



सत्यमेव जयते

भारत का राजपत्र

The Gazette of India

भारताचे राजपत्र

असाधारण
EXTRAORDINARY
असाधारण

भाग 12 अनुभाग 1
Part XII Section 1
भाग बारा अनुभाग १
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY
प्राधिकाराद्वारे प्रकाशित

सं. 1]	नई दिल्ली, ९ जुलाई १९९०/१८ आषाढ (शक) १९१२	[खंड १
No. 1]	NEW DELHI, 9th JULY 1990/18 ASHADH (SAKA) 1912	[Vol. 1
अंक १]	नवी दिल्ली, ९ जुले १९९०/१८ आषाढ (शके) १९१२	[खंड १

स्वतंत्र संकलन म्हणून फाईल करण्यासाठी या भागाला वेगळे पृष्ठ क्रमांक दिले आहेत.

विधि और न्याय मंत्रालय

(विधायी विभाग)

नई दिल्ली, दिनांक ९ जुलाई १९९०/१८ आषाढ (शक) १९१२

- (1) दि अिकॉर्नॉमिक ऑफिस (अिनअॅप्लीकेबिलिटी ऑफ लिमिटेशन) अंकट, १९७४;
- (2) दि वॉटर (प्रिव्हेन्शन ऑप्ड कन्ट्रोल ऑफ पोल्युशन) सेस अंकट, १९७७;
- (3) दि अबॅन लॅन्ड (सिलिंग अॅन्ड रेग्युलेशन) अंकट, १९७६;
- (4) दि एपिडेमिक डिसीज अंकट, १८९७;
- (5) दि पोलीस (अिनसाइटमेन्ट ट डिसअफेक्शन) अंकट, १९२२;
- (6) दि इंडियन ट्रॅज़र्नोव्ह अंकट, १८७८;
- (7) दि मिनिमम वेजेस अंकट, १९४८ के मराठी अनुवाद राष्ट्रपति के प्राधिकार से प्रकाशित किये जाते हैं और ये प्राधिकृत पाठ (केंद्रीय विधि) अधिनियम, १९७३ (१९७३ का ५०) की धारा २ के खण्ड (क) के अधीन उनके मराठी प्राधिकृत पाठ समझे जाएँगे।

MINISTRY OF LAW AND JUSTICE
(LEGISLATIVE DEPARTMENT)

New Delhi, 9th July 1990/18 Ashadh (Saka) 1912

The Translations in Marathi of the (1) The Economic Offences (Inapplicability of Limitation) Act, 1974; (2) The Water (Prevention and Control of Pollution) Cess Act, 1977; (3) The Urban Land (Ceiling and Regulation) Act, 1976; (4) The Epidemic Disease Act, 1897; (5) The Police (Incitement to Disaffection) Act, 1922; (6) The Indian Treasure-Trove Act, 1878; (7) The Minimum Wages Act, 1948; are hereby published under the authority of the President and shall be deemed to be the authoritative texts thereof in Marathi under clause (a) of section 2 of the Authoritative Texts (Central Laws) Act, 1973 (50 of 1973).

किमान वेतन अधिनियम, १९४८

(१९४८ चा अधिनियम क्रमांक ११)१

(दिनांक १ मार्च १९४९ रोजी वयविधान)

[१५ मार्च, १९४८]

विवक्षित कामधंद्यामध्ये वेतनाचे किमान दर ठरविण्याविषयी उपबंध करण्यासाठी अधिनियम.

ज्याअर्थी, विवक्षित कामधंद्यामध्ये वेतनाचे किमान दर ठरविण्याविषयी उपबंध करणे समयोचित आहे; त्याअर्थी, याद्वारे पुढीलप्रमाणे अधिनियमित करण्यात येत आहे :—

१. (१) या अधिनियमास 'किमान वेतन अधिनियम, १९४८' असे म्हणता येईल.
(२) त्याचा विस्तार ^{३ * * *} संपूर्ण भारतभर आहे.

संक्षिप्त नाव व
विस्तार.

२. या अधिनियमात, विषय किंवा संदर्भ यामध्ये काहीही प्रतिकूल नसेल तर,—

[(क) "किंशोर" याचा अर्थ, जिच्या वयास चौदावे वर्ष पूर्ण झाले आहे, परंतु अठरावे वर्ष पूर्ण झालेले निर्वचन नाही ती व्यक्ती, असा आहे ;

(क्क) "प्रैढ" याचा अर्थ, जिच्या वयास अठरावे वर्ष पूर्ण झालेले आहे, ती व्यक्ती, असा आहे ;]

(घ) "समुचित शासन" याचा अर्थ—

(एक) [केंद्र शासनाच्या किंवा रेल्वे प्रशासनाच्या | प्राधिकाराअन्वये किंवा त्याखाली चालविलेल्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात किंवा एखादी खाण, तेलकेव किंवा मोठे बंदर किंवा [केंद्रीय अधिनियमाद्वारे] स्थापन झालेला कोणताही निगम याच्या संबंधात केंद्र शासन; आणि

(दोन) दुसऱ्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात राज्य शासन

असा आहे ;

[(स्व॒) "वालक" याचा अर्थ, जिच्या वयास चौदावे वर्ष पूर्ण झालेले नाही ती व्यक्ती असा आहे]

(ग) "सक्षम प्राधिकरण" याचा अर्थ, समुचित शासनाने आपल्या शासकीय राजपत्रातील अधिसूचने-द्वारे, अधिसूचनेत विनिर्दिष्ट केलेल्या अनुसूचित कामधंद्यामध्ये कामावर लावलेल्या कामगारांना लागू असलेला राहणीमान निर्देशांक वेळोवेळी निश्चित करण्यासाठी नियुक्त केलेले प्राधिकरण असा आहे;

(घ) "राहणीमान निर्देशांक" याचा, ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या वावतीत वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्या कामधंद्यामध्ये कामावर लावलेल्या कामगारांन्या संबंधातील अर्थ, अशा कामधंद्यात कामावर लावलेल्या कामगारांना लागू असलेला राहणीमान निर्देशांक म्हणून सक्षम प्राधिकरणाने निश्चित केलेला आणि शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे प्रसिद्ध केलेला निर्देशांक असा आहे;

(इ) "नियोक्ता" याचा अर्थ, जी कोणतीही व्यक्ती प्रत्यक्षपणे किंवा अन्य व्यक्तीमार्फत किंवा तिच्या स्वतःच्या वतीने किंवा अन्य कोणत्याही व्यक्तीच्या वतीने, या अधिनियमाखाली ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्या कामधंद्यात एक किंवा अधिक कामगार कामावर लावते ती व्यक्ती असा आहे, आणि कलम २६ चे पोटकलम (३) यातील भजकूर खेरीजकरून इतरत्र त्यामध्ये पुढील व्यक्तीचा समावेश होतो,—

(एक) ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात या अधिनियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील तो कामधंदा ज्या कारखान्यात चालविण्यात येतो त्या कारखान्याच्या वावतीत, ['कारखाना अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ६३) याचे कलम ७, पोटकलम (१) — खंड (च)] खाली त्या कारखान्याच्या व्यवस्थापक म्हणून नियुक्त केलेली कोणतीही व्यक्ती;

(दोन) भारतातील कोणत्याही शासनाच्या नियंत्रणाखाली असलेल्या ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात या अधिनियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्याच्या

१. उद्देश व कारणे यांच्या निवेदनाकरता पहा, भारताचे राजपत्र, १९४६, भाग पाच, पृ. २२३ आणि प्रवर समितीच्या अहवालाकरिता पहा, भारताचे राजपत्र, १९४८, भाग पाच, पृ. ५५ ते ५८.

हा अधिनियम १९६३ चा विनियम ६, कलम २ व पहिली अनुसूची यांद्वारे दादरा व नगरहवेलीवर, १९६३ चा विनियम ७, कलम ३ व पहिली अनुसूची यांद्वारे पौडेचेरीवर आणि १९६५ चा विनियम ८, कलम ३ व अनुसूची यांद्वारे लखदीव, मिनिकॉय व अमिनदीवी वेटांवर विस्तारित करण्यात आला आहे.

२. "जम्ह व काश्मीर राज्ये खेरीजकरून" हे शब्द १९७० चा अधिनियम ५१ याच्या कलम २ व अनुसूची यांद्वारे वगळण्यात आले (१ सप्टेंबर, १९७१ रोजी व तेह्यापासून).

३. सन १९८६ चा अधिनियम क्रमांक ६१ कलम २३ द्वारे मूळ खंड (क) / ऐवजी घातले. (२३ डिसेंबर १९८६ रोजी व तेह्यापासून)

४. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३० कलम २ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी दाखल केले.

५. विद्या अनुकूलन आदेश, १९५० द्वारे मूळ मजकुराऐवजी घातले.

६. सन १९८६ चा अधिनियम क्रमांक ६१ कलम २३ द्वारे समाविष्ट केले (२३ डिसेंबर १९८६ रोजी व तेह्यापासून).

७. सन १९५४ चा अधिनियम क्रमांक २६ कलम २ द्वारे, "कारखाना अधिनियम, १९३४" (१९३४ चा २५), कलम १, पोटकलम (१), खंड (इ) ऐवजी दाखल केले.

वावतीत, कामगारांवर देवरेल व नियंत्रण घेण्यासाठी अशा शासनाने नियुक्त केलेली व्यक्ती किंवा प्राधिकरण आणि कोणतीही व्यक्ती किंवा प्राधिकरण याप्रमाणे नियुक्त केलेले नसेल तर त्या खात्याचा प्रपूज;

(तीन) स्थानिक प्राधिकरणाच्या अवत्यारातील ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या संबंधात या अधिनियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्याच्या वावतीत कामगारांवर देवरेल व नियंत्रण ठेवण्यासाठी अशा प्राधिकरणाने नियुक्त केलेली व्यक्ती आणि जर कोणतीही व्यक्ती याप्रमाणे नियुक्त केलेली नसेल तर त्या स्थानिक प्राधिकरणाचा मुख्य कार्यकारी अधिकारी;

(चार) या अधिनियमाखाली ज्यासंबंधी वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील असा अनुसूचित कामधंदा चालविण्यात येत असेल अशा अन्य कोणत्याही वावतीत कामगारांवर देवरेल व नियंत्रण ठेवण्यावढळ किंवा त्यांना वेतन देण्यावडल जी कोणतोही व्यक्ती नियोक्त्यास जबाबदार असेल ती व्यक्ती;

(क) "विहित" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली केलेल्या नियमांद्वारे विहित केलेले असा आहे;

(द) "अनुसूचित कामधंदा" याचा अर्थ, अनुसूचीमध्ये विनिर्दिष्ट केलेला कामधंदा, किंवा अशा कामधंदाचा एक भाग असलेली कामातील कोणतीही क्रिया किंवा अंग असा आहे;

(ज) "वेतन" याचा अर्थ, कामधंदाच्या संविदेच्या व्यक्त किंवा उपलक्षित अटीचे पालन झाल्यास कामावर लावलेल्या व्यक्तीला तिच्या कामधंदाच्या संबंधात किंवा अशा कामधंदात तिने केलेल्या कामावडल तिला जे पारिश्रमिक प्रदेय होऊ गेले असे पैशाच्या रूपात दाखवता येण्यासारखे सर्व पारिश्रमिक असा आहे [आणि त्यामध्ये वरभाडे भत्ता समाविष्ट आहे], पण त्यात पुढील गोष्टीचा समावेश होत नाही :—

(एक) (क) कोणतीही निवासव्यवस्था, वीजपुरवठा, पाणीपुरवठा, वैद्यकीय सोयी; किंवा

(ख) समुचित शासनाच्या सर्वसाधारण अथवा विशेष आदेशांद्वारे वगळलेली इतर कोणतीही सुखसोय किंवा कोणतीही सेवा

यांची किमत;

(दोन) कोणत्याही निवासवेतन निधीला किंवा भविष्यनिवाह निधीला किंवा कोणत्याही नामांजिक विभा योजनेखाली नियोक्त्याने दिलेले कोणतेही अंशदान;

(तीन) कोणतेही प्रवास भत्ता किंवा कोणत्याही प्रवास सवलतीचे मूल्य;

(चार) कामावर लावलेल्या व्यक्तीस तिच्या कामधंदाच्या स्वरूपापूळे येणारा कोणताही विशेष खर्च भागविष्ण्यासाठी दिलेली कोणतोही रक्कम;

(पाच) सेवा/मुक्त केल्यानंतर द्यावत्याचे कोणतेही उपदान;

(ज) "कामगार" याचा अर्थ, ज्या कोणत्याही

अनुसूचित कामधंदाच्या संवधात वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्या कामधंदामध्ये कोणतेही कौशल्याचे किंवा विनकौशल्याचे, अंग-मेहनतीचे किंवा कारकुनी काम मोळाने किंवा इनामाच्या वदल्यात करण्याकरिता कामावर लावलेली कोणतीही व्यक्ती असा आहे; आणि जेव्हा कोणत्याही वाहेरच्या कामगाराला दुसऱ्या व्यक्तीने अशा दुसऱ्या व्यक्तीच्या उदीभासाठी किंवा धड्यासाठी कोणत्याही वस्तु किंवा साहित्य विक्रीच्या दृष्टीने तयार करण्यासाठी, साफ करण्यासाठी, धुण्यासाठी, बदल करण्यासाठी, सजवण्यासाठी, शेवटचा हात फिरविण्यासाठी, दुरुस्त करण्यासाठी, अनुकूल बदल करून घेण्यासाठी किंवा अन्य प्रकारे प्रक्रिया करण्यासाठी दिलेले असून, ती प्रक्रिया त्या वाहेरच्या कामगाराच्या घरी अथवा जी परिवास्तु त्या दुसऱ्या व्यक्तीच्या नियंत्रणाखाली व व्यवस्थापनाखाली नाही अशा अन्य एखाच्या परिवास्तुमध्ये करावयाची असेल तेव्हा, अशा वाहेरच्या कामगाराचा टापात समावेश होतो; आणि त्यामध्ये समुचित शासनाने कामगार म्हणून जाहीर केलेल्या कामगाराचीही समावेश होतो, परंतु [संघराज्याच्या] संशस्त्र सेनेतील कोणत्याही व्यक्तीचा त्यात समावेश होत नाही.

१. सन १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम २ द्वारे समाविष्ट केले.

२. विधि अनुकूलन आदेश, १९५० द्वारे दाखल केला.

३. [(१) समुचित शासन, यात यापुढे उपवंधित केलेल्या रीतीने,—

[(क) अनुसूचीचा पहिला भाग किंवा दुसरा भाग यामध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कामधंदात वेतनाचे किमान दर कलम २७ खालील अधिसूचनेद्वारे दोन्हीपैकी कोणत्याही भागामध्ये समाविष्ट करण्यात आलेल्या ठरविणे.

अशा कामधंदात कामाला असलेल्या कामगारांना आवयाच्या वेतनाचे किमान दर ठरवील :

परंतु, समुचित शासनाला अनुसूचीच्या दुसऱ्या
भागामध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही कामधंदात,
मध्ये कामाला लावलेल्या कामगारांच्या संवंधात,
या खंडाखाली संपूर्ण राज्याकरिता वेतनाचे किमान
दर ठरविण्याएवजी, राज्याच्या एवाच्या भागापुरते
किंवा संपूर्ण राज्याभिनैल किंवा त्याच्या भागाभिनैल
अशा कामधंदाच्या कोणत्याही विनिर्दिष्ट वर्गपुरते
किंवा वर्गपुरते असे दर ठरविता येतील;]

(ख) अशा रीतीने ठरविलेल्या किमान वेतन दरांचे त्यास योग्य वाटेल अशा कालांतरागणिक—
अशी कालांतरे पाच वर्षांपेक्षा अधिक असता कामा नयेत—पुनर्विलोकन करील आणि आवश्यक असेल
तर किमान दरात सुधारणा करील :

परंतु, कोणत्याही कारणामुळे कोणत्याही पाच वर्षांच्या कालांतराच्या दरम्यान समुचित शासनाने
कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या संवंधात त्याने ठरविलेल्या किमान वेतन दरांचे पुनर्विलोकन केले नसेल
तर, समुचित शासनास उक्त पाच वर्षांचा कालावधी समाप्त झाल्यानंतर किमान दरांचे पुनर्विलोकन
करण्यास आणि आवश्यक असेल तर त्यात सुधारणा करण्यास या खडात असलेल्या कोणत्याही गोष्टीमुळे
प्रतिबंध होतो असे मानले जाणार नाही आणि अशा रीतीने त्या दरात सुधारणा करण्यात येईपर्यंत उक्त
पाच वर्षांचा कालावधी समाप्त होण्याच्या लगतपूर्वी अंमलात असेलले किमान दर अंमलात असण्याचे
चालू राहील.]

(१) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असेले तरी, समुचित शासनास ज्या कोणत्याही
अनुसूचित कामधंदामध्ये संबंध राज्यात कामावर लावलेले कामगार एक हजाराहून कमी असतील अशा
कामधंदाच्या संवंधात वेतनाचे किमान दर ठरविण्यापासून परावृत्त राहिता येईल, परंतु जर कोणत्याही
वेळी * * * समुचित शासनास ते यासंवंधात करील किंवा करील अशा चौकशीअंती असे
आढळून आले की, ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या संवंधात वेतनांचे किमान दर ठरविण्यापासून
ते परावृत्त राहिले होते त्या कामधंदामधील कामगारांनी संख्या एक हजारापर्यंत किंवा त्याहून अधिक
वाढलेली आहे, तर ते अशा कामधंदातील कामगारांना देण्याजोऱ्या वेतनाचे किमान दर “[असा निष्कर्ष
काढण्यात आल्यापासून होईल तितक्या लवकर ठरवील].”]

(२) समुचित शासनास पुढीलप्रमाणे दर ठरवता येतील :—

(क) वेळेवारी कामासाठी वेतनाचा किमान दर (याचा यात यापुढे “किमान वेळेवारी दर”
असा उल्लेख करण्यात आला आहे);

(ख) उक्त्या कामासाठी वेतनाचा किमान दर (याचा यात यापुढे “किमान कामावारी दर”
असा उल्लेख करण्यात आला आहे);

१. सन १९५४ चा अधिनियम क्रमांक २६ कलम
३ द्वारे हे पोटकलम मूळ पोटकलमाएवजी दाखल केले.

२. सन १९६१ चा अधिनियम क्रमांक ३१ कलम
२ द्वारे खंड (क) एवजी दाखल केला.

३. १९५७ चा अधिनियम ३१-कलम ३ द्वारे
समाविष्ट केले.

४. १९६१ चा अधिनियम ३१-कलम २ द्वारे
चिवक्षित मजकूर गाळाला.

५. वरील अधिनियमाच्या कलम २ द्वारे विव-
क्षित मजकूराएवजी दाखल केला.

(ग) उक्त्या कामावर लावलेत्या कामगारांना वेळेवारी कामाच्या तस्वावर वेतनाचा किमान दर (याचा यात यापुढे “हमी दिलेला वेळेवारी दर” असा उल्लेख करण्यात आला आहे) मिळवून देण्यासाठी अशा कामगारांच्या वाबतीत लागू करावयाचा पारिश्रमिकाचा किमान दर;

(घ) कामगारांनी जादा वेळ केलेल्या कामाच्या संबंधात जो किमान दर एरब्ही लागू होऊ शकेल अशा किमान दराच्या ऐवजी लागू करावयाचा किमान दर (मग तो वेळेवारी दर असे किंवा कामावारी दर असो) (याचा यात यापुढे “अतिकालिक दर” असा उल्लेख करण्यात आला आहे);

[(क) अनुसूचित कामधंद्यात कामावर ठेवलेल्या कामगारांपैकी कोणत्याही कामगारास प्रदेय असलेल्या वेतनाच्या दरासंबंधातील औद्योगिक विवादाच्या संबंधात ‘औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७’ (१९४७ चा १४) याखाली एखाद्या अधिकरणापुढे किंवा राष्ट्रीय अधिकरणापुढे किंवा त्या काळी अंमलात असलेल्या इतर कोणत्याही कायद्याखाली तशाच स्वरूपाच्या कोणत्याही प्राधिकरणापुढे कोणतीही कार्यवाही प्रलंबित असेल किंवा अशा कोणत्याही अधिकरणाने, राष्ट्रीय अधिकरणाने किंवा त्या कामगारांनी अंमलात असलेला निवाडा अंमलात असेल आणि अशी कार्यवाही प्रलंबित असताना किंवा तो निवाडा अंमलात असताना त्या अनुसूचित कामधंद्यासंबंधी वेतनाचे किमान दर ठरविणारी किंवा त्यात सुधारणा करणारी अधिसूचना काढण्यात आली असेल तर, या अधिनियमात काहीही असेल तरी अशा रीतीने ठरविण्यात किंवा सुधारणा करण्यात आलेले किमान वेतन दर हे, जेव्हा कार्यवाही प्रलंबित असेल आणि त्यामध्ये दिलेला निवाडा अंमलात असेल त्या काळात किंवा, प्रकरणपरत्वे, निवाडा अंमलात असण्याच्या काळात अधिसूचना काढण्यात आली असेल तर उक्त काळात उक्त कामगारांस लागू असणार नाहीत, आणि अशी कार्यवाही किंवा निवाडा हा अनुसूचित कामधंद्यातील सर्व कामगारांस प्रदेय असलेल्या वेतनाचरांच्या संबंधातील असेल त्यावाबतीत उक्त मुदतीत उक्त कामधंद्याच्या संबंधात कोणतेही किमान वेतन दर ठरवण्यात येणार नाहीत किंवा त्यामध्ये सुधारणा करण्यात येणार नाही.]

(३) या कलमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविताना किंवा त्यात सुधारणा करताना—

(क) पुढील बाबतीत वेतनाचे किमान दर निरनिराळे ठरवता येतील :—

(एक) निरनिराळे अनुसूचित कामधंद्यातील ;

(दोन) एकाच अनुसूचित कामधंद्यातील कामाचे निरनिराळे वर्ग ;

(तीन) प्रौढ, किशोर, बालके व शिकाऊ उमेदवार ;

(चार) निरनिराळे स्थानिक भाग ;

[(ख) वेतनाचे किमान दर हे पुढीलपैकी कोणत्याही एका किंवा अधिक वेतन कालावधीच्या गणतीने ठरविण्यात येतील :—

(एक) तासागणिक,

(दोन) दिवसागणिक,

(तीन) महिन्यागणिक, किंवा

(चार) विहित करण्यात येईल अशा कोणत्याही अधिक वेतन कालावधीगणिक,

आणि असे दर दिवसागणिक किंवा महिन्यागणिक ठरविण्यात आले असतील तर, प्रकरणपरत्वे, महिन्याचे किंवा दिवसाचे वेतन परिगणना करून ठरविण्याची रीत दर्घवावी ;]

परंतु जेव्हा ‘वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६’ (१९३६ चा ४) याच्या कलम ४ खाली कोणतेही वेतन कालावधी निश्चित करण्यात आलेले असतील रेव्हा, किमान वेतने ही त्यास अनुसूचन ठरविली जातील.

किमान वेतन दर.

४. (१) कलम ३ खाली समुचित शासनाने अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात ठरवलेला किंवा सुधारलेला कोणताही किमान वेतन दर हा पुढील स्वरूपाचा असू शकेल—

(एक) मूळ वेतन दर आणि झाशा कामगारांना लागू होणाऱ्या राहणी खर्च निर्देशांकातील वदलाशी शक्य तितका जुळेल अशा प्रकारे समुचित शासन निर्देशित करील अशा कालांतरागणिक व अशा रीतीने समायोजित करावयाच्या दराने द्यावयाचा विशेष भत्ता (याचा यात यापुढे “राहणी खर्च भत्ता” असा उल्लेख करण्यात आला आहे); किंवा

(दोन) राहणी खर्च भत्ता असेल तसेही वेतन दर आणि तसे प्राधिकृत असेल त्या वाबतीत सवलतीच्या दरांनी अत्यावश्यक वस्तूचा पुरवठा करण्यावाबतच्या सवलतीचे रोख मूल्य; किंवा

(तीन) मूळ वेतन दर, राहणी खर्च भत्ता, काही सवलती असल्यास त्यांचे रोख मूल्य मिळून एक सर्वसंपादेशक दर.

(२) राहणी खर्च भत्ता व सवलतीच्या दरांनी अत्यावश्यक वस्तूचा पुरवठा करण्यासंबंधीच्या सवलतीचे रोख मूल्य हे सक्षम प्राधिकरणाकडून, समुचित शासन विनिर्दिष्ट करील अशा कालांतरागणिक अथवा ते देईल अशा निर्देशांनुसार संगणित करण्यात येईल.

१. १९६१ चा अधिनियम क्रमांक ३१, कलम २ द्वारे समाविष्ट केले.

२. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम ३ द्वारे मूळ खंड (ख) ऐवजी घातले.

५५. (१) या अधिनियमाखाली कोणत्याही अनुसूचित कामधंद्यासंबंधाने वेतनाचे किमान दर किमान वेतन प्रथमच ठरवितात किंवा अशा रीतीने ठरविण्यात आलेल्या किमान दरात सुधारणा करताना, समुचित ठरविण्याची आणि शासन एकतर,—

(क) ते दर अशा रीतीने ठरविण्याच्या किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्यात सुधारणा करण्याच्या वावतीत चीकडी करून शासनाला समुचित सल्ला देण्याकरिता त्यास आवश्यक वाटील तितक्या समित्या किंवा उपसमित्या नियुक्त करील, किंवा

(ख) त्याच्या प्रस्तावांचा या व्यक्तीवर परिणाम होण्याची शक्यता आहे अशा व्यक्तीच्या माहितीसाठी शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे आपले प्रस्ताव प्रसिद्ध करील आणि या दिनांकास त्या प्रस्तावांचा विचार केला जाणार असेल तो दिनाक विनिर्दिष्ट करील—तो दिनांक अधिसूचनेच्या दिनांकापासून दोन महिन्यांच्या आतला नसेल.

(२) पोटकलम (१), खंड (क) खाली नियुक्त केलेल्या समितीचा किंवा समित्यांचा सल्ला किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्या पोटकलमाच्या खंड (ख) खालील अधिसूचनेते विनिर्दिष्ट केलेल्या दिनांकापूर्वी, समुचित शासनाकडे आलेल्या सर्व अभिवेदनांचा विचार केल्यानंतर, समुचित शासन शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, प्रत्येक अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधातील वेतनाचे किमान दर ठरवील किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्यात सुधारणा करील आणि अशा अधिसूचनेते अन्यप्रकारे उपवर्धित केले नसेल तर उक्त अधिसूचना ती काढल्याच्या दिनांकापासून तीन महिने संपत्ताच अंमलात येईल :

परंतु, समुचित शासनाने पोटकलम (१), खंड (ख) यात विनिर्दिष्ट केलेल्या रीतीने वेतनाच्या किमान दरात सुधारणा करण्याचे योजिल असेल तर, ते सल्लागार मंडळाचासुद्धा विचार घेईल.]

६. [सल्लागार समित्या व उपसमित्या] किमान वेतन (विशेषधन) अधिनियम, १९५७ (१९५७ चा ३०) कलम ५ द्वारे निरसित.

७. [कलम ५ खाली नियुक्त केलेल्या समित्यांच्या आणि उपसमित्यांच्या] कामात समन्वय सल्लागार मंडळ, साधारणासाठी आणि सामान्यतः वेतनाचे किमान दर ठरविण्याच्या व त्यात सुधारणा करण्याच्या वावतीत समुचित शासनाला सल्ला देण्यासाठी समुचित शासन एक सल्लागार मंडळ नियुक्त करील.

८. (१) या अधिनियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविण्याच्या आणि त्यात सुधारणा करण्याच्या केंद्रीय सल्लागार वावतीत आणि इतर बाबींच्या संबंधात केंद्र व राज्य शासनांना सल्ला देण्यासाठी आणि सल्लागार मंडळांच्या कामात समन्वय साधारणासाठी केंद्र शासन एक केंद्रीय सल्लागार मंडळ नियुक्त करील.

(२) केंद्रीय सल्लागार मंडळामध्ये अनुसूचित कामधंद्यामधील कामगारांचे व नियोक्त्यांचे केंद्र शासनाने नामनिर्देशित करावयाचे प्रतिनिधी—त्यांची संख्या समसमान असेल—आणि मंडळाच्या एकण सदस्य संख्येच्या एक-तूतीयांशापेक्षा अधिक नाहीत इतक्या स्वतंत्र व्यक्ती असतील; अशा स्वतंत्र व्यक्तींपैकी एक व्यक्ती अधिक नाहीत इतक्या स्वतंत्र व्यक्ती असतील; अशा स्वतंत्र व्यक्तींपैकी एक व्यक्ती अध्यक्ष म्हणून केंद्र शासनाकडून नियुक्त केली जाईल.

९. समित्या, उपसमित्या, * * * * व सल्लागार मंडळ यांपैकी प्रत्येकात, अनुसूचित समित्या, वर्गेरेची कामधंद्यांमध्ये असणाऱ्या कामगारांचे व नियोक्त्यांचे समुचित शासनाने नामनिर्देशित करावयाचे प्रतिनिधी— रचना, त्यांची संख्या समसमान असेल—आणि समितीच्या किंवा मंडळाच्या एकूण सदस्य-संख्येच्या एक-तूतीयांशापेक्षा अधिक नाहीत इतक्या स्वतंत्र व्यक्ती असतील; अशा स्वतंत्र व्यक्तींपैकी एक व्यक्ती अध्यक्ष म्हणून समुचित शासनाकडून नियुक्त केली जाईल.

[१० (१) शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे समुचित शासनास कोणत्याही वेळी या अधिकारांची दुर्दती, नियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविण्याचा किंवा त्यात सुधारणा करण्याचा कोणत्याही आदेशातील हस्तदोष किंवा आकडेमोडिविप्रयक चुका किंवा अभावित चूकमुळीमुळे त्यात निर्माण झालेल्या चुका दुरुस्त करता येतील.

(२) अशी प्रत्येक अधिसूचना ती कीदूर्यात आल्यानंतर होईल तितक्या लवकर सल्लागार मंडळापूर्वे माहितीसाठी ठेविण्यात येईल.]

११. (१) या अधिनियमाखाली प्रदेय असलेले किमान वेतन शेव्ह रकमेत दिले जाईल. ऐनजिनसी वेतन.

(२) या वावतीत वेतन पूर्णतः किंवा अंशतः ऐनजिनसी देण्याची प्रथा असून त्या त्या प्रकरणाच्या परिस्थितीमध्ये ते आवश्यक आहे असे समुचित शासनाचे मत असेल त्या वावतीत, समुचित शासन

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम ४ द्वारे मूळ कलम ५ ऐवजी घातले.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम ६ द्वारे “कलम ५ व ६ खाली नियुक्त केलेल्या समित्या, उपसमित्या, सल्लागार समित्या आणि उपसल्लागार समित्या यांच्या” या मजकुराएवजी घातले.

३. वरील अधिनियमाच्या कलम ७ द्वारे “सल्लागार समित्या, सल्लागार उपसमित्या” हा मजकूर वर्गात्यात आला.

४. वरील अधिनियमाच्या कलम ८ द्वारे मूळ कलम १० ऐवजी घातले.

भाग वारा—८

शासकीय राजपत्रतील अधिसूचनेद्वारे किमान वेतन पूर्णतः किंवा अंशातः ऐनजिनसी देण्याचिष्यी प्राधिकृती देऊ शकेल.

(३) सबलतीच्या दरांनी अत्यावश्यक वस्तुंचा पुरवठा करण्याची तरतुद केली पाहिजे असे समुचित शासनाचे भत असेल तर, समुचित शासन शासकीय राजपत्रतील अधिसूचनेद्वारे सबलतीच्या दरांनी असा पुरवठा करण्याची तरतुद करण्याबाबत प्राधिकृती देऊ शकेल.

(४) पोटकलमे (२) व (३) यांखाली ज्याचा प्राधिकृती देण्यात आली त्या ऐनजिनसी वेतनाची व सबलतीच्या दरांनी करावयाच्या आवश्यक वस्तुंच्या पुरवठाच्या संबंधातील सबलतीची रोख किमत विहित केलेल्या रीतीने अंदाजे ठरवण्यात येईल.

किमान दरांनी वेतन देणे. १२. (१) जेव्हा कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या बाबतीत कलम ५ * * * * खालील अधिसूचना अंमलात असेल तेव्हा, नियोक्ता अनुसूचित कामधंदामध्ये आपल्या हाताखाली कामाळा लावलेल्या प्रत्येक कामगाराळा त्याच्या त्या कामधंदातील कामगारवर्गाकिता अशा अधिसूचनेद्वारे जो किमान वेतन दर ठरविण्यात आला असेल त्या दरापेक्षा कमी नसेल असे वेतन, विहित करण्यात येईल अशा मदतीत व अशा शर्तीच्या अधीनतेने, प्राधिकृत असतील त्या खेरीजकळन कोणत्याही रकमा वजा न करता येईल.

(२) या कलमाखालील कोणत्याही गोष्टीमुळे 'वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६' (१९३६ चा ४) याच्या उपबंधांवर परिणाम होणार नाही.

मवंसाधारण कामाच्या दिवसाचे तास ठरविणे, वर्गे. १३. (१) या अधिनियमाखाली ज्याच्या बाबतीत वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील अशा कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या बाबतीत, समुचित शासनास—

(क) जितके कामाचे तास मिळन एक सर्वसाधारण कामाचा दिवस समजला जाईल त्या तासांची संख्या, त्यातील एक किंवा अधिक विनिर्दिष्ट मध्यातरे धरून ठरविता येईल;

(ख) सर्व कामगारांना किंवा एखाद्या विनिर्दिष्ट कामगारवाऱ्याला जो विश्रांतीचा दिवस देण्यात येईल अशा दर सात दिवसांच्या मुदतीतील एक विश्रांतीचा दिवस आणि अशा विश्रांतीच्या दिवसावृद्धल पारिश्रमिक देणे यांवाबत उपबंध करता येईल;

(ग) विश्रांतीच्या दिवाची काम करण्यावृद्धल अतिकालिक कामाच्या दरापेक्षा कमी नाही अशा दराने पारिश्रमिक देण्याचा उपबंध करता येईल।

(२) पोटकलम (१) चे उपबंध हे पुढील कामगारवाऱ्याच्या संबंधात विहित करण्यात येईल अशा च मर्यादिपर्यंत आणि अशाच शर्तीच्या अधीनतेने लागू होतील :—

(क) तातडीच्या कामावर, किंवा ज्याची आगांक कल्पना करणे किंवा ज्यात प्रतिबंध करणे शक्य नव्हते अशा कोणत्याही निकडीच्या वेळी कामावर लावलेले कामगार;

(ख) संबंधित कामधंदातील सर्वसामान्य कामकाजासाठी घालून दिलेल्या मर्यादिवाहर जे काम अपरिहर्यपणे चालवाचे लागते अशा पूर्वतयारीच्या किंवा पूरक स्वरूपाच्या कामावर लावलेले कामगार;

(ग) ज्यांचा कामधंदा स्वरूपतः अधूनमधून चालणारा आहे असे कामगार;

(घ) तांत्रिक कारणामुळे जे काम कामधंदाची नियत वेळ संपर्यापूर्वीच समाप्त करावे लागते अशा कोणत्याही कामावर लावलेले कामगार;

(ङ) नियमाच्या लहरी वृत्तीवर अवलंबन असलेल्या वेळा खेरीजकळन एरव्ही जे काम चालू ठेवता येत नाही अशा कोणत्याही कामावर लावलेले कामगार.

(३) एखाद्या कामगाराच्या दैनंदिन कामाच्या तासांमध्ये किंवा त्या कामगारासाठी असे दैनंदिन कामाचे तास म्हणून काही निश्चित केलेले नसल्यास, कामाच्या तासांमध्ये, ज्या कालावधीत तो कामावर

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०—कलम ९ द्वारे "किंवा कलम १०" हा मजकूर वगळण्यात आला.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १० द्वारे कलम

१३ याला त्या कलमाचे पोटकलम (१) असा नवीन क्रमांक देण्यात आला.

३. वरील अधिनियमाच्या कलम १० द्वारे भर घालण्यात आली.

असूलही त्या कमी त्याला शारीरिक हालचाल करण्याची किंवा सतत लक्ष ठेवण्याची आवश्यकता नसेल अशा निहित करण्यात आवश्यकता सर्वसाधारणपणे होत असल्यामुळे तो कामधंदा अधून-मधून चालणारा कामधंदा असल्याचे समुचित शासनाने जाहीर केलेले असेल तर, तो कामधंदा पोट कलम (२), खंड (ग) च्या प्रयोजनार्थ स्वरूपतः तसा कामधंदा असेल.]

१४. (१) ज्याच्या वेतनाचा किमान दर या अधिनियमाखाली तासागणिक किंवा दिवसागणिक अतिकालिक किंवा विहित करण्यात येईल अशा अधिक वेतनकालावधीगणिक ठरविण्यात आला असेल असा एखादा कामाचे वेतन. कामगार कोणत्याही दिवशी सर्वसाधारण कामाचा दिवस भरण्याताठी आवश्यक असणाऱ्या तासांच्या संध्येपेक्षा अधिक वेळ काम करील तेव्हा, अशा प्रकारे त्याने जितका अधिक वेळ काम केले असेल त्या प्रत्येक तासाबद्दल किंवा तासाच्या भागाबद्दल नियोक्ता, या अधिनियमाखाली ठरविलेला दर किंवा समुचित शासनाच्या त्या काळी असलात असणाऱ्या कोणत्याही कायद्याखाली ठरविलेला अतिकालिक कामाच्या वेतनाचा दर यापैकी जो अधिक असेल त्या दराने त्याला वेतन देईल.

(२) जेथे '["कारखाना अधिनियम, १९४८" (१९४८ चा ६३)] कलम ५९] याचे उपबंध लागू होत असतील अशा कोणत्याही प्रकरणी उक्त उपबंधांच्या प्रवर्तनात मा अधिनियमाखाली गोष्टीमुळे बाब येणार नाही.

१५. ज्याच्या वेतनाचा किमान दर या अधिनियमाखाली दिवसागणिक ठरविण्यात आला असेल सर्वसाधारण असा एखादा कामगार ज्या कोणत्याही दिवशी तो कामावर आला होता त्या दिवशी सर्वसाधारण कामाचा कामाच्या दिवस भरण्यास आवश्यक तितक्या तासापेक्षा कमी वेळ काम करील तेव्हा, त्या कामगारास यात यापुढे वेळेपेक्षा कमी वेळ अन्यथा उपबंधित करण्यात आले असेल तेव्हे खेरीजकरून एरव्हां, जणू काही त्याने सर्वसाधारण कामाच्या काम करणाऱ्या संपूर्ण दिवसाबृतके काम केले असावे त्याप्रमाणे त्याने त्या दिवशी केलेल्या कामाच्या संबंधात वेतन कामगाराचे वेतन मिळण्याचा हक्क असणार असेल :

परंतु असे असेल तरी,—

(एक) ज्या कोणत्याही बाबतीत, नियोक्ता त्या कामगाराला कारभ पुरवून शक्त्यामुळे नव्हे, तर त्याच्या काम करण्याच्या अनिच्छेमुळे त्याच्याकडून काम झाले नसेल त्यावाबतीत, आणि

(दोन) विहित करण्यात येईल अशा इतर बाबतीत व परिस्थितीत,

त्या कामगाराला संपूर्ण सर्वसाधारण कामाच्या दिवसाबद्दल वेतन मिळण्याचा हक्क असणार नाही.

१६. ज्यापैकी प्रत्येक वर्गाच्या कामाला वेतनाचा निरनिराळा किमान दर लागू होतो अशा दोन दोन किंवा अधिक किंवा अधिक वर्गाचे काम एखादा कामगार करील तेव्हा, अशा प्रत्येक वर्गाचे काम करण्यासाठी लागलेल्या वर्गाच्या कामाबद्दल त्या त्या अवधीच्या संबंधात नियोक्ता अशा कामगाराला अशा प्रत्येक वर्गाच्या कामाच्या बाबतीत अंमलात वेतन. असलेल्या किमान वेतन दरापेक्षा कमी नसेल अशा दराने वेतन देईल.

१७. ज्यासाठी या अधिनियमाखाली किमान कामावारी दर ठरविण्यात आला नमून, किमान उक्त्या कामासाठी वेळेवारी दर ठरविण्यात आला आहे अशा उक्त्या कामावर एखादा कामगार नेमलेला असेल तेव्हा, किमान वेळेवारी नियोक्ता अशा कामगाराला किमान वेळेवारी दरापेक्षा कमी नाही इतक्या दराने वेतन देईल. दराने वेतन.

१८. (१) प्रत्येक नियोक्ता त्याने कामावर लावलेले कामगार, त्यांनी केलेले काम, त्यांना देण्यात नोंदवृत्तके व येणारे वेतन, कामगारानी दिलेल्या पावत्या घासंवंधीचा तपशील आणि विहित करण्यात येईल असा इतर अभिलेख ठेवणे. तपशील देणारी आणि तशा विहित नमुन्यात असणारी नोंदवृत्तके व अभिलेख ठेवील.

(२) ज्या कारखान्यात, कायरशाळेत किंवा अन्य जागी अनुसूचित कामवंद्यामध्ये कामगार कामावर लावण्यात आलेले असतील तेथे किंवा वाहेरील कामगाराच्या बाबतीत त्यांना वाहेरील काम देण्यासाठी ज्या कारखान्याचा, कायरशाळेचा किंवा अन्य जागेचा उपयोग करण्यात येईल तेथे, नियोक्ता विहित करण्यात आलेला तपशील देणाच्या विहित केलेल्या नमुन्यातील नोंदिसा विहित करण्यात येईल अशा रीतीने प्रदर्शित करील.

१. १९५४ चा अधिनियम क्रमांक २६, कलम ४
द्वारे "कारखाना अधिनियम, १९३४" (१९३४ चा २५) कलम ४७ "याएवजी हा मजकूर दाखल केला.

(३) या अधिनियमाखाली केलेल्या नियमांद्वारे समुचित शासनाला, ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या संबंधात वेतनाचे किमान दर ठरविष्यात आलेले असतील त्या कामधंदात कामावर लावलेला कामगारांना वेतनपुस्तिका किंवा वेतनपत्रिका देण्याचा उपवंश करता येईल आणि नियोक्त्याने किंवा त्याच्या अभिकर्त्याने अशा वेतनपुस्तिकांमध्ये किंवा वेतनपत्रिकांमध्ये किंवा रीतीने नोंदवी करून त्या अधिप्रभाणित केल्या पाहिजेत ते विहित करता येईल.

निरीक्षक १९. (१) शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे समुचित शासनाला आपणांस योग्य वाटतील अशा व्यक्ती या अधिनियमाच्या प्रयोजनार्थ निरीक्षक म्हणून नियक्त करता येतील आणि त्यांनी कोणत्या स्थानिक सीमांमध्ये आपले कायरीकार वापरावेत ते ठरवून देता येईल.

(२) यावावतीन केलेल्या कोणत्याही नियमांच्या अधीनतेने, निरीक्षक, ज्या स्थानिक सीमांमध्ये त्यास नियुक्त केलेले असेल त्या स्थानिक सीमांमध्ये —

(क) सर्व वाजवी वेळी, सहायक म्हणून (कोणी असल्यास) आपणांस योग्य वाटतील अशा श.सकीय किंवा स्थानिक किंवा इतर सार्वजनिक प्राधिकरणाच्या नोंकरीत असलेल्या व्यक्तींना घेऊन, ज्या कोणत्याही अनुसूचित कामधंदाच्या संबंधात या अधिनियमाखाली वेतनाचे किमान दर ठरविष्यात आलेले असतील त्या कामधंदातील कामगार ज्या जागेत किंवा ठिकाणी कामावर लावण्यात आले असतील किंवा त्या कामधंदातील काम ज्या जागेत किंवा ठिकाणी बाहेरील कामगारांस देण्यात येत असेल त्या जागेत किंवा ठिकाणी जे कोणतेही नोंदपुस्तक, जो वेतनाचा अभिलेख ठेवणे किंवा ज्या नोंटिसा लावणे या अधिनियमाद्वारे अथवा त्या अन्वये केलेल्या नियमांद्वारे किंवा त्याखाली आवश्यक केलेले असेल त्याची तपासणी करण्याच्या प्रयोजनार्थ प्रवेश करू शकेल आणि तपासणीसाठी ती सादर करण्यास भाग पाढू शकेल;

(ख) अशा कोणत्याही परिवास्तुमध्ये किंवा त्या ठिकाणी त्याला जर कोणतीही व्यक्ती आढळली आणि ती म्हणजे त्या परिवास्तुमध्ये किंवा त्या ठिकाणी कामावर लावलेला कामगार आहे किंवा बाहेरून काम करून आणण्यासाठी ज्याला त्या परिवास्तुमध्ये किंवा त्या ठिकाणी काम देण्यात येते असा कामगार आहे असे समजाऱ्यास उक्त निरीक्षकास वाजवी कारण असेल तर, तो त्या व्यक्तीची तपासणी करू शकेल;

(ग) वाहेऱून करून आणण्यासाठी काम देणाऱ्या कोणत्याही व्यक्तीला व वाहेऱून काम करून आणण्याच्या कोणत्याही कामगाराला आपल्या शक्तीनुसार जी माहिती देणे शक्य आहे अशी, यांच्यासाठी बाहेरचे काम दिले व यांच्याकडून ते स्वीकारले त्या व्यक्तीची नोंदवा व पत्ते यांच्या संबंधातील व त्या कामावहूल द्यावाचे पैसे यांच्या संबंधातील कोणतीही माहिती देण्यास फर्मावू शकेल;

(घ) नियोक्त्याने या अधिनियमाखाली जे कोणताही अपराध केला आहे असे समजाऱ्यास त्यास कारण असेल त्याच्याशी जे नोंदपुस्तक, वेतनाचा अभिलेख किंवा नोंटिसा किंवा त्याचे भाग सदृश आहेत असे त्याला वाटेल ते तो सक्तीने ताब्यात घेऊ शकेल किंवा त्याच्या नकला काढून घेऊ शकेल; आणि]

(इ) विहित करण्यात येतील अशा अन्य शक्ती वापरू शकेल.

(३) प्रत्येक निरीक्षक हा 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५) यात अभिप्रेत असल्याप्रभागे लोकसेवक असल्याचे समजाऱ्यात येईल.

[(४) पोटकलम (२) खाली निरीक्षकाने कोणताही दस्तऐवज किंवा वस्तू सादर करण्यासाठी किंवा कोणतीही माहिती देण्यासाठी ज्या व्यक्तीस आदेश दिला असेल ती व्यक्ती तसे करण्यास 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५), कलम १७५ आणि कलम १७६ यांच्या अर्थानुसार विधित वढ असल्याचे मानले जाईल.]

मागण्या २०. (१) शासकीय राजपत्रातील अधिसूचने-द्वारे समुचित शासनाला [कोणताही श्रमिक भरपाई आयुक्त किंवा कोणत्याही प्रदेशाचा कामगार आयुक्त म्हणून कायरीकार वापरणारा केंद्र शासनाचा

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम ११ द्वारे मूळ मजकुराएवजी घातले.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १२ द्वारे "कोण-ताही श्रमिकभरपाई आयुक्त किंवा" याएवजी दाखल केले.

कोणताही अधिकारी, किंवा कामगार आयुक्ताच्या दर्जप्रिक्षा कमी दर्जाचा नन्हेला राज्य शासनाचा कोणताही अधिकारी किंवा कोणताही] [दिवाणी न्यायालयाचा न्यायाधीश म्हणून अगर वैतनिक दंडाधिकारी म्हणून अनुभव असलेला अन्य अधिकारी याची, कोणत्याही विनिर्दिष्ट केलेल्या प्रदेशापुरता त्या प्रदेशात कामावर लावलेल्या किंवा वेतन भिन्नत असलेल्या कामगारास किमान वेतन दरापेक्षा कमी दराने वेतन दिल्यामुळे [किंवा कलम १३-पोटकलम (१) चा खंड (ख) किंवा खंड (ग) याखाली विश्रांतीच्या दिवसांने किंवा अशा दिवशी केलेल्या कामावृद्धलचे पारिश्रमिक देण्याच्या किंवा कलम १४ खाली अतिकालिक कामाच्या दराने वेतन देण्याच्या संबंधात,] उद्भवणाऱ्या मर्यादागटांची सुनावणी करून निर्णय देणारा प्राधिकारी म्हणून नियुक्ती करता येईल.

(२) [जेव्हा एखाद्या कामगाराची पोटकलम (१) मध्ये उल्लेखिलेल्या स्व पाची कोणतीही मागणी असेल तेव्हा], खुद त्या कामगारास किंवा त्याच्या वतीने काम चालविष्याचा ज्याला लेखी प्राधिकार देण्यात आला आहे अशा कोणत्याही विधि व्यवसायीस किंवा नोंदलेल्या व्यवसाय संघाच्या अशा कोणत्याही पदाधिकाच्यास किंवा कोणत्याही निरीक्षकास किंवा पोटकलम (१) खाली नियुक्त केलेल्या प्राधिकाच्या परवानगीने काम करणाऱ्या कोणत्याही व्यक्तीस पोटकलम (३) खालील निदेशासाठी अशा प्राधिकाच्याकडे अर्ज करता येईल :

परंतु, असा प्रत्येक अर्ज किमान वेतन [किंवा अन्य रक्कम] ज्या दिनांकास प्रदेय झाली त्या दिनांकापासून सहा महिन्यांच्या आत सादर करण्यात आला पाहिजे :

परंतु, आणखी असे की, अशा मुदतीच्या आत अर्ज न करण्यास उक्त अर्जदारास पुरेसे कारण होते अशी अर्जदाराने उक्त प्राधिकाच्याची खाली पटविल्यास कोणताही अर्ज उक्त सहा महिन्यांच्या मुदतीनंतर दाखल करून घेता येईल.

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम १२ द्वारे भरपाविष्ट केले.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १२ द्वारे विवक्षित शब्दांऐवजी घातले.

४. (३) जेब्हा पोटकलम (२) खालील कोणताही अर्ज दाखल करून घेण्यात आला असेल तेव्हा, उक्त प्राधिकरण हे अर्जदार आणि नियोक्ता याचे म्हणून ऐकून घेर्ल किंवा त्यांना आपले म्हणून मांडण्याची संधी देईल आणि त्यास आणखी कोणतीही चौकशी करणे आवश्यक वाटल्यास ती केल्यानंतर ते, या अधिनियमाखाली नियोक्ता ज्या कोणत्याही इतर शास्तीष पाद असेही त्याला वाध न येता, पुढीलप्रमाणे निदेश देऊ शकेल :—

(एक) वेतनाच्या किमान दरापेक्षा कमी दराने वेतन दिल्यामुळे उद्भवलेल्या मागणीच्या वावतीत, कामगारास प्रदेय असलेली किमान वेतनाची रक्कम प्रत्यक्षात दिलेल्या रकमेपेक्षा जितक्या रकमेने जास्त असेल तितकी रक्कम व तसेच उक्त जादा रकमेच्या दहा पटीपेक्षा अधिक नाही अशी उक्त प्राधिकरणास योग्य बाटेल नेवढी भरपाईची रक्कम त्या कामगारास देण्यात यावी;

(दोन) अन्य कोणत्याही वावतीत कामगारास देय असलेली रक्कम व तसेच दहा स्पर्यांहून अधिक नाही अशी प्राधिकरणास योग्य बाटेल नेवढी भरपाईची रक्कम कामगारास अशी जादा किंवा देय रक्कम दिली असेही त्या वावतीत ते प्राधिकरण अशी भरपाईची रक्कम देण्यावदूनचा निदेश देऊ शकेल.]

(४) एखादा अर्ज द्वेषबुद्धीने किंवा वास देण्याच्या हेतूने करण्यात आला होता अशी, या कलमाखाली त्या अर्जाची सुनावणी करणाऱ्या प्राधिकरणाची खाली झाल्यास, ती अर्ज सादर करणाऱ्या व्यक्तीकडून नियोक्त्यास प्रमाणे रुपयांगेका अधिक नाही अशी रक्कम वात्सी म्हणून दिली जावी असा निदेश ते देऊ शकेल.

(५) या कलमाखाली जी रक्कम देण्यावावत निदेश देण्यात आला असेल अशी कोणतीही रक्कम—

(क) जर ते प्राधिकरण म्हणजे दंडाधिकारी असेल तर, तो जणू काही त्या प्राधिकरणाने दंडाधिकारी या नास्त्याने केलेला द्रव्य दंड असावा त्याप्रमाणे त्या प्राधिकरणाला; किंवा

(ख) जर ते प्राधिकरण म्हणजे दंडाधिकारी नसेल तर, ते प्राधिकरण ज्याच्याकडे यावाबत अर्ज करील अशा कोणत्याही दंडाधिकार्याने जणू काही तो द्रव्य दंड केलेला असावा त्याप्रमाणे अशा दंडाधिकार्याला वसूल करता येईल.

(६) त्या प्राधिकरणाने या कलमाखाली दिलेला प्रत्येक निदेश अंतिम असेल.

(७) पोटकलम (१) खाली नियुक्त केलेल्या प्रत्येक प्राधिकरणास साक्षीपुरावा घेण्यासाठी व साक्षीदारास हजर राहण्यास भाग पाडण्यासाठी आणि दस्तऐवज हजर करण्याची सक्ती करण्यासाठी 'दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८' (१९०८ चा ५) याखाली दिवाणी न्यायालयाला असलेल्या सर्व शक्ती असतील आणि असे प्रत्येक प्राधिकरण हे 'फौजदारी प्रक्रिया संहिता, १८९८' (१८९८ चा ५) याचे कलम १९५ व ३५ वे प्रकरण यांच्या सर्व प्रयोजनांकरता दिवाणी न्यायालय असल्याचे मानले जाईल.

अनेक कामगारांच्या संबंधात २१. (१) ज्या अनुसूचित कामधंद्यांच्या संबंधात वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील त्या कामधंद्यात कामावर लावलेल्या किंतीही कामगारांच्या वतीने किंवा त्यांच्या संबंधात कलम २० खाली करणे, [विहित करण्यात येणील अशा नियमांच्या अधीनतेने, एकच अर्ज] सादर करता येईल आणि अशा वावतीत कलम २० च्या पोटकलम (३) खाली जितकी कमाल भरपाई देववता येईल तितकी रक्कम अशा जादा रक्कमा मिळून होणाऱ्या एकूण रकमेच्या दहा पटीहून [किंवा, प्रकरणपरत्वे, दरडोई दहा स्पर्ये] याप्रमाणे होणाऱ्या रकमेहून अधिक असणार नाही.

(२) ज्या अनुसूचित कामधंद्याच्या संबंधात वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात आलेले असतील अशा कामधंद्यातील कामगारांच्या संबंधात कलम २० खाली प्राधिकरणाकडे सादर केलेले व अनिर्णीत असलेले किंतीही वेगवेगळे अर्ज असले तरी ते म्हणजे या कलमाच्या पोटकलम (१) खाली सादर केलेला एकच अर्ज असावा त्याप्रमाणे, प्राधिकरणाला त्यांच्याहर कार्यवही करता येईल आणि तदनुसार त्या पोटकलमाचे उपवंश त्यांना लागू होतील.

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम १२ द्वारे पोटकलम (३) ऐवजी घातले.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम १३ द्वारे "एकच अर्ज" या ऐवजी घातले.

३. वरील अधिनियमाच्या कलम १३ द्वारे समाविष्ट केले.

२२. जो कोणताही नियोक्ता—

(क) कोणत्याही कामगारास, त्याच्या कामाच्या वर्गाकिंविता ठरविलेल्या वेतनाच्या किमान वरांहून कमी दरांनी किंवा या अधिनियमाच्या उपबंधाखाली उक्त कामगाराला देय असलेल्या रकमेपेक्षा कमी वेतन देईल; किंवा

(ख) कलम १३ खाली केलेला कोणताही नियम किंवा दिलेला आदेश याचे व्यतिक्रमण करील,

तो, सहा महिनेपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास किंवा पाचशे रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्यदंडास किंवा दौन्ही शिक्षास पात्र असेल :

परंतु, या कलमाखालील अपराधाबद्दल कोणताही द्रव्यदंड बसवताना न्यायालय कलम २० खाली खालवलेल्या कोणत्याही कायंवाहीत आरोगीविरुद्ध पूर्वीच जी कोणतीही भरपाई देववण्याचा निवाडा झाला असेल त्या भरपाईची रक्कम विचारात घेईल.

२२क. जो कोणताही नियोक्ता या अधिनियमाच्या किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमाच्या अन्य अपराधांचा व्यथवा दिलेल्या आदेशाच्या कोणत्याही उपबंधाचे व्यतिक्रमण करील तो या अधिनियमाखाली त्या बद्दलच्या शिक्षेसाठी व्यतिक्रमणाबद्दल अन्य कोणत्याही शास्तीची उपबंध करण्यात आला नसेल तर, पाचशे रुपयांपर्यंत असू सर्वसाधारण उपबंध शकेल इतक्या द्रव्यदंडास पात्र असेल.

२२ख. (१) कोणतेही न्यायालय—

अपराधांची दखल घेणे.

(क) कलम २२-खंड (क) खालील अपराधांच्या बाबतीत, अशा अपराधाला घटकभूत असलेल्या तथ्यांसंबंधी कलम २० खाली अर्ज सादर करण्यात येऊन तो संपूर्णतः किंवा अंशतः मात्र झालेला आहे आणि समुचित शासनाने किंवा या संबंधात त्याने प्राधिकृत केलेल्या अधिकाऱ्याने तकार करण्यास मंजूरी दिलेली आहे असे असल्याशिवाय;

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०—कलम १४ द्वारे मूळ कलम २२ ऐवजी घातले.

(ख) कलम २२, खंड (ख) खालील किंवा कलम २२क खालील अपराधांच्या बाबतीत,
निरीक्षकाकडून किंवा त्याच्या मंजुरीनिशी तक्रार आल्यावेरीज,
त्या अपराधाची दखल घेणार नाही.

(२) कोणतेही न्यायालय—

- (क) कलम २२ खंड (क) किंवा खंड (ख)
खालील अपराधाच्या बाबतीत, या कलमा-
खाली मंजुरी देण्यात आल्याच्या दिनांका-
पासून एक महिन्याच्या आत त्याबद्दल
तक्रार देण्यात आली नाही तर,
(ख) कलम २२ क खालील अपराधाच्या बाबतीत,
अपराध ज्या दिनांकास घडल्याचे अभिकथन
करण्यात आले असेल त्या दिनांकापासून सहा
महिन्यांच्या आत त्याबद्दल तक्रार देण्यात
आली नाही तर,
त्या अपराधाची दखल घेणार नाही.

कंपन्यांनी केलेले २२ग. (१) या अधिनियमाखाली अपराध करणारी व्यक्ती एखादी कंपनी असेल तर, अपराध अपराध घडला त्यावेळी त्या कंपनीच्या कामकाजचालनाबद्दल जी व्यक्ती कंपनीची प्रभारी होती आणि त्याबाबत कंपनीस जबाबदार होती अशी प्रत्येक व्यक्ती व तसेच ती कंपनी त्या अपराधाबाबत दोनी असल्याचे मानले जाईल आणि त्याच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व त्याप्रमाणे शिक्षा होण्यास ती व्यक्ती पाव असणार नाही असतील :

परंतु अपराध आपल्या नकळत घडला किंवा असा अपराध घडू नये यासाठी आपण सर्वप्रकारे यथायेग्य तप्तरता दाखवली होती असे कोणत्याही व्यक्तीने शाब्दीत केले तर, या पोटकलमातील कोणत्याही गोट्टीमुळे या अधिनियमात उपबंधित केल्याप्रमाणे कोणतीही शिक्षा होण्यास ती व्यक्ती पाव असणार नाही.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, जेव्हा या अधिनियमाखालील अपराध एखाद्या कंपनीने केला असेल आणि असा अपराध हा त्या कंपनीचा कोणताही संचालक, व्यवस्थापक, सचिव किंवा अन्य कोणताही अधिकारी याच्या संमतीने किंवा मूकानुमतीने करण्यात आला आहे किंवा त्या अपराधाचा त्याने केलेल्या कोणत्याही प्रकारच्या हलगर्जीपणाशी कारणसंबंध जोडता येण्यासारखा आहे असे शाब्दीत झाले तर, अशा कंपनीचा संचालक, व्यवस्थापक, सचिव किंवा अन्य अधिकारी हा सुद्धा त्या अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानले जाईल आणि त्याच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व तदनुसार शिक्षा होण्यास ती पाव असेल.

स्वृष्टीकरण.—या कलमाच्या प्रयोजनार्थ—

- (क) “कंपनी” याचा अर्थ, कोणताही निगम निकाय असा आहे आणि त्यामध्ये पेढी किंवा अन्य व्यक्तिसंघ समाविष्ट आहे ; आणि
(ख) “संचालक” याचा पेढीच्या संबंधातील अर्थ, पेढीतील भागीदार असा आहे.

कामगारांना प्रदेय २२ध. या अधिनियमाखाली कामगाराच्या किमान वेतनाची रक्कम म्हणून अथवा हा अधिनियम असलेल्या अवितरित किंवा त्याखाली केलेला कोणताही नियम किंवा आदेश याखाली अन्यथा नियोक्त्याने कामगारास द्यावयाच्या रकमांचे प्रदान. सर्व रकमा, त्या देण्यापूर्वीच त्या कामगाराचा मूळ झाल्यामुळे किंवा त्याचा ठावठिकाणा माहित नसल्या-मुळे त्यास देता आल्या नसतील किंवा देणे शक्य नसेल तर, विहित प्राधिकरणाकडे जमा केल्या जातील आणि विहित प्राधिकरण याप्रमाणे जमा केलेल्या पैशांची विहित करण्यात येईल त्या रीतीने व्यवस्था लावील.

नियोक्त्याची २२ड. समुचित शासनाशी केलेल्या सविदेचे योग्य रीतीने पालन व्हावे म्हणून त्या शासनाजवळ शासनाजवळील नियोक्त्याने जमा केलेली कोणतीही रक्कम आणि अशा संविदेच्या संबंधात त्या शासनाकडून नियोक्त्यास मत्ता जप्त प्रदेय असलेली अन्य कोणतीही रक्कम नियोक्त्यावर उपरोक्त सविदेच्या संबंधात कामावर लावलेल्या करण्यापासून कोणत्याही कामगाराप्रत देय म्हणून आलेले कोणतेही ऋण किंवा दायित्व सोडून अन्य जे कोणतेही ऋण संरक्षण. किंवा दायित्व नियोक्त्यावर आलेले असेल त्याच्या संबंधात कोणत्याही न्यायालयाने दिलेल्या कोणत्याही हुक्मनाम्याखाली किंवा आदेशाखाली जप्त होण्यास पाव असणार नाही.

‘वेतन प्रदान’ २२च. (१) ‘वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६’ (१९३६ चा ४) यात काहीही अंतर्भूत असले अधिनियम, १९३६ तरी, समुचित शासन शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे असा निदेश देऊ शकेल की, पोटकलम (२) अनुसूचित च्या उपबंधाच्या अधीनतेने, उक्त अधिनियमाच्या उपबंधांपैकी सर्व किंवा कोणतेही उपबंध, अधिसूचनेते कामधंदाना लाग जी कोणतीही आपरिवर्तने उल्लेखिण्यात येतील त्या आपरिवर्तनासह, तीत उल्लेखिण्यात येतील त्या असणे. अनुसूचित कामधंदांमध्ये लावलेल्या कामगारांना द्यावयाच्या वेतनाबाबत लागू होतील.

(२) जेव्हा पोटकलम (१) खालील कोणत्याही अनुसूचित कामधंदातील कामगारांना द्यावयाच्या वेतनास उक्त अधिनियमाच्या उपबंधापैकी सर्व किंवा कोणतेही उपबंध लाग करण्यात आले असलील तेव्हा, या अधिनियमाखाली नियुक्त केलेला निरीक्षक हा अशा रीतीने लाग केलेल्या उपबंधांची आपल्या अधिकारितेच्या स्थानिक सीमांमध्ये अंमलबजावणी करण्याच्या प्रयोजनार्थ नियुक्त केलेला निरीक्षक आहे असे मानले जाईल.]

२३. या अधिनियमाविश्वद्व अपराध केल्याचा आगोप एखाद्या नियोक्त्यावर करण्यात आला असेल विवक्षित प्रकरणी त्याबाबतीत नियोक्त्याने रीतसर तकार केली असता, जी व्यक्ती प्रत्यक्षात अपराधी आहे असा त्याचा नियोक्त्याला आरोप असेल अशा दुसऱ्या कोणत्याही व्यक्तीस अपराधाच्या सुनावणीसाठी नेमलेल्या वेळी न्यायालयापुढे दायित्वापासून सूट आणवण्याचा नियोक्त्याला हक्क असेल, आणि अपराध घडला हे सिद्ध झाल्यानंतर अशा नियोक्त्याने जर— देणे.

(क) या अधिनियमाची अंमलबजावणी करण्यासाठी त्याने यथायोग्य तत्परता दाखवली आहे; आणि

(ख) अशा दुसऱ्या व्यक्तीने प्रस्तुत अपराध केला असून आपणास ते माहीत नव्हते व आपली त्याला संमती किंवा मूकानुमती नव्हती,

अशी न्यायालयाची खानी करून दिली तर, ती दुसरी व्यक्ती अपराधावहूल दोषी असल्याचे ठरविण्यात येईल आणि ती जणू काही नियोक्ता असावी त्याप्रमाणे तशाच शिक्षे पात्र होईल आणि नियोक्त्यास विनादोषारोप सोडून देण्यात येईल :

परंतु, वर सांगितल्याप्रमाणे शाब्दीत करताना नियोक्त्याची शपथेवर तपासणी करता येईल आणि अशा नियोक्त्याने किंवा त्याचा कोणी साक्षीदार असल्यास त्याने दिलेला साक्षीपुरावा, जी व्यक्ती प्रत्यक्ष अपराधी असल्याचा नियोक्त्याचा आरोप असेल त्या व्यक्तीकडून किंवा तिच्या वतीने व फिरादीपक्षाकडून त्याबाबत उलटतपासणी होण्यास पात्र असेल.

२४. जर वेतनाच्या वसुलीबाबतच्या कोणत्याही दाव्यात मागितलेली रक्कम,—

दाव्यास आडकोठी.

(क) वादीने किंवा वादीच्या वतीने कलम २० खाली सादर केलेल्या अर्जाचा विषय असेल, किंवा

(ख) त्या कलमाखालील वादीच्या वाजूने दिलेल्या निदेशाचा विषय झाला असेल, किंवा

(ग) त्या कलमाखालील कोणत्याही कायदावाहीमध्ये वादीप्रत देय नसल्याचा निकाल देण्यात आला असेल, किंवा

(घ) त्या कलमाखाली अर्ज करून वसूल करता आली असती अशा प्रकारची असेल,

तर कोणतेही न्यायालय तो दावा दाखल करून घेणार नाही.

२५. ज्याद्वारे एखाद्या कामगाराने वेतनाच्या किमान दरावरील आपला अधिकार किंवा या संविदेश्वारे अधिनियमाखाली त्याला मिळाणारा कोणतेही विशेष हक्क किंवा सवलत सोडून दिली असेल किंवा कमी दायित्वमुक्त करणे करून घेतली असेल अशी कोणतेही संविदा किंवा करार या अधिनियमाच्या प्रारंभापूर्वी केलेला असो किंवा नंतर केलेला असो—त्यामध्ये या अधिनियमाखाली ठरविलेले वेतनाचे किमान दर कमी करणे हे जेथवर अभिप्रेत असेल तेथवर तो रद्दवातल असेल.

२६. (१) समुचित शासन ज्या कोणत्याही शर्ती लादणे त्यास योग्य वाटेल त्या शर्तीच्या अधीन- सूट व अपवाद. तेने असे निदेशित करू शकेल की, या अधिनियमाचे उपबंध निःसमर्थ झालेल्या कामगारांना द्यावयाच्या वेतनासंबंधाने लागू असणार नाहीत.

(२) समुचित शासन विशेष कौरीणास्तव तसे करणे त्यास योग्य वाटल्यास शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे असे निदेशित करू शकेल की, ते विनिर्दिष्ट करील [अशा शर्तीच्या अधीनतेने आणि] अशा कालावधीपुरते हा अधिनियम किंवा त्याचे कोणतेही उपबंध एखाद्या अनुसूचित कामधंदातील असलेल्या कामगारांच्या सर्व वर्गांना किंवा एखाद्या वर्गास किंवा जेव्हे एखादा अनुसूचित कामधंदा चालविण्यात येत असेल अशा एखाद्या स्थानिक भागास लागू होणार नाहीत.

(२क) सरसकट एखाद्या अनुसूचित कामधंदातील किंवा एखाद्या स्थानिक भागातल्या अनुसूचित कामधंदातील कोणत्याही कामगारवर्गाला [किंवा एखाद्या अनुसूचित कामधंदातील कोणत्याही आस्थापनेला किंवा एखाद्या आस्थापनेच्या एखाद्या भागास] लागू असलेल्या कामधंदाच्या अटी व शर्ती लक्षात घेता, त्या वर्गाच्या ज्या कामगारांना [किंवा अशा आस्थापनेतील किंवा कोणत्याही आस्थापनेच्या त्याभागातील ज्या कामगारांना] यासंबंधात विहित करण्यात येईल अशा मर्यादिपेक्षा अधिक वेतन मिळते अशा कामगारांच्या

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम १५ द्वारे समाविष्ट केले.

२. १९५४ चा अधिनियम क्रमांक २६, कलम ५ द्वारे समाविष्ट केले.

भाग बारा—१५

संबंधात किमान वेतन ठरविणे, आवश्यक नाही असे समुचित शासनाचे मत असेल तर, त्यात शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे व काही शर्ती लादणे त्याला योग्य वाटल्यास त्याच्या अधीनतेने असे निर्देशित करता येईल की, या अधिनियमाचे उपबंध किंवा त्यांपैकी एखादा उपबंध अशा कामगारांच्या बाबतीत लागू होणार नाही.]

(३) या अधिनियमातील कोणतीही गोष्ट एखाद्या नियोक्त्याने त्याच्याबरोबर रहात असलेल्या व त्याच्यावर अवलंबून असलेल्या त्याच्या कुटुंबियास चावयाच्या वेतनास लागू असणार नाही.

स्पष्टीकरण.—या पोटकलमामध्ये 'नियोक्त्याचा कुटुंबीय' या संज्ञेत त्याचा किंवा तिचा विवाह-साथी किंवा अपत्य किंवा आई वा बाप किंवा भाऊ वा बहीण यांचा समावेश होतो असे मानले जाईल.

अनुसूचीत भर घालण्याची राज्य असे शासनाचे मत असेल तो कामधंदा अनुसूचीच्या दोहोपैकी कोणत्याही भागात जादा दाखल करण्याचा शासनाची शक्ती. आपला उद्देश असल्याबद्दल शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे कमीत कमी तीन महिन्यांची नोटीस देऊन नंतर समुचित शासनाला तो कामधंदा तशाच अधिसूचनेद्वारे त्यात दाखल करता येईल आणि त्यानंतर ती अनुसूची त्या राज्यास लागू होताना त्याप्रमाणे सुधारण्यात आल्याचे मानण्यात येईल.

केंद्र शासनाची २८. केंद्र शासन एखाद्या राज्य शासनाला त्या राज्यात या अधिनियमाची अंमलबजावणी करण्यानिदेश देण्याची संबंधाने निदेश देऊ शकेल.

शक्ती.

केंद्र शासनाची २९. केंद्र शासनास, केंद्रीय सल्लागार मंडळाच्या सदस्यांचा पदावधी, त्याचा कारभार चालविण्याच्या नियम करण्याची बाबतीत अनुसरावयाची कार्यपद्धती, मतदान पद्धती, सदस्यांमध्ये आकस्मिक रिक्त पदे भरावयाची रीत शक्ती. आणि कामकाज चालविण्यासाठी आवश्यक असलेली गणसंख्या विहित करणारे नियम शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे पूर्वप्रकाशनाच्या शर्तीच्या अधीनतेने करता येतील.

समुचित शासनाची ३०. (१) या अधिनियमांची उद्दिष्टे पार पाडण्यासाठी समुचित शासनास पूर्वप्रकाशनाच्या शर्तीच्या नियम करण्याची अधीनतेने शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे नियम करता येतील.

शक्ती.

(२) पूर्वगामी शक्तीच्या व्यापकतेस बाब्ध न येता, अशा नियमांद्वारे—

(क) समित्या, उपसमित्या * * * * व सल्लागार मंडळ यांच्या सदस्यांचा पदावधी त्यांचा कारभार चालविण्यासाठी अनुसरावयाची कार्यपद्धती, मतदान पद्धती, सदस्यांमध्ये आकस्मिक रिक्त पदे भरण्याची रीत व कामकाज चालविण्यासाठी आवश्यक असलेली गणसंख्या विहित करता येईल;

(ख) समित्या, उपसमित्या * * * * * व सल्लागार मंडळ यांच्यापुढील चौकशीच्या विषयासंबंधीच्या साक्षीदारांना बोलवावयाची व त्या विषयासंबंधीची कागदपत्रे हजर करण्याची रीत विहित करता येईल;

(ग) ऐनजिनसी द्यावयाच्या वेतनाची व सवलतीच्या दरांनी अत्यावश्यक वस्तूचा पुरवठा करण्यासंबंधीच्या सवलतीची रोख रकमेच्या स्वरूपातील किंमत ठरविण्याची पद्धत विहित करता येईल;

(घ) वेतन द्यावयाची वेळ व शर्ती आणि त्यातून वजा करण्याची परवानगी असलेल्या रकमा विहित करता येतील;

(इ) या अधिनियमाखाली ठरविलेल्या किमान वेतन दरांना पुरेशी प्रसिद्धी देण्याचा उपबंध करता येईल;

(च) दर सात दिवसांच्या मुदतीत एक दिवसांची विश्रांती देण्याचा आणि अशा दिवसांच्या बाबतीत पारिश्रमिक देण्याचा उपबंध करता येईल;

(छ) सर्वसाधारण कामाचा दिवस भरण्यासाठी आवश्यक असतील तितके कामाचे तास विहित करता येतील;

१. १९५७ चा अधिनियम क्रमांक ३०, कलम १६ द्वारे "सल्लागार समित्या, सल्लागार उपसमित्या" हा मजकूर वगळण्यात आला.

(ज) सर्वसाधारण कामाचा दिवस भरण्यासाठी आवश्यक असणाऱ्या तासपेक्षा कमी अवधी-पुरते कामावर लावलेल्या कामगाराला कामाच्या कोणत्या प्रकरणी व कोणत्या परिस्थितीत सर्वसाधारण कामाच्या दिवसाचे पूर्ण वेतन मिळण्याचा हक्क असणार नाही ते विहित करता येईल;

(झ) ठेवावयाची नोंदपुस्तके व अभिलेख यांचा नमुना आणि अशा नोंदपुस्तकांत व अभिलेखांत दाखल करावयाचा तपशील विहित करता येईल;

(ज) वेतनपुस्तिका व वेतनपत्रिका देण्याचा उपबंध करता येईल आणि वेतनपुस्तिकांत व वेतनपत्रिकांत नोंदी करण्याची व त्या अधिप्रमाणित करण्याची रीत विहित करता येईल;

(इ) या अधिनियमाच्या प्रयोजनार्थ निरीक्षकांच्या शक्ती विहित करता येतील;

(इ) कलम २० खालील कायंवाहीमध्ये जो खर्च देववता येईल त्या खर्चाच्या प्रमाणाचे विनियमन करता येईल;

(इ) कलम २० खालील कायंवाहीच्या संबंधात द्यावयाच्या न्यायालय फीची रक्कम विहित करता येईल; आणि

(झ) विहित करावयाच्या किंवा विहित करता येईल अशा इतर कोणत्याही बाबीसाठी उपबंध करता येईल.

[३०क. या अधिनियमाखाली केंद्र शासनाने केलेला प्रत्येक नियम, तो करण्यात आल्यानंतर होईल केंद्र शासनाने केलेले ज्ञितक्या लक्कर संसदेच्या प्रत्येक सभागृहासमोर, ते एका सत्राने किंवा दोन कम्बर्टी सत्रे मिळून बनलेल्या नियम संसदेपुढे अशा एकूण तीस दिवसांच्या कालावधीत सत्रासीन असताना ठेवला जाईल आणि ज्या सत्रात तो याप्रमाणे ठेवणे. ठेवला गेला ते किंवा त्याच्या पाठोपाठवे सत्र संपूर्णपूर्वी जर त्या नियमांत कोणतेही आपरिवर्तन करण्यावाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले किंवा तो नियम करण्यात येऊ नये यावाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले तर, तो नियम त्यानंतर अशा आपरिवर्तित रूपातच परिणामक होईल किंवा, प्रकरणपरत्वे, मुळीच परिणामक होणार नाही; तथापि अशा कोणत्याही आपरिवर्तनामुळे किंवा शून्यीकरणामुळे, तत्पूर्वी त्या नियमाखाली करण्यात आलेल्या कोणत्याही गोष्टीच्या विधिग्राह्यतेस बाध येणार नाही.]

[३१. (क) १ एप्रिल, १९५२ रोजी प्रारंभ होणाऱ्या व 'किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, विवक्षित किमान १९५४' (१९५४ चा २६) याच्या प्रारंभदिनांकास संपणाऱ्या; किंवा वेतन दरांची

(ख) ३१ डिसेंबर, १९५४ रोजी प्रारंभ होणाऱ्या व 'किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, निश्चिती विधिग्राह्य ठरवणे. १९५७' (१९५७ चा ३०) याच्या प्रारंभदिनांकास संपणाऱ्या; किंवा

(ग) ३१ डिसेंबर, १९५९ रोजी प्रारंभ होणाऱ्या व 'किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, १९६१' (१९६१ चा ३१) याच्या प्रारंभदिनांकास संपणाऱ्या—

अशा कालावधीत अनुसूचीमध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही कामधंदात कामावर ठेवलेल्या कामगारांना प्रदेय म्हणून समुचित शासनाने किमान वेतन दर ठरवन दिलेले असतील आणि कलम ३, पोटकलम (१) चा खंड (क) हा 'किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, १९५४' (१९५४ चा २६) किंवा 'किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, १९५७' (१९५७ चा ३०) किंवा किमान वेतन (विशेष) अधिनियम, १९६१' (१९६१ चा ३१) याच्या प्रारंभाच्या निकटपूर्वी जसा अंमलात होता तशा त्या खंडाखाली असे दर निश्चित करण्यात येत आहेत अशा समजूतीने ते ठरवलेले असतील किंवा तशा समजूतीने ते ठरवले असावेत असे दिसत असेल तर, असे दर कायद्यानुसार ठरवण्यात आले असल्याचे मानले जाईल आणि त्या खंडात त्या प्रयोजनार्थ विनिर्दिष्ट केलेली संबद्ध तारीख ते दर निश्चित करण्यात आले त्यावेळी निघून गेली होती एवढ्याच कारणावरून ते कोणत्याही न्यायालयात प्रस्तावद करता येणार नाहीत:

परंतु, या कलमात विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही कालावधीत एखाद्या व्यक्तीने आपल्या कामगारांपैकी कोणत्याही कामगाराला वेतन म्हणून या कलमात विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या किमान वेतन दरांपेक्षा कमी रक्कम दिली या कारणावरून अथवा कलम १३ खाली दिलेल्या कोणत्याही आदेशाचे किंवा नियमांचे पूर्वीकृत कालावधीत तिने पालन केले नाही या कारणावरून तिला कोणतीही शिक्षा किंवा कोणत्याही प्रकारची शास्ती होईल अशा रीतीने या कलमातील कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही किंवा लागू होते असा त्याचा अर्थ लावला जाणार नाही.]

१. १९६१ चा अधिनियम क्रमांक ३१, कलम ३ द्वारे समाविष्ट केले.

२. वरील अधिनियमाच्या—कलम ४ द्वारे मूळ कलमाएवजी घातले.

अनुसूची

[कलमे २(छ) व २७ पहा]

आग पहिला

१. कोणत्याही लोकरीचे गालिचे बनवण्याच्या किंवा शाली विणण्याच्या कारखान्यातील कामधंदा.
 २. कोणत्याही भातगिरणीतील, पिठाच्या गिरणीतील किंवा डाळीच्या गिरणीतील कामधंदा.
 ३. कोणत्याही तंबाखूच्या कारखान्यातील कामधंदा (यात विडचा वळण्याचाही समावेश होतो).
 ४. कोणत्याही मळथातील म्हणजे सिकोना, रबर, चहा किंवा कॉफी याची लागवड करण्यासाठी राखलेल्या कोणत्याही इस्टेटमधील कामधंदा.
 ५. कोणत्याही तेलाच्या गिरणीतील कामधंदा.
 ६. कोणत्याही स्थानिक प्राधिकरणाच्या अखत्याराखालील कामधंदा.
 ७. रस्ते तयार करणे किंवा त्याची देखभाल करणे यावावतचा किंवा बांधकामांसंबंधीचा कामधंदा.]
 ८. दगड फोडणे व दगडांची खडी करणे यासंबंधीचा कामधंदा.
 ९. कोणत्याही लाखेच्या कारखान्यातील कामधंदा.
 १०. कोणत्याही अध्रकाच्या कारखान्यातील कामधंदा.
 ११. सार्वजनिक मोटारावाहुकीच्या संबंधातील कामधंदा.
 १२. कातडी कमाविण्याच्या व चामड्याच्या वस्तू तयार करण्याच्या कारखान्यातील कामधंदा.
- [जिसमध्या खाणीतील कामधंदा, बैराइट्सच्या खाणीतील कामधंदा, बॉक्साइटच्या खाणी-तील कामधंदा.]
- [मँगेनिझिच्या खाणीतील कामधंदा]
- [इमारतीची देखभाल करण्यासंबंधीचा कामधंदा आणि धावपट्टचा बांधणे व त्याची देखभाल करणे यासंबंधीचा कामधंदा.]
- [विनी भातीच्या खाणीतील कामधंदा, कायनाईटच्या खाणीतील कामधंदा.]
- [तांब्याच्या खाणीतील कामधंदा.]
- [‘खाण अधिनियम, १९५२’ (१९५२ चा ३५) याखाली येणाऱ्या मातीच्या खाणीतील कामधंदा.]
- [‘खाण अधिनियम, १९५२’ (१९५२ चा ३५) याखाली येणाऱ्या मॅनेजाइट खाणीतील कामधंदा.]
- [पांढऱ्या भातीच्या खाणीमधील कामधंदा.]
- [दगडांच्या खाणीमधील कामधंदा.]

१. १९५७ चा अधिनियम ३० कलम १८ द्वारे मूळ मजकुराएवजो घातले. (भूतलक्षी प्रभावाने)
२. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ३७६०, दिनांक ४ डिसेंबर, १९६२ द्वारे घातले.
३. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ४०३०, दिनांक ३० ऑक्टोबर, १९६७ द्वारे घातले.
४. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. १९८७, दिनांक ३० मे, १९६८ द्वारे घातले.
५. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ५८६, दिनांक ५ फेब्रुवारी, १९७० द्वारे घातले.
६. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ७९५, दिनांक १३ फेब्रुवारी, १९७० द्वारे घातले.
७. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ७९६, दिनांक १८ फेब्रुवारी, १९७० द्वारे घातले.
८. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. २३५७, दिनांक १ जुलै, १९७० द्वारे घातले.
९. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ३८९६, दिनांक ३ सप्टेंबर, १९७१ द्वारे घातले.
१०. अधिसूचना क्रमांक एस.ओ. ३८९८, दिनांक १५ सप्टेंबर, १९७१ द्वारे घातले.

भाग दुसरा

१. शेतकी कामधंदा म्हणजे कोणत्याही प्रकारच्या शेतकामारंबंधी कामधंदा. यात जमिनीची नांगरट, कसऱ्याक, दुग्धशाळा उद्योग, कोणत्याही शेतकी किंवा वागायती मालाचे उत्पादन करणे, लागवड करणे, तो पिकवणे व ते पीक कापणे, गुरे, मध्यमाशा किंवा कोंबड्या, बदके इत्यादीची पैदास आणि शेतकामाला आनुषंगिक किंवा त्याच्याशी संलग्न म्हणून शेतक्याचा किंवा शेतावर जे काम करण्याचा शिरस्ता असतो असे काम (यात कोणतीही रानशिवारा-संबंधीची कामे, शेतमाल बाजारात पाठविण्याची तयारी करणे व तो साठवणीसाठी किंवा बाजारात पोचवण्यासाठी सुरुद्दं करणे किंवा बाजारापर्यंत नेण्यासाठी गाडीवर पोचवणे या कामाचा समावेश आहे.)

व्हर्ही. एस. रमावेद्वी,
सचिव, भारत सरकार
Secretary to the Government of India