[மொழிபெயர்ப்பு]

அத்தியாயம் 129

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

Shop & Office Employees (Regulation of Employment & Remuneration) Act

இந்த ஆவணம் கற்றல் நோக்கத்திற்காக மாத்திரமே;
சட்ட ரீதியான பாவனைக்கு அல்ல.

திருத்திய மொழிபெயர்ப்பு: ப. மகாதேவா, ஓய்வுநிலைத் தொழில் ஆணையாளர்

அத்தியாயம் 129

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவுகள்

1. சுருக்கப்பெயர்

பாகம் I

கடை மற்றும் அலுவலகங்களில் தொழில் நேரங்களை ஒழுங்குபடுத்தலும், ஊழியரின் சுகாதாரமும், வசதியும்

2. இச்சட்டத்தின் 1 ஆம் பாகத்தின் ஏற்புடைமை
3. தொழில் நேரங்களை மட்டுப்படுத்துதல்
4. கணக்கில் எடுக்கவேண்டிய வேறு தொழில்
5. வாராந்த விடுமுறை நாட்கள்
6. ஆண்டு விடுமுறையும் லீவும்
7. பொது விடுமுறை நாட்களில் விடுமுறை வழங்குதல்
7அ. முழு நோன்மதி நாளன்று விடுமுறை வழங்குதல்
7ஆ. முழு நோன்மதி நாளன்று தொழில்
8. நள்ளிரவு உட்பட்டதான காலப்பகுதியின்போது தொழிலுக்கமர்த்தப்படும் ஆட்களுக்கான சிறப்பு ஏற்பாடுகள்
9. உணவுக்கான இடைவேளைகள்
10. பதினெட்டு வயதுக்குக் குறைந்த பெண்களையும் ஆட்களையும் தொழிலுக்கு அமர்த்துவது தொடர்பான ஏற்பாடுகள்
11. வெளிச்சம், காற்றோட்டம் என்பவற்றுக்கான ஏற்பாடு
12. வதிதல், உணவு எடுத்தல் தொடர்பிலான ஏற்பாடுகள்
13. சுகாதார வசதிகளுக்கும், கழுவும் வசதிகளுக்கும் உரிய ஏற்பாடுகள்
14. கடைகளுக்கு அல்லது அலுவலகங்களுக்கு 13 ஆம் பிரிவின் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிப்பதற்கான நடவடிக்கை முறை
15. 13 ஆம் பிரிவின் மீறுகைகளுக்கான குற்ற வழக்கு தொடர்பிலான சிறப்பு ஏற்பாடுகள்
16. பெண் கடை உதவியாளர்களுக்கு இருக்கைகளை வழங்குதல்
17. தொழில்தருநர் தொழில் பற்றி விபரங்களை வழங்குதல்
18. வைத்திருக்கப்பட வேண்டிய அல்லது காட்சிப்படுத்தப்பட வேண்டிய பதிவேடுகள், முதலியன

பாகம் I அ

மகப்பேற்று நன்மைகள்*

18அ. இப்பாகத்தின் ஏற்புடைமை
18ஆ. கருத்தரித்தல், மகப்பேறு ஆகியவற்றின் விளைவான லீவு
18இ. கருத்தரித்தல், மகப்பேறு ஆகியவற்றின் விளைவான லீவுக்காலப்பகுதிக்கான ஊதியம்
18ஈ. கருத்தரித்தலின்போதும், அதற்குப் பின்னரும் தடைசெய்யப்பட்ட வேலை
18உ. கருத்தரித்தல் அல்லது மகப்பேறு அல்லது அதன் விளைவான சுகவீனம் காரணமாகத் தொழில் முடிவுறுத்தப்படுதல் ஆகாது.
18ஊ. இப்பிரிவின் கீழ் லீவில் இருக்கும்போது, பெண் ஊழியர்களுக்குப் பதவி நீக்க அறிவித்தல் வழங்கப்படலாகாது
18எ. ‘‘மகப்பேறு’’, ‘‘மகப்பேறடைதல்’’, ‘உயிர்வாழத்தக்க சிசு’’ என்பவற்றின் பொருள்

* மகப்பேற்று நன்மைகள், 2018 இன் 14 ஆம் இலக்கச் சட்டத்தினால் மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளன.

18ஏ. இப்பிரிவின் கீழான லீவு வேறு ஏதேனும் பிரிவின் கீழான ஏதேனும் விடுமுறை அல்லது லீவுடன் சேர்த்து அதற்கு மேலதிகமானதாக இருக்கும்.

18ஐ தாய்ப்பாலூட்டும் தாய்மார்களுக்கான தாய்ப்பாலூட்டுவதற்கான கால இடைவெளிகளை ஏற்பாடு செய்தல்

பாகம் II

ஊதியக் கொடுப்பனவு

19. ஊதியக் கொடுப்பனவின் காலம் மற்றும் விதம், முதலியன

பாகம் III

ஊதியத்தை ஒழுங்குபடுத்துதல்

20. ஊழியர் பற்றிய வரைவிலக்கணம்

21. தொழில்தருநர்களினதும் ஊழியர்களினதும் சம்மதத்துடன், ஊழியர்களுக்கான ஆகக் குறைந்த ஊதிய வீதம் பற்றிய தீர்மானமொன்றை எடுப்பதற்கு முயற்சிக்கும்படி ஆணையாளரை அமைச்சர் பணித்தல்

22. ஊழியர்களுக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதம் பற்றிய ஆணையாளரின் தீர்மானம்

2.3. ஆணையாளரின் தீர்மானம் வலுவுக்கு வருகின்ற திகதி

24. சம்மதத்துடனான தீர்மானம் மறுதலிக்கப்படுதல்

25. ஊதிய நியாயசபைகளை அமைத்தல் முதலியன

26. தீர்மானமொன்றை ஆக்குவதற்காக ஊதிய நியாயசபைக்கு அமைச்சரால் அதிகாரமளிக்கப்படத்தக்க சந்தர்ப்பங்கள்

27. நியாயசபையின் கடமைகளும் தத்துவங்களும்

28. நியாயசபைகளால் வரைவுத் தீர்மானம் வெளியிடப்படுதல்

29. நியாயசபையின் தீர்மானங்கள் அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான நடவடிக்கை முறை

30. ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தைச் செலுத்துவதற்குத் தொழில்தருநருக்கு உள்ள பொறுப்பு

30அ. வியாபாரப்பெயரும் சொத்தாண்மையும் மாறியிருப்பினும், தொழில்தருநர் ஊதியம் செலுத்துவதற்கு ஆளாதல் வேண்டும்

31. ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தைக் கணிக்கும் முறை

32. இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வகுப்பினமான தொழிலைப் புரியும் ஊழியர்கள்

33. துண்டுவேலை புரியும் ஊழியர்

34. ஊழியர் தொழில்தருநரின் வளவில் தொழிலுக்குக் காத்திருத்தல், முதலியன

35. வழமையான வேலைநாளுக்குக் குறைவாக வேலைசெய்யும் அல்லது ஏதேனும் நாளன்று வேலையே செய்யாத ஊழியரின் ஊதியம்

36. உடல் இயலாமைக்கு உட்பட்ட ஊழியர்

37. சம்பளச்சபைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் II ஆம் பாகம் ஏற்புடைத்தாக்கப் பட்டிருக்கின்றதான ஏதேனும் வியாபாரத்தில் அல்லது வேலையில் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களுக்கு இப்பாகத்தின் கீழான தீர்மானங்கள் ஏற்புடையனவாகாமை

38. நியாயசபையொன்றினது தீர்மானத்தின் பொருள்கோடல்

39. 38 ஆம் பிரிவின் கீழான நியாயசபைத் தீர்மானத்தின் பயன்

பாகம் IV

கடைகளுக்கான மூடுதற் கட்டளைகள்

40. மூடுதற் கட்டளைகள்

41. (நீக்கப்பட்டது)[†]
42. மூடுதற் கட்டளைகளுக்கான அங்கீகாரம்
42அ. வேறு எழுத்திலான சட்டத்திற்கு முரணாகவிருக்கும் விடயத்தில் மூடுதற் கட்டளையே மேலோங்கி நிற்றல்
43. மூடுதற் கட்டளையொன்றுக்கு முரணாகக் கடையெதுவும் திறக்கப்படலாகாது
44. ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிலைக் கொண்டு நடாத்தப்படும் கடைக்கு மூடுதற் கட்டளை ஏற்புடையதாதல்
45. கடைகள் மூடும் நேரத்துக்குப் பின்னர் வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலை நடாத்துவதற்கான மட்டுப்பாடு

பாகம் V

பொது

46. சட்டத்தின் நிருவாகம்
47. விபரத்திரட்டுகள் முதலியவற்றைக் கோருவதற்கு ஆணையாளருக்கு உள்ள தத்துவம்
48. சாட்சிகளைக் கட்டளையிட்டு அழைப்பதற்கு நியாயசபைக்கு உள்ள தத்துவம், முதலியன
49. ஒரு நியாயசபையின் முன்னிலையில் கொடுக்கப்பட்ட தகவலானது, குறித்த சில விடயங்களில் அந்தரங்கமாகக் கையாளப்படுதல் வேண்டும்
50. நுழைதல், பரிசோதித்தல் முதலியவற்றுக்கான தத்துவங்கள்
50அ. ஊதியமானது ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலினது சொத்துக்கள் மீதான முதற் பொறுப்பாதல் வேண்டும்
50.ஆ. எவரேனும் ஊழியருக்குரிய பணத்தை துடர்ச்சி மூலம் அறவிடுவதற்கு, ஆணையாளருக்கு அல்லது பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கத்துக்கு உள்ள தத்துவம்
50இ. தொழில்தருநர் ஏதேனும் இடாப்பை அல்லது பதிவேட்டைப் பேணிவரத் தவறியுள்ளவிடத்து ஊதியத்தை அறவிடுதல்

தவறுகள்

51. தவறுகள்
52. ஊதியத்தைச் செலுத்தத் தவறியமைக்கான தண்டம்
53. இச்சட்டத்தின் கீழ் ஊழியருக்குச் செலுத்தப்பட வேண்டிய ஊதியத்தை அறவிடுதல்
54. அலுவலர்களுக்கு இடையூறு செய்தல், முதலியன
54அ. இடாப்பை, அறிவித்தலை அல்லது பதிவேட்டைப் பேணுவதற்குத் தவறியமைக்கான தண்டம்
55. சட்டத்தின் கீழ், அறிவித்தல்கள் அல்லது பதிவேடுகள் தொடர்பிலான தவறுகள்
56. 47(3) ஆம் பிரிவை அல்லது 49(2) ஆம் பிரிவை மீறிய வகையில் தகவலை வெளியிடுதல்
57. தகவல் கொடுத்தமைக்காக எவரேனும் ஆளைப் பதவியிலிருந்து நீக்குதல், முதலியன
58. நேரடித் தொழில்தருநர் தாமாகவே இன்னொருவரின் கீழ் தொழிலில் அமர்தல்
59. தவறுகளுக்காக தொழில்தருனரின் முகாமையாளர், முகவர் என்போருக்குள்ள பொறுப்பு
60. தவறுக்குக் குற்றவாளியாக வேறு எவரேனும் ஒருவரைத் தொழில்தருநர் எண்பிக்குமிடத்து.
61. மூடும் நேரத்துக்குப் பின்னர் வாடிக்கையாளருக்குச் சேவையளிக்கப்படுகையில் குறித்த சில விடயங்களில் தொழில்தருனரால் தவறேதும் புரியப்படாதிருத்தல்

[†] 1965 ஆம் ஆண்டின் 17 ஆம் இலக்க விடுமுறைகள் சட்டத்தின் பிரிவு 11 இன் கீழ், 22-12-1966 ஆம் திகதிய 14,726/12 ஆம் இலக்க அதிவிசேட வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகளால் பிரிவு 41 நீக்கப்பட்டது.

62. சான்று பற்றிய சிறப்பேற்பாடுகள்
63. சட்டத்தின் கீழான தவறுகள் சுருக்க முறையாக விளங்கப்படலுக்குரியதாதல்
64. குற்ற வழக்குக்கான அனுமதி
65. III ஆம் பாகத்தின் கீழான மூடுதற் கட்டளைகளையும் தீர்மானங்களையும் எண்பித்தல்
66. ஒழுங்குவிதிகள்
67. செலவுகள்

பொருள்கோடல், முதலியன

68. பொருள்கோடல்கள்
69. சட்டத்தின் ஏற்புடைமையிலிருந்து விலக்களித்தல்
70. சட்டத்தின் ஏற்பாடுகள் ஏனைய சட்டங்களுக்கு மேலதிகமானவையேயன்றி, பதிலீடுகளோ ஏனையவையோ அல்ல

அத்தியாயம் 129

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் சட்டம்

கடைகளிலும் அலுவலகங்களிலுமுள்ள ஆட்களின் தொழில், வேலை நேரங்கள், ஊதியங்கள் ஆகியவற்றை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் அவற்றுடன் தொடர்பான அல்லது இடைநேர்விளைவான கருமங்களுக்கும் ஏற்பாடு செய்வதற்கானதொரு சட்டம்

(1954, ஆகஸ்ட் 9 ஆம் திகதி)

சட்டங்களின் இல:
1954 இன் 19
1957 இன் 60
1962 இன் 28
1965 இன் 18
1966 இன் 05
1966 இன் 26
1971 இன் 29

சட்ட இல:
1975 இன் 07

தேசிய அரசுப் பேரவைச் சட்டங்கள்:
1978 இன் 12
1981 இன் 53
1982 இன் 36
1984 இன் 32
1985 இன் 44

சட்ட இல:
2018 இன் 14
2021 இன் 01

சுருக்கப்பெயர்

1. இச்சட்டமானது கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம் என எடுத்துக் காட்டப்படலாம்.

பாகம் I

கடை மற்றும் அலுவலகங்களில் தொழில் நேரங்களை ஒழுங்குபடுத்தலும், ஊழியரின் சுகாதாரமும், வசதியும்

இச்சட்டத்தின் 1 ஆம் பாகத்தின் ஏற்புடைமை

2.(1). அமைச்சர் தமது கட்டளைகளினூடாகவும், இப்பாகத்தின் ஏற்பாடுகளினூடாகவும்
(அ) அக்கட்டளைகளில் குறித்துரைக்கப்பட்டவாறான அத்தகைய இடப்பரப்பில் அல்லது இடப்பரப்புகளில் உள்ள கடைகளுக்கு அல்லது அலுவலகங்களுக்கு;
அல்லது,

(ஆ) இலங்கையிலுள்ள எல்லாக் கடைகளுக்கும் அல்லது எல்லா அலுவலகங்களுக்கும் [‡] ஏற்புடையனவாதல் வேண்டும் என வெளிப்படுத்தலாம்.

(2). உப பிரிவு (1) இன் கீழ் ஆக்கப்படும் ஒவ்வொரு கட்டளையும் பாராளுமன்றத்தின் முன்னிலையில் அங்கீகாரத்துக்கெனக் கொணரப்படுதல் வேண்டும். அவ்வாறு அங்கீகரிக்கப்படும் ஒவ்வொரு கட்டளையும் வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறு பிரசுரிக்கப்படும் திகதியன்று அல்லது அத்தகைய கட்டளையில் குறித்துரைக்கப்படும் பிந்திய திகதியன்று வலுவுக்கு வருதல் வேண்டும்.

(3). இதனகத்து முன்னர் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டவாறு, இப்பாகத்தின் ஏற்பாடுகளை ஏதேனும் இடப்பரப்பிலுள்ள, விடயத்துக்கேற்ப கடைகளுக்கோ அலுவலகங்களுக்கோ ஏற்புடைத்தாக்குவதற்காக கட்டளையொன்று ஆக்கப்பட்டிருந்தாலொழிய, இப்பாகத்தின் அடுத்துவரும் ஏற்பாடுகளில் உள்ள எது எவ்வாறிருப்பினும், அத்தகைய ஏதும் ஏற்பாட்டிலுள்ள எதுவும், அவ்விடப்பரப்பிலுள்ள ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பிலோ அல்லது அத்தகைய கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்கள் தொடர்பிலோ ஏற்புடையதாதல் ஆகாது.

தொழில் நேரங்களை மட்டுப்படுத்துதல் (பி.2 – 1975 இன் 07)

3.(1). உபபிரிவு (3) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் ஒழுங்கு விதிகளின் ஏற்பாடுகளுக்கமையவும், உபபிரிவு (5) இன் ஏற்பாடுகளுக் கமையவும், ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் எவரேனும் ஆள் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படும் வழமையான காலம் எனப்படுவது –

(அ) ஒரு நாளில் எட்டு மணித்தியாலங்களுக்கு மேற்படலாகாது; அத்துடன்,

(ஆ) ஒரு வாரத்தில் நாற்பத்தைந்து மணித்தியாலங்களுக்கு மேற்படலாகாது.

இவ்வுபபிரிவில் குறிப்பிடப்படும் காலமானது, இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டின் கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட ஓய்வுக்கான அல்லது உணவுக்கான நேரம் எதனையும், அல்லது உபபிரிவு (3) இன் கீழ் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியினால் அனுமதிக்கப்பட்ட தடங்கல் எதனையும் உள்ளடக்குதல் ஆகாது.

(2). உபபிரிவு (3) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியின் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படும் காலமானது, இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டின் கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட ஓய்வுக்கான அல்லது உணவுக்கான அத்தகைய இடைவேளை அல்லாத வேறு ஏதேனும் தடங்கல் எதுவுமில்லாத ஒரு தொடர்ச்சியான காலப் பகுதியைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

(3). ஒழுங்குவிதிகள் பின்வருமாறு ஆக்கப்படலாம்:

(அ) ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், ஆட்கள் மேலதிக நேர வேலைக்குத் தொழிலிலமர்த்தப்படக்கூடிய காலப் பகுதிகளை விதித்துரைப்பதாக.

[‡] இலங்கையிலுள்ள எல்லாக் கடைகளுக்கும், எல்லா அலுவலகங்களுக்கும் ஏற்புடைத்தாகும் என பாகம் I வெளிப்படுத்தியுள்ளது – 1954 ஒக்தோபர் 15 ஆம் திகதிய 10724 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி (குறைநிரப்பி)

(ஆ) வெவ்வேறு வகுப்புகளில் அடங்கக்கூடிய கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்கள் சம்பந்தமாக, அல்லது ஒரு குறிக்கப்பட்ட வயதுக்கு மேற்பட்ட அல்லது குறைவான வயதைக் கொண்ட ஆட்கள் சம்பந்தமாக, அல்லது வெவ்வேறு வகுப்பினரான அத்தகைய ஆட்கள் சம்பந்தமாக, உபபிரிவு (1) இல் குறிப்பிடப்பட்ட அல்லது இவ்வுபபிரிவின் பந்தி (அ)வில் விதித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் காலப்பகுதியிலிருந்து விலகிக் காணப்படுவதாக.

(இ) கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், ஆட்கள் எந்நிபந்தனைகளுக்கு அமைவாக மேலதிகநேர வேலைக்கு, தொழிலிலமர்த்தப்படக்கூடுமோ, அந்நிபந்தனைகளை விதித்துரைப்பதாக.

(பி.2 – 1957 இன் 60)

(இஇ) ஏதேனும் ஒரு வாரத்தின் ஏதேனும் ஒரு நாளன்று லீவில் அல்லது விடுமுறையில் இருந்திருப்பவரான எவரேனும் ஊழியர், மேலதிக நேரத்தைக் கணிப்பிடும் நோக்கத் துக்காக அவ்வாறு லீவில் அல்லது விடுமுறையில் இல்லாதிருந்திருப்பாராயின், அவர் எவ்வழமையான காலப் பகுதிக்கு வேலை செய்திருப்பாரோ அவ்வழமையான காலப் பகுதிக்கு வேலை செய்துள்ளாரென, எவ்விடயங்களிலும் எச்சந்தர்ப்பங்களிலும் கருதப்பட வேண்டுமோ, அவ்விடயங் களையும் அச்சந்தர்ப்பங்களையும் விதித்துரைப்பதாக.

(ஈ) உபபிரிவு (2) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள காலப் பகுதியின் தொடர்ச்சியானது, ஓய்வுக்கான அல்லது உணவுக்கான ஏதேனும் இடைவேளை மூலமாக அல்லாதும், அவ்விடை வேளையுடன் சேர்த்தும், எவ்விடயங்களிலும் எச்சந்தர்ப் பங்களிலும் அத்துடன் எந்நிபந்தனைகளுக்கும் எந்த மட்டுப் பாடுகளுக்கும் அமைவாகவும் தடங்கலுக்கு உட்படக்கூடுமோ, அவ்விடயங்களையும் அச்சந்தர்ப்பங்களையும் அத்துடன் அந்நிபந்தனைகளையும் அந்த மட்டுப்பாடுகளையும் விதித்துரைப்பதாக.

ஆயினும், ஏதேனும் ஒரு நாளன்று, ஆள் எவரும் வேலைசெய்யத் தொடங்கிய நேரத்திற்கும் அந்நாளன்று அவர் வேலையை நிறுத்தும் நேரத்திற்கும் இடையில் பன்னிரெண்டுக்கும் மேற்பட்ட மணித்தியாலங்கள் கழிவதற்கு அதிகாரமளிப்பதாக அல்லது அனுமதியளிப்பதாக ஒழுங்குவிதி எதுவும் ஆக்கப்படுதலாகாது.

முற்போந்த காப்புவாசகத்தின் நோக்கங்களுக்காக, ஏதேனும் ஒரு நாளன்று ஆளொருவர் வேலை செய்யத் தொடங்கிய நேரத் திற்கும் அந்நாளன்று அவர் வேலையை நிறுத்தும் நேரத்திற்கும் இடையில் கழிந்த மணித்தியாலங்களின் எண்ணிக்கையைக் கணிப்பதில், மேலதிகநேர வேலைக் காலப்பகுதி எதுவும் கணக்கில் எடுக்கப்படலாகாது.

(4). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், அக்கடைக்கு அல்லது அவ்வலுவல கத்துக்கு அல்லது ஒரே வகுப்பில் வரக்கூடிய அவ்வாறான கடைகளுக்கு அல்லது அலுவலகங்களுக்கு ஏற்புடையதான, இப்பிரிவின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டிற்கு அல்லது அதனகத்து வரக்கூடிய ஏதேனும் ஒழுங்குவிதிக்கு முரணாகத் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படுதல் ஆகாது.

(பி.2 – 1975 இன் 07) (5). உபபிரிவு (1) இன் ஏற்பாடுகள், பகிரங்க நிறுவனமொன்றின் நிறைவேற்றுநர் தர அல்லது முகாமையாளர் தரப் பதவி யொன்றை வகிப்பவரும், அவரது பதவியின் ஆரம்பச் சம்பளம் ஆண்டொன்றுக்கு ரூ. 6720 இற்குக் குறையாததாகவுள்ள திரட்டிய சம்பளத்தினைப் பெறுபவருமான ஆள் எவருக்கும் ஏற்புடையன வாகா. அவ்வாறான ஆளொருவர் நிறைவேற்றுநர் தர அல்லது முகாமையாளர் தரப் பதவியை வகிக்கின்றாரா இல்லையா என்ற கேள்வி எழுமிடத்து, அது ஆணையாளரால் முடிவு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதுடன், அம்முடிவு முற்றானதும் இறுதியானது மாதல் வேண்டும்.

இவ்வுபபிரிவில் 'பகிரங்க நிறுவனம்' என்பது 1971 ஆம் ஆண்டின் 38 ஆம் இலக்க நிதிச்சட்டத்தின் பிரிவு 24 இலுள்ள அதே பொருளைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

கணக்கில் எடுக்கவேண்டிய வேறு தொழில்

4. எவரேனும் ஒரு தொழில்தருனரது அறிவுக்கெட்டியவரை, வேறு ஒரு தொழில்தருனரது கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் அல்லது தொழிற்சாலை யொன்றில் ஏதேனும் நாளன்று முன்னரே தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆள் எவரும், அந்நாளன்று அவ்வாறான வேறு தொழில்தருநரின் கீழ் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட காலப் பகுதியுடன் சேர்த்து, அந்நாளில் தொழிலுக்கமர்த்தப்படவேண்டிய ஆகக்கூடிய காலப்பகுதியாக, பிரிவு 3 இனால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட அல்லது அப்பிரிவின் கீழ் விதித்துரைக்கப்பட்ட மணித்தியாலங்களின் முழு எண்ணிக்கையை விடக் கூடியதொரு காலப்பகுதிக்கு தொழிலுக்கு அமர்த்தப்படுதலாகாது.

வாராந்த விடுமுறை நாட்கள் (பி. 11 - 1965 இன் 17)

5.(1). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆள் எவருக்கும், ஒவ்வொரு வாரம் தொடர்பிலும், ஒரு முழு நாள் விடுமுறையும் ஓர் அரைநாள் விடுமுறையும் வழங்கப்படுதல் வேண்டும். அத்தகைய ஆள், அவ்வாரத்தில் மேலதிகநேர வேலைக்கான காலப்பகுதி நீங்கலாக, இருபத்தெட்டு மணித்தியா லங்களுக்குக் குறையாமல் வேலை செய்திருந்தால், முழு ஊதியத்துடன் அத்தகைய விடுமுறை நாட்கள் வழங்கப்படுதல் வேண்டும்.

ஆயினும், இவ்வுபபிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகள், குறித்த ஏதேனும் வகுப்பினதான அல்லது விவரணத்தினதான வேலை யில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களுக்குப் பிரயோகிக்கப் படுகையில், இருபத்தெட்டு மணித்தியாலங்களுக்குப் பதிலாக அதற்குக் குறைந்த அல்லது அதற்குக் கூடிய காலப்பகுதியை இடுவதன் மூலம், அவ்வேற்பாடுகளை மாற்றியமைக்கும் விதத்தில் ஒழுங்குவிதிகள் ஆக்கப்படலாம்.

(பி. 9 - 1971 இன் 29) (2). ஏதேனும் ஒரு வாரத்தில், உபபிரிவு (1) இன் கீழ் வழங்கப் படுவதற்குரிய விடுமுறைகள், ஒன்றில் அதே வாரத்தில் அல்லது உடன் அடுத்து வரும் வாரத்தில் வழங்கப்படுதல் வேண்டும்.

ஆயினும், ஏதேனும் ஒரு மாதத்தில் தொடர்ச்சியான ஏதேனும் நான்கு வாரங்களுக்கான அவ்வாறான விடுமுறைகள், அவற்றுக் குப் பதிலாக, ஆணையாளரின் எழுத்திலான முற்சம்மதத்துடன், அம்மாதத்தின் ஏதேனும் ஒரே நேரத்தில் ஒன்றாகச்சேர்த்து வழங்கப்படலாம். (அவ்வாறு வழங்குவதற்குரிய இரு அரை நாள் விடுமுறைகளுக்குப் பதிலாக ஒரு நாள் விடுமுறை அவ்வாறு வழங்கப்படும்).

ஆயினும், தொழிலின் தன்மை அல்லது எதிர்பாராத சந்தர்ப்பங் கள் காரணமாக அத்தகைய சந்தர்ப்பத்தை வழங்குவது

அவசியமானதெனத் திருப்தியடைந்தாலொழிய, ஆணையாளர் அத்தகைய சம்மதத்தை வழங்குதலாகாது.

(பி. 3 – 1957 இன் 60) (3). ஆளொருவர், ஏதாவதொரு வாரத்தில் (பிரிவு 6 இன் அல்லது பிரிவு 7 இன் அல்லது பாகம் 1-அ இன் தேவைப்பாடுகளுக்கிணங்க அல்லது அத்தேவைப்பாடுகளை விஞ்சிநிற்கும்), தொழில்தருநரால் அனுமதிக்கப்பட்ட முழு ஊதியத்துடனான லீவில் அல்லது விடுமுறையில் இருக்கும் ஒவ்வொரு நாள் தொடர்பிலும், இப்பிரிவின் உபபிரிவு (1) இன் நோக்கங்களுக்காக, அவ்வாறான லீவில் அல்லது விடுமுறையில் இல்லாதிருப்பாராயின், அவர் வேலை செய்திருக்கக்கூடிய வழமையான காலப் பகுதிக்கு வேலை செய்துள்ளார் எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

ஆண்டு விடுமுறையும் லீவும்

6.(1)(அ). எவரேனும் ஆள், ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொடர்ச்சியாகத் தொழிலில் இருந்திருக்கும் முதலாவது தொழிலாண்டு தொடர்பில், அந்த ஆள் –

(i) ஜனவரி ஓராம் நாளன்று அல்லது அதற்குப் பின்னர், ஆனால் ஏப்ரல் ஓராம் நாளுக்கு முன்னர் தொழிலிலமர்தல் தொடங்கியிருக்குமிடத்து, முழு ஊதியத்துடனான பதினான்கு நாட்கள் விடுமுறையை,

(ii) ஏப்ரல் ஓராம் நாளன்று அல்லது அதற்குப் பின்னர், ஆனால் ஜூலை ஓராம் நாளுக்கு முன்னர் தொழிலிலமர்தல் தொடங்கியிருக்குமிடத்து, முழு ஊதியத்துடனான பத்து நாட்கள் விடுமுறையை,

(iii) ஜூலை ஓராம் நாளன்று அல்லது அதற்குப் பின்னர், ஆனால் ஒக்டோபர் ஓராம் நாளுக்கு முன்னர் தொழிலிலமர்தல் தொடங்கியிருக்குமிடத்து, முழு ஊதியத்துடனான ஏழு நாட்கள் விடுமுறையை; அத்துடன்,

(iv) ஒக்டோபர் ஓராம் நாளன்று அல்லது அதற்குப் பின்னர் தொழிலிலமர்தல் தொடங்கியிருக்குமிடத்து, முழு ஊதியத்துடனான நான்கு நாட்கள் விடுமுறையை,

எடுப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறு எடுத்தலும் வேண்டும். அத்துடன் தொழில்தருநர் அத்தகைய விடுமுறையை வழங்குதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய ஊதியமொன்றைச் செலுத்துதற்கு ஆளாதலும் வேண்டும் –

(ஆ). எவரேனும் ஆள், ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொடர்ச்சியாகத் தொழிலில் இருந்திருக்கும் இரண்டாவது தொழிலாண்டு அல்லது அதனையடுத்து வரும் ஏதாவது தொழிலாண்டு தொடர்பில், அந்த ஆள் முழு ஊதியத்துடனான பதினான்கு நாட்கள் விடுமுறை எடுப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறு எடுத்தலும் வேண்டும். அவ்விடுமுறையில் ஏழுக்குக் குறையாத நாட்கள் தொடர்ச்சியானதாக இருத்தல் வேண்டும். தொழில்தருநர் அத்தகைய விடுமுறையை வழங்குதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய ஊதியமொன்றைச் செலுத்துதற்கு ஆளாதலும் வேண்டும்.

(2). ஏதேனும் தொழிலாண்டு தொடர்பில், உபபிரிவு (1) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விடுமுறையானது, உடன் அடுத்து வரும் ஆண்டில், தொழில்தருநராலும் ஊழியராலும் உடன்பட்டுக் கொள்ளத்தக்க நாட்களில் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

(3). எவரேனும் ஆள், ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொடர்ச்சியாகத் தொழிலிலிருந்திருக்கும் ஒவ்வோர் ஆண்டிலும், அந்த ஆள், உபபிரிவு (4) இன் ஏற்பாடுகளுக்கும் விதித்துரைக்கப்படக் கூடியவாறான அத்தகைய நிபந்தனைகளுக்கும் அமைவாக, தனிப்பட்ட அலுவலுக்காக, சுகவீனம் காரணமாக அல்லது வேறு நியாயமான காரணத்துக்காக, ஏழு நாட்களை விஞ்சாத ஒரு காலப்பகுதிக்கு அல்லது கூட்டுமொத்தமான காலப்பகுதிகளுக்கு, முழு ஊதியத்துடனான லீவு எடுப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும். அத்துடன், தொழில்தருநர் அத்தகைய லீவை வழங்குதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய ஊதியத்தை வழங்குதலும் வேண்டும்.

(4)(அ). உபபிரிவு (3) இன் கீழ், முதலாவது தொழிலாண்டு தொடர்பில் தனக்கு உரித்தான லீவை, ஓர் ஆள் அதே ஆண்டில் எடுக்கலாம் என்பதுடன், பூர்த்திசெய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு இரண்டு மாதகாலப் பகுதிக்கும் ஒரு நாள் வீதம் என்ற அடிப்படையில் அந்த லீவு கணிக்கப்பட வேண்டும்.

(ஆ). உபபிரிவு (3) இன் கீழ், இரண்டாவது அல்லது அதனையடுத்து வரும் தொழிலாண்டு தொடர்பில் தனக்கு உரித்தான லீவை, ஓர் ஆள் அத்தகைய தொழிலாண்டின்போது எடுக்கலாம்.

(5). இப்பிரிவின் நோக்கங்களுக்காக, எவரேனும் ஓர் ஆளின் தொழிலின் தொடர்ச்சியானது, அந்த ஆள் -

(அ) இச்சட்டத்தின் அல்லது வேறு ஏதாவது எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, முழு ஊதியத்துடனான விடுமுறையில் அல்லது லீவில் இருப்பதனால்;
அல்லது,
(ஆ) தொழில்தருநரின் அனுமதியுடன் அல்லது பிற்சம்மதத் துடன், ஊதியத்துடன் அல்லது ஊதியமின்றி,

வேலைக்கு வருகை தராமை காரணமாக, தடங்கலுக்கு உட்பட்டிருக்கவில்லை எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

(6). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான எவரேனும் ஓர் ஆளின் தொழில் முடிவுறுத்தப்படுகின்றவிடத்து, அத்தகைய ஆள், அத்தகைய முடிவுறுத்தற் திகதிக்கு முன்னராக,

(பி. 4 – 1957 இன் 60)

(அ) முடிவுறுத்தல் இடம்பெறும் தொழிலாண்டிற்கு முற்போந்த தொழிலாண்டில் அவருக்கு உரித்தாகக்கூடிய முழு ஊதியத்துடனான விடுமுறை ஏதுமிருப்பின்;
அத்துடன்,
(ஆ) முடிவுறுத்தல் இடம்பெறும் தொழிலாண்டில் அவர் தொடர்ச்சியாகத் தொழிலில் இருந்திருக்கும் காலப்பகுதி தொடர்பில்,

(i) அத்தகைய காலப்பகுதி பத்து மாதங்களுக்குக் குறைவானதாயின், ஒவ்வொரு பூரணமான மாதத்துக்கும் முழு ஊதியத்துடனான ஒரு நாள் விடுமுறையையும்;
அத்துடன்,
(ii) அத்தகைய காலப்பகுதி பத்து மாதங்களுக்குக் குறைவானதாக இல்லாதிருந்திருப்பின், முழு ஊதியத்துடனான பதினான்கு நாட்கள் விடுமுறையையும்,

எடுப்பதற்கு அவர் உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறு எடுத்தலும் வேண்டும். அத்துடன், தொழில்தருநர் அத்தகைய லீவை வழங்குதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய ஊதியத்தை வழங்குதலும் வேண்டும்.

ஆயின், எவ்வாறாயினும், தொழில் முடிவுறுத்தலுக்குரிய அறிவித்த லின் காலஎல்லை போதுமானதாக இல்லாமை, அல்லது தொழிலா னது அறிவித்தலின்றி முடிவுறுத்தப்பட்டமை எனும் காரணத்தி னால் அத்தகைய விடுமுறை வழங்கப்பட முடியாதவிடத்து, விடுமுறையானது வேறுகையில் எந்நாட்களுக்கு வழங்கப்பட் டிருக்க வேண்டுமோ, அந்த நாளொவ்வொன்றுக்கும் அத்தகைய ஆளுக்கு முழு ஊதியத்தையும் தொழில்தருநர் செலுத்துதல் வேண்டும்.

(7). தொழில்தருநர் ஒருவரால் அல்லது தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட ஆள் ஒருவரால் தொழிலை முடிவுறுத்துவதற்கான அறிவித்தல் வழங்கப் பட்டுள்ளது என்ற நிகழ்வானது, முற்போந்த உபபிரிவுகளின் கீழ் அத்தகைய ஆளுக்கு உரித்தாகக் கூடிய ஏதேனும் லீவை, அவரது சேவை முடிவுறும் திகதிக்கு முன்னர் எடுப்பதற்கு, அத்த கைய ஆளுக்கு உள்ள உரிமையைப் பங்கப்படுத்துதல் ஆகாது.

(பி. 4 – 1957 இன் 60)

(7)(அ). வர்த்தமானியிலும், இலங்கையில் புழக்கத்திலுள்ள ஒரு சிங்களப் பத்திரிகையிலும், தமிழ்ப் பத்திரிகையிலும், ஆங்கிலப் பத்திரிகை யிலும் பிரசுரிக்கும் அறிவிப்பின் மூலம், ஒரே வகுப்பில் வரக்கூடிய கடைகள் அல்லது அலுவலகங்கள் தொடர்பில், இப்பிரிவின் நோக்கங்களுக்காக, தொழிலாண்டு தொடங்கும் திகதியாக இருப்பதற்கென ஒரு திகதியை ஆணையாளர் நிர்ணயிக்கலாம்.

(பி. 4 – 1957 இன் 60)

(8). இப்பிரிவில், ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், ''தொழிலாண்டு'' என்னும் வெளிப்படுத்தலானது –

(அ) அக்கடை அல்லது அவ்வலுவலகம், எவ்வகுப்பைச் சேர்ந்த கடைகள் அல்லது அலுவலகங்கள் தொடர்பில், உபபிரிவு (7)(அ)வின் கீழ், ஆணையாளர் திகதியொன்றை நிர்ணயித்துள்ளாரோ, அவ்வகுப்பைச் சேர்ந்த கடையாகவோ அல்லது அலுவலகமாகவோ இருக்குமிடத்து, அத்திகதி யிலிருந்து கணக்கிடப்பட்ட பன்னிரெண்டு மாத காலப்பகுதி எனப் பொருள்படுதல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) அவ்வாறல்லாத விடயத்தில், ஒவ்வோர் ஆண்டினதும் ஜனவரி மாதத்தின் ஓராம் நாளிலிருந்து கணக்கிடப்பட்ட பன்னிரெண்டு மாத காலப்பகுதி எனப் பொருள்படுதல் வேண்டும்.

பொது விடுமுறை நாட்களில் விடுமுறை வழங்குதல்
(பி. 5 – 1957 இன் 60)

7.(1). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான எவரேனும் ஓர் ஆளுக்கும், இப்பிரிவின் நோக்கங்களுக்காக விடுமுறை நாட்கள் என, அமைச்சரால் வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படும் கட்டளை மூலம் பிரகடனப்படுத்தப்படும், விடுமுறைகள் சட்டத்தின் அர்த்தத் துக்குட்பட்ட, பொது விடுமுறை நாட்களாகிய அத்தகைய ஒவ்வொரு நாளும் முழு ஊதியத்துடன் கூடிய விடுமுறை நாளாக அனுமதிக்கப்படல் வேண்டும்; ஆயின், எவ்வாறாயினும், அவ்வாறு பிரகடனப்படுத்தப்படும் நாட்களின் எண்ணிக்கை ஒன்பதை விஞ்சுதலாகாது.

(பி. 5 – 1957 இன் 60)

(2). உபபிரிவு (1) இன் ஏற்பாடுகள் பிரயோகிக்கப்படக்கூடிய ஆளொருவர், அவ்வேற்பாடுகள் எவ்வாறிருப்பினும், ஆணையாள ரின் முற்சம்மதத்துடன், இப்பிரிவின் நோக்கங்களுக்கென விடுமுறை நாளெனப் பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட நாளொன்றில், வழமையான தொழிற்காலப்பகுதிக்குத் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட லாம். ஆனால், அத்தகைய ஏதும் விடயத்தில், அதற்குப் பதிலாக, அடுத்துவருகின்ற டிசம்பர் மாத முப்பத்தோராம்

நாளன்று அல்லது அதற்கு முன்னர், அவ்வாளுக்கு முழு ஊதியத்துடனான விடுமுறை வழங்கப்படுதல் வேண்டும்; அல்லது, ஏதேனும் நாளன்று அத்தகைய தொழிலுக்கு அத்தகைய ஆளுக்கு சாதாரணமாக எவ்வீதத்தில் ஊதியமளிக்கப்படுமோ, அவ்வீதத்தின் இருமடங்காகத் தீர்மானிக்கப்படும் ஊதியமானது, விடுமுறையென அவ்வாறு பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட நாளுக்கு அவரது தொழிலுக்குச் செலுத்தப்படுதல் வேண்டும்.

ஆயின், எவ்வாறாயினும், ஆணையாளர், எவரேனும் ஆள் தொடர்பில், அவர் அமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிலுக்குப் பங்க மேற்படாமல் அவ்வாறானதொரு விடுமுறையை வழங்க முடியாது எனத் திருப்தியடைந்தாலொழிய, அவ்வாறு பிரகடனப்படுத்தப்பட்ட நாளன்று தொழிலிலமர்த்துவதற்கு அவ்வாறான சம்மதத்தை வழங்குதலாகாது.

முழு நோன்மதி நாளன்று விடுமுறை வழங்குதல்
(பி. 9 – 1971 இன் 29)

7 அ. ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான ஒவ்வோர் ஆளுக்கும், முழு நோன்மதி நாளன்று விடுமுறையொன்று வழங்கப்படுதல் வேண்டும்.

ஆயின், எவ்வாறாயினும், முழு நோன்மதி நாளானது, இச் சட்டத்தின் பிரிவு 7 இன் கீழ் வழங்கப்பட்ட ஒரு விடுமுறை நாளன்று, அல்லது, வாராந்த விடுமுறை நாளன்று, அல்லது, வாராந்த அரை விடுமுறை நாளன்று வருமிடத்து, அந்த முழு நோன்மதி நாளுக்குப் பதிலாக மேலதிக விடுமுறை எதுவும் ஊழியருக்கு வழங்கப்படுதல் ஆகாது.

முழு நோன்மதி நாளன்று தொழில்
(பி. 9 – 1971 இன் 29)

7 ஆ. பிரிவு 7அ இன் ஏற்பாடுகள் எவ்வாறிருப்பினும், ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆளொருவர், அவரது நாளாந்த ஊதிய வீதத்தின் ஒன்றரை மடங்குக்குக் குறையாத ஊதிய வீதம் செலுத்தப்படல் வேண்டும் என்ற நிபந்தனைக்கமைவாக, ஒரு முழு நோன்மதி நாளின் வழமையான தொழிற்காலப் பகுதிக்குத் தொழிலிலமர்த்தப்படலாம்.

நள்ளிரவு உட்பட்டதான காலப்பகுதியின்போது தொழிலுக்கமர்த்தப்படும் ஆட்களுக்கான சிறப்பு ஏற்பாடுகள்

8. ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான எவரேனும் ஓர் ஆள், நள்ளிரவுக்கு முன்னர் தொடங்கி நள்ளிரவுக்குப் பின்னர் வரை தொடருவதான ஒரு காலப்பகுதிக்கு வழமையாகத் தொழிலுக்கமர்த்தப்படும் ஏதேனும் விடயத்தில், இச் சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைப் பிரயோகிக்கும் நோக்கத்துக்காக –

(அ) ‘‘நாள்’’ என்பது, பிரிவு 3 இலும், பிரிவு 4 இலும், ‘‘முழுநாள் விடுமுறை’’ எனும் வரைவிலக்கணத்திலும், அவ்வாளின் தொழிற் காலப்பகுதி வழமையாகத் தொடங்கும் நேரத்திலிருந்து கணக்கிடப்பட்ட இருபத்திநான்கு மணித்தியால காலப் பகுதியாக இருத்தல்.

(ஆ) ‘‘அரை விடுமுறை நாள்’’ எனப்படுவது, ஓய்வுக்கு அல்லது உணவுக்கு அனுமதிக்கப்படும் ஏதேனும் இடைவேளையும், உபபிரிவு 3(3) இல் குறிப்பிடப்பட்ட ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியினால் ஆக்கப்பட்ட ஏதேனும் தடங்கலும் நீங்கலாக, ஐந்து மணித்தியாலங்களுக்கு மேற்பட அவ்வாள் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டிராத (இதனகத்து முன்னர் வரைவிலக்கணப்படுத்தப் பட்டவாறு) ஒரு நாள் என்று பொருள் கொள்ளப்படும்.

உணவுக்கான இடைவேளைகள்

9.(1). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான ஒவ்வோர்

ஆளுக்கும், அட்டவணையிலுள்ள ஒழுங்குவிதிகளுக்கிணங்க உணவுக்கான இடைவேளைகள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

(2). கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள வெவ்வேறு வகுப்பினரான ஆட்கள் தொடர்பாக; அல்லது, வெவ்வேறு வகுப்புகளைச் சேர்ந்த கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் தொழிலில் அல்லது அவை தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்கள் தொடர் பாக, அட்டவணையிலுள்ள ஏற்பாடுகள் யாவற்றையும் அல்லது அவற்றுள் எதனையும் வேறுபடுத்துவதாக ஒழுங்குவிதிகள் ஆக்கப்படலாம்.

(பி. 6 – 1957 இன் 60)

(3). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரான எவரேனும் ஆளுக்கு, அவர் அவ்வாறு தொழிலிலமர்த்தப்படும் ஏதேனும் ஒரு நாளுக்கான மொத்தக் காலப்பகுதி, ஐந்து தொடர்ச்சியான மணித்தியாலங்களை விஞ்சாதவிடத்து, உபபிரிவு (1) இல் அல்லது உபபிரிவு (2) இல் அல்லது அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எதுவும் ஏற்புடையதாதல் ஆகாது.

பதினெட்டு வயதுக்குக் குறைந்த பெண்களையும் ஆட்களையும் தொழிலுக்கமர்த்துவது தொடர்பான ஏற்பாடுகள்

10.(1). பதினாறு[§] வயதை எய்தாத ஆளொருவர் ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், தொழிலிலமர்த்தப்படுதல் ஆகார்.

(பி. 10 – 2021 இன் 1)

(2). பதினாறு வயதை எய்தியுள்ளவரும் –
(அ) பதினெட்டு வயதை எய்தாத ஓர் ஆண் ஆனவரும், அல்லது,
(ஆ) ஒரு பெண் ஆனவரும்,
ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், ஏதேனும் நாளன்று மு.ப. 6 மணிக்கு முன்னரும் பி.ப. 6 மணிக்குப் பின்னரும் தொழிலிலமர்த்தப்படலாகார்.

ஆயின், எவ்வாறாயினும் –

(i) பதினெட்டு வயதை எய்தியுள்ளவரான எவரேனும் பெண்ணொருவர், ஒரு ஹோட்டலின் அல்லது உணவு -விடுதியின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், பி.ப. 6 மணிக்கும் பி.ப. 10 மணிக்கும் இடைப்பட்ட காலப்பகுதிக்கு அல்லது அதன் ஒரு பாகமான ஒரு காலப்பகுதிக்கு, தொழிலுக்கமர்த்தப்படலாம்;

(ii) பதினெட்டு வயதை எய்தியுள்ளவரான எவரேனும் பெண்ணொருவர், ஒரு வதிவிடஞ்சார் ஹோட்டலில், விதித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் வேலையொன்றில் அல்லது அது தொடர்பில், ஏதேனும் ஒரு நாளில் மு.ப. 6 மணிக்கு முன்பு அல்லது பி.ப. 6 மணிக்குப் பின்பு தொழிலுக்கமர்த்தப்படலாம்; அத்துடன்,

(பி.9 – 1984 இன் 32)

(iii) பதினெட்டு வயதை எய்தியுள்ளவரான எவரேனும் பெண்ணொருவர், ஒரு கடையின் அல்லது அலுவல கத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், பி.ப. 6 மணிக்கும் பி.ப. 8 மணிக்கும் இடைப்பட்ட காலப் பகுதிக்கு அல்லது அதன் ஒரு பாகமான ஒரு காலப் பகுதிக்கு, தொழிலுக்கமர்த்தப்படலாம்; அத்துடன்,

(iv) பதினாறு வயதை எய்தியுள்ளவரான எவரேனும் ஆணொருவர், ஒரு ஹோட்டலின் அல்லது உணவு-விடுதியின் அல்லது பொழுதுபோக்கும் இடமொன்றின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில், பி.ப. 6 மணிக்

[§] பதினான்கு வயது என்பது 2021 இன் 01 ஆம் இலக்கச் சட்டத்தினால் பதினாறு வயது எனத் திருத்தப்பட்டுள்ளது.

கும் பி.ப. 10 மணிக்கும் இடைப்பட்ட காலப்பகுதிக்கு அல்லது அதன் ஒரு பாகமான ஒரு காலப்பகுதிக்கு, தொழிலுக்கமர்த்தப்படலாம்.

(3). இப்பிரிவின் ஏதாவதொரு ஏற்பாட்டின், ஏதாவதொரு சார்த்தப்படும் மீறுகைக்கான குற்றவழக்கு ஒன்றில், ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஆளொருவர், ஏதேனும் குறித்துரைக்கப் பட்ட வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்டவராக இருந்தார் எனச் சார்த்தப் படுமிடத்தும், சார்த்தப்படும் மீறுகை புரியப்படும் திகதியில் குறித்துரைக்கப்பட்ட வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்ட ஆளொருவராக அவர் இருந்திருப்பாரென நீதிமன்றத்துக்குத் தோன்றுமிடத்தும், மீறுகை யானது எண்பிக்கப்பட்டாலொழிய, அத்திகதியில் அவ்வயதுக்குக் கீழ்ப்பட்டவராக இருந்திருக்கிறார் என, இச்சட்டத்தின் நோக்கங் களுக்காக ஊகிக்கப்பட வேண்டும்

வெளிச்சம், காற்றோட்டம் என்பவற்றுக்கான ஏற்பாடு

11. கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழில் தொடர்பில் ஆட்கள் தொழிலுக்கமர்த்தப்படுகின்ற ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் வளவிற்கான ஒவ்வொரு பகுதியிலும், பொருத்த மானதும் போதியதுமானதுமான வெளிச்சம் மற்றும் காற்றோட்ட வசதிகள், தொழில்தருநரால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுப் பேணப்படு தல் வேண்டும்.

வதிதல், உணவு எடுத்தல் தொடர்பிலான ஏற்பாடுகள்

12.(1). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஆள் எவரும், அதன் வளவினுள் வாழ்வதற்கு அல்லது வதிவதற்குத் தொழில்தருநரால் அனுமதிக்கப்படுதல் அல்லது தேவைப்படுத்தப்படுதல் ஆகாது.

ஆயின், எவ்வாறாயினும்,
இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகள் -

(அ) தொழில்தருநரின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவராகவும், அவரால் பேணிவரப்படுகின்றவராகவும் இருப்பவரது விடயத் தில், அல்லது, அவ்வாறு வதிவதற்கு விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலரால் விதித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தில் ஓர் அனுமதிப்பத்திரம் வழங்கப்படுகின்ற வேறு எவரேனும் ஓர் ஆள் பற்றிய விடயத்தில்; அல்லது,

(ஆ) ஒரு வதிவிடஞ்சார் ஹோட்டல் தொடர்பான தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஓர் ஆள் பற்றிய விடயத்தில்,

ஏற்புடையனவாதல் ஆகாது.

(2). ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஆள் எவரும், அந்தக் கடையின் அல்லது அந்த அலுவலகத்தின் வளவில் வைத்து ஏதாவது உணவை உட்கொள்ள வேண்டியிருப்பின், அத்தகைய உணவை உட்கொள்வதற்குப் பொருத்தமானதும் போதியதுமானது மான வசதிகள் தொழில்தருநரால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுப் பேணப் படுதல் வேண்டும்.

சுகாதார வசதிகளுக்கும், கழுவும் வசதிகளுக்கும் உரிய ஏற்பாடுகள்

13. ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், பிரிவு 14 இன் கீழ் வழங்கப்படும் சான்றிதழ் ஒன்று வலுவிலிருக்கின்ற வகையில் தவிர, ஒவ்வொரு கடை அல்லது அலுவலக வளவில், அந்தக் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட எல்லா ஆட்களினதும் பயன்பாட்டிற்கென, பொருத்தமானதும் போதுமானதுமான சுகாதார மற்றும் கழுவும் வசதிகள் தொழில்தருநரால் ஏற்பாடு செய்யப் பட்டுப் பேணிவரப்படுதல் வேண்டும்.

இரு பாலாருமான ஆட்கள் அவ்வாறு தொழிலிலமர்த்தப்படுகின்ற விடத்து, பெண் ஊழியர்களின் பிரத்தியேகப் பாவிப்புக்கென மேற்கூறப்பட்டவாறான சுகாதார மற்றும் கழுவு வசதிகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுப் பேணிவரப்படுதல் வேண்டும்.

கடைகளுக்கு அல்லது அலுவலகங்களுக்கு 13 ஆம் பிரிவின் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிப்பதற்கான நடவடிக்கை முறை

14.(1). ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், அந்தக் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் ஆட்களைத் தொழிலிலமர்த்தும் தொழில்தருநர், விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலர் திருப்தியுறும் வகையில்

(அ) அத்தகைய ஆட்களின் பயன்பாட்டுக்கென, அக் கடையிலிருந்து அல்லது அவ்வலுவலகத்திலிருந்து, விதித்துரைக்கப்பட்ட தூரத்தில், பொருத்தமானதும் போதியதுமான சுகாதார வசதிகளும் கழுவும் வசதிகளும் கிடைக்கத்தக்கனவாக உள்ளன என்பது பற்றிய நிகழ்வு,

(ஆ) விதித்துரைக்கக்கூடிய அத்தகைய வேறு சந்தர்ப்பங்கள் அல்லது நிகழ்வுகள்

பற்றிய எண்பிப்பைச் சமர்ப்பிப்பார் எனில், அத்தகைய அலுவலர் அத்தகைய தொழில்தருநருக்கு, பிரிவு 13 இன் எல்லா அல்லது ஏதாவது ஏற்பாடுகளிலிருந்து அக்கடையை அல்லது அவ்வலுவல கத்தை விலக்கி வைப்பதான சான்றிதழை வழங்குதல் வேண்டும்.

(2). விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலர், இப்பிரிவின் கீழ் சான்றித ழொன்றை வழங்க மறுக்குமிடத்து, தொழில்தருநரிடம் சேர்ப்பிக்கப் படும் எழுத்திலான அறிவித்தல் மூலம் அந்த மறுப்பு அவருக்கு அறிவிக்கப்படல் வேண்டும்.

(3). இப்பிரிவின் கீழ் வழங்கப்படும் ஒவ்வொரு சான்றிதழும், உப பிரிவு (4) இன் கீழ் மீளப்பெறப்பட்டாலொழிய, அவ்வாறு மீளப்பெறும்வரை வலுவிலிருக்க வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய சான்றிதழ் எதுவும் அவ்வுப பிரிவின் கீழ் திருத்தி அமைக்கப்படும்போது, அது மீளப்பெறப்படுகின்ற வரையில் அவ்வாறு திருத்தியமைக்கப்பட்டவாறு வலுவிலிருத்தல் வேண்டும்.

(4). விதித்துரைக்கப்பட்ட அவ்வலுவலர், எந்தவொரு நேரத்திலும், எவரேனும் தொழில்தருநரிடம் சேர்ப்பிக்கப்படும் எழுத்திலான அறிவித்தல் மூலமாக, அத்தகைய அறிவித்தலில் குறித்துரைக்கப் படவேண்டிய ஒரு தேதியிலிருந்து பயனுறுவதாகவும் (இத்தேதி யானது அவ்வறிவித்தல் வழங்கப்படும் தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்குக் குறையாததாக இருத்தல் வேண்டும்) இப்பிரிவின் கீழ் வழங்கப்பட்ட சான்றிதழ் எதனையும் மீளப் பெறலாம், அல்லது அவ்வறிவித்தலில் அவரால் குறித்துரைக்கப்படும் ஏதேனும் முறையில் அத்தகைய சான்றிதழ் எதனையும் திருத்தியமைக்கலாம்.

(5). ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், இப்பிரிவின் கீழ் ஒரு சான்றிதழை வழங்குவதற்கு விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலரின் மறுப்பு காரணமாக, அல்லது, அத்தகைய சான்றித ழின் மீள்பெறுகை அல்லது திருத்தியமைப்பு காரணமாக இன்னலுறும் எவரேனும் தொழில்தருநர், அத்தகைய மறுப்புக்கு, மீளப்பெறலுக்கு அல்லது திருத்தியமைப்புக்கு எதிராக, அக்கடை அல்லது அவ்வலுவலகம் அமைந்துள்ள இடத்தின் மீது நியாயாதிக்கம் கொண்ட நீதிவான் நீதிமன்றத்துக்கு மேன்முறையீடு செய்யலாம்.

(6). உப பிரிவு (5) இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ், எவரேனும் தொழில்தருநர் நீதிவான் நீதிமன்றத்திற்கு மேன்முறையீடு செய்ய விரும்புகின்றவிடத்து, சான்றிதழை வழங்க மறுத்தமைக்கான, மீளப்பெற்றமைக்கான அல்லது திருத்தியமைத்தமைக்கான

அறிவித்தல் தனக்குக் கிடைத்ததிலிருந்து பத்து நாட்களுக்குள், எத்தகைய ஏதுக்களின்மீது அவ்வாறான மறுப்பு, மீள்பெறுகை அல்லது திருத்தியமைப்பு தொடர்பில் அதிருப்தியுறுகின்றாரோ அத்தகைய ஏதுக்களைக் குறிப்பிடுகின்ற மேன்முறையீடு பற்றிய எழுத்தினாலான கூற்றை அத்தகைய நீதிமன்றத்தில் கோப்பிட வேண்டும் என்பதுடன்; அத்தகைய கூற்றின் பிரதியொன்றைப் பதிவுத் தபால் மூலம், சான்றிதழை வழங்க மறுத்தவரான அல்லது மீளப்பெற்றவரான அல்லது திருத்தியமைத்தவரான அலுவலருக்கு அனுப்புதலும் வேண்டும்; அத்துடன் நீதிமன்றமானது, கேட்புத் தேதி பற்றிய விதித்துரைக்கப்பட்ட அறிவித்தலை அத்தகைய அலுவலருக்குக் கொடுத்த பின்னர், மேன்முறையீட்டைக் கேட்டுத் தீர்மானிக்க முற்படுதல் வேண்டும் என்பதுடன், விடயத்தின் எல்லாச் சூழ்நிலைகளிலும் நீதியானதும் ஒப்புரவானதுமானதும் என அது கருதக்கூடியவாறான அத்தகைய கட்டளையை ஆக்குதலும் வேண்டும்.

(7). எவரேனும் தொழில்தருநர் அல்லது, சான்றிதழை வழங்க மறுத்தவரான, மீளப்பெற்றவரான அல்லது திருத்தியமைத்த வரான அலுவலர், இப்பிரிவின் கீழ் நீதிவான் நீதிமன்றத்தினால் ஆக்கப்பட்ட கட்டளை பற்றி அதிருப்தியடைவாரெனில், அத்தகைய கட்டளையானது குற்றவியல் வழக்கொன்றில் அல்லது விடயமொன்றில் நீதிவான் நீதிமன்றமொன்றினால் மொழியப்பட்ட தீர்ப்பு அல்லது இறுதிக்கட்டளை போன்றவாறான அதேவகையில், அக்கட்டளைக்கெதிராக மேன்முறையிட்டு நீதிமன்றத்துக்கு மேன்முறையீடு செய்யலாம். அத்துடன், இப்பிரிவின் கீழ் செய்யப்படும் ஒவ்வொரு மேன்முறையீட்டுக்கும் குற்றவியல் நடபடிமுறைச் சட்டக்கோவைச் சட்டத்தின் XXVIII ஆம் அத்தியாயத்தின் உரிய ஏற்பாடுகள் ஏற்புடைத்தாதல் வேண்டும்.

13 ஆம் பிரிவின் மீறுகைகளுக்கான குற்ற வழக்கு தொடர்பிலான சிறப்பு ஏற்பாடுகள்

15. ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள சுகாதார வசதிகள் மற்றும் கழுவு வசதிகள் பற்றிய ஏற்பாடுகள் தொடர் பிலான இச்சட்டத்தின் தேவைப்பாடு எதனையும் மீறியமைக்காக, எவரேனும் தொழில்தருநருக்கெதிராக, குற்ற வழக்கு எதுவும் -

(அ) சட்டத்தின் உரிய தேவைப்பாட்டிற்கு இணங்கியொழுகும் நோக்கத்துக்கென, குறித்துரைக்கும் அத்தகைய நடவடிக் கையை எடுக்குமாறு கோரும், விதித்துரைக்கப்பட்ட அலு வலரினால் வழங்கப்பட்ட ஓர் அறிவித்தல் அத்தகைய தொழில்தருநருக்குச் சேர்ப்பிக்கப்பட்டிருந்தாலொழியவும்;

அத்துடன்,

(ஆ) அத்தகைய அறிவித்தல் சேர்ப்பிக்கப்பட்ட திகதியிலிருந்து மூன்று மாத காலத்தினுள் அத்தகைய அறிவித்தலுக்கு அத் தொழில்தருநர் இணங்கியொழுகத் தவறியிருந்தாலொ ழியவும்,

நீதிமன்றம் எதிலும் தொடுக்கப்படுதல் ஆகாது.

பெண் கடை உதவியாளர்களுக்கு இருக்கைகளை வழங்குதல்

16.(1). ஏதேனும் கடையில், வாடிக்கையாளர்களுக்குச் சேவை அளிப் பதற்கெனப் பெண்கள் சேவையிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வோர் அறையிலும், கருமபீடத்திற்குப் பின்னால் அல்லது அந் நோக்கத்துக்குப் பொருந்தக்கூடியவாறான வேறு நிலையில், அந்த அறையில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு மூன்று பெண்களுக்கு ஓர் இருக்கை என்ற விகிதாசாரத்திற்குக் குறையாத விதத்தில், அத்தகைய பெண்களின் பயன்பாட்டிற் கென இருக்கைகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டும்.

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழ் இருக்கைகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு கடையிலும், அத்தகைய இருக்கைகளைப் பயன்படுத் துவதற்கு, அக்கடையில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள பெண்களின்

வேலைகளுக்கு இடையூறு ஏற்படாத விதத்தில், தொழில்தருநர் அவர்களை அனுமதித்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அவர்கள் மேற்கூறப்பட்டவாறு இருக்கைகளைப் பயன்படுத்துவதற்கு உரித்து டையவர்கள் என்பதை அத்தகையவர்களுக்குத் தெரிவிக்கும் அறிவிப்பு ஒன்று, விதித்துரைக்கப்பட்ட முறையிலும், படிவத்திலும் காட்சிப்படுத்தப்படுதலும் வேண்டும்.

தொழில்தருநர் தொழில் பற்றி விபரங்களை வழங்குதல்

17. ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், அந்தக் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் எவரேனும் ஒருவரைத் தொழிலிலமர்த்தும் தொழில் தருநர் ஒவ்வொருவரும், அத்தகைய ஆளின் தொழில் நிபந்தனை கள் தொடர்பாக விதித்துரைக்கப்படக் கூடியவாறான விபரங்களை, தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட தேதியன்று அவருக்குக் கொடுத்தல் வேண்டும்.

வைத்திருக்கப்பட வேண்டிய அல்லது காட்சிப்படுத்தப்பட வேண்டிய பதிவேடுகள், முதலியன

18. ஒவ்வொரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் வளவிலும், தொழில்தருநர் –

(அ) அக்கடையின் அல்லது அவ்வலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்கள் பற்றிய நிரலொன்றை உள்ளடக்குவதாக, விதித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தில் அமைந்த அறிவித்தல் ஒன்றை, விதித்துரைக்கப்படக்கூடியவாறான அத்தகைய முறையில் வைத்திருத்தல் வேண்டும்;

(ஆ) எல்லா மேலதிகநேர வேலை, அத்தகைய ஒவ்வொரு வருக்கும் வழங்கப்பட்ட அல்லது அவரால் எடுக்கப்பட்ட விடுமுறை மற்றும் லீவு ஆகியன உள்ளடங்கலான, அத்த கைய ஒவ்வொருவரும் உள்ளபடியாக வேலை செய்த மணித்தியாலங்களின் பதிவேடு ஒன்றை விதித்துரைக்கப் பட்ட முறையிலும் படிவத்திலும் பேணிவருதல் வேண்டும்;

(இ) இச்சட்டத்தின் பாகம் III இன் கீழ், அவ்வாறான ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஆட்கள் குறித்து ஆகக்குறைந்த ஊதிய அளவு ஒன்று தீர்மானிக்கப்பட்டிருந்தால், அவ்வாறான ஊதிய அளவைக் காட்டும் ஓர் அறிவித்தலை அதனகத்துள்ள துலாம்பரமான தோர் இடத்தில் வைத்திருத்தல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஈ) விதித்துரைக்கப்படக்கூடியவாறான அத்தகைய வேறு விபரங்களைக் கொண்ட பதிவேடு ஒன்றைப் பேணி வருதல் வேண்டும்.

(பி.7 – 1957 இன் 60)

பாகம் I அ

(பி.2 – 1966 இன் 5)

மகப்பேற்று நன்மைகள்**

இப்பாகத்தின் ஏற்புடைமை (பி.7 – 1957 இன் 60)

18 அ. இப்பாகம் ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு பெண்ணுக்கும் ஏற்புடைத்தாதல் வேண்டும்.

கருத்தரித்தல், மகப்பேறு ஆகியவற்றின் விளைவான லீவு (பி.7 – 1957 இன் 60) (பி.2 – 1981 இன் 53) (பி.2 – 1985 இன் 44)

18 ஆ(1). இதன் உபபிரிவு (3) இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, இப் பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவர், தான் வழங்கும் அறிவித்தலில் குறித்துரைக்கப்படும் தேதியிலிருந்து பதினான்கு நாட்களுள் மகப்பேறை எதிர்பார்த்துள்ளாரெனத் தனது தொழில் தருநருக்கு ஓர் அறிவித்தலைக் கொடுத்துள்ளதன் பேரில், அத் தேதியன்று தொடங்கி அவரது மகப்பேற்றுத் தேதிக்கு நேர் முந்திய நாளன்று முடிவடையும் காலப் பகுதிக்கு லீவு பெறுவ

** மகப்பேற்று நன்மைகள், 2018 இன் 14 ஆம் இலக்கச் சட்டத்தினால் மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளன.

தற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், அவரது தொழில்தருநர் அத்தகைய லீவை அனுமதித்தலும் வேண்டும்.

(பி.2 – 2018 இன் 14)

(2). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவர், அவர் மகப்பேற்று நிலை எய்தியிருந்தால்,

(அ) அவருக்கு மகப்பேற்றின் விளைவாக உயிருள்ள குழந்தையொன்று கிடைக்குமானால், அவரது மகப் பேற்றுத் தேதியன்று தொடங்கி எழுபது நாட்கள் காலப் பகுதிக்கு; அத்துடன்,

(ஆ) மகப்பேற்றில் உயிருள்ள குழந்தை கிடைக்கவில்லை யாயின், அவரது மகப் பேற்றுத் தேதியன்று தொடங்கி இருபத்தெட்டு நாட்கள் காலப்பகுதிக்கு;

லீவு பெறுவதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்துடன் தொழில்தருநர் அத்தகைய லீவை அனுமதித்தலும் வேண்டும்.

(பி.2 – 1981 இன் 53)
(பி.2 – 1985 இன் 44)

(3). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவர், இதன் உபபிரிவு (1) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பதினான்கு நாட்கள் காலப்பகுதியினுள் ஏதேனும் எண்ணிக்கையான நாட்களுக்கு அவரது தொழில்தருநருக்காக வேலைசெய்துள்ளவிடத்து, அவள் தனது மகப்பேற்றிற்குப் பின்னர், அத்தகைய எண்ணிக் கையான நாட்களுக்கு, உபபிரிவு (2) இன் பந்தி (அ) இல் அல்லது பந்தி (ஆ) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள லீவுக் காலப்பகுதி முடிவடையுத் தேதியை உடன் அடுத்து வரும் நாளன்று தொடங்குவதாக, லீவு பெறுவதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், தொழில்தருநர் அத்தகைய லீவை அனுமதித்தலும் வேண்டும்.

(பி.2 – 2018 இன் 14)

(4). (நீக்கப்பட்டது)††

கருத்தரித்தல், மகப்பேறு ஆகியவற்றின் விளைவான லீவுக்காலப்பகுதிக்கான ஊதியம்
(பி.7 – 1957 இன் 60)

18 இ(1). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவர், பிரிவு 18ஆ இன் உபபிரிவு (1) இற்கிணங்க லீவு எடுக்குமிடத்து, அக்காலப் பகுதி பதினான்கு நாட்களை விஞ்சாதவிடத்து அக்காலப்பகுதி முழுவதற்கும், அல்லது, அக்காலப்பகுதி பதினான்கு நாட்களை விஞ்சுவதாக இருப்பின் அக்காலப் பகுதியின் பதினான்கு நாட்களுக்கு, அவளுக்குரிய முழு ஊதியம் செலுத்தப்படுதல் வேண்டும்.

(2). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவருக்கு, பிரிவு 18ஆ இன் உபபிரிவு (2) இற்கிணங்க அவள் எடுக்க வேண்டு மெனத் தேவைப்படுத்தப்பட்டிருக்கும் லீவுக் காலப்பகுதி முழுவ தற்கும் அவளுக்குரிய முழு ஊதியம் செலுத்தப்படுதல் வேண்டும்.

கருத்தரித்தலின்போதும், அதற்குப் பின்னரும் தடைசெய்யப்பட்ட வேலை
(பி.7 – 1957 இன் 60)

18 ஈ(1). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் பெண் ஊழியரொருவர், தமது அறிவித்தலில் குறித்துரைக்கும் தேதியிலிருந்தான, குறித்து ரைக்கப்படக்கூடியவாறான, (மூன்று மாதங்களை விஞ்சாத) காலப்பகுதிக்குள் தாம் மகப்பேறை எதிர்பார்த்துள்ளாரெனத் தமது தொழில்தருநருக்கு அறிவித்தலொன்றைக் கொடுக்கு மிடத்து, அத்தேதியன்று தொடங்கி அவளது மகப்பேற்றுத் தேதிக்கு நேர்முந்தைய நாளன்று முடிவடையும் காலப் பகுதிக்கு, அவளுக்கு அல்லது அவளது பிள்ளைக்கு ஊறு விளைவிக்கக்கூடியவாறான அத்தகைய ஏதேனும் வேலையில் தொழிலுக்கமர்த்தப்படுதலோ, அல்லது தொழிலுக்கமர்த்தப் படுவித்தலோ, அல்லது தொழிலுக்கமர்த்த அனுமதிக்கப்படு தலோ ஆகாது.

†† 2018 இன் 14 ஆம் இலக்கச் சட்டத்தினால் நீக்கப்பட்டது.

(2). மகப்பேற்று நிலை எய்தியிருப்பவரான, உபபிரிவு (1) இல் குறிப்பிடப்படும் பெண் ஊழியர் ஒருவர், அவரது மகப்பேற்றுத் தேதியிலிருந்து தொடங்குவதான மூன்று மாத காலப்பகுதி யின்போது, அவ்வுப பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்ட ஏதேனும் வேலை யில் தொழிலுக்கமர்த்தப்படுதலோ, அல்லது தொழிலுக்கமர்த்தப் படுவித்தலோ, அல்லது தொழிலுக்கமர்த்த அனுமதிக்கப்படு தலோ ஆகாது.

கருத்தரித்தல் அல்லது மகப்பேறு அல்லது அதன் விளைன சுகவீனம் காரணமாகத் தொழில் முடிவுறுத்தப்படுதல் ஆகாது
(பி.7 – 1957 இன் 60)

18 உ(1). இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் எவரேனும் பெண் ஊழியரின் தொழில், அவள் கருத்தரித்ததன் அல்லது மகப்பேறு எய்தியதன் விளைவாக மாத்திரம், அல்லது கருத்தரித்தலின் அல்லது மகப்பேற்றின் விளைவான சுகவீனம் காரணமாக மாத்திரம் முடிவுறுத்தப்படுதல் ஆகாது.

(2). உபபிரிவு (1) இன் ஏற்பாடுகளை மீறியமைக்கான தவறுக்காக, தொழில்தருநரொருவருக்கெதிராகக் குற்றவழக்குத் தொடரப் பட்டுள்ளவிடத்து, பெண் ஊழியரின் தொழிலானது, அவளது கருத்தரிப்பு அல்லது மகப்பேறு அல்லது கருத்தரிப்பின் அல்லது மகப்பேற்றின் விளைவான ஏதேனும் சுகவீனம் ஆகியன அல்லாத வேறு ஏதும் நிகழ்வு காரணமாக முடிவுறுத்தப்பட்டது என்பதனை எண்பிக்கும் பொறுப்பு அத்தொழில்தருநரையே சாரும்.

இப்பிரிவின் கீழ் லீவில் இருக்கும்போது, பெண் ஊழியர்களுக்குப் பதவி நீக்க அறிவித்தல் வழங்கப்படலாகாது
(பி.7 – 1957 இன் 60)

18 ஊ இப்பாகம் ஏற்புடைத்தாகும் எவரேனும் பெண் ஊழியர் இப்பாகத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க லீவில் நிற்பதால் வருகைதராதிருக்கும்போது, அவ்வாறு வருகைதராத காலத் தினுள், அல்லது அவ்வாறு வருகைதராத காலத்தினுள் அறிவித்தல் முடிவுறும் அத்தகைய ஒரு நாளன்று பதவிநீக்க அறிவித்தலை வழங்குதல் ஆகாது.

''மகப்பேறு'', ''மகப்பேறடைதல்'', 'உயிர்வாழத்தக்க சிசு'' என்பவற்றின் பொருள்
(பி.2 – 1966 இன் 50)

18 எ இப்பாகத்தில் –

(அ) ''மகப்பேறு'' என்னும் சொல்லமைப்பு, உயிருடன் அல்லது இறந்து ஒரு பிள்ளை பிறக்கும் அல்லது உயிர் வாழக்கூடிய ஒரு சிசு பிறக்கும் பிரசவம் எனப் பொருள்படும் என்பதுடன், ''மகப்பேறு எய்துதல்'' என்னும் சொல்லமைப்பு அதற்கிணங்கப் பொருள் கொள்ளப் படுதலும் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) ''உயிர்வாழக்கூடிய சிசு'' என்னும் சொல்லமைப்பு, குறைந்தது இருபத்தெட்டு வாரங்கள் கருத்தரித்தற் காலம் கொண்ட ஒரு சிசு எனப் பொருள்படும் என்பதுடன், ஐயம் எதுவும் காணப்படும் சந்தர்ப்பங் களில், அச்சிசு இருபத்தெட்டு வார வயதுடையதெனக் கருதப்படுவதற்குப் பின்வரும் நிபந்தனைகளுள் ஒன்று திருப்திசெய்யப்படுதல் வேண்டும்:

(அ) சிசுவின் நீளம் குறைந்தது பன்னிரெண்டு அங்குலமாக இருத்தல் வேண்டும்; அல்லது,

(ஆ) சிசுவின் நிறை குறைந்தது இரண்டு இறாத்தல்களாக இருத்தல் வேண்டும்.

இப்பிரிவின் கீழான லீவு வேறு ஏதேனும் பிரிவின் கீழான ஏதேனும் விடுமுறை அல்லது லீவுடன் சேர்த்து அதற்கு மேலதிகமானதாக இருக்கும்.
(பி.7 – 1957 இன் 60)

18 ஏ இப்பாகத்தின் கீழ், பெண் ஊழியரொருவருக்கு உரித்துடை யதாக இருக்கும் லீவு, வேறு ஏதாவது பாகத்தின் கீழ் அவளுக்கு உரித்துடையதாகும் ஏதேனும் விடுமுறைக்கு அல்லது லீவுக்கு மேலதிகமானதாக இருத்தல் வேண்டும்.

தாய்ப்பாலூட்டும் தாய்மார்களுக்கான தாய்ப்பாலூட்டுவதற்கான கால இடைவெளிகளை ஏற்பாடு செய்தல்
(பி.2 – 2018 இன் 14)

18 ஐ ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகத்தில் பெண் ஊழிய ரொருவரின் தொழில்தருநர், ஒரு வயதிற்குட்பட்ட குழந்தை யொன்றிற்கு அவள் தாய்ப்பாலூட்டுவதாயின், ஏதேனும் ஒன்பது மணித்தியால காலப்பகுதியில், அவள் தேவைப்படுத்தப்படக் கூடியவாறான அத்தகைய நேரங்களில் தாய்ப்பாலூட்டும் கால இடைவெளிகள் இரண்டை அவளுக்கு அனுமதித்தல் வேண்டும். அத்தகைய ஒவ்வொரு கால இடைவெளியும், ஒரு குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையம் அல்லது வேறு பொருத்தமான இடம் அத்தகைய குழந்தைக்குத் தாய்ப்பாலூட்டுவதற்காக, அத்தகைய பெண் ஊழியருக்கு அத்தகைய தொழில்தருநரால் வழங்கப்பட்டிருக்குமிடத்து, முப்பது நிமிடங்களுக்குக் குறையா மல் இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன், குழந்தைப் பராமரிப்பு நிலையம் அல்லது வேறு பொருத்தமான இடம் எதுவும் அவ்வாறு வழங்கப்பட்டிருக்காதவிடத்து, ஒரு மணித்தியாலத் துக்குக் குறையாமல் இருத்தல் வேண்டும்; அத்துடன் ஏதேனும் எழுத்திலான சட்டத்தின் கீழ் உணவுக்காக அல்லது ஓய்வுக்காக அத்தகைய பெண் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்ட கால இடைவெளிக்கு மேலதிகமாக இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன்; அவளது தொழில் நோக்கங்களுக்காக, எந்தக் காலப்பகுதியின்போது அவள் தனது தொழிலில் தொழில் புரிந்துள்ளாளோ, அந்தக் காலப்பகுதியாகக் கருதப்படுதலும் வேண்டும்.

பாகம் II

ஊதியக் கொடுப்பனவு

ஊதியக் கொடுப்பனவின் காலம் மற்றும் விதம், முதலியன

19.(1). தொழில்தருநர், தமது கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வோர் ஆளுக்கும் ஊதியம் செலுத்துவது தொடர்பில், இப் பிரிவின் பின்வரும் ஏற்பாடுகளுக்கு இணங்கியொழுகுதல் வேண்டும்:

(அ) அவர், இதனகத்துப் பின்னர் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டதற்கமை வாக, அத்தகைய ஆளின் சம்மதத்துடன் செய்யப்படுவதும், இதனகத்துப் பின்னர் வரைவிலக்கணப்படுத்தப்பட்டதுமான அதிகாரமளிக்கப்பட்ட கழிவொன்று அல்லாத வேறு கழிவு ஏதுமின்றி, அத்தகைய ஊதியத்தை, புழக்கத்திலுள்ள நாண யத்தில் அத்தகைய ஆளுக்கு நேரடியாகச் செலுத்துதல் வேண்டும்.

ஆயின், ஏதேனுமொரு தடவையில் செய்யப்படும் கழிவு களின் கூட்டு மொத்தத் தொகை, கொடுபட வேண்டிய ஊதியத்தின் *அறுபது சதவீதத்தை* விஞ்சுதல் ஆகாது;

(பி.56 – 1965 இன் 18)

ஆயின், மேலும், இப்பந்தியின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளி லுள்ள எதுவும், பின்வருவனவற்றைப் பாதிப்பதாகவோ, அல்லது பாதிப்பதாகக் கருதப்படுதலோ ஆகாது –

(i) வருமானவரிக் கட்டளைச்சட்டம், அல்லது, 1963 இன் 4 ஆம் இலக்க உண்ணாட்டரசிறைச்சட்டம், அல்லது 1979 இன் 28 ஆம் இலக்க உண்ணாட்டரசிறைச் சட்டம் ஆகியவற்றில் எது ஏற்புடைத்தானதோ, அச்சட்டத்தி னால் அல்லது வேறு ஏதும் எழுத்திலான சட்டத்தினால், அத்தகைய ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட அதிகார மளிக்கப்பட்ட ஏதேனும் கழிவுகள்; அல்லது,

(ii) ஏதேனும் சட்ட நீதிமன்றத்தால் ஆக்கப்பட்ட அல்லது வழங்கப்பட்ட ஏதேனும் கட்டளையை அல்லது மன்றாணையை அல்லது தீர்வைப் பின்பற்றி அல்லது அதற்கு இணங்கியொழுகுவதற்குச் செய்யப்பட்டதான,

அத்தகைய ஊதியத்தின் முழுத்தொகையின் அல்லது அதன் ஏதும் பகுதியின் ஏதேனும் பிடித்துவைப்பு அல்லது கொடுப்பனவு.

இப்பந்தியின் நோக்கங்களுக்காக, எவரேனும் ஆளுக்கு ஊதியம் செலுத்தப்பட்ட பின்னர், உடனடியாக, அத்தகைய ஆளினால் அவரது தொழில்தருநருக்கு அல்லது அவரது தொழில்தருநரின் முகவர் ஒருவருக்கு, அவ்வூதியத் திலிருந்து செலுத்தப்பட்ட ஒரு கொடுப்பனவு, அவ்வூதியத்தி லிருந்தான கழிவு ஒன்றாகக் கருதப்படல் வேண்டும்.

இப்பந்தியில், ‘‘அதிகாரமளிக்கப்பட்ட கழிவு’’ என்பது, பின்வருமாறு விதித்துரைக்கப்படக்கூடிய அத்தகைய முறை யிலும் அத்தகைய நிபந்தனைகளுக்கு அமைவாகவும் செய்யப்பட்ட கழிவு எனப் பொருள்படும் –

(i) ஓர் ஆளுக்கு அவரது தொழில்தருநரால் செலுத்தப் பட்ட ஏதேனும் முற்பணம்,

(ii) ஓர் ஆளின் தூண்டுதலின் பேரில், அவரது தொழில் தருநரால், அத்தொழில்தருநர் அல்லாத வேறு எவரே னும் ஒருவருக்கு அல்லது தொழில்தருநரின் முகவ ருக்கு, தொழிலிலமர்த்தப்பட்டவரின் கடப்பாடுகள் எதனையும் நிறைவேற்றுவதற்காக அல்லது வேறு எவையேனும் நோக்கங்களுக்காக, அவரது ஊதியத் திலிருந்து செலுத்தப்பட்ட ஏதேனும் கொடுப்பனவு, அல்லது,

(iii) விதித்துரைக்கப்பட்ட வேறு ஏதேனும் விடயம்.

(ஆ) பிரிவு 31(4) இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, தொழில்தருநர், அவரது கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வோர் ஆளுக்கும், எக்காலப்பகுதிக்கு ஊதியம் செலுத் தற்படத்தக்கதாகுமோ, அக்காலப்பகுதியை (ஒரு மாத காலத்தை விஞ்சாது) நிர்ணயித்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அந்த ஆளுக்கு அக்காலப்பகுதிக்குரிய ஊதியத்தை –

(i) அக்காலப்பகுதி ஒரு வாரத்தை விஞ்சாததாக இருக்கு மிடத்து. அக்காலப்பகுதி முடிவடைந்த பின்னர் வரும் மூன்று நாள்களுக்குள், அல்லது,

(ii) அக்காலப்பகுதி ஒரு வாரத்தை விஞ்சி, ஆனால் இரு வாரங்களை விஞ்சாததாக இருக்குமிடத்து, அக்காலப் பகுதி முடிவடைந்த பின்னர் வரும் ஐந்து நாள்களுக் குள், அல்லது,

(iii) அக்காலப்பகுதி இரு வாரங்களை விஞ்சுமிடத்து, அக் காலப்பகுதி முடிவடைந்த பின்னர் வரும் பத்து நாள் களுக்குள்,

செலுத்துதலும் வேண்டும்.

இப்பந்தியிலுள்ள எதுவும், ஏதேனும் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்துவதற்கு இச்சட்டம் அல்லாத வேறு எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டின் கீழ் அவசியமான அறிவித்தலுக்குரிய அல்லது எச்சரிக்கைக்குரிய காலப் பகுதியை எவ்வகையிலும் பாதித்தல் ஆகாது.

(பி.8 – 1957 இன் 60)

(இ) ஏதேனும் தேதியன்று, தொழில்தருநர் எவரேனும் ஊழியரின் தொழிலை முடிவுறுத்துவாராயின், அல்லது, எவரேனும் ஊழியர் தனது தொழிலைச் சட்டரீதியாக முடிவுறுத்திக் கொள்வாராயின், அத்தேதிக்குப் பின்னர் வரும் இரண்டாவது வேலைநாள் முடிவடைவதற்கு முன்னர், தொழில்தருநர் அவ்வூழியருக்குச் செலுத்தப்பட வேண்டிய ஊதியத்தைச் செலுத்துதல் வேண்டும்.

அவர் வருகை தராமை காரணமாக, அல்லது, தவிர்க்க முடியாத தென ஆணையாளரால் கருதப்படக்கூடிய வேறேதும் காரணத்தினால், இவ்வுப பிரிவின் பந்தி (ஆ) வில் குறித்துரைக்கப்பட்ட காலப்பகுதியினுள், எவரேனும் ஆளுக்குரிய அப்பந்தியின் கீழான ஊதியத்தைச் செலுத்துவது, அல்லது, இவ்வுப பிரிவின் பந்தி (இ) யில் குறித்துரைக்கப்பட்ட காலப்பகுதியினுள், அவருக்குரிய அப்பந்தியின் கீழான ஊதியத்தைச் செலுத்துவது இயலாததாக இருக்குமிடத்து, இவ்வுபபிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளில் அடங்கியுள்ளவைக்கு முரணாக எது எவ்வாறிருப்பினும், அவரது தொழில்தருநர் ஊதியத்தைப் பிடித்து வைக்கலாம் என்பதுடன், அதன் பின்னர் இயலுமான மிகக் கிட்டிய சந்தர்ப்பத்தில் அவருக்கு அவ்வூதியத்தைச் செலுத்துதலும் வேண்டும்.

(2). ஏதேனும் ஒரு விடயத்தில், இச்சட்டத்தின் பாகம் III இன் கீழ் செலுத்தப்படற்பாலதான ஊதியத்தின் ஆகக்குறைந்த வீதத்தைக் குறித்துரைக்கும் தீர்மானமொன்று வலுவில் இருப்பினும் அல்லது இல்லாது விடினும், அவ்விடயத்தின்பாற்பட்ட ஊதியக் கொடுப்பனவு தொடர்பாக, இப்பிரிவின் உபபிரிவு (1) இன் ஏற்பாடுகள் ஏற்புடையதாதல் வேண்டும்.

பாகம் III

ஊதியத்தை ஒழுங்குபடுத்துதல்

ஊழியர் பற்றிய வரைவிலக்கணம்

20. இப்பாகத்தில் ''ஊழியர்'' எனப்படுவது, ஒரு கடையின் அல்லது ஓர் அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஓர் ஆள் என்பதாகும்.

(அ) சம்மதத்துடன் தீர்மானித்தல்

தொழில்தருநர்களினதும் ஊழியர்களினதும் சம்மதத்துடன், ஊழியர்களுக்கான ஆகக் குறைந்த ஊதிய வீதம் பற்றிய தீர்மானமொன்றை எடுப்பதற்கு முயற்சிக்கும்படி ஆணையாளரை அமைச்சர் பணித்தல்

21.(1). அமைச்சர் –

(அ) குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின், அல்லது, குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் விபரணத்திற்கமைவான கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின், அல்லது, குறித்துரைக்கப்பட்ட ஓர் இடப்பரப்பில் அமைந்துள்ள (குறித்துரைக்கப்பட்ட விபரணத்திற்கு அமைவாகவோ அல்லது அமையாததாகவோ) கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் ஊழியர்களது, அல்லது,

(ஆ) பந்தி (அ)வில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவாறான ஏதேனும் வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களது,

ஊதியமானது, இச்சட்டத்தின் கீழ் ஒழுங்குபடுத்தப்படுதல் உகந்த தெனக் கருதுமிடத்து, தமது கட்டளையின் மூலம், இதனகத்துப் பின்னர் ஏற்பாடு செய்யத்தக்கவாறான சம்மதத்துடன், அத்தகைய ஆட்களுக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதத்தைத் தீர்மானிக்க முயற்சிக்கும்படி ஆணையாளரைப் பணிக்கலாம்.

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழான கட்டளையொன்று, அமைச்சரால், தமது சொந்தப் பிரேரணையின் பேரில், அல்லது,

(அ) விதித்துரைக்கப்பட்ட ஓர் எண்ணிக்கையான ஊழியர்களால், அல்லது, அத்தகைய விதித்துரைக்கப்பட்ட எண்ணிக்கையான ஊழியர்களின் தொழில்தருநரால் அல்லது தொழில்தருநர்களால்; அல்லது,

(ஆ) அத்தகைய ஊழியர்களை அல்லது அவர்களது தொழில் தருனர்களைக் கொண்ட அல்லது உள்ளடக்கிய ஒரு தொழிற்சங்கத்தினால் அல்லது தொழிற்சங்கங்களால்,

விதித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தில், பொருளளவில் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தின்பேரில் ஆக்கப்படலாம்.

ஊழியர்களுக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதம் பற்றிய ஆணையாளரின் தீர்மானம்

22.(1). எவரேனும் ஊழியர்கள் தொடர்பில், பிரிவு 21 இன் கீழ் கட்டளையொன்று ஆக்கப்பட்டதன்மேல், ஆணையாளர், தாம் அவசியமானதெனக் கருதக்கூடிய அவ்வாறான விசாரணைகளைச் செய்த பின்னர், அத்தகைய ஊழியர்களுக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதியவீதம் பற்றிய தீர்மானமொன்றுக்கு, அத்தகைய ஊழியர் களினதும் அவர்களது தொழில்தருநர்களினதும் சம்மதத்தைப் பெறுவதற்கு முயற்சி செய்வது, ஆணையாளரின் கடமையாதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய சம்மதம் அளிக்கப்படுமிடத்து, அத்தீர்மானத்தை எழுத்திலிடச் செய்ய வேண்டும் என்பதுடன், தாமே அதில் கையொப்பமிடுதலும் வேண்டும். அத்துடன், அதற்குச் சம்மதமளிக்கும் ஆட்களின் அல்லது அவர்களது சார்பில் கையொப்பங்களை இடுவித்தலும் வேண்டும்.

(2). ஆணையாளரால் ஆக்கப்படும் தீர்மானமொன்று, அத்தீர்மானத்தால் பாதிக்கப்படுபவர்களான ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத் தின் ஊழியர்களினதும், அத்துடன், அத்தகைய ஊழியர்களின் தொழில்தருநரினதும் சம்மதம் அத்தீர்மானத்திற்குக் கிடைக்கப் பெற்றிருந்தாலன்றி, அக்கடைக்கு அல்லது அவ்வலுவலகத்திற்கு ஏற்புடையதாகச் செய்யப்படுதலாகாது.

(3). உபபிரிவு (2) இனால் தேவைப்படுத்தப்படும் சம்மதமானது, பிரிவு 21 இன் கீழான கட்டளையொன்றினால் குறிப்பிடப்படும் அல்லது அக்கட்டளையில் கூறப்படும் ஒவ்வொரு கடை அல்லது அலுவல கம் தொடர்பில் கிடைக்கப்பெற்றிராவிட்டாலுங்கூட, எந்தக்கடையின் அல்லது எந்த அலுவலகத்தின் விடயத்தில் தேவையான சம்மதம் கிடைக்கப்பெற்றிருக்கின்றதோ, அந்தக் கடையின் அல்லது அவ்வலுவலகத்தின் விடயத்தில் மாத்திரமே ஒரு தீர்மானம் ஆணையாளரால் ஆக்கப்படலாம்.

(4). உபபிரிவு (2) இன் ஏற்பாடுகளுக்கு அமைவாக, வெவ்வேறு கடைகளுக்கு அல்லது அலுவலகங்களுக்கு, அல்லது, வெவ்வேறு வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களுக்கு ஏற்புடைத்தான வெவ்வேறு தீர்மானங்கள், ஆணையாளரால் இப்பிரிவின் கீழ் ஆக்கப்படலாம்.

(5). இப்பிரிவின் கீழ் ஆணையாளரால் நடாத்தப்படும் விசாரணைகளின் போது தொழிலாளர்களினதும் தொழில்தருநர்களினதும் பிரதிநிதி கள் (தனியாளாகவோ அல்லது தொழிற்சங்கமாகவோ) அத் தொழிலாளர்களதும் தொழில்தருநர்களதும் சார்பில் அப்பிரதிநிதி களால் தரப்பட வேண்டிய சம்மதத்திற்கு அதிகாரமளித்து, ஆணையாளரால் முன்வைக்கப்படும் தீர்மானத்திற்கு ஒழுங்குவிதி கள் ஆக்கப்படலாம். அத்தகைய ஏதேனும் ஒழுங்குவிதிகளாவன, உத்தேச தீர்மானத்தால் பாதிக்கப்படுபவர்களான, ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் விதித்துரைக்கப்பட்ட சதவீத ஊழியர் களின் சார்பில் அவ்வாறு சம்மதம் கொடுக்கப்படுகின்றவிடத்து, அந்தக் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அத்தகைய எல்லா ஊழியர்களாலும் சம்மதம் கொடுக்கப்பட்டிருப்பதாகக் கருதப்பட வேண்டும் என ஏற்பாடு செய்யலாம்.

(6). இப்பாகத்தின் கீழ் ஆணையாளரால் செய்யப்படும் ஒவ்வொரு தீர்மானமும் அத்தீர்மானம் ஏற்புடைத்தாகும் கடையை அல்லது அலுவலகத்தை அல்லது, கடைகள் அல்லது அலுவலகங்கள் ஒவ்வொன்றையும் குறித்துரைப்பதுடன், அத்தகைய கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் எல்லா ஊழியர்களுக்கும் அல்லது, குறித்த ஏதாவது வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான அத்த கைய ஊழியர்களுக்கு மாத்திரம் ஏற்புடையதாகின்றதா என்பதைக் கூறுவதுமான ஒரு பிரகடனத்தைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

ஆணையாளரின் தீர்மானம் வலுவுக்கு வருகின்ற திகதி

23. இப்பாகத்தின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஆணையாளரால் ஆக்கப்படும் (இதனகத்துப் பின்னர் ‘‘சம்மதத்துடனான தீர்மானம்’’ எனக் குறிப்பிடப்படுவதான) தீர்மானம் ஒவ்வொன்றினதும் ஒரு பிரதி அமைச்சருக்கு அனுப்பிவைக்கப்பட்டு, அரசாங்க வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறு வெளியிடப்பட்ட தேதியன்று அல்லது தீர்மானத்தில் அதற்கெனக் குறித்துரைக்கப் படக்கூடியவாறான அத்தகைய பிந்திய தேதியன்று வலுவுக்கு வருதல் வேண்டும். அத்துடன் இதனகத்துப் பின்னர் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டவாறு மறுதலிக்கப்பட்டாலேயொழியவும், மறுதலிக்கப் படுகின்றவரையிலும் தொடர்ந்து வலுவிலிருத்தல் வேண்டும்.

சம்மதத்துடனான தீர்மானம் மறுதலிக்கப்படுதல்

24.(1). சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்று –

(அ) அது, எவ்வூழியர்கள் தொடர்பில் ஏற்புடைத்தானது ஆகுமெனப் பிரகடனப்படுத்தப்பட்டுள்ளதோ, அவ்வெல்லா ஊழியர்களாலும், அல்லது அத்தகைய எல்லா ஊழியர்களதும், விடயத்திற்கேற்ப, தொழில்தருநரால் அல்லது தொழில் தருநர்களால் முழுமையாக மறுதலிக்கப்படலாம்;

(ஆ) ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களால் அல்லது அவர்களது தொழில்தருநரால், அது அக் கடைக்கு அல்லது அவ்வலுவலகத்துக்கு மாத்திரம் ஏற்புடைத்தாகின்ற அளவுக்கு மாத்திரம், மறுதலிக்கப்படலாம்;

(இ) ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அல்லது, இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின், ஒரே வகுப்பினராகவுள்ள அல்லது வகுதியினராகவுள்ள ஊழியர்களால் அல்லது, அவர்களின் தொழில் தருநரால் அல்லது தொழில்தருநர்களால், அது அவ்வகுப்பினரான அல்லது அவ்வகுதியினரான ஊழியர்களுக்கு மாத்திரம் ஏற்புடைத்தாகின்ற அளவுக்கு மறுதலிக்கப்படலாம்.

(2). சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்று, பொருளளவில், விதித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தில் ஆணையாளருக்கு வழங்கப்படும் எழுத்திலான அறிவித்தல் வாயிலாக மட்டுமே, உபபிரிவு (1) இன் கீழ் மறுதலிக்கப்படலாம்.

(3). தொழில்தருநர்களினதும் ஊழியர்களினதும் சார்பில் பிரதிநிதிகளால் (தனியாள்களாகவோ அல்லது தொழிற்சங்கங்களாகவோ) வழங்கப்பட வேண்டிய அத்தகைய ஏதேனும் தீர்மானத்தை மறுதலிப்பது பற்றிய அறிவித்தலுக்கு அதிகாரமளிப்பதாக ஒழுங்கு விதிகள் ஆக்கப்படலாம் என்பதுடன், அத்தகைய ஒழுங்குவிதிகள் எவையும், ஒரு கடையில் அல்லது ஓர் அலுவலகத்தில் உள்ள ஊழியர்களுள், அல்லது ஏதேனும் வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான அத்தகைய ஊழியர்களுள் விதித்துரைக்கப்பட்ட சதவீதத்தினரின் சார்பில் மறுதலிப்பு அறிவித்தல் கொடுக்கப் பட்டிருக்குமிடத்து, விடயத்திற்கேற்ப, அக்கடையிலுள்ள அல்லது அவ்வலுவலகத்திலுள்ள அத்தகைய எல்லா ஊழியர்களாலும், அல்லது அவ்வகுப்பினரான அல்லது அவ்வகுதியினரான அத்தகைய எல்லா ஊழியர்களாலும் மறுதலிப்பு அறிவித்தல் கொடுக்கப் பட்டிருப்பதாகக் கருதப்படுதல் வேண்டும் என ஏற்பாடு செய்யலாம்.

(4). இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளின் கீழ் வழங்கப்பட்ட செல்லுபடியான மறுதலிப்பு அறிவித்தலொன்று ஆணையாளரால் பெறப்படுமிடத்து –

(அ) ஆணையாளர் மறுதலிப்பு அறிவித்தலை அரசாங்க வர்த்தமானியில் வெளியிடச் செய்வித்தல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) அவ்வறிவித்தலானது எந்த மாதத்தில் ஆணையாளரால் பெறப்படுகின்றதோ, அதன் அடுத்துவரும் மாதத்தின் கடைசி நாளன்று அம்மறுதலிப்பு பயனுறுவதாதல் வேண்டும்.

(5). முழு அளவில் மறுதலிக்கப்பட்டதான தீர்மானமொன்று, அம் மறுதலிப்பு பயனுறும் தேதியன்று வலுவிலில்லாதொழிதல் வேண்டும்.

(6). எக்கடைகளுக்கு அல்லது எவ்வலுவலகங்களுக்கு ஏற்புடைத்தான தீர்மானமொன்று, அக்கடைகளில் அல்லது அவ்வலுவலகங்களில் ஒன்றுக்கோ அல்லது சிலவற்றுக்கோ (எல்லாவற்றிற்குமல்லாது) அது தொடர்புடையதாகும் அளவிற்கு மாத்திரம் மறுதலிக்கப் பட்டிருப்பதானது, அது எக்கடையின் அல்லது எவ்வலுவலகத்தின் விடயத்தில் அது மறுதலிக்கப்பட்டிருக்கின்றதோ அந்த ஒவ்வொரு கடைக்கும் அல்லது அலுவலகத்திற்கும் ஏற்புடையதாக, அம்மறுதலிப்பு பயனுறும் தேதியன்று இல்லாதொழிதல் வேண்டும். ஆனால், அது வேறு வகையில் தொடர்ந்தும் வலுவில் இருத்தல் வேண்டும்.

(7). ஏதேனும் வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களுக் குத் தொடர்புடையதாகுமாறு மாத்திரமே மறுதலிக்கப்பட்டுள்ள தீர்மானமொன்று, அது எந்த ஊழியர்களின் விடயத்தில் மறுதலிக்கப்படுகின்றதோ அவ்வூழியர்களுக்கு ஏற்புடையதாக, அம்மறுதலிப்பு பயனுறும் தேதியன்று இல்லாதொழிதல் வேண்டும். ஆனால், அது வேறு வகையில் தொடர்ந்தும் வலுவில் இருத்தல் வேண்டும்.

(ஆ) நியாயசபைகளால் செய்யப்படும் தீர்மானங்கள்

ஊதிய நியாயசபைகளை அமைத்தல் முதலியன

25.(1). இப்பாகத்தின் நோக்கங்களுக்காக, பின்வருவோரைக் கொண்ட குழாம் ஒன்று அமைக்கப்படுதல் வேண்டும் –

(அ) ஆணையாளர்,

(ஆ) கடைகள் அல்லது அலுவலகங்கள் தொடர்பில், அமைச்சரால் நியமிக்கப்படும், தொழில்தருநர்களின் ஏழுக்குக் குறையாத பிரதிநிதிகள்,

(இ) அமைச்சரால் நியமிக்கப்படும், கடைகளில் அல்லது அலுவல கங்களில் உள்ள ஊழியர்களின், ஏழுக்குக் குறையாத பிரதிநிதிகள், மற்றும்,

(ஈ) அத்தகைய தொழில்தருநர்களின் அல்லது ஊழியர்களின் தொழிற்சங்கம் எதனுடனும் தொடர்புகளற்ற ஆட்களிடை யேயிருந்து அமைச்சரால் நியமிக்கப்படும் (இதன் பின்னர் இப்பிரிவில் "நியமன உறுப்பினர்கள்" எனக் குறிப்பிடப்படும்) ஏழுக்குக் குறையாத ஆட்கள்.

இக்குழாத்திலிருந்து இதனகத்துப் பின்னர் ஏற்பாடு செய்யப் பட்டவாறு ஊதிய நியாயசபைகள் அமைக்கப்படுதல் வேண்டும்.

(2). குழாத்திற்கு நியமிக்கப்பட்ட எவரேனும் ஒருவரை, அமைச்சர் அதிலிருந்து அகற்றலாம்.

(3). உபபிரிவு (1) இன் கீழ் நியமிக்கப்பட்ட ஆளொருவரின் மரணம், பதவி விலகல், உப பிரிவு (2) இன் பிரகாரம் பதவி யிலிருந்து அகற்றப்படல், வெளிநாடு செல்லுதல் அல்லது சுகவீனம் காரணமாக அவரது பதவி வறிதாகுமிடத்து, இங்கு குறிப்பிடப்பட்ட ஆளின் இடத்தில், அவருக்குப் பதிலாக அல்லது புதிதாக, விடயத்திற்கேற்ப அமைச்சர் வேறோர் ஆளை நியமிக்கலாம்.

(4). குழாத்திற்கு நியமிக்கப்பட்ட ஒவ்வோராளும், அவர் தமது பதவியை முன்னரே வறிதாக்கினாலொழிய, மூன்றாண்டு காலத் திற்குப் பதவியிலிருத்தல் வேண்டும்; ஆயின், எவ்வாறாயினும்,

(அ) இறந்த, பதவி விலகிய, அல்லது உப பிரிவு (2) இன் கீழ் பதவியிலிருந்து அகற்றப்பட்ட ஆளின் இடத்திற்கு நியமிக்கப் பட்ட ஆளொருவர், முன்னைய ஆளினது பதவிக்காலத்தின் முடிவுறாது எஞ்சியுள்ள பதவிக்காலத்துக்குப் பதவி வகித்தல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) வெளிநாட்டிலுள்ள அல்லது சுகவீனமுற்ற ஆளொருவருக்குப் பதிலாக நியமிக்கப்பட்ட ஆளொருவர், முன்னைய ஆளினது வரவின்மைக்காக அல்லது சுகவீனமுற்ற காலப்பகுதிக்காகப் பதவி வகித்தல் வேண்டும்.

(5). காலங்கழிவதன் மூலம் பதவியை வறிதாக்கும் ஆளாருவர் மீள நியமிக்கப்படுவதற்குத் தகைமையுடையவராதல் வேண்டும்.

(6). ஆணையாளர் குழாத்தின் தவிசாளராக இருத்தல் வேண்டும்.

(7). பிரிவு 26 இன் கீழ் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட வரைவுத் தீர்மானம் ஒன்றை ஆக்கும் விடயத்திற்காக, தவிசாளர் நான்கிற்குக் குறையாதோரைக் குழாத்திலிருந்து தேர்ந்தெடுத்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அவர்களுள் ஒருவராகத் தாமே இருத்தல் வேண்டும்; ஏனையோர் தொழில்தருநர்களதும் ஊழியர்களதும் சமமான பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதுடன், ஒற்றை இலக்கத்திலான நியமன உறுப்பினர்களையும் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

(8). ஊதிய நியாயசபையொன்றுக்கு, தொழில்தருநர்களை அல்லது ஊழியர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதற்கென நியமிக்கப்பட்ட அல்லது நியமன உறுப்பினராக நியமிக்கப்பட்ட ஒருவர், எத்தகை யதும் ஏதேனுமான காரணத்திற்காகத் தமது பதவியை வறிதாக்கு மிடத்து, தவிசாளர், விடயத்திற்கேற்ப, தொழில்தருநர்களின் இன்னொரு பிரதிநிதியை அல்லது தொழிலாளர்களின் இன்னொரு பிரதிநிதியை அல்லது இன்னொரு நியமன உறுப்பினரை நியமிப்பதன் மூலம் அவ்வெற்றிடத்தை நிரப்புதல் வேண்டும்.

(9). ஒவ்வொரு ஊதிய நியாயசபைக்கும் ஆணையாளரே தவிசாள ராயிருத்தல் வேண்டும். ஊதிய நியாயசபையின் ஏதேனும் ஒரு கூட்டத்திற்கு ஆணையாளர் வருகைதர முடியாதிருக்கும்போது, பிரதித் தொழில் ஆணையாளர் ஒருவர் அல்லது உதவித் தொழில் ஆணையாளர் ஒருவர், அவர் குழாத்தின் உறுப்பினராக இல்லா திருப்பினும் கூட, ஆணையாளரின் சார்பில் அக்கூட்டத்திற்குத் தலைமை தாங்கலாம். அத்தகைய ஏதேனும் கூட்டத்திற்குத் தலைமை தாங்குபவர், கூட்டத்தின் முன்னாலுள்ள ஏதேனும் பிரச்சினையின் மீது வாக்களிப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் ஆகாது.

(பி.9 – 1957 இன் 60)

(9அ). ஊதிய நியாயசபையொன்றின் ஏதேனும் கூட்டத்தை நடாத்து வதற்காக அந்நியாயசபையின் உறுப்பினர்கள் வருகை தந்திருக் கும்போது, தொழில்தருநர்களின் பிரதிநிதிகளாகவிருக்கும் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை ஊழியர்களின் பிரதிநிதிகளாக விருக்கும் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையை விடக் கூடுதலா கவோ அல்லது குறைவாகவோ இருக்குமிடத்து, தொழில் தருநர்களின் பிரதிநிதிகளாகவிருக்கும் உறுப்பினர்களுள் அல்லது ஊழியர்களின் பிரதிநிதிகளாகவிருக்கும் உறுப்பினர்களுள் எவர் பெரும்பான்மையினராக உள்ளனரோ, அவர்கள், அக்கூட்டம் தொடங்குமுன்னர், அக்கூட்டத்தில் வாக்களிப்பதற்கு உரித்துடைய வரான தொழில்தருநர்களின் பிரதிநிதிகளுடைய எண்ணிக்கையும், அவ்வாறு உரித்துடையவரான ஊழியர்களின் பிரதிநிதிகளுடைய எண்ணிக்கையும் சமமாகவிருப்பதை உறுதிப்படுத்துவதற்கென, அக்கூட்டத்தின்போது வாக்களிக்காமல் விலகியிருக்க வேண்டிய

உறுப்பினரை அல்லது உறுப்பினர்களைத் தம்மிடையேயிருந்து தேர்ந்தெடுத்தல் வேண்டும்.

ஆயின் எவ்வாறாயினும், பெரும்பான்மையினரகவுள்ள பிரதிநிதி உறுப்பினர்கள், அவர்களுள் எவர் அவ்வாறு வாக்களிக்காது விலகியிருக்க வேண்டும் என்பது பற்றித் தமக்குள் உடன்பட்டுக் கொள்ள இயலாதவராக இருக்குமிடத்து, அக்கூட்டத்தில் வாக்களிக்காது விலகியிருக்க வேண்டிய உறுப்பினர் அல்லது உறுப்பினர்கள், அக்கூட்டத்திற்குத் தலைமை தாங்குபவரது முன்னிலையிலும் அவரது பணிப்புகளின் கீழும் குலுக்கப்படும் திருவுளச்சீட்டு மூலம் தேர்ந்தெடுக்கப்படுதல் வேண்டும்.

(பி.9 – 1957 இன் 60)

(9ஆ). ஊதிய நியாயசபையின் ஏதேனும் கூட்டத்தின்போது வாக்களிக் காது விலகியிருக்கவென, உபபிரிவு (9அ) வின் கீழ் தேர்ந்தெடுக் கப்பட்டவரான ஒரு பிரதிநிதித்துவ உறுப்பினர், அக்கூட்டத்தில் வாக்களிப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் ஆகாது; ஆனால், அக் கூட்டத்தில் பங்குபற்றுவதற்கும் ஏதேனும் கலந்துரையாடல்களில் பங்குகொள்வதற்கும் உரித்துடையவராதல் வேண்டும்.

ஆயின் எவ்வாறாயினும், அத்தகைய கூட்டத்தின்போது எந்நேரத் திலாயினும், உறுப்பினர்களின் வருகையில் அதிகரிப்பு ஏற்பட்டதன் விளைவாக, தொழில்தருநர்களின் பிரதிநிதிகளான உறுப்பினர் களின் எண்ணிக்கை ஊழியர்களின் பிரதிநிதிகளான உறுப்பினர் களின் எண்ணிக்கைக்குச் சமமாகவரின், அத்தகைய உறுப்பினர் வாக்களிப்பதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும்.

(பி.9 – 1957 இன் 60)

(10). ஏதேனும் விடயத்தின் மீது, ஊதிய நியாயசபையொன்றின் உறுப்பி னரிடையே அபிப்பிராய பேதம் காணப்படும் போதிலெல்லாம், நியாயசபைக் கூட்டத்திற்குச் சமுகமளித்து வாக்களிக்க உரித்து டையவர்களான நியாயசபை உறுப்பினர்களுள் பெரும்பான்மை யினரின் அபிப்பிராயமே மேலோங்கி நிற்றல் வேண்டும்.

(11). ஊதிய நியாயசபையில் வெற்றிடமொன்று காணப்படும் போதிலெல் லாம், அத்தகைய வெற்றிடம் இருப்பினும், நியாயசபை செயலாற்றலாம்.

(12). ஊதிய நியாயசபையொன்றின் செயல், நடவடிக்கை அல்லது தீர்மானம் எதுவும், அந்நியாயசபையில் வெற்றிடம் இருப்பதன் காரணமாக கேள்விக்குட்படுத்தப்படுதலோ, செல்லுபடியற்றதாக் கப்படுதலோ ஆகாது.

தீர்மானமொன்றை ஆக்குவதற்காக ஊதிய நியாயசபைக்கு அமைச்சரால் அதிகாரமளிக்கப்படத்தக்க சந்தர்ப்பங்கள்

26.(1). பிரிவு 21 இன் கீழான கட்டளையொன்றைப் பின்பற்றி எவரேனும் ஊழியர்கள் தொடர்பில் சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்றை ஆக்குவதற்கு ஆணையாளர் இயலாதவராக இருக்கின்ற ஏதேனும் விடயத்திலோ, அல்லது, அமைச்சர் அவ்வாறு செய்தல் உகந்ததெனக் கருதுகின்ற ஏதேனும் விடயத்திலோ, அத்தகைய ஊழியர் தொடர்பில் ஊதிய நியாயசபையினால், இப்பாகத்தின் கீழ் வரைவுத் தீர்மானமொன்று ஆக்கப்படுவதற்கு அமைச்சர் அதிகாரமளிக்கலாம்.

(2). இதனகத்து முன்னர் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டவாறு, சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்று மறுதலிக்கப்படும் ஏதேனும் விடயத்தில், அத்தகைய மறுதலிப்பு காரணமாக, அத்தகைய சம்மதத்துடனான தீர்மானம் எந்த ஊழியர் அல்லது ஊழியர்கள் தொடர்பில் ஏற்புடைத்தாகாமல் இல்லாதொழிந்துள்ளதோ, அந்த ஊழியருக் கான அல்லது ஊழியர்களுக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதத்தைக் குறிக்கும் வரைபுத் தீர்மானமொன்று ஊதிய நியாய சபையொன்றில் ஆக்கப்படுவதற்கு அமைச்சர் அதிகாரமளிக்கலாம்.

(3). சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்று, ஏற்கனவே ஏற்புடைத்தாகாத எவரேனும் ஊழியர்களுக்கு ஏற்புடைத்தாகும் வண்ணம் விரிவு படுத்தப்படுதல் உகந்ததென அமைச்சர் கருதும் ஏதேனும் விட யத்தில், அத்தகைய ஊழியர்களுக்கும் சம்மதத்துடனான தீர்மா னத்தை விரிவுபடுத்துவதற்குரிய வரைபுத் தீர்மானமொன்று ஓர் ஊதிய நியாயசபையினால் ஆக்கப்படுவதற்கு, அவர் அதிகாரமளிக்கலாம்.

(4). ஊதிய நியாயசபையொன்றினால் முன்னர் ஆக்கப்பட்ட தீர்மான மொன்றை ஒழிப்பதான, வேறுபடுத்துவதான அல்லது மாற்றீடு செய்வதான வரைபுத் தீர்மானமொன்று, ஒரு ஊதிய நியாயசபை யினால் ஆக்கப்படுவதற்கு, அமைச்சர் தமது சொந்தப் பிரேரணை மீது அதிகாரமளிக்கலாம் என்பதுடன், விதித்துரைக்கப்படும் முறை யில் அவருக்குச் செய்யப்படும் விண்ணப்பத்தின் மீது அதிகாரம ளித்தலும் வேண்டும்.

ஆயின் எவ்வாறாயினும், அவ்வாறு முன்னர் ஆக்கப்பட்ட தீர்மானம் வலுவுக்குவந்த தேதியிலிருந்து குறைந்தது ஓராண்டு காலப் பகுதியேனும் கழிந்திருந்தாலொழிய, அத்தகைய விண்ணப்பத்தின் மீது அத்தகைய வரைபுத் தீர்மானம் ஆக்கப்படுவதற்கு அமைச்சர் அதிகாரமளித்தலாகாது.

(5). இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏதேனும் விடயத்தில் ஊதிய நியாயசபையொன்று, பிரிவு 25 இல் தரப் பட்டுள்ள முறையில் அமைக்கப்பட வேண்டும் என்பதுடன், இப் பாகத்தின் இனிமேல்வரும் ஏற்பாடுகளை அத்தகைய ஏதேனும் விடயத்திற்கு ஏற்புடைத்தாக்கும் நோக்கங்களுக்காக, நியாயசபை யொன்று பற்றிய குறிப்பீடு ஒவ்வொன்றும் அவ்வாறு அமைக்கப் பட்ட ஊதிய நியாயசபை பற்றிய குறிப்பீடொன்றாகப் பொருள் கொள்ளப்படுதல் வேண்டும்.

நியாயசபையின் கடமைகளும் தத்துவங்களும்

27.(1). ஒரு நியாயசபையானது, பிரிவு 26 இன் கீழ் அமைச்சரால் அதன் சார்பில் அதிகாரமளிக்கப்பட்டிருக்கின்றவிடத்து, அது அவசியமான தெனக் கருதக்கூடியவாறான அத்தகைய விசாரணைகளை நடாத்திய பின்னர், அவ்வாறு அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின் நியதிகளின்படி வரைபுத் தீர்மானமொன்றை ஆக்குதல் வேண்டும்.
ஆயின் எவ்வாறாயினும், நியாயசபையானது, அதன் சார்பில் அமைச்சருக்குச் செய்யப்பட வேண்டிய அறிக்கையொன்றில் எடுத்துக்கூறப்பட வேண்டிய காரணங்களுக்காக,

(அ) வரைபுத் தீர்மானமொன்றை ஆக்காதிருக்க முடிவு செய்யலாம்; அல்லது,

(ஆ) எந்த ஊழியர்கள் தொடர்பில் வரைபுத் தீர்மானமொன்றை ஆக்குவதற்கு அது அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ளதோ, அந்த ஊழியர்களுள் எல்லோருக்குமல்லாது, ஒரு சிலருக்கு மட்டுமே ஏற்புடைத்தாகுமாறு வரைபுத் தீர்மானமொன்றை ஆக்கலாம்.

(2). இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஆக்கப்படும் ஒவ்வொரு வரைபுத் தீர்மானமும், அத்தீர்மானம் ஏற்புடைத்தாகும் கடையை அல்லது அலுவலகத்தை அல்லது ஒவ்வொரு கடையையும் அல்லது ஒவ்வொரு அலுவலகத்தையும் குறித்துரைப்பதுடன், அத்தகைய கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள எல்லா ஊழியர்கள் தொடர்பிலும் அது ஏற்புடைத்தாகின்றதா, அல்லது அத்தகைய ஊழியர்களுள் ஏதேனும் வகுப்பினருக்கு அல்லது வகுதியினருக்கு மாத்திரம் ஏற்புடைத்தாகின்றதா என்பதை எடுத்துக் கூறுவதுமான பிரகடனம் ஒன்றைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

நியாயசபைகளால் வரைவுத் தீர்மானம் வெளியிடப்படுதல்

28.(1). வரைபுத் தீர்மானமெதனையும் ஆக்கும் நியாயசபையொன்று, அவ்வரைபுத் தீர்மானத்திற்கான ஆட்சேபணைகள் எத்தேதியன்று அல்லது எத்தேதிக்கு முன்னர் நியாயசபைக்குக் கிடைக்க வேண்டுமோ, அத்தேதியைக் குறித்துரைப்பதான அறிவித்தலுடன் சேர்த்து, அத்தீர்மானத்தின் பிரதியொன்றை வர்த்தமானியில் வெளியிடச் செய்வித்தல் வேண்டும்.

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழான அறிவித்தலின் விளைவாகச் செய்யப் படும் ஆட்சேபணை ஒவ்வொன்றும், எழுத்தில் செய்யப்பட வேண்டும் என்பதுடன், எந்த ஏதுக்கள் மீது அவ்வாட்சேபணை செய்யப்படுகின்றதோ, அவ்வேதுக்கள் பற்றிய கூற்று ஒன்றி னையும் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

(3). நியாயசபையானது, உபபிரிவு (1) இன் கீழான அறிவித்தலின் விளைவாக வரைபுத் தீர்மானத்திற்குச் செய்யப்படும் எல்லா ஆட்சேபணைகளையும் சீர்தூக்கிப் பார்த்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தீர்மானத்தை திருத்தங்களுடனோ அல்லது திருத்தங்கள் இன்றியோ உறுதிப்படுத்தலாம்.

(4). வரைபுத் தீர்மானமொன்றை உறுதிப்படுத்தாதிருக்க ஒரு நியாய சபை முடிவுசெய்யுமிடத்து, அம்முடிவுக்கான அதன் காரணங் களைக் குறித்துரைத்து, நியாயசபை, அமைச்சருக்கு எழுத்திலான அறிக்கையொன்றைச் செய்தல் வேண்டும்.

நியாயசபையின் தீர்மானங்கள் அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான நடவடிக்கை முறை

29.(1). நியாயசபையொன்றினால் ஆக்கப்பட்டு பிரிவு 28 இன் கீழ் உறுதிப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு தீர்மானமும் -

(அ) ஆணையாளரால் ஒப்பமிடப்பட்டுத் தேதியிடப்படுதல் வேண்டும், அத்துடன்,

(ஆ) தீர்மானத்துடன் தொடர்புள்ள ஏதேனும் விடயத்தில் அவர் அல்லது நியாயசபை செய்வதற்கு விரும்பும் ஏதேனும் அறிக்கையுடன் ஆணையாளரூடாக அமைச்சருக்கு அனுப்பி வைக்கப்படுதல் வேண்டும்.

(2). அமைச்சர், உபபிரிவு (1) இன் கீழ் தமக்கு அனுப்பப்பட்ட தீர்மான மெதனையும், மீளச் சீர்தூக்கிப் பார்ப்பதற்கென நியாயசபைக்கு மீள ஆற்றுப்படுத்தலாம். நியாயசபையானது அத்தகைய ஒவ்வொரு விடயத்திலும் தீர்மானத்தை மீளச் சீர்தூக்கிப் பார்த்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அது விரும்பத்தக்கதெனக் கருதக்கூடிய திருத்தத்தின் பின்னர், அமைச்சருக்கு அதனைத் திருப்பியனுப்புதலும் வேண்டும்.

(3). உபபிரிவு (1) இன் கீழ் அமைச்சருக்கு அனுப்பப்பட்ட அல்லது உபபிரிவு (2) இன் கீழ் அமைச்சருக்குத் திருப்பியனுப்பப்பட்ட தீர்மானமெதுவும், அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருந்தாலொழிய பயனுறுவதாதல் ஆகாது. அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருப்ப தான தீர்மானம் ஒவ்வொன்றும், அத்தகைய அங்கீகாரம் பற்றிய அறிவித்தலுடன் சேர்த்து வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படுதல் வேண்டும்.

(4). அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட தீர்மானம் எதுவும், அத்தகைய அங்கீகாரம் பற்றிய அறிவிப்பு வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்ட மாதத்தை அடுத்துவரும் மாதத்தின் முதலாம் நாளன்று வலுவுக்கு வருதல் வேண்டும். அத்துடன், அத்தகைய தீர்மானமானது, ஏற்கனவேயுள்ள தீர்மானத்தை ஏனைய ஊழியர்களுக்கும் விரிவாக்குமிடத்து, ஏற்கனவேயுள்ள தீர்மானமானது, அத்தகைய ஏனைய ஊழியர்கள் தொடர்பில், மேற்குறிப்பிட்ட தேதியன்று ஏற்புடைத்தாதலும் வலுவுக்கு வருதலும் வேண்டும்.

ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தைச் செலுத்துவதற்குத் தொழில்தருநருக்கு உள்ள பொறுப்பு

30. எவரேனும் ஊழியர்களுக்கான ஆக்ககுறைந்த ஊதிய வீதத்தைக் குறித்துரைப்பதான, சம்மதத்துடனான தீர்மானமெதுவும் அல்லது நியாயசபையொன்றின் தீர்மானமெதுவும் வலுவிலிருக்கும்போது, அத்தகைய ஊழியர் ஒவ்வொருவரினதும் தொழில்தருநர் மேற்கூறப் பட்ட ஆக்ககுறைந்த வீதத்திற்குக் குறையாது கணிக்கப்பட்ட ஊதியத்தை அவ்வூழியருக்குச் செலுத்துதல் வேண்டும்.

ஆயின் எவ்வாறாயினும், எவரேனும் ஊழியர் தொடர்பாக, அத்தகைய தீர்மானம் வலுவுக்குவரும் தேதியானது, இச்சட்டத் தின் பிரிவு 31(3) இன் கீழ் தீர்மானிக்கப்பட்டதும், அத்தொழில் தருநரினால் அத்தகைய ஊழியருக்கு ஊதியம் செலுத்தற்பாலதாக வுள்ள ஒரு காலப்பகுதியின் தொடக்கத்துடன் நேரொத்ததாகவும் இல்லாதவிடத்து, அவ்வூழியர் தொடர்பாகச் சொல்லப்பட்ட தேதியை அடுத்துவரும், மேற்கூறப்பட்ட விவரணத்தின்படியான அடுத்த காலப்பகுதியின் தொடக்கத்திலிருந்து பயனுறுவதாக வருதல் வேண்டும்.

வியாபாரப்பெயரும் சொத்தாண்மையும் மாறியிருப்பினும், தொழில்தருநர் ஊதியம் செலுத்துவதற்கு ஆளாதல் வேண்டும்
(பி.2 – 1978 இன் 12)

30அ. பிரிவு 30 இன் கீழ் எவரேனும் ஊழியருக்குக் செலுத்தற்பால தாகவுள்ள ஊதியமானது –

(அ) ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் வியாபாரப் பெயரில் மாற்றம் ஏற்பட்டிருப்பின், அவரது தொழில் தருநரால்,

(ஆ) ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் சொத்தாண் மையில் மாற்றம் ஏற்பட்டிருப்பின், அவரது புதிய தொழில்தருநரால்,

அத்தகைய ஊழியருக்குக் கொடுபடற்பாலதாதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய ஏதேனும் ஊதியத்தைக் கொடுக்கத் தவறியுள்ளவிடத்து, பிரிவு 52 இன் ஏற்பாடுகள் ஏற்புடையனவா தலும் வேண்டும்.

ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தைக் கணிக்கும் முறை

31.(1) ஆணையாளர் அல்லது ஒரு நியாயசபை, நேர-வேலையின் பிரகாரம் அல்லது துண்டு-வேலையின் பிரகாரம் அல்லது அத்தகைய வேறு கணிப்பீட்டு முறையின் பிரகாரம், ஆகக்குறைந்த ஓர் ஊதியம் தொடர்பில், விடயத்திற்கேற்ப பொருத்தமானதெனக் கருதக்கூடியவாறான தீர்மானம் எதனையும், இப்பாகத்தின் கீழ், ஆக்குவதற்குத் தத்துவம் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

(2) ஆணையாளர் அல்லது நியாயசபையொன்று, இப்பாகத்தின் கீழ் ஏதேனும் தீர்மானத்தை ஆக்குவதில், குறிப்பிட்ட தொழில் கிளைகளில் அல்லது குறிப்பிட்ட இடப்பரப்புகளில் அல்லது குறிப்பிட்ட வகுப்பினரான ஊழியர்கள் சம்பந்தமாகக் காணப்படும் சந்தர்ப்பங்களைக் கவனத்திற் கொள்ளுதல் வேண்டும் என்பதுடன், அதற்கிணங்க அத்தகைய ஏதும் தீர்மானத்தில், வெவ்வேறு தொழில் கிளைகளில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள, வெவ்வேறு இடப்பரப்பு களில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள அல்லது வெவ்வேறு வகுப்பின ரான ஊழியர்களுக்கு வெவ்வேறு ஊதிய வீதங்களைத் தீர்மானிக் கலாம், அல்லது விடயத்துக்கேற்ப ஆணையாளர் அல்லது நியாய சபை, தாம் உகந்ததெனக் கருதக்கூடிய அத்தகைய சந்தர்ப்பங் களுக்கு அத்தகைய ஏற்பாட்டை அதனகத்து உள்ளடக்கலாம்.

(3) ஆணையாளர் அல்லது நியாயசபையொன்று, இப்பாகத்தின் கீழ் எவரேனும் ஊழியர்கள் தொடர்பில் ஏதேனும் தீர்மானத்தை ஆக்கு வதில், அவ்வூழியர்களுக்கு வேலைக்கான எக்காலப்பகுதி தொடர் பில் ஊதியம் செலுத்தப்படுதல் வேண்டுமோ, அக்காலப்பகுதியைத் (ஒரு மாதத்திற்கு விஞ்சாது) தீர்மானிக்கலாம் என்பதுடன், அத்த கைய காலப்பகுதியின் முடிவிலிருந்து எவ்வளவு நாள்களுக்குள் அவ்வாறு ஊதியம் செலுத்தப்படுதல் வேண்டுமோ, அந்த நாட்களின் எண்ணிக்கையைக் குறித்துரைக்கவும் செய்யலாம்.

இவ்வுபபிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளில் அல்லது ஏதேனும் தீர்மானமொன்றில் உள்ள எதுவும், இச்சட்டம் அல்லாத வேறு எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாடுகளின் கீழ், ஏதேனும் ஒப்பந்தத்தை முடிவுறுத்துவதற்குரிய அவசியமான அறிவித்தல் அல்லது எச்சரிக்கைக் காலப்பகுதியை எவ்வகையிலேனும் பாதித்தல் ஆகாது.

(4) இப்பாகத்தின் கீழான தீர்மானமொன்று, ஒரு கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள எவரேனும் ஊழியர்களுக்கு, எத்தொழிற் காலப்பகுதி தொடர்பில் ஊதியம் செலுத்தப்பட வேண்டுமோ, அத்தொழிற்காலப்பகுதியையும், அக்காலப்பகுதி முடிந்த பின்னர் எவ்வளவு நாள்களுக்குள் அத்தகைய ஊதியம் அந்த ஊழியர் களுக்குச் செலுத்தப்பட வேண்டுமோ, அந்த நாள்களின் எண்ணிக் கையையும் நிச்சயிக்கும் முற்போந்த உப பிரிவின் கீழான ஏற்பாடு களை உள்ளடக்கியிருக்குமிடத்து, அத்தகைய ஏதேனும் ஏற்பாட் டுக்கு, பிரிவு 19(1)இன் பந்தி (ஆ)விலுள்ள ஏற்பாடுகள், ஒவ்வாதன வாக அல்லது முரணானதாக இருக்கும் அளவுக்கு, அவை, அத்தீர்மானம் வலுவுக்குவரும் தேதியிலிருந்து, அவ்வூழியர்கள் தொடர்பில் பயனுடையனவாக இல்லாதொழிதல் வேண்டும்.

இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வகுப்பினமான தொழிலைப் புரியும் ஊழியர்கள்

32. ஓர் ஊழியர் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வகுப்பினமான தொழிலைப் புரியும்போது, அந்த ஒவ்வொரு வகுப்பிற்கும் இச் சட்டத்தின் கீழ் ஆகக்குறைந்த ஊதியம் தீர்மானிக்கப்பட்டிருக்கின்ற விடத்து, தொழில்தருநர், அவ்வூழியருக்கு ஒவ்வொரு வகுப்பின தான தொழிலிலும் அமர்த்தப்பட்டுள்ள காலம் தொடர்பிலும், அவ்வகுப்பு தொடர்பாக வலுவிலுள்ள ஆகக்குறைந்த வீதத்திற்குக் குறையாது கணிக்கப்பட்ட ஊதியத்தைச் செலுத்துதல் வேண்டும்.

துண்டுவேலை புரியும் ஊழியர்

33. ஓர் ஊழியர் துண்டு-வேலைக்குத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டு, நேர-வேலைக்கான ஆகக்குறைந்த ஊதியவீதமானது (அத்தகைய ஊதியம் ‘‘ஆகக்குறைந்த நேர வீதம்’’ என இப்பாகத்தில் இதனகத்துப் பின்னர் குறிப்பிடப்படும்) அவ்வூழியர் தொடர்பில் இப்பாகத்தின் கீழ் தீர்மானிக்கப்பட்டிருந்து, ஆனால், துண்டு-வேலைக்கான வீதம் எதுவும் இப்பாகத்தின் கீழ் அவ்வூழியர் தொடர்பில் தீர்மானிக்கப்பட்டு இல்லாதிருக்கின்றவிடத்து, அந்த ஊழியரின் தொழில்தருநர், அவ்வூழியருக்குச் செலுத்தப்பட்டதான துண்டு-வேலை அடிப்படையிலான ஊதியமானது, ஆகக்குறைந்த நேர வீதத்தின் அடிப்படையில் ஊதியம் கணிக்கப்பட்டு அவ்வூழியருக்கு ஊதியம் செலுத்தப்பட்டிருக்கக் கூடுமோ, அதே ஊதியத் தொகையாக இருந்தது எனக் காண்பித்தாலொழிய, ஆகக்குறைந்த நேர வீதத்திற்கும் குறைவாகக் கணிக்கப்பட்ட ஊதியத்தை அத்தொழில்தருநர் அவ்வூழியருக்குச் செலுத்துகிறார் எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

ஊழியர் தொழில்தருநரின் வளவில் தொழிலுக்குக் காத்திருத்தல், முதலியன.

34. இப்பாகத்தின் கீழ் ஆகக்குறைந்த ஊதியவீதமொன்று எவ்வூழியர் தொடர்பில் தீர்மானிக்கப்பட்டிருக்கின்றதோ, அவ்வூழியருக்குச் செலுத்தப்படத்தக்கதான ஊதியத் தொகையைக் கணிக்கும் நோக் கத்திற்காக; தொழில்தருநரின் வெளிப்படையான அல்லது உட்கிடையான சம்மதமின்றி அவ்வூழியர் தொழில்தருநரின் வளவில் சமுகமளித்திருந்தாரென, அல்லது அவருக்கு வழங்கப் படுவதற்கு உரிய தொழிலுக்குக் காத்திருப்பதற்கல்லாது அத் தொழிலுடன் சம்பந்தப்படாத நோக்கத்துக்காக அவ்வளவில் அவ்வாறு சமுகமளித்திருந்தாரென, தொழில்தருநர் எண்பித்தா லொழிய; அத்தொழில்தருநரின் வளவில் அவ்வூழியர் சமுகமளித் திருந்த நேரம் முழுவதற்கும் அவர் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டிருந் தார் எனக் கருதப்பட வேண்டும். துண்டு-வேலையில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஊழியரொருவரின் விடயத்தில், அவர் அவ்வாறு

சமுகமளித்திருந்து துண்டு-வேலை செய்யாதிருக்கும் ஏதேனும் நேரத்தின்போது, இப்பாகத்தின் கீழ் அத்தகைய ஓர் ஊழியருக் கான ஆகக்குறைந்த நேரவீதம் எதுவும் அவ்வாறு தீர்மானிக்கப் படாதிருப்பின், விடயத்திற்கேற்ப, ஆணையாளர் அல்லது நியாயசபை பொருத்தமாகக் கருதக்கூடியவாறான அத்தகைய முறையில் கணிக்கப்பட்ட ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதத்தில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டிருக்கிறார் எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

ஆயின் –

(அ) ஊழியர் தொழில்தருநரின் வளவில் வதிகின்றவிடத்து, அவர் அவ்வாறு வதிகின்றார் என்ற நிகழ்வு காரணமாக மாத்திரம், அவர் அவ்வளவில் சமுகமளித்துள்ள ஏதேனும் நேரத்தின் போது தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ளார் எனக் கருதப்படுத லாகாது;

அத்துடன்,

(ஆ) தொழிலேதும் நடைபெறாத ஓர் அறையில் அல்லது இடத்தில் வழமையான உணவு நேரத்தில் ஊழியரொருவர் சமுகமளித் திருக்கும்போது, அவரது தொழிலுடன் சம்பந்தப்படாத நோக்கத்திற்காகச் சமுகமளித்துள்ளார் எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

சாதாரண வேலை நாளுக்குக் குறைவாக வேலை செய்யும், அல்லது ஏதேனுமொரு நாளில் வேலையே செய்யாத ஊழியரின் ஊதியம்

35.(1) இப்பாகத்தின் கீழ் தீர்மானிக்கப்பட்ட மணித்தியால அல்லது நாளாந்த வீதத்தின்படி ஊதியம் செலுத்தப்படுகின்ற ஒரு கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள ஊழியரொருவர், அவர் தொழிலுக்கமர்த்தப்படத் தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ள விடுமுறை நாள் உட்பட, ஏதேனும் நாளொன்றில், அக்கடையின் அல்லது அவ் வலுவலகத்தின் தொழில்தருநரால் நாளொன்றுக்கென விதித்துரைக் கப்பட்ட வழமையான தொழிற்காலப்பகுதியிலும் (அத்தகைய காலப்பகுதி, இப்பிரிவில் இதனகத்துப் பின்னர், 'வழமையான வேலைநாள்' எனக் குறிப்பிடப்படும்) குறைவான காலப்பகுதிக்கு வேலைக்கமர்த்தப்படுமிடத்து, அவர் வழமையான முழு வேலைநாளுக்கு வேலைக்கமர்த்தப்பட்டிருக்கின்றார் எனக் கருதப் படுதல் வேண்டும் என்பதுடன், அதற்கிணங்க, அவர் சாதாரண வேலை நாளொன்றில் முழு நாளுக்கும் வேலை செய்யத் தவறிமைக்கான காரணமாக அவர் வேலை செய்ய விரும்பாமை யாகவோ அல்லது விடயத்திற்கேற்ப ஆணையாளர் அல்லது நியாயசபை தீர்மானிக்கக்கூடியவாறான அத்தகைய வேறு சந்தர்ப்பங்களிலன்றி அவரது தொழில்தருநர் அவருக்கு வேலை வழங்காமல் விட்டமையோ அல்ல என்பதாக இருந்தாலொழிய, அவரது ஊதியம் கணிப்பீடு செய்யப்படவும் வேண்டும்.

(2). இப்பாகத்தின் கீழ் தீர்மானிக்கப்பட்ட மாதாந்த அல்லது வாராந்த வீதப்படி ஊதியம் செலுத்தப்படுகின்ற ஒரு கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள ஊழியரொருவர், அவர் தொழிலுக்கமர்த்தப் படத் தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ள விடுமுறை நாள் உட்பட, ஏதேனும் நாளொன்றில் தொழிலுக்கமர்த்தப்படாதவிடத்து, அல்லது வழமை யான வேலை நாளிலும் குறைவான காலப்பகுதிக்கு வேலைக் கமர்த்தப்படுமிடத்து, அவர் வழமையான முழு வேலை நாளுக்கு வேலைக்கமர்த்தப்பட்டிருக்கின்றார் எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும் என்பதுடன், அதற்கிணங்க, அவர் சாதாரண வேலை நாளொன்றில் முழு நாளுக்கும் வேலை செய்யத் தவறிமைக்கான காரணமாக அவர் வேலை செய்ய விரும்பாமையாகவோ அல்லது விடயத்திற் கேற்ப ஆணையாளர் அல்லது நியாயசபை தீர்மானிக்கக்கூடிய வாறான அத்தகைய வேறு சந்தர்ப்பங்களிலன்றி அவரது தொழில் தருநர் அவருக்கு வேலை வழங்காமல் விட்டமையோ அல்ல என்பதாக இருந்தாலொழிய, அவரது ஊதியம் கணிப்பீடு செய்யப் படவும் வேண்டும்.

(3). சுகவீனம் காரணமாக அல்லது வேலை செய்ய விரும்பாமை காரணமாக அல்லது விடயத்திற்கேற்ப, ஆணையாளர் அல்லது

நியாயசபை தீர்மானிக்கக்கூடியவாறான அத்தகைய வேறு சந்தர்ப்பங்கள் காரணமாக, ஒரு கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள ஊழியரொருவர், வழமையான வேலை நாளிலும் குறைவான காலப்பகுதிக்கு வேலை செய்யுமிடத்து, அத்தகைய காலப்பகுதி வழமையான வேலைநாளுக்கு எந்த விகிதாசாரத்தைக் கொண்டுள்ளதோ அதே விகிதாசாரத்தில், எப்பணத்தொகை வழமையான வேலைநாளுக்குச் செலுத்தற்பாலனதான ஊதியத் தொகையைக் கொண்டிருக்குமோ, அத்தொகையை, அத்தகைய காலப் பகுதிக்குரிய ஊதியமாக, அவரது தொழில்தருநர் அவருக்குச் செலுத்துதல் வேண்டும்.

உடல் இயலாமைக்கு உட்பட்ட ஊழியர்

36.(1) இச்சட்டத்தின் கீழ், ஓர் ஊழியர் தொடர்பில் ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதமொன்று தீர்மானிக்கப்பட்டிருக்கும்போது, அவ்வாறான ஊழியரொருவர் அவ்வாறான ஆகக்குறைந்த வீதத்தைச் சம்பாதிக்க முடியாதவகையில் ஏதேனும் உடற் குறைபாட்டினால் அல்லது உடல்சார் ஊறு ஒன்றினால் பாதிக்கப்பட்டுள்ளாரென ஆணையாளர் திருப்திப்படுகின்றவிடத்து, ஆணையாளர் பொருத்தமானதென நினைத்தால், அனுமதிப்பத்திரமொன்றில் விதித்துரைக்கக்கூடியவாறான அத்தகைய நிபந்தனைகளுக்கமைவாக, மேற்குறித்த ஆகக்கூடிய வீதத்திலும் குறைவாக அனுமதிப்பத்திரத்தில் குறித்துரைக்கப்படும் ஊதிய வீதத்தில், தொழில்தருனநரால் அவர் தொழிலிலமர்த்தப்படுவதற்கு அதிகாரமளித்து, அவ்வூழியருக்கு அவ்வனுமதிப்பத்திரத்தை ஆணையாளர் வழங்கலாம்.

(2). எவரேனும் ஊழியர் தொடர்பில் (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழ் வழங்கப்படும் ஏதேனும் அனுமதிப்பத்திரம் வலுவிலிருக்கும்போது, அவ்வனுமதிப்பத்திரம் எந்நிபந்தனைகளுடன் வழங்கப்பட்டதோ, அந்நிபந்தனைகளுக்கு இணங்கியொழுகும் வரை, இச்சட்டத்தின் கீழ் அவ்வூழியருக்குத் தீர்மானிக்கப்பட்ட ஆகக்குறைந்த வீதத்திலும் குறைவாக அவ்வூழியருக்கு ஊதியத்தைச் செலுத்தியமைக்காக, அவரது தொழில்தருநர் ஏதேனும் சட்ட நடவடிக்கைக்கு ஆளாதல் ஆகாது.

(3). எவரேனும் ஊழியர் தொடர்பில் (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழ் வழங்கப்படும் ஏதேனும் அனுமதிப்பத்திரம், எந்நேரத்திலும், அவ்வூழியரது தொழில்தருநருக்கு விதித்துரைக்கப்பட்ட முறையில் அறிவித்தல் கொடுத்த பின்னர், ஆணையாளரால் இல்லாதொழிக்கப்படலாம்.

சம்பளச்சபைகள் கட்டளைச் சட்டத்தின் II ஆம் பாகம் ஏற்புடைத்தாக்கப் பட்டிருக்கின்றதான ஏதேனும் தொழிலில் அல்லது வேலையில் தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களுக்கு இப்பாகத்தின் கீழான தீர்மானங்கள் ஏற்புடையனவாகாமை.

37. 1941 இன் 27 ஆம் இலக்கச் சம்பளச்சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தின் 6 ஆம் பிரிவின் கீழ் ஆக்கப்பட்ட கட்டளை மூலம் அக்கட்டளைச்சட்டத்தின் II ஆம் பாகத்தின் கீழான ஏற்பாடுகள் பொருந்துகின்ற ஏதேனும் தொழிலில் அல்லது வேலையில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஆட்களுக்கு, இப்பாகத்தின் கீழான தீர்மானமெதுவும் ஏற்புடையதாதலோ, ஏற்புடைத்தாக்கப் படுதலோ ஆகாது.

ஒரு நியாயசபையினது தீர்மானமொன்றின் பொருள்கோடல்.

38. நியாயசபையொன்றின் அப்போதைக்கு வலுவிலுள்ள ஏதேனும் தீர்மானமொன்றின் பொருள்கோடல் பற்றி பிரச்சினை எதுவும் எழுமாயின், ஆணையாளர், அத்தீர்மானத்தைச் செய்த நியாய சபையை அமைத்த ஆட்களையே கொண்டமைந்ததான ஒரு நியாயசபையின் முடிவுக்காக அப்பிரச்சினையை ஆற்றுப்படுத்தலாம்.

38 ஆம் பிரிவின் கீழான நியாயசபைத்தீர்மானத்தின் பயன்

39. அப்போதைக்கு வலுவிலுள்ள ஏதேனும் தீர்மானமொன்றின் பொருள்கோடல் பற்றி, 38 ஆம் பிரிவின் கீழ் நியாயசபையொன்றால் எடுக்கப்படும் ஒவ்வொரு முடிவும், வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படுவதற்கென ஆணையாளருக்கு அனுப்பப்படுதல் வேண்டும் என்பதுடன், அத்தகைய தீர்மானத்தின் பகுதியாகவும், எல்லா வகையிலும் அத்தீர்மானத்தின் விளைவைக் கொண்டதாகவும் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

பாகம் IV

கடைகளுக்கான மூடுதற்கட்டளைகள்

மூடுதற்கட்டளைகள்
(பி.11 – 1965 இன் 17)

40.(1). இலங்கையின் எல்லா இடப்பரப்புகளிலும் அல்லது குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் இடப்பரப்பொன்றில், உள்ள எல்லாக் கடைகளும் அல்லது குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் வகுப்பினதான எல்லாக் கடைகளும் தொடர்பில், அத்தகைய கடைகள் வாடிக்கையாளர்களுக்குச் சேவையளிப்பதற்காகத் திறக்கப்படத்தக்க அல்லது திறந்திருக்கப்பட வேண்டிய மணித்தியாலங்களை மட்டுப்படுத்துவது உகந்ததென, அமைச்சர் அபிப்பிராயப்படுவாராயின், அமைச்சரால் கட்டளையொன்று (இதனகத்துப் பின்னர் 'மூடுதற்கட்டளை' எனக் குறிப்பிடப்படும்) ஆக்கப்படலாம் ‡‡.

(2). மூடுதற்கட்டளையெதுவும் அது ஏற்புடைத்தாகும் ஒவ்வொரு கடையும் வாடிக்கையாளருக்குச் சேவையாற்றுவதிலிருந்து -

(பி.9 – 1971 இன் 29)

(அ) ஒவ்வொரு வாரத்திலும் ஒவ்வொரு நாளன்றும் அல்லது, ஒன்றோ அல்லது பலவோவாய குறித்துரைக்கப்பட்ட நாட்களிலும் குறித்துரைக்கப்பட்ட மணித்தியாலம் வரை;

(ஆ) ஒவ்வொரு வாரத்திலும் ஒவ்வொரு நாளன்றும் அல்லது, ஒன்றோ அல்லது பலவோவாய குறித்துரைக்கப்பட்ட நாட்களிலும் குறித்துரைக்கப்பட்ட மணித்தியாலத்திலும் அதன் பின்னரும்; மற்றும்,

(இ) ஒவ்வொரு வாரத்திலும் குறித்துரைக்கப்பட்ட ஒரு நாள் முழுவதிலும்,

மூடப்படுவதற்காகத் தேவைப்படுத்தப்படலாம்.

(3). மூடுதற்கட்டளையெதுவும்,

(அ) வெவ்வேறு வகுப்பினதான கடைகளுக்கு அல்லது வெவ்வேறு இடப்பரப்புகளிலுள்ள கடைகளுக்கு, வெவ்வேறு நாட்களை அல்லது வெவ்வேறு மணித்தியாலங்களைக் குறித்துரைக்கலாம்; அல்லது,

(ஆ) வருடத்தின் வெவ்வேறு காலப்பகுதிகளுக்கு வெவ்வேறு நாட்களை அல்லது வெவ்வேறு மணித்தியாலங்களைக் குறித்துரைக்கலாம்; அல்லது,

(இ) குறித்துரைக்கப்பட்ட கடைகளுக்கு வெவ்வேறு நாட்களை அல்லது வெவ்வேறு மணித்தியாலங்களைக் குறித்துரைப்பதற்கு ஆணையாளருக்குத் தத்துவமளிக்கலாம்; §§ அல்லது,

(ஈ) கட்டளை ஏற்புடைத்தாகும் இடப்பரப்பிலுள்ள எல்லாக் கடைகளிலும், அல்லது அவ்விடப்பரப்பின் குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் பகுதியிலுள்ள ஏதேனும் வகுப்பினதான கடைகளில், அல்லது அதன் குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் பகுதியில், அவசர நிலைமைகளில் அல்லது கட்டளையில் குறித்துரைக்கப்படக்கூடியவாறான அத்தகைய வேறு சந்தர்ப்பங்களில், மூடுதல் நேரத்திற்குப் பின்னரான விற்பனைகளுக்கு அதிகாரமளிக்கலாம் அல்லது அவ்வாறு அதிகாரமளிப்பதற்கு ஆணையாளருக்குத் தத்துவமளிக்கலாம்; அல்லது,

(உ) அத்தகைய ஏதேனும் கட்டளையின் எல்லா அல்லது ஏதேனும் ஏற்பாடுகளிலிருந்து குறித்த ஏதேனும் வகுப்பினதான கடைகளுக்கு விலக்களிக்கலாம் அல்லது விலக்களிப்பதற்கு ஆணையாளருக்குத் தத்துவமளிக்கலாம்; அத்துடன்,

---

‡‡ 1966-12-22 ஆம் தேதிய 14726/12 ஆம் இலக்க, அதிவிசேட வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்டுள்ள 1966 ஆம் ஆண்டின் 1 ஆம் இலக்க விடுமுறை நாட்கள் பற்றிய ஒழுங்குவிதிகளைப் பார்க்க.

§§ 1971-11-15 ஆம் தேதிய 14984/44 ஆம் இலக்க, அதிவிசேட வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்டுள்ள 1971 ஆம் ஆண்டின் 1 ஆம் இலக்க விடுமுறை நாட்கள் பற்றிய ஒழுங்குவிதிகளைப் பார்க்க.

(ஊ) முற்போந்த பந்திகளில் தரப்பட்டதும், அவசியமானதென அல்லது உகந்ததெனக் காணப்படக்கூடியவாறானதுமான விடயங்களின் இடைநேர்விளைவான, குறைநிரப்பியான அல்லது விளைவான அத்தகைய ஏற்பாடுகளைக் கொண்டிருக்கலாம்.

41. (நீக்கப்பட்டது) ***

மூடுதற்கட்டளைகளுக்கான அங்கீகாரம்.

42. மூடுதற்கட்டளையெதுவும், அது பாராளுமன்றத்தால் அங்கீகரிக்கப் படுகின்றவரை, அல்லது அத்தகைய அங்கீகாரம் பற்றிய அறிவித் தல் வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படும்வரை பயனுறுதலாகாது. அவ் வாறு அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஒவ்வொரு மூடுதற் கட்டளையும் வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்டதன் மீது, இதனகத்துக் கூறப் பட்டது போன்று செல்லுபடியாதலும் பயனுறுவதாதலும் வேண்டும்.

வேறு எழுத்திலான சட்டத்திற்கு முரணாகவிருக்கும் விடயத்தில் மூடுதற் கட்டளையே மேலோங்கி நிற்றல்.

42அ. இச்சட்டத்தின் கீழ் ஆக்கப்பட்ட மூடுதற்கட்டளையொன்றின் ஏற்பாடுகள் வேறு எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு முரணாகவிருக்குமிடத்து, அக்கட்டளையின் ஏற்பாடுகளே மேலோங்கியிருத்தல் வேண்டும்.

மூடுதற்கட்டளையொன்றுக்கு முரணாகக் கடையெதுவும் திறக்கப்படலாகாது.

43.(1). இச்சட்டத்தின் கீழ் ஆக்கப்பட்ட ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளையொன் றின் ஏற்பாடெதற்கும் முரணாக, கடையெதுவும், வாடிக்கையாள ருக்குச் சேவையளிப்பதற்கெனத் திறக்கப்படுதலோ, அல்லது திறந்து வைக்கப்படுதலோ ஆகாது.

(2). வாடிக்கையாளருக்குச் சேவையளிக்காது கடை மூடி வைக்கப்பட வேண்டுமென ஏதேனும் கட்டளை மூலம் தேவைப்படுத்தப்படும் ஏதேனும் நாளன்று அல்லது ஏதேனும் நேரத்தில், வாடிக்கையாளர் எவரும் கடைக்குள் நுழையாதவாறு தடுப்பது தொழில்தருநரது கடமையாதல் வேண்டும்.

ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழிலைக் கொண்டு நடாத்தப்படும் கடைக்கு மூடுதற்கட்டளை ஏற்புடையதாதல்.

44.(1). ஒரே கடையில் வெவ்வேறு வியாபாரங்கள் அல்லது தொழில்கள் கொண்டு நடாத்தப்படும்போது, அவற்றில் ஏதேனும் வியாபாரம் அல்லது தொழில் அக்கடைக்குரிய மூடுதற்கட்டளைக்குரிய தன்மை யைக் கொண்டிராதவிடத்து, மற்றும் அவை மாத்திரமே அதனகத் துக் கொண்டு நடாத்தப்படும் வியாபாரமாக அல்லது தொழிலாக இருப்பின், கடையானது விதித்துரைக்கப்படக்கூடிய அத்தகைய நியதி, நிபந்தனைகளுக்கமைவாக, மூடுதற்கட்டளையில் எது எவ்வாறிருப்பினும், தனியே அந்த வியாபாரத்தின் அல்லது தொழிலின் நோக்கங்களுக்காகத் திறந்து வைக்கப்படலாம்.

(2). ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளை மூலம் திறப்பதற்கும் மூடுவதற்கும் வெவ்வேறு மணித்தியாலங்கள் விதித்துரைக்கப்பட்டவாறான வெவ் வேறு வியாபாரங்கள் அல்லது தொழில்கள் ஒரே கடையில் கொண்டு நடாத்தப்படும்போது, அத்தகைய கடையானது, அவ்வாறு விதித்துரைக்கப்பட்ட ஆகப்பிந்திய மணித்தியாலத்தில் திறக்கப் பட்டு, மூடுவதற்கான ஆகமுந்திய மணித்தியாலத்தில் மூடப்பட வேண்டும்:

ஆயின், எவ்வாறாயினும், கடையின் வளவிலுள்ள ஒவ்வொரு பகுதியும் தனித்தனியாகவும் பயனுறும் வகையிலும் மூடப்படுவதை உறுதிப்படுத்தும் வகையில், போதிய அளவில் பகிரப்பட்டும் தனித் தனியாகப் பிரிக்கப்பட்டும் இருப்பதாக ஆணையாளர் திருப்திப் படுமிடத்தும், அதற்கான சான்றிதழொன்று ஆணையாளரால்

*** 1965 இன் 17 ஆம் இலக்கச் விடுமுறைகள் சட்டத்தின் 11 ஆம் பிரிவின் கீழ், 1966-12-22 ஆம் தேதிய 14726/12 ஆம் இலக்க, அதிவிசேட வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்டுள்ள ஒழுங்குவிதிகளின்படி பிரிவு 41 நீக்கப்பட்டது.

வழங்கப்பட்டிருக்குமிடத்தும், மூடுதற்கட்டளையானது, கடையின் அத்தகைய ஒவ்வொரு பகுதிக்கும், அத்தகைய பகுதி தனியான தொரு கடைபோன்ற வகையில் ஏற்புடையதாதல் வேண்டும்.

கடைகள் மூடும் நேரத்துக்குப் பின்னர் வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலை நடாத்துவதற்கான மட்டுப்பாடு.

45.(1). குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் பிரதேசத்தில் அமைந்துள்ளனவும், அவற்றில் குறித்துரைக்கப்பட்ட ஏதேனும் வியாபாரம் அல்லது தொழில் அல்லது, குறித்துரைக்கப்பட்ட வகுப்பினதான வியாபாரம் அல்லது தொழில் கொண்டு நடாத்தப்படுவதுமான கடைகள், ஏதேனும் நாளொன்றில் குறித்துரைக்கப்பட்ட மணித்தியாலம் வரை, அல்லது நாளொன்றின் குறித்துரைக்கப்பட்ட மணித்தியாலத்திலும் அதன் பின்னரும், அல்லது ஒவ்வொரு வாரத்திலும் குறித்துரைக்கப் பட்ட நாள் முழுவதிலும் மூடிவைக்கப்பட வேண்டுமென, ஏதேனும் மூடுதற் கட்டளை காரணமாகத் தேவைப்படுத்தப்படுமிடத்து, அக் கட்டளைக்கு முரணாக, எவரேனும் ஆளொருவர் அவ்வியாபாரத்தை அல்லது அத்தொழிலை, அல்லது அவ்வகுப்பினதான வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலை அப்பிரதேசத்தின் எவ்விடத் திலேனும் கொண்டு நடாத்துதலாகாது:

ஆயின், இப்பிரிவிலுள்ள எதுவும் –

(அ) ஒரு நாவிதர் அல்லது சிகை அலங்கரிப்பவர் வாடிக்கையா ளரது வதிவிடத்தில் தனது வாடிக்கையாளரைக் கவனிப்பதை;

(ஆ) வாழிடமொன்றில், அவ்வாழிடத்திற்குரிய குடியிருப்பாளருக்குச் சொந்தமான குடித்தனப் பொருட்களின் ஏலவிற்பனையொன்று நடாத்தப்படுதலை;

(இ) புதினப் பத்திரிகைகளின் விற்பனையை;

(ஈ) பண்டங்களின் விற்பனையாளராக ஏதேனும் வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலைக் கொண்டு நடாத்தாதவராகவும், அவ்வாறான வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலைக் கொண்டு நடாத்துபவரொருவரால் தொழிலிலமர்த்தப்படாத ஒருவராகவும் உள்ள ஆளொருவரால் பண்டங்கள் ஏதும் விற்கப்படுவதை;

(உ) விதித்துரைக்கப்பட்ட ஏதும் தொழில் அல்லது வியாபாரம் கொண்டு நடாத்தப்படுவதை,

தடை செய்வதாகக் கருதப்படலாகாது.

(2). விதித்துரைக்கப்பட்ட ஓர் அலுவலரின் முன்னிலையில் எவரேனும் ஆளொருவர், (1) ஆம் உபபிரிவை மீறியுள்ளார் எனக் குற்றஞ் சாட்டப்படும்போது, அவ்வலுவலர், குற்றவியல் நடபடிமுறைச் சட்டக்கோவைச் சட்டத்தின் பிரிவு 33 இன் உபபிரிவு (1) இல் சமாதான அலுவலரொருவருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங் களைப் பிரயோகிக்கலாம்.

பாகம் V

பொது

சட்டத்தின் நிருவாகம்

46.(1). தொழில் ஆணையாளர், இச்சட்டத்தின் பொதுவான நிர்வாகத்திற் குப் பொறுப்பானவராக இருத்தல் வேண்டும்.

(2). ஆணையாளரது பொதுவான அல்லது சிறப்பான பணிப்புகளுக்கு அமைவாக, எவரேனும் பிரதி அல்லது உதவித் தொழில் ஆணையாளர், இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது ஏதேனும் ஒழுங்குவிதி யின் கீழ் ஆணையாளருக்குள்ள ஏதேனும் தத்துவத்தைப் பிரயோ கிக்கலாம், கடமைகளைப் புரியலாம் அல்லது பணியை நிறைவேற்றலாம்.

(3). இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளை நிறைவேற்றும் அல்லது பயனுறுவ தாக்கும் நோக்கத்திற்காக, காலத்திற்குக் காலம் தேவைப்படக் கூடியவாறான அத்தகைய எண்ணிக்கையிலான அலுவலர்களும் சேவையாளர்களும் நியமிக்கப்படலாம்.

(பி.11 – 1957 இன் 60)

(4). ஆணையாளர், இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியின் கீழ் அவருக்குள்ள தத்துவத்தைப் பிரயோகிப்பதற்கு, கடமையைப் புரிவதற்கு அல்லது பணியை நிறைவேற்றுவதற்கு, (3) ஆம் உபபிரிவின் கீழ் நியமிக்கப்பட்ட எவரேனும் அலுவலருக்கு அல்லது உள்ளூராட்சி அதிகாரசபையொன்றின் எவரேனும் அலுவலருக்கு, பொதுவாக அல்லது சிறப்பாக அதிகாரமளிக்கலாம்.

விபரத்திரட்டுகள் முதலியவற்றைக் கோருவதற்கு ஆணையாளருக்கு உள்ள தத்துவம்

47.(1). ஆணையாளர், குறித்துரைக்கப்பட்ட ஒரு தேதிக்கு முன்னதாகப் பின்வருவனவற்றைத் தமக்குச் சமர்ப்பிக்கும்படி எவரேனும் தொழில்தருநரை எந்நேரத்திலும் பணிக்கலாம் -

(அ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக ஆணையாளர் தேவைப் படுத்தத்தக்கதான அத்தகைய விபரங்களைக் கொண்ட, அவரது கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பிலான ஒரு விபரத்திரட்டு;

(ஆ) அவ்வாறு சமர்ப்பிக்கப்பட்ட ஏதேனும் விபரத்திரட்டில் காட்டப் பட்டுள்ள ஏதேனும் விபரங்கள் தொடர்பாக, ஆணையாளர் தேவைப்படுத்தத்தக்கதான அத்தகைய தகவல்கள் அல்லது விளக்கங்கள்;

(இ) இச்சட்டத்தின் கீழ் தொழில்தருநரால் பேணுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்பட்ட ஏதேனும் இடாப்பின், பதிவேட்டின் அல்லது வேறு ஆவணத்தின் அல்லது, இடாப்பொன்றினது, பதிவேடொன்றினது அல்லது வேறு ஆவணமொன்றினது ஏதேனும் பாகத்தின் உண்மைப் பிரதியொன்று.

(பி.12 – 1957 இன் 60)

(1அ). ஆளொருவர், ஏதேனும் கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழில்தருநராக இல்லாதொழிந்திருக்குமிடத்து, அக்கடை அல்லது அவ்வலுவலகம் தொடர்பாக அவருக்கு, (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழ், அவர் தொழில்தருநராயிருந்த ஏதேனும் காலப் பகுதிக்கான பணிப்பொன்று, அக்காலப்பகுதி அப்பணிப்பிற்குரிய தேதிக்கு நேர்முந்திய ஈராண்டுகளுக்குள் வருமாயின், வழங்கப்படலாம்.

(2). (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழான பணிப்பானது, கடிதம் மூலமாவோ, வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படும் அறிவித்தல் மூலமாகவோ அல்லது இலங்கையில் புழக்கத்திலிருக்கும் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையான புதினப் பத்திரிகைகளில் பிரசுரிக்கப்படும் அறிவித்தல் மூலமாகவோ வழங்கப்படலாம்.

(3). (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழ் ஏதேனும் விபரத்திரட்டை, அதன் பிரதியை, பிரதியின் பகுதியை அல்லது வேறு தகவலைச் சமர்ப்பிக்கும் எவரேனும் தொழில்தருநர், அவ்வாறு சமர்ப்பிக்கப் பட்ட விபரத்திரட்டை, அதன் பிரதியை, பிரதியின் பகுதியை அல்லது வேறு தகவலை அந்தரங்கமானதாகக் கையாளுதல் வேண்டுமெனக் கோரும் எழுத்திலான வேண்டுகோளொன்றையும் அதேவேளையில் அனுப்பலாம். அத்தகைய வேண்டுகோள் விடுக் கப்படுமிடத்து, அவ்வேண்டுகோளுடன் தொடர்புபட்ட விடயப் பொருட்கள், அத்தகைய வேண்டுகோளை விடுக்கும் தொழில்தருநரது சம்மதம் முன்னரே கிடைக்கப்பெறாமல், எவரேனும் ஆளினால் வெளியிடப்படலாகாது.

(4). இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளிலுள்ள எதுவும், எவரேனும் ஆளினால் ஏதேனும் தகவல் வெளிப்படுத்தப்படுவது அல்லது ஏதேனும் ஆவணம் காண்பிக்கப்படுவது, இச்சட்டம் அல்லாத வேறேதும் எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளினால் அல்லது ஏற்பாடுகளின் கீழ் தடை செய்யப்பட்டிருக்கும் ஏதேனும் விடயத்தில், அந்தத் தகவலை வெளிப்படுத்தும்படி அல்லது அந்த ஆவணத்தைக் காண்பிக்கும்படி அந்த ஆளைத் தேவைப்

படுத்துவதாக அல்லது அவ்வாறு செய்ய அனுமதிப்பதாகக் கருதப்படுதலாகாது.

சாட்சிகளைக் கட்டளையிட்டு அழைப்பதற்கு நியாயசபைக்கு உள்ள தத்துவம், முதலியன.

48.(1). இச்சட்டத்தின் கீழ் ஏதேனும் விசாரணையை நடாத்தும் நோக்கங்களுக்காக, ஊதிய நியாயசபையொன்று, எவரேனும் ஆளொருவரது வருகையைக் கட்டாயப்படுத்துவதற்கும், உறுதிப் பிரமாணத்தின் கீழ் அவரை விசாரிப்பதற்கும், ஏதேனும் உரிய ஆவணமொன்றைச் சமர்ப்பிப்பதற்குக் கட்டாயப்படுத்துவதற்கும் ஒரு மாவட்ட நீதிமன்றம் போன்ற அதே தத்துவங்களைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்; அத்துடன், மேற்கூறப்பட்ட விடயங்கள் தொடர்பில், குடியியல் நீதிமன்றமொன்றின் தத்துவங்கள் தொடர்பிலான குடியியல் நடபடிமுறைச் சட்டக்கோவையின் ஏற்பாடுகள் அதன்படி ஏற்புடையதாதலும் வேண்டும்.

(2). இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளிலுள்ள எதுவும், எவரேனும் ஆளினால் ஏதேனும் தகவல் வெளிப்படுத்தப்படுவது அல்லது ஏதேனும் ஆவணம் காண்பிக்கப்படுவது, இச்சட்டம் அல்லாத வேறேதும் எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளினால் அல்லது ஏற்பாடுகளின் கீழ் தடை செய்யப்பட்டிருக்கும் ஏதேனும் விடயத்தில், அந்தத் தகவலை வெளிப்படுத்தும்படி அல்லது அந்த ஆவணத்தைக் காண்பிக்கும்படி அந்த ஆளைத் தேவைப்படுத்துவதாக அல்லது அவ்வாறு செய்ய அனுமதிப்பதாகக் கருதப்படுதலாகாது.

ஒரு நியாயசபையின் முன்னிலையில் கொடுக்கப்பட்ட தகவலானது, குறித்த சில விடயங்களில் அந்தரங்கமாகக் கையாளப்படுதல் வேண்டும்.

49.(1). ஊதிய நியாயசபையொன்றினால் நடாத்தப்படும் ஏதேனும் விசாரணையில், எவரேனும் ஆளொருவரால் தகவலேதும் கொடுக்கப்பட்டு, அல்லது ஆவணமேதும் சமர்ப்பிக்கப்பட்டு, அத்தகைய தகவல் அல்லது ஆவணம் அல்லது அத்தகைய ஆவணத்தின் உள்ளடக்கங்கள் அந்தரங்கமானவையாகக் கையாளப்படுதல் வேண்டுமென, அந்த ஆளினால் அல்லது அவரது சார்பில் வேண்டுகோள் விடுக்கப்படுமிடத்து, நியாயசபையின் தவிசாளர், அத்தகைய தகவல் அல்லது ஆவணம் அந்தரங்கமான தாகக் கையாளப்படுதல் வேண்டுமென்ற கட்டளையை ஆக்குதல் வேண்டும்.

(2). ஊதிய நியாயசபையின் உறுப்பினரெவரும் அல்லது நியாயசபையின் ஏதேனும் நடவடிக்கையின்போது அதன் முன்னிலையில் சமுகமளித்துள்ள அல்லது அதில் சம்பந்தப்பட்டுள்ள ஆளெவரும், அவ்வாறான தகவல் அல்லது ஆவணம் அல்லது ஆவணத்தின் உள்ளடக்கம் (1) ஆம் உபபிரிவின் கீழ் அந்தரங்கமானதெனக் கட்டளை பிறப்பிக்கப்பட்ட பின்னர், அது குறித்து வேண்டுகோள் விடுத்த திறத்தவரது எழுத்து மூலமான சம்மதமின்றி அவ்வாறான தகவலை அல்லது ஆவணத்தை அல்லது ஆவணத்தின் உள்ளடக்கத்தை வெளிப்படுத்தலாகாது.

நுழைதல், பரிசோதித்தல் முதலியவற்றுக்கான தத்துவங்கள்

50.(1). ஆணையாளர் அல்லது விதித்துரைக்கப்பட்ட எவரேனும் அலுவலர் பின்வருவனவற்றைச் செய்வதற்குத் தத்துவம் கொண்டவராதல் வேண்டும் –

(அ) ஏதேனும் கடைக்குள் அல்லது அலுவலகதிற்குள் அல்லது அதன் பகுதிக்குள் அல்லது, கடையாக அல்லது அலுவலகமாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறதென ஆணையாளர் அல்லது அத்தகைய அலுவலர் நம்பும் ஏதேனும் இடத்திற்குள், இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகள் இணங்கியொழுகப்படுகின்றனவா என்பதை நிச்சயிக்கும் நோக்கத்திற்காக அல்லது, இச்சட்டத்தால் தேவைப்படுத்தப்படுகின்ற அல்லது இச்சட்டத்தின் கீழ் காட்சிப்படுத்தி வைத்திருக்கப்பட வேண்டிய ஏதேனும் இடாப்பை, பதிவேட்டை அல்லது அறிவித்தலைச் சோதனையிடும் நோக்கத்திற்காக, பகலிலோ அல்லது இரவிலோ எல்லா நியாயமான நேரத்திலும் நுழைவதற்கும் சோதனையிடுவதற்குமான தத்துவம்;

(ஆ) ஆணையாளர் அல்லது அத்தகைய அலுவலர் அத்தகைய வளவை அல்லது இடத்தைச் சோதனையிடும்போது அவ்வா றான ஏதேனும் இடாப்பு அல்லது பதிவேடு கிடைக்கப்பெறா திருக்கும்போது, குறித்ததொரு தேதியில் அவ்வளவிலோ அல்லது அவ்விடத்திலோ அல்லது ஆணையாளரது அல்லது அத்தகைய அலுவலரது அலுவலகத்திலோ அவ்வாறான இடாப்பை அல்லது பதிவேட்டை சோதனைக்காகக் காண்பிக் கும்படி தேவைப்படுத்துவதற்கான தத்துவம்;

(இ) ஆணையாளர் அல்லது அத்தகைய அலுவலர் தமது கடமையை நிறைவேற்றுகையில், ஏதேனும் கடுமையான முட்டுக்கட்டையை எதிர்நோக்குவதற்கான நியாயமான காரணம் இருக்குமாயின், பொலிஸ் அலுவலர் ஒருவரையோ பலரையோ அழைத்துச் செல்வதற்கான தத்துவம்; மற்றும்,

(ஈ) ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் காணப்படுகின்ற வரும், அதனகத்துத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவரென நம்பப் படுகின்றவருமான எவரேனும் ஆளை, அவரது பெயரையும் முகவரியையும், அவரது தொழில்தருநரை அடையாளங் காட்டத்தக்கதும், இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு இணங்கி யொழுகத் தவறியமை அல்லது மீறியமை தொடர்பிலான அவரது அறிவுக்கெட்டியவரையிலானதுமான அவ்வாறான தகவல்களையும், மற்றும், கடையொன்றில் காணப்படத்தக்க அக்கடையின் வாடிக்கையாளராக நம்பப்படும் எவரேனும் ஆளை அவரது பெயரையும் முகவரியையும், ஏதேனும் விற்பனை தொடர்பான நிலவரம் குறித்த அவரது அறிவுக்கெட்டியவரையிலானதுமான அவ்வாறான தகவல்களை யும் சமர்ப்பிப்பதற்குத் தேவைப்படுத்துவதற்கான தத்துவம்; ஆயின் எவ்வாறாயினும், இப்பந்தியின் கீழ், ஆளெவரும் தன்னைக் குற்றமுறைக்குள்ளாக்கும் சாத்தியமுள்ள ஏதேனும் வினாவுக்குப் பதிலளிக்கும்படியோ அல்லது தகவலெதனையும் சமர்ப்பிக்கும்படியோ தேவைப்படுத்தப்படலாகாது.

(2). ஆணையாளருக்கு அல்லது விதித்துரைக்கப்பட்ட எவரேனும் அலுவலருக்கு, (1) ஆம் உபபிரிவின் மூலம் நிறைவேற்றுவதற்குத் தத்துவமளிக்கப்பட்டுள்ள நுழைதல், சோதனையிடுதல் மற்றும் பரிசோதித்தல் நோக்கங்களுக்காக, ஆணையாளரால் அல்லது விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலரால் தேவைப்படுத்தத்தக்க அத்தகைய உதவியை அளித்தலும், அத்தகைய வசதிகளை வழங்குதலும், ஆளெவரையும் தொழிலிலமர்த்தியுள்ளதான ஒவ்வொரு கடையினதும் அல்லது அலுவலகத்தினதும் பொறுப்பாக வுள்ள எவரேனும் ஆளின் கடமையாதல் வேண்டும்.

ஊதியமானது ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலினது சொத்துக்கள் மீதான முதற் பொறுப்பாதல் வேண்டும்.
(பி.13 – 1957 இன் 60)

50அ. ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழில் தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஆளுக்கு வழங்கப்படத்தக்க ஊதியத் தொகையை, இச்சட்டத்தின் கீழ் செலுத்துவதற்கு தொழில்தருநருக்குள்ள பொறுப்பானது, வேறேதும் சட்டத்தில் எது எவ்வாறிருப்பினும், அத்தொழிலின் சொத்துக்கள் மீதான முதற் பொறுப்பாதல் வேண்டும்.

எவரேனும் ஊழியருக்குரிய பணத்தை துடர்ச்சி மூலம் அறவிடுவதற்கு, ஆணையாளருக்கு அல்லது பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கத்துக்கு உள்ள தத்துவம்.
(பி.13 – 1957 இன் 60)

50ஆ. வேறு ஏதேனும் எழுத்திலான சட்டத்திற்கு முரணாக எது எவ்வாறிருப்பினும் –

(அ) எவரேனும் தொழில்தருநரிடமிருந்து எவரேனும் ஊழியருக்கு இச்சட்டத்தின் கீழ் செலுத்தப்படற்பாலதான ஏதேனும் பணத் தொகையை அறவிடுவதற்கான துடர்ச்சியொன்று, ஆணையாள ரது பெயரில் அல்லது, தொழிற்சங்கக் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் பதிவுசெய்யப்பட்டதும் அவ்வூழியர் அங்கத்தவராயுள் ளதுமான அத்தொழிற்சங்கத்தின் பெயரில், ஏதேனும் ஆரம்ப நீதிமன்றில் தொடுக்கப்படலாம்;

(ஆ) தொழில்தருநரொருவரிடமிருந்து ஒரு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையான ஊழியருக்கு இச்சட்டத்தின் கீழ்

செலுத்தற்பாலதான ஏதேனும் பணத்தொகையை அறவிடுவதற்கான தனியான துடர்ச்சியொன்று, ஆணையாளரது பெயரில் அல்லது, தொழிற்சங்கக் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டதும் அவ்வூழியர் அங்கத்தவராயுள்ளதுமான அத்தொழிற்சங்கத்தின் பெயரில் தொடுக்கப்படலாம்;

(பி.2 – 1962 இன் 28)

(இ) எவரேனும் தொழில்தருநரிடமிருந்து எவரேனும் ஊழியருக்கு இச்சட்டத்தின் கீழ் செலுத்தப்படற்பாலதான ஏதேனும் பணத் தொகையை அறவிடுவதற்கான துடர்ச்சியொன்று, அத்தொகை செலுத்தப்பட வேண்டிவந்த பின்னர் நான்கு ஆண்டுகளுள் தொடுக்கப்படின், தொடர்ந்து பேணப்பட வேண்டும்;

(ஈ) ஆணையாளரின் பெயரில் தொடுக்கப்பட்டுள்ள அவ்வாறான ஏதேனும் துடர்ச்சியில், எவரேனும் பிரதி அல்லது உதவித் தொழில் ஆணையாளர் அல்லது எவரேனும் தொழிற் பரிசோதகர் ஆணையாளரது பிரதிநிதியாக இருக்கலாம்; மற்றும்,

(உ) தொழிற்சங்கமொன்றின் பெயரில் தொடுக்கப்பட்டுள்ள அவ்வாறான ஏதேனும் துடர்ச்சியில், அவ்வாறான தொழிற் சங்கமானது அதன் எவரேனும் அலுவலர்களால் பிரதிநிதித் துவப்படுத்தப்படலாம்.

தொழில்தருநர் ஏதேனும் இடாப்பை அல்லது பதிவேட்டைப் பேணிவரத் தவறியுள்ளவிடத்து ஊதியத்தை அறவிடுதல்.
(பி.3 – 1978 இன் 12)

50இ.

(1). தொழில்தருநரொருவர், எவரேனும் ஊழியருக்குச் செலுத்தப்படற்பாலதான ஏதேனும் ஊதியத்தைக் கணக்கிடும் நோக்கத்திற்கு அவசியமானதானதும், இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது இச்சட்டத்தால் தேவைப்படுத்தப்பட்டதுமான ஏதேனும் இடாப்பை அல்லது பதிவேட்டை வைத்திருப்பதற்கு அல்லது பேணுவதற்குத் தவறியுள்ளவிடத்து, அல்லது அத்தகைய இடாப்பை அல்லது பதிவேட்டைச் சோதனையிடுவதற்கு அல்லது பரிசோதிப்பதற்குக் காண்பிக்கும்படி தேவைப்படுத்தப்படும்போது அவ்வாறு செய்யத் தவறுமிடத்து, ஆணையாளர் தமக்குக் கிடைக்கக்கூடிய, வாய் மூலமான மற்றும் ஆவணம் மூலமான எல்லாச் சான்றுகளையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு, அத்தகைய ஊழியருக்குச் செலுத்தப் படற்பாலதான ஏதேனும் ஊதியக் கொடுப்பனவின் மீதியை மதிப்பிடுவதற்கு, இத்தால் தத்துவமளிக்கப்படுகிறார் என்பதுடன், அத்தகைய ஏதேனும் ஊதியக் கொடுப்பனவு தொடர்பில் வழுவியிருப்பின், உபபிரிவு (2) இன் ஏற்பாடுகள் ஏற்புடையனவாதலும் வேண்டும்.

(2). தொழில்தருநரொருவர், உபபிரிவு (1) இன் கீழ் தான் ஊதியமாகச் செலுத்துவதற்குப் பொறுப்பாகவிருக்கும் ஏதேனும் பணத்தொகைக் கொடுப்பனவு தொடர்பில் வழுவியிருக்குமிடத்தும், ஆணையாளர், இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாடுகளின் கீழ் தமது அபிப்பிராயத் தின்படி அப்பணத்தொகையை அறவிடுதல் செயற்படுத்த முடியாதது அல்லது உசிதமற்றது எனக் கருதுமிடத்தும், நிலுவையாகவுள்ள அப்பணத்தொகை பற்றிய விபரங்கள், வழுவியுள்ள அத் தொழில்தருனரது பெயர், வதிவிடம் ஆகியவற்றைக் கொண்ட சான்றிதழொன்றை, அவ்வாறான இடம் அமைந்துள்ள பிரிவின் மீது நியாயாதிக்கம் கொண்ட நீதிவானிடம் வழங்கலாம். அதன்மேல் நீதிவான், செலுத்தப்பட வேண்டியுள்ள அப்பணத்தொகையை அறவிடுவதற்காக மேற்கொண்டு அவருக்கெதிராக ஏன் நடவடிக்கை எடுக்க முடியாதென்பதற்குக் காரணம் காட்டுவதற்காகத் தனக்கு முன்னால் தோன்றும்படி அவ்வாறான தொழில்தருநருக்கு அழைப்பாணை பிறப்பித்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அவர் போதிய காரணம் காட்டத் தவறினால், செலுத்தத் தவறிய பணத் தொகையானது அத்தகைய தொழில்தருநரின் மீது அத்தகைய நீதிவானால் சுமத்தப்பட்ட குற்றப்பணம் எனக் கருதப்பட்டு அவ்வாறு அறவிடப்படுதலும் வேண்டும். அவ்வாறு அறவிடப்படும் ஒவ்வொரு பணத்தொகையும் ஆணையாளருக்குச் செலுத்தப் படுதலும் வேண்டும்.

(3). இப்பிரிவின் நோக்கத்திற்காக ஆணையாளரால் வழங்கப்படும் சான்றிதழொன்றிலுள்ள ஏதேனும் கூற்றின் சரியான தன்மையானது, இப்பிரிவின் கீழான ஏதேனும் நடவடிக்கையின்போது, நீதிமன்றத் தால் கேள்விக்குட்படுத்தப்படுதலோ பரிசோதிக்கப்படுதலோ ஆகாது என்பதுடன், அதற்கிணங்க, இப்பிரிவிலுள்ள எதுவும் அவ்வாறான சான்றிதழிலுள்ள ஏதேனும் கூற்றின் சரியான தன்மை குறித்துக் கருத்திலெடுப்பதற்கோ அல்லது தீர்மானிப்பதற்கோ நீதிமன்றத்திற்கு அதிகாரமளித்தலுமாகாது; அத்துடன், வழுவிய தொழில்தருநரிட மிருந்து உபபிரிவு (1) இன் கீழ் வருமதியாகவுள்ள தொகையானது முறையாகக் கணிக்கப்பட்டுள்ளது என்பதற்கும், செலுத்தத் தவறிய அதே தொகை என்பதற்கும் ஆணையாளரது சான்றிதழ் போதுமான சான்றாதலும் வேண்டும்.

தவறுகள்

தவறுகள்
(பி.2 – 1966 இன் 26)

51.(1). ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில், அல்லது அதன் தொழிலில் அல்லது தொழில் பற்றி எவரேனும் ஆள் தொழிலில் அமர்த்தப்படுவது குறித்து, இச்சட்டத்தின் பிரிவு 30 இன், பிரிவு 43 இன் அல்லது பிரிவு 45 இன் ஏற்பாடுகள் தவிர்ந்த, இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுடன் அல்லது ஏதேனும் ஒழுங்குவிதிகளுடன் இணங்கி யொழுகத் தவறும் அல்லது மீறும் சந்தர்ப்பத்தில், குறித்த தொழில்தருநர் தவறொன்றிற்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்ப துடன், ஐந்நூறு ரூபாவை விஞ்சாத குற்றப்பணமொன்றுக்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகை யினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும் ஆளாதலும் வேண்டும்.

(2). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது ஏதேனும் தொழிற்சாலையில் முன்னர் ஒரு நாளில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்ட எவரேனுமொருவர், அதே நாளில் பின்னர் ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில், அவ்வாறு முன்னர் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டிருந்த நேரத்துடன் சேர்த்து, அமர்த்தப்பட்டு, பிரிவு 4 இனால் அல்லது அப்பிரிவின் கீழ் நாளொன்றுக்காக விதித்துரைக்கப்பட்ட எண்ணிக்கையான மணித்தியாலங்களைப் பூர்த்தி செய்யும் காலத்தை விடவும் கூடிய காலத்தைப் பூர்த்தி செய்யுமிடத்து, அவ்வாறான ஆள் தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளி யாதல் வேண்டும் என்பதுடன், இப்பிரிவின் (1) ஆம் உபபிரிவிற் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தண்டனைகளுக்கும் ஆளாதல் வேண்டும்.

(பி.2 – 1966 இன் 26)

(3). 43 ஆம் பிரிவின் ஏற்பாடுகளை மீறுகின்ற ஒவ்வொரு தொழில் தருநரும், 45 ஆம் பிரிவின் ஏற்பாடுகளை மீறுகின்ற ஒவ்வொரு ஆளும், தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பதுடன்-

(அ) முதலாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் இருநூற்றைம்பது ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு;

(ஆ) இரண்டாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, இருநூற்றைம்பது ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஐந்நூறு ரூபாவை விஞ்சாததுமாக குற்றப்பணத்திற்கு;

(இ) அடுத்தடுத்த தவறாக இருக்கும்போது, ஐந்நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப் பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப் பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும்,

ஆளாதலும் வேண்டும்.

ஊதியத்தைச் செலுத்தத் தவறியமைக்கான தண்டம்.
(பி.14 – 1957 இன் 60)

52.(1). இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக ஏவரேனுமொரு ஊழியருக்கு ஊதியத்தைச் செலுத்தத் தவறும் ஒவ்வொரு தொழில்தருநரும் தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பதுடன் –

(அ) முதலாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் இருநூற்றைம்பது ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு;

(ஆ) இரண்டாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, இருநூற்றைம்பது ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஐந்நூறு ரூபாவை விஞ்சாததுமாக குற்றப்பணத்திற்கு;

(இ) அடுத்தடுத்த தவறாக இருக்கும்போது, ஐந்நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப் பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப் பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும், அத்துடன் அவ்வாறு குற்றத்தீர்ப்பு அளிக்கப்பட்ட பின்னர், அதே தவறு தொடர்ந்தும் புரியப்படும் ஒவ்வொரு நாளுக்கும் ஐம்பது ரூபாவை விஞ்சாத குற்றப் பணமொன்றுக்கும்,

ஆளாதலும் வேண்டும்.

(பி.2 – 1982 இன் 36)

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழ் நீதிமன்றமொன்று, தொழில்தருநரொருவருக்குக் குற்றத்தீர்ப்பு அளித்ததன் மேல், மற்றைய ஏதேனும் தண்டனைக்கு மேலதிகமாக,

(அ) ஊழியரொருவருக்கு முறையாகச் செலுத்தப்பட்டிருக்க வேண்டிய பணத்தொகை அவ்வூழியருக்குச் செலுத்தப்படாதிருக்கும்போது, அவ்வாறான தொகைக்கும் உண்மையில் கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட பணத்தொகைக்கும் இடையிலான வித்தியாசத்தைத் தருவதுமான தொகை நீதிமன்றத்தால் காணப்படுமிடத்து, அத்தொகையையும், இதன் உபபிரிவு (2அ) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள மிகைவிதிப்பையும்;

(ஆ) அவ்வூழியருக்குக் கொடுபடற்பாலதாயுள்ள ஊதியத்தின் பகுதியெதுவும் செலுத்தப்பட்டிருக்காதவிடத்து, அவ்வாறான தொகை அவ்வாறான ஊதியத்தைக் குறிப்பதாக நீதிமன்றத்தால் காணப்படுமிடத்து, அத்தொகையையும், இதன் உபபிரிவு (2அ) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள மிகைவிதிப்பையும்,

செலுத்தும்படி தொழில்தருநருக்குக் கட்டளையிடலாம்.

இவ்வுபபிரிவின் கீழ் செலுத்துவதற்குக் கட்டளையிடப்படும் ஏதேனும் பணத்தொகை, ஒரு குற்றப்பணம் போன்று அதே முறையில் அறவிடப்படலாம்.

(2அ). உபபிரிவு (2) இன் பந்தி (அ) அல்லது பந்தி (ஆ) வில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏதேனும் பணத்தொகை மீதான மிகைவிதிப்பு பின்வருமாறு கணிக்கப்பட வேண்டும்:

(அ) அத்தகைய பணத்தொகை ஒரு மாதத்துக்கு மேற்பட்ட ஆனால் மூன்று மாதங்களுக்கு மேற்படாத நிலுவையாக இருக்கின்றவிடத்து, அவ்வாறான தொகையின் *இருபது* சதவீதமான மிகைவிதிப்பு;

(ஆ) அத்தகைய பணத்தொகை மூன்று மாதங்களுக்கு மேற்பட்ட ஆனால் ஆறு மாதங்களுக்கு மேற்படாத நிலுவையாக இருக்கின்றவிடத்து, அவ்வாறான தொகையின் *முப்பது* சதவீதமான மிகைவிதிப்பு;

(இ) அத்தகைய பணத்தொகை ஆறு மாதங்களுக்கு மேற்பட்ட ஆனால் பன்னிரெண்டு மாதங்களுக்கு மேற்படாத நிலுவையாக இருக்கின்றவிடத்து, அவ்வாறான தொகையின் *நாற்பது* சதவீதமான மிகைவிதிப்பு;

(ஈ) அத்தகைய பணத்தொகை பன்னிரெண்டு மாதங்களுக்கு மேற்பட்ட நிலுவையாக இருக்கின்றவிடத்து, அவ்வாறான தொகையின் *ஐம்பது* சதவீதமான மிகைவிதிப்பு.

(3). ஏதேனும் பணத்தொகையின் கொடுப்பனவுக்கென உபபிரிவு (2) இன் கீழான ஏதேனும் கட்டளையை ஆக்குவதற்கான நீதிமன்றத் திற்குள்ள தத்துவமானது, வேறு எவையேனும் நடவடிக்கைகள் மூலம் பணத்தொகையை அறவிடுவதற்கு அவ்வூழியருக்கு உள்ள ஏதேனும் உரிமையை வலுக்குறைப்பு செய்தலாகாது.

(4). எவரேனும் ஊழியருக்குரிய கொடுப்பனவெதையும் செலுத்தத் தவறியமைக்காக, இப்பிரிவின் உபபிரிவு (1) இன் கீழ் எவரேனும் தொழில்தருநருக்கெதிரான வழக்கில், கொடுப்பனவு செலுத்தப் பட்டது என்பதை எண்பிக்கும் பொறுப்பு அத்தொழில்தருநர் மீதே சுமத்தப்பட வேண்டும்.

இச்சட்டத்தின் கீழ் ஊழியருக்குச் செலுத்தப்பட வேண்டிய ஊதியத்தை அறவிடுதல்.
(பி.15 – 1957 இன் 60)

(பி.3 – 1962 இன் 28)
(பி.15 – 1957 இன் 60)

(பி.4 – 1966 இன் 26)

53.(1). இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, தொழில்தருநரொருவர், எவரேனும் ஊழியருக்குரிய ஊதியத்தைக் கொடுக்கத் தவறியமைக் காகக் குற்றவாளியாகக் காணப்படுமிடத்து, அதனைச் செய்விக்கும் நோக்கத்திலானதும், விதித்துரைக்கப்பட்ட படிவத்திலானதுமான அறிவித்தலொன்று அதற்குரிய வழக்கு நடாத்தப்படுவதற்கு முன்னர் எந்நேரத்திலாவது அவ்வாறான தொழில்தருநருக்குச் சேர்ப்பிக்கப் பட்டிருப்பின், எத்தவறுக்காக தொழில்தருநர் அவ்வாறு குற்றவாளி யாக்கப்பட்டுள்ளாரோ, அத்தவறு பற்றி, குற்றவியல் நடபடிக் கோவைச் சட்டத்தின் 136 ஆம் பிரிவின் கீழான முறைப்பாடு நீதிமன்றத்திற்குச் செய்யப்பட்ட தேதிக்கு முற்போந்த நான்கு ஆண்டுகளினுள் எந்நேரத்திலாவது, அந்த ஊழியருக்கு அல்லது வேறு எவரேனும் ஊழியருக்கு அல்லது ஊழியர்களுக்கு, இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, அத்தொழில்தருநர் ஊதியம் செலுத்தத் தவறியமை குறித்துச் சான்றாக அளிக்கப்படலாம் என்பதுடன், நீதிமன்றம், அத்தவறின் நிரூபணம் மீது, அத்தகைய ஊழியருக்கு அல்லது ஊழியர்களுக்குச் செலுத்தப்படற்பாலதெனக் காணும் அத்தகைய பணத்தொகையை, அத்தகைய ஊழியருக்கு அல்லது ஊழியர்களுக்குச் செலுத்தப்படற்பாலதெனக் காணும் அத்தகைய பணத்தொகையின் பத்து நூற்றுவீதத்துடன் சேர்த்துச் செலுத்தும்படி தொழில்தருநருக்குக் கட்டளையிடலாம்.

இவ்வுபபிரிவின் கீழ் செலுத்துவதற்குக் கட்டளையிடப்படும் ஏதேனும் பணத்தொகை, ஒரு குற்றப்பணம் போன்று அதே முறையில் அறவிடப்படலாம்.

(2). இப்பிரிவின் உபபிரிவு (1) இன் கீழ் கட்டளையொன்றை ஆக்குவ தற்கான நீதிமன்றத்திற்குள்ள தத்துவமானது, வேறு எவையேனும் நடவடிக்கைகள் மூலம் பணத்தொகையை அறவிடுவதற்கு அவ்வூழி யருக்கு உள்ள ஏதேனும் உரிமையை வலுக்குறைப்பு செய்தலாகாது.

(பி.15 – 1957 இன் 60)

(3). இச்சட்டத்தால் தேவைப்படுத்தப்படும் ஊதியத்தை முழுமையா கவோ அல்லது அதன் ஒரு பகுதியையோ தொழில்தருநரொருவர் செலுத்தாதிருக்குமிடத்து, ஆணையாளர், அவ்வாறு செய்வது பொருத்தமாதெனத் தாம் கருதினால், எழுத்திலான அறிவித்தலின் மூலம், அத்தகைய தொகையை அல்லது அத்தகைய தொகையின் மீதியை அவ்வூழியருக்குச் செலுத்துவதற்காக, அவ்வறிவித்தலில் குறித்துக்கூறப்படும் காலகட்டத்தினுள் தமக்கு அனுப்பும்படி அத் தொழில்தருநரைத் தேவைப்படுத்தலாம். அவ்வாறான அறிவித்தலை அத்தொழில்தருநர் பெறுமிடத்து, அத்தகைய தொகையை அல்லது அத்தகைய தொகையின் மீதியை அவ்வறிவித்தலில் குறிப்பிடப் பட்டுள்ளவாறு ஆணையாளருக்கு அனுப்பாது, அவ்வூழியருக்கு நேரடியாகச் செலுத்தியிருப்பின், அவர் அத்தகைய தொகையை அல்லது அத்தகைய தொகையின் மீதியை அத்தகைய ஊழியருக்குச் செலுத்தவில்லை எனக் கருதப்படுதல் வேண்டும்.

அலுவலர்களுக்கு இடையூறு செய்தல், முதலியன.

54. பிரிவு 50 ஆல் ஆணையாளருக்கு அல்லது விதித்துரைக்கப்பட்ட எவரேனும் அலுவலருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் தத்துவத் தைப் பிரயோகிக்கையில், ஆணையாளரை அல்லது விதித்துரைக் கப்பட்ட ஏவரேனும் அலுவலரை வேண்டுமென்றே தடைசெய்யும் அல்லது தாமதப்படுத்தும், அல்லது பிரிவு 47 இன் கீழ் அல்லது பிரிவு 50 இன் கீழ் வழங்கப்பட்ட ஏதேனும் பணிப்புடன் அல்லது தேவைப்பாட்டுடன் இணங்கியொழுகத் தவறும், அல்லது தேவைப்படுத்தப்பட்ட ஏதேனும் இடாப்பை, அறிவித்தலை, ஆவ ணத்தை அல்லது வேறு தகவலைச் சமர்ப்பிக்கத் தவறும், அல்லது வேண்டுமென்றே மறைத்து வைக்கும், அல்லது எவரேனும் ஆளினால் அத்தகைய தகவல் சமர்ப்பிக்கப்படுவதைத் தடுக்கும் அல்லது தடுப்பதற்கு முயற்சிக்கும் ஒவ்வொரு ஆளும், தவறொன் றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பதுடன், ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாத குற்றப்பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற் றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற் றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும் ஆளாதலும் வேண்டும்.

இடாப்பை, அறிவித்தலை அல்லது பதிவேட்டைப் பேணுவதற்குத் தவறியமைக்கான தண்டம். (பி.4 – 1978 இன் 12)

54அ. பிரிவு 18 இன் கீழ் ஏதேனும் இடாப்பை, அறிவித்தலை, அல்லது பதிவேட்டை வைத்திருப்பதற்கு அல்லது பேணுவதற்குத் தேவைப் படுத்தப்பட்ட ஒவ்வொரு இடாப்பையும், அறிவித்தலையும், அல்லது பதிவேட்டையும் வைத்திருப்பதற்கு அல்லது பேணுவதற்குத் தவறும் அல்லது, ஆணையாளரால் அல்லது விதித்துரைக்கப்பட்ட ஏவரேனும் அலுவலரால் பிரிவு 50 இன் உபபிரிவு (1) இன் பந்தி (ஆ) இன் கீழ் சமர்ப்பிப்பதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு இடாப்பையும், அறிவித்தலையும், அல்லது பதிவேட்டையும் சமர்ப் பிக்கத் தவறும் ஒவ்வொரு தொழில்தருநரும், தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பதுடன்,

(அ) முதலாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் இருநூற்றைம்பது ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு;

(ஆ) இரண்டாவது தவறொன்றாக இருக்கும்போது, இருநூற்றைம்பது ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஐந்நூறு ரூபாவை விஞ்சாததுமாக குற்றப்பணத்திற்கு;

(இ) அடுத்தடுத்த தவறாக இருக்கும்போது, ஐந்நூறு ரூபாவுக்குக் குறையாததும் ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப் பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும், அத்துடன் அவ்வாறு குற்றத்தீர்ப்பு அளிக்கப்பட்ட பின்னர், அதே தவறு தொடர்ந்தும் புரியப்படும் ஒவ்வொரு நாளுக்கும் ஐம்பது ரூபாவை விஞ்சாத குற்றப் பணமொன்றுக்கும்,

ஆளாதலும் வேண்டும்.

சட்டத்தின் கீழ், அறிவித்தல்கள் அல்லது பதிவேடுகள் தொடர்பிலான தவறுகள்.

55. எவரேனும் ஆள், இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது இச்சட்டத்தினால் ஆக்க வேண்டிய அல்லது காட்சிப்படுத்த வேண்டிய, அல்லது ஆக்குவதற்கோ காட்சிப்படுத்துவதற்கோ அனுமதிக்கப்பட்ட ஏதேனும் பதிவில் அல்லது அறிவித்தலில், முக்கியமான ஏதேனும் விபரத்தில் தனது அறிவுக்கெட்டியவிதத்தில் பொய்யான பதிவைச் செய்வாராயின், அல்லது அவ்வாறான பதிவில் அல்லது அறிவித்தலில் இருக்க வேண்டிய ஏதேனும் குறிப்பை வேண்டு மென்றே தவறவிடுவாராயின் அல்லது அவ்வாறு தவறவிடப் படுவதற்கு அனுமதிப்பாராயின், அவர் தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளி யாதல் வேண்டும் என்பதுடன், ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது

அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும் ஆளாதலும் வேண்டும்.

47(3) ஆம் பிரிவை அல்லது 49(2) ஆம் பிரிவை மீறிய வகையில் தகவலை வெளியிடுதல்.

56. 47(3) ஆம் பிரிவின் அல்லது 49(2) ஆம் பிரிவின் ஏற்பாடுகளை மீறிய வகையில் ஏதேனும் தகவலை அல்லது ஆவணத்தை வெளியிடும் ஒவ்வொரு ஆளும் தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளி யாதல் வேண்டும் என்பதுடன், இருநூறு ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு அல்லது மூன்று மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகையினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும் ஆளாதலும் வேண்டும்.

தகவல் கொடுத்தமைக்காக எவரேனும் ஆளைப் பதவியிலிருந்து நீக்குதல், முதலியன.
(பி.16 – 1957 இன் 60)

57.(1). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழில்தருநரொருவரால் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டுள்ள எவரேனும் ஆள் –

(அ) இச்சட்டத்தின் கீழான விடயங்கள் தொடர்பில் எவரேனும் அதிகாரிக்குத் தகவல் கொடுத்துள்ளார்; அல்லது,

(ஆ) இச்சட்டத்தினால் அல்லது இச்சட்டத்தின் கீழ் ஏதேனும் நன்மைக்கு உரித்துடையவராக இருக்கின்றார்; அல்லது,

(இ) ஊதிய நியாயசபைகள் எக்குழாத்திலிருந்து அமைக்கப் பட்டதோ, அக்குழாத்தின் உறுப்பினரொருவராக இருக்கின்றார்,

என்ற காரணத்தினால், அத்தகைய ஆளின் தொழிலை முடிவுறுத் தும், அல்லது வேறு வகையில் தண்டிக்கும் ஒவ்வொரு தொழில் தருநரும், தவறொன்றுக்குக் குற்றவாளியாதல் வேண்டும் என்பது டன், ஓராயிரம் ரூபாவை விஞ்சாததுமான குற்றப்பணத்திற்கு அல்லது ஆறு மாத காலத்தை விஞ்சாத இருவகையிலொரு வகை யினதான மறியற்றண்டனைக்கு அல்லது அத்தகைய குற்றப்பணம் மற்றும் மறியற்றண்டனை ஆகிய இரண்டிற்கும் ஆளாதலும் வேண்டும்.

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழான தவறொன்றுக்கான தொழில்தருநரொரு வரின் ஒவ்வொரு வழக்கிலும், அவ்வுபபிரிவில் தரப்பட்டுள்ள காரணமொன்று தவிர வேறேதும் காரணத்திற்காகவே அவ்வாளின் தொழில் முடிவுறுத்தப்பட்டது, அல்லது அவர் வேறு வகையில் தண்டிக்கப்பட்டார் என்பதை என்பதை எண்பிக்கும் பொறுப்பு அத் தொழில்தருநரையே சார்ந்திருத்தல் வேண்டும்.

நேரடித் தொழில்தருநர் தாமாகவே இன்னொருவரின் கீழ் தொழிலில் அமர்தல்.

58. ஒரு கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில், அக்கடையின் அல்லது அவ்வலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஆளின் நேரடித் தொழில் தருநராயுள்ளவர், மற்றைய ஒருவரது தொழிலில் அமர்ந்திருந்து, இங்கு முதலாவதாகக் குறிப்பிடப்படும் ஆள் அந்த மற்றைய ஆளின் தொழிலிலும் அது தொடர்பான நோக்கத்திற்காகவும் தொழிலில் அமர்த்தப்படும்போது, இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக் காக, அவ்வாறான மற்றைய ஆள், இங்கு முதலாவதாகக் குறிப் பிடப்படும் ஆளின் தொழில்தருநராக, நேரடித் தொழில்தருநராயுள் ளவருடன் சேர்த்துக் கருதப்பட வேண்டும்.

தவறுகளுக்காக தொழில்தருநரின் முகாமையாளர், முகவர் என்போருக்குள்ள பொறுப்பு.

59. இச்சட்டத்தின் கீழ் எவரேனும் தொழில்தருநர் பொறுப்பாயுள்ள தவறொன்று, உண்மையில் எவரேனும் முகாமையாளரால், முகவரால், வேலையாளால் அல்லது வேறெவரேனும் ஆளினால் புரியப்பட்டிருக்கின்றவிடத்து, அத்தவறுக்காக அந்த முகாமையாளர், முகவர், வேலையாள் அல்லது மற்றைய ஆள் தொழில்தருநரைப் போன்று கருதப்பட்டு, அத்தொழில்தருநருடன் சேர்த்து, அல்லது அத்தொழில்தருநர் தண்டிக்கப்படுமுன்னரோ அல்லது தண்டிக்கப் பட்ட பின்னரோ, அதே வகையில் அத்தவறுக்கெதிராக நடவடிக் கைக்குட்படுதல் வேண்டும் என்பதுடன், தொழில்தருநரைப்போன்று கருதப்பட்டு அதே தண்டனைக்கு உட்படுதலும் வேண்டும்.

தவறுக்குக் குற்றவாளியாக வேறு எவரேனும் ஒருவரைத்

60.(1). இச்சட்டத்தின் கீழ் எவரேனும் தொழில்தருநர் தவறொன்றுக்குக் குற்றஞ்சாட்டப்படுமிடத்து, குற்றவியல் நடபடிக்கோவைச் சட்டத்தின்

தொழில்தருநர் எண்பிக்குமிடத்து.

பிரிவு 136 இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக அவரால் உரிய முறையில் செய்யப்பட்ட முறைப்பாட்டின் மீதும், தனது எண்ணம் குறித்த அறிவித்தலை மூன்று நாட்களுக்குக் குறையாத காலப்பகுதிக்குள் வழக்குத்தொடுநருக்குக் கொடுப்பதன் மீதும், அச்சட்டத்தின் அத்தியாயம் XIV இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, அவர் எவரேனும் மற்றைய ஆளைக் குற்றஞ்சாட்டி நீதிமன்றத்திற்கு முன்னால் கொண்டு வருவதற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும். அவ்வாறான மற்றைய ஆளினால் தவறு புரியப்பட்டதென எண்பிக்கப்பட்டதன் பின்னர், தொழில்தருநர் இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயற்படுத் துவதில் முறையான சிரத்தையெடுத்துள்ளார் எனவும், அவ்வாறான ஆள் தனது அறிவுக்கெட்டாதவகையிலும், சம்மதமின்றியும், தான் உடந்தையாயிராத வகையிலும் அத்தவறைப் புரிந்துள்ளாரெனவும், நீதிமன்றம் திருப்தியடையும் வகையில் எண்பித்தலும் வேண்டும். தொடர்ந்து அவ்வாறான மற்றைய ஆள் அத்தவறுக்காகக் குற்றத் தீர்ப்பளிக்கப்பட்டவராதல் வேண்டும் என்பதுடன், தொழில்தருநர் அத்தவறு தொடர்பான எல்லாத் தண்டனைகளிலிருந்தும் விடுவிக் கப்படவும் வேண்டும்.

(2). உபபிரிவு (1) இன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்ட ஏதேனும் விடயத்தில், எவரேனும் தொழில்தருநரால் எவரேனும் வேறு ஆளுக்கெதிராக முறைப்பாடொன்று செய்யப்படுமிடத்து –

(அ) அத்தகைய வேறு ஆளுக்கெதிரான வழக்குத் தொடர்தலானது அத்தொழில்தருநரால் அல்லது அவரது சார்பில் நடாத்தப்பட வேண்டும்,

(ஆ) வழக்குத்தொடுநரால், அவ்வாறான வேறு ஆளுக்கெதிரான வழக்கு நடவடிக்கைகளில் அழைக்கப்படும் எவரேனும் சாட்சி யாளர், ஆணையாளரால் அதற்கென அதிகாரமளிக்கப்படும் எவரேனும் அலுவலரால் குறுக்கு விசாரணை செய்யப் படலாம், அத்துடன்,

(இ) அவ்வாறான வேறு ஆளுக்கெதிரான வழக்கு நடவடிக்கைகள் தீர்மானிக்கப்படும் வரையில், அத்தொழில்தருநருக்கெதிரான வழக்குத்தொடுத்தல் நடவடிக்கைகள் ஒத்திவைக்கப்படுதல் வேண்டும்.

மூடும் நேரத்துக்குப் பின்னர் வாடிக்கையாளருக்குச் சேவையளிக்கப்படுகையில் குறித்த சில விடயங்களில் தொழில்தருநரால் தவறேதும் புரியப்படாதிருத்தல்.

61.(1). ஏதேனும் நாளொன்றில், ஒரு கடையின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனும் ஆள், இச் சட்டத்தின் கீழ் அவரது தொழில் அந்த நாளன்று நிறுத்திவைக்கப் பட வேண்டிய நேரத்தில், எவரேனும் வாடிக்கையாளருக்கு சேவை யாற்றுவதில் உண்மையில் ஈடுபட்டிருக்குமிடத்து, அவ்வாடிக்கை யாளருக்கான சேவையைத் தொடருவதற்காகவே அந்நாளன்று அத்தகைய மணித்தியாலத்தின் பின்னர் அத்தகைய ஆள் தொழிலி லமர்த்தப்பட்டிருந்தார் என்ற நிகழ்வின் காரணமாக மாத்திரம், அவரது தொழில்தருநர் ஏதேனும் தவறுக்குக் குற்றவாளியெனக் கருதப்படலாகாது.

(2). ஏதேனும் நாளொன்றில், ஏதேனுமொரு கடையில் வாடிக்கையாள ரொருவர், இச்சட்டத்தின் கீழ் அந்நாளில் அக்கடை மூடப்பட வேண்டிய நேரத்திலும் (இதனகத்துப் பின்னர் ''மூடும் நேரம்'' எனக் குறிப்பிடப்படும்) அதன் பின்னரும், அவ்வாறான வாடிக்கையாளர் மூடும் நேரத்துக்கு அரை மணித்தியாலம் பிந்தியதான நேரத்தினுள் சேவை வழங்கப்பட்டார் என்ற நிகழ்வின் காரணமாக மாத்திரம், அவரது தொழில்தருநர் ஏதேனும் தவறுக்குக் குற்றவாளியெனக் கருதப்படலாகாது.

சான்று பற்றிய சிறப்பேற்பாடுகள்.

62.(1). இச்சட்டத்தினால் அல்லது இச்சட்டத்தின் கீழ், ஏதேனும் இடாப்பில் அல்லது பதிவேட்டில் ஆக்கப்பட வேண்டிய ஏதேனும் பதிவுகள் தேவைப்படுத்தப்படுமிடத்து –

(அ) தொழில்தருநரால் அல்லது அவரது சார்பில் ஆக்கப்படும் அவ்வாறான ஏதேனும் பதிவு, அவருக்கெதிராக, அதனகத்துத் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ள விடயங்களுக்கான சான்றாக ஏற்றுக்

கொள்ளத்தக்கதாதல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டை அல்லது, அதன் கீழ் ஆக்கப்பட்ட ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியின் அல்லது கட்டளை யின் ஏற்பாட்டைக் கடைப்பிடிப்பது தொடர்பில் தேவைப்படுத் தும் ஏதேனும் பதிவு உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கவில்லை என்ற விடயம், உரிய ஏற்பாடு கடைப்பிடிக்கப்படவில்லை என்பதற் குச் சான்றாக ஏற்றுக் கொள்ளத்தக்கதாதல் வேண்டும்.

(2). இச்சட்டத்தின் கீழ் ஆக்கப்பட்ட ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளையை மீறிய காரணத்தால் புரியப்பட்டதாகச் சார்த்தப்பட்ட ஏதேனும் தவறுக்கான வழக்கொன்றில், ஏதேனும் கடை அவ்வாறான கட்டளை காரணமாக வாடிக்கையாளர்களுக்குச் சேவையாற்றாது மூடப்பட வேண்டும் எனத் தேவைப்படுத்தப்பட்ட ஏதேனும் நேரத் தில், அத்தகைய கடைக்குள் எவரேனும் ஆள் நுழைந்துள்ளார் அல்லது காணப்பட்டுள்ளார் என எண்பிக்கப்படுமிடத்து, அத்தகைய ஆள், முரணாக எண்பிக்கப்படும் வரையில், வாடிக்கையாளரொரு வரே என ஊகிக்கப்பட வேண்டும்.

சட்டத்தின் கீழான தவறுகள் சுருக்க முறையாக விளங்கப்படலுக்குரியதாதல்.

63. இச்சட்டத்தின் கீழான எல்லாத் தவறுகளும் நீதிவான் ஒருவரால் சுருக்க முறையாக விளங்கப்படலாம்.

குற்ற வழக்குக்கான அனுமதி

64. இச்சட்டத்தின் கீழான ஏதேனும் தவறுக்காக, ஆணையாளரது எழுத்து மூலமான அனுமதியால் அல்லது அனுமதியுடன் அல்லாது மற்றும் அத்தவறு புரியப்பட்டு ஆறு ஆண்டுகளுக்கான காலப் பகுதிக்குள் அல்லாது, வழக்கு ஏதும் தொடுக்கப்படலாகாது.

III ஆம் பாகத்தின் கீழான மூடுதற் கட்டளைகளையும் தீர்மானங்களையும் எண்பித்தல்.

65.(1). ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளையையும், பாராளுமன்றத்தால் அந்த மூடுதற்கட்டளை அங்கீகரிக்கப்பட்ட அறிவித்தலையும் கொண்டுள்ள மற்றும் அரசாங்க அச்சகரால் அச்சிடப்பட்டுள்ளதெனக் கொள்ளப் படுவதுமான வர்த்தமானியிலிருந்து பெறப்பட்ட பிரித்தெடுப்பொன்று அல்லது, ஆணையாளரால் உண்மைப்பிரதியொன்றெனச் சான்றுப் படுத்தப்பட்டதாகக் கொள்ளப்படும் அவ்வாறான மூடுதற்கட்டளை யினதும் அறிவித்தலினதும் பிரதியொன்று, அவ்வாறான மூடுதற் கட்டளையினதும் அறிவித்தலினதும் சான்றாக நீதிமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்கப்படலாம்.

(2). சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்றைக் கொண்டுள்ள மற்றும் அரசாங்க அச்சகரால் அச்சிடப்பட்டுள்ளதெனக் கொள்ளப்படுவது மான வர்த்தமானியிலிருந்து பெறப்பட்ட பிரித்தெடுப்பொன்று அல்லது, ஆணையாளரால் உண்மைப்பிரதியொன்றெனச் சான்றுப் படுத்தப்பட்டதாகக் கொள்ளப்படும் அவ்வாறான சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்றின் பிரதியொன்று, அவ்வாறான சம்மதத்துடனான தீர்மானமொன்றின் சான்றாக நீதிமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்கப்படலாம்.

(3). ஊதிய நியாயசபையொன்றின் தீர்மானமொன்றைக் கொண்டுள்ள மற்றும் அவ்வாறான தீர்மானமானது அமைச்சரால் அங்கீகரிக்கப் பட்டதான அறிவித்தல் ஆகியன அரசாங்க அச்சகரால் அச்சிடப் பட்டுள்ளதெனக் கொள்ளப்படுவதுமான வர்த்தமானியிலிருந்து பெறப் பட்ட பிரித்தெடுப்பொன்று அல்லது, ஆணையாளரால் உண்மைப் பிரதியொன்றெனச் சான்றுப்படுத்தப்பட்டதாகக் கொள்ளப்படும் அவ் வாறான தீர்மானத்தினதும் அங்கீகாரத்தினதும் பிரதியொன்று, அவ் வாறான தீர்மானத்தினதும் அங்கீகாரத்தினதும் சான்றாக நீதிமன்றத்தில் சமர்ப்பிக்கப்படலாம்.

ஒழுங்குவிதிகள்.

66.(1). இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு அல்லது கொள்கைகளுக்குப் பயனு றுதி வழங்கும் நோக்கத்திற்காக அல்லது அவற்றை நிறைவேற்றும் நோக்கத்திற்காக அமைச்சர் ஒழுங்குவிதிகளை ஆக்கலாம்.

(2). குறிப்பாகவும், உபபிரிவு (1) இனால் அளிக்கப்பட்ட தத்துவங்களின் பொதுத்தன்மைக்குப் பங்கமேற்படாத வகையில், அமைச்சர்

பின்வரும் விடயங்களின் ஏதேனும் விடயம் தொடர்பாக அல்லது எல்லா விடயங்களுக்குமாக ஒழுங்குவிதிகளை ஆக்கலாம் –

(அ) இச்சட்டத்தினால் விதித்துரைக்கப்பட வேண்டுமென அதிகாரமளிக்கப்பட்ட அல்லது தேவைப்படுத்தப்பட்ட அல்லது, இச் சட்டத்தின் வேறேதும் ஏற்பாட்டினால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட அல்லது தேவைப்படுத்தப்பட்ட எல்லா விடயங்களும்;

(ஆ) இச்சட்டம் ஏற்புடைத்தாகும் கடைகளினதும் அலுவலகங்களினதும் பதிவு, அத்தகைய பதிவின் நோக்கங்களுக்காக தொழில்தருநர்களால் சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டிய விபரங்கள், பதிவு செய்யப்பட்ட கடைகள் மற்றும் அலுவலகங்கள் தொடர்பாகச் சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டிய விபரத்திரட்டுகள் அல்லது தகவல்கள், மற்றும் அவ்வாறான பதிவுகள் நீக்கப்பட வேண்டிய சந்தர்ப்பங்கள்;

(இ) கடைகளினதும் அலுவலகங்களினதும், அவற்றின் தொழில் தருநர்களினதும், கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் தொழில்களில் அல்லது அவை தொடர்பாகத் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களினதும் வகைப்படுத்தல்;

(ஈ) இச்சட்டத்தின் கீழான அறிவித்தல்கள் சேர்ப்பிக்கப்பட வேண்டிய முறை;

(உ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக வைத்திருப்பதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் இடாப்புகளும் பதிவேடுகளும் பேணிப் பாதுகாக்கப்பட வேண்டிய காலப்பகுதிகள்;

(ஊ) குறித்த வகுப்பினதான வளவுகளுக்கு, அல்லது குறித்த வகுப்பினதான தொழில்களுக்கு அல்லது வர்த்தகங்களுக்கு, கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் தொழில்களில் அல்லது அவை தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள குறித்த வகுப்பினதான ஆட்களுக்கு, இச்சட்டத்தின் எல்லா அல்லது ஏதேனும் ஏற்பாடுகளிலிருந்து, அல்லது மூடுதற் கட்டளையிலிருந்து, நிபந்தனைகளுடனோ அல்லது மட்டுப்பாடுகளுடனோ அல்லது நிபந்தனைகளின்றியோ அல்லது மட்டுப்பாடுகளின்றியோ, மற்றும் குறித்ததொரு காலப்பகுதிக்கோ அல்லது நிரந்தரமாகவோ விலக்களித்தல்;

(எ) இச்சட்டத்தின் III ஆம் பாகத்தின் கீழ் தீர்மானிக்கப்படாதிருக்கின்ற, ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களின் மேலதிகநேர வேலைக்கான ஊதியக் கொடுப்பனவைக் கணிக்கும் முறை தொடர்பாக;

(ஏ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக நியமிக்கப்படும் ஆட்களுக்கு, மற்றும் அவ்வாறான நோக்கங்களுக்காகக் கட்டளையிட்டழைக்கப்படும் சாட்சியாளர்களுக்குச் செலுத்தப்படற்பாலதான கட்டணங்களின் தொகை தொடர்பாக;

(ஐ) இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளை நிறைவேற்றும் நோக்கத்திற்கு அல்லது அதன் கொள்கைகளுக்குப் பயனுறுதி வழங்கும் நோக்கத்திற்கு அவசியமான எல்லா விடயங்களும் தொடர்பாக.

(3). அமைச்சரால் ஆக்கப்படும் எந்தவொரு ஒழுங்குவிதியும், அது பாராளுமன்றத்தால் அங்கீகரிக்கப்படாதவரை, பயனுறுவதாதல் ஆகாது. அவ்வாறான அங்கீகாரம் பற்றிய அறிவித்தலானது, வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட வேண்டும். அவ்வாறு அங்கீகரிக்கப்படும் ஒவ்வோர் ஒழுங்குவிதியும் இதனகத்துச் சட்டமாக்கப்பட்டதைப் போன்று செல்லுபடியாதலும் பயனுறுவதாதலும் வேண்டும்.

செலவுகள்.

67. இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக நியமிக்கப்படும் எல்லா ஆட்களினதும் கொடுப்பனவுகள் உள்ளிட்ட, இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளை நிறைவேற்றுவதில் ஏற்படும் எவையேனும் செலவுகள், பாராளுமன்றத்தால் ஏற்பாடு செய்யப்படும் பணங்களிலிருந்து செலவு செய்யப்பட வேண்டும்.

பொருள்கோடல், முதலியன

பொருள்கோடல்.

68.(1). இச்சட்டத்தில், சந்தர்ப்பம் வேறு விதமாகத் தேவைப்படுத்தினாலொழிய –

''நியமிக்கப்பட்ட தேதி'' என்பது 1954 ஒகஸ்ட் 9 ஆம் தேதியாகும்;

''ஆணையாளர்'' என்பது, தொழில் ஆணையாளர் பதவியை அப்போதைக்கு வகிக்கும் ஆள் எனப் பொருளாகும் என்பதுடன் –

(அ) பிரிவு 46(2) இன் கீழ், ஆணையாளரால் வழங்கப்படும் ஏதேனும் பணிப்பின் பிரகாரம், எவரேனும் பிரதி மற்றும் உதவி ஆணையாளரையும், அத்துடன்,

(ஆ) இச்சட்டத்தின் அல்லது ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியின் கீழ், ஆணையாளருக்குரிய குறித்த ஏதேனும் தத்துவம், கடமை மற்றும் பணி தொடர்பாக, அத்தத்துவத்தைப் பிரயோகிப்பதற்கு, கடமையை ஆற்றுவதற்கு, பணியைப் புரிவதற்கு, பிரிவு 46(4) இன் கீழ், ஆணையாளரால் அதிகாரமளிக்கப்படும் எவரேனும் அலுவலரையும்,

குறிக்கும்;

''தொழில்தருநர்'' என்பது –

(அ) ஏதேனும் கடையைப் பொறுத்த அளவில் அக்கடையின் தொழிலுக்குச் சொந்தக்காரராயுள்ளவர் எனப் பொருளாகும் என்பதுடன், அக்கடையின் பொறுப்பை அல்லது பொதுவான முகாமைத்துவத்தை மற்றும் கட்டுப்பாட்டைக் கொண்டுள்ள எவரேனும் ஆளையும் உள்ளடக்கும், அத்துடன்,

(ஆ) ஏதேனும் அலுவலகத்தைப் பொறுத்த அளவில் அவ்வலுவலகம் நடாத்திச் செல்லப்படுகின்ற நோக்கங்களுக்காக, அதன் தொழிலைக் கொண்டு நடாத்தும் அல்லது அப்போதைக்கு அத்தொழிலின் முகாமைத்துவத்திற்குப் பொறுப்பாயுள்ள எவரேனும் ஆள்,

எனப் பொருள்படும்;

''தோட்டம்'' என்பது, ஏதேனும் கமத்தொழில் விளைபொருளைப் பயிர்செய்துள்ளதும், 10 ஏக்கர்களுக்குக் குறையாததுமான நிலப் பரப்பைக் குறிப்பதாகப் பொருள்படும்.

''தொழிற்சாலை'' என்பது, தொழிற்சாலைகள் கட்டளைச்சட்டத்தில் வரையறுக்கப்பட்டுள்ள ஒரு தொழிற்சாலையைக் குறிக்கும்;

''முழு ஊதியம்'' என்பது, ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஓராளுக்கு வழங்கப்பட்ட ஏதேனும் விடுமுறை அல்லது லீவு தொடர்பில், அவ்வாறான எவரேனுமொருவர், விடயத்திற்கேற்ப, மாதாந்த வீதத்தில் பெறும் ஊதியத்தை, விடுமுறைக்கு அல்லது லீவுக்கு நேர்முந்திய நாளன்று அவ்வாறான ஆளுக்கு வழமையான தொழிற்காலப்பகுதிக்கு ஊதியமளிக்கப்பட வேண்டிய வீதத்திற்குச் சமமானதொரு வீதத்தில் வழங்கும் ஊதியத்தை, அவ்வாறான ஆளொருவர் மாதாந்த வீதப்படி அல்லாது வேறு வகையில் பெறுகின்ற, விதித்துரைக்கப்பட்ட வகையில் தீர்மானிக்கப்பட்ட வீதத்தில் வழங்கப்படும் ஊதியத்தைக் குறிக்கும்;

''அரை விடுமுறை நாள்'' என்பது, ஒரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஓராள், உணவுக்காகவோ அல்லது ஓய்வுக்காகவோ இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டின் கீழ் அனுமதிக்கப்பட்ட ஏதேனும் இடைவேளை நீங்கலாக, அல்லது பிரிவு 3(3) இன் கீழான ஒழுங்குவிதியால் அனுமதிக்கப்பட்ட ஏதேனும் குறுக்கீடு நீங்கலாக, ஐந்து மணித்தியாலங்களை விஞ்சிய வகையில் தொழிலிலமர்த்தப்படாதிருக்கும் ஒரு நாளைக் குறிக்கும்;

(பி.18 – 1957 இன் 60)

''உள்ளூரதிகாரசபை'' என்பது, மாநகரசபைக் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் அமைக்கப்பட்ட ஏதேனும் மாநகரசபை, மற்றும் நகரசபைக்

கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் அமைக்கப்பட்ட ஏதேனும் நகரசபை, மற்றும் *பட்டின சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தால் அமைக்கப்பட்ட ஒரு பட்டின சபை அல்லது கிராம சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தால் அமைக்கப்பட்ட ஒரு கிராம சபை* [†††] ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும்;

''நீதிவான்'' மற்றும் ''நீதிவான் நீதிமன்றம்'' ஆகியன, முறையே, மாநகர நீதிவானொருவரையும், மாநகர நீதிவான் நீதிமன்றமொன் றையும் உள்ளடக்கும்;

''சுரங்கம்'' என்பது, சுரங்கங்கள், கற்குழிகள் மற்றும் கனிப்பொருட் கள் கட்டளைச்சட்டத்திலுள்ள அதே பொருளைக் குறிக்கும்;

''அலுவலகம்'' என்பது, ஏதேனும் வங்கித் தொழிலை, தரகுத் தொழிலை, காப்புறுதிக் கம்பனியை, கப்பற்தொழில் கம்பனியை, கூட்டுப்பங்குத் தொகுதிக் கம்பனியை, அல்லது வேறு கம்பனியை, தோட்ட முகவரை, விளம்பர முகவரை, தரகு முகவரை, பொருள் தருவிக்கும் அல்லது அனுப்பும் முகவரை, அல்லது ஏதேனும் கணக்காளர் தொழிலின் நோக்கங்களுக்காக நடாத்தப்படும் நிறுவனத்தை மற்றும் –

(பி.18 – 1957 இன் 60)

(அ) ஏதேனும் கடை, தொழிற்சாலை, தோட்டம், சுரங்கம், ஹோட்டல், கழகம் அல்லது பொழுதுபோக்குக்கான இடம், அல்லது வேறேதும் கைத்தொழில், வியாபார அல்லது வர்த்தக நிறுவனம் (கட்டணத்திற்காகவோ அல்லது இலவச மாகவோ ஆட்களை அல்லது பொருட்களை இடம்பெயர்க் கும் தொழில், மற்றும் புதினப் பத்திரிகைகளை, புத்தகங் களை அல்லது வேறு பிரசுரங்களைப் பிரசுரிக்கும் ஏதேனும் நிறுவனம் உள்ளிட்ட), அத்துடன்,

(பி.18 – 1957 இன் 60)

(ஆ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, ஒழுங்குவிதியால் வெளிப் படுத்தப்படத்தக்க, அவை ஏதேனும் தொழிலுக்காக, வியாபாரத்திற்காக அல்லது வர்த்தகத்திற்காக, அல்லது இலாபம் பெறும் ஏதேனும் நோக்கங்களுக்காக நடாத்திச் செல்லப்படும் அல்லது நடாத்திச் செல்லப்படாத அவ்வாறான நிறுவனங்கள் அல்லது தாபனங்கள்,

ஆகியவற்றையும் உள்ளடக்கும்;

''மேலதிக நேரம்'' என்பது, ஏதேனும் தொழில் அல்லது வேலை தொடர்பில், பிரிவு 3 ஆல் அல்லது பிரிவு 3 இல் ஏற்பாடு செய்யப் பட்டுள்ள ஆகக்கூடிய வழமையான காலப்பகுதியை விஞ்சுவதான தொழில் அல்லது வேலை எனப் பொருள்படும்;

''விதித்துரைக்கப்பட்டது'' என்பது ஒழுங்குவிதி மூலம் விதித்துரைக் கப்பட்டது எனப்பொருளாகும்;

''ஒழுங்குவிதி'' என்பது, இச்சட்டத்தின் கீழ் அமைச்சரால் ஆக்கப்படும் ஓர் ஒழுங்குவிதியைக் குறிக்கும்.

''ஊதியம்'' என்பது, பின்வருவன உட்பட, சம்பளம் அல்லது வேதனம் எனப் பொருள்படும் –

(அ) வாழ்க்கைச் செலவின் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்படும் ஏதேனும் விசேட படி,

(ஆ) மேலதிகநேர வேலைக்கான ஏதேனும் படி, மற்றும்,

(இ) விதித்துரைக்கப்பட்ட அவ்வாறான வேறு படிகள்.

''வாடிக்கையாளருக்குச் சேவையாற்றுதல்'' என்பது, ஏதேனும் கடை தொடர்பாகப் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கும் -

(அ) அவ்வாறான கடையில் விற்பனைக்காக வைக்கப்பட்டிருக்கும் ஏதேனும் பண்டத்தை வாடிக்கையாளரொருவருக்கு வெளிக் காட்டுதல்;

(ஆ) எவையேனும் பண்டங்களின் (அவ்வாறான பண்டங்கள்

[†††] பட்டின சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தையும், கிராம சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தையும் நீக்கியபின், அவற்றுக்குப் பதிலாகவுள்ள, 1987 இன் 15 ஆம் இலக்க பிரதேச சபைகள் சட்டத்தைப் பார்க்க.

அவ்வாறான கடையில் விற்பனைக்கு இருந்தாலோ இல்லா விட்டாலோ) விலை, விவரணம், அல்லது தரம் அல்லது, மேற் சொல்லப்பட்ட விடயங்களின் இடைநேர்விளைவான ஏதேனும் விடயம் ஆகியவை குறித்த வினாக்களுக்கு விடையளித்தல் அல்லது தகவல்களை அல்லது விளக்கங்களை வழங்குதல்;

(இ) விற்கப்பட்ட பண்டங்களுக்கான, அவை விநியோகிக்கப் பட்டோ அல்லது விநியோகிக்கப்பட்டவாறோ அல்லது அவ் வாறில்லாமலோ இருக்கும்போது, கொடுப்பனவைப் பணமா கவோ அல்லது வேறு வகையிலோ ஏற்றுக்கொள்ளுதல்;

(ஈ) வாடிக்கையாளரொருவரால் செய்யப்படும் ஏதேனும் கொள்வன வுக் கட்டளைக்கு இணங்கியொழுகும் நோக்கங்களுக்காக அளவீடுகளைச் செய்தல்;

(உ) ஆடையின் ஏதேனும் வகையை அணிந்து பார்த்தல் அல்லது அளவு பார்த்தல்;

(ஊ) பண்டங்களுக்கான ஏதேனும் கொள்வனவுக் கட்டளைக்கான தொலைபேசி அழைப்பை ஏற்றுக்கொள்ளுதல்; அத்துடன்,

(எ) அத்தகைய கடை ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளை காரணமாக மூடி வைக்கப்படத் தேவைப்படுத்தப்பட்டிருக்கும் ஏதேனும் நேரத் தின்போது, அத்தகைய கடை திறந்திருந்தபோது கொள்வனவு செய்யப்பட்ட ஏதேனும் பண்டங்களை, வினியோகித்தல்.

''கடை'' என்பது, சில்லறை அல்லது மொத்த விற்பனை நடாத் தப்படும் ஏதேனும் வளவு எனப் பொருள்படும் என்பதுடன், வதிவிடம்சார் ஹோட்டல், உணவு அல்லது பானங்கள் சம்பந்தப் பட்ட பொருட்களின் விற்பனை, அல்லது நாவிதரொருவரின் தொழில் அல்லது சிகையலங்காரத் தொழில் அல்லது வேறு ஏதேனும் விதித்துரைக்கப்பட்ட வியாபாரம் அல்லது வர்த்தகம் கொண்டு நடாத்தப்படும் ஏதேனும் இடத்தையும் உள்ளடக்கும்;

''பொருத்தமானதும், போதுமானதும்'' என்பது, ஏதேனும் கடை அல்லது அலுவலகம் தொடர்பில் அல்லது கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஏதேனும் பகுதி தொடர்பில், ஆணையாளர் ஒவ்வொரு விடயத்தையும் தீர்மானிப்பதில் அக்கடையை அல்லது அவ்வலுவலகத்தை அல்லது அதன் பகுதியைப் பாதிக்கும் நிலவரங்களை மற்றும் நிலைமைகளைக் கருத்திற்கொள்ள வேண்டும் என்பதுடன், தான் போதுமானதும் பொருத்தமானதும் எனத் திருப்தியடைதலும் வேண்டுமென்பதைக் குறிக்கும்.

''தொழிற்சங்கம்'' என்பது, தொழிற்சங்கக் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் பதிவுசெய்யப்பட்டுள்ள ஏதேனும் தொழிற்சங்கத்தைக் (தொழில்தரு நர்களினது அல்லது வேலையாட்களது எதுவாயினும்) குறிக்கும்.

''வாரம்'' என்பது, ஏதேனும் சனிக்கிழமையன்று நள்ளிரவுக்கும் அடுத்துவரும் சனிக்கிழமையன்று நள்ளிரவுக்கும் இடையிலான கால அளவைக் குறிக்கும்.

''முழுமையான விடுமுறை'' என்பது, ஆளொருவர், கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர் பாக வழக்கமாகத் தொழிலிலமர்த்தப்படும் வகையில், எவ்வாறாக வேனும் அவ்வாறு தொழிலிலமர்த்தப்படாதிருக்கும் நாளைக் குறிக்கும்.

(2). இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, ஆளொருவர், அவர் பின்வரு மாறு முழுமையாகவோ அல்லது பிரதானமாகவோ தொழிலுக்கமர்த் தப்படுவாராயின், கடையொன்றில் அல்லது அலுவலகமொன்றில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட வேண்டியவராகக் கருதப்பட வேண்டும் –

(அ) கடையொன்றில், வாடிக்கையாளர்களுக்குச் சேவையாற்றுவது தொடர்பில் அல்லது, கொள்வனவுக் கட்டளையொன்றைப் பெற்றுக்கொள்வது தொடர்பில் அல்லது, பண்டங்களை அனுப்பி வைப்பது அல்லது வினியோகிப்பது தொடர்பில் அல்லது, விடயத்திற்கேற்ப அலுவலகமொன்றில், அவ்வலுவல

கம் நடாத்திச் செல்லப்படும் பரிவர்த்தனையின் நோக்கங்களுக்கான தொழில் தொடர்பில்; அல்லது,

(பி.18 – 1957 இன் 60)

(ஆ) கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் அல்லது, அக்கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் கொண்டு நடாத்தப்படும் தொழிலின் துணைநிலையிலான ஏதேனும் வேலையில் அக்கடைக்கு அல்லது அலுவலகத்திற்கு வெளியே, அவரது வேலைக்காக ஏதேனும் வெகுமதி எதனையும் பெறாதிருப்பினும், அத் தொழில்தருநரது வேலைக்குரிய சேவையில்; ஆயினும், அத் தொழில்தருநரது சேவையில் அவ்வாள் ஒரு கவனிப்பாளரா கவோ அல்லது காவலாளராகவோ மாத்திரம் தொழிலுக் கமர்த்தப்பட்டிருப்பின், அவர் அவ்வாறாகத் தொழிலுக்கமர்த் தப்பட்டுள்ளார் எனக் கருதப்படலாகாது.

(3). இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக –

(அ) தொழில்தருநரொருவர், அல்லது தொழில்தருநரொருவரது வாழ்க்கைத்துணை அல்லது பிள்ளை தவிர்ந்த வேறெவரும் அத்தொழில்தருநரது குடும்ப அங்கத்தவராகக் கருதப்பட லாகாது;

(ஆ) ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆளொருவர், ஓய்வுக் காக அல்லது உணவுக்காக இச்சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாடு களின் கீழ் வழங்கப்படும் ஏதேனும் இடைவேளை மற்றும் பிரிவு 3(3) இன் கீழான ஒழுங்குவிதியால் அனுமதிக்கப்படும் இடையீடு ஆகியன தவிர, ஏதேனுமொரு நாளில் தொழில் தருநரது கட்டுப்பாட்டில் இருக்கும் அவ்வாளின் சேவைகளுக் குரிய காலப்பகுதி முழுவதிலும் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டிருந்த வராகவே கருதப்பட வேண்டும்.

(4). இச்சட்டத்தின் கீழான ஏதேனும் தவறுக்கான ஏதேனும் வழக்கு நடவடிக்கையின்போது, உபபிரிவு (2) இன் பந்தி (அ) இல் அல்லது பந்தி (ஆ) இல் குறிக்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் வேலையில் அல்லது சேவையில் அல்லது அது தொடர்பாக, எவரேனும் ஆள் ஈடுபடுத்தப்பட்டிருந்தாரென எண்பிக்கப்படுமிடத்து, அதற்கு முரணான வகையில் எண்பிக்கப்படும்வரை, அவ்வாறான வேலையில் அல்லது சேவையில் அவ்வாள் அத்தொழில்தருநரால் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டிருந்தாரென ஊகிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

சட்டத்தின் ஏற்புடைமையிலிருந்து விலக்களித்தல்

69. இச்சட்டத்திலுள்ள எதுவும் பின்வருவனவற்றிற்கு ஏற்புடையதாதல் ஆகாது –

(அ) தொடங்கப்பட்ட தினத்திலிருந்து ஒரு மாதத்தை விஞ்சாத காலத்திற்குத் தொடராததாகவுள்ளதான, ஏதேனும் அங்காடி, அல்லது தரும நோக்கத்திற்கான அல்லது தனிப்பட்ட இலாபத்தைப் பெறுவதற்கல்லாத வேறேதும் நோக்கங்களுக் கான வேலைகளுக்குரிய விற்பனை; அல்லது,

(ஆ) மரணச்சடங்குகள் தொடர்பில் மரணச்சடங்கு நடாத்துபவர் எவரேனுமொருவரால் கொண்டு நடாத்தப்படும் ஏதேனும் தொழில்; அல்லது,

(இ) விதித்துரைக்கப்பட்ட வேறேதும் வியாபாரம் அல்லது தொழில்:

பந்தி (அ)வில் குறித்துரைக்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் அங்காடி அல்லது வேலைக்குரிய விற்பனை அப்பந்தியில் குறிப்பிடப் பட்டுள்ள ஒரு மாதத்திற்கும் மேற்பட்ட காலத்திற்குத் தொடரு மிடத்து, இப்பிரிவின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளால் வழங்கப்பட்ட விலக்களிப்பு, அமைச்சரால் அவரது கைச்சாத்திடப்பட்ட அனுமதிப் பத்திரமொன்றின் மூலம், அவ்விலக்களிப்பு மேலும் தொடரப்பட வேண்டிய காலப்பகுதியைக் விதித்துரைத்து நீடிக்கப்படலாம்.

சட்டத்தின் ஏற்பாடுகள் ஏனைய சட்டங்களுக்கு மேலதிகமானவையேயன்றி,

70.(1). இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகள், ஏதேனும் தொழிலை அல்லது வியாபாரத்தைக் கொண்டு நடாத்துதல், அல்லது ஏதேனும் தொழி லில் அல்லது வியாபாரத்தில் எவரையேனும் தொழிலிலமர்த்துதல்

பதிலீடுகளோ ஏனையவையோ அல்ல.

தொடர்பிலான வேறேதும் எழுத்திலான சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கு மேலதிகமானதாக இருத்தல் வேண்டுமேயன்றி, அவற்றைப் பதிலீடு செய்வனவாகவோ அல்லது மதிப்புக் குறைப்பனவாகவோ இருத்த லாகாது; இச்சட்டத்திலுள்ள எதுவும், அத்தகைய வேறு ஏதேனும் சட்டத்தின் ஏதேனும் ஏற்பாட்டிற்கு முரணாக, ஏதேனும் தொழிலை அல்லது வியாபாரத்தைக் கொண்டு நடாத்துதலை, அல்லது ஏதேனும் தொழிலில் அல்லது வியாபாரத்தில் எவரையேனும் தொழிலில் அமர்த்துதலைக் கருதுவதாகவோ அல்லது அவ்வாறு பொருள்படுவதாகவோ ஆகாது.

(2). கடையொன்றில் அல்லது அலுவலகமொன்றில், நியமிக்கப்பட்ட தேதிக்கு நேர் முன்னர் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட எவரேனும் ஆள், வேறேதும் சட்டத்தின் கீழ் அல்லது சட்டத்தின் பயனாக அல்லது ஏதேனும் ஒப்பந்தத்தின், உடன்படிக்கையின், அளிப்பின் அல்லது வழக்காறின் கீழ், இச்சட்டத்தின் கீழ் அவருக்கு உரித்தாகவுள்ள தானவற்றை விட மேலான ஏதேனும் உரிமைகளுக்கு அல்லது அனுகூலங்களுக்கு உரித்துடையவராக இருந்து, அத்தேதியன்றும் அல்லது அதற்குப் பின்னரும் உரித்துடையவராக வருமிடத்து, இச்சட்டத்திலுள்ள எதுவும், அவ்வாறான உரிமைகளை அல்லது அனுகூலங்களைப் பிடித்துவைப்பதற்கு, கட்டுப்படுத்துவதற்கு அல்லது முடிவுறுத்துவதற்கு, எவ்வழியிலேனும் அவரது தொழில் தருநருக்கு அதிகாரமளிப்பதாகவோ அல்லது அனுமதிப்பதாகவோ கருதப்படுதலோ அல்லது அவ்வாறு பொருள்படுதலோ ஆகாது.

(பி.19 – 1957 இன் 60)

(2அ). இப்பிரிவின் மேற்போந்த ஏற்பாடுகள், பிரிவு 42அ இன் ஏற்பாடுகளுக்கு அமைவாகப் பயனுறுவதாதல் வேண்டும்.

(3). நியமிக்கப்பட்ட தேதிக்கு முன்னரோ அல்லது பின்னரோ ஆக்கப் பட்ட ஏதேனும் ஒப்பந்தத்தால் அல்லது உடன்படிக்கையால், இச் சட்டத்தினால் அல்லது இச்சட்டத்தின் கீழ் எவரேனும் ஊழியருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் உரிமையானது ஏதேனும் வழியில் பாதிக்கப்பட்டால் அல்லது அவருக்குப் பங்கமேற்படும் வகையில் திரிபுபடுத்தப்பட்டால், அல்லது, இச்சட்டத்தினால் அல்லது இச் சட்டத்தின் கீழ் எவரேனும் தொழில்தருநர் மீது சுமத்தப்பட்டுள்ள ஏதேனும் பொறுப்பு ஏதேனும் வழியில் குறைக்கப்பட்டால் அல்லது அகற்றப்பட்டால், அவ்வொப்பந்தம் அல்லது அவ்வுடன்படிக்கை, அத்தகைய உரிமையைப் பாதிப்பதாக அல்லது திரிபுபடுத்துவதாக, அத்தகைய ஏதேனும் பொறுப்பைக் குறைப்பதாக அல்லது அகற்று வதாகக் கொள்ளப்படும் அளவுக்கு, வெற்றானதும் வெறிதானதும் ஆகும்.

அட்டவணை

ஓய்வுக்கான அல்லது உணவுக்கான இடைவேளைகள்

[பிரிவு 9]

1. (அ) கடையொன்றில் அல்லது அலுவலகமொன்றில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரேனுமொருவர், ஏதேனும் நாளொன்றில் வேலையைத் தொடங்கும் நேரத்திற்கும், அதே நாளில் வேலையை நிறுத்தும் நேரத்திற்கும் இடையிலான காலப்பகுதியானது, மு.ப. 11 மணியிலிருந்து பி.ப. 2 மணி வரையான காலத்தை உள்ளடக்கும்போது, அவ்வாளுக்கு, ஓய்வுக்கு அல்லது உணவுக்கு ஒரு மணித்தியால இடைவேளையொன்று அவ்வாறான காலத்தினுள் தொடங்குவதாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

(ஆ) அத்தகைய காலப்பகுதி பி.ப. 4 மணியிலிருந்து பி.ப. 6 மணி வரையான காலத்தை உள்ளடக்கும்போது, அவ்வாளுக்கு, ஓய்வுக்கு அல்லது உணவுக்கு அரை மணித்தியால இடைவேளையொன்று அவ்வாறான காலத்தினுள் தொடங்குவதாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

(இ) அத்தகைய காலப்பகுதி பி.ப. 7 மணியிலிருந்து பி.ப. 10 மணி வரையான காலத்தை உள்ளடக்கும்போது, அவ்வாளுக்கு, ஓய்வுக்கு அல்லது உணவுக்கு ஒரு மணித்தியால இடைவேளையொன்று அவ்வாறான காலத்தினுள் தொடங்குவதாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

2. இதனகத்துப் பின்னர் ஏற்பாடுசெய்யப்பட்டதன் பிரகாரம், கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழில் தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு ஆளும், அவ்வாறு தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு நாளிலும், அவ்வாறு தொடர்ச்சியாகத் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு நான்கு மணித்தியாலக் காலப்பகுதியின் முடிவின்போதும், ஓய்வுக்கு அல்லது உணவுக்காக அரை மணித்தியால இடைவேளையொன்றுக்கு அனுமதிக்கப்படல் வேண்டும்:

அவ்வாறான ஏதேனும் நான்கு மணித்தியாலங்கள் மு.ப. 11 மணிக்கும் பி.ப. 2 மணிக்கும் இடையில் அல்லது, பி.ப. 4 மணிக்கும் பி.ப. 6 மணிக்கும் இடையில் அல்லது, பி.ப. 7 மணிக்கும் பி.ப. 10 மணிக்கும் இடையில் முடிவடையுமிடத்து, இவ்வட்டவணையின் ஒழுங்குவிதி 1 இன் பந்தி (அ)வில் அல்லது பந்தி (ஆ)வில் அல்லது பந்தி (இ)யில், விடயத்திற்கேற்ப, தரப்பட்டுள்ள இடைவேளைகள், இவ்வொழுங்குவிதியின் கீழான இடைவேளைகளுக்கான மாற்றீடுகளாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

(1954, ஒக்தோபர் 15 ஆம் தேதிய, 10724 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 2 இன் உபபிரிவு (1) ஆல் தனக்குரித்தாக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங்களின் பிரகாரம், தொழில் அமைச்சரால் ஆக்கப்பட்டதும், அப்பிரிவின் உபபிரிவு (2) இன் கீழ் பிரதிநிதிகள் சபையாலும், செனட் சபையாலும் அங்கீகரிக்கப்பட்டதுமான கட்டளை.

எம்.சீ.எம். கலீல்
தொழில் அமைச்சர்

கொழும்பு
1954, ஒக்தோபர் 13

கட்டளை

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் I ஆம் பாகத்தின் ஏற்பாடுகள் இலங்கையிலுள்ள எல்லாக் கடைகளுக்கும் மற்றும் அலுவலகங்களுக்கும் ஏற்புடைத்தாதல் வேண்டும்.

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 66 இனால் தனக்கு உரித்தாக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங்களின் பிரகாரம், தொழில் அமைச்சரால் ஆக்கப்பட்டு, பிரதிநிதிகள் சபையாலும், செனட் சபையாலும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகள்.

எம்.சீ.எம். கலீல்
தொழில் அமைச்சர்

கொழும்பு
1954, ஒக்தோபர் 13

ஒழுங்குவிதிகள்

1. இவ்வொழுங்குவிதிகள் 1954 இன் கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) ஒழுங்குவிதிகள் என எடுத்துரைக்கப்படலாம்.

பாகம் I

தொழில் ஒழுங்குபடுத்துதல்

[21.04.1978 இன் 314 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

2.(1). ஏதேனும் கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாக, 18 வயதையடையாத ஆணெவரும் மற்றும் பெண்ணெவரும், ஏதேனும் காலப்பகுதிக்கு (மேலதிக நேரம் மற்றும் உணவுக்கும் ஓய்வுக்குமான காலப்பகுதி மற்றும் ஒழுங்குவிதி 4 இன் கீழான ஏதேனும் இடையீட்டு வேளை உட்பட). நாளொன்றில் 9 மணித்தியாலங்களை விஞ்சிய ஏதேனும் காலப்பகுதிக்குத் தொழிலிலமர்த்தப்படலாகாது.

(2). இச்சட்டத்தின் பிரிவு 40 இன் கீழ் மூடுதற்கட்டளையொன்று ஏற்பு டையதாகவுள்ள ஏதேனும் கடையின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாக, எந்தவோர் ஆளும், ஆணையாளரது முன்னனுமதி யின்றி, நாளொன்றில் 8 மணித்தியாலங்களை அல்லது வாரமொன் றில் 45 மணித்தியாலங்களை விஞ்சித் தொழிலிலமர்த்தப்பட லாகாது.

[10.05.1974 இன் 111 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

3. 18 வயதை எய்தியுள்ள எந்தவொரு பெண்ணும், விமானச்சேவை நிறுவனமொன்றால் பேணப்படும் ஏதேனும் அலுவலகத்தில் தரை யில் வேலைசெய்யும் உபசரிப்பாளராகவோ, அல்லது ஏதேனும் வதிவிடஞ்சார் ஹோட்டலொன்றில் வரவேற்பாளராக, பெண்களது ஆடை மாற்றும் அறையின் கவனிப்பாளர், பெண்களது உடைகள் வைத்திருக்கும் அறையின் கவனிப்பாளர் அல்லது பெண்களது மலகூடக் கவனிப்பாளர் ஆகிய வேலையொன்றிலோ, மு.ப. 6 மணிக்கு முன்னர் அல்லது பி.ப. 6 மணிக்குப் பின்னர் தொழிலில் அமர்த்தப்படலாம்.

[02.03.1956 இன் 10899 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]
[21.07.1961 இன் 12353 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

4. ஏதேனும் வதிவிடஞ்சார் ஹோட்டலொன்றிலோ, பொழுதுபோக்கும் இடமொன்றிலோ, திரையரங்கொன்றிலோ அல்லது பொழுதுபோக் கிற்கான வேறு இடமொன்றிலோ, அல்லது விமான நிலையத்தி லுள்ள ஏதேனும் கடையொன்றிலோ அல்லது விமான நிலைய மொன்றில் விமான சேவை நிறுவனமொன்றால் நடாத்தப்படும் ஏதே னும் அலுவலகத்திலோ அல்லது ஏதேனும் கல்வி தொடர்பான நிறுவனத்துடன் இணைந்துள்ளதும் அவ்வாறான நிறுவனத்தின் மாணவர்களால் தங்கியிருப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுவதுமான ஏதேனும் விடுதியிலோ அல்லது தங்கும் மனையொன்றிலோ அல்லது அது தொடர்பில், எவரேனுமொருவர் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டுள்ள வழமையான காலப்பகுதியின் தொடர்ச்சியானது, அவரது வாராந்த அரை நாள் விடுமுறையல்லாத வேறேதும் நாளொன்றில், இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் அனுமதிக்கப்பட்டுள்ள ஓய்வுக் கான அல்லது உணவுக்கான ஏதேனும் இடைவேளை தவிர்ந்ததும், மூன்று மணித்தியாலங்களை விஞ்சாததுமான ஓர் இடையீட்டு வேளையால் குறுக்கீடு செய்யப்படலாம்.

5. எவரேனும் ஊழியர்களுக்கு ஒழுங்குவிதி 4 இன் கீழ் ஏதேனும் இடையீட்டு வேளை அனுமதிக்கப்படுமிடத்து, அவ்வாறான ஊழியர், கடையின் அல்லது தொழில்தருநரது வளவுகளில் தங்கியிருக்கு மாறு தனது தொழில்தருநரால் தேவைப்படுத்தப்படலாகார்; அத்த கைய ஊழியர் அத்தகைய வளவில் சமுகமளித்துள்ள எல்லா நேரங்களின்போதும், தனது உட்கிடையான அல்லது வெளிப்படை யான சம்மதத்துடனல்லாது அல்லது, அவர் ஆற்ற வேண்டிய வேலைகள் அவருக்கு வழங்கப்படுவதற்காகக் காத்திருத்தல் என்ப தல்லாத, தொழிலிலமர்த்துதல் தொடர்பான நோக்கம் தவிர்ந்த சில காரணங்களுக்காக அத்தகைய வளவுகளில் சமுகமளித்திருந்தார் என அத்தொழில்தருநர் எண்பித்தாலன்றி, அவ்வாறான இடையீட்டு வேளை, எவரேனுமோர் ஊழியருக்கு அனுமதிக்கப்பட்டுள்ளதாகக் கருதப்படலாகாது.

6. ஏதேனும் கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழி லில் அல்லது அது தொடர்பாக, ஆளொருவர் மேலதிக நேரத்திற் குத் தொழிலிலமர்த்தத்தக்க காலப்பகுதி, ஏதேனும் ஒரு வாரத்தில் கூட்டு மொத்தமாகப் பன்னிரெண்டு மணித்தியாலங்களை விஞ்சுத லாகாது.

7. ஏதேனும் கடையொன்றின் அல்லது அலுவலகமொன்றின் தொழி லில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட எவரும், அவரது சாதாரண மணித்தியால வீத ஊதியத்தின் ஒன்றரை மடங் கிற்குக் குறையாத வீதத்தில், அவரது ஒவ்வொரு மணித்தியால மேலதிக நேர வேலைக்கும் வேறாக ஊதியம் வழங்கப்பட்டா

லன்றி, அவ்வாறு தொழிலிலமர்த்தப்படலாகாது. அவரால் செய்யப்பட்ட மேலதிக நேர வேலைக்குரிய செலுத்தற்படற்பாலதான கொடுப்பனவு, மணித்தியாலமொன்றின் அவ்வாறான பகுதி மணித்தியாலத்தின் எந்த விகிதாசாரத்தில் உள்ளதோ, அவ்விகிதாசாரத்தில் தீர்மானிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

8. மேலதிக நேர வேலைக்கான ஊதியத்தைக் கணிக்கும் நோக்கத்திற்காக, மணித்தியால ஊதிய வீதமானது –

(அ) நாளாந்த வீதத்தில் செலுத்தற்படற்பாலதாயிருக்குமிடத்து, நாளாந்த வீதத்தின் எட்டிலொன்றாக,

(ஆ) மாதாந்த வீதத்தில் செலுத்தற்படற்பாலதாயிருக்குமிடத்து, மாதாந்த வீதத்தை முப்பதால் பிரித்து வருவதன் எட்டிலொன்றாக,

(இ) இரு-வாராந்த வீதத்தில் செலுத்தற்படற்பாலதாயிருக்குமிடத்து, இரு-வாராந்த வீதத்தை பதிநான்கால் பிரித்து வருவதன் எட்டிலொன்றாக,

(ஈ) வாராந்த வீதத்தில் செலுத்தற்படற்பாலதாயிருக்குமிடத்து, வாராந்த வீதத்தை ஏழால் பிரித்து வருவதன் எட்டிலொன்றாக,

இருத்தல் வேண்டும்.

[24.10.1958 இன் 11564 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

8அ. ஆகக்கூடிய சாதாரண கால அளவான 45 மணித்தியாலங்களை விஞ்சி எவரேனும் ஊழியரால் வாரமொன்றின் ஏதேனும் நாளில் செய்யப்படும் வேலை தொடர்பாக, அவ்வாரத்திற்கான மேலதிக நேரத்தைக் கணிப்பீடு செய்யும் நோக்கத்திற்காக, அவ்வாரத்தில் ஏதேனும் நாளொன்றில் அவ்வாறான ஊழியர் விடுமுறை எடுத்திருந்தாலோ அல்லது லீவு பெற்றிருந்தாலோ, அத்தகைய விடுமுறை அல்லது லீவு இச்சட்டத்தின் அல்லது வேறேதாவது எழுத்திலான சட்டத்தின் கீழ் ஏற்பாடுகளின் கீழ் வழங்கப்பட்டதாகவோ இருப்பினும், இச்சட்டத்தின் பிரிவு 3 இன் அல்லது இதன் கீழான ஏதேனும் ஒழுங்குவிதியின் கீழ் நாளொன்றுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஆகக்கூடிய சாதாரண கால அளவுக்கு அவ்வூழியர் வேலை செய்த நாளாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

9.(1). ஒழுங்குவிதி 8 இன் நோக்கங்களுக்காக, ஆளொருவருக்குச் செலுத்தற்படற்பாலதான ஊதியத்தின் வீதமானது –

(அ) இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழான தீர்மானம் வலுவில் இருக்கின்றவிடத்து, அத்தீர்மானத்தில் விதித்துரைக்கப்பட்டுள்ள ஊதியமாக இருத்தல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) அவ்வாறான தீர்மானம் வலுவில் இல்லாதவிடத்து, அல்லது அத்தகைய ஆள் அத்தீர்மானத்தின் கீழ் அவருக்கு ஏற்புடையதான ஊதியத்தை விட அனுகூலம் மிக்க ஊதியத்தைப் பெறுபவராக இருக்கின்றவிடத்து, அவரது தொழில் ஒப்பந்தத்தின் நியதிகளின்படி அவருக்குச் செலுத்தற்படற்பாலதான உள்ளபடியான ஊதிய வீதமாக இருத்தல் வேண்டும்.

(2). இந்த ஒழுங்குவிதியின் நோக்கங்களுக்காக ஊதிய வீதத்தைக் கணிப்பீடு செய்வதில், வாழ்க்கைச் செலவுக்கிணங்கத் தீர்மானிக்கப்படும் விசேட வாழ்க்கைப் படியொன்று அல்லாத வேறு படியெதுவும் உள்ளடக்கப்படலாகாது.

10.(1). சட்டத்தின் பிரிவு 12(1) இன் நோக்கங்களுக்காக விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலர் எனப்படுபவர், பின்வரும் அலுவலர்களில் எவரேனுமொருவராக இருத்தல் வேண்டும் –

ஆணையாளர்.
பிரதி ஆணையாளரொருவர்.
உதவி ஆணையாளரொருவர்.

(2). சட்டத்தின் பிரிவு 12(1) இன் கீழான ஒவ்வோர் அனுமதிப்பத்திரமும் கணிசமான அளவில் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'அ' இன்படி இருத்தல் வேண்டும்.

11.(1). சட்டத்தின் பிரிவு 14 இன் நோக்கங்களுக்காக விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலர், ஒழுங்குவிதி 10 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அலுவலர் களில் ஒருவராக இருத்தல் வேண்டும்.

(2). இச்சட்டத்தின் பிரிவு 14(1) இன் நோக்கங்களுக்காக விதித்துரைக் கப்பட்ட தூரம், ஐம்பது யார்களாக இருத்தல் வேண்டும்.

(3). இச்சட்டத்தின் பிரிவு 14(1) இன் கீழான ஒவ்வொரு சான்றிதழும் கணிசமான அளவில் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'ஆ' இன்படி இருத்தல் வேண்டும்.

(4). இரு பாலாரும் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஏதேனும் கடை அல் லது அலுவலகம் தொடர்பில், அக்கடையின் அல்லது அவ்வலுவல கத்தின் பெண் ஊழியர்களுக்கான பிரத்தியேகமான உபயோகத்திற் காக, விதித்துரைக்கப்பட்ட தூரத்தினுள் வேறான சுகாதார மற்றும் கழுவும் வசதிகள் கிடைக்கப்பெற்றாலன்றி, சட்டத்தின் பிரிவு 14(1) இன் கீழான எந்தவொரு சான்றிதழும் வழங்கப்படலாகாது.

12. இச்சட்டத்தின் பிரிவு பிரிவு 14(6) இன் கீழ் ஏதேனும் மேன்முறை யீடு தொடர்பாக நீதிவானால் வழங்கப்படுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப் பட்டுள்ள அறிவித்தலானது –

(அ) கணிசமான அளவில் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'இ' இன்படி இருத்தல் வேண்டும்; அத்துடன்,

(ஆ) மேன்முறையீட்டின் கேட்புத் தேதிக்குக் குறைந்தது பதிநான்கு நாட்களுக்கு முன்னதாக, சம்பந்தப்பட்ட அலுவலரிடம் சேர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும், அல்லது பதிவுத் தபால் மூலமாக அவருக்கு அனுப்பி வைக்கப்படல் வேண்டும்.

13. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 15 இன் நோக்கங்களுக்காக விதித்துரைக்கப் பட்ட அலுவலர், ஒழுங்குவிதி 10 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அலுவ லர்களில் ஒருவராக இருத்தல் வேண்டும்.

14. இச்சட்டத்தின் பிரிவு பிரிவு 16(2) இன் கீழ் காட்சிப்படுத்தப்பட வேண்டுமெனத் தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வோர் அறிவித்தலும், கணிசமான அளவில் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'ஈ' இன் பிரகாரம் இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அவ்வாறான அறிவித்த லால் பாதிக்கப்படும் எல்லா ஆட்களினாலும் உடனடியாகப் பார்க் கப்பட்டு வாசிக்கப்படக்கூடியவாறான அத்தகைய முறையில் காட்சிப்படுத்தப்படவும் வேண்டும்.

15.(1). இச்சட்டத்தின் பிரிவு 17 இன் பிரகாரம் தொழில்தருநரொருவரால் ஊழியருக்கு தொழில்லிமர்த்தப்பட்ட தேதியன்று வழங்குவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்பட்டுள்ள, தொழிலிலமர்த்துதலின் நிபந்தனைகள் தொடர்பான விபரங்கள் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியிருத்தல் வேண்டும் –

(அ) ஊழியரின் பெயரும், பதவிப் பெயரும் அத்துடன் நியமனத் தின் தன்மையும்.

(ஆ) நியமனம் பயனுறும் தேதி.

(இ) ஆள் நியமிக்கப்படுகின்ற தரம்.

(ஈ) அடிப்படை ஊதியமும் ஊதியத்தின் அளவுத்திட்டமும்.

(உ) ஊதியமானது வாராந்தமா, இரு-வாரத்திற்கொரு தடவையா அல்லது மாதாந்தமா செலுத்தப்படும் என்பது.

(ஊ) வாழ்க்கைச் செலவுப் படி, ஏதுமிருப்பின், அத்துடன் வேறு படி, ஏதுமிருப்பின்.

(எ) (i) தகுதிகாண் நிலை அல்லது பரீட்சார்த்த நிலைக் காலப்பகுதி, ஏதுமிருப்பின், அத்துடன், அவ்வாறான தகுதிகாண் நிலை அல்லது பரீட்சார்த்த நிலைக் காலப்பகுதியை ஆளுகின்ற நிபந்தனைகள்.

(ii) அவ்வாறான தகுதிகாண் நிலை அல்லது பரீட்சார்த்த நிலைக் காலப்பகுதியினுள் நியமனம் முடிவுறுத்தப்படத் தக்க சூழ்நிலைகள்.

(ஏ) (i) தொழிலிலமர்த்துகையை ஆளுகின்ற நிபந்தனைகள்.

(ii) தொழிலிலமர்த்துகை முடிவுறுத்தப்படத்தக்க சூழ்நிலை களும் நிபந்தனைகளும்.

(ஐ) வழமையான வேலை மணித்தியாலங்கள்.

(ஒ) அவ்வாறான ஆளுக்கு உரித்தாகவுள்ள வாராந்த விடுமுறை கள், வருடாந்த விடுமுறைகள், அமைய மற்றும் சலுகை விடுமுறைகள் ஆகியவற்றின் எண்ணிக்கை.

(ஓ) செலுத்தற்படற்பாலதான மேலதிக நேர வீதம்.

(ஔ) தொழில்தருநரால் ஏற்பாடு செய்யத்தக்க மருத்துவ உதவி, ஏதுமிருப்பின்.

(க) தொழிலிலமர்த்துகைக்கு ஏற்புடைத்தான ஏதேனும் சேமலாப நிதியின், ஓய்வூதியத் திட்டத்தின் அல்லது பணிக்கொடைத் திட்டத்தின் ஏற்பாடுகளும், அவற்றை ஆளுகின்ற நிபந்தனை களும்.

(கா) பதவியுயர்வுக்கான வாய்ப்புகள்.

(2). மேற்கூறப்பட்டவாறான அத்தகைய எல்லா விபரங்களும் தொழில் தருநரால் கையொப்பம் மூலம் முறையாக அங்கீகரிக்கப்பட்டு, ஊழியருக்கு, அவர் நன்கு அறிந்திருக்கும் மொழியில் எழுத்தில் வழங்கப்படுதல் வேண்டும்; அத்துடன் ஊழியர், அவ்வாறான தக வல்கள் கிடைக்கப்பெற்றமையை, தொழில்தருநரால் வைத்திருக் கப்பட வேண்டிய இணைப்பிரதியொன்றில் ஒப்புக்கொள்ளல் வேண்டும்.

16. இச்சட்டத்தின் பிரிவு பிரிவு 18(ஆ) இன் கீழ் தொழில்தருநரொரு வரால் வைத்திருக்கப்படத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு பதிவும், கணிசமான அளவில் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் ‘உ’ இன் பிரகாரம் இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன், சரியான புதுப்பித்தலுடன் வைத்திருக்கப்படவும் வேண்டும்.

17.(1). ஒவ்வோர் ஊழியர் தொடர்பாகவும் ஒவ்வொரு தொழில்தருநரும் பின்வருவனவற்றைப் பேணிவருதல் வேண்டும் –

(i) இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் ‘ஊ’ இன் பிரகாரம் சேவைப் பதிவேடு, மற்றும்,

(ii) ஊதியம் செலுத்தப்படும் ஒவ்வொரு காலப்பகுதிக்கும் (இதன கத்துப் பின்னர் இது ஊதியக் காலப்பகுதி எனக் குறிப்பிடப் படுவதுடன், விடயத்திற்கேற்ப மாதமாகவோ, இரு-வாரங்களா கவோ அல்லது வாரமாகவோ இருக்கலாம்) பின்வரும் விட யங்களைக் கொண்ட ஊதியப் பதிவேடொன்று –

(அ) ஊழியரது பெயர்;
(ஆ) வயது;
(இ) பால்;
(ஈ) வகுப்பு அல்லது தரம், ஏதுமிருப்பின்;
(உ) வகுதி அல்லது பதவி அல்லது பணி;
(ஊ) ஊதியக் காலப்பகுதி (மாதம், இரு-வாரம் அல்லது வாரம்);
(எ) ஊதியக் காலப்பகுதியினுள் புரியப்பட்ட வேலை மணித்தியாலங்களின் எண்ணிக்கை;
(ஏ) ஊதியக் காலப்பகுதியினுள் புரியப்பட்ட மேலதிக நேர வேலை மணித்தியாலங்களின் எண்ணிக்கை;
(ஐ) செலுத்தற்படற்பாலதான ஊதிய வீதம்;
(ஒ) செலுத்தற்படற்பாலதான படிகள் (ஒவ்வொரு படியும் வெவ்வேறாகக் காட்டப்பட வேண்டும்);
(ஓ) ஊதியக் காலப்பகுதிக்காக சம்பாதிக்கப்பட்ட மொத்த ஊதியம்;
(ஔ) மொத்த ஊதியத்திலிருந்து செய்யப்பட்ட எல்லாக்

கழிவுகளும் (ஒவ்வொரு கழிவும் வெவ்வேறாகக் காட்டப்பட வேண்டும்);

(க) ஊதியக் காலப்பகுதியினுள் ஊதியத்திலிருந்து செலுத் தப்பட்ட எல்லா முற்பணங்களும்;

(ங) ஏதேனும் ஓய்வூதியத்திற்கு அல்லது சேமலாப நிதிக்கு ஊதியக் காலப்பகுதி தொடர்பாக, முறையே தொழில் தருநராலும், ஊழியராலும் செலுத்தப்பட்ட உதவு தொகைகள்;

(ச) செலுத்தப்பட்ட மீதி ஊதியத் தொகையும், செலுத்தப் பட்ட தேதியும்;

(ஞ) ஒவ்வோர் ஊதியக் காலப்பகுதி தொடர்பாகவும் செலுத் தப்பட்ட மேலதிக நேர ஊதியத்தின் மொத்தத் தொகை;

(ட) வருமானவரிக் கட்டளைச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது வேறு ஏதேனும் எழுத்திலான சட்டத்தின் கீழ் அல்லது நீதிமன்றக் கட்டளையின் பிரகாரம் அறவிடப்பட்ட தொகை;

(ண) தேறிய ஊதியம் கிடைக்கப்பெற்றமைக்கான எண்பிப் பாக ஊழியரது ஒப்புக்கொள்ளல்.

(2). பந்தி (1) இல் குறித்துக்கூறப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு பதிவேடும் தொழில்தருநரால் புதுப்பிக்கப்பட்டுப் பேணப்படுதல் வேண்டும்.

பாகம் II

ஊதியக் கொடுப்பனவு

18. ஊழியரொருவரது ஊதியத்திலிருந்தான கழிவுகள், பின்வருவன தொடர்பாக, இச்சட்டத்தின் பிரிவு 19(1)(அ)(iii) இற்கிணங்க தொழில்தருநரால் செய்யப்படலாம் –

(1) ஆணையாளரால் எழுத்தில் அங்கீகரிக்கப்பட்டதும், தொழில் தருநரால் முழுமையாகவோ அல்லது பகுதியளவிலோ செயற் படுத்தப்படுவதுமான ஏதேனும் ஓய்வூதிய நிதியத்திற்கு, சேமலாப நிதியத்திற்கு, காப்புறுதித் திட்டத்திற்கு, சேமிப்புத் திட்டத்திற்கு அல்லது பொழுதுபோக்குக் கழகத்திற்கு ஊழியர் செலுத்த விரும்பும் ஏதேனும் உதவுதொகை;

(2) தனது தொழில்தருநரால் ஊழியருக்கு விநியோகிக்கப்படும் அல்லது வழங்கப்படும் உணவின் அல்லது உணவுக்கான பொருளின் விலை அல்லது உறைவிடத்திற்கான ஏதேனும் கட்டணம்;

(3) தொழில்தருநரால் ஊழியருக்கு வழங்கப்படும் ஏதேனும் வீட்டுக்குரிய வாடகை;

(4) ஆணையாளரால் அங்கீகரிக்கப்படக்கூடியவாறான, ஊதியத் தின் அத்தகைய சதவீதத்தை விஞ்சாத வகையிலான கழிவுக்குட்பட்டவாறானதும், ஊழியரால் பிணைப்பொறுப்பாக வழங்கப்படத் தேவைப்படுத்தப்படுவதுமான தொகையொன்று;

(5) தொழில்தருநரால் ஊழியருக்கு வழங்கப்படும் ஏதேனும் வசதிகளுக்காக அல்லது சேவைகளுக்கான கட்டணமாக, ஆணையாளரால் எழுத்தில் அங்கீகரிக்கப்பட்டதொரு தொகை;

(6) தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள இடத்தில் அல்லது வேறேதும் இடத்தில் தொழில்தருநரால் விற்பனைக்காக வைக்கப்படும் பண்டங்களிலிருந்து ஊழியருக்கு விற்கப்படுபவையும், விடயம் (2) இல் குறிப்பிடப்படும் பண்டங்கள் அல்லாதவை யுமான வேறேதும் பண்டங்களுக்கான விலைகள்;

(7) பின்வரும் ஏதேனும் செயல்கள் அல்லது செய்யாமைகள் தொடர்பில் ஊழியர் மீது தொழில்தருநரால் விதிக்கப்படும்

ஏதேனும் தண்டப்பணம்:

(அ) நியாயமான காரணமின்றி வேலைக்கு வராதிருத்தல்;

(ஆ) நியாயமான காரணமின்றி வேலைக்குப் பிந்தி வருகை தருதல்;

(இ) ஊழியரது கவனயீனம், வேண்டுமென்ற செயல், அல்லது தவறுகை போன்ற நேரடியான காரணத்தால், தொழில்தருநருக்குரிய பண்டங்களுக்கு அல்லது பொருட்களுக்குச் சேதமேற்படுத்துதல் அல்லது இழப்புக்குக் காரணமாயிருத்தல்;

(ஈ) வேலையில் அசட்டையாகவிருத்தல் அல்லது அலட்சியமாகவிருத்தல்;

(உ) கடமையின்போது உறங்குதல்;

(ஊ) தனது வேலை தொடர்பாகத் தனக்குத் தரப்படும் சட்டபூர்வமான ஏதேனும் கட்டளைக்கு இணங்கி யொழுகுவதில் ஊழியர் வேண்டுமென்றே தவறுதல்;

(எ) தொழில்தருநருக்குச் சொந்தமான பண்டங்களையோ அல்லது பொருளையோ களவாடுதல், அல்லது தொழில் தொடர்பான மோசடி அல்லது நேர்மை யின்மை;

(ஏ) வேலை நேரங்களின்போது மதுபோதையிலிருத்தல்;

(ஐ) வேண்டுமென்றே கீழ்ப்படியாமை அல்லது வேண்டு மென்றே ஒழுக்காறை மீறுதல்;

(ஒ) தொழில்தருநரது வளவுக்குள் தொழிலுடன் சம்பந்தப் பட்ட அலுவல்களைக் கையாளுவதற்காக வருகை தரும் பொதுமக்களுடன் வினயமின்றி நடந்து கொள்ளுதல்;

(ஓ) நோயுற்றவர் போல் பாசாங்கு செய்தல்;

(ஔ) தொழில்தருநரது வளவுக்குள் பொருத்தப்பட்டுள்ள பாதுகாப்பு உபாயங்களில் தேவையின்றித் தலையிடுதல்;

(க) தனது தொழிலிலமர்த்துதலுடன் தொடர்புபடாத துண்டுப்பிரசுரம், சுவரொட்டி போன்றவற்றை, அத்தகைய வளவுக்குப் பொறுப்பாகவுள்ள ஆளின் முற்சம்மதமின்றி, தொழில்தருநரது வளவினுள் விநியோகித்தல் அல்லது காட்சிப்படுத்துதல்;

(ங) தொழில்தருநரது வளவினுள் சுத்தத்தைப் பேணுவ தற்கு வழங்கப்படும் அறிவுறுத்தல்களை மீறுதல்;

(ச) தொழில்தருநரால் புகைத்தல் தடை செய்யப்பட்டுள்ள வளவின் ஏதேனும் பகுதிகளில் புகைத்தலை மேற்கொள்ளுதல்;

(8) தொழில்தருநரால் முழுமையாகவோ அல்லது பகுதியள விலோ முகாமைத்துவம் செய்யப்படுவதான ஏதேனும் நிதியத் திலிருந்து ஊழியரால் பெறப்பட்ட ஏதேனும் கடன்;

(9) இச்சட்டத்தின் பிரிவு 19(1)(அ)(ii) இன் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, ஊழியரது கோரிக்கையின் பேரில், வேறெவரேனும் ஆளுக்கு தொழில்தருநரால் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஏதேனும் கொடுப்பனவு;

(10) விடயம் (8) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் கடன் மீது அறவிடத்தக்க ஏதேனும் வட்டி அல்லது தொழில்தருநரால் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்ட ஏதேனும் முற்பணம், தற்போதைய ஊதியக் காலப்பகுதிக்கான ஊதியமான அவ்வூழியருக்குச் செலுத்தற்படற்பாலான தொகையை விடக் குறைவாகவுள்ள அவ்வாறான கடன் அல்லது முற்பணத் தொகை:

ஆயின், எவ்வாறாயினும், –

(அ) விடயம் (3) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் கழிவு சம்பந் தப்பட்டதாயின், அவ்வாறான கழிவானது –

(i) அவ்வாறான வீட்டுக்குரிய வாடகைப் பெறுமதி அவ் வீடு அமைந்துள்ள பிரதேசத்தின் உள்ளூரதிகார

சபையால் மதிப்பீடு செய்யப்பட்டதாகவிருக்குமிடத்தும், அவ்வாறான வாடகைப் பெறுமதியை விஞ்சாதிருக்குமிடத்தும், மற்றும்,

(ii) அவ்வாறான மதிப்பீடெதுவும் செய்யப்பட்டிருக்காதவிடத்தும், அவ்வாறான வீட்டின் முதலீட்டுச் செலவின் ஆறு *சதவீதத்தை* வருடாந்தம் விஞ்சாதிருக்குமிடத்தும்,

(ஆ) விடயம் (7) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் கழிவு,

(i) ஒரே தடவையிலான அவ்வாறான தண்டப்பணம் தொடர்பாகச் செய்யப்படும் கூட்டுக் கழிவுத்தொகை, அவ்வாறான தண்டப்பணங்கள் விதிக்கப்படும் காலப்பகுதியினுள் ஊழியரால் சம்பாதிக்கப்பட்ட ஊதியத்தின் ஐந்து *சதவீதத்தை* விஞ்சாதிருத்தல் வேண்டும், மற்றும்

(ii) அவ்வாறு கழிக்கப்படும் தொகையானது, ஆணையாளரால் எழுத்தில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட நோக்கங்களாக உள்ளதும் ஊழியருக்கு நன்மை பயக்கத்தக்க அவ்வாறான நோக்கங்களாகவும் உள்ளவற்றுக்குத் தொழில்தருநரால் பயன்படுத்தப்படல் வேண்டும், அத்துடன்,

(இ) விடயம் (10) இல் குறிப்பிடப்படும் ஏதேனும் கழிவு சம்பந்தப்பட்டதாயின், அறவிடப்படும் வட்டி, விடயத்திற்கேற்ப, பிரதான தொகையின் அல்லது முற்பணமாகக் கொடுக்கப்பட்ட தொகையின் ஆறு *சதவீதத்தை* வருடாந்தம் விஞ்சாதிருத்தல் வேண்டும்.

19.(1). ஊழியர் அதற்கென எழுத்திலானதொரு வேண்டுகோளைச் செய்திருந்தாலொழிய, ஊழியரது ஏதேனும் கடப்பாட்டை நிறைவேற்றுவதற்காக அல்லது வேறேதும் நோக்கத்திற்காக, ஊழியரது கோரிக்கையின் பேரில், வேறெவரேனும் ஆளுக்கு தொழில்தருநரால் மேற்கொள்ளப்படும் ஏதேனும் கொடுப்பனவு தொடர்பாக, ஊழியரது ஊதியத்திலிருந்து கழிவேதும் செய்யப்படலாகாது.

(2). அவ்வாறான ஒவ்வொரு கோரிக்கையும் –

(அ) பின்வருவனவற்றை வெளிப்படுத்துதல் வேண்டும் –

(i) அவ்வாறான கொடுப்பனவு செய்யப்பட வேண்டிய ஆளின் பெயரும் முகவரியும்,

(ii) செலுத்தப்பட வேண்டிய தொகை,

(iii) அக்கொடுப்பனவு செலுத்தப்பட வேண்டிய தேதி.

(iv) அக்கொடுப்பனவு செய்யப்படுவதற்கான நோக்கம்,

(ஆ) ஊழியரால் கையொப்பமிடப்பட வேண்டும்; அத்துடன்,

(இ) அதில் தமது கையொப்பங்களை வழங்கும் இரு சாட்சியாளர்களது முன்னிலையில் செய்யப்பட வேண்டும்.

(3). அவ்வாறான கொடுப்பனவைப் பெற்றுக்கொண்டதன் பேரில் உரியவாறு கையொப்பமிட்ட பற்றுச்சீட்டொன்றை, தொழில்தருநர் அவ்வாறான கொடுப்பனவு செய்யப்பட்ட ஆளிடமிருந்து பெற்றுக்கொள்ளுதல் வேண்டும்; அத்துடன் அத்தகைய பற்றுச்சீட்டானது, ஊழியரால் வேண்டுகோள் மேற்கொள்ளப்படுமாயின், பரிசோதனைக்காக அவ்வூழியருக்குக் கிடைக்கச் செய்யப்படல் வேண்டும்.

20. ஊதியக் காலப்பகுதிக்காக ஊழியருக்குக் கொடுக்கப்படற்பாலதான ஊதியத்திலிருந்து செலுத்தப்படும் முற்பணத் தொகையாக, தொழில்தருநரால் ஊழியருக்குச் செலுத்தப்பட்ட ஏதேனும் முற்பணத்தொகை தொடர்பான ஏதேனும் கழிவைச் செய்த பின்னர், வேறு கழிவுகள், ஏதுமிருப்பின், ஒழுங்குவிதி 18 இல் தரப்பட்டுள்ள முன்னுரிமை வரிசையில் செய்யப்படுதல் வேண்டும்.

21.(1). இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் முற்போந்த ஏற்பாடுகளின் கீழ், ஊழியரது ஊதியத்திலிருந்து கழிவுகள் மேற்கொள்ளப்படுமிடத்து, தொழில்தருநர் –

(அ) ஊழியருக்கு விற்கப்பட்ட ஏதேனும் பொருள் தொடர்பிலான கழிவுகள் விடயத்தில் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பதிவேடொன்று பேணப்படுதல் வேண்டும் –

(i) அவ்வாறான பொருட்கள் விற்கப்பட்ட ஊழியரது பெயர்,

(ii) அது விற்கப்பட்ட தேதி,

(iii) பொருள் விற்கப்பட்ட விலை, மற்றும்,

(iv) அவ்வாறான விற்பனை தொடர்பாக அறவீடுகள் செய்யப்பட்ட தேதிகள்;

(ஆ) தொழில்தருநரால் விதிக்கப்பட்ட ஏதேனும் தண்டப்பணம் தொடர்பிலான கழிவுகள் விடயத்தில் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பதிவேடொன்று பேணப்படுதல் வேண்டும் –

(i) ஊழியரது பெயர்,

(ii) தண்டப்பணம் விதிக்கப்பட்ட தேதி,

(iii) தண்டப்பணத்திற்கான காரணம்,

(iv) தண்டப்பணமாக விதிக்கப்பட்ட தொகை, மற்றும்,

(v) அவ்வாறான தண்டப்பணம் தொடர்பாக அறவீடுகள் செய்யப்பட்ட தேதிகள்;

(இ) ஊழியரால் பிணைப்பொறுப்பாக வழங்கப்படத் தேவைப்படுத்தப்படுவதுமான ஏதேனும் தொகை தொடர்பிலான கழிவுகள் விடயத்தில் –

(i) அவ்வாறான கழிவுகளின் பதிவேடொன்று பேணப்படுதல், மற்றும்,

(ii) அவ்வாறு கழிவு செய்யப்பட்ட தொகை தொடர்பிலான பற்றுச்சீட்டொன்றை ஊழியருக்கு வழங்குதல்;

மற்றும்,

(ஈ) தொழில்தருநரால் ஊழியருக்கு வழங்கப்பட்ட ஏதேனும் முற்பணம் தொடர்பிலான கழிவுகள் விடயத்தில் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பதிவேடொன்று பேணப்படுதல் வேண்டும் –

(i) ஊழியரது முழுப்பெயர்,

(ii) முற்பணமாக வழங்கப்பட்ட தொகை,

(iii) முற்பணம் வழங்கப்பட்ட தேதி,

(iv) அவ்வாறான முற்பணங்களுக்கான கழிவுகள் செய்யப்பட்ட தேதிகள்,

(v) முற்பணங்களைப் பெற்றுக்கொண்டமையை ஒப்புக்கொள்ளலுக்கான ஊழியரது கையொப்பங்கள்.

(2). பந்தி (1) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அவ்வாறான ஒவ்வொரு பதிவேடும் ஊழியரால் வேண்டுகோள் மேற்கொள்ளப்படுமாயின், அவரது பரிசோதனைக்காகக் கிடைக்கச் செய்யப்படல் வேண்டும்.

பாகம் III

அ. சம்மதத்துடனான தீர்மானம்

22.(1). இச்சட்டத்தின் பிரிவு 21(1) இன் கீழான கட்டளையொன்றுக்குரிய ஒவ்வொரு விண்ணப்பமும் –

(அ) அத்தகைய விண்ணப்பம் தனியொரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்கள் தொடர்பானதாகவுள்ளவிடத்து, அவ்வாறான ஒவ்வொரு கடையினதும் அல்லது அலுவலகத்தினதும் ஊழியர்களது இருபத்தைந்து *சதவீதத்துக்குக்* குறையாதோரால் அல்லது அவ்வாறான ஊழியர்களது தொழில்தருநரால் அல்லது தொழில்தருநர்களால் செய்யப்பட வேண்டும்.

(ஆ) அத்தகைய விண்ணப்பம் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் ஊழியர்கள் தொடர்பானதாக வுள்ளவிடத்து, ஒவ்வொரு கடையினதும் அல்லது அலுவல கத்தினதும் ஊழியர்களது இருபத்தைந்து *சதவீதத்தை* விஞ்சாதோரால் அல்லது விடயத்திற்கேற்ப, அவ்வாறான சதவீதமான ஊழியர்களின் தொழில்தருநரால் அல்லது தொழில்தருநர்களால் செய்யப்பட வேண்டும்.

(இ) அத்தகைய விண்ணப்பம் தனியொரு கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட கடைகளின் அல்லது அலுவலகங்களின் குறித்ததொரு வகுப்பினதான அல்லது வகுதியினதான ஊழியர்கள் தொடர்பானதாகவுள்ள விடத்து, அவ்வாறான கடையிலுள்ள அல்லது அலுவலகத் திலுள்ள அல்லது விடயத்திற்கேற்ப, ஒவ்வொரு கடையிலும் அல்லது அலுவலகத்திலும் உள்ள ஊழியர்களது இருபத் தைந்து *சதவீதத்தை* விஞ்சாதோரால், அல்லது அவ்வாறான சதவீத ஊழியர்களின் தொழில்தருநரால் அல்லது தொழில் தருநர்களால் செய்யப்பட வேண்டும்.

(2). அத்தகைய ஒவ்வொரு விண்ணப்பமும் இதற்குரிய அட்டவணை யின் படிவம் ‘எ’ இன் பிரகாரம் இருத்தல் வேண்டும்.

23. சட்டத்தின் 22 ஆம் பிரிவின் கீழ் ஆணையாளரால் நடாத்தப்படும் ஒவ்வொரு விசாரணையிலும் –

(1). தொழில்தருநரொருவர், பின்வரும் வகையில் பிரதிநிதித்துவப்படுத் தப்படலாம் என்பதுடன், தனது பேரில் சம்மதத்தையும் வழங்கலாம் –

(அ) தொழில்தருநர்களது தொழிற்சங்கமொன்றின் பதவியலுவல ராக இருப்பதன் பேரில், அத்தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பின ராக அவர் இருந்தால், அல்லது,

(ஆ) அவ்வாறான தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினராக அவர் இல்லாதவிடத்து, தாமே, அல்லது தமக்காக தம்மால் எழுத் தில் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட எவரேனும் பிரதிநிதி மூலம்,

அத்துடன்,

(2). ஊழியர்கள் பின்வரும் வகையில் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படலாம் என்பதுடன், அவர்களது சார்பில் சம்மதத்தையும் வழங்கலாம் –

(அ) ஏதேனும் தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினராயுள்ள ஊழியர் களாகவிருக்குமிடத்து, அத்தகைய தொழிற்சங்கத்தின் பதவியலுவலரொருவரால்,

(ஆ) ஏதேனும் தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினராயில்லாத ஊழியர்களாகவிருக்குமிடத்து, ஆணையாளரால் தீர்மானிக்கப் படத்தக்க அத்தகைய எண்ணிக்கையான பிரதிநிதிகளால்.

24. ஒழுங்குவிதி 23 இல் குறித்துக்கூறப்பட்டுள்ள ஏதேனுமொரு விசாரணையில், ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்கள், தொழிற்சங்கமொன்றால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு விடயத்திலும், அவ்வாறான ஊழியர்கள் தம்மைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை ஆணையாள ருக்கு எழுத்தில் அறிவிக்க வேண்டும்.

25. ஆணையாளரால் முன்மொழியப்படும் ஏதேனும் தீர்மானத்திற்கு, அவ்வாறான தீர்மானத்தால் பாதிக்கப்படுபவர்களான, ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களுள் அல்லது, ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஏதேனும் வகுப்பின ரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களுள் ஐம்பது *சத வீதத்தை* விஞ்சாதவர்களின் சார்பிலான எவரேனும் பிரதிநிதியின் அல்லது பிரதிநிதிகளின் சம்மதம் வழங்கப்படுமிடத்து, அத்தகைய தீர்மானத்திற்கான சம்மதமானது, அக்கடையின் அல்லது அவ்வலு வலகத்தின் எல்லா ஊழியர்களாலும் அல்லது, விடயத்திற்கேற்ப, அக்கடையின் அல்லது அவ்வலுவலகத்தின் அவ்வகுப்பினரான

அல்லது அவ்வகுதியனரான எல்லா ஊழியர்களாலும் வழங்கப் பட்டுள்ளதாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

26.(1). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களது விடயத்தில், ஒழுங்குவிதி 23(2)(அ) இல் தரப்பட்டுள்ளவாறு, தொழிற்சங்கமொன்றின் பதவியலுவலரொருவரால் ஏதேனும் தீர்மா னத்துக்கு வழங்கப்பட்ட சம்மதமானது, ஒழுங்குவிதி 24 இன் நியதிகளின்படி ஆணையாளருக்கு அனுப்பப்பட்ட அறிவித்தலில் கையொப்பமிட்ட அவ்வாறான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அவ்வாறான ஊழியர்கள் சார்பில் மாத்திரமே வழங்கப்பட்ட சம்மதமாக இருத்தல் வேண்டும்.

(2). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களது விடயத்தில், ஒழுங்குவிதி 23(2)(ஆ) இல் தரப்பட்டுள்ளவாறு, தீர்மானத்திற்குரிய சம்மதம் எவரேனும் பிரதிநிதியால் வழங்கப்படு மிடத்து, ஒழுங்குவிதி 25 இன் நோக்கங்களுக்காக, அத்தகைய பிரதிநிதிகள் தீர்மானிக்கப்பட்ட நாளன்று அத்தகைய கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் இருந்த ஊழியர்களின் மொத்த எண்ணிக்கையை, பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கையால் பிரிக்க வரும் எண்ணிக்கைக்குச் சமமான ஊழியர்களது சார்பில் வழங்கப்பட்ட சம்மதமெனக் கருதப்படல் வேண்டும்.

27. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 22 இன் கீழ் ஆக்கப்பட்ட ஏதேனும் தீர்மானத்தின் மறுதலிப்பு அறிவித்தலானது –

(1) தொழில்தருநரொருவரது சார்பில்,

(அ) அவ்வாறான தொழில்தருநர் தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினராக இருப்பின், அவ்வாறான தொழிற்சங்கத்தின் பதவியலுவலரொருவரால், அல்லது,

(ஆ) அவ்வாறான தொழில்தருநர் அவ்வாறான தொழிற்சங்க மொன்றின் உறுப்பினராக இல்லாதிருப்பின், தாமே அல்லது தம்மால் எழுத்தில் அங்கீகாரமளிக்கப்பட்ட பிரதிநிதியொருவரால்; அத்துடன்,

(2) ஊழியர்களது சார்பில்,

(அ) தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினர்களான ஊழியர்களின் விடயத்தில், அவ்வாறான தொழிற்சங்கத்தின் ஊழியர் களால் எழுத்தில் அங்கீகாரமளிக்கப்பட்ட பதவியலுவல ரொருவரால், மற்றும்,

(ஆ) தொழிற்சங்கமொன்றின் உறுப்பினர்களாக இல்லாத ஊழியர்களின் விடயத்தில், அவ்வாறான ஊழியர்களால் அது தொடர்பில் எழுத்தில் அங்கீகாரமளிக்கப்பட்ட பிரதிநிதியொருவரால்,

வழங்கப்படலாம்.

28. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 24 இன் கீழான ஒவ்வொரு மறுதலிப்பு அறிவித்தலும் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'ஏ' இன் பிரகாரம் இருத்தல் வேண்டும் என்பதுடன், ஒவ்வொரு சந்தர்ப் பத்திலும் ஒழுங்குவிதி 27 இன் நியதிகளின்படி தரப்படும் எழுத் திலான அங்கீகாரத்துடன் சேர்ந்தேயிருத்தலும் வேண்டும்.

29.(1). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களில், அல்லது ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஏதேனும் வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களில் ஐம்பத் தொரு *சதவீதத்தை* விஞ்சாத ஊழியர்களின் எவரேனும் பிரதிநிதி யால் அல்லது பிரதிநிதிகளால் மறுதலிப்பு அறிவித்தல் தரப்படு மிடத்து, அவ்வாறான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் எல்லா ஊழியர்களாலும், அல்லது அவ்வாறான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அவ்வாறான வகுப்பிலுள்ள அல்லது வகுதி யிலுள்ள எல்லா ஊழியர்களாலும் அந்த மறுதலிப்பு அறிவித்தல் தரப்பட்டதாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

(2). ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் ஊழியர்களது விடயத்தில், ஒழுங்குவிதி 27(2) இல் தரப்பட்டுள்ளவாறு, தொழிற் சங்கமொன்றின் பதவியலுவலரொருவரால் அல்லது அங்கீகார மளிக்கப்பட்ட பிரதிநிதியொருவரால் வழங்கப்பட்ட மறுதலிப்பு அறிவித்தலானது, அவ்வொழுங்குவிதியின் நியதிகளின்படி அவ்வா றான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அவ்வாறான ஊழியர் களது எழுத்திலான அங்கீகாரத்தின் பேரில் அவர்கள் சார்பில் மாத்திரமே வழங்கப்பட்ட அறிவித்தலாக இருத்தல் வேண்டும்.

30. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 22 இன் கீழான ஏதேனும் தீர்மானத்திற்குரிய சம்மதம் அல்லது இச்சட்டத்தின் பிரிவு 24 இன் கீழான மறுதலிப்பு அறிவித்தல் எவரேனும் தொழில்தருநருக்காகத் தொழிற்சங்கமொன்றால் வழங்கப்படுமிடத்து, அத்தகைய தொழில் தருநர், இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக, அவர் பின்னைய தேதியென்றில் கூட, அவ்வாறான தொழிற்சங்கத்தின் உறுப்பின ராக இல்லாதொழிந்திருப்பினும் அல்லது அவ்வாறான தொழிற் சங்கம் உளதாயில்லாதிருப்பினும், விடயத்திற்கேற்ப, அவ்வாறான சம்மதத்திற்கு அல்லது அவ்வாறான அறிவித்தலுக்குக் கட்டுப்பட்டவராவார்.

ஆ. நியாயசபைகளினாலாக்கப்படும் தீர்மானங்கள்

31. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 25 இன் கீழ் அமைக்கப்படும் குழாத்திற்கான எவரேனும் அங்கத்தவரொருவரது நியமனம், வர்த்தமானியில் வெளியிடப்படும் அறிவித்தல் மூலம் செய்யப்பட வேண்டும்.

32. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 25 இன் கீழ் அமைக்கப்படும் குழாத்திற்கான செயலாளராக அலுவலரொருவர் நியமிக்கப்படலாம். அவ்வாறான அலுவலர், மேற்கூறப்பட்ட பிரிவின் கீழ் அமைக்கப்படும் ஏதேனும் ஊதிய நியாயசபைக்குரிய செயலாளராகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

33. ஊதிய நியாயசபையொன்றினால் முன்னர் செய்யப்பட்ட தீர்மா னத்தை இல்லாதொழிப்பதற்கான, வேறுபடுத்துவதற்கான அல்லது மாற்றீடு செய்வதற்கானதும், இச்சட்டத்தின் பிரிவு 26(4) இன் கீழானதுமான ஒவ்வொரு விண்ணப்பமும் –

(அ) அத்தகைய தீர்மானம் ஒரேயொரு தொழில்தருநரைப் பாதிக்குமிடத்து, அத்தொழில்தருநராலே அல்லது அவரால் எழுத்தில் அங்கீகாரமளிக்கப்பட்ட எவரேனும் ஆளால் அல்லது அவர் உறுப்பினராகவுள்ள தொழிற்சங்கமொன்றின் பதவியலுவலரொருவரால்,

(ஆ) அத்தகைய தீர்மானம் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொழில்தருநர் களைப் பாதிக்குமிடத்து, அத்தொழில்தருநர்களில் இருபத் தைந்து *சதவீதத்தினரால்* அல்லது அவ்வாறான தொழில் தருநர்களின் இருபத்தைந்து *சதவீதத்திற்குக்* குறையா தோரை உறுப்பினர்களாகக் கொண்ட தொழிற்சங்கமொன்றின் பதவியலுவலரொருவரால் அல்லது அவர்களால் எழுத்தில் அங்கீகாரமளிக்கப்பட்ட பிரதிநிதியொருவரால், மற்றும்,

(இ) அத்தகைய தீர்மானம் ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் எவரேனும் ஊழியர்களை அல்லது ஏதேனும் வகுப்பினரான அல்லது வகுதியினரான ஊழியர்களைப் பாதிக்கும் விடயத்தில், அவ்வாறான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அவ்வூழியர்களில் அல்லது அத்தகைய வகுப்பிலுள்ள அல்லது வகுதியிலுள்ள ஊழியர்களில் இருபத்தைந்து *சதவீதத்திற்குக்* குறையாதோரால் அல்லது, அவ்வாறான கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் அவ்வூழி யர்களில் அல்லது அத்தகைய வகுப்பிலுள்ள அல்லது வகுதியிலுள்ள ஊழியர்களில் இருபத்தைந்து *சதவீதத்திற் குக்* குறையாதோர் உறுப்பினராகவுள்ள தொழிற்சங்கமொன் றின் பதவியலுவலரொருவரால்

செய்யப்பட வேண்டும்.

34. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 26(4)இன் கீழான ஒவ்வொரு விண்ணப்பமும்,

(அ) எழுத்தில் ஆக்கப்பட வேண்டும், அத்துடன்,

(ஆ) அவ்வாறான விண்ணப்பம் எவ்வாறான அடிப்படைகளில் ஆக்கப்படுகிறதென்பது குறித்த முழுமையான கூற்றொன்றைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

35. இச்சட்டத்தின் பாகம் III இன் கீழ் அமைச்சருக்குச் செய்யப்படும் ஏதேனும் விண்ணப்பம் தொடர்பாக, அமைச்சர் மேலதிக விபரங்களைக் கோருதல் அல்லது தான் அவசியமானதெனக் கருதக் கூடியவாறாக அவ்வாறான விசாரணைகளை நடாத்துவித்தல் சட்டமுறையானதாதல் வேண்டும்.

36. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 36 இன் கீழ் தொழில்தருனநரொருவருக்கு வழங்கப்பட்ட அனுமதிப்பத்திரமொன்று ஒழிக்கப்படவுள்ளவிடத்து, ஆணையாளர், முன்மொழியப்பட்டுள்ள அவ்வொழிப்பு பற்றி, உரிய ஊழியரது தொழில்தருநருக்கு ஆகக்குறைந்தது ஒரு மாத அறிவித்தலை வழங்குதல் வேண்டும்.

பாகம் IV

கடைகளினதும் அலுவலகங்களினதும் குறித்த சில வகுப்புகளுக்குரிய, அங்கு தொழிலிலமர்த்தபட்ட ஆட்களுக்குரிய ஏற்பாடுகள்

[02.03.1956 இன் 10899 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

37. இரசாயனப் பொருள் விற்பனையாளர், மருந்து விற்பனையாளர், மருந்தாளர், மூக்குக் கண்ணாடி விற்பனையாளர், சத்திரசிகிச்சைக்கான பொருட்கள் விற்பவர் அல்லது ஆயுர்வேத மருந்து விற்பனையாளர் போன்ற வியாபாரத்தை அல்லது தொழிலை மாத்திரம் கொண்டுநடாத்தும் ஏதேனும் வளவு, இச்சட்டத்தின் பாகம் IV இன் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிக்கப்படுதல் வேண்டும்.

[02.03.1956 இன் 10899 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

37அ. ஏதேனும் கடையின் அல்லது அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாக, போக்குவரத்துப் பரிசோதகரொருவராக, பிரயாண முகவராக, பிரயாணத்துறை விற்பனையாளராக, பிரயாண ஊக்குவிப்பாளராக அல்லது அதேபோன்ற தன்மையான வேலையில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு ஆளும், ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பாக ஆளொருவர் தொழிலிலமர்த்தத்தக்க ஆகக்கூடிய வழமையான காலப்பகுதி தொடர்பாக, இச்சட்டத்தின் பிரிவு 3(1) இன் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிக்கப்படுபவராதல் வேண்டும்.

[02.03.1956 இன் 10899 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

37ஆ. ஏதேனும் புதினப் பத்திரிகையைப் பதிப்பித்து வெளியிடும் தொழிலின் நோக்கங்களுக்காக நடாத்திச் செல்லப்படும் ஏதேனும் நிறுவனத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பாக,

(1) அறிக்கையிடுபவரொருவராக, அல்லது,

(2) பத்திரிகைப் புகைப்படப்பிடிப்பாளராக

தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு ஆளும், ஏதேனும் கடையில் அல்லது அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பாக ஆளொருவர் ஏதேனுமொரு நாளில் தொழிலிலமர்த்தத்தக்க ஆகக்கூடிய வழமையான காலப்பகுதி தொடர்பாக, இச்சட்டத்தின் பிரிவு 3(1) இன் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிக்கப்படுபவராதல் வேண்டும்.

[27.01.1961 இன் 12553 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

37இ. கல்வி நோக்கமொன்றிற்காகக் கொண்டு நடாத்தப்படும் ஏதேனும் நிறுவனத்தின் கற்பிக்கும் பதவியணி உறுப்பினரொருவராகவுள்ள ஒவ்வொரு ஆளும், இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிக்கப்படுபவராதல் வேண்டும்.

38. ஏதேனும் ஒரு கடையில், வெவ்வேறு வியாபாரங்கள் அல்லது தொழில்கள் கொண்டு நடாத்தப்பட்டு, அவ்வியாபாரங்களில்

அல்லது அத்தொழில்களில் எவையேனும் அக்கடைக்கு மூடுதற் கட்டளை ஏற்புடையதாகவல்லாத அத்தகைய தன்மையானதாக இருக்குமிடத்தும், ஏதேனும் மூடுதற்கட்டளையில் எது எவ்வாறிருப் பினும், அக்கடை, ஆணையாளரது எழுத்திலான அனுமதியுடன், அவ்வாறான வியாபாரத்திற்காக அல்லது தொழிலுக்காக மாத்திரம் திறந்து வைக்கப்படலாம்.

39.(1). வாண்மைத்துவத் தொழில் நோக்கங்களுக்காக வழக்குரைஞரொரு வரால், வழக்கறிஞரொருவரால் அல்லது நொத்தாரிசு ஒருவரால் நடாத்திச் செல்லப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும், அத்துடன் ஆதூலர்மனைத் தொழில் நோக்கங்களுக்காக நடாத்திச் செல்லப் படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும், இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக அலுவலகமொன்றாகக் கருதப்பட வேண்டும்.

(2). இந்த ஒழுங்குவிதியில் ‘‘ஆதூலர்மனை’’ என்பது, 1949 இன் 16 ஆம் இலக்க ஆதூலர்மனைகள் (ஒழுங்குபடுத்துதல்) சட்டத்தி லுள்ள அதே பொருளைக் கொண்டிருக்கும்.

[02.03.1956 இன் 10899 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

39அ. இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, பின்வரும் தொழில்களைக் கொண்டு நடாத்தும் ஒவ்வொரு வளவும் கடையொன்றாதல் வேண்டும் –

(அ) சலவை செய்தல், அல்லது,

(ஆ) அணியும் ஆடைகளுக்கு அல்லது வேறு பொருட்களுக் குச் சாயமிடுதல் அல்லது அவற்றை உலர் சலவை செய்தல், அல்லது,

(இ) புகைப்படங்கள் எடுத்தல்.

[27.09.1957 இன் 11174 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

39ஆ. இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, பின்வரும் நிறுவனங்கள் அலுவலகங்களாக இருத்தல் வேண்டுமென இத்தால் வெளிப் படுத்தப்படுகின்றது –

(1) ஏதேனும் புதினப் பத்திரிகையைப் பதிப்பித்து வெளியிடும் (அதன் அச்சிடும் பகுதி நீங்கலாக) தொழிலின் நோக்கங் களுக்காக நடாத்திச் செல்லப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும்:

[11.06.1971 இன் 14962 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

ஆயின், எவ்வாறாயினும் சம்பளச்சபைகள் கட்டளைச்சட்டத் தின் பிரிவு 6 இன் கீழ் ஆக்கப்பட்ட கட்டளை மூலம் அக் கட்டளைச்சட்டத்தின் பாகம் II இன் ஏற்பாடுகள் ஏற்புடைய தாக்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் தொழிலில் அல்லது வேலையில் அத்தகைய நிறுவனத்தால் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள எவரே னும் ஆளுக்கு, இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகள் ஏற்புடையதாதல் ஆகாது.

[27.09.1957 இன் 11174 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

(2) பின்வரும் ஏதேனும் தொழிலொன்றின் நோக்கங்களுக்காக நடாத்திச் செல்லப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் –

(அ) ஒரு காப்புறுதிக் கணிப்பீட்டாளர்,

(ஆ) ஒரு கட்டிடக் கலைஞர்,

(இ) ஒரு நிலஅளவையாளர்,

(ஈ) ஓர் ஏலமிடுபவர்,

(உ) ஒரு விலைமதிப்பீட்டாளர்,

(ஊ) ஒரு படவரைஞர்,

(எ) ஒரு மதிப்பீட்டாளர்,

(ஏ) ஒரு செய்தி முகவர், மற்றும்,

(ஐ) ஒரு பிரயாண மற்றும் உல்லாசப் பிரயாண முகவர்.

[24.10.1958 இன் 11564 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

(3) பின்வரும் தொழிலை நிர்வகிக்கும் நோக்கத்துக்காக நடாத் திச் செல்லப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் –

(i) ஏதேனும் தொழிற்சங்கம்,

(ii) ஏதேனும் சிக்கனச் சங்கம் அல்லது பரஸ்பர நலன் புரிச் சங்கம்,

(iii) ஏதேனும் சேமலாப நிதி அல்லது ஓய்வூதியத் திட்டம்,

(iv) கூட்டிணைக்கப்பட்ட அல்லது கூட்டிணைக்கப்படாத, ஏதேனும் குழுமம், அத்துடன்,

(v) ஏதேனும் பாடசாலை அல்லது வேறு கல்வி நிறுவனம்.

[27.07.1961 இன் 12553 ஆம் இலக்க வர்த்தமானி]

(4) ஏதேனும் கல்வி நோக்கத்திற்காகப் பேணிவரப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனத்துடனும் இணைக்கப்பட்டுள்ளதும் அவ்வாறான நிறுவனத்தின் மாணவர்களால் தங்கியிருப்பதற்குப் பயன்படுத்தப்படுவதுமான ஏதேனும் விடுதி அல்லது தங்கும் மனை உள்ளிட்ட, அவ்வாறான ஒவ்வொரு நிறுவனமும்.

(5) பொழுதுபோக்குக் கழகமொன்றின் நோக்கத்திற்காகப் பேணிவரப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும்.

(6) பின்வருவோரால் வாண்மைத்துவ நோக்கங்களுக்காகப் பேணிவரப்படும் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் –

(அ) மருத்துவரொருவர்,

(ஆ) பல்லுக்கான அறுவைச்சிகிச்சை மருத்துவரொருவர், அல்லது,

(இ) பல்லுக்கான மருத்துவரொருவர்.

பாகம் V

பொது

40. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 45(2) மற்றும் பிரிவு 50 ஆகியவற்றின் நோக்கங்களுக்காக, விதித்துரைக்கப்பட்ட அலுவலர், பின்வரும் அலுவலர்களிடையே எவரேனும் ஒருவராக இருத்தல் வேண்டும் –

ஆணையாளர்,
பிரதி ஆணையாளரொருவர்,
உதவி ஆணையாளரொருவர்,
தொழிற் பரிசோதகரொருவர்.

41. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 53 இன் கீழ் வழங்கப்படுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு அறிவித்தலும் இதற்குரிய அட்டவணையின் படிவம் 'ஐ' இன் பிரகாரம் இருத்தல் வேண்டும்.

42. ஒழுங்குவிதி 43 இல் வேறு வகையில் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருந்தாலன்றி, இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் தொழில்தருநரொருவருக்குச் சேர்ப்பிக்கப்படுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு அறிவித்தலும் –

(அ) அத்தொழில்தருநர் தனியாளொருவராக இருக்குமிடத்து, அவரிடம், அல்லது அத்தொழில்தருநரது கடைக்கு அல்லது அலுவலகத்திற்கு அந்நேரத்தில் பொறுப்பாகவுள்ள முகாமையாளரிடம் அல்லது அவ்வாறான ஆளிடம்,

(ஆ) அத்தொழில்தருநர் கூட்டிணைக்கப்பட்டதொரு குழுமமாக இருக்குமிடத்து, அதன் முகாமைத்துவப் பணிப்பாளரிடம், அல்லது அக்குழுமத்தின் செயலாளரிடம், அல்லது அத்தொழில்தருநரது கடைக்கு அல்லது அலுவலகத்திற்கு அந்நேரத்தில் பொறுப்பாகவுள்ள முகாமையாளரிடம் அல்லது அவ்வாறான ஆளிடம்,

(இ) அத்தொழில்தருநர் ஒரு குழுமமாக இருக்குமிடத்து, அக்குழுமத்தின் பங்காண்மையாரொருவரிடம், அல்லது அல்லது அத்தொழில்தருநரது கடைக்கு அல்லது அலுவலகத்திற்கு அந்நேரத்தில் பொறுப்பாகவுள்ள முகாமையாளரிடம், அத்துடன்,

(ஈ) அத்தொழில்தருநர் ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கமாக இருக்குமிடத்து, அச்சங்கத்தின் தலைவரிடம், செயலாளரிடம் அல்லது பொருளாளரிடம், அல்லது அத்தொழில்தருநரது கடைக்கு அல்லது அலுவலகத்திற்கு அந்நேரத்தில்

பொறுப்பாகவுள்ள முகாமையாளரிடம்,
சேர்ப்பிக்கப்படலாம்.

43. இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் சம்மதத்துடனான ஏதேனும் தீர்மானம் ஆக்கப்படுதலின் நோக்கங்களுக்காக, அல்லது ஏதேனும் விசாரணையை நடாத்தும் நோக்கங்களுக்காக –

(1) தொழில்தருநருக்குச் சேர்ப்பிக்கப்படுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஏதேனும் அறிவித்தல் பின்வருமாறு சேர்ப்பிக்கப்படலாம் –

(அ) தொழில்தருநரொருவர் தொழிற்சங்கமொன்றினால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்பட்டால், அவ்வாறான தொழிற்சங்கத்தின் தலைவரிடம், செயலாளரிடம் அல்லது மற்றைய பதவியலுவலரிடம், அல்லது,

(ஆ) தொழில்தருநரொருவர் தொழிற்சங்கமொன்றினால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படாவிட்டால், ஒழுங்குவிதி 42 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள முறையில்,

அத்துடன்,

(2) ஊழியர்களுக்குச் சேர்ப்பிக்கப்படுவதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஏதேனும் அறிவித்தல் பின்வருமாறு சேர்ப்பிக்கப்படலாம் –

(அ) ஊழியர்கள் தொழிற்சங்கமொன்றினால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்பட்டால், அவ்வாறான தொழிற்சங்கத்தின் தலைவரிடம், செயலாளரிடம் அல்லது மற்றைய பதவியலுவலரிடம், அல்லது,

(ஆ) ஊழியர்கள் தொழிற்சங்கமொன்றினால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படாவிட்டால், ஒழுங்குவிதி 23(2)(ஆ) இல் குறித்துக்கூறப்பட்டுள்ள ஊழியர்களின் ஒவ்வொரு பிரதிநிதியிடமும், அல்லது அவ்வாறான எவரேனும் பிரதிநிதி இல்லாதவிடத்து, அவ்வாறான ஒவ்வொரு ஊழியரிடமும்.

44. இந்த ஒழுங்குதிகளில் வேறுவிதமாக வெளிப்படையாக ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருந்தாலன்றி, இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் ஆளொருவருக்குச் சேர்ப்பிப்பதற்குத் தேவைப்படுத்தப்படும் ஒவ்வொரு அறிவித்தலும், அவரிடமே அல்லது, பதிவுத் தபால் மூலம் அல்லது, அவ்வாறான ஆளின் கடைசியாக அறியப்பட்ட இருப்பிடத்தின் அல்லது தொழிலிடத்தின் நுழைவாயிலில் அவ்வறிவித்தலை ஒட்டுவதன் மூலம் சேர்ப்பிக்கப்படலாம்.

45. ஒழுங்குவிதி 17(1)(i) இல் குறித்துக் கூறப்பட்டுள்ள பதிவேடு தவிர்ந்த, இச்சட்டத்தின் கீழ் அல்லது இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் பேணப்பட வேண்டிய ஒவ்வொரு பதிவேடும் மற்றும் ஒவ்வொரு இடாப்பும், ஆகக்குறைந்தது நான்கு வருட காலப்பகுதிக்குத் தொழில்தருநரால் பேணிப்பாதுகாக்கப்படல் வேண்டும்.

46. ஒழுங்குவிதி 17(1)(i) இல் குறித்துக் கூறப்பட்டுள்ளதும், ஒவ்வொரு ஊழியர் தொடர்பிலும் தொழில்தருநரால் பேணப்பட வேண்டியதுமான பதிவேடு, அவ்வாறான ஊழியரது தொழிலின் ஒப்பந்தம் முடிவுறுத்தப்படும் தேதியிலிருந்து இரண்டு வருட காலப்பகுதிக்குப் பேணிப்பாதுகாத்து வைக்கப்படல் வேண்டும்.

47. ஊழியரொருவருக்கு வழங்கப்படும் ஏதேனும் விடுமுறைக்கு அல்லது லீவுக்கு நேர்முற்போந்த நாளன்று வழமையான தொழிற் காலப்பகுதிக்கு அவருக்கு உரித்தான ஊதியமளிக்கப்பட வேண்டிய வீதத்தை உறுதிப்படுத்தும் நோக்கத்திற்காக, அவ்வாறான ஊழியருக்குச் செலுத்தற்படற்பாலதான மொத்த ஊதியம் (ஏதேனும் மேலதிகநேரக் கொடுப்பனவு மற்றும் மிகையூதியம் நீங்கலாக, ஆனால் வாழ்க்கைச் செலவின் பிரகாரம் தீர்மானிக்கப்

படும் ஏதேனும் விசேட வாழ்க்கைப்படி உள்ளிட்ட) –

(அ) அவ்வாறான ஊழியருக்கு மாதாந்த வீதத்தில் செலுத்தப் படுமிடத்து, குறித்த மாதத்திலுள்ள நாட்களின் எண்ணிக்கை யால் பிரிக்கப்பட வேண்டும்,

(ஆ) அவ்வாறான ஊழியருக்கு இரு வாரத்திற்கொரு தடவையான வீதத்தில் செலுத்தப்படுமிடத்து, பதினான்கால் பிரிக்கப்பட வேண்டும்,

(இ) அவ்வாறான ஊழியருக்கு வாரத்திற்கொரு தடவையான வீதத்தில் செலுத்தப்படுமிடத்து, ஏழால் பிரிக்கப்பட வேண்டும்.

48. ஊதியம் மாதாந்த வீதத்தில் அல்லாது வேறு வகையில் செலுத்தப்படுகின்ற ஊழியரொருவருக்கு, விடுமுறை அல்லது லீவு வழங்கப்படுகின்ற ஏதேனும் நாளன்று வழங்கப்படும் ஊதிய வீதமானது, அந்த நாளன்று சாதாரணமாகத் தொழிலிலமர்த்தப் படும் காலப்பகுதியினுள் அவர் உண்மையாகத் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டிருந்து அந்த நாளுக்கு அவருக்கு உரித்தானதாக இருந்திருக் கக்கூடிய வீதத்துக்குக் குறைவானதாக இருத்தலாகாது.

49. துண்டு-வேலைக்குரிய வீதப்படி ஊதியம் செலுத்தப்படுகின்ற ஊழியரொருவருக்குச் செலுத்தற்படற்பாலதான ஊதிய வீதம், விடுமுறை அல்லது லீவு வழங்கப்படுகின்ற ஏதேனும் நாளன்று வழங்கப்படும் ஊதிய வீதமானது –

(அ) அந்த ஊழியர் அல்லது அந்த வகுப்பினராக ஊழியர் தொடர்பில் இச்சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஆகக்குறைந்த நேர வீதம் தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ளவிடத்து, அந்த நாளன்று சாதாரணமாகத் தொழிலிலமர்த்தப்படும் காலப்பகுதியினுள் அவர் ஆகக்குறைந்த நேர வீதப்படி உண்மையாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டிருந்து அந்த நாளுக்குத் தீர்மானிக்கப் பட்டிருந்ததும் அவருக்கு உரித்தானதாக இருந்திருக்கக் கூடியதுமான வீதமாக இருத்தல் வேண்டும், அத்துடன்,

(ஆ) அவ்வாறான நேர வீதமேதும் தீர்மானிக்கப்படாதிருக்கு மிடத்து, அவ்வாறான விடுமுறை அல்லது லீவு வழங்கப்பட்ட மாதத்தில், விடயத்திற்கேற்ப, அந்த மாதத்தின் பகுதியில் அவ்வூழியரால் சம்பாதிக்கப்படும் சராசரி நாளாந்த ஊதிய வீதமாக இருத்தல் வேண்டும்.

50. ஒழுங்குவிதி 49 இன் நோக்கங்களுக்காக, சராசரி நாளாந்த ஊதிய வீதமானது, விடுமுறை அல்லது லீவு வழங்கப்பட்ட மாதத்தினுள் அல்லது அதன் பகுதியினுள் ஊழியர் உண்மையில் வேலை செய்த நாட்களின் எண்ணிக்கையால், விடயத்திற்கேற்ப, அந்த மாதத்துக்குரிய அல்லது அதன் பகுதிக்குரிய மொத்த சம்பாத்தியத்தைப் பிரித்துத் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்; அத்துடன், அந்த விடுமுறை அல்லது லீவு மாதமொன்றின் முதல் நாளன்று வருமிடத்து, அவ்வாறான வீதமானது, இந்த ஒழுங்குவிதியில் முற்போந்தவாறுள்ள ஏற்பாட்டில் தரப்பட்டுள்ள முறையில், அத்தகைய விடுமுறை அல்லது லீவு வழங்கப்பட்ட மாதத்துக்கு முற்போந்த மாதத்தின் அவ்வூழியரது மொத்தச் சம்பாத்தியத்தின் மீது தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

51. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 6 இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஊழியரொருவர் ஒரு விடுமுறைக்கு அல்லது லீவுக்கு உரித்துடையவராகவிருந்து அத்துடன் அது வழங்கப்பட்டுள்ளதுடன், அவ்வாறான விடுமுறை அல்லது லீவு, இச்சட்டத்தின் பிரிவு 5 இன் அல்லது பிரிவு 7 இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ் அவ்வூழியருக்கு உரித்தானதாக இருக் கும் அதே நாளில் வருமிடத்து, விடயத்திற்கேற்ப, அத்தகைய ஊழியர் பிரிவு 6 இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஏற்கனவே அனுமதிக் கப்பட்ட விடுமுறைக்கு அல்லது லீவுக்கு மேலதிகமாக, பிரிவு 5 இன் அல்லது பிரிவு 7 இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ் உரித்தாகும் விடுமுறையையும் எடுப்பதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

52. இச்சட்டத்தின் பிரிவு 25 இன் கீழ் அமைக்கப்படும் குழாத்தின் அரச அலுவலராகவுள்ள உறுப்பினரல்லாத ஒவ்வொரு உறுப்பினரும், அவர் ஊதிய நியாயசபையின் கூட்டமொன்றுக்குச் சமுகமளிக்கும் ஒவ்வொரு நாள் தொடர்பாகவும் பின்வருவனவற்றிற்கு உரித்துடையவராதல் வேண்டும் –

(அ) பிரயாணத்திற்கான செலவு தவிர்ந்த அவரால் மேற்கொள்ளப்படும் எல்லாச் செலவுகளுக்குமாக, ரூபா இருபதிற்கான படியொன்று, அத்துடன்,

(ஆ) பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கிய பிரயாணப் படியொன்று –

(i) அத்தகைய உறுப்பினர் அவ்வாறான பிரயாணத்தைத் தனிப்பட்ட மோட்டார் வாகனத்தின் மூலம் அல்லது வாடகை வாகனம் மூலம் மேற்கொண்டிருப்பாராயின், அத்தகைய கூட்டத்தின் இடத்திற்கு வருகை தருவதற்கும் திரும்பிச் செல்வதற்குமான பிரயாணத்தின் ஒவ்வொரு மைலுக்கும் அல்லது மைலொன்றின் ஒவ்வொரு பகுதிக்கும் ஐம்பது சதங்கள் என்ற வீதத்தில் கணக்கிடப்பட்ட தொகையொன்று, அல்லது,

(ii) அத்தகைய பிரயாணம் புகையிரதம் மூலமாக அல்லது ஓம்னிபஸ் மூலமாக அல்லது ட்ராம் மூலமாக அல்லது வேறு பொதுப் பிரயாண வசதி மூலமாக மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்குமாயின், அத்தகைய உறுப்பினரால் கட்டணமாகச் செலுத்தப்பட்ட உள்ளவாறான தொகை.

53. இச்சட்டத்தின் அல்லது இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஊழியரொருவருக்குச் செய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு கொடுப்பனவு தொடர்பிலும், தொழில்தருநர் உரிய முறையில் கையொப்பமிடப்பட்ட பற்றுச்சீட்டொன்றைப் பெற்றுக்கொள்ளுதல் வேண்டும் என்பதுடன் அவ்வூழியர் அதனை வழங்குதலும் வேண்டும். அவ்வாறான ஒவ்வொரு பற்றுச்சீட்டும் முத்திரைக் கட்டளைச்சட்டத்தின் ‡‡‡ ஏற்பாடுகளுக்கு அமைந்ததாயிருத்தல் வேண்டும்.

பொருள்கோடல்

54. இந்த ஒழுங்குவிதிகளில், சந்தர்ப்பம் வேறு விதமாகத் தேவைப்படுத்தினாலொழிய –

"சட்டம்" எனப்படுவது, 1954 இன் 19 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தைக் குறிக்கும்;

"ஆணையாளர், பிரதி ஆணையாளர், மற்றும் உதவி ஆணையாளர்" எனப்படுவன, முறையே 'தொழில் ஆணையாளரையும், பிரதித் தொழில் ஆணையாளரையும், உதவித் தொழில் ஆணையாளரையும்" குறிக்கும்;

"ஊழியர்" எனப்படுவது, கடையொன்றில் அல்லது அலுவலகமொன்றில் அல்லது அது தொடர்பாகத் தொழிலிலமர்த்தப்பட்ட ஆளொருவரைக் குறிக்கும்; அத்துடன்,

"உள்ளூர் அதிகாரசபை" எனப்படுவது, ஏதேனும் மாநகர சபை, நகர சபை, பட்டின சபை அல்லது கிராம சபை என்பதைக் குறிக்கும்.

‡‡‡ 1982 இன் 43 ஆம் இலக்க முத்திரை வரிச் சட்டத்தைப் பார்க்கவும்.

நீக்கம்

55. 1939 ஒக்தோபர் 5 ஆம் தேதிய 8521 ஆம் இலக்க அதிவிசேட வர்த்தமானியில் வெளியிடப்பட்ட கடைகள் ஒழுங்குவிதி 1939, இத்தால் நீக்கப்படுகிறது.

அட்டவணை

ஒழுங்குவிதி 10 படிவம் அ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 12(1)

வதிவதற்கான அனுமதிப்பத்திரம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 12(1) இன் நியதிகளின்படி, ……………………………………………………………………………………… [§§§] என்னும் இடத்தில் நடாத்திச் செல்லப்படும் கடையின்/அலுவலகத்தின் தொழிலில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள, ……………………………………………………………………… எனும் ஆளொருவராக இருப்பவரும், ……………………………………………………………………… எனும் தொழிலின் தொழில்தருநராகிய ……………………………………………….. என்பவரது குடும்ப அங்கத்தவரொருவராக இல்லாதிருப்பவரும், சொல்லப்பட்ட ……………………………………………………….. என்பவரால் பேணிவரப்படாதிருப்பவரும் ஆகிய ஆள், மேற்சொல்லப்பட்ட கடையின்/அலுவலகத்தின் [****] வளவில் வாழ்வதற்கு அல்லது வதிவதற்கு இத்தால் அதிகாரமளிக்கப்படுகின்றார்.

இடம்: …………………………….

தேதி: …………………………

…………………………………………

அனுமதிப்பத்திரத்தை வழங்கும் அலுவலரது
கையொப்பமும் பதவியும்

ஒழுங்குவிதி 11 படிவம் ஆ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 14(1)

சுகாதார மற்றும் கழுவும் வசதிகள் தொடர்பாக, சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளிலிருந்து விலக்களிக்கும் சான்றிதழ்

…………………………………………. என்னும் மற்றும் என அறியப்படும் தொழில் தொடர்பாக …………………………………………………………... என்னும் இடத்தில் நடாத்தி வரப்படும் கடையின்/அலுவலகத்தின் [††††] அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களின் தொழில்தருநராகிய ……………………………………………………………….. என்பவர், 1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 14(1) இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ், எனது திருப்திக்கேற்றவாறு பொருத்தமானதும் போதுமானதுமான சுகாதார மற்றும் கழுவும் வசதிகளை தனது கடையின்/அலுவலகத்தின் [‡‡‡‡] அல்லது அது தொடர்பில்

[§§§] பட்டின சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தையும், கிராம சபைகள் கட்டளைச்சட்டத்தையும் நீக்கியதும், அதற்குப் பதிலாகவுள்ளதுமான, 1987 இன் 15 ஆம் இலக்க, பிரதேச சபைச் சட்டத்தைப் பார்க்கவும்.

[****] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.

[††††] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.

[‡‡‡‡] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.

தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆண்களது உபயோகத்திற்கு மாத்திரம் / பெண்களது உபயோகத்துக்கு மாத்திரம் / எல்லா ஆட்களினதும் உபயோகத்திற்கும் [§§§§] கிடைக்கத்தக்கதாகவிருப்பதாக, மேற்சொல்லப்பட்ட சட்டத்தின் ஒழுங்குவிதிகளின் ஏற்பாடுகளின் பிரகாரம் சான்றுகளைச் சமர்ப்பித்திருக்கும் அதேவேளை, மேற்சொல்லப்பட்ட தொழில்தருநர் தனது கடையில்/அலுவலகத்தில் [*****] அல்லது அது தொடர்பில் ஏதேனும் சுகாதார மற்றும் கழுவும் வசதிகளை தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆண்களது உபயோகத்திற்கு மாத்திரம் / பெண்களது உபயோகத்துக்கு மாத்திரம் / எல்லா ஆட்களினதும் உபயோகத்திற்கு[†††††] வைத்திருப்பதிலிருந்து இத்தால் விலக்களிக்கப்படுகிறார்.

இச்சான்றிதழானது, சட்டத்தின் பிரிவு 14 இன் ஏற்பாடுகளுக்கமைவாக வழங்கப்படுவதுடன், அவ்வொழுங்குவிதிகளின் பிரகாரம் ……………………. வரை, அதற்கு முன்னர் மீளப்பெறாத வரை, செல்லுபடியானதாகவும் இருக்கும்.

இடம்: …………………………….

தேதி: …………………………

…………………………………………

அனுமதிப்பத்திரத்தை வழங்கும் அலுவலரது
கைபொப்பமும் பதவியும்

ஒழுங்குவிதி 12 படிவம் இ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர்
(தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 14(6)

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர்
(தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 14(6) இன் அறிவித்தல்

……………………………… நீதிவான் நீதிமன்றில்

……………………………………… என்பவருக்கு.

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 14(5) இன் பிரகாரம் மேன்முறையீடொன்று, 19…...... ……………….…..…… ஆம் மாதம் …………………..…………….. நாளன்று, இந்த நீதிமன்றின் நியாயாதிக்க எல்லைக்குள் உள்ள ………….………………….……………… அமைந்துள்ளதும், …………………………………….. என அறியப்படுவதும் அழைக்கப்படுவதுமான தொழில் தொடர்பாக நடாத்திச் செல்லப்படுகின்ற கடையின்/அலுவலகத்தின் [‡‡‡‡‡] அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களின் தொழில்தருநரால், சொல்லப்பட்டுள்ள சட்டத்தின் பிரிவு 14 இன் கீழ் விண்ணப்பிக்கப்பட்ட/வழங்கப்பட்ட சான்றிதழின் மறுப்புக்கு / மீள்பெறுகைக்கு / திருத்தியமைப்புக்கு [§§§§§] எதிராக, பின்வரும் ஏதுக்களின் மீது செய்யப்பட்டுள்ளது என்பதை அறிந்து கொள்க:

………

இந்த மேன்முறையீட்டின் விசாரணையானது, 19……., ………………….….…… ஆம் மாதம் ………………………………….. நாளன்று முற்பகல் / பிற்பகல் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது.

நீதிவான்

இடம்: …………………………….

தேதி: …………………………

[§§§§] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.
[*****] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.
[†††††] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.
[‡‡‡‡‡] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.
[§§§§§] பொருத்தமற்றதை வெட்டி நீக்கவும்.

ஒழுங்குவிதி 14 படிவம் ஈ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 16(2)

கடையின் பெண் உதவியாளர்களுக்கான இருக்கைகள்

இந்தக் கடையில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள பெண்களின் பயன்பாட்டுக்கென, இந்தக் கடையில் இருக்கைகள் ஏற்பாடு செய்து கொடுக்கப்பட்டுள்ளன என்பதையும், அவற்றைப் பயன்படுத்தும்போது, அவர்களது வேலைக்கு இடையூறு ஏற்படாத வகையில் இருக்குமெனவும் அவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களிலெல்லாம் அவர்கள் அதனைப் பயன்படுத்த முடியுமெனவும் இத்தால் அறிவித்தல் வழங்கப்படுகிறது.

கடையின் முகவரி ……………………………………………

தேதி ……………………………..

தொழில்தருநர்

பிரிவு 16(1): ஏதேனும் கடையில், வாடிக்கையாளர்களுக்குச் சேவை அளிப்பதற்கெனப் பெண்கள் சேவையிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வோர் அறையிலும், கருமபீடத்திற்குப் பின்னால் அல்லது அந்நோக்கத் துக்குப் பொருந்தக்கூடியவாறான வேறு நிலையில், அந்த அறையில் தொழிலில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு மூன்று பெண்களுக்கு ஓர் இருக்கை என்ற விகிதாசாரத்திற்குக் குறையாத விதத்தில், அத்தகைய பெண்களின் பயன்பாட்டிற்கென இருக்கைகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட வேண்டும்.

(2): உபபிரிவு (1) இன் கீழ் இருக்கைகள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு கடையிலும், அத்தகைய இருக்கைகளைப் பயன்படுத்துவதற்கு, அக்கடையில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்டுள்ள பெண்களின் வேலைகளுக்கு இடையூறு ஏற்படாத விதத்தில், தொழில்தருனர் அவர்களை அனுமதித்தல் வேண்டும் என்பதுடன், அவர்கள் மேற்கூறப்பட்டவாறு இருக்கைகளைப் பயன்படுத்துவதற்கு உரித்துடையவர்கள் என்பதை அத்தகையவர்களுக்குத் தெரிவிக்கும் அறிவிப்பு ஒன்று, விதித்துரைக்கப்பட்ட முறையிலும், படிவத்திலும் காட்சிப்படுத்தப்படுதலும் வேண்டும்.

ஒழுங்குவிதி 17 படிவம் ஊ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

சேவைப் பதிவு

பாகம் I

1. கடையின் / அலுவலகத்தின் பெயர் ………………………………………
2. ஊழியரது முழுப் பெயர் ……………………………………….
3. பால் …………………………………..
4. பிறந்த தேதி ………………………………….
5. இனம் ……………………………….
6. தேசியம் (இலங்கைப் பிரசையாயின், வம்சாவளி மூலமா அல்லது பதிவு மூலமா என்பதைக் கூறுக) …………………………………………………
7. குடியியல் அந்தஸ்து* (தனியாள், விவாகமானவர், விதவை அல்லது தபுதாரர்) ……………………………………………
8. தொழிலிலமர்த்தல் தொடங்கிய தேதி ……………………

9. நியமனம் வழங்கப்பட்ட பதவியும் அதன் வகுப்பும், தரமும் அல்லது வகுதியும் …………………………………………

10. தகுதிகாண் அல்லது பரீட்சார்த்த நிலைக் காலம், ஏதுமிருப்பின் ………………………………...

11. தொடக்க அடிப்படைச் சம்பளமும் படியும் ………………………………….

* மாற்றம் காலத்துக்குக் காலம் காட்டப்பட வேண்டும்.

பாகம் II

தேதி	தொடக்கச் சம்பளம், படிகள், வேறு சலுகைகள், சம்பள உயர்ச்சிக் கொடுப்பனவு, பதவியுயர்வுகள், சேவையின் நிபந்தனைகளிலான வேறுபடுத்தல்கள், தொழிலமர்த்துதலைப் பாதிக்கும் மற்றைய எல்லா மாற்றங்கள் (முழு விபரங்களும் தேதிகளும் கால வரிசைப்படி பதியப்பட வேண்டும்).	தொழில்தருநரது கையொப்பம்

ஒழுங்குவிதி 22 படிவம் எ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 21(1)

சம்மதத்துடனான ஆகக்குறைந்த ஊதியத்தின் தீர்மானத்துக்கான அமைச்சருக்குரிய விண்ணப்பம்

கீழே கையொப்பமிட்டிருக்கும் ……………………………………………. ஆகிய* நாம் / நான், 1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 21(1) இன் பிரகாரம், இத்துடனுள்ள அட்டவணையின் நிரல் I இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்கள் தொடர்பில் நடாத்தி வரப்படும் கடையின் / அலுவலகத்தின்** அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவர்களான, அதன் நிரல் II இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஆட்களின் / ஆட்களின் வகுப்புக்கு / ஆட்களின் வகுதிக்கு** உரிய சம்மதத்துடனான ஆகக்குறைந்த ஊதிய வீதத்தைத் தீர்மானிப்பதற்கு முயற்சிக்கும்படி தொழில் ஆணையாளரைப் பணிக்கும் கட்டளையொன்றை ஆக்கும்படி தயவாக இத்தால் வேண்டுகிறோம் / வேண்டுகிறேன்.

……………………………………..…………
விண்ணப்பதாரியின் / விண்ணப்பதாரர்களின்
கையொப்பம், பதவி மற்றும் பெயர்

……………………. என்னும் இடத்தில் இன்று ………………. ஆம் தேதி, ……. 19…..

*இங்கு சேர்த்துக் கொள்க –

(அ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களை, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்துகின்ற தொழில்தருநர்களது தொழிற்சங்கமொன்று.

(ஆ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களை, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்துகின்ற தொழில்தருநரொருவர் அல்லது தொழில்தருநர்கள்.

(இ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களிடையே உறுப்புரிமைகளைக் கொண்டுள்ள, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டுள்ள ஊழியரது தொழிற்சங்கமொன்று.

(ஈ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் மற்றும் அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஊழியர்கள்.

** பொருத்தமற்றவற்றை வெட்டி நீக்குக.

அட்டவணை

நிரல் I	நிரல் II
……………………………………………..	……………………………………………

ஒழுங்குவிதி 28 படிவம் ஏ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 24

சம்மதத்துடனான தீர்மானத்தை மறுதலிப்பதற்கான அறிவித்தல்

கீழே கையொப்பமிட்டிருக்கும் ……………………………………………….. ஆகிய** நாம் / நான், 1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 21(1) இன் ஏற்பாடுகளின் கீழ் ஆக்கப்பட்டு, ………….. ஆம் இலக்க, ………….. ஆம் தேதிய வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட சம்மதத்துடனான தீர்மானமானது, இத்துடனுள்ள அட்டவணையின் நிரல் I இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழில்கள் தொடர்பில் நடாத்தி வரப்படும் கடையின் / அலுவலகத்தின்* அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ளவர்களான, அதன் நிரல் II இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஆட்களை, அதன் நிரல் III இல் குறித்துரைக்கப்பட்ட அளவுக்குப் பாதிப்பது காரணமாக, அத்தீர்மானத்தை இத்தால் மறுதலிக்கிறோம் / மறுதலிக்கிறேன்.

…………………………………………..…………
விண்ணப்பதாரியின் / விண்ணப்பதாரர்களின்
கையொப்பம், பதவி மற்றும் பெயர்

……………………. என்னும் இடத்தில் இன்று ………………. ஆம் தேதி, ……. 19…..

**இங்கு சேர்த்துக் கொள்க –

(அ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களை, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்துகின்ற தொழில்தருநர்களது தொழிற்சங்கமொன்று.

(ஆ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களை, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்துகின்ற தொழில்தருநரொருவர் அல்லது தொழில்தருநர்கள்.

(இ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களிடையே உறுப்புரிமைகளைக் கொண்டுள்ள, அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப் பட்டுள்ள ஊழியரது தொழிற்சங்கமொன்று.

(ஈ) அட்டவணையின் நிரல் II இல் காட்டப்பட்டுள்ள ஆட்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் மற்றும் அதே அட்டவணையின் நிரல் I இன் நேரொத்த பதிவில் காட்டப்பட்டுள்ள தொழில் தொடர்பாக நடாத்தி வரப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஊழியர்கள்.

* பொருத்தமற்றவற்றை வெட்டி நீக்குக.

அட்டவணை

நிரல் I	நிரல் II	நிரல் III
………………………	……………………………	…………………………..

ஒழுங்குவிதி 41 படிவம் ஐ

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர்
(தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

பிரிவு 53 இன் கீழான அறிவித்தல்

……………………………………..…… என்பவருக்கு.

……………………………………….. என்பவரது தொழில்தருநர்

…………………………………………. என்னும் மற்றும் என அறியப்படும் தொழில் தொடர்பாக ……………………………………………………….. என்னும் இடத்தில் நடாத்தி வரப்படும் கடையின் / அலுவலகத்தின் அல்லது அது தொடர்பில் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களுக்கு மேற்சொல்லப்பட்ட சட்டத்தின் பிரிவு 30 இன் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, ஊதியம் செலுதத் தவறியமைக்காக, ……………………..….. என்னுமிடத்திலுள்ள நீதிமன்றில் உமக்கெதிராகத் தொடரப்பட்டுள்ள வழக்கில், …………………………………………… ஆகிய நான், மேற்சொல்லப்பட்ட கடையின்/அலுவலகத்தின் அல்லது அது தொடர்பில் உம்மால் தொழிலிலமர்த்தப்பட்டுள்ள ஆட்களாகிய, இத்துடனுள்ள அட்டவணையின் நிரல் I இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஆட்களுக்கு, அதே அட்டவணையின் நிரல் II இல் நேரொத்த பதிவில் குறித்துரைக்கப்பட்டுள்ள காலப்பகுதிக்கு, மேற்சொல்லப்பட்ட சட்டத்தின் பிரிவு 30 இன் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, ஊதியம் செலுத்தத் தவறியமைக்கான சான்றை, மேற்சொல்லப்பட்ட சட்டத்தின் பிரிவு 53 இன் ஏற்பாடுகளுக்கிணங்க, எடுத்துரைக்கிறேன் என்பதை அறிந்து கொள்க.

………………………………….
முறைப்பாட்டாளர்

……………………. என்னும் இடத்தில் இன்று ………………. ஆம் தேதி, ……. 19…..

அட்டவணை

நிரல் I	நிரல் II
ஆட்களின் பெயர்கள்	ஊதியம் செலுத்தப்படாத காலப்பகுதி
…………………………………………	…………………………………………

(1955, ஜனவரி 21 ஆம் தேதிய, 10755 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

பிரிவு 46(3) இன் கீழான கட்டளை

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 46(3) இன் கீழ், 1954 நொவெம்பர் 1 ஆம் திகதியிலிருந்து, இதன் அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ள அலுவலர்களை, மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயற்படுத்துவதற்காகவும், அவற்றுக்குரிய விளைவைக் கொடுப்பதற்காகவும் உரிய அலுவலர்களாக தொழில் அமைச்சர் நியமித்துள்ளார் என இத்தால் அறிவித்தல் தரப்படுகிறது.

ஆர். எம். ஜி. மொனிபென்னி
தொழில் அமைச்சின் நிரந்தரச் செயலாளர்

கொழும்பு. 1955 ஜனவரி 13.

அட்டவணை

1. தொழில் மருத்துவ அலுவலர்
2. தொழில் புள்ளிவிபரவியலாளர்
3. தொழில் திணைக்களத்தின் புள்ளிவிபர அலுவலர்
4. தொழில் பரிசோதனை அலுவலர்

(1955, ஒக்தோபர் 21 ஆம் தேதிய, 10850 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

பிரிவு 46(3) இன் கீழான கட்டளை

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 46(3) இன் கீழ், 1955 ஒக்தோபர் 1 ஆம் திகதியிலிருந்து, இதன் அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ள அலுவலர்களை, 1955, ஜனவரி 21 இன் 10755 ஆம் இலக்க அரசாங்க வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்ட அலுவலர்களது பட்டியலுக்கு மேலதிகமாக, மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயற்படுத்துவதற்காகவும், அவற்றுக்குரிய விளைவைக் கொடுப்பதற்காகவும் உரிய அலுவலர்களாக தொழில் அமைச்சர் நியமித்துள்ளார் என இத்தால் அறிவித்தல் தரப்படுகிறது.

ஆர். எம். ஜி. மொனிபென்னி
தொழில் அமைச்சின் நிரந்தரச் செயலாளர்

கொழும்பு. 1955 ஜனவரி 13.

அட்டவணை

1. புள்ளிவிபர ஆய்வாளர்கள்.

(1972, டிசெம்பர் 22 ஆம் தேதிய, 39 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

பிரிவு 46(3) இன் கீழான கட்டளை

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 46(3) இன் கீழ், 1972 நொவெம்பர் 6 ஆம் திகதியிலிருந்து, இதன் அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ள அலுவலர்களை, மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயற்படுத்துவதற்காகவும், அவற்றுக்குரிய விளைவைக் கொடுப்பதற்காகவும் உரிய அலுவலர்களாக தொழில் அமைச்சர் நியமித்துள்ளார் என இத்தால் அறிவித்தல் தரப்படுகிறது.

ஏ. ஈ. ஜோர்ஜ்லி மொரகொட
செயலாளர், தொழில் அமைச்சு

கொழும்பு. 1972, நொவெம்பர் 29.

அட்டவணை

நிகழ்ச்சித்திட்ட உதவியாளர்கள்

(1973, டிசெம்பர் 7 ஆம் தேதிய, 89 ஆம் இலக்க இலங்கை அரசாங்க வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

பிரிவு 46(3) இன் கீழான கட்டளை

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம்

1954 இன் 19 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 46(3) இன் கீழ், 1.12.1973 ஆம் திகதியிலிருந்து, இதன் அட்டவணையில் தரப்பட்டுள்ள அலுவலர்களை, மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளைச் செயற்படுத்துவதற்காகவும், அவற்றுக்குரிய விளைவைக் கொடுப்பதற்காகவும் உரிய அலுவலர்களாக தொழில் அமைச்சர் நியமித்துள்ளார் என இத்தால் அறிவித்தல் தரப்படுகிறது.

ஏ. ஈ. ஜோர்ஜ்லி மொரகொட
செயலாளர், தொழில் அமைச்சு

கொழும்பு. 1973, நொவெம்பர் 24.

அட்டவணை

வேலைவாய்ப்பு உதவியாளர்கள்
தொழில்சார் உதவியாளர்கள்

(1996, ஒக்தோபர் 14 ஆம் தேதிய, 945/1 ஆம் இலக்க, இலங்கை ஜனநாயக சோசலிசக் குடியரசு அரசாங்க விசேட வர்த்தமானியிலிருந்தான பிரித்தெடுப்பு)

1996 இன் 945/1 ஆம் இலக்க அதிவிசேட வர்த்தமானி

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டம் பிரிவு 7 இன் கீழான கட்டளை

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில் மற்றும் ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் (அத்தியாயம் 129) மற்றும் அதன் தொடந்த திருத்தங்களின் பிரிவு 7 இன் மூலம் எனக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங்கள் மூலம், தொழில் மற்றும் தொழிற் பயற்சி அமைச்சர், மகிந்த ராஜபக்ஷ ஆகிய நான், இத்தால் கட்டளையிடுகிறேன் –

(1) இதன் அட்டவணையில் குறித்துக் கூறப்பட்டுள்ள நாட்களை, 1971 இன் 29 ஆம் இலக்க விடுமுறைகள் சட்டத்தின் பொருள்கோடலுக்குட்பட்டு, மேற்குறித்த பிரிவின் நோக்கங்களுக்காக விடுமுறை நாட்களாக இருப்பதற்காக, பொது விடுமுறை நாட்களாக; அத்துடன்,

(2) 1994, நொவெம்பர் மாதத்தின் 845/14 ஆம் இலக்க அதிவிசேட வர்த்தமானியில் பிரசுரிக்கப்பட்டதும் மேற்கூறப்பட்ட பிரிவின் கீழானதுமான கட்டளையை இல்லாதொழிப்பதற்கு.

மகிந்த ராஜபக்ஷ
தொழில் மற்றும் தொழிற் பயிற்சி அமைச்சர்

கொழும்பு. 1996, செப்தெம்பர் 30.

அட்டவணை

விடுமுறைகள்

(1) தமிழ் தைப்பொங்கல் தினம்,
(2) தேசிய தினம்,
(3) மீலாத்-உன்-நபி (முகமது நபி அவர்களின் பிறந்த தினம்),
(4) சிங்கள தமிழ் புதுவருடப் பிறப்பு தினத்திற்கு முந்திய தினம்,
(5) சிங்கள தமிழ் புதுவருடப் பிறப்பு தினம்,
(6) மே தினம்,
(7) வெசாக் முழு நோன்மதி தினத்திற்கு அடுத்த தினம்,
(8) கிறிஸ்துமஸ் தினம்.

பின்னிணைப்புகள்

பதிவுத் தபால்

எனது இல: …………………………

மாவட்ட / உப தொழில் அலுவலகம்
………………………………..
....

திரு./ஜனாப்/திருமதி/ஜனாபா/செல்வி.
……………………………………………………
…………………………………………………..
……………………………………………………..

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் 18 ஆம் பிரிவின் கீழ் பேணப்படவேண்டிய பதிவேடுகளை அச்சட்டத்தின் 50(1)(ஆ) ஆம் பிரிவிற்கிணங்க சமர்ப்பிப்பதற்கான கட்டளை

உதவி தொழில் ஆணையாளர் / தொழில் அலுவலர் …………………………………… ……………………….. ஆகிய என்னால், 1957 ஆம் ஆண்டின் 60 ஆம் இலக்க, 1962 ஆம் ஆண்டின் 28 ஆம் இலக்க, 1965 ஆம் ஆண்டின் 18 ஆம் இலக்க, 1966 ஆம் ஆண்டின் 05 ஆம் மற்றும் 26 ஆம் இலக்க, 1971 ஆம் ஆண்டின் 29 ஆம் இலக்க 1975 ஆம் ஆண்டின் 07 ஆம் இலக்க, 1978 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க, 1981 ஆம் ஆண்டின் 53 ஆம் இலக்க, 1982 ஆம் ஆண்டின் 36 ஆம் இலக்க, 1984 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்க, 1985 ஆம் ஆண்டின் 44 ஆம் இலக்க திருத்தச்சட்டங்கள் மூலம் திருத்தப்பட்டதும், 1958 ஆம் ஆண்டின் 07 ஆம் இலக்க தொழிற் பரிசோதகர் பதவிப்பெயர் மாற்றச் சட்டத்தின் பிரிவு 2 உடன் சேர்த்து வாசிக்கப்பட வேண்டியதும், இதன் பின்னர் மேற்கூறப்பட்ட பெயரால் அழைக்கப்படுவதுமான 1954 ஆம் ஆண்டின் 19 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் 50(1) ஆம் பிரிவின் கீழும், இச்சட்டத்தின் 40 ஆம் ஒழுங்குவிதியின் கீழும் எனக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங்களுக்கிணங்க, 20……… ஆம் ஆண்டு ……..………… மாதம் …………… ஆம் திகதியன்று, …………………………..… ……………………….…………………………………………………………………. எனும் முகவரியில் அமைந்துள்ள, …………..……………………………………………………… என அழைக்கப்படும் கடையில்/அலுவலகத்தில் பரிசோதனை மேற்கொள்ளப்பட்டபோது, மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் ஏற்பாடுகளுக்கும் ஒழுங்குவிதிகளுக்கும் அமைய பேணப்பட வேண்டிய (மறுபக்கத்தில் தரப்பட்டுள்ள அட்டவணையின்படியான) பதிவேடுகள் பரிசீலனைக்காக வைத்திருக்கப்படவில்லை.

ஆகையால், மேற்குறிப்பிட்ட சட்டத்தின் பிரிவு 50(1)(ஆ) மூலம் எனக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள தத்துவங்களுக்கிணங்க, மறுபக்கத்தில் குறிப்பிடப்படும் பதிவேடுகளை 20……… ஆம் ஆண்டு ……………. மாதம் ………… ஆம் திகதியன்று மு.ப./பி.ப. ……………. மணிக்கு மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள இவ்வலுவலகத்தில் என்னிடம் காண்பிக்குமாறு மேற்குறித்த கடையின்/ அலுவலகத்தின் தொழில்தருநராகிய உங்களுக்கு இத்தால் கட்டளையிடுகின்றேன்.

………… ஆம் ஆண்டு ………………………… மாதம் ……………… ஆம் திகதியாகிய இன்று என்னால் கையொப்பமிடப்படுகின்றது.

உதவி தொழில் ஆணையாளர் / தொழில் அலுவலர்

(தயவுசெய்து மறுபக்கம் பார்க்க)

அட்டவணை:

1. 20………ஆம் ஆண்டு …………………… மாதம் வரையான நான்கு வருட காலப்பகுதியில் உங்களது கடையில் / அலுவலகத்தில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட ஊழியர் தொடர்பில், மேற்குறித்த சட்டத்தின் பிரிவு 18 (ஆ) இன் கீழும், ஒழுங்குவிதி 16 இன் கீழும் பேணப்பட வேண்டிய தின வரவுப் பதிவேடு மற்றும் அனுமதிக்கப்பட்ட விடுமுறை மற்றும் லீவு தொடர்பான பதிவேடு.

2. 20………ஆம் ஆண்டு …………………… மாதம் வரையான நான்கு வருட காலப்பகுதியில் உங்களது கடையில் / அலுவலகத்தில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட ஊழியர் தொடர்பில், மேற்குறித்த சட்டத்தின் பிரிவு 18 (ஆ) இன் கீழும், ஒழுங்குவிதிகள் 17(1) மற்றும் 17(2) ஆகியவற்றின் கீழும் பேணப்பட வேண்டிய சம்பளப் பதிவேடு.

3. 20………ஆம் ஆண்டு …………………… மாதம் வரையான நான்கு வருட காலப்பகுதியில் உங்களது கடையில் / அலுவலகத்தில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட அல்லது விலகிய ஒவ்வொரு ஊழியர் தொடர்பான, மேற்படி சட்டத்தின் பிரிவு 18(இ) இன் கீழும், ஒழுங்குவிதிகள் 17(1) மற்றும் 17(2) ஆகியவற்றின் கீழும் பேணப்பட வேண்டிய சேவைப் பதிவேடு.

4. 20………ஆம் ஆண்டு …………………… மாதம் வரையான நான்கு வருட காலப்பகுதியில் உங்களது கடையில் / அலுவலகத்தில் தொழிலுக்கமர்த்தப்பட்ட ஊழியர் தொடர்பில், மேற்குறித்த சட்டத்திற்கான ஒழுங்குவிதி 21(1) இன் கீழ் அவர்களுக்குரிய கொடுப்பனவுகளிலிருந்து கழிக்கப்பட்ட பின்வருவன தொடர்பான கழிவுகள் பற்றிய பதிவேடு: அவர்களுக்கு விற்பனை செய்யப்பட்ட பொருட்களின் பெறுமதி, அவர்களுக்கு விதிக்கப்பட்ட தண்டம் போன்றவற்றின் பெறுமதி, அவர்களிடமிருந்து பெறப்பட்ட பிணை போன்றவற்றின் பெறுமதி, அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்ட முற்பணக் கொடுப்பனவு.

பதிவுத் தபால்

எனது இல:
…………………………………

திரு./திருமதி/செல்வி/ஜனாப் …………………………………………..
……………………………………………………………………………..

கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின் பிரிவு 53(3) இன் கீழ் வழங்கப்படும் இறுதி அறிவித்தல்

தங்களது …………………………………………………………………………….... என்ற பெயரால் அறியப்படும் கடையில் / அலுவலகத்தில் சேவையில் அமர்த்தப்பட்ட, கீழே தரப்பட்டுள்ள அட்டவணையின் முதலாவது நிரலில் பெயர் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஊழியர்களுக்கு, 1957 இன் 60 ஆம் இலக்க, கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தினால் திருத்தப்பட்டதும், (1956 இன் திருத்திய அச்சுப்பதிவிற்காகவும் 1958 இன் மேலதிகமான முதலாவது தொகுதியில் குறிப்பிட்டுள்ளதன்படியும்), 1962 இன் 28 ஆம் இலக்க, 1966 இன் 5 ஆம் இலக்க, 1966 இன் 26 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) (திருத்த) சட்டங்களினால் திருத்தப்பட்டதும் (இதன் பின்னர் அதில் சட்டம் எனக் குறிப்பிடப்படுவதும்), 1956 இல் திருத்தப்பட்டு அச்சிடப்பட்ட 129 ஆவது அத்தியாயத்தின் கீழான **1954 இன் 19 ஆம் இலக்க கடை மற்றும் அலுவலக ஊழியர் (தொழில், ஊதியம் ஒழுங்குபடுத்தல்) சட்டத்தின்** 19 ஆவது பிரிவிற்கமைய, கீழே தரப்பட்டுள்ள அட்டவணையின் இரண்டாவது நிரலில் காணப்படும் கால வரையறைக்குள், தாங்கள் அவர்களது தொழில்தருநர் என்ற வகையில், அவர்களுக்குச் செலுத்த வேண்டியதும் கீழே தரப்பட்டுள்ள அட்டவணையின் மூன்றாவது மற்றும் நான்காவது நிரல்களில் அவர்கள் ஒவ்வொருவரது பெயருக்கும் எதிரே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதுமான (சம்பளத்தின் மிகுதித் தொகை) தொகைகளைச் செலுத்தவில்லை.

அதன்படி, உதவித் தொழில் ஆணையாளர் ………………………………………………… ஆகிய நான், மேற்படி சட்டத்தின் பிரிவு 68(1) உடன் சேர்த்து வாசிக்கப்படத்தக்க பிரிவு 53(3) இன் கீழ் எனக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கும் அதிகாரத்தின்படி, கீழே தரப்பட்டுள்ள அட்டவணையில் ஊழியர்களின் பெயர்களுக்கு எதிரில் நான்காவது நிரலில் காணப்படும் ஒவ்வொரு தொகைகளினதும் கூட்டுத்தொகையான ரூபா …………………………... ………………………………………………… சதம் …………………………………………………… (ரூ. ………………/…….) என்ற தொகையை, ஒவ்வொரு ஊழியருக்கும் செலுத்துவதற்காக, ……………………… ஆம் திகதியன்று அல்லது அதற்கு முன்னர் என்னிடம் செலுத்துமாறு இத்தால் கட்டளையிடுகிறேன்.

……………………………………… ஆகிய இன்றைய தினத்தில் …………………………………….... தொழில் அலுவலகத்தில் என்னால் கையொப்பமிடப்படுகின்றது. (காசோலை மூலம் செலுத்தப்படுவதாயின், உதவித் தொழில் ஆணையாளர், ……………………………... என்ற பெயருக்குக் காசோலை எழுதப்பட வேண்டும்)

உதவி தொழில் ஆணையாளர்
…………………………………………….
….

அட்டவணை

ஊழியரின் பெயர்	கொடுப்பனவு தொடர்பான கால வரையறை	செலுத்தப்பட வேண்டிய தொகை	மொத்தத் தொகை