भारत सरकार

विधी, न्याय व कंपनी कार्य मंत्रालय

सत्यमेव जयते

विडी व सिगार कामगार (कामासंबंधीची परिस्थिती) अधिनियम, १९६६

(१९६६ चा अधिनियम क्रमांक ३२)

[१ मार्च १९९५ रोजी यथाविद्यमान]

The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966

(Act No. 32 of 1966)

[As in force on the 1st March 1995]

संचालक, शासन मुद्रण, लेखनसामग्री व प्रकाशन संचालनालय, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई ४०० ००४
यांनी भारत सरकारच्या वतीने मुद्रित व प्रकाशित केले.
१९९८

[किंमत रु. ४-००]

प्राक्कथन

या आवृतीत, दिनांक १ मार्च १९९५ रोजी यथाविद्यमान असलेला दि बिडी ॲंड सिगार वर्कर्स (कंडिशन ऑफ एम्प्लॉयमेंट) ॲक्ट, १९६६ याचा मराठीतील प्राधिकृत पाठ दिलेला आहे. हा पाठ भारताचे राजपत्र, असाधारण, भाग बारा, अनुभाग १, खंड ६, अंक १, दिनांक २२ जून १९९५ यात पृष्ठ ३ ते १६ मध्ये प्रकाशित करण्यात आला होता. हा प्राधिकृत मराठी पाठ, प्राधिकृत पाठ (केंद्रीय विधि) अधिनियम, १९७३ याच्या कलम २, खंड (क) अन्वये राष्ट्रपतींच्या प्राधिकाराने प्रकाशित करण्यात आला होता आणि अशा रीतीने प्रकाशित करण्यात आल्यानंतर हा पाठ, उक्त अधिनियमाचा प्राधिकृत मराठी पाठ म्हणून समजण्यात आला आहे.

नवी दिल्ली,
दिनांक २२ जून १९९५.

के. एल. मोहनपुरिया,
सचिव, भारत सरकार.

PREFACE

This edition of the Bidi & Cigar Workers (conditions of employment) Act, 1966 as on the 1st March 1995 contains the authoritative text of that Act in Marathi which was published in the *Gazette of India*, Extraordinary, Part XII, Section I, No. 1, Vol. 6, dated 22nd June 1995 on pages 3 to 16.

This Authoritative text was published under the authority of the President under section 2, clause (*a*) of the Authoritative Texts (Central Laws) Act, 1973 and on such publication it became the authoritative text of that Act in Marathi.

NEW DELHI,
Date : 22nd June 1995.

K. L. MOHANPURIYA,
Secretary to the Government of India.

बिडी व सिगार कामगार (कामासंबंधीची परिस्थिती) अधिनियम, १९६६.

कलमांचा क्रम

कलमे

१. संक्षिप्त नाव, विस्तार व प्रारंभ.
२. व्याख्या.
३. औद्योगिक वास्तूंना लायसने आवश्यक.
४. लायसने.
५. अपिले.
६. निरीक्षक.
७. निरीक्षकांच्या शक्ती.
७क. निरीक्षकाने कोणतीही तक्रार इ. कोणाकडून आली ते उघड न करणे.
८. स्वच्छता.
९. वायुवीजन.
१०. अतिगर्दी.
११. पिण्याचे पाणी.
१२. शौचकूप व मुताऱ्या.
१३. धुण्याच्या सोयी.
१४. पाळणाघरे.
१५. प्रथमोपचार.
१६. आहारगृहे.
१७. कामाचे तास.
१८. अतिकालिक कामाबद्दलचे वेतन.
१९. विश्रांतीचे मध्यंतर.
२०. कार्यकालविस्तार.
२१. आठवडी सुट्या.
२२. कामाच्या अवधीबाबतची नोटीस.
२३. कामाचे तास कलम २२ खालील नोटिशीनुरूप असावेत.
२४. बालकांना कामावर ठेवण्यास मनाई.
२५. विवक्षित अवधींमध्ये स्त्रियांना किंवा अल्पवयीन व्यक्तींना कामावर लावण्यास मनाई.
२६. वार्षिक सवेतन रजा.
२७. रजेच्या कालावधीमधील वेतन.
२८. औद्योगिक वास्तूंना 'वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६' लागू करावयाचा.
२९. विशेष उपबंध.
३०. वयांबाबतचा शाबितीभार.
३१. बडतर्फीची नोटीस.
३२. निरीक्षकाला अटकाव केल्याबद्दल शिक्षा.
३३. अपराधाबद्दल सर्वसाधारण दंड.
३४. कंपन्यांनी केलेले अपराध.

(घ) "कंत्राटदार" याचा अर्थ, जी व्यक्ती निर्मिति-प्रक्रियेच्या संबंधात कंत्राटी कामगारांच्या-मार्फत काम करवून घेऊन ठराविक फलनिष्पत्ती करण्याची जबाबदारी पत्करते किंवा, खाजगी राहत्या घरात कोणत्याही निर्मिति-प्रक्रियेसाठी कामगारांना कामाला बांधून घेते ती व्यक्ती असा आहे आणि त्यात उपकंत्राटदार, एजंट, मुन्शी, ठेकेदार किंवा सट्टेदार यांचा समावेश होतो ;

(ङ) "कंत्राटी कामगार" याचा अर्थ, कोणत्याही निर्मिति-प्रक्रियेमध्ये कंत्राटदाराने किंवा त्याच्यामार्फत कोणत्याही वास्तुमध्ये कामास बांधून घेतलेली किंवा कामी लावलेली कोणतीही व्यक्ती असा आहे,—मग ते नियोक्त्याला माहीत असो वा नसो ;

(च) "कामगार" याचा अर्थ, कोणत्याही आस्थापनेमध्ये [1][किंवा गोदामामध्ये] कौशल्याचे, बिन-कौशल्याचे, अंगमेहनतीचे किंवा कारकुनी असे कोणतेही काम करण्यासाठी वेतनावर किंवा विनावेतन, थेट किंवा कोणत्याही यंत्रणेमार्फत कामावर लावलेली कोणतीही व्यक्ती, असा आहे आणि त्यात—

(एक) ज्याला घरी विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही बनवण्यासाठी नियोक्त्याने किंवा कंत्राटदाराने कच्चा माल दिलेला आहे असा कोणताही कामगार (या अधिनियमात यापुढे "घर-गुती कामगार" म्हणून निर्देशिलेला), आणि

(दोन) नियोक्त्याने किंवा कंत्राटदाराने [1][किंवा दोघांनी] कामावर न ठेवलेली परंतु नियोक्त्याच्या किंवा कंत्राटदाराच्या परवानगीने किंवा त्याच्याशी केलेल्या कराराअन्वये काम करणारी कोणतीही व्यक्ती

—यांचा समावेश होतो ;

(छ) "नियोक्ता" याचा अर्थ,—

(क) कंत्राटी कामगारांच्या संबंधातील अर्थ, मुख्य नियोक्ता असा आहे, आणि

(ख) अन्य कामगारांच्या संबंधातील अर्थ, जिचे कोणत्याही आस्थापनेच्या कारभारा-वर अंतिम नियंत्रण आहे अथवा स्वतः पैसे कर्जाऊ दिल्यामुळे किंवा माल पुरवल्यामुळे किंवा अन्य कारणाने कोणत्याही आस्थापनेच्या कारभाराच्या नियंत्रणामध्ये जिचा भरीव हितसंबंध आहे ती व्यक्ती, असा आहे, आणि जिच्याकडे आस्थापनेचा कारभार सोपवलेला आहे असा अन्य कोणत्याही व्यक्तीचा त्यात समावेश होतो—मग अशा अन्य व्यक्तीला व्यवस्थापन एजंट, व्यवस्थापक, अधीक्षक म्हणून किंवा अन्य कोणत्याही नावाने संबोधलेले असो ;

(ज) "आस्थापना" याचा अर्थ, ज्या कोणत्याही जागेमध्ये किंवा वास्तूमध्ये अथवा जिच्या कोणत्याही भागामध्ये विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही बनवण्याशी निगडित असलेली कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया चालू आहे किंवा साधारणतः चालू असते अशी, तिच्या प्रसीमांसहित कोणतीही जागा किंवा वास्तू असा आहे, आणि त्यात औद्योगिक वास्तुचा समावेश होतो ;

[2][(जज) "गोदाम" याचा अर्थ—

(एक) वस्तुनिर्माण विषयक प्रक्रियेसाठी लागणारी कोणतीही वस्तू किंवा पदार्थ ; किंवा

(दोन) विडी किंवा सिगार किंवा दोन्ही ;

यांची साठवण करण्यासाठी उपयोगात आणली जाणारी, कोणत्याही नावाने ओळखण्यात येणारी, कोणतीही वखार किंवा इतर कोणतीही जागा, असा आहे ;]

(झ) "औद्योगिक वास्तू" याचा अर्थ, (खाजगी राहते घर सोडून अन्य अशा) ज्या कोणत्याही जागेमध्ये किंवा वास्तूमध्ये किंवा जिच्या कोणत्याही भागामध्ये विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही बनविण्याशी निगडित असलेला कोणताही उद्योग किंवा निर्मिति-प्रक्रिया सजीवेतर शक्तीच्या सहाय्याने किंवा त्याविना चालू आहे किंवा साधारणतः चालू असते अशी, तिच्या प्रसीमांसहित कोणतीही जागा किंवा वास्तू असा आहे, [3][आणि त्यात त्या वास्तुला जोडून असलेल्या गोदामाचाही समावेश होतो.]

(ञ) "निरीक्षक" याचा अर्थ, कलम ६ च्या पोटकलम (१) खाली नियुक्त केलेला निरीक्षक, असा आहे ;

(ट) "निर्मिति-प्रक्रिया" याचा अर्थ, कोणत्याही वस्तूचा किंवा पदार्थाचा विडी किंवा सिगार किंवा दोन्ही म्हणून वापर व्हावा अथवा विक्री, वाहतूक, सुपूर्दगी किंवा विल्हेवाट व्हावी या उद्देशाने त्याची निर्मिती करण्याची, त्यावर शेवटचा हात फिरविण्याची किंवा त्याचे आवेष्टन करण्याची किंवा अन्यथा त्यावर संस्करण करण्याची किंवा तदानुषंगिक अशी कोणतीही प्रक्रिया, असा आहे ;

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम २(क) द्वारे समाविष्ट करण्यात आले.

२. वरील अधिनियमाच्या कलम २(ख) द्वारे समाविष्ट करण्यात आले.

३. वरील अधिनियमाच्या कलम २(ग) द्वारे जादा दाखल करण्यात आले.

(ठ) "विहित" याचा अर्थ, राज्य शासनाने या अधिनियमाखाली केलेल्या नियमांद्वारे विहित केलेले, असा आहे;

(ड) "मुख्य नियोक्ता" याचा अर्थ, ज्या व्यक्तीसाठी किंवा जिच्या वतीने आस्थापनेमध्ये कोणतेही कंत्राटी कामगार कामास बांधून घेतले आहेत किंवा कामावर लावलेले आहेत ती व्यक्ती, असा आहे;

(ढ) "खाजगी राहते घर" याचा अर्थ, ज्या घरात विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही यांच्या निर्मितीत गुंतलेल्या व्यक्ती राहतात ते घर, असा आहे;

(ण) "राज्य शासन" याचा संघ राज्यक्षेत्राच्या संबंधातील अर्थ, त्याचा प्रशासक, असा आहे;

(त) "आठवडा" याचा अर्थ, शनिवारी मध्यरात्रीपासून सुरु होणारा सात दिवसांचा कालावधी, असा आहे;

(थ) "अल्पवयीन व्यक्ती" याचा अर्थ, जिच्या वयाला चौदा वर्षे पूर्ण झाली आहेत, परंतु अठरा वर्षे पूर्ण झालेली नाहीत ती व्यक्ती, असा आहे.

३. या अधिनियमात अन्यथा उपबंधित केले असेल तेवढे सोडून एरव्ही, कोणताही नियोक्ता या अधिनियमाखाली देण्यात आलेले विधिग्राह्य लायसन धारण केल्याशिवाय कोणतीही जागा किंवा वास्तू औद्योगिक वास्तू म्हणून वापरणार नाही किंवा वापरण्यास मुभा देणार नाही आणि अशा लायसनाच्या अटींना व शर्तींना अनुसरून असेल त्याव्यतिरिक्त अशी वास्तू वापरली जाणार नाही. औद्योगिक वास्तूंना लायसने आवश्यक.

४. (१) एखादी जागा किंवा वास्तू औद्योगिक वास्तू म्हणून वापरावी असा जिचा उद्देश आहे किंवा तशी वापरली जाण्यास जी मुभा देते अशी कोणतीही व्यक्ती, अशी वास्तू औद्योगिक वास्तू म्हणून वापरण्याबद्दलच्या किंवा वापरावयास मुभा देण्याबद्दलच्या लायसनासाठी विहित करण्यात येईल अशा नमुन्यात व अशी फी भरून सक्षम प्राधिकरणाकडे लेखी अर्ज करील. लायसने.

(२) त्या जागेमध्ये किंवा वास्तुमध्ये दिवसातील कोणत्याही वेळी जास्तीत जास्त किती कामगार कामावर ठेवण्याचे योजले आहे ती कमाल संख्या अर्जात विनिर्दिष्ट केली जाईल आणि विहित करण्यात येईल अशा रीतीने तयार केलेला जागेचा किंवा वास्तुचा आराखडा त्यासोबत असेल.

(३) सक्षम प्राधिकरण, लायसन मंजूर करावयाचे किंवा नाकारावयाचे हे ठरवताना खालील बाबींचा विचार करील :—

(क) विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही यांच्या निर्मितीसाठी वापरण्याचे योजलेल्या जागेची किंवा वास्तुची अनुकूलता ;

(ख) अर्जदाराचा पूर्वीचा अनुभव;

(ग) कामगार-कल्याणासंबंधी त्या त्या काळी अमलात असणाऱ्या कायद्याच्या उपबंधांमधून उद्भवणाऱ्या अपेक्षा पूर्ण करण्याची अर्जदाराची आर्थिक क्षमता धरून त्याची अर्थार्जनाची साधने;

(घ) अर्जदाराने खुद्द स्वतःच्या वतीने प्रामाणिकपणाने अर्ज केलेला आहे की अन्य व्यक्तीच्या नावाने बेनामी अर्ज केलेला आहे;

(ङ) त्या त्या स्थानिक भागातील कामगारांचे कल्याण, जनसामान्याचे हित आणि विहित करण्यात येतील अशा अन्य बाबी;

(४) (क) या कलमाखाली मंजूर केलेले लायसन ज्या वित्तीय वर्षात ते मंजूर झालेले आहे त्या वर्षानंतर विधिग्राह्य राहणार नाही, परंतु त्याचे प्रत्येक वित्तीय वर्षावर्षाने नवीकरण करता येईल.

(ख) या अधिनियमाखाली मंजूर केलेल्या लायसनाच्या नवीकरणाबद्दलचा अर्ज, त्या लायसनाची मुदत संपण्याच्या निदान तीस दिवस अगोदर, विहित असेल अशी फी भरून करता येईल, आणि जेव्हा असा अर्ज करण्यात आला असेल तेव्हा, लायसनाचा कालावधी संपला असतानाही, लायसनाचे नवीकरण होईपर्यंत किंवा, प्रकरणपरत्वे, त्याच्या नवीकरणासाठी केलेला अर्ज फेटाळला जाईपर्यंत तो चालू असल्याचे मानण्यात येईल.

(ग) सक्षम प्राधिकरण लायसनाचे नवीकरण करावे की तिचे नवीकरण करण्यास नकार द्यावा याचा निर्णय करताना, पोटकलम (३) मध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या बाबींचा विचार करील.

(५) या अधिनियमाचे उपबंध आणि त्याखाली केलेले नियम यांचे सारतः अनुपालन केले गेले आहे अशी स्वतःची खात्री झाल्याखेरीज सक्षम प्राधिकरण लायसन मंजूर करणार नाही किंवा त्याचे नवीकरण करणार नाही.

(६) जर एखादे लायसन हे अपवेदन करून किंवा कपटाने मिळवलेले आहे अथवा लायसनधारकाने या अधिनियमाच्या उपबंधांपैकी किंवा त्यांखाली केलेल्या नियमांपैकी कशाचेही किंवा लायसनाच्या कोणत्याही अटीचे किंवा शर्तीचे व्यतिक्रमण केले आहे किंवा त्याने त्याचे अनुपालन केलेले नाही, असे सक्षम प्राधिकरणाला वाटले तर, लायसनधारकाला आपले म्हणणे मांडण्याची संधी देऊन, ते या अधिनियमाखाली मंजूर केलेले किंवा नवीकरण केलेले लायसन रद्द करू शकेल किंवा निलंबित करू शकेल.

(७) राज्य शासन, सक्षम प्राधिकरणास या कलमाखाली लायसन मंजूर करण्याच्या किंवा त्याचे नवीकरण करण्याच्या संबंधातील कोणत्याही बाबींविषयी त्या शासनाला आवश्यक वाटतील असे सर्वसाधारण स्वरूपाचे लेखी निदेश देऊ शकेल.

(८) या कलमाच्या पूर्वगामी उपबंधांच्या अधीनतेने, सक्षम प्राधिकरणाला, ते निश्चित करील अशा अटींवर व शर्तींवर या अधिनियमाखाली लायसने मंजूर करता येतील किंवा त्यांचे नवीकरण करता येईल आणि जेव्हा सक्षम प्राधिकरण एखादे लायसन मंजूर करण्याचे किंवा त्याचे नवीकरण करण्याचे नाकारील तेव्हा, ते अर्जदाराला अशा नकाराच्या लेखी कारणांसहित आदेशाद्वारे कळवून तसा नकार देईल.

अपिले. ५. लायसन मंजूर करण्यास किंवा त्याचे नवीकरण करण्यास नकार देण्याच्या अथवा लायसन रद्द करण्याच्या किंवा निलंबित करण्याच्या सक्षम प्राधिकरणाच्या निर्णयाने नाराज झालेल्या कोणत्याही व्यक्तीला, राज्य शासन यबाबतीत शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करील अशा प्राधिकरणाकडे, विहित असेल अशा कालावधीत आणि वीस रुपयांपेक्षा जास्त नाही अशी विहित फी भरून अपील करता येईल, आणि असे प्राधिकरण लायसन मंजूर करण्याचे किंवा तिचे नवीकरण करण्याचे नाकारणारा अथवा लायसन रद्द करणारा किंवा निलंबित करणारा कोणताही आदेश, आदेशाद्वारे कायम करू शकेल, आपरिवर्तित करू शकेल किंवा फिरवू शकेल.

निरीक्षक. ६. (१) राज्य शासन, आपल्या अधिकाऱ्यांपैकी किंवा कोणत्याही स्थानिक प्राधिकरणाच्या अधिकाऱ्यांपैकी आपणांस योग्य वाटतील असे अधिकारी शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे या अधिनियमाच्या प्रयोजनांसाठी निरीक्षक म्हणून नियुक्त करू शकेल आणि त्याला योग्य वाटतील अशा स्थानिक सीमा त्यांना नेमून देऊ शकेल.

(२) राज्य शासनाला, शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे मुख्य निरीक्षक म्हणून एखाद्या व्यक्तीची नियुक्ती करता येईल व ती व्यक्ती संपूर्ण राज्यभर निरीक्षकाच्या शक्ती वापरील.

(३) प्रत्येक मुख्य निरीक्षक व निरीक्षक हा 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५)—कलम २१ च्या अर्थानुसार लोकसेवक असल्याचे मानण्यात येईल.

निरीक्षकांच्या शक्ती. ७. (१) राज्य शासनाने याबाबतीत केलेल्या कोणत्याही नियमांच्या अधीनतेने, ज्या स्थानिक सीमांमध्ये निरीक्षकांची नियुक्ती झालेली असेल तेथे तो—

(क) एखाद्या जागेमध्ये किंवा वास्तूमध्ये या अधिनियमाच्या उपबंधाचे अनुपालन केले गेले आहे किंवा केले जात आहे किंवा कसे, याची खातरजमा करण्यासाठी आवश्यक असेल अशी तपासणी करू शकेल आणि अशी चौकशी करू शकेल :

परंतु, या कलमाखाली कोणत्याही व्यक्तीवर, ज्या प्रश्नाचा रोख खुद्द तिला गुन्ह्यामध्ये गोवण्याकडे असेल अशा कोणत्याही प्रश्नाचे उत्तर देण्याची किंवा असा कोणताही साक्षीपुरावा देण्याची सक्ती करण्यात येणार नाही ;

(ख) विडया किंवा सिगार किंवा दोन्ही यांच्या निर्मितीच्या संबंधातील कोणतीही विहित नोंदवही किंवा अन्य कोणताही दस्तऐवज हजर करण्यास फर्मावू शकेल ;

(ग) कामगारांच्या राहण्याच्या जागा धरून कोणत्याही जागेमध्ये किंवा वास्तूमध्ये कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया चालविली जात आहे किंवा सर्वसामान्यपणे चालविली जाते असा संशय येण्यास त्याला वाजवी कारण असतील तर, आपणांस योग्य वाटतील अशा मदतनीसांसह केव्हाही अशा जागेत किंवा वास्तूमध्ये प्रवेश करू शकेल ;

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

(२) या अधिनियमाच्या उपबंधाचे व्यतिक्रमण करून एखाद्या आस्थापनेत कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया चालविली जात आहे असा संशय येण्यास जर एखाद्या निरीक्षकाला वाजवी कारण असतील तर, तो नियोक्त्याला किंवा त्याच्या अनुपस्थितीत कार्यचालकाला रीतसर नोटीस देऊन नंतर, स्वतःला योग्य वाटतील असे काही मदतनीस असल्यास त्यांच्यासह अशा आस्थापनेत प्रवेश करू शकेल.

(३) प्रत्येक नियोक्ता किंवा कार्यचालक मुख्य निरीक्षकाला किंवा, प्रकरणपरत्वे, निरीक्षकाला या अधिनियमाखाली तो आपली कर्तव्ये बजावत असताना सर्व वाजवी सुविधा उपलब्ध करून देईल.

[1][निरीक्षकाने कोणतीही तक्रार इ. कोणाकडून आली ते उघड न करणे. ७क. (१) कोणताही निरीक्षक, या अधिनियमाच्या उपबंधांपैकी कोणत्याही उपबंधाचे उल्लंघन केले गेले असल्याबद्दलची कोणतीही तक्रार त्याच्याकडे कोणाकडून करण्यात आली ते उघड करणार नाही.

(२) कोणताही निरीक्षक, त्याच्याकडे करण्यात आलेल्या तक्रारीस अनुसरून या अधिनियमान्वये निरीक्षण करताना, संबंधित नियोक्त्याला किंवा कंत्राटदाराला किंवा त्याच्या कोणत्याही प्रतिनिधीला तक्रारीस अनुसरून निरीक्षण करण्यात येत असल्याचे उघड करणार नाही :

परंतु, या कलमातील कोणतीही गोष्ट, जिने तक्रार केली आहे त्या व्यक्तीने आपले नाव उघड करण्यास संमती दिली असेल अशा कोणत्याही बाबतीत, लागू होणार नाही.]

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ३ द्वारे समाविष्ट करण्यात आले.

८. प्रत्येक औद्योगिक वास्तू स्वच्छ राखली जाईल आणि कोणताही निचरा नळ किंवा संडास यामधून उद्‌भवणाऱ्या दुर्गंधीपासून किंवा अन्य उपद्रवापासून मुक्त ठेवली जाईल आणि सफेदीचा किंवा रंगाचा हात देणे, रोगण लावणे किंवा पक्का रंग काढणे यासुद्धा, विहित करण्यात येईल अशा स्वच्छतेचा दर्जा तेथे राखला जाईल. स्वच्छता.

९. (१) प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या आरोग्यास अपाय पोचू नये म्हणून तेथे, विहित करण्यात येईल तशा दर्जाची प्रकाशयोजना, खेळती हवा आणि तपमान राखण्यात येईल. वायुवीजन.

(२) कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये कामाला असलेल्या व्यक्तींना जे अपायकारक किंवा उबगवाणे ठरण्याचा संभव आहे अशा स्वरूपाचे व अशा प्रमाणात रजःकण, धूर किंवा अन्य अशुद्ध द्रव्ये जेथे जेथे अशा वास्तूमध्ये निर्मिति-प्रक्रिया चालवली गेल्यामुळे उत्सर्जित होतात तेथे तेथे, सक्षम प्राधिकरण, कोणत्याही कामाच्या कक्षामध्ये असे रजःकण, धूर किंवा अन्य अशुद्ध द्रव्ये श्वासावाटे आत जाण्यास किंवा त्या कक्षात ती साचण्यास ज्यामुळे प्रतिबंध होईल अशा प्रकारची परिणामकारक उपाययोजना करण्यास नियोक्त्याला फर्मावू शकेल.

१०. (१) कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमधील कोणत्याही कक्षामध्ये, तेथे कामाला असलेल्या व्यक्तींच्या आरोग्यास अपायकारक होईल इतपत अतिगर्दी करण्यात येणार नाही. अतिगर्दी.

(२) पोटकलम (१) च्या व्यापकतेला बाध न येता, अशा वास्तूमधील कोणत्याही कामाच्या कक्षात, तेथे काम करणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीसाठी निदान सव्वाचार घनमीटर इतकी जागा उपलब्ध असेल, आणि या पोट-कलमाच्या प्रयोजनार्थ, कामाच्या कक्षातील तळजमिनीच्या पातळीच्या वर तीन मीटरहून अधिक उंचीवरील कोणतीही जागा हिशेबात घेतली जाणार नाही.

११. (१) प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये नियोक्ता तेथे काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींना सोईस्कर होईल त्याप्रमाणे योग्य त्या त्या ठिकाणी आरोग्यप्रद अशा पिण्याच्या पाण्याचा पुरेसा साठा उपलब्ध करून तो सुस्थितीत ठेवण्यासाठी परिणामकारक उपाययोजना करील. पिण्याचे पाणी.

(२) अशी सर्व ठिकाणे त्या औद्योगिक वास्तूमध्ये कामाला असलेल्या बहुसंख्य व्यक्तींना समजेल अशा भाषेत सुवाच्यपणे "पिण्याचे पाणी" असे लिहून निर्दिष्ट केली जातील आणि सक्षम प्राधिकरणाच्या लेखी पूर्वपरवानगीशिवाय, कोणतीही धुण्याची जागा, मुतारी किंवा शौचकूप यांच्यापासून सहा मीटरच्या परिघात अशा कोणत्याही ठिकाणाची व्यवस्था केली जाणार नाही.

१२. (१) प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये विहित करण्यात येईल अशा पद्धतीचे शौचकूप व मुताऱ्या यांच्यासाठी पुरेशी जागेची व्यवस्था केली जाईल आणि कामगार औद्योगिक वास्तूमध्ये असतील तेव्हा कोणत्याही वेळी त्यांना जेथे जाता येईल अशा सोईस्कर ठिकाणी ते बांधले जातील : शौचकूप व मुताऱ्या.

परंतु, जेथे पन्नासापेक्षा कमी व्यक्ती कामाला आहेत किंवा जेथे पाण्याबरोबर मलप्रवाह वाहून नेण्याच्या यंत्रणेशी शौचकूप जोडलेले आहेत अशा औद्योगिक वास्तूमध्ये स्वतंत्र मुताऱ्यांची व्यवस्था करण्याची जरुरी असणार नाही.

(२) राज्य शासनाला, कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये साधारणतः तेथे कामाला असलेले पुरूष कामगार व स्त्री कामगार यांची जी काही संख्या असेल त्या संख्येच्या प्रमाणात तेथे किती शौचकूपांची व मुताऱ्यांची व्यवस्था केली पाहिजे, त्यांची संख्या विनिर्दिष्ट करता येईल, आणि त्या औद्योगिक वास्तूमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तींच्या आरोग्याच्या दृष्टीने त्या औद्योगिक वास्तूमधील आरोग्यरक्षणाच्या संबंधात कामगारांचे आवश्यक कर्तव्य धरून, त्यास आणखी ज्या बाबी आवश्यक वाटतील त्यासंबंधी त्याला तरतूद करता येईल.

१३. जेथे तंबाखूची मिसळण करणे किंवा तो चाळणे किंवा दोन्ही क्रिया अथवा गरम भट्ट्यांमध्ये विड्या शेकणे या क्रिया चालतात अशा प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये नियोक्ता, विहित करण्यात येईल त्याप्रमाणे कामगारांच्या उपयोगासाठी धुण्याच्या सोयी पुरवील. धुण्याच्या सोयी.

१४. (१) जेथे सर्वसाधारणपणे [१][तीसहून] अधिक कामगार स्त्रिया कामाला असतात अशा प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये, अशा कामगार स्त्रियांच्या सहा वर्षाखालील बालकांच्या उपयोगासाठी योग्य अशी एखादी खोली किंवा खोल्या पुरवल्या जातील व त्या सुस्थितीत ठेवल्या जातील. पाळणाघरे.

(२) (क) अशा खोल्यांमध्ये पुरेशी जागा असेल ;

(ख) त्यांमध्ये पुरेसा प्रकाश व मोकळी हवा असेल ;

(ग) त्या स्वच्छ व आरोग्यकारी स्थितीत ठेवल्या जातील ;

(घ) त्या खोल्या बालके व अर्भके यांच्या संगोपनाचे प्रशिक्षण घेतलेल्या स्त्रीच्या ताब्यात असतील.

(३) राज्य शासनाला पुढील प्रकारचे नियम करता येतील :—

(क) या कलमाखाली पुरवावयाच्या खोल्या कोठे असाव्यात ते आणि त्यांचे बांधकाम, जागेची सोय, फर्निचर आणि अन्य साधनसामग्री यांच्या बाबतीतील मानके विहित करणारे ;

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ४ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी दाखल करण्यात आले.

(ख) जिला हे कलम लागू होते अशा कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये कामगार स्त्रियांची बालके सांभाळण्यासाठी, त्यांचे कपडे धुण्याच्या व बदलण्याच्या योग्य त्या सोयी धरून आणखी सोयी पुरवणे आवश्यक करणारे ;

(ग) कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये अशा बालकांसाठी मोफत दूध किंवा अल्पोपहार किंवा दोन्ही पुरवणे आवश्यक करणारे ;

(घ) कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये अशा बालकांच्या माता त्या बालकांना आवश्यक तितक्या कालांतरागणिक अधूनमधून पाजू शकतील अशा सोयी उपलब्ध केल्या जाव्यात असे आवश्यक करणारे.

प्रथमोपचार. १५. प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये, विहित करण्यात येतील अशा प्रथमोपचाराच्या सोयी उपलब्ध केल्या जातील.

आहारगृहे. १६. जेथे सर्वसाधारणपणे किमान दोनशे पन्नास कामगार कामाला असतात अशा प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये कामगारांच्या उपयोगासाठी एखादे आहारगृह पुरवण्यास व ते चालवण्यास राज्य शासन नियोक्त्याला नियमांद्वारे आवश्यक करू शकेल.

कामाचे तास. १७. कोणत्याही कामगारास एखाद्या औद्योगिक वास्तूमध्ये कोणत्याही दिवशी नऊ तासांपेक्षा जास्त किंवा कोणत्याही आठवड्यात अठ्ठेचाळीस तासांपेक्षा जास्त काम करावयास लावले जाणार नाही किंवा तशी मुभा दिली जाणार नाही :

परंतु, जर अतिकालिक कामासकट कामाचा कालावधी कोणत्याही दिवशी दहा तासांपेक्षा जास्त नसेल आणि कोणत्याही आठवड्यात एकंदर मिळून चौपन्न तासांपेक्षा जास्त नसेल तर अतिकालिक, वेतन देण्याच्या शर्तीवर कोणत्याही प्रौढ कामगारास अशा औद्योगिक वास्तूमध्ये या कलमाखाली निश्चित केलेल्या मर्यादेपेक्षा जास्त अशा कोणत्याही कालावधीपुरते काम करण्यास मुभा देण्यात येईल.

अतिकालिक कामाबद्दलचे वेतन. १८. (१) जेव्हा कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये कामाला असलेल्या कोणत्याही कामगाराला जादा वेळ काम करावे लागेल तेव्हा, अशा अतिकालिक कामाच्या बाबतीत तो त्याच्या सामान्य वेतन दराच्या दुप्पट दराने वेतन मिळण्यास हक्कदार असेल.

(२) जेव्हा एखाद्या औद्योगिक वास्तूमधील कामगारांना कामावारी दराच्या तत्वावर मजुरी दिली जात असेल तेव्हा, या कलमाच्या प्रयोजनापुरता, अतिकालिक वेतनदर वेळेवारी दरानुसार परिगणना करून ठरवण्यात येईल व तो दर ज्या आठवड्यात जादा वेळ काम केलेले आहे त्याच्या लगतपूर्वीच्या आठवड्यात ज्या ज्या दिवशी त्यांनी प्रत्यक्षात काम केलेले होते त्या दिवसांच्या त्यांच्या पूर्णकालिक कमाईच्या दैनिक सरासरीशी शक्य तितपत जवळजवळ सममूल्य असेल.

[1][**स्पष्टीकरण.**—ज्या आठवड्यात अतिकालिक काम करण्यात आले असेल त्या आठवड्याच्या लगतपूर्वीच्या आठवड्याच्या कोणत्याही दिवशी एखाद्या कामगाराने काम केलेले नसेल त्या बाबतीत, या पोटकलमाच्या प्रयोजनार्थ, अतिकालिक कामाचा दर ठरवताना त्याने प्रत्यक्षात काम केले असेल अशा आठवड्याच्या लगतपूर्वीचा कोणताही आठवडा विचारात घेतला जाईल.]

(३) या कलमाच्या प्रयोजनार्थ, "सामान्य वेतन दर" याचा अर्थ, मूळ वेतन अधिक कामगारांना अन्नधान्य आणि वस्तू यांची सवलतीच्या भावाने विक्री केल्याने उपार्जित होणाऱ्या फायद्याचे रोख सममूल्य धरून त्या त्या काळी कामगारांचा ज्यावर हक्क असेल तो भत्ता, असा आहे, परंतु, त्यात बोनसचा समावेश होत नाही.

(४) कामगाराला अन्नधान्य अन्य वस्तू यांची सवलतीच्या भावाने विक्री केल्यामुळे उपार्जित होणाऱ्या फायद्याचे रोख सममूल्य प्रमाण कुटुंबाला जास्तीत जास्त जितके अन्नधान्य व अन्य वस्तू अनुज्ञेय असतील तितक्या कमाल मर्यादेच्या आधारे जसजसे विहित करण्यात येईल तसतसे संगणित केले जाईल.

स्पष्टीकरण १ ले :—"प्रमाण कुटुंब" याचा अर्थ कामगार, त्याचा किंवा तिचा विवाहसाथी आणि दोन मुले मिळून तीन प्रौढ उपभोक्त्या घटकांचे बनलेले कुटुंब, असा आहे.

स्पष्टीकरण २ रे :—"प्रौढ उपभोक्ता घटक" याचा अर्थ, पुरुषाच्या बाबतीत चौदा वर्षांवरील वयाचा पुरुष हा उपभोक्ता घटक होय ; आणि स्त्रीच्या बाबतीत चौदा वर्षांवरील वयाची स्त्री हा उपभोक्ता घटक होय व मुलाच्या बाबतीत, जे एका प्रौढ उपभोक्त्या घटकाच्या अनुक्रमे आठ दशांश व सहा दशांश या दराने संगणना केली जाईल.

विश्रांतीचे मध्यंतर. १९. औद्योगिक वास्तूमधील कामगारांच्या रोजच्या कामाचे तास अशा प्रकारे निश्चित केले जातील की, जेणेकरून कोणताही कालावधी पाच तासांहून अधिक होणार नाही आणि कोणत्याही कामगाराला निदान अर्धा तास तरी विश्रांतीचे मध्यंतर मिळाल्याखेरीज पाच तासांहून अधिक काळ काम करावे लागणार नाही.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ५ द्वारे समाविष्ट करण्यात आले.

२०. औद्योगिक वास्तूमधील कामगाराच्या कामाचे तास अशा तऱ्हेने योजले जातील की, जेणेकरून कलम १९ खालील त्याच्या विश्रांतीच्या मध्यंतरासह ते कोणत्याही दिवशी साडेदहा तासांपेक्षा अधिक होणार नाहीत : कार्यकालविस्तार.

परंतु, मुख्य निरीक्षकाला, कारणे लेखी विनिर्दिष्ट करून त्या कारणांसाठी बारा तासांपर्यंत कार्य-कालविस्तार वाढवता येईल.

२१. (१) विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने भिजत घालण्याची कामे असल्याखेरीज एरव्ही प्रत्येक औद्योगिक वास्तू आठवड्यातील एका दिवशी पूर्णपणे बंद राहील आणि औद्योगिक वास्तूमध्ये ठळक ठिकाणी नोटीस लावून नियोक्त्याला तो दिवस विनिर्दिष्ट करावा लागेल व असा विनिर्दिष्ट केलेला दिवस तीन महिन्यांतून एकदा यापेक्षा अधिक वेळा व मुख्य निरीक्षकाची लेखी परवानगी घेतल्याखेरीज नियोक्त्याला बदलता येणार नाही : आठवडी सुट्या.

[१][परंतु, अशा प्रत्येक नोटिशीची प्रत, ती नोटिस औद्योगिक वास्तूत प्रदर्शित केल्याच्या दिनांका-पासून दोन आठवड्यांच्या आत, औद्योगिक वास्तूवर अधिकारिता असणाऱ्या निरीक्षकाकडे पाठवण्यात येईल.]

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, उक्त वास्तू पोटकलम (१) च्या अनुसार ज्या दिवशी बंद असेल त्या दिवशी तेथे विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने भिजविण्याच्या कामी लावलेल्या कामगाराला उक्त दिवसाच्या लगतपूर्वीच्या किंवा नंतरच्या तीन दिवसांपैकी एका दिवशी बदली सुटी दिली जाईल.

(३) या कलमाखालील सुटीबद्दल कामगाराला, कोणतीही विरुद्ध संविदा असली तरीही, सुटीच्या लगतपूर्वीच्या आठवड्यामध्ये त्याने ज्या ज्या दिवशी काम केले त्या दिवसांच्या त्याच्या एकूण पूर्ण-कालिक कमाईच्या—यात कोणतीही अतिकालिक कमाई व बोनस यांचा समावेश नाही, पण महागाई व अन्य भत्त्यांचा समावेश आहे—दैनिक सरासरीइतक्या दराने पैसे दिले जातील.

स्पष्टीकरण :—" एकूण पूर्णकालिक कमाई " या शब्दप्रयोगाला कलम २७ मध्ये त्याला नेमून दिलेला अर्थ आहे.

२२. (१) प्रत्येक औद्योगिक वास्तूमध्ये, प्रत्येक दिवशी कामगारांना किती वेळ काम करावे लागेल तो अवधी स्पष्टपणे दर्शविणारी कामाच्या अवधींबाबतची नोटीस विहित असेल अशा नमुन्यात व अशा पद्धतीने लावण्यात येईल व ती बिनचूक ठेवण्यात येईल. कामाच्या अवधी-बाबतची नोटीस.

(२) (क) त्या औद्योगिक वास्तूवर अधिकारिता असलेल्या निरीक्षकाकडे पोटकलम (१) मध्ये निर्देशिलेल्या नोटिशीची नक्कल तीन प्रतींत, या अधिनियमाच्या प्रारंभकाळी काम चालवत असलेल्या कोणत्याही औद्योगिक वास्तूच्या बाबतीत, या अधिनियमाखाली पहिल्यांदा लायसन मंजूर झाल्याच्या दिनांकापासून दोन आठवड्यांच्या आत, आणि अशा प्रारंभकाळानंतर काम चालू करणाऱ्या कोणत्याही औद्योगिक वास्तुच्या बाबतीत, त्या औद्योगिक वास्तूत काम चालू होण्याच्या दिवसापूर्वी पाठवण्यात येईल.

(ख) पोटकलम (१) मध्ये निर्देशिलेल्या नोटिशीत ज्यामुळे बदल करावा लागेल असा कोणताही फेरबदल कामाच्या व्यवस्थेत करावयाचा विचार असल्यास, तो करण्यापूर्वी निरीक्षकाकडे तीन प्रतीत त्याची सूचना पाठवण्यात येईल आणि मागील बदल झाल्यापासून एक आठवडा उलटून जाईपर्यन्त निरी-क्षकाच्या पूर्वमंजुरीखेरीज असा कोणताही बदल करण्यात येणार नाही.

२३. कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये कोणत्याही कामगाराला, कलम २२ खाली त्या वास्तूत लावलेल्या कामाच्या नोटिशीनुसार असेल त्याहून अन्यथा कामावर लावले जाणार नाही. कामाचे तास कलम २२ खालील नोटिशीनुरूप असावेत.

२४. कोणत्याही बालकास कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये काम करावयास लावले जाणार नाही किंवा तशी मुभा दिली जाणार नाही. बालकांना कामावर ठेवण्यास मनाई.

२५. कोणत्याही औद्योगिक वास्तूमध्ये कोणत्याही स्त्रीस किंवा अल्पवयीन व्यक्तीस मध्यान्हपूर्व ६ ते मध्यान्होत्तर ७ या वेळेव्यतिरिक्त काम करावयास लावले जाणार नाही किंवा तशी मुभा दिली जाणार नाही. विवक्षित अवधीमध्ये स्त्रियांना किंवा अल्पवयीन व्यक्तींना कामावर लावण्यास मनाई.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ६ द्वारे जादा दाखल करण्यात आले.

वार्षिक सवेतन रजा.

२६. (१) आस्थापनेतील प्रत्येक कामगारास एका कॅलेंडर वर्षात—

(एक) प्रौढाच्या बाबतीत, मागील कॅलेंडर वर्षामध्ये त्याने काम केलेल्या प्रत्येक वीस दिवसांमागे एक दिवस या प्रमाणात ;

(दोन) अल्पवयीन व्यक्तीच्या बाबतीत, मागील कॅलेंडर वर्षामध्ये तिने काम केलेल्या प्रत्येक पंधरा दिवसांमागे एक दिवस या प्रमाणात ;

सवेतन रजा दिली जाईल.

स्पष्टीकरण:—या पोटकलमाखाली अनुज्ञेय रजा सर्व सुट्या वगळून असेल-मग त्या सुट्या रजेच्या कालावधीच्या दरम्यान येवोत किंवा सुरुवातीस येवोत किंवा शेवटी येवोत.

(२) जर वर्ष चालू असताना मध्येच एखाद्या कामगाराला नोकरीतून मुक्त केले गेले किंवा नोकरीतून बडतर्फ करण्यात आले किंवा त्याने नोकरी सोडली तर, तो पोटकलम (१) मध्ये ठरवून दिलेल्या प्रमाणात सेवेतून रजेस हक्कदार असेल.

(३) या कलमाखाली रजेची परिगणना करताना, अर्ध्या दिवसाची किंवा त्याहून अधिक अशी कोणतीही अपूर्णांश रजा एक संपूर्ण दिवसाची रजा म्हणून मानली जाईल आणि अर्ध्या दिवसापेक्षा कमी अशी कोणतीही अपूर्णांश रजा वगळली जाईल.

(४) जर एखाद्या कामगाराने एखाद्या कॅलेंडर वर्षात पोटकलम (१) खाली त्याला अनुज्ञेय असलेली सगळी रजा घेतली नाही तर, त्याने न घेतलेली रजा त्यानंतरच्या कॅलेंडर वर्षात त्याला अनुज्ञेय होणाऱ्या रजेमध्ये जमा केली जाईल :

परंतु, एकूण जितक्या दिवसांची रजा पुढच्या वर्षात जमेस धरता येईल ती संख्या, प्रौढाच्या बाबतीत तीस दिवसांपेक्षा आणि अल्पवयीन व्यक्तीच्या बाबतीत चाळीस दिवसांपेक्षा अधिक असणार नाही.

(५) पोटकलम (१) खाली अनुज्ञेय होणारी संपूर्ण रजा किंवा त्यांपैकी काही भागाची रजा मिळण्यासाठी कामगाराने करावयाचा अर्ज लेखी द्यावा लागेल आणि सर्वसाधारणपणे तो अर्ज त्याला रजा ज्या दिवसापासून हवी असेल त्याच्या पुरेसे अगोदर करावा लागेल.

(६) पोटकलम (१) खाली जो कामगार रजेला हक्कदार आहे त्याच्या बाबतीत त्याचा जितक्या रजेवर हक्क आहे ती संपूर्ण रजा घेण्यापूर्वी नियोक्त्याने त्याची नोकरी संपवली तर, किंवा कामगाराने रजेसाठी अर्ज केलेला असून ती रजा त्याला मंजूर झालेली नसेल तर, किंवा जर ती रजा घेण्यापूर्वीच कामगाराने आपली नोकरी सोडली तर, नियोक्ता त्याला न घेतलेल्या रजेच्या बाबतीत कलम २७ खालील प्रदेय होणारी रक्कम देईल आणि असे प्रदान, नियोक्त्याने कामगाराची नोकरी संपवली असेल तर अशा समाप्तीनंतरचा कामाचा दुसरा दिवस संपण्यापूर्वी आणि जेव्हा कामगार स्वतः नोकरी सोडून जाईल तेव्हा त्यानंतरच्या पगाराच्या दिवशी किंवा त्या अगोदर केले जाईल.

(७) नोकरीतून मुक्त होण्यापूर्वी किंवा बडतर्फीपूर्वी द्याव्या लागणाऱ्या नोटिशीचा कालावधी मोजताना कामगाराने न घेतलेली रजा विचारात घेतली जाणार नाही.

रजेच्या कालावधीमधील वेतन.

२७. (१) कलम २६ खाली कामगाराला अनुज्ञेय असलेल्या रजेबद्दल त्याला, त्याच्या रजेच्या लगतपूर्वीच्या महिन्यामध्ये त्याने जितके दिवस काम केले त्या दिवसांची त्याची कोणतीही अतिकालिक कमाई व बोनस वगळून, पण महागाई व अन्य भत्ते धरून जितकी एकूण पूर्णकालिक कमाई असेल तिच्या दैनिक सरासरीइतक्या दराने पैसे दिले जातील.

स्पष्टीकरण १ हे :—या पोटकलमामध्ये, "एकूण पूर्णकालिक कमाई" या शब्दप्रयोगाचा अर्थ, अन्नधान्य आणि अन्य वस्तू यांची सवलतीच्या भावाने कामगारांना विक्री केल्यामुळे उपार्जित होणाऱ्या ज्या फायद्यावर कामगाराचा हक्क असेल त्याचे रोख सममूल्य असा आहे, पण त्यात बोनसचा समावेश होत नाही.

स्पष्टीकरण २ हे:—घरगुती कामगाराला रजेच्या कालावधीमध्ये प्रदेय असणारे वेतन निश्चित करण्याच्या प्रयोजनार्थ किंवा घरगुती स्त्री-कामगाराला प्रसूतिविषयक लाभ प्रदान करण्याच्या प्रयोजनार्थ "दिवस" याचा अर्थ, विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही बनवण्यासाठी मध्यरात्री पासून सुरु होणाऱ्या चोवीस तासांच्या कालावधीपैकी ज्या कोणत्याही अवधीत असा घरगुती कामगार कामावर लावलेला होता तो कालावधी असा आहे.

(२) ज्या कामगारास तो प्रौढ असल्यास चार दिवसांपेक्षा कमी नाही आणि अल्पवयीन व्यक्ती असल्यास पाच दिवसांपेक्षा कमी नाही इतकी रजा मंजूर करण्यात आली असेल त्याला त्याची रजा सुरू होण्यापूर्वी मंजूर रजेच्या कालावधीचे देय वेतन दिले जाईल.

औद्योगिक वास्तूंना 'वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६' लागू करावयाचा.

२८. (१) "वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६' (१९३६ चा ४) (या कलमामध्ये यापुढे 'उक्त अधिनियम' म्हणून निर्देशिलेला) यामध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, राज्य शासनाला शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे असे निदेशित करता येईल की, उक्त अधिनियमाच्या उपबंधापैकी सर्व किंवा कोणतेही उपबंध अथवा त्याखाली केलेले नियम, हा अधिनियम ज्यांना लागू होतो त्या आस्थापनेतील किंवा आस्थापनावर्गातील सर्व कामगारांना किंवा कोणत्याही कामगारवर्गाला लागू होतील, आणि उक्त

अधिनियमाचे उपबंध याप्रमाणे लागू केल्यावर, या अधिनियमाखाली नियुक्त केलेला निरीक्षक हा त्याच्या अधिकारितेच्या स्थानिक सीमांमध्ये उक्त अधिनियमाच्या अशा उपबंधांची अंमलबजावणी करण्याच्या प्रयोजनार्थ निरीक्षक असल्याचे मानण्यात येईल.

(२) राज्य शासनाला, पोटकलम (१) खाली काढलेली कोणतीही अधिसूचना तशाच अधिसूचनेद्वारे रद्द करता येईल किंवा तिच्यात बदल करता येईल.

२९. (१) कामगारांना औद्योगिक वास्तूच्या बाहेर विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने भिजवता यावीत किंवा कातरता यावीत यासाठी अशा कामगारांच्या वतीने नियोक्त्याने अर्ज केला असता राज्य शासन तशी परवानगी देऊ शकेल. विशेष उपबंध.

(२) पोटकलम (१) खाली औद्योगिक वास्तूच्या बाहेर जे काम करावयास परवानगी मिळेल त्या कामाबाबत नियोक्ता विहित नमुन्यात नोंद ठेवील.

(३) या कलमात अन्यथा उपबंधित केले असेल तेवढे सोडून एरव्ही, कोणताही नियोक्ता, विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही बनवण्याच्या संबंधातील कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया औद्योगिक वास्तूच्या बाहेर करावयास लावणार नाही किंवा तशी मुभा देणार नाही :

परंतु, या पोटकलमातील कोणतीही गोष्ट, ज्याला नियोक्त्याने किंवा कंत्राटदाराने विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही घरी बनवण्यासाठी कच्चा माल दिलेला आहे त्या कामगाराला लागू होणार नाही.

३०. (१) एखादी कृती किंवा अकृती करणारी व्यक्ती जर विशिष्ट वयापेक्षा कमी वयाची असती तर ती कृती किंवा अकृती या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र गुन्हा ठरली असती असे असून न्यायालयाच्या मते ती व्यक्ती सकृद्दर्शनी अशा वयापेक्षा कमी वयाची असेल तर, आपण त्यापेक्षा कमी वयाचे नाहीत असे शाबीत करण्याचा भार त्या आरोपी व्यक्तीवर राहील. वयाबाबतचा शाबितीभार.

(२) सहायक जिल्हा शल्यचिकित्सकाच्या दर्जापेक्षा ज्याचा दर्जा कमी नाही असा वैद्यकीय अधिकारी कामगारासंबंधी जेव्हा असे लेखी अधिकथन देईल की, आपण त्याची तपासणी केलेली आहे आणि अशा अधिकथनात नमूद केलेल्या वयापेक्षा तो कमी वयाचा आहे असा त्याचा विश्वास आहे तेव्हा, या अधिनियमाच्या व त्याखाली केलेल्या नियमांच्या प्रयोजनार्थ, ते अधिकथन कामगाराच्या वयाचा पुरावा म्हणून स्वीकारार्ह असेल.

३१. (१) कोणताही नियोक्ता, जो कामगार सहा महिने किंवा त्याहून जास्त काळ कामाला लावलेला आहे त्याला, वाजवी कारणाखेरीज आणि अशा कामगाराला किमान एक महिन्याची नोटीस किंवा अशा नोटिशीऐवजी एक महिन्याचे वेतन दिल्याशिवाय सेवामुक्त करणार नाही : बडतर्फीची नोटीस.

परंतु, जर अशा कामगारावर गैरवर्तणुकीचा दोषारोप ठेऊन नियोक्त्याने त्या प्रयोजनासाठी केलेल्या चौकशीमध्ये त्याला पुष्टी देणारा असा समाधानकारक पुरावा नोंदला गेल्याने तो अशा कामगाराला सेवामुक्त करू इच्छीत असेल तर, अशा नोटिशीची आवश्यकता असणार नाही.

(२) (क) कार्यमुक्त केलेल्या किंवा बडतर्फ केलेल्या किंवा कपात केलेल्या कामगाराला, आपणांस सेवामुक्त करण्यास वाजवी कारण नव्हते या आधारावर किंवा नियोक्त्याने ठरवल्याप्रमाणे आपण दोषी नव्हतो या आधारावर किंवा कार्यमुक्तीची किंवा बडतर्फीची ही शिक्षा फार कडक होती या आधारावर, विहित असेल अशा प्राधिकरणाकडे आणि तशा अवधीमध्ये अपील करता येईल.

(ख) अपील प्राधिकरण विहित रीतीने नियोक्ता व कामगार यांना नोटीस दिल्यानंतर, अपील फेटाळू शकेल किंवा ज्या कालावधीमध्ये कामगाराला कामधंद्यावाचून ठेवले होते त्या कालावधीच्या वेतनासह किंवा त्याविना त्याला पुन्हा कामावर घ्यावे असा निदेश देऊ शकेल किंवा त्याला पुन्हा कामावर न घेता भरपाई देण्यात यावी असा निदेश देऊ शकेल किंवा त्या प्रकरणाच्या परिस्थितीत त्याला योग्य वाटेल असा अन्य अनुतोष मंजूर करू शकेल.

[1][(२क) अपील प्राधिकरणाला, पुढील गोष्टींच्या बाबतीत, दाव्याची संपरीक्षा करताना, 'दिवाणी प्रक्रिया संहिता १९०८' हिच्या अन्वये दिवाणी न्यायालयाकडे ज्या शक्ती निहित केलेल्या असतील त्याच शक्ती असतील; त्या गोष्टी अशा :—

(क) कोणत्याही व्यक्तीस उपस्थित राहण्यास भाग पाडणे आणि तिची शपथेवर तपासणी करणे;

(ख) दस्तऐवज आणि महत्त्वाच्या वस्तू हजर करण्याची सक्ती करणे;]

(३) अपील प्राधिकरणाचा निर्णय अंतिम असेल व तो दोन्ही पक्षकारांना बंधनकारक राहील आणि अपील प्राधिकरणाच्या आदेशामध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात येईल अशा अवधीमध्ये त्याची अंमलबजावणी करण्यात येईल.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ७ द्वारे समाविष्ट करण्यात आले.

निरीक्षकाला अटकाव केल्याबद्दल शिक्षा.

३२. जो कोणी अधिनियमाद्वारे किंवा त्याखाली मुख्य निरीक्षकाला किंवा निरीक्षकाला प्रदान करण्यात आलेल्या कोणत्याही शक्तींचा तो वापर करत असताना त्याला अटकाव करील, अथवा या अधिनियमाला किंवा त्याखाली केलेल्या नियमांना अनुसरून त्याच्या हवाली असलेल्या कोणत्याही नोंद-वहीची किंवा अन्य दस्तऐवजाची मुख्य निरीक्षकाने किंवा निरीक्षकाने मागणी केल्यावर ती हजर करण्यास चुकेल, अथवा औद्योगिक वास्तूमधील एखादा कामगार मुख्य निरीक्षकापुढे किंवा निरीक्षकापुढे येऊ नये किंवा त्याच्याकडून तपासणी होऊ नये म्हणून त्याच्याबाबत गुप्तता राखील किंवा प्रतिबंध करील तो, [1][सहा] महिनेपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा [1][पाच हजार] रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्यदंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

अपराधाबद्दल सर्वसाधारण दंड.

३३. (१) या अधिनियमात अन्यथा व्यक्तपणे उपबंधित केले असेल तेवढे सोडून एरव्ही, जी कोणतीही व्यक्ती या अधिनियमाच्या किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमाच्या उपबंधांपैकी कशाचेही व्यतिक्रमण करील, अथवा कलम ३१-पोटकलम (२) च्या खंड (ख्) खाली अपील प्राधिकरणाने दिलेल्या कोणत्याही आदेशानुसार वेतन किंवा भरपाई देण्यास चुकेल तो, पहिल्यांदा केलेल्या अपराधाबद्दल दोनशे पन्नास रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्यदंडास, आणि दुसऱ्यांदा केलेल्या किंवा नंतरच्या कोणत्याही अपराधाबद्दल एक महिन्यापेक्षा कमी असणार नाही किंवा सहा महिन्यांपेक्षा जास्त असणार नाही इतक्या मुदतीच्या कारावासास, किंवा शंभर रुपयांपेक्षा कमी असणार नाही किंवा पाचशे रुपयांपेक्षा जास्त असणार नाही इतक्या द्रव्यदंडास, किंवा दोन्ही शिक्षांस पात्र असेल.

(२) (क्) जो कोणताही नियोक्ता कलम ३१-पोटकलम (२) खंड (ख्) खाली अपील प्राधिकरणाने दिलेल्या आदेशानुसार एखाद्या कामगारास पुन्हा कामावर घेण्यात कसूर करील तो, दोनशे पन्नास रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्यदंडास पात्र असेल.

(ख्) खंड (क्) खाली दोषी ठरवला गेल्यानंतर जो कोणताही नियोक्ता अशा दोषसिद्धीच्या दिनांकानंतरही त्या खंडामध्ये नमूद केलेल्या आदेशानुसार कामगाराला पुन्हा कामावर घेण्यात कसूर करण्याचे चालू ठेवील तो, अशा कसुरीच्या प्रत्येक दिवसाबद्दल वीस रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्य-दंडास पात्र असेल.

(ग्) या पोटकलमाखाली शिक्षापात्र असणाऱ्या अपराधाची संपरीक्षा करणारे कोणतेही न्यायालय, संपूर्ण द्रव्यदंड किंवा त्याचा कोणताही अंश वसूल केला गेल्यास, अशा कसुरीमुळे त्याच्या मते ज्या व्यक्तीला क्षती पोहोचलेली आहे त्या व्यक्तीला तो भरपाईच्या रूपाने देण्यात यावा असे निदेशित करू शकेल.

(३) वेतनाच्या व्याख्येच्या संबंधात 'वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६' (१९३६ चा ४) यामध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, कलम ३१-पोटकलम (२) खंड (ख्) खाली नियोक्त्याने देणे आवश्यक असलेली, परंतु त्याने न दिलेली कोणतीही भरपाई ही त्या अधिनियमाच्या उपबंधांखाली विलंबित वेतन म्हणून वसुलीयोग्य असेल.

(४) कलम ३ च्या उपबंधांच्या व्यतिक्रमणाबद्दल कोणत्याही व्यक्तीवर लावलेल्या अभियोगात, विड्या किंवा सिगार किंवा ती दोन्ही बनवण्याशी निगडित असलेली कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया खुद्द अशी व्यक्ती अथवा तिची कोणतीही कुटुंबीय व्यक्ती अथवा अशा व्यक्तीबरोबर राहणारी किंवा तिच्यावर अवलंबून असणारी कोणतीही अन्य व्यक्ती चालवत होती हा बचाव देता येणार नाही.

कंपन्यांनी केलेले अपराध.

३४. (१) जेव्हा जेव्हा या अधिनियमाखालील अपराध एखाद्या कंपनीने केलेला असेल तेव्हा, अपराध घडला त्यावेळी जी जी व्यक्ती कंपनीच्या कामकाज चालनाची प्रभारी होती किंवा त्याबद्दल कंपनीला जबाबदार होती ती प्रत्येक व्यक्ती, तसेच कंपनीही, त्या अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात येईल आणि त्यांच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व तदनुसार शिक्षा मिळण्यास त्या पात्र ठरतील :

परंतु, अपराध आपल्या नकळत घडला किंवा असा अपराध घडू नये म्हणून आपण सर्व प्रकारे वाजवी तत्परता दाखवली होती असे जर अशा कोणत्याही व्यक्तीने शाबीत केले तर, या पोटकलमात अंतर्भूत असलेल्या कोणत्याही गोष्टीमुळे ती व्यक्ती या अधिनियमाखाली कोणत्याही शिक्षेस पात्र ठरणार नाही.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, या अधिनियमाखालील अपराध एखाद्या कंपनीने केलेला असेल व कंपनीचा कोणताही संचालक, व्यवस्थापक, सचिव, किंवा अन्य अधिकारी यांच्या संमतीने किंवा मुकानुमतीने अपराध करण्यात आला आहे किंवा त्याच्याकडून झालेल्या कोणत्याही हयगयी-पणाशी त्या अपराधाचा कारणसंबंध जोडता येण्यासारखा आहे असे शाबीत करण्यात आले असेल तर, असा संचालक, व्यवस्थापक, सचिव किंवा अन्य अधिकारी हादेखील त्या अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात येईल आणि त्याच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व तदनुसार शिक्षा मिळण्यास तो पात्र ठरेल.

स्पष्टीकरण :—या कलमाच्या प्रयोजनार्थ—

(क्) "कंपनी" याचा अर्थ, कोणताही निगम-निकाय, असा आहे व त्यात पेढी आणि अन्य व्यक्तिसंघ यांचा समावेश होतो; आणि

(ख्) "संचालक" याचा पेढीच्या संबंधातील अर्थ, पेढीतील भागीदार, असा आहे.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ८ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी दाखल करण्यात आले.

३५. (१) या अधिनियमाखाली अथवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमाखाली किंवा काढलेल्या आदेशाखाली सद्‌भावपूर्वक केलेल्या किंवा करावयाचे योजलेल्या कोणत्याही गोष्टीबद्दल कोणत्याही व्यक्ती-विरूद्ध कोणताही दावा, अभियोग किंवा अन्य वैध कार्यवाही होऊ शकणार नाही. हानिरक्षण.

(२) हा अधिनियम अथवा त्याखाली केलेला कोणताही नियम किंवा काढलेला आदेश यांच्यानुसार सद्‌भावपूर्वक केलेल्या किंवा करण्याचे योजिलेल्या कोणत्याही गोष्टीमुळे झालेल्या किंवा होण्याचा संभव असलेल्या कोणत्याही नुकसानाबद्दल शासनाविरुद्ध कोणताही दावा किंवा अन्य वैध कार्यवाही होऊ शकणार नाही.

३६. (१) या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असणाऱ्या कोणत्याही अपराधाची, अभिकथित अपराध घडला हे निरीक्षकाला जेव्हा समजेल त्या दिनांकापासून तीन महिन्यांच्या आत मुख्य निरीक्षकाने किंवा त्याच्या लेखी पूर्वमंजुरीनिशी तक्रार केल्याखेरीज कोणतेही न्यायालय दखल घेणार नाही: अपराधांची दखल घेणे.

परंतु, जेव्हा सक्षम प्राधिकरणाने, मुख्य निरीक्षकाने किंवा निरीक्षकाने काढलेल्या लेखी आदेशाची अवज्ञा हा अपराध असेल तेव्हा, त्याबद्दलची तक्रार ज्या दिनांकी अपराध घडला असे अभिकथन करण्यात आले असेल त्या दिनांकापासून सहा महिन्यांच्या आत करता येईल.

(२) या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असलेल्या अपराधाची संपरीक्षा इलाखा शहर दंडाधिकारी किंवा प्रथम वर्ग दंडाधिकारी यांच्या न्यायालयाहून कनिष्ठ असे कोणतेही न्यायालय करणार नाही.

३७. (१) ज्या औद्योगिक वास्तूमध्ये पन्नास किंवा त्याहून अधिक व्यक्ती कामावर लावलेल्या आहेत किंवा मागील बारा महिन्यांतील कोणत्याही एका दिवशी कामावर लावलेल्या होत्या त्या प्रत्येक औद्योगिक वास्तूला 'औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६' (१९४६ चा २०) याचे उपबंध, जणू काही अशी औद्योगिक वास्तू म्हणजे जिला त्या अधिनियमाच्या कलम १-पोटकलम (३) खालील अधिसूचनेद्वारे तो अधिनियम लागू केलेला आहे अशी औद्योगिक आस्थापना असावी आणि उक्त वास्तूमधील कामगार हा जणू काही या अधिनियमाच्या अर्थानुसार कामगार असावा त्याप्रमाणे लागू होईल. 'औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६' आणि 'प्रसुतिविषयक लाभ अधिनियम, १९६१' लागू करावयाचे.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, तसे करण्याचा आपला उद्देश असल्याबद्दल किमान दोन महिन्यांची नोटीस दिल्यानंतर शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे राज्य शासन ज्या औद्योगिक वास्तूमध्ये पन्नासपेक्षा कमी व्यक्ती कामावर लावलेल्या आहेत किंवा मागील बारा महिन्यांतील कोणत्याही एका दिवशी कामावर लावलेल्या होत्या त्या प्रत्येक औद्योगिक वास्तूला 'औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९४६' (१९४६ चा २०) याचे सर्व किंवा कोणतेही उपबंध, जणू काही अशी औद्योगिक वास्तू म्हणजे जिला त्या अधिनियमाच्या कलम१-पोटकलम (३) खालील अधिसूचनेद्वारे तो अधिनियम लागू केलेला आहे अशी औद्योगिक आस्थापना असावी आणि उक्त वास्तूमधील कामगार हा जणू काही त्या अधिनियमाच्या अर्थानुसार कामगार असावा त्याप्रमाणे लागू करू शकेल.

(३) 'प्रसूतिविषयक लाभ अधिनियम, १९६१' (१९६१ चा ५३) यामध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, त्या अधिनियमाचे उपबंध प्रत्येक आस्थापनेला, जणू काही ती आस्थापना म्हणजे जिला तो अधिनियम त्याच्या कलम २-पोटकलम (१) खालील अधिसूचनेद्वारे लागू केलेला आहे अशी आस्थापना असावी त्याप्रमाणे लागू होतील :

परंतु, उक्त अधिनियम घरगुती कामगाराला लागू होताना खालील फेरबदलांसह लागू होईल, ते असे :—

(क) कलम ५ मधील पोटकलम (१) च्या स्पष्टीकरणातील "किंवा दिवसाला एक रुपया यांपैकी जे अधिक असेल ते" हे शब्द गाळले जातील, आणि

(ख) कलमे ८ आणि १० गाळली जातील.

३८. (१) 'कारखाने अधिनियम, १९४८' (१९४८ चा ६३) याचे प्रकरण ४ थे व कलम ८५ हे औद्योगिक वास्तूला लागू होईल आणि त्या अधिनियमातील बाकीचे उपबंध कोणत्याही औद्योगिक वास्तूला लागू होणार नाहीत. काही उपबंध औद्योगिक वास्तूला लागू करावयाचे नाहीत.

(२) दुकाने किंवा व्यापारी आस्थापना यांमधील कामगारांच्या कामासंबंधीच्या परिस्थितीचे विनियमन करण्याबाबतच्या कोणत्याही कायद्यामध्ये अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट हा अधिनियम जिला लागू होतो अशा कोणत्याही आस्थापनेला लागू होणार नाही.

३९. (१) 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७' (१९४७ चा १४) याचे उपबंध प्रत्येक औद्योगिक वास्तूच्या बाबतीत उद्‌भवणाऱ्या बाबींना लागू होतील. 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७' लागू करावयाचा.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी,—

(क) नियोक्त्याने कामगारांना कच्चा माल देणे;

(ख) कामगाराने बनवलेल्या विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही नियोक्त्याने नापसंत करणे;

(ग) नियोक्त्याने नापसंत केलेल्या विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही यांबद्दलचे वेतन देणे;

यासंबंधी नियोक्ता आणि कामगार यांच्यामध्ये उद्‌भवणारा तंटा [1][राज्य शासन, या बाबतीत नियमांद्वारे विनिर्दिष्ट करील, अशा वेळेत व अशा प्राधिकरणाकडून मिटवणुकीसाठी निर्देशित करण्यात येईल आणि अशा नियमांमध्ये असा तंटा ज्या रीतीने मिटवण्यात येईल ती संक्षिप्त रीतही उपबंधित केलेली असेल.]

(३) पोटकलम (२) खाली विनिर्दिष्ट केलेल्या प्राधिकरणाने केलेल्या मिटवणुकीमुळे नाराज झालेल्या कोणत्याही व्यक्तीला, राज्य शासन याबाबतीत शासकीय राजपत्रातून अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करील अशा प्राधिकरणाकडे आणि अशा मुदतीमध्ये अपील करता येईल.

(४) पोटकलम (३) खाली विनिर्दिष्ट केलेल्या प्राधिकरणाचा निर्णय अंतिम असेल.

या अधिनियमाशी विसंगत असलेले कायदे व करार यांची परिणामकता.

४०. (१) त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्यामध्ये अथवा कोणताही निवाडा, करार किंवा नोकरीची संविदा—मग ती या अधिनियमाच्या प्रारंभापूर्वी केलेली असोत वा नंतर केलेली असोत—यांच्या तरतुदींमध्ये या अधिनियमाच्या उपबंधांशी विसंगत असे काहीही अंतर्भूत असले तरी, ते उपबंध परिणामक होतील :

परंतु, जेव्हा असा कोणताही लवाद-निवाडा, करार, नोकरीची संविदा यांखाली किंवा अन्यथा कोणत्याही बाबींच्या संबंधात कामगार काही लाभांना हक्कदार असून, या अधिनियमाखाली तो ज्या लाभांना हक्कदार होईल त्यांच्यापेक्षा हे लाभ त्याला अधिक अनुकूल असतील तेव्हा, कामगाराला अन्य बाबींच्या संबंधात या अधिनियमाखाली लाभ मिळत असला तरीही, त्या बाबीच्या संबंधात अधिक अनुकूल लाभ मिळण्याचा त्याचा हक्क चालू राहील.

(२) कोणत्याही कामगाराला एखाद्या बाबीच्या संबंधात जे हक्काने मिळू शकतील त्यांहून अधिक अनुकूल असलेले असे अधिकार व विशेष सवलती आपणांस मिळण्यासाठी नियोक्त्याशी करार करण्यास या अधिनियमात अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट प्रतिबंधक आहे, असा तिचा अर्थ लावला जाणार नाही.

सूट देण्याची शक्ती.

४१. राज्य शासन शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे, कोणत्याही औद्योगिक वास्तूच्या वर्गाला अथवा नियोक्त्यांच्या किंवा कामगारांच्या वर्गाला या अधिनियमाच्या सर्व किंवा त्यांपैकी कोणत्याही उपबंधांपासून किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमांपासून ते खालील अशा शर्तींच्या व निर्बंधांच्या अधीनतेने, सूट देऊ शकेल :

परंतु, सवेतन वार्षिक रजा, प्रसूतिविषयक लाभ, पाळणाघरे, वेतन, विड्या किंवा सिगार नापसंत करणे आणि रात्रपाळीचे काम यासंबंधी या अधिनियमातील उपबंधांपैकी कोणत्याही उपबंधांपासून किंवा त्याखाली केलेल्या कोणत्याही नियमांपासून कोणत्याही स्त्री-कामगाराला कोणतीही सूट देण्याची शक्ती राज्य शासनाला या कलमातील कोणत्याही गोष्टीमुळे प्रदान झालेली आहे, असा तिचा अर्थ लावला जाणार नाही.

केंद्र सरकारच्या निदेश देण्याच्या शक्ती.

४२. या अधिनियमाच्या उपबंधांच्या अंमलबजावणीबाबत केंद्र सरकार राज्य शासनाला निदेश देऊ शकेल.

खाजगी राहत्या घरांमधील स्वयंरोजगारी व्यक्तींना अधिनियम लागू नाही.

४३. खाजगी राहत्या घराचा मालक किंवा ताबाधारक असलेली जी व्यक्ती अशा राहत्या घरामध्ये तिच्याबरोबर राहणाऱ्या व तिच्यावर अवलंबून असलेल्या तिच्या कुटुंबातील व्यक्तींच्या मदतीने अशा खाजगी राहत्या घरामध्ये कोणतीही निर्मिति-प्रक्रिया चालवील त्या व्यक्तीला या अधिनियमात अंतर्भूत असलेली कोणतीही गोष्ट लागू होणार नाही :

परंतु, त्या घराचा मालक किंवा ताबाधारक म्हणजे हा अधिनियम ज्याला लागू होतो त्या नियोक्त्याचा कामगार असता कामा नये.

स्पष्टीकरण.—या कलमाच्या प्रयोजनार्थ, "कुटुंब" याचा अर्थ, मालकाचा किंवा ताबाधारकाचा विवाहसाथी व त्याची मुलेबाळे, असा आहे.

नियम करण्याची शक्ती.

४४. (१) राज्य शासनाला, या अधिनियमाची उद्दिष्टे पार पाडण्यासाठी शासकीय राजपत्रातील अधिसूचनेद्वारे नियम करता येतील.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम ९ द्वारे मूळ मजकुराऐवजी दाखल करण्यात आला.

(२) विशेषतः आणि पूर्वगामी शक्तीच्या व्यापकतेला बाध न येता, अशा नियमांमध्ये खालील सर्व किंवा त्यांपैकी कोणत्याही बाबींसाठी उपबंध करता येईल, त्या अशा :—

(क) ज्यांच्या अधीनतेने या अधिनियमाखाली लायसन मंजूर करता येईल किंवा त्याचे नवीकरण करता येईल त्या अटी व शर्ती आणि अशा लायसनाच्या संबंधात द्यावी लागणारी फी;

(ख) या अधिनियमाखालील लायसनासाठी करावयाच्या अर्जाचा नमुना व अशा अर्जासोबत सादर करावयाचे दस्तऐवज व आराखडे ;

(ग) लायसन मंजूर करण्यासाठी किंवा नाकारण्यासाठी सक्षम प्राधिकरणाने विचारात घ्यावयाच्या अन्य बाबी ;

(घ) लायसन मंजूर करणाऱ्या किंवा मंजूर करण्याचे नाकारणाऱ्या कोणत्याही आदेशाविरुद्ध किती मुदतीत किती फी भरून आणि कोणत्या प्राधिकरणाकडे अपील दाखल करता येईल ;

(ङ) केंद्रीय उत्पादन शुल्क विभागाने मुक्त केलेल्या तंबाखूचे प्रमाण व नियोक्त्याने निर्मिती केलेल्या विड्या किंवा सिगार यांची किंवा दोन्हींची संख्या विनिर्दिष्ट करणारे मासिक प्रतिवेदन नियोक्त्याने सक्षम प्राधिकरणाकडे सादर करणे ;

(च) या अधिनियमाखाली निरीक्षकांना प्रदान करता येतील त्या शक्ती ;

(छ) या अधिनियमाखाली ज्या प्रकारची स्वच्छता राखणे आवश्यक आहे त्याबाबतची मानके ;

(ज) या अधिनियमाखाली ज्या प्रकारची प्रकाशयोजना वायुवीजन आणि तपमान राखणे आवश्यक आहे त्याबाबतची मानके ;

(झ) या अधिनियमाखाली कोणत्या पद्धतीच्या मुताऱ्या व शौचकूप यांची व्यवस्था करणे आवश्यक आहे ;

(ञ) या अधिनियमाखाली पुरवावयाच्या धुण्याच्या सोयी ;

(ट) आहारगृहे ;

(ठ) कामाच्या अवधीसंबंधीच्या नोटिशीचा नमुना व रीत ;

(ड) आस्थापनेच्या बाहेर केलेल्या कामाच्या नोंदी कोणत्या नमुन्यात ठेवल्या जातील ;

(ढ) बडतर्फ झालेल्या किंवा नोकरीतून मुक्त करण्यात आलेल्या किंवा कपात केलेल्या कामगाराला कोणत्या प्राधिकरणाकडे व किती मुदतीत अपील करता येईल ;

(ण) कामगाराला अन्नधान्ये आणि अन्य वस्तू यांची सवलतीच्या भावाने विक्री केल्यामुळे उपार्जित होणाऱ्या फायद्याचे रोख सममूल्य कशा रीतीने संगणित केले जाईल ;

(त) या अधिनियमाचे उपबंध व त्याखाली केलेले नियम यांचे खात्रीने अनुपालन व्हावे यासाठी आस्थापनेमध्ये ठेवावे लागतील ते अभिलेख व नोंदवह्या ;

(थ) प्रथमोपचाराच्या पेट्या किंवा कपाटे आणि त्यातील सामग्री यांची देखभाल व अशा पेट्या ज्यांच्या ताब्यात ठेवल्या जातील त्या व्यक्ती ;

(द) विड्या किंवा सिगार यांची किंवा दोन्हींची विल्हेवाट किंवा अव्हेर आणि नापसंत झालेल्या विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही यांची विल्हेवाट कशा रीतीने करण्यात येईल;

(ध) कामगाराने बनवलेल्यांपैकी किती टक्के विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही नापसंत करता येतील त्याची कमाल मर्यादा ठरवणे;

(न) विड्या किंवा सिगार किंवा दोन्ही धरून बनवून आणण्यासाठी ज्या व्यक्ती कच्चा माल प्रत्यक्षपणे किंवा एजंटामार्फत घेतात त्यांना कोणत्या ठिकाणी वेतन दिले जाईल ते विनिर्दिष्ट करणे;

(प) कामगारांना विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने धरून कच्च्या मालाचे वाटप करण्यावर निरीक्षकांनी देखरेख ठेवणे;

(फ) कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी आगीबाबत घ्यावयाची खबरदारी ;

(ब) [1][कलम ३९ च्या पोटकलम (२) मध्ये विनिर्दिष्ट केलेला तंटा मिटवणुकीसाठी ज्या वेळेमध्ये निर्देशित करण्यात येईल ती वेळ आणि असा तंटा ज्या संक्षिप्त रीतीने व ज्या प्राधिकरणाकडून मिटवण्यात येईल ती रीत व ते प्राधिकरण आणि] ज्या प्राधिकरणाकडे प्रथम उल्लेखिलेल्या प्राधिकरणाने केलेल्या मिटवणुकीबाबत अपील होऊ शकेल ते प्राधिकरण;

(भ) विहित करणे आवश्यक असलेली किंवा करता येईल अशी कोणतीही बाब.

---

१. १९९३ चा अधिनियम ४१, कलम १० द्वारे मूळ मजकुराऐवजी दाखल करण्यात आले.

(३) या अधिनियमाखाली केलेले सर्व नियम शासकीय राजपत्रातून प्रकाशित केले जातील आणि ते आधी प्रसिद्ध केले पाहिजेत या शर्तीच्या अधीन असतील, आणि 'सर्वसाधारण वाक्खंड अधिनियम, १८९७' (१८९७ चा १०)-कलम २३-खंड (३) खाली विनिर्दिष्ट करावयाचे दिनांक प्रस्तावित नियमांचा मसुदा ज्या दिनांकास प्रसिद्ध झाला होता त्या दिनांकापासून तीन महिन्यांच्या अलिकडचे असणार नाहीत.

(४) या कलमाखाली केलेला प्रत्येक नियम, तो करण्यात आल्यानंतर होईल तितक्या लवकर जेथे राज्य विधानमंडळ दोन सभागृहाचे बनलेले असेल तेथे त्यांच्या प्रत्येक सभागृहापुढे किंवा जेथे असे विधान-मंडळ एका सभागृहाचे बनलेले असेल तेथे त्या सभागृहापुढे ते एका सत्राने किंवा दोन क्रमवर्ती सत्रे मिळून बनलेल्या अशा एकूण तीस दिवसांच्या कालावधीत सत्रासीन असताना ठेवला जाईल आणि ज्या सत्रात तो याप्रमाणे ठेवला गेला ते किंवा त्याच्या पाठोपाठचे सत्र संपण्यापूर्वी जर, त्या नियमात कोणतेही आपरिवर्तन करण्याबाबत सभागृहांचे मतैक्य झाले किंवा तो नियम करण्यात येऊ नये याबाबत सभागृहांचे मतैक्य झाले तर तो नियम त्यानंतर अशा आपरिवर्तित रूपातच परिणामक होईल किंवा, प्रकरणपरत्वे; मुळीच परिणामक होणार नाही ; तथापि, अशा कोणत्याही आपरिवर्तनामुळे किंवा शून्यीकरणामुळे, तत्पूर्वी त्या नियमाखाली करण्यात आलेल्या कोणत्याही गोष्टीच्या विधिग्राह्यतेस बाध येणार नाही.

THE BEEDI AND CIGAR WORKERS (CONDITIONS OF EMPLOYMENT) ACT, 1966

बिडी व सिगार कामगार (कामासंबंधीची परिस्थिती) अधिनियम, १९६६.

इंग्रजी-मराठी शब्दसूची

adult	प्रौढ	[S. 2(*a*)]
adult consumption unit	प्रौढ उपभोक्ता घटक	[S. 18(4)-expl.II]
advancing money	पैसे कर्जाऊ देणे	[S. 2(*g*)(*b*)]
article or substance	वस्तू किंवा पदार्थ	[S. 2(*k*)]
blending	मिसळण करणे	[S. 13]
cash equivalent	रोख सममुल्य	[S. 27]
Central Excise Department	केंद्रीय उत्पादनशुल्क विभाग	[S. 44(2)(*e*)]
child	बालक	[S. 2(*b*)]
Civil Assistant Surgeon	सहायक जिल्हा शल्यचिकित्सक	[S. 30(2)]
colour washing	रंगाचा हात देणे	[S. 8]
conditions of employment	कामासंबंधीची परिस्थिती	[Short title]
contract labour	कंत्राटी कामगार	[S. 2(*e*)]
contractor	कंत्राटदार	[S. 2(*d*)]
creches	पाळणाघरे	[S. 14-m.n.]
declaration	अधिकथन	[S. 30(2)]
discharge from service	नोकरीतून मुक्त करणे	[S. 26(2)]
dismiss from service	नोकरीतून बडतर्फ करणे	[S. 26(2)]
dust	रज:कण	[S. 9(2)]
earnings	कमाई	[S. 21(3)]
effluvia	दुर्गंधी	[S. 8]
employee	कामगार	[S. 2(*f*)]
employer	नियोक्ता	[S. 2(*g*)]
establishment	आस्थापना	[S. 2(*h*)]
financial resources	अर्थार्जनाची साधने	[S. 4(3)(*c*)]
fraction	अपूर्णांश	[S. 26(3)]
Fume	धूर	[S. 9(2)]
home worker	घरगुती कामगार	[S. 2(*f*)(*i*)]
incriminate	गुन्ह्यामध्ये गोवणे	[S. 7(1)(*a*)]
industrial premises	औद्योगिक वास्तू	[S. 2(*i*)]
injurious or offensive	अपायकारक किंवा उबगवाणे	[S. 9(2)]
inspector	निरीक्षक	[S. 2(*j*)]
interval for rest	विश्रांतीचे मध्यंतर	[S. 19-m.n.]
leave with wages	सवेतन रजा	[S. 26(1)]
managing agent	व्यवस्थापन एजंट	[S. 2(*g*)(*b*)]
manufacturing process	निर्मिति-प्रक्रिया	[S. 2(*k*)]

occupier	कार्यचालक	[S. 7(2)]
onus	शाबितीभार	[S. 30-m.n.]
ordinary rates of wages	सामान्य वेतनदर	[S. 18(3)]
painting	पक्का रंग लावणे	[S. 8]
piece-rate basis	कामावारी दराचे तत्त्व	[S. 18(2)]
precincts	प्रसीमा	[S. 2(*h*)]
principal employer	मुख्य नियोक्ता	[S. 2(m)]
private dwelling house	खाजगी राहते घर	[S. 2(*n*)]
reinstate	पुन्हा कामावर घेणे	[S. 33(2)(*b*)]
relief	अनुतोष	[S. 31(2)(*b*)]
sieving	चाळणे	[S. 13]
spouse	विवाहसाथी	[S. 43-expl.]
spread over	कार्यकालविस्तार	[S. 20-m.n.]
standard family	प्रमाण कुटुंब	[S. 18(4)-expl.]
sub-contractor	उपकंत्राटदार	[S. 2(*d*)]
substantial interest	भरीव हितसंबंध	[S. 2(*g*)(*b*)]
substantially	सारतः	[S. 4(5)]
substituted holiday	बदली सुटी	[S. 21(2)]
superintendent	अधीक्षक	[S. 2(*g*)(*b*)]
total full time earnings	एकूण पूर्णकालिक कमाई	[S. 21(3)-expl.]
varnishing	रोगण लावणे	[S. 8]
ventilation	वायुवीजन	[S. 9-m.n.]
warming	शेकणे	[S. 13]
water-borne sewage system	पाण्याबरोबर मलप्रवाह वाहून नेणारी यंत्रणा	[S. 12(1)]
wetting or cutting of beedi or tobacoo leaves	विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने भिजवणे किंवा कातरणे.	[S. 29(1)]
white washing	सफेत्याचा हात देणे,	[S. 8]
wholesome	आरोग्यप्रद	[S. 11(1)]
work room	कामाचा कक्ष	[S. 9(2)]
young person	अल्पवयीन व्यक्ती	[S. 2(*g*)]

बिडी व सिगार कामगार (कामासंबंधीची परिस्थिती) अधिनियम, १९६६

THE BEEDI AND CIGAR WORKERS (CONDITIONS OF EMPLOYMENT) ACT, 1966

इंग्रजी–मराठी शब्दसूची

अधिकथन	declaration	[क. ३०(२)]
अधीक्षक	superintendent	[क. २(छ्)(ख्)]
अनुतोष	relief	[क. ३१(२)(ख्)]
अपायकारक किंवा उबगवाणे	injurious or offensive	[क. ९(२)]
अपूर्णांश	fraction	[क. २६(३)]
अर्थार्जनाची साधने	financial resourses	[क. ४(३)(ग्)]
अल्पवयीन व्यक्ती	young person	[क. २(९)]
आरोग्यप्रद	wholesome	[क. ११(१)]
आस्थापना	establishment	[क. २(ज्)]
उपकंत्राटदार	sub-contractor	[क. २(घ्)]
एकूण पूर्णकालिक कमाई	total full time earnings	[क. २१(३)-स्पष्टी.]
औद्योगिक वास्तू	industrial premises	[क. २(झ्)]
कंत्राटदार	contractor	[क. २(घ्)]
कंत्राटी कामगार	contract labour	[क. २(ड्)]
कमाई	earnings	[क. २१(२)]
कामगार	employee	[क. २(च्)]
कामाचा कक्ष	work room	[क. ९(२)]
कामावारी दराचे तत्त्व	piece-rate basis	[क. १८(२)]
कामासंबंधीची परिस्थिती	conditions of employment	[संक्षिप्त नाव]
कार्यकालविस्तार	spread over	[क. २०-स.टी.]
कार्यचालक	occupier	[क. ७(२)]
केंद्रीय उत्पादनशुल्क विभाग	Central Excise Department	[क. ४४(२)(इ्)]
खाजगी राहते घर	private dwelling house	[क. २(ह्)]
गुन्ह्यामध्ये गोवणे	increminate	[क. ७(१)(क्)]
घरगुती कामगार	home worker	[क. २(च्)(झ्)]
चाळणे	sieving	[क. १३]
दुर्गंधी	effluvia	[क. ८]
धूर	fume	[क. ९(२)]
नियोक्ता	employer	[क. २(छ्)]
निर्मिति-प्रक्रिया	manufacturing process	[क. २(ट्)]
निरीक्षक	inspector	[क. २(ब्)]
नोकरीतून बडतर्फ करणे	dismiss from service	[क. २६(२)]
नोकरीतून मुक्त करणे	discharge from service	[क. २६(२)]
पक्कारंग लावणे	painting	[क. ८]
पाण्याबरोबर मलप्रवाह वाहून नेणारी यंत्रणा	water-borne sewage system	[क. १२(१)]

पाळणाघरे	creches	[क. १४-स.टी.]
पुन्हा कामावर घेणे	reinstate	[क. ३३(२)(ख्)]
पैसे कर्जाऊ देणे	advancing money	[क. ३३(२)(ख्)]
प्रमाण कुटुंब	standard family	[क. १४ (४)-स्पष्टी.]
प्रसीमा	precincts	[क. २(ज्)]
प्रौढ	adult	[क. २(क्)]
प्रौढ उपभोक्ता घटक	adult consumption unit	[क. १८(४) स्पष्टी.दोन]
बदली सुटी	substituted holiday	[क. २१(२)]
बालक	child	[क. २(ख्)]
भरीव हितसंबंध	substantial interest	[क. २(छ्)(ख्)]
मिसळण करणे	blending	[क. १३]
मुख्य नियोक्ता	principal employer	[क. २(इ)]
रंगाचा हात देणे	colour washing	[क. ८]
रज:कण	dust	[क. ९(२)]
रोख सममूल्य	cash equivalent	[क. २७]
रोगण लावणे	varnishing	[क. ८]
वस्तू किंवा पदार्थ	article or substance	[क. २(ट्)]
वायुवीजन	ventilation	[क. ९-स.टी.]
विड्यांची किंवा तंबाखूची पाने भिजवणे किंवा कातरणे	wetting or cutting of beedi or tobacco leaves	[क. २९(१)]
विवाहसाथी	spouse	[क. ४३-स्पष्टी.]
विश्रांतीचे मध्यंतर	interval for rest	[क. १९-स.टी.]
व्यवस्थापन एजंट	managing agent	[क. २(छ्)(ख्)]
शाबितीभार	onus	[क. ३०-स.टी.]
शेकणे	warming	[क. १३]
सफेत्याचा हात देणे	white washing	[क. ८]
सवेतन रजा	leave with wages	[क. २६(१)]
सहायक जिल्हा शल्यचिकित्सक	Civil Assistant Surgeon	[क. ३०(२)]
सामान्य वेतनदर	ordinary rates of wages	[क. १८(३)]
सारत:	substantially	[क. ४(५)]

महाराष्ट्र शासनाची प्रकाशने मिळण्याची ठिकाणे

- **संचालक**
  शासन मुद्रण, लेखनसामग्री व प्रकाशन संचालनालय
  महाराष्ट्र राज्य,
  नेताजी सुभाष मार्ग, मुंबई ४०० ००४
  दूरध्वनी : ३६३ २६ ९३, ३६३ ०६ ९५
  ३६३ ११ ४८, ३६३ ४० ४९

- **व्यवस्थापक**
  शासकीय फोटोझिंको मुद्रणालय व ग्रंथागार
  फोटोझिंको मुद्रणालय आवार, जी. पी. ओ. नजिक,
  पुणे ४११ ००१
  दूरध्वनी : ६६ ८८ ५९

- **व्यवस्थापक**
  शासकीय मुद्रणालय व ग्रंथागार
  सिव्हिल लाईन्स, नागपूर ४४० ००१
  दूरध्वनी : ५२ २६ १५

- **सहा. संचालक**
  शासकीय लेखनसामग्री भांडार ग्रंथागार
  शहागंज, गांधी चौकाजवळ
  औरंगाबाद ४३१ ००१
  दूरध्वनी : ३३ १४ ६८

- **व्यवस्थापक**
  शासकीय मुद्रणालय व लेखनसामग्री भांडार
  ताराबाई पार्क
  कोल्हापूर ४१६ ००३
  दूरध्वनी : ६५ ०३ ९५ व ६५ ०४ ०२

महाराष्ट्र शासनाच्या प्रकाशनाचे अधिकृत विक्रेते