उपदान देण्याच्या कायद्याचा गोषवारा व नियम
(नमुना 'यू' अनुसार)

ी व्याप्ती -

' संपूर्ण भारताला लागू आहे. परंतु जम्मू व काश्मीरमधील मळ्यांना व बंदरांना तो लागू होणार नाही. (कलम

कोणाला लागू होतो - हा कायदा

त्येक कारखाना, तेलक्षेत्र, मळा, बंदर आणि रेल्वे कंपनीला .

खाद्या राज्यातील अशा प्रत्येक दुकान किंवा आस्थापनेला की, जेथे १० किंवा अधिक व्यक्ती कामावर आहेत किंवा ागील १२ महिन्यांतील कोणत्याही एका दिवशी कामावर होत्या. याशिवाय राज्यात अंमलात असलेल्या प्रचलित ाळातील कोणत्याही कायद्याच्या अर्थानुसार ते दुकान किंवा आस्थापना, 'आस्थापना' म्हणून घोषित झालेले असावे ाणि

शा इतर सर्व आस्थापनांना किंवा आस्थापनांच्या वर्गाला की जेथे १० किंवा त्यापेक्षा जास्त कर्मचारी कामाला ाहेत किंवा मागील १२ महिन्यांतील कोणत्याही एका दिवशी कामाला होते. अशा इतर आस्थापनांना किंवा त्यांच्या ार्गाला हा कायदा अधिसूचनेद्वारे (बाय नोटिफिकेशन) लागू करण्याचे अधिकार केंद्र सरकारला देण्यात आलेले ाहेत (कलम १(३))

-

बंधित सरकार म्हणजे -

(i) एखाद्या आस्थापनेच्या बाबतीत
- (अ) केंद्र सरकारच्या मालकीच्या किंवा नियंत्रणाखालील आस्थापना
- (ब) एकापेक्षा जास्त राज्यांत शाखा असलेली आस्थापना.
- (क) केंद्र सरकारच्या मालकीचा किंवा नियंत्रणाखालील कारखाना.
- (ड) प्रमुख बंदर, खाण, तेलक्षेत्र किंवा रेल्वे कंपनी यांच्या बाबतीत केंद्र सरकार संबंधित सरकार समजले जाईल.

(ii) वर नमूद केलेल्या आस्थापना व कारखाने सोडून इतर बाबतीत राज्य सरकार संबंधित सरकार समजले जाईल. (कलम २(अ))

र्ण वर्षाची नोकरी - म्हणजे एका वर्षाची सलग नोकरी किंवा सेवा.

लग नोकरी - म्हणजे अखंड नोकरीचा कालावधी. पण या कालावधीत आजारपण, अपघात, रजा, कार्य-स्थगिती ले-ऑफ), संप किंवा टाळेबंदी किंवा संबंधित कर्मचाऱ्यांचा कोणताही दोष नसताना करण्यात आलेली कामबंदी इ. ारणांमुळे वाया गेलेल्या दिवसांचा समावेश होईल. अशी अखंड किंवा खंडित सेवा हा कायदा लागू होण्यापूर्वी ंवा नंतरच्या काळात केलेली असावी.

स्पष्टीकरण १ - एखादा कर्मचारी एक वर्षापर्यंत अखंड सेवेत नसल्यास व त्याला जर मालकाने मागील १२ हिन्यात प्रत्यक्षात खालीलप्रमाणे कामावर ठेवले असेल तर, तो सलग नोकरीत होता असे समजले जाईल (i) खाद्या खाणीत जमिनीखाली १९० दिवस काम केल्यास, किंवा (ii) इतर बाबतीत २४० दिवस कामावर असल्यास, [illegible] जर तो एखाद्या हंगामी आस्थापनेत कामावर असल्यास, त्याचा होईल

स्पष्टीकरण २ - हंगामी आस्थापनेत काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत त्याने जेवढे दिवस तो हंगामी कारखाना रू होता, त्याच्या कमीतकमी ७५% दिवस प्रत्यक्ष काम केलेले असल्यास, त्याने १ वर्षाची सलग नोकरी केली, से समजण्यात येईल (कलम २(ए)(३))

नयंत्रक अधिकारी - म्हणजे या कायद्याच्या कलम ३ नुसार संबंधित सरकारने नेमलेला अधिकारी (कलम ([illegible]))

टुंब - एखाद्या कामगाराच्या बाबतीत खालील व्यक्तींचा त्याच्या कुटुंबात समावेश होईल -

(i) पुरुष कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत - (१) तो स्वतः (२) त्याची पत्नी (३) त्याची मुले - विवाहित किंवा अविवाहित (४) त्याचे अवलंबित आई, वडील (५) त्याच्या पत्नीचे अवलंबित आई वडील, (६) त्या कर्मचाऱ्याच्या आधीच मृत्यू पावलेल्या त्याच्या मुलाची कोणी विधवा पत्नी व मुले असल्यास, ती.

(ii) स्त्री कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत - (१) ती स्वतः (२) तिचा पती (३) तिची मुले - विवाहित किंवा अविवाहित (४) तिच्यावर अवलंबित असलेले तिचे आईवडील, (५) तिच्या पतीचे अवलंबित आईवडील (सासूसासरे), (६) तिच्या मृत मुलाची कोणी विधवा पत्नी व मुले असल्यास, ती.

एखाद्या स्त्री कर्मचाऱ्याने नियंत्रक अधिकाऱ्यास लेखी सूचनेद्वारे, आपल्या पतीस आपल्या कुटुंबातून वगळण्याविषयी इच्छा प्रदर्शित केल्यास, या कायद्याशी संबंधित असलेल्या बाबतीत, असा पती व त्याच्यावर अवलंबून असलेले त्याचे आईवडील हे तिच्या कुटुंबातील व्यक्ती म्हणून समजण्यात येणार नाही. नंतर जर त्या स्त्री कर्मचाऱ्याने अशी लेखी सूचना परत घेतली तर तिच्या पतीचा व सासूसासऱ्यांचा तिच्या कुटुंबात समावेश होईल.

स्पष्टीकरण - जर एखाद्या कर्मचाऱ्यास त्याच्या वैयक्तिक कायद्यानुसार एखादे मूल दत्तक घेता येत असेल व त्याने एखादे मूल कायदेशीररित्या दत्तक घेतल्यास त्याचा, त्याच्या कुटुंबात समावेश होतो. म्हणजेच अशा कायदेशीररित्या दत्तक घेतलेल्या मुलामुलींना उपदान [illegible] एखाद्या [illegible] मूल दुसऱ्या व्यक्तीने कायदेशीररित्या दत्तक घेतल्यास [illegible] कर्मचाऱ्याच्या कुटुंबातून वगळण्यात येते (कलम २(ह))

शन (नॉमिनेशन) -

[illegible] आपला वारस नेमला पाहिजे. (कलम ६[illegible])

[illegible] कुटुंब (फॅमिली) [illegible]

RMS, Pune, Phone 4456441, 4481932

(३) वारसाचे नामनिर्देशन करताना कामगाराचे कुटुंब अस्तित्वात नसेल तर त्याला दुसऱ्या कोणत्याही एका किंवा अनेक व्यक्तींची आपला वारस म्हणून नेमणूक करता येते. पण नंतर जर कामगाराचे कुटुंब अस्तित्वात आले तर आधी केलेले नामनिर्देशन त्याक्षणीच रद्द ठरते. अशा परिस्थितीत त्या कामगाराने आपल्या कुटुंबातील एका किंवा अनेक सभासदांची ९० दिवसांच्या आत वारस म्हणून नव्याने नेमणूक केली पाहिजे. (कलम ६(४)-नियम ६(३))

(४) पहिले नामनिर्देशन पत्रक किंवा नव्याने करावयाचे नामनिर्देशन पत्रक किंवा नामनिर्देशन पत्रात करावयाच्या दुरुस्तीच्या सूचनेवर कामगाराने आपली सही केली पाहिजे. कामगार जर निरक्षर असेल तर त्याने दोन साक्षीदारांच्या उपस्थितीत आपला अंगठा लावला पाहिजे. या दोन्ही साक्षीदारांनी पहिल्या किंवा नव्याने करावयाच्या नामनिर्देशन पत्रकावर किंवा त्या पत्रात करावयाच्या दुरुस्तीच्या सूचनेवर देखील आपली सह्या करणे आवश्यक आहे. (नियम ६(४))

(५) कामगाराने पूर्वी नेमलेल्या वारसाच्या नावात दुरुस्ती करता येते. मात्र त्यासाठी त्याने मालकाला आपल्या हेतूची लेखी सूचना दिली पाहिजे. (नियम ६(५))

(६) पहिले नामनिर्देशन पत्रक किंवा नवीन नामनिर्देशन पत्रक किंवा जुन्या नामनिर्देशन पत्रकात करावयाची दुरुस्तीची सूचना ज्या तारखेस मालकाला मिळेल, त्या तारखेपासून ती अंमलात आली असे समजले जाईल. (नियम ६(६))

(५) उपदानासाठी करावयाचा अर्ज -

(१) या कायद्यानुसार एखादा कामगार किंवा त्याच्या वतीने दुसरी अधिकृत व्यक्ती, उपदान मिळण्यास पात्र असल्यास, त्याने उपदानाची रक्कम देय झाल्याच्या तारखेपासून साधारणतः ३० दिवसांचे आत लेखी अर्ज केला पाहिजे. जर एखाद्या कामगारास आपल्या निवृत्तीची किंवा सेवा निवृत्तीची तारीख माहीत असल्यास, तो कामगार त्या तारखेपासून ३० दिवस आधी मालकाकडे अर्ज करू शकतो.

(२) उपदानास पात्र असलेल्या कामगाराच्या वारसाने (नियम ७(१)) त्याला उपदान देय झाल्याच्या तारखेपासून साधारणतः ३० दिवसांच्या आत मालकाकडे अर्ज दाखल केला पाहिजे. (नियम ७(२))

(३) उपदानास पात्र असलेल्या कामगाराच्या कायदेशीर वारसाने, त्याला उपदान देय झाल्याच्या तारखेपासून साधारणतः एक वर्षाच्या आत मालकाकडे अर्ज दाखल केला पाहिजे. (नियम ७(३))

(४) उपदान मिळण्यासाठी करावयाचा अर्ज वर नमूद केलेल्या अवधीत केला पाहिजे. त्या अवधीनंतर अर्ज केल्यास मालकाने तो स्वीकारला पाहिजे. त्यासाठी अर्जदाराने उशीर का झाला, त्याबद्दल योग्य ती कारणे दिली पाहिजे. (नियम ७(५))

(६) उपदान अदा करणे -

(१) एखाद्या कामगाराने किमान ५ वर्षे सलग नोकरी केल्यानंतर, खालीलपैकी एखाद्या कारणास्तव त्याला ती नोकरी सोडावी लागली तर, त्याला उपदानाची रक्कम मिळते.
- (अ) कामगाराने सेवा निवृत्तीचे वय गाठल्यास, किंवा
- (ब) तो नोकरीतून निवृत्त झाल्यास किंवा त्याने नोकरीचा राजीनामा दिल्यास, किंवा
- (क) तो मृत्यू पावल्यास किंवा अपघात अथवा एखाद्या रोगाने तो अपंग झाल्यास.

जर मृत्यू किंवा अपंगत्वामुळे कामगाराला नोकरी सोडावी लागली तर, किमान ५ वर्षे सलग नोकरीची अट लागू होणार नाही.

अपंगत्व म्हणजे तो कामगार अपघात किंवा रोग होण्यापूर्वी जे काम करण्यास समर्थ होता, ते काम करण्यास त्याला असमर्थ करणारी अपंगता. (कलम ४(१))

(२) प्रत्येक पात्र कामगाराला त्याची नोकरी संपल्यानंतर, प्रत्येक पूर्ण वर्षाच्या किंवा ६ महिन्यांपेक्षा जास्त काळ केलेल्या सलग नोकरीकरिता १५ दिवसांचे वेतन, या दराने मालकाने त्याला उपदान दिले पाहिजे. उपदानाची ही रक्कम कामगाराला नोकरीच्या शेवटच्या महिन्यात मिळणाऱ्या वेतनाच्या दरानुसार निश्चित करण्यात येईल.

अंगावरील कामानुसार (पीस रेटेड) वेतन घेणाऱ्या कामगाराच्या बाबतीत त्याची नोकरी संपते, त्यापूर्वीच्या तीन महिन्यात त्याला जे एकूण वेतन मिळेल, त्याच्या सरासरीनुसार त्याचे एक दिवसाचे वेतन काढले जाईल. कामगाराने जादा वेळ काम केल्याबद्दल (ओव्हर टाईम) मिळालेल्या वेतनाचा या एकूण वेतनात समावेश होणार नाही.

याशिवाय हंगामी आस्थापनेतील हंगामी कामगारास, मालक प्रत्येक हंगामासाठी सात दिवसांचे वेतन या दराने उपदान देईल.

(३) कामगाराला देय असणारी अधिकतम उपदानाची रक्कम रु. ५०,०००/- राहील. (कलम ४(३))

(७) उपदानाच्या रकमेची जप्ती -

(१) कामगाराच्या एखाद्या कृत्यामुळे, मुद्दाम केलेल्या चुकीमुळे किंवा निष्काळजीपणामुळे मालकाच्या मालमत्तेला कोणत्याही प्रकारचे इजा, नुकसान किंवा हानी झाल्यास व त्याबद्दल मालकाने त्याला नोकरीतून काढून टाकले असल्यास, त्या कामगाराला मिळणाऱ्या उपदानाच्या रकमेतून मालकाच्या मालमत्तेची जेवढी हानी किंवा नुकसानी झाली असेल तेवढीच रक्कम मालकाला कापून घेता येते.

(२) खालील परिस्थितीत मालक कामगाराला मिळणाऱ्या उपदानाची रक्कम संपूर्णपणे जप्त करू शकतो.
- (अ) कामगार असभ्य वर्तणुकीने दंगलखोर किंवा बेशिस्त वर्तन केल्यास, किंवा त्याच्याकडून एखादे हिंसात्मक कृत्य घडल्यास व त्याबद्दल त्याला मालकाने कामावरून काढून टाकले असेल तर,
- (ब) [illegible] (कलम ४(६))

(८) आस्थापना सुरू करण्याची, त्याच्या पत्ता बदलाची किंवा ती बंद करीत असल्याची पूर्वसूचना देणे -

[illegible]

(९) नियंत्रक अधिकाऱ्याकडे निर्देशनासाठी अर्ज करणे -

जर एखादा मालक -
- (i) नामनिर्देशनाचा अर्ज नाकारीत असल्यास किंवा उपदान देण्यासंबंधीचा अर्ज स्वीकारीत नसल्यास, किंवा
- (ii) अर्जदाराच्या अपेक्षेपेक्षा कमी उपदानाची रक्कम निश्चित करून तशी सूचना जारी करतो किंवा पात्र व्यक्तीस उपदान देण्याचे नाकारतो किंवा
- (iii) उपदान अदा करण्याबद्दल अर्ज प्राप्त झाल्यावर, १५ दिवसांच्या आत ते अदा करण्याबाबत सूचना देत नसेल तर उपदानास पात्र कामगार, त्याचा वारस किंवा कायदेशीर वारस, वरील घटना घडल्यापासून ९० दिवसांच्या आत नियंत्रक अधिकाऱ्याकडे अर्ज करू शकतो. या अर्जाद्वारे तो नियंत्रक अधिकाऱ्याला या कायद्याच्या कलम ७, पोटकलम (४) खाली निर्माण झालेल्या विवादात विरुद्ध पक्षाला/पक्षांना योग्य तो आदेश देण्याची विनंती करू शकतो.

  वरील प्रमाणे या उपनियमाखाली ९० दिवसांच्या आत अर्ज करण्यास उशीर झाल्यास, व तो का झाला याची योग्य ती कारणे अर्जदाराने दिल्यास, नियंत्रक अधिकारी कोणाचाही अर्ज स्वीकारू शकतो. (नियम १०)

(१०) अपील -

नियंत्रक अधिकाऱ्याच्या आदेशामुळे एखाद्या पक्षाचे समाधान न झाल्यास, आदेश मिळाल्यापासून ६० दिवसांचे आत तो प्रादेशिक श्रम आयुक्तांकडे (केंद्रीय) अपील करू शकतो. प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) यांना केंद्र सरकारने फेरनिर्णय (अपेलेट) अधिकारी म्हणून नियुक्त केलेले असते. वर नमूद केल्याप्रमाणे ६० दिवसांच्या आत असंतुष्ट व्यक्तीने (अग्रीव्हड परसन) अपील न केल्यास व त्या बद्दल फेरनिर्णय अधिकाऱ्याचे समाधान केल्यास, तो अपील करण्याची मुदत आणखी ६० दिवसांनी वाढवू शकतो. (कलम ७(७))

(११) या कायद्याच्या अंमलबजावणीची यंत्रणा किंवा त्यासंबंधीचे केंद्र सरकारचे नियम -

केंद्र सरकारच्या सर्व सहायक कामगार आयुक्तांना (केंद्रीय) (असिस्टंट लेबर कमिशनर्स) नियंत्रक अधिकारी आणि सर्व प्रादेशिक कामगार आयुक्तांना (केंद्रीय) (रिजनल लेबर कमिशनर्स) फेरनिर्णय अधिकारी म्हणून नेमलेले आहेत.

(१२) नियंत्रक अधिकाऱ्याचे अधिकार -

दिवाणी व्यवहार संहिता, १९०८ नुसार एखाद्या कामगाराला उपदानाची किती रक्कम द्यावी, किंवा एखाद्या व्यक्तीचा उपदानासंबंधीचा हक्क मान्य करणे किंवा एखादी व्यक्ती उपदान मिळण्यास पात्र आहे किंवा नाही, हे ठरविणे इ. संबंधी चौकशी करण्याचे जे अधिकार दिवाणी न्यायालयांना देण्यात आलेले आहेत, तेच सर्व अधिकार नियंत्रक अधिकाऱ्याला वादाची चौकशी करण्यासाठी, खालील बाबतीत देण्यात आलेले आहेत उदाहरणार्थ -
- (अ) एखाद्या व्यक्तीस आपल्यासमोर हजर राहण्यास भाग पाडणे किंवा त्याची शपथेवर तपासणी करणे, अ
- (ब) दाव्याशी संबंधित कागदपत्रांचा शोध घेणे किंवा ती सादर करण्यास सांगणे, अ
- (क) शपथेवर प्रतिज्ञापत्र (अफिडेव्हिट) न्यायालयात सादर केल्यावर पुरावा स्वीकारणे, आणि
- (ड) साक्षीदारांच्या तपासणीसाठी अधिकार पत्र जारी करणे. (कलम ७(५))

(१३) उपदान रकमेची वसुली -

ज्या व्यक्तीस उपदानाची रक्कम देय आहे ती, ठराविक मुदतीत मालकाने न दिल्यास, नियंत्रक अधिकारी तक्रार करणाऱ्या व्यक्तीचा त्यासंबंधीचा अर्ज आल्यावर, जिल्हाधिकाऱ्याकडे त्या रकमेच्या वसुलीसंबंधीचे एक प्रमाणपत्र पाठवेल. हे वसुली प्रमाणपत्र मिळाल्यावर जिल्हाधिकारी १५% चक्रवाढ व्याजदराने ती रक्कम, जमीन महसुलाची वसुली करतात, त्याप्रमाणे वसूल करून व्याजासहित ती रक्कम ज्या व्यक्तीस देय आहे, त्याला अदा करेल (कलम ८).

(१४) उपदानाच्या रकमेचे संरक्षण -

उपदान देण्याच्या कायद्यानुसार व त्या अंतर्गत केलेल्या नियमानुसार कामगाराला देय असणारी उपदानाची रक्कम कोणत्याही दिवाणी, महसुली किंवा फौजदारी न्यायालयाने काढलेल्या कोणत्याही हुकुमनाम्याची (डिक्री) किंवा आदेशाची (ऑर्डर) अंमलबजावणी करताना न्यायालयाला जप्त करता येत नाही. (कलम १३)

(१५) गुन्ह्याबद्दल दंड किंवा शिक्षा -

(१) या कायद्यानुसार देय असणारी उपदानाची रक्कम एखादी व्यक्ती स्वतः जाणूनबुजून देण्याचे टाळत असेल किंवा दुसऱ्या व्यक्तीने तो देण्याचे टाळावे, यासाठी प्रयत्न करीत असेल व त्यासाठी मुद्दाम खोटी माहिती देत असेल किंवा खोटे निवेदन करीत असेल तर, अशा व्यक्तीला ६ महिन्यांपर्यंत कैद किंवा रु. १०,०००/- पर्यंत दंड किंवा दोन्हीही शिक्षा होऊ शकतात. (कलम ९(१))

(२) एखाद्या मालकाने या कायद्यातील एखाद्या तरतुदीचा भंग केल्यास किंवा त्या तरतुदीप्रमाणे न वागल्यास किंवा या कायद्याच्या अंतर्गत केलेल्या एखाद्या नियमाचे अथवा दिलेल्या आदेशाचे पालन न केल्यास, त्याला कमीत कमी ३ महिने व जास्तीत जास्त १ वर्षापर्यंत कैद किंवा कमीत कमी रु. १०,०००/- व जास्तीत जास्त रु. २०,०००/- पर्यंत दंड किंवा दोन्हीही शिक्षा होऊ शकतात. जर एखाद्या मालकाने उपदानाची देय रक्कम न देण्याचा गुन्हा केल्यास, त्याला त्याबद्दल कमीत कमी ६ महिन्यांची व जास्तीत जास्त २ वर्षापर्यंत कैदेची शिक्षा होऊ शकते. परंतु ६ महिन्यांपेक्षा कमी कैद किंवा केवळ दंड करून न्यायदानाचा उद्देश सफल होईल असे गुन्ह्याची चौकशी करणाऱ्या न्यायाधिशाला वाटत असेल तर त्याला तसे करण्याचा अधिकार आहे, पण त्यासाठी त्याला लेखी कारणे (समर्थन) द्यावी लागतील. (कलम ९(२))

(१६) सूचना प्रदर्शित करणे -

या कायद्याच्या व त्याखालील नियमांच्या अंतर्गत मालकाच्यावतीने सूचना स्वीकारण्यासाठी मालकाने एका अधिकाऱ्याची त्याच्या हुद्द्यासहित नेमणूक जाहीर केली पाहिजे. या नेमणुकीची सूचना कारखान्याच्या मुख्य प्रवेश द्वाराजवळ सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी व इंग्रजी अक्षरात इंग्रजी भाषेत व बहुसंख्य कामगारांना समजेल अशा भाषेत लावली पाहिजे (नियम ४)

(१७) या कायद्याचा गोषवारा व नियम प्रदर्शित करणे -

[illegible] इंग्रजी व बहुसंख्य कामगारांना समजेल [illegible] (नियम [illegible])

[illegible]