കിലും ജോലിയിലോ പ്രക്രിയയിലോ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിലോ ഷിഫ്റ്റിലോ നിയോജിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതോ നിയോജിക്കപ്പെടാനുള്ളതോ ആയ ആളുകളുടെ എണ്ണത്തിൽ നിയോജകന് നിയന്ത്രണമില്ലാത്ത പരിതഃസ്ഥിതികൾ സംജാതമാക്കുന്നതല്ലാത്ത (യാദൃച്ഛികമല്ലാത്ത) ഏതെങ്കിലും വർദ്ധനയോ കുറവുചെയ്യലോ.

