

**1936 ലെ വേജസ് പേയ്മെന്റിന്റെ സംഗ്രഹം
(1936 ലെ നമ്പർ 4) നിയമങ്ങളും അവിടെ ഉണ്ടാക്കി**

1.

ആക്ട് ഇഫക്ടുകൾ: - ഒരു സ്ഥാപനത്തിലോ ഫാക്ടറിയിലോ ഉള്ള വ്യക്തികൾക്ക് വേതനം നൽകുന്നതിന് ഈ നിയമം ബാധകമാണ് അല്പലക്ഷിയിൽ

ഏതെങ്കിലും റെയിൽവേയിൽ റെയിൽവേ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ നേരിട്ടോ സബ് കരാറുകാരൻ വഴിയോ ഒരു വ്യക്തി വഴിയോ

ഒരു റെയിൽവേ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷനുമായി (റെയിൽവേ ഫാക്ടറികൾ പർതീക്ഷിക്കുന്നു) ഒരു കരാർ പൂർത്തിയാക്കുന്നു. 1600 * എ

മാസം

2. ഇല്ല്, ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക് കരാർ പർകാരം അല്പലക്ഷിയിൽ കരാർ പർകാരം ആക്ടിന് കീഴിലുള്ള അവകാശം ഉപേക്ഷിക്കാൻ കഴിയും.

3.

വേതനത്തിന്റെ നിർവചനം: - “വേതനം” എന്നാൽ ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് നൽകേണ്ട എല്ല് പർതിഫലവും അവന്റെ തൊഴിൽ കരാർ.

ഏതെങ്കിലും അവാർഡിന് കീഴിൽ നൽകേണ്ട ഏതെങ്കിലും പർതിഫലം, അല്പലക്ഷിയിൽ കോടതിയുടെ സെറ്റിൽമെന്റ് അല്പലക്ഷിയിൽ ഉത്തരവ്, പർതിഫലം എന്നിവ ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു

ഓവർടൈം, അല്പലക്ഷിയിൽ അവധിദിനങ്ങൾ അല്പലക്ഷിയിൽ അവധി കാലയളവ്, നിബന്ധനകൾക്ക് വിധേയമായി നൽകേണ്ട അധിക വേതനം

ബോണസ് അല്പലക്ഷിയിൽ മറ്റേതെങ്കിലും പേരിലുള്ള തൊഴിൽ.

ഇത് ഒഴിവാക്കുന്നു: -

(എ) ലാഭ പങ്കിടൽ പദ്ധതിക്ക് കീഴിലോ അല്പലക്ഷിയിൽ അതിന്റെ ഭാഗമല്ലാത്ത ഏതെങ്കിലും ബോണസ് തൊഴിൽ നിബന്ധനകൾക്ക് വിധേയമായി നൽകേണ്ട അല്പലക്ഷിയിൽ ഏതെങ്കിലും അവാർഡിനോ ഓർഡറിനോ കീഴിൽ നൽകാത്ത പർതിഫലം

കോടതി;

(ബി) വീട്-താമസം, വെളിച്ചം, വെള്ളം, മെഡിക്കൽ ഹാജർ, അല്പലക്ഷിയിൽ മറ്റ് സ or കർയങ്ങൾ അല്പലക്ഷിയിൽ മറ്റേതെങ്കിലും മൂല്യം

സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ പൊതുവായ അല്പലക്ഷിയിൽ പർതേയക ഉത്തരവ് പർകാരം സേവനം ഒഴിവാക്കി;

(സി) ഒരു പെൻഷനിലേക്കോ പെർറാവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേക്കോ തൊഴിലുടമകളുടെ സംഭാവന, സമാഹരിച്ച പലിശ

അതിൽ;

(ഡി) യാത്ര്യാ അലവൻസ് അല്പലക്ഷിയിൽ ഏതെങ്കിലും യാത്ര്യാ ഇളവിന്റെ മൂല്യം അല്പലക്ഷിയിൽ പർതേയകമായി വീഴ് വരുത്തുന്നതിനായി അടച്ച മറ്റേതെങ്കിലും തുക

തൊഴിൽ ചെലവുകൾ;

(ഇ) നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട വ്യക്തി റെയിൽവേയിൽ (റെയിൽവേ ഫാക്ടറികൾ ഒഴികെ) ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികളുടെ കാര്യത്തിൽ

റെയിൽവേ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ ഏതെങ്കിലും പർദേശിക പർദേശത്തിനായി;

(എഫ്) ഡിസ്ചാർജിന് നൽകേണ്ട ഏതെങ്കിലും ഗർറാറ്റിവിറ്റി.

4.

പേയ്മെന്റിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തവും രീതിയും: - താഴെയുള്ള പേയ്മെന്റിന്റെ ചുമതല ഫാക്ടറിയുടെ മാനേജർക്കാണ്

അയാളുടെ കീഴിൽ അല്പലക്ഷിയിൽ അതിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾക്കും വ്യക്തികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും കരാറുകാരനുമുള്ള വേതന നിയമം

അവൻ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾക്കുള്ള പേയ്മെന്റിനായി.

5. ഒരു മാസത്തിൽ കൂടാത്ത ഇടവേളകളിൽ വേതനം നൽകുന്നതിന് വേതന കാലയളവ് നിശ്ചയിക്കും.

6. വേതന കാലാവധി അവസാനിച്ച് 7 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ (അല്പെങ്കിൽ 10 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ 1000 അല്പെങ്കിൽ 1000)

കൂടുതൽ ആളുകൾ ജോലി ചെയ്യുന്നു). ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്ത ഒരാളുടെ വേതനം രണ്ടാമത്തെ ജോലിക്ക് ശേഷമല്പ നൽകുന്നത്

അവന്റെ ഡിസ്ചാർജ്ജ് കഴിഞ്ഞ ദിവസം.

7. എല്പാ വേതനവും നിലവിലെ നാണയങ്ങളിലോ കറൻസിയിലോ അടയ്ക്കും. കുറിപ്പുകളും പേയ്മെന്റുകളും നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

8.

പിഴകളും കിഴിവുകളും: - ആക്ടിന് കീഴിൽ അംഗീകാരം ലഭിച്ചവരൊഴികെ വേതനത്തിൽ നിന്ന് കിഴിവുകൾ ഉണ്ടാക്കിപ്പല (കാണുക

ഖണ്ഡികകൾ 9-15 ചുവടെ).

9. (1) മുൻ അംഗീകാരത്തോടെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ചെയ്യാവുന്ന അത്തരം പ്ലാൻ്റെത്തികൾക്കും

ഒഴിവാക്കലുകൾക്കും മാതൃമേ പിഴ ചുമത്താൻ കഴിയും

പ്ലാൻ്റെ കവാടത്തിനടുത്തോ സമീപത്തോ പ്ലാൻ്റെപ്പിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന നോട്ടീസ് വഴി സംസ്ഥാന സർക്കാരോ നിർദ്ദിഷ്ട അതോറിറ്റിയോ വ്യക്തമാക്കുക

ഫാക്ടറിയും ജോലിചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക് വിശദീകരണത്തിന് അവസരം നൽകിയതിനുശേഷം.

(2) പിഴകൾ: -

(എ) ആ വേതന കാലയളവിൽ അദ്ദേഹത്തിന് നൽകേണ്ട വേതനത്തിന്റെ [മൂന്ന് ശതമാനം] തുല്യമായ തുക കവിയരുത്;

(ബി) തവണകളായോ ചുമത്തപ്പെട്ട തീയതിയുടെ അറുപത് ദിവസത്തിനുശേഷമോ വീണ്ടെടുക്കാനാവില്ല;

(സി) തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നവർക്ക് പ്ലാൻ്റെജനകരമായ അത്തരം ആവശ്യങ്ങൾക്കായി പ്ലാൻ്റെപ്പിക്കുന്ന ഭൂമിയുടെ രജിസ്റ്ററിൽ രേഖപ്പെടുത്തും

ഫാക്ടറീസ് ചീഫ് ഇൻസ്പെക്ടർ അംഗീകരിച്ചു;

(ഡി) ഒരു ബാല ജീവനക്കാരന് (15 വയസ്സിന് താഴെയുള്ളവർ) ചുമത്തപ്പെടില്ല.

10. (എ) ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിയുടെ അഭാവം കാരണം മാതൃമേ ഡയൂട്ടിയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുകയുള്ളൂ അവൻ ജോലി ചെയ്യേണ്ട സമയങ്ങൾ, അത്തരം കിഴിവുകൾ തുല്യമായ തുകയേക്കാൾ കൂടുതലാകരുത്

വേതന കാലയളവിലെ അദ്ദേഹത്തിന്റെ വേതനത്തിന് ആനുപാതികമായി, ആ കാലയളവിൽ അദ്ദേഹം ഇല്ലാതിരുന്ന സമയം അദ്ദേഹം ആകെ സമയത്തേക്കാണ്

ജോലിസ്ഥലത്ത് ആയിരിക്കണം.

(ബി) പത്തോ അതിലധികമോ ജോലിക്കാരായ ആളുകൾ, സംഗീതക്കച്ചേരി നടത്തുകയാണെങ്കിൽ, ന്യായമായ കാരണമില്ലാതെ സ്വയം ഹാജരാകില്ല

കൃത്യമായ അറിയിപ്പില്ലാതെ, അഭാവത്തിനുള്ള കിഴിവിൽ നോട്ടീസിന് പകരമായി 8 ദിവസത്തേക്ക് വേതനം ഉൾപ്പെടുത്താം, പക്ഷേ: -

(1) കരാർ ലംഘിക്കുന്നതിനുള്ള കിഴിവ് 15 വയസ്സിന് താഴെയുള്ള വ്യക്തിയിൽ നിന്നോ സ്ത്രീകളിൽ നിന്നോ ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിയില്ല.

(2) തൊഴിൽ കരാറിന്റെ ഭാഗമായ രേഖാമൂലം ഒരു വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടായിരിക്കണം, അത് ആവശ്യമാണ് 15 ദിവസത്തിൽ കൂടാത്ത ജോലി നിർത്താനുള്ള ഉദ്ദേശ്യ അറിയിപ്പിന്റെ ഒരു പ്ലാൻ്റെയ്ക കാലയളവ്

അല്പെങ്കിൽ അറിയിപ്പ് കാലാവധി

ഒരു തൊഴിലാളിയെ ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യുന്നതിന് തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടത് തൊഴിലുടമയ്ക്കും വേതനത്തിനും നൽകണം

അത്തരം അറിയിപ്പിന് പകരമായി കുറയ്ക്കാം.

(3) മേൽപ്പറഞ്ഞ വ്യവസ്ഥ ഫാക്ടറിയുടെ പ്ലാൻ്റെ കവാടത്തിനടുത്തോ സമീപത്തോ പ്ലാൻ്റെപ്പിക്കണം.

(4) ഈ കിഴിവ് നടത്തേണ്ടതായി അറിയിപ്പ് ലഭിക്കുന്നതുവരെ ഈ തരത്തിലുള്ള കിഴിവ് നൽകാനാവില്ല ഫാക്ടറിയുടെ പ്ലാൻ്റെ കവാടത്തിനടുത്തോ സമീപത്തോ പോസ്റ്റുചെയ്യും.

(5) ഒരു കിഴിവ് ജോലിക്കാരന്റെ നോട്ടീസ് നൽകിയ കാലയളവിൽ വേതനം കവിയരുത്

കരാർ പ്ലാൻ്റെക്കാരം നൽകേണ്ട അറിയിപ്പിനേക്കാൾ കുറവാണ് ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്നത്.

11. ഒരു ജോലിക്കാരനെ വ്യക്തമായി ഭരമേൽപ്പിച്ച സാധനങ്ങളുടെ കേടുപാടുകൾക്കോ നഷ്ടത്തിനോ കിഴിവ് നൽകാം

അയാളുടെ അക്കൗണ്ടിലേക്ക് അക്കൗണ്ടിൽ ആവശ്യപ്പെടുന്ന പണം, അവഗണനയോ സ്ഥിരസ്ഥിതിയോ കാരണം അത്തരം നാശനഷ്ടങ്ങളോ നഷ്ടമോ സംഭവിക്കുന്നു.

അത്തരം കിഴിവ് കേടുപാടുകൾ അല്പലക്ഷിത നഷ്ടത്തിന്റെ അളവ് കവിയാൻ പാടില്ല, അത് നൽകിയതിനുശേഷം മാത്രമേ ഇത് ചെയ്യാൻ കഴിയൂ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക് വിശദീകരണത്തിനുള്ള അവസരം.

12. വീടിന്റെ താമസം, സൗകര്യങ്ങൾ അല്പലക്ഷിത സേവനങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കായി അതിന്റെ മൂല്യത്തിന് തുല്യമായ കിഴിവുകൾ നൽകാം

(ഉപകരണങ്ങളും അസംസ്കൃത വസ്തുക്കളും ഒഴികെ) തൊഴിലുടമ വിതരണം ചെയ്യുന്നു, ഇവ തൊഴിലുടമകൾ സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ

വ്യക്തി തന്റെ തൊഴിൽ നിബന്ധനകളുടെ ഭാഗമായി സ and കര്യങ്ങളുടെയും സേവനങ്ങളുടെയും കാര്യത്തിൽ അംഗീകാരം നേടിയിട്ടുണ്ട് സർക്കാരിന്റെ ഉത്തരവ് പരകാരം.

13. (എ) അഡ്വാൻസ് വീണ്ടെടുക്കുന്നതിനോ അല്പലക്ഷിത വേതനം അമിതമായി അടയ്ക്കുന്നതിനോ കിഴിവ് നൽകാം.

(ബി) തൊഴിൽ ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് കൈവരിച്ച അഡ്വാൻസുകൾ a യുടെ ആദ്യ വേതനത്തിൽ നിന്ന് മാത്രമേ വീണ്ടെടുക്കാൻ കഴിയൂ

പൂർണ്ണ വേതന കാലയളവ്, എന്നാൽ യാതൊരു ചെലവുകൾക്ക് മുമ്പ് നൽകിയ അഡ്വാൻസുകളിൽ നിന്ന് വീണ്ടെടുക്കാനാവില്ല

തൊഴിൽ ആരംഭിച്ചു.

(സി) തൊഴിൽ സമയത്ത് പേമാസ്റ്ററുടെ വിവേചനാധികാരത്തിൽ കണ്ടെത്താത്ത വേതനത്തിന്റെ മുന്നേറ്റം നടത്താം, പക്ഷേ പാടില്ല

ഒരു ഇൻസ്പെക്ടറുടെ അനുമതിയില്ലാതെ രണ്ട് മാസത്തെ വേതനം കവിയുക.

അഡ്വാൻസുകൾ തവണകളായി വീണ്ടെടുക്കാനും 12 മാസത്തിൽ കൂടാത്ത തവണകളിലേക്കും തവണകളിലൂടെയും വീണ്ടെടുക്കാൻ കഴിയും

1/3 കവിയാൻ പാടില്ല, അല്പലക്ഷിത വേതനം 20 * ൽ കൂടുതലല്ലെങ്കിൽ, ഏതെങ്കിലും വേതന കാലയളവിലെ 1/4 വേതനം.

14. അംഗീകൃത ഏതെങ്കിലും പേരാവിഡന്റിൽ നിന്നുള്ള അഡ്വാൻസ് സബ്സ്ക്രിപ്ഷനായി വീണ്ടും അടയ്ക്കുന്നതിന് കിഴിവുകൾ നടത്താം

പണ്ട്.

15. പരാദേശിക സർക്കാർ അംഗീകരിച്ച സഹകരണ സൊസൈറ്റികളിലേക്കോ അല്പലക്ഷിത പേയ്മെന്റുകൾക്കോ കിഴിവുകൾ നൽകാം

തപാൽ ഇൻഷുറൻസ്, പരാദേശിക സർക്കാർ ചുമത്തുന്ന ഏത് വ്യവസ്ഥകൾക്കും

വിധേയമായി. ഉപയോഗിച്ച് കിഴിവുകൾ നടത്താം

ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസിന് കീഴിലുള്ള ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസ് പേയ്മെന്റിനായി ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിയുടെ രേഖാമൂലമുള്ള അംഗീകാരം

കോർപ്പറേഷൻ നിയമം. 1956, ഗവൺമെന്റിന്റെ സർക്കാർ സെക്യൂരിറ്റികളുടെ വാങ്ങൽ. ഇന്ത്യയുടെയോ ഏതെങ്കിലും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെയോ.

16. പരിശോധനകൾ: - ഒരു ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് ഏത് സ്ഥലത്തും പരവേരിക്കാൻ കഴിയും, കൂടാതെ പരിശോധനയ്ക്കുള്ള അധികാരങ്ങൾ (ഉൾപ്പെടെ)

രേഖകൾ പരിശോധിക്കുന്നതും തെളിവുകൾ എടുക്കുന്നതും ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിന് ആവശ്യമാണെന്ന് അദ്ദേഹം കരുതുന്നു

ആക്ട്.

17. കിഴിവുകളുടെയോ കാലതാമസത്തിന്റെയോ പരാതികൾ: - (1) വേതനത്തിൽ നിന്ന് കർമ്മരഹിതമായ കിഴിവുകൾ നടത്തുന്നത്, അല്പലക്ഷിത കാലതാമസം

പണമടയ്ക്കൽ നടക്കുന്നു, ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരാൾക്ക് പത്രണ്ട് മാസത്തിനുള്ളിൽ നിർദ്ദേശിച്ച അപേക്ഷ നൽകാം

ഇതിനായി പ്ലാസ്ട്രിക് സർക്കാർ നിയോഗിച്ച അതോറിറ്റിക്ക്. ഒരു അപ്ലിക്കേഷൻ ഇതിനപ്പുറം വൈകി കാലതാമസത്തിന് മതിയായ കാരണം കാണിച്ചില്ലെങ്കിൽ കാലയളവ് നിരസിച്ചേക്കാം.

ഏതെങ്കിലും നിയമ പരിശീലകൻ, രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ, ആക്ടിന് കീഴിലുള്ള ഇൻസ്പെക്ടർ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് വ്യക്തികൾ അതോറിറ്റിയുടെ അനുമതിയോടെ ഒരു ജോലിക്കാരന് വേണ്ടി പരാതി നൽകാം.

(3)

ഒരാറ്റ അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചേക്കാം, അല്ലെങ്കിൽ അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഏതൊരു വ്യക്തിക്കും വേണ്ടി ഫാക്ടറി, ആരുടെ വേതനം കാലതാമസം നേരിട്ടു.

18. അതോറിറ്റിയുടെ നടപടി: - ഓർഡറിംഗിനപ്പുറമെ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിക്ക് അതോറിറ്റി നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാം

കാലതാമസം നേരിട്ട വേതനം അല്ലെങ്കിൽ നിയമവിരുദ്ധ കീഴിവുകളുടെ റീഫണ്ട്.

ക്ഷുഭകരമായ അല്ലെങ്കിൽ വിഷമകരമായ പരാതി നൽകിയാൽ, അതോറിറ്റി ഒരു ലക്ഷം രൂപയിൽ കൂടാത്ത പിഴ ചുമത്താം. 50 *

അപേക്ഷകനും അത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകണമെന്ന് ഉത്തരവിടുക.

19. അതോറിറ്റിക്കെതിരെ അപ്പീൽ: - അതോറിറ്റി നൽകിയ നിർദ്ദേശത്തിനെതിരെ നിർദ്ദിഷ്ട ഫോമിൽ അപ്പീൽ

ജില്ലാ കോടതിയിൽ 30 ദിവസത്തിനകം മുൻഗണന നൽകാം: -

(എ)

പണമടയ്ക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ച ആകെ തുക Rs. 300 *; അല്ലെങ്കിൽ അത് അയാളുടെ മേൽ ഒരു ബാധ്യത ചുമത്തുന്നുവെങ്കിൽ

രൂപ. 1000 *;

(ബി)

ഒരു ജോലിക്കാരൻ, അയാളിൽ നിന്ന് തടഞ്ഞ മൊത്തം വേതനം Rs. 20 *, അല്ലെങ്കിൽ ഗ്ലൂപ്പിൽ നിന്ന് അദ്ദേഹത്തിന്റെ സഹപ്തവർത്തകരുടെ എണ്ണം Rs. 50;

(സി)

ക്ഷുഭകരമായ അല്ലെങ്കിൽ വിഷമകരമായ അപ്ലിക്കേഷന് പിഴ അടയ്ക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ച ഒരു വ്യക്തി;

(d)

ഇല്ല, അപ്പീൽ നിക്ഷേപിച്ച അധികാരത്തിൽ നിന്നുള്ള ഒരു സർട്ടിഫിക്കറ്റിനൊപ്പം അപ്പീൽ നൽകിപ്പോൾ അപ്പീൽ നൽകിയ നിർദ്ദേശത്തിനോ ഉത്തരവിനോ കീഴിൽ നൽകേണ്ട തുക.

(ഇ)

അപ്പീൽ തീരുമാനിക്കുന്നതുവരെ എതിർ കക്ഷിയുടെ നിക്ഷേപത്തിന്റെ തുക അടയ്ക്കാം.

20. നിയമലംഘനത്തിനുള്ള ശിക്ഷകൾ: - ആരെങ്കിലും നിശ്ചിത തീയതിക്കപ്പുറം

വേതനം നൽകാൻ കാലതാമസം വരുത്തുന്നു, അല്ലെങ്കിൽ

വേതനത്തിൽ നിന്ന് അനധികൃതമായി കീഴിവ് നൽകുന്നത് 200 രൂപയിൽ കുറയാത്ത പിഴയ്ക്ക് ബാധകമാണ്, പക്ഷേ

ഇത് 1000 രൂപ വരെ നീട്ടാം, പക്ഷേ അതോറിറ്റിയുടെയോ അപ്പീൽ കോടതിയുടെയോ അനുമതിയോടെ വിചാരണ ചെയ്യാൽ മാത്രം.

21. പേമാസ്റ്റർ ആരാണ്: -

(1) ഒരു വേതന കാലയളവ് പരിഹരിക്കുന്നില്ല, അല്ലെങ്കിൽ

(2) പണമടയ്ക്കൽ നടത്തുന്നു, അല്ലെങ്കിൽ

(3) ഫാക്ടറിയുടെ പ്ലാൻ കവാടത്തിനടുത്തോ സമീപത്തോ ഈ സംഗ്രഹം ഇംഗ്ലീഷിലും ഭാഷയിലും പ്ലാസ്ട്രിക്സിൽ പരാജയപ്പെടുന്നു

ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും, അല്ലെങ്കിൽ

(4) ആക്ടിന് കീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ചില നിയമങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്നു, 200 രൂപയിൽ കുറയാത്ത പിഴയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ട്, പക്ഷേ ഇത് 1000 രൂപ വരെ നീട്ടുക.

ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് അലൈങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ അനുമതിയോടെ മാതൃമേ ഇതിന് പരാതി നൽകാനാവൂ.

* കുറിപ്പ്: നിലവിലെ നിരക്കിന്, സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽ വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെടുക.