

Legislations pertaining to Labour Welfare

Dr. Praveenkumar Kulkarni

Guest Faculty

Dept. of Social Work

Karnataka State Akkamahadevi Women University, Vijayapura

praveenkumarsw88@gmail.com

9481172324

The Factories Act, 1948

The Factories Act, 1948

- Factory Act is a central legislation which came into existence in 1881.
- It regulates the working conditions of the workers and lays down various provisions which are related to health, safety, working conditions, hazardous processes of the workers.
- It also provides procedures for penalties in case of any contravention of provisions of factory Act.

- ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯಿದೆಯು 1881 ರಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಕೇಂದ್ರ ಶಾಸನವಾಗಿದೆ.
- ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಿಧ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಹಾಕುತ್ತದೆ.
- ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಯಾವುದೇ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ದಂಡದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಸಹ ಇದು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

- The Act was amended in the year 1891, 1911, 1922, 1934, 1948, 1976 and 1987. It was extensively amended in the year 1948.
- The Factory Act 1948 is more comprehensive than the previous act and focuses mainly on health, safety, welfare of the workers inside factories, working hours, minimum age to work, leave with pay etc

• ಈ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು 1891, 1911, 1922, 1934, 1948, 1976 ಮತ್ತು 1987 ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಇದನ್ನು 1948 ರಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

• ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾಯಿದೆ 1948 ಹಿಂದಿನ ಕಾಯಿದೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಗ್ರವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ, ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಕನಿಷ್ಠ ವಯಸ್ಸು

Salient features of Factories Act, 1948

- The word “factory” has been expanded by the Factories (Amendment) Act of 1976 to include contract labour when determining whether a factory has a maximum of 10 or 20 employees.
- The Act increased the minimum age for children to work in workplaces from 12 to 14 and reduced their daily working hours from 5 to 4 and a half.
- The Act forbids women and children from working in factories from 7 p.m. to 6 a.m.
- The difference between a seasonal and non-seasonal factory has been abolished by the Act.
- The Act, which has provisions for factory registration and licencing.
- The state government is required to make sure that all factories are registered and also have valid licences that are renewed from time to time.
- The Act gives state governments the authority to enact rules and regulations that ask for management and employee association for the benefit of employees.
- The state government has the authority to apply the Act’s requirements to any establishment.

- ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ 1976 ರ ನಂತರದಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಗರಿಷ್ಠ 10 ಅಥವಾ 20 ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆಯೇ ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ **ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು** ಸೇರಿಸುತ್ತದೆ.
- ಕಾಯಿದೆಯು ಮಕ್ಕಳ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕನಿಷ್ಠ ವಯಸ್ಸನ್ನು 12 ರಿಂದ 14 ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿತು ಮತ್ತು ಅವರ ದೈನಂದಿನ ಕೆಲಸದ ಸಮಯವನ್ನು 5 ರಿಂದ 4 ಗಂಟೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದೆ.
- ಕಾಯಿದೆಯು ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ರಾತ್ರಿ 7 ರಿಂದ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 6 ಗಂಟೆಯ ವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸುತ್ತದೆ.
- ಕಾಲೋಚಿತ ಮತ್ತು ಕಾಲೋಚಿತವಲ್ಲದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಕಾಯಿದೆಯಿಂದ ರದ್ದುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ನೋಂದಾಯಿತವಾಗಿವೆ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ನವೀಕರಿಸಲಾಗುವ ಮಾನ್ಯ ಪರವಾನಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಕಾಯಿದೆಯು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅನುಕೂಲಕ್ಕಾಗಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕೇಳುವ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು

Objectives of Factories Act, 1948

- To protect the health and safety of workers.
- To ensure that factories adhere to global best practices in the factories.
- To provide a fair and decent livelihood for all working-class people.
- To reduce any social or industrial tensions.
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು.
- ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಜಾಗತಿಕ ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಬದ್ಧವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು.
- ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಜನರಿಗೆ ನ್ಯಾಯಯುತ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯವಾದ ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉದ್ವಿಗ್ನತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು.

Application of the Factories Act, 1948 Sec.2(ii)

- The Act applies to the whole country of India, including Jammu and Kashmir, and covers all manufacturing processes and premises
- It also applies to factories owned by the central or state governments.
- The Act is applied and limited to factories that use power and employ 10 or more people on any working day in the preceding 12 months.
- The Act is applied and limited to factories that do not use power and employ 20 or more people on any working day in the preceding 12 months.

- ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಜಮ್ಮು ಮತ್ತು ಕಾಶ್ಮೀರ ಸೇರಿದಂತೆ ಇಡೀ ಭಾರತ ದೇಶಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅವರಣಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
- ಇದು ಕೇಂದ್ರ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಒಡೆತನದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ಹಿಂದಿನ 12 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ವಿದ್ಯುತ್ ಬಳಸುವ ಮತ್ತು 10 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹಿಂದಿನ 12 ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ವಿದ್ಯುತ್ ಬಳಸದ ಮತ್ತು 20 ಅಥವಾ

Definitions under the Factories Act, 1948

- **Adult:** Section 2(a) defined An adult is someone who has attained the age of eighteen.
- **Child:** Section 2(c) defined A child is someone who has not attained the age of fifteen, as in of the Act.
- **Adolescent:** Section 2(b) An adolescent is defined as someone who has attained the age of fifteen but has not yet attained the age of eighteen.
- **Calendar year:** Section 2(bb) A calendar year is a period of twelve months commencing on January 1st of any year.
- **Competent person:** Section 2(ca) A competent person is someone or a group of individuals who have been approved by the Chief Inspector to conduct tests, examinations, and inspections that must be conducted in a plant.
- **Hazardous process:** Section 2(cb) A hazardous process is defined as any process or activity related to the industry that requires special care of raw materials that are used in it, intermediate or finished products, by-products, wastes, or effluents that would cause material impairment to the health of those engaged in or connected with it or that result in polluting the environment.

- ವಯಸ್ಕ: ಪರಿಚ್ಛೇದ 2(a) ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ ವಯಸ್ಕ ಎಂದರೆ ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷವನ್ನು ತಲುಪಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ.
- ಮಗು: ಪರಿಚ್ಛೇದ 2(ಸಿ) ಕಾಯಿದೆಯಂತೆ ಹದಿನೈದು ವರ್ಷವನ್ನು ತಲುಪದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಮಗು ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಹದಿಹರೆಯದವರು: ವಿಭಾಗ 2(ಬಿ) ಹದಿಹರೆಯದವರನ್ನು ಹದಿನೈದು ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರು ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ ಆದರೆ ಇನ್ನೂ ಹದಿನೆಂಟನೇ ವಯಸ್ಸನ್ನು ತಲುಪಿಲ್ಲ.
- ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್ ವರ್ಷ: ವಿಭಾಗ 2(ಬಿಬಿ) ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್ ವರ್ಷವು ಯಾವುದೇ ವರ್ಷದ ಜನವರಿ 1 ರಂದು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ಹನ್ನೆರಡು ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಾಗಿದೆ. ಸಮರ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿ:
- ಸೆಕ್ಷನ್ 2(ಸಿಎ) ಒಬ್ಬ ಸಮರ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿ ಎಂದರೆ ಪ್ಲಾಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆಸಬೇಕಾದ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳು, ಮತ್ತು ತಪಾಸಣೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಮುಖ್ಯ ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್‌ನಿಂದ ಅನುಮೋದಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಯಾರಾದರೂ ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಗುಂಪು.
- ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ: ವಿಭಾಗ 2(ಬಿಬಿ) ಅಪಾಯಕಾರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅಥವಾ ಚಟುವಟಿಕೆ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ, ಅದರಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಅಪಾಯಕಾರಿ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುತ್ತದೆ.

- **Machinery:** Section 2(j) The term covers prime movers, transmission machinery, and any other equipment and appliances that produce, transform, transmit, or apply power.
- **Power:** Section 2(g) Power is defined as any type of mechanically transmitted energy that is not created by a human or animal agency.
- **Week:** Section 2(f) A week is defined as a seven-day period.
- **Day:** Section 2(e) defined as a 24-hour period beginning at midnight.
- **Young person:** Section 2(d) A young person is defined as a child or an adolescent.
- **Factory:** Section 2(m)
 - If a manufacturing process is regularly carried out in any portion of the premises with the use of power and with ten or more workers from last 12 months.
 - If any element of a manufacturing process is performed inside the premises without the use of power and is regularly performed with twenty or more employees working or having worked there on the previous twelve months.

- ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು: ವಿಭಾಗ 2(j) ಪದವು ಪ್ರೈಮ್ ಮೂವರ್‌ಗಳು, ಟ್ರಾನ್ಸ್ಮಿಷನ್ ಮೆಷಿನ್‌ರಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧ್ಯುತ್ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ, ರೂಪಾಂತರಿಸುವ, ರವಾನಿಸುವ ಅಥವಾ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಉಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
- ಶಕ್ತಿ: ವಿಭಾಗ 2(g) ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಮಾನವ ಅಥವಾ ಪ್ರಾಣಿಗಳ ಏಜೆನ್ಸಿಯಿಂದ ರಚಿಸಿದ ಯಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ಹರಡುವ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಶಕ್ತಿ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ವಾರ: ವಿಭಾಗ 2(ಎಫ್) ಒಂದು ವಾರವನ್ನು ಏಳು ದಿನಗಳ ಅವಧಿ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ದಿನ: ವಿಭಾಗ 2(ಇ) ಮಧ್ಯರಾತ್ರಿಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ 24-ಗಂಟೆಗಳ ಅವಧಿ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಯುವಕ: ಸೆಕ್ಷನ್ 2(ಡಿ) ಯುವಕನನ್ನು ಮಗು ಅಥವಾ ಹದಿಹರೆಯದವ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಕಾರ್ಖಾನೆ: ವಿಭಾಗ 2(ಎಮ್)
 - ಅವರಣದ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಿಧ್ಯುತ್ ಬಳಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಕಳೆದ 12 ತಿಂಗಳುಗಳಿಂದ ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಉತ್ಪಾದನಾ

- **Manufacturing process:** Section 2(k) The term “manufacturing process” refers to any process.
- **Worker:** Section 2(1) A worker is someone who performs any job associated with a manufacturing process, whether they are employed directly or indirectly through an agency, a contractor, or any other means.

- ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ: ವಿಭಾಗ 2(ಕೆ) "ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ" ಎಂಬ ಪದವು ಯಾವುದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
- ಕೆಲಸಗಾರ: ಸೆಕ್ಷನ್ 2(ಎಲ್) ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿದ್ದು, ಅವರು ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಏಜೆನ್ಸಿ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಧಾನಗಳ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

Labor Welfare Measures: ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳು:

- Washing facilities (Section 42)
- Facilities for storing and drying clothing (Section 43)
- Facilities for sitting (Section 44)
- First aid appliance (Section 45): Every 150 industrial employees and supervision under specific person.
- Canteen (Section 46): More than 250 people.
- Shelters, restrooms and lunch rooms (Section 47): More than 150 employees. well-lighted, ventilated, kept clean, cool, and in good condition.
- Creches (Section 48): More than 30 female employees must have a suitable room for the use of children under the age of six.
- ತೊಳೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 42)
- ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಮತ್ತು ಒಣಗಿಸಲು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 43)
- ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 44)
- ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಉಪಕರಣ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 45): ಪ್ರತಿ 150 ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯಲ್ಲಿ.
- ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 46): 250 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಜನರು.
- ಶೆಲ್ಟರ್‌ಗಳು, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು ಮತ್ತು ಊಟದ ಕೊಠಡಿಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 47): 150 ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು. ಚೆನ್ನಾಗಿ ಬೆಳಗಿದ, ಗಾಳಿ, ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿ, ತಂಪಾಗಿ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇರಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಕ್ರೆಚ್‌ಸ್ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 48): 30 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಆರು ವರ್ಷದೊಳಗಿನ ಮಕ್ಕಳ ಬಳಕೆಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಕೋಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

- Health (Sections 11-20 of Chapter III):

- Cleanliness (Section 11)
- Disposal of wastes and effluents (Section 12)
- Ventilation and temperature (Section 13)
- Dust and fume (Section 14)
- Overcrowding (Section 16)
- Lighting (Section 17)
- Drinking (Section 18)
- Latrines and urinals (Section 19): Male and female employees must have separate enclosed rooms.
- Spittoons (Section 20)

- ಆರೋಗ್ಯ (ಅಧ್ಯಾಯ III ರ ವಿಭಾಗಗಳು 11-20):

- ಸ್ವಚ್ಛತೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 11)
- ತ್ಯಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ತ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ವಿಲೇವಾರಿ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 12)
- ವಾತಾಯನ ಮತ್ತು ತಾಪಮಾನ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 13)
- ಧೂಳು ಮತ್ತು ಹೊಗೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 14)
- ಜನದಟ್ಟಣೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 16)
- ಲೈಟಿಂಗ್ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 17)
- ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 18)
- ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಮೂತ್ರಾಲಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 19): ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪ್ರತ್ಯೇಕ
- ಉಗುಳು ಗುಂಡಿ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 20)

Safety:

Safety is covered in Chapter IV of the Act and is covered in Sections 21–41 of the Factories Act, 1948.

- Employment of young persons on dangerous machines (Section 23)
- Prohibition of employment of women and children near cotton openers (Section 27)
- Hoists and lifts (Section 28)
- Protection of eyes (Section 35)
- Precautions against dangerous fumes, gases etc (Section 36)
- Explosive or inflammable dust, gas etc (Section 37)
- Precautions in case of fire (Section 38)
- ಅಪಾಯಕಾರಿ ಯಂತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಯುವಕರ ಉದ್ಯೋಗ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 23)
- ಹತ್ತಿ ತೆರೆಯುವವರ ಬಳಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಷೇಧ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 27)
- ಎತ್ತುವುದು ಮತ್ತು ಎತ್ತುವುದು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 28)
- ಕಣ್ಣುಗಳ ರಕ್ಷಣೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 35)
- ಅಪಾಯಕಾರಿ ಹೊಗೆ, ಅನಿಲ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 36)
- ಸ್ಫೋಟಕ ಅಥವಾ ದಹಿಸುವ ಧೂಳು, ಅನಿಲ ಇತ್ಯಾದಿ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 37)
- ಬೆಂಕಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ

Penalties of the Factories Act, 1948

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆ, 1948 ರ ದಂಡಗಳು

- In Chapter X of the Act, the penalties of the Factories Act of 1948 are covered. There are 9 Sections, from Section 92 to Section 99, that deal with penalties in certain situations.
- Section 92 General Penalty for offences:
 - If there is any infringement of the Act's laws, the occupier and manager of the factory will be held responsible and equally liable for breaching the law. They will both face two years in imprisonment and a fine of up to Rs.2 lakhs.
 - If they continue to commit the same offence, they will be fined Rs.10,000 every day for continued violations.

- ಕಾಯಿದೆಯ ಅಧ್ಯಾಯ X ರಲ್ಲಿ, 1948 ರ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆಯ ದಂಡಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಸೆಕ್ಷನ್ 92 ರಿಂದ ಪರಿಚ್ಛೇದ 99 ರವರೆಗೆ 9 ವಿಭಾಗಗಳಿವೆ, ಅದ್ವೈಕಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ದಂಡವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತದೆ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 92 ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ದಂಡ:
 - ಕಾಯಿದೆಯ ಕಾನೂನುಗಳ ಯಾವುದೇ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗಿದರೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಕಾನೂನನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದ ಕಾರಿ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಮಾನವಾಗಿ ಜವಾಬ್ದಾರರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಬ್ಬರೂ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ರೂ.2 ಲಕ್ಷದವರೆಗೆ ದಂಡವನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
 - ಅವರು ಅದೇ ಅಪರಾಧವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಿದರೆ ದಂಡವನ್ನು ದ್ವಿಗುಣಿಸಿರುತ್ತಾರೆ.

- Section 93 Liability of an owner of factory premises.
- Section 94 The penalty is enhanced even after a previous conviction: Three years in jail or a fine of at least Rs. 10,000, or both.
- Section 95 The penalty for obstructing an inspector: Six months imprisonment, a fine of up to ten thousand rupees, or both.
- Section 96 Penalty for wrongfully disclosing results of analysis: Punishable by up to six months imprisonment. He will be liable for at least an Rs. 10,000 fine.
- Section 96A Penalty for the breaking of certain provisions such as Sections 41B, 41C, and 41H.
 - Anyone who disobeys or violates any of the rules or the provisions of Sections 41B, 41C, or 41H will be sentenced to 7 years in prison and a fine of Rs. 2,00,000. If the offender continues to commit the same offence, he will also be fined Rs. 5,000 every day after the conviction of the same offence.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 93 ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆವರಣದ ಮಾಲೀಕರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 94 ಹಿಂದಿನ ಅಪರಾಧದ ನಂತರವೂ ದಂಡವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ: ಮೂರು ವರ್ಷ ಜೈಲು ಅಥವಾ ಕನಿಷ್ಠ ರೂ. 10,000, ಅಥವಾ ಎರಡೂ
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 95 ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗೆ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸಲು ದಂಡ: ಆರು ತಿಂಗಳ ಸೆರೆವಾಸ ಹತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳವರೆಗೆ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡೂ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 96 ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಲು ದಂಡ: ಆರು ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅವರು ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದು ರೂ. 10,000 ದಂಡ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 41B, 41C, ಮತ್ತು 41H ನಂತರ ಕೌಲವ್ಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ ಸೆಕ್ಷನ್ 96A ದಂಡ.
 - 41B, 41C, ಅಥವಾ 41H ನ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮಗಳು ಅಥವಾ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ಅಥವಾ ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ಯಾರಾದರೂ 7 ವರ್ಷಗಳ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ ಮತ್ತು

- Section 97 Worker's offences: fined at least Rs. 500.
- Section 98 False certificate of fitness: fine of Rs. 10,000 or a 2-month sentence in jail.
- Section 99 Double Employment of Child: benefits from the wages of the child faces a fine of Rs. 1000.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 97 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಪರಾಧಗಳು: ಕನಿಷ್ಠ ರೂ. 500 ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 98 ಫಿಟ್‌ನೆಸ್‌ನ ಸುಳ್ಳು ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರ: ದಂಡ ರೂ. 10,000 ಅಥವಾ 2 ತಿಂಗಳ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 99 ಮಕ್ಕಳ ಎರಡು ಉದ್ಯೋಗ: ಮಗುವಿನ ವೇತನದಿಂದ ಲಾಭ ಪಡೆಯುವ ಯಾರಾದರೂ ರೂ. 1000 ದಂಡ.

The Plantations Labour Act 1951

- The Plantations Labour Act, was passed by Parliament in 1951.
- The Act covered all persons employed in tea, coffee, rubber, cinchona and cardamom plantations.
- The 1960 Amendment also included small units of Plantations within its coverage.
- The Original Act limited duration of work to 54 hours a week for adults and 40 hours a week for adolescents and children.

- ಪಾಂಟೇಷನ್ಸ್ ಲೇಬರ್ ಆಕ್ಟ್ ಅನ್ನು 1951 ರಲ್ಲಿ ಸಂಸತ್ತು ಅಂಗೀಕರಿಸಿತು.
- ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಚಹಾ, ಕಾಫಿ, ರಬ್ಬರ್, ಸಿಂಕೋನಾ ಮತ್ತು ಫಲಕೆ ತೋಟಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿದ್ದವರ ಎಲ್ಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
- 1960 ರ ತಿದ್ದುಪಡಿಯು ತನ್ನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಪಾಂಟೇಷನ್‌ಗಳಿಗೆ ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಸಹ ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು.
- ಮೂಲ ಕಾಯಿದೆಯು ವಯಸ್ಕರಿಗೆ ವಾರದಲಿ 54 ಗಂಟೆಗಳವರೆಗೆ ಮತ್ತು ಹೆದಿಹರೆಯದವರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವಾರಕ್ಕೆ 40 ಗಂಟೆಗಳವರೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದೆ.

SCOPE AND APPLICABILITY

- The Act extends to the whole of India except the State of Jammu and Kashmir.
- Any land used or intended to be used for growing tea, coffee, rubber, cinchona which admeasures five hectares or more and in which fifteen or more persons are employed or were employed on any day of the preceding twelve months;

• ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಜಮ್ಮು ಮತ್ತು ಕಾಶ್ಮೀರ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಇಡೀ ಭಾರತಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತದೆ.

• ಟೀ, ಕಾಫಿ, ರಬ್ಬರ್, ಸಿಂಕೋನಾ ಅಥವಾ ಏಲಕ್ಕಿ ಬೆಳೆಯಲು ಬಳಸಿದ ಅಥವಾ ಬಳಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ಯಾವುದೇ ಭೂಮಿ ಐದು ಹೆಕ್ಟೇರ್ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮತ್ತು ಹದಿನೈದು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಲಿರುವ ಅಥವಾ ಹಿಂದಿನ ಹನ್ನೆರಡು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ

Definitions under PLA, 1951 [Section 2]:

- **Adolescent Section (2a):** a person between the age of fourteen and Eighteen.
 - **Child Section (2b):** a person who has not completed his 14th year.
 - **Adult Section (2C):** means a person who has completed his eighteenth year;
 - **Day Section (2d):** means a period of twenty-four hours beginning at midnight;
 - **Employer Section 2 (e):** the person who has the ultimate control over the affairs of the plantation
 - **Family Section 2 (ee):** His or her spouse, The legitimate and adopted children,
- ಹದಿಹರೆಯದ ಪರಿಚ್ಛೇದ (2a): ಹದಿನಾಲ್ಕು ಮತ್ತು ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷದ ನಡುವಿನ ವ್ಯಕ್ತಿ.
 - ಮಕ್ಕಳ ಪರಿಚ್ಛೇದ (2b): ತನ್ನ 14 ನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸದೆ ವ್ಯಕ್ತಿ.
 - ವಯಸ್ಕರ ಪರಿಚ್ಛೇದ (2C): ಅಂದರೆ ತನ್ನ ಹದಿನೆಂಟನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ;
 - ದಿನದ ಪರಿಚ್ಛೇದ (2d): ಅಂದರೆ ಮಧ್ಯರಾತ್ರಿಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ಇಪ್ಪತ್ತಾಲ್ಕು ಗಂಟೆಗಳ ಅವಧಿ;
 - ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಪರಿಚ್ಛೇದ 2 (ಇ): ತೋಟದ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಅಂತಿಮ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.
 - ಕುಟುಂಬದ ಪರಿಚ್ಛೇದ 2 (ee): ಅವನ ಅಥವಾ ಅವಳ ಸಂಗಾತಿ ಕುಟುಂಬದ ಮತ್ತು ದತ್ತು ಪಡೆದ

- **Plantation** Section 2 (f): any plantation to which this Act applies and includes offices, hospitals, dispensaries, schools and any other premises used for any purposes connected with such plantation.
- **Qualified medical practitioner** Section 2 (h): means a person holding a qualification granted by an authority specified under section 3 of the Indian Medical Degrees Act 1916 or under any provincial or State Medical Council Act.
- **Wages** Section 2 (i): as defined under clause (h) of section 2 of the Minimum Wages Act 1948 (11 of 1948).
- **Worker** Section 2 (k): means a person employed in a plantation for hire or reward, whether directly or through any agency, to do any work, skilled, unskilled, manual or clerical, having wages less than Rs. 750/- p.m., **but does not include** – medical officer, managerial staff and temporary workers employed in any work relating to construction, repair, maintenance of roads, bridge, etc.

- ಪಾಂಟೇಶನ್ ಪರಿಚ್ಛೇದ 2 (ಎಫ್): ಈ ಅಡಿಯಲ್ಲಿಯುಳ್ಳ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಥವಾ ಭಾಗಶಃ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಯಾವುದೇ ತೋಟಕ್ಕೆ, ಕಛೇರಿಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಜೀಷಧಾಲಯಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಅರಿತಹ ತೋಟಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುವ ಯಾವುದೇ ಆವರಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ,
- ಅರ್ಹ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೈದ್ಯರು ಪರಿಚ್ಛೇದ 2(ಹೆಚ್): ಅಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಮಂಡಳಿ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪದವಿಗಳ ಕಾಯಿದೆ 1916 ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಪ್ರಾದಿಕಾರದಿಂದ ನೀಡಲಾದ ಅರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಎಂದರ್ಥ.
- ವೇತನಗಳು ಪರಿಚ್ಛೇದ 2(ಐ): ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ 1948 (1948 ರ 11) ಸೆಕ್ಷನ್ 2 ರ ಷರತ್ತು (h) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಕೆಲಸಗಾರ ಪರಿಚ್ಛೇದ 2(ಕೆ): ಅಂದರೆ ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಏಜೆನ್ಸಿಯ ಮೂಲಕ, ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲು ನುರಿತ, ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತ, ಕೈಬಿಡಿ ಅಥವಾ ಕೆರಿಕಲ್ ರೂ. 750/- p.m ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ, ಬಾಡಿಗೆ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಫಲಕ್ಕಾಗಿ ತೋಟದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ. ವೈದ್ಯಕೀಯ ಅಧಿಕಾರಿ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ನಿರ್ಮಾಣ, ದುರಸ್ತಿ, ರಸ್ತೆಗಳು, ಸೇತುವೆ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ

• CHAPTER III PROVISIONS AS TO HEALTH:

- Drinking water (Section 8)
- Conservancy (Section 9)
- Medical facilities (Section 10)

• CHAPTER IV WELFARE

- Canteens (Section 11): one hundred and fifty workers are ordinarily employed
- Creches (Section 12): In every plantation wherein fifty or more women workers (including women workers employed by any contractor) are employed
- Recreational Facilities (Section 13): the employer to provide recreational facilities for indoor and outdoor games for workers and children.
- Educational Facilities (Section 14): e the standards of primary schools provided in plantation where there are more than 25 children between the ages of six and twelve years.

- ಅಧ್ಯಾಯ III ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿಬಂಧನೆಗಳು:

- ಕುಡಿಯುವ ನೀರು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 8)
- ಕನ್ಸರ್ವೆನ್ಸಿ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 9)
- ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 10)

- ಅಧ್ಯಾಯ IV ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳು

- ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 11): ನೂರೈವತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

- ಕ್ರೆಚ್‌ಸ್ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 12): ಪ್ರತಿ ತೋಟದಲ್ಲಿ ಐವತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಯಾವುದೇ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸೇರಿದಂತೆ)

- ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 13): ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ ಒಳಾಂಗಣ ಮತ್ತು ಹೊರಾಂಗಣ ಆಟಗಳಿಗೆ ಮನರಂಜನಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಉದ್ಯೋಗದಾತ.

- ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 14):

- Housing facilities (Section 15): It shall be the duty of every employer to provide and maintain necessary housing accommodation— (a) for every worker (including his family) residing in the plantation; (b) for every worker (including his family) residing outside the plantation.
- Welfare officers: In every plantation wherein three hundred or more workers are ordinarily employed the employer shall employ such number of welfare officers as may be prescribed.
- **CHAPTER IVA PROVISIONS AS TO SAFETY:**
 - 18A. Safety: the safety of workers in connection with the use, handling, storage and transport of insecticides, chemicals and toxic substances.
 - Restricting employment of women or adolescents in using or handling hazardous chemicals.
 - The employer shall appoint persons possessing the prescribed qualifications to supervise.
 - Trained about the hazards involved in different operations in which he is engaged.

- ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 15): ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕರ್ತವ್ಯವು ಅಗತ್ಯ ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು- (ಎ) ತೋಟದಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ (ಅವನ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ); (ಬಿ) ತೋಟದ ಹೊರಗೆ ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ (ಅವನ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ).
- ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು: ಮುನ್ನೂರು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತೋಟದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಅಧ್ಯಾಯ IVA ಸುರಕ್ಷತೆಗಾಗಿ ನಿಬಂಧನೆಗಳು:
 - 18A. ಸುರಕ್ಷತೆ: ಕೀಟನಾಶಕಗಳು, ರಾಸಾಯನಿಕಗಳು ಮತ್ತು ವಿಷಕಾರಿ ವಸ್ತುಗಳ ಬಳಕೆ, ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮತ್ತು ಸಾಗಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುರಕ್ಷತೆ.
 - ಅಪಾಯಕಾರಿ ರಾಸಾಯನಿಕಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ಅಥವಾ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಅಥವಾ ಹದಿಹರೆಯದವರ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದು.
 - ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗಾಗಿ ನಿಗದಿತ

• **CHAPTER V HOURS AND LIMITATION OF EMPLOYMENT:**

- Weekly Hours (Section 19): adult 48 Hours in a weeks & adolescent or child to 27 hours in a week.
- Weekly holidays (Section 20): provide for a day of rest in every period of seven days which shall be allowed to all workers;
- Women Workers (Section 25) the employment of women and child workers except between 6 a.m. and 7 p.m.

• **CHAPTER VI LEAVE WITH WAGES:**

- Period of Leave (Section 29): 1 day for every 20 days for adult and 1 day for every 15 days for child.
- Annual Leave (Section 30): 30 days in the case of adult workers and 40 days in the case of children.

• ಅಧ್ಯಾಯ V ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಮಿತಿ:ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ಗಂಟೆಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 19):

- ವಯಸ್ಕರು ವಾರದಲಿ 48 ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಹದಿಹರೆಯದವರು ಅಥವಾ ಮಗುವಿಗೆ ವಾರದಲ್ಲಿ 27 ಗಂಟೆಗಳವರೆಗೆ.
- ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ರಜಾದಿನಗಳು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 20): ಏಳು ದಿನಗಳ ಪ್ರತಿ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನದ ವಿಶ್ರಾಂತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿ, ಅದನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನುಮತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ;
- ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರು (ಪರಿಚ್ಛೇದ 25) ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 6 ರಿಂದ ಸಂಜೆ 7 ರವರೆಗೆ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಬಾಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ.

• ಅಧ್ಯಾಯ VI ವೇತನಗಳೊಂದಿಗೆ ರಜೆ:ರಜೆಯ ಅವಧಿ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 29):

- ವಯಸ್ಕರಿಗೆ ಪ್ರತಿ 20 ದಿನಗಳಿಗೆ 1 ದಿನ ಮತ್ತು ಮಗುವಿಗೆ ಪ್ರತಿ 15 ದಿನಗಳಿಗೆ 1 ದಿನ.
- ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 30): ವಯಸ್ಕ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ 30 ದಿನಗಳು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ 40 ದಿನಗಳು.

• **CHAPTER VII PENALTIES AND PROCEDURE:**

- **Obstruction (section 33):** Whoever obstructs an inspector in the discharge of his duties shall be punishable six months, or with fine which may extend to ten thousand rupees, or with both
- **Use of false certificate of fitness(section 34):** two months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both.

• ಅಧ್ಯಾಯ VII ದಂಡಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ:

- ಅಡೆತಡೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 33): ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್‌ನ ಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುವವನು ಆರು ತಿಂಗಳು ಅಥವಾ ಹತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡನ್ನೂ ವಿಧಿಸಬಹುದು.
- ಫಿಟ್‌ನೆಸ್‌ನ ಸುಳ್ಳು ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರದ ಬಳಕೆ (ಪರಿಚ್ಛೇದ 34): ಎರಡು ತಿಂಗಳು, ಅಥವಾ ಒಂದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ದಂಡ, ಅಥವಾ ಎರಡರ ಜೊತೆಗೆ.

The Mines Act, 1952

The objective

- To ensure adequate safety measures and promote the health and safety of workers employed in the mines.
- Applicability:
 - The Mines Act 1952 applied to the whole of India and came into force on 1st July 1952. For the remaining States, the Act was to come into force on or before 31st December 1953.

- ಸಾಕಷ್ಟು ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು.
- ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ:
 - ಗಣಿ ಕಾಯಿದೆ 1952 ಇಡೀ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು 1ನೇ ಜುಲೈ 1952 ರಂದು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು. ಉಳಿದ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ, ಕಾಯಿದೆಯು 31ನೇ ಡಿಸೆಂಬರ್ 1953 ರಂದು ಅಥವಾ ಮೊದಲು ಜಾರಿಗೆ ಬರಬೇಕಿತ್ತು.

Definitions

- Section 2a: “adolescent” means a person who has completed his fifteenth year but has not completed his eighteenth year;
- Section 2b: “adult” means a person who has completed his eighteenth year;
- Section 2c: “agent”, means any person, whether appointed as such or not, who acts as the representative of the owner in respect of the management of the mine;
- Section 2e: “child” means a person who has not completed his fifteenth year;
- Section 2f: “day” means a period of twenty–four hours beginning at midnight;

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2a: “ಹದಿಹರೆಯದವರು” ಎಂದರೆ ಹದಿನೈದನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಆದರೆ ಹದಿನೆಂಟನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸದ ವ್ಯಕ್ತಿ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2b: “ವಯಸ್ಕ” ಎಂದರೆ ತನ್ನ ಹದಿನೆಂಟನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2c: “ಏಜೆಂಟ್” ಎಂದರೆ ಗಣಿ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಲೀಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಹಾಗೆ ನೇಮಕಗೊಂಡಿರಲಿ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲದಿರಲಿ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2e: “ಮಗು” ಎಂದರೆ ತನ್ನ ಹದಿನೈದನೇ ವರ್ಷವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸದ ವ್ಯಕ್ತಿ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2f: “ದಿನ” ಎಂದರೆ

- Section 2j: “mine” means any excavation where any operation for the purpose of searching for or obtaining minerals has been or is being carried on.
- Section 2jj: “minerals” means all substances which can be obtained from the earth by mining, digging, drilling, dredging, hydraulicing, quarrying or by any other operation and includes mineral oils.
- Section 2kk: “open cast working” means a quarry, that is to say, an excavation where any operation for the purpose of searching for or obtaining minerals has been or is being carried on, not being a shaft or an excavation which extends below superjacent ground;
- Section 2l: “owner”, means any person who is the immediate proprietor or lessee or occupier of the mine.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2j: "ಗಣಿ" ಎಂದರೆ ಖನಿಜಗಳನ್ನು ಹುಡುಕುವ ಅಥವಾ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ನಡೆದಿರುವ ಅಥವಾ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ಉತ್ಪನ್ನ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2jj: "ಖನಿಜಗಳು" ಎಂದರೆ ಗಣಿಗಾರಿಕೆ, ಅಗೆಯುವುದು, ಕೊರೆಯುವುದು, ಡ್ರಿಲ್ಲಿಂಗ್, ಹೈಡ್ರಾಲಿಕ್ ಮಾಡುವುದು, ಕಲ್ಲುಗಣಿಗಾರಿಕೆ ಅಥವಾ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಿಂದ ಭೂಮಿಯಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ಖನಿಜ ತೈಲಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಪದಾರ್ಥಗಳು.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2kk: "ಓಪನ್ ಕಾಸ್ಟ್ ವರ್ಕಿಂಗ್" ಎಂದರೆ, ಖನಿಜಗಳನ್ನು ಹುಡುಕುವ ಅಥವಾ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ನಡೆದಿರುವ ಅಥವಾ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಉತ್ಪನ್ನ.

- Section 2pp: “reportable injury” means any injury other than a serious bodily injury which involves, or in all probability will involve, the enforced absence of the injured person from work for a period of seventy-two hours or more;
- Section 2q: “serious bodily injury” means any injury which involves a permanent injury to, any limb, or the permanent loss of or injury to the sight or hearing, or the fracture of any limb or the enforced absence of the injured person from work for a period exceeding twenty days;
- Section 2r: “week” means the period between midnight on Saturday night and midnight on the succeeding Saturday night.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2pp: “ರಿಪೋರ್ಟಬಲ್ ಇಂಜರಿ” ಎಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಅಂಗಕ್ಕೆ ಶಾಶ್ವತವಾದ ಗಾಯ, ಅಥವಾ ದೃಷ್ಟಿ ಅಥವಾ ಶ್ರವಣಕ್ಕೆ ಶಾಶ್ವತ ಅಥವಾ ಗಾಯ, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಅಂಗದ ಮುರಿತ ಅಥವಾ ಗಾಯಗೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕೆಲಸದಿಂದ ಬಲವಂತದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2q: “ಗಂಭೀರವಾದ ದೈಹಿಕ ಗಾಯ” ಎಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಅಂಗಕ್ಕೆ ಶಾಶ್ವತವಾದ ಗಾಯ, ಅಥವಾ ದೃಷ್ಟಿ ಅಥವಾ ಶ್ರವಣಕ್ಕೆ ಶಾಶ್ವತ ಅಥವಾ ಗಾಯ, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಅಂಗದ ಮುರಿತ ಅಥವಾ ಗಾಯಗೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕೆಲಸದಿಂದ ಬಲವಂತದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ;
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 2r: “ವಾರ್ಷಿಕ” ಎಂದರೆ

• CHAPTER V PROVISIONS AS TO HEALTH AND SAFETY:

- Section 19: Drinking Water
- Section 20: Conservancy
- Section 21: Medical appliances
- Section 23: Notice to be given of accidents:
 - an accident causing loss of life or serious bodily injury, or
 - an explosion, ignition, spontaneous heating, outbreak of fire or irruption or inrush of water or other liquid matter, or
 - an influx of inflammable or noxious gases, or
 - a premature collapse of any part of the workings, or any other accident which may be prescribed,

• ಅಧ್ಯಾಯ V ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳು:

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 19: ಕುಡಿಯುವ ನೀರು
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 20: ಸಂರಕ್ಷಣೆ
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 21: ವೈದ್ಯಕೀಯ ಉಪಕರಣಗಳು
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 23: ಅಪಘಾತಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಚನೆ ನೀಡುವುದು:
 - ಅಪಘಾತವು ಜೀವಹಾನಿ ಅಥವಾ ಗಂಭೀರವಾದ ದೈಹಿಕ ಗಾಯವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ, ಅಥವಾ
 - ಸ್ಫೋಟ, ದಹನ, ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ತಾಪನ, ಬೆಂಕಿಯ ಏಕಾಏಕಿ ಅಥವಾ ಕೆರಳಿಕೆ ಅಥವಾ ನೀರು ಅಥವಾ ಇತರ ದ್ರವ ಪದಾರ್ಥಗಳ ಒಳಹರಿವು, ಅಥವಾ
 - ದಹಿಸುವ ಅಥವಾ ಹಾನಿಕಾರಕ ಅನಿಲಗಳ ಒಳಹರಿವು, ಅಥವಾ
 - ಕೆಲಸದ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದ ಅಕಾಲಿಕ ಕುಸಿತ, ಅಥವಾ ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಅಪಘಾತ.

• CHAPTER VI HOURS AND LIMITATION OF EMPLOYMENT

- Section 28: Weekly day of rest.—No person shall be allowed to work in a mine on more than six days in any one week.
- Section 30: Hours of work above ground: allowed to work for more than forty-eight hours in any week or for more than nine hours in any day.
- Section 31: Hours of work below ground: No adult employed below ground in a mine shall be allowed to work for more than forty-eight hours in any week or for more than eight hours in any day,
- Section 33: Extra wages for overtime:
 - a person works above ground for more than nine hours in any day, or
 - works below ground for more than eight hours in any day, or
 - works for more than forty-eight hours in any week whether above ground or below ground, he shall in respect of such overtime work be entitled to wages

• ಅಧ್ಯಾಯ VI ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಮಿತಿ

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 28: ಸಾಪ್ತಾಹಿಕ ವಿರಾಮದ ದಿನ: ಯಾವುದೇ ಒಂದು ವಾರದಲ್ಲಿ ಆರು ದಿನಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 30: ನೆಲದ ಮೇಲಿನ ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು: ಯಾವುದೇ ವಾರದಲ್ಲಿ ನಲವತ್ತೆಂಟು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಒಂಬತ್ತು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ.

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 31: ನೆಲದ ಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಗಂಟೆಗಳು: ಗಣಿಯಲ್ಲಿ ನೆಲದ ಕೆಳಗಿರುವ ಯಾವುದೇ ವಯಸ್ಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ವಾರದಲ್ಲಿ ನಲವತ್ತೆಂಟು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 33: ಅಧಿಕಾವಧಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ:

• ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಯಾವುದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಒಂಬತ್ತು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ನೆಲದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ, ಅಥವಾ

• ಯಾವುದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಎಂಟು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ

- Section 34: Prohibition of employment of certain persons: No person shall be required or allowed to work in a mine if he has already been working in any other mine within the preceding twelve hours.
- Section 40: Employment of persons below eighteen years of age: No person below eighteen years of age shall be allowed to work. in any mine or part thereof.
- Section 46: No woman shall employed in any part of a mine which is below ground; and in any mine above ground except between the hours of 6 a.m. and 7 p.m.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 34: ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಷೇಧ: ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಹಿಂದಿನ ಹನ್ನೆರಡು ಗಂಟೆಗಳ ಒಳಗೆ ಬೇರೊಂದು ಯಾವುದಾದರೂ ಗಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಗಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಅನುಮತಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 40: ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಉದ್ಯೋಗ: ಹದಿನೆಂಟು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವಯಸ್ಸಿನ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಗಣಿ ಅಥವಾ ಅದರ ಭಾಗದಲ್ಲಿ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 46: ನೆಲದ ಕೆಳಗಿರುವ ಗಣಿಯ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬಾರದು; ಮತ್ತು ನೆಲದ ಮೇಲ್ಮನೆಯ ಯಾವುದೇ ಗಣಿಯಲ್ಲಿ

• CHAPTER VII LEAVE WITH WAGES

- Section 52: Annual leave with wages: in the case of a person employed below ground, at the rate of one day for every 2 [fifteen days] of work performed by him, and (b) in the case of above ground, at the rate of one day for every twenty days of work performed by him.

• ಅಧ್ಯಾಯ VII ವೇತನಗಳೊಂದಿಗೆ ರಜೆ

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 52: ವೇತನ ಸಹಿತ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ: ನೆಲದ ಕೆಳಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅವನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಪ್ರತಿ 2 ದಿನ ಹದಿನೈದು ದಿನಗಳು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಮತ್ತು (ಬಿ) ಮೇಲಿನ ನೆಲದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅವರು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಪ್ರತಿ ಇಪ್ಪತ್ತು ದಿನಗಳ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನದ ದರ.

Legislations pertaining to Wages and related aspects

Dr. Praveenkumar Kulkarni

Guest Faculty

Dept. of Social Work

Karnataka State Akkamahadevi Women University, Vijayapura

praveenkumarsw88@gmail.com

9481172324

The Payment of Wages Act, 1936

- Objective:

- To prevent delays in the payment of wages that led to a debt trap for the informal sector workers.

- Applicability:

- The Act applies to the whole of India. The Act applies to the payment of wages to persons employed in any factory and to person employed (otherwise than in a factory) upon any railway by a railway administration.

- ಉದ್ದೇಶ:

- ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಲದ ಬಲೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ವೇತನ ಪಾವತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು.

- ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ:

- ಕಾಯ್ದೆ ಇಡೀ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ರೈಲ್ವೆ ಆಡಳಿತದಿಂದ ಯಾವುದೇ ರೈಲ್ವೆಯಲ್ಲಿ (ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.

Definitions

- Section 2i: Employed Person: Employed person includes the legal representative of a deceased employed person.
- Section 2ii: Employer: Employer includes the legal representative of deceased employer.
- Section 2vi: Wages: "Wages" means all remuneration (whether by way of salary, allowances, otherwise) expressed in terms of money or capable of being expressed which would, if the terms of employment, expressed or implied are fulfilled, be payable to person employed in respect of his employment or of work done in such employment.

- ವಿಭಾಗ 2i: ಉದ್ಯೋಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿ: ಉದ್ಯೋಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮೃತ ಉದ್ಯೋಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕಾನೂನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ವಿಭಾಗ 2ii: ಉದ್ಯೋಗದಾತ: ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಮೃತ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕಾನೂನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ವಿಭಾಗ 2vi: ವೇತನಗಳು: "ವೇತನಗಳು" ಎಂದರೆ ಎಲಾ ಸಂಭಾವನೆಗಳು (ಸಂಬಳ, ಭತ್ಯೆಗಳು, ಇಲದಿದರೆ) ಹಣದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಪಡಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ವ್ಯಕ್ತಿಪಡಿಸಿದ ಅಥವಾ ಸೂಚಿಸಿದ ಉದ್ಯೋಗದ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದರೆ, ಪಾವತಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸವನ್ನು

- **Section 3. Responsibility for payment of wages:**

- (1) Every employer shall be responsible for the payment of all wages required to be paid under this Act to persons employed by him

- **Section 4. Fixation of wage-periods:**

- (1) Every person responsible for the payment of wages under section 3 shall fix periods (in this Act referred to as wage-periods) in respect of which such wages shall be payable.
- (2) No wage-period shall exceed one month.

- ವಿಭಾಗ 3. ವೇತನ ಪಾವತಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ:

- (1) ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ತನ್ನಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಎಲ್ಲಾ ವೇತನಗಳ ಪಾವತಿಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.

- ವಿಭಾಗ 4. ವೇತನ ಅವಧಿಗಳ ನಿಗದಿ:

- (1) ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಾವತಿಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅಂತಹ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಅವಧಿಗಳನ್ನು (ವೇತನ-ಅವಧಿಗಳು ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಈ

• **Section 5. Time of payment of wages:**

- In railway factory or industrial or other establishment, if there are less than 1000 employees, wages of employees should be paid before the expiry of the 7th day after the last day of the wage period. (ex:- wages should be paid on starting of present month within 7 days i.e. before 7th date if wage is paid on 1st in previous month)
- In other railway factory or industrial or other establishment, if there are more than 1000 employees, wages of employees should be paid before the expiry of the 10th day after the last day of the wage period. (ex:- wages should be paid on starting of present month within 10 days i.e. before 10th date if wage is paid on 1st in previous month)
- For employees of port area, mines, wharf or jetty, wages of employees should be paid before the expiry of the 7th day after the last day of the wage period.

• ವಿಭಾಗ 5. ವೇತನ ಪಾವತಿಯ ಸಮಯ:

- ರೈಲ್ವೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಥವಾ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, 1000 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದರೆ, ವೇತನ ಅವಧಿಯ ಕೊನೆಯ ದಿನದ ನಂತರ 7 ನೇ ದಿನದ ಮುಕ್ತಾಯದ ಮೊದಲು ನೌಕರರ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು. (ಉದಾ:- ಹಿಂದಿನ ತಿಂಗಳ 1 ನೇ ತಾರೀಖಿನಂದು ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಿದರೆ 7 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಅಂದರೆ 7 ನೇ ದಿನಾಂಕದ ಮೊದಲು ಪ್ರಸ್ತುತ ತಿಂಗಳ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು)
- ಇತರ ರೈಲ್ವೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಥವಾ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, 1000 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದರೆ, ವೇತನ ಅವಧಿಯ ಕೊನೆಯ ದಿನದ ನಂತರ 10 ನೇ ದಿನದ ಅವಧಿ ಮುಗಿಯುವ ಮೊದಲು ನೌಕರರ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು. (ಉದಾ:- ಹಿಂದಿನ ತಿಂಗಳ 1 ನೇ ತಾರೀಖಿನಂದು ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಿದರೆ 10 ದಿನಗಳ ಮೊದಲು ಅಂದರೆ 10 ನೇ ದಿನಾಂಕದ ಮೊದಲು ಪ್ರಸ್ತುತ ತಿಂಗಳ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು)

– ಬಂದರು ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು

• **Section 6: Wages to be paid in current coin or currency notes or by cheque or crediting in bank account:**

– The employer or person in charge of paying wages must pay the wages to the workers in the currently prevalent currency, either coins, cash notes, or a combination of both.

• **DEDUCTION FROM WAGES (section 7 to 13):**

– Deductions for Fines (Sec. 7): No penalty shall be imposed on any employed person except for omissions of works.

– Deductions for Absence from Duty (Sec. 9): Deductions may be made on account of the absence of an employed person from duty from the place.

– Deductions for Damage or Loss (Sec. 10): The deduction shall not exceed the amount of damage or loss caused to the employer by the negligence or default of the employed person. All such deductions shall be recorded in the register.

– Deductions for Accommodation and Service (Sec. 11): Deduction for house accommodation and amenities and service supplied by the employer can be deducted.

• ವಿಭಾಗ 6: ಪ್ರಸ್ತುತ ನಾಣ್ಯ ಅಥವಾ ಕರೆನ್ಸಿ ನೋಟುಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಚೆಕ್ ಅಥವಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಖಾತೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರೆಡಿಟ್ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು:

– ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸುವ ಉಸ್ತುವಾರಿ ವಹಿಸಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕರೆನ್ಸಿಯಲ್ಲಿ, ನಾಣ್ಯಗಳಲ್ಲಿ, ನಗದು ನೋಟುಗಳು ಅಥವಾ ಎರಡರ ಸಂಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸಬೇಕು.

• ವೇತನದಿಂದ ಕಡಿತ (ವಿಭಾಗ 7 ರಿಂದ 13):

– ದಂಡಗಳಿಗೆ ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 7): ಕೆಲಸಗಳ ಲೋಪಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಯಾವುದೇ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

– ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗಳು (ಸೆ. 9): ಉದ್ಯೋಗಿಯೊಬ್ಬರು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ಗೈರುಹಾಜರಾದ ಕಾರಣ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಬಹುದು.

– ನಷ್ಟದ ಹಾನಿಗೆ ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 10): ಉದ್ಯೋಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯ ಅಥವಾ ಡಿಫಾಲ್ಟಿನಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಉಂಟಾದ ಹಾನಿ ಅಥವಾ ನಷ್ಟದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಬಾರದು. ಅಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಕಡಿತಗಳನ್ನು ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರನಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

– ವಸತಿ ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಾಗಿ ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 11): ಮನೆ ವಸತಿ ಮತ್ತು ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು

- Deductions for Recovery of Advance (Sec. 12).
Deductions for recovery of an advance of money given before employment.
- Deductions for Recovery of Loans (Sec. 12-A):
Deductions can be made for recovery of loans granted for house building or other purposes and for loans made from any fund constituted for the welfare of labour.
- Deductions for Payments to Co-operative Societies and Insurance Schemes (Sec. 13):
 - Deductions for payment to co-operative societies approved by the government or to a scheme of insurance maintained by the Indian Post Office.
 - Deductions made with the written authorization of the person employed for the payment of any premium on his life insurance policy to the Life Corporation of India

- ಮುಂಗಡವನ್ನು ಮರುಪಡೆಯಲು ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 12): ಉದ್ಯೋಗದ ಮೊದಲು ನೀಡಿದ ಹಣದ ಮುಂಗಡವನ್ನು ಮರುಪಡೆಯಲು ಕಡಿತಗಳು.
- ಸಾಲಗಳ ವಸೂಲಾತಿಗಾಗಿ ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 12-ಎ): ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಮಂಜೂರು ಮಾಡಿದ ಸಾಲಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ನಿಧಿಯಿಂದ ಮಾಡಿದ ಸಾಲಗಳನ್ನು ವಸೂಲಿ ಮಾಡಲು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಬಹುದು.
- ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಪಾವತಿಗಳಿಗೆ ಕಡಿತಗಳು (ಸೆ. 13):
 - ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅನುಮೋದಿಸಲಾದ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಭಾರತೀಯ ಅಂಚೆ ಕಛೇರಿಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಗೆ ಪಾವತಿಗಾಗಿ ಕಡಿತಗಳು.
 - ಲೈಫ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಶನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾಕ್ಕೆ ತನ್ನ ಜೀವ ವಿಮಾ ಪಾಲಿಸಿಯ ಯಾವುದೇ

- **Offences and Penalties (Sec. 20):**

- Penalty for delaying payment of wages within the prescribed period : (in time; unauthorised deductions; Shall be punishable with fine which shall not be less than two hundred rupees but which may extend to rupees one thousand.
- Rs.500 Penalty for not paying wages on a working day and which may extend for each offences.
- Penalty for failure to maintain, furnish records and returns for each such offence, be punishable with fine which shall not be less than two hundred rupees but which may extend to one thousand rupees.
- Penalty for obstructing, Inspector may extend to one thousand rupees

- **Payment Of Wages In Case Of Death (section 25A):**

- In case of death of an employed person or in case of his where about not being known, all amounts payable to him as wages:
 - Shall be paid to the persons nominated by him.

- **ಅಪರಾಧಗಳು ಮತ್ತು ದಂಡಗಳು (ಸೆ. 20):**

- ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ವಿಳಂಬಕ್ಕಾಗಿ ದಂಡ: (ಸಮಯದಲಿ; ಅನಧಿಕೃತ ಕಡಿತಗಳು; ಇನ್ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದ ಆದರೆ ಒಂದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ದಂಡದೊಂದಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಾರ್ಹವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿಸದಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ರೂ.500 ದಂಡ ಮತ್ತು ಇದು ಪ್ರತಿ ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು.
- ನಿರ್ವಹಣೆ, ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾದ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ ರಿಟರ್ನ್‌ಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಇದು ಇನ್ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರದ ಆದರೆ ಒಂದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ದಂಡದೊಂದಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.
- ತಡೆಯುವವರಿಗೆ ದಂಡ, ಇನ್ಸ್ ಪೆಕ್ಟರ್ ಒಂದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿವರೆಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು.

- **ಮರಣದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಪಾವತಿ (ವಿಭಾಗ 25A):**

- ಉದ್ಯೋಗಸೃಷ್ಟಿಯ ಮರಣದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆದವನು

EQUAL REMUNERATION ACT, 1976

• Objectives:

- To pay equal remuneration to men and women workers.
- To prevent discrimination, on the grounds of sex, against women in the matter of employment.
- To provide increasing opportunity to women.
- To set-up advisory committees to promote employment opportunities for women.

- **Applicability:** The Act applies to both the public and private sectors and covers all establishments, regardless of their size, where men and women are employed for the same work or work of a similar nature.

• ಉದ್ದೇಶಗಳು:

- ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ನೀಡುವುದು.
- ಉದ್ಯೋಗದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧ ಲೈಂಗಿಕತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು.
- ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು.

- ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ: ಕಾರ್ಯದಾಯಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವುಗಳೇ ಗಾತ್ರವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೆಯೇ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ

Some of the important definitions

- Section 1a “Appropriate Government”: in relation to any employment carried on by or under the authority of the Central Government, or a railway administration, or in relation to a banking company, a mine, oilfield or major port or any corporation established by or under of Central Act, the Central Government; and ii) in relation to any other employment, the State Government;
- Section 1b “remuneration”: the basic wage or salary, and any additional emoluments whatsoever payable, either in cash or in kind to a person employed in respect of employment or work done in such employment, if the terms of the contract of employment, expenses or implied, were fulfilled,;
- ವಿಭಾಗ 1a “ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರ”: ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ರೈಲ್ವೆ ಆಡಳಿತದ ಅಧಿಕಾರದಿಂದ ಅಥವಾ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸುವ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಥವಾ ಬ್ಯಾಂಕಿಂಗ್ ಕಂಪನಿ, ಗಣಿ, ತೈಲಕ್ಷೇತ್ರ ಅಥವಾ ಪ್ರಮುಖ ಬಂದರು ಅಥವಾ ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ನಿಗಮಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೇಂದ್ರ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ; ಮತ್ತು ii) ಯಾವುದೇ ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ;
- ವಿಭಾಗ 1b “ಸಂಭಾವನೆ”: ಮೂಲ ವೇತನ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ, ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಒಪ್ಪಂದದ ನಿಯಮಗಳು, ವೆಚ್ಚಗಳು, ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ

CHAPTER – II PAYMENT OF REMUNERATION AT EQUAL RATES TO MEN AND WOMEN WORKERS AND OTHER MATTERS

- Section 4: Duty of employer to pay equal remuneration to men and women workers for same work or work of a similar nature.
- The employer must not discriminate on grounds of sex, when it comes to remuneration provided for the same amount and nature of work.
- This Act was placed because there were numerous cases of women getting paid at a lower rate than their male counterparts.
- ವಿಭಾಗ 4: ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾನ ಸಂಭಾವನೆ ನೀಡುವುದು ಮಾಲೀಕರ ಕರ್ತವ್ಯ.
- ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡಬಾರದು, ಅದೇ ಮೊತ್ತ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಸಂಭಾವನೆಗೆ ಬಂದಾಗ.
- ಮಹಿಳೆಯರು ತಮ್ಮ ಪುರುಷ ಸಹವರ್ತಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ದರದಲಿ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಹಲವಾರು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ ಈ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಇರಿಸಲಾಗಿದೆ.

- Section 5: On and from the commencement of this Act: no employer shall while making recruitment for the same work should not make any discrimination against women except where the employment of women in such work is prohibited or restricted by or under any law for the time being in force.
- Section 6: Advisory Committee: For the purpose of providing increasing employment opportunities for women, the appropriate Government shall constitute one or more Advisory Committees to advise it with regard to the extent to which women may be employed in such establishments. Every Advisory Committee shall consist of not less than ten persons, to be nominated by the appropriate Government, of which one-half shall be women.

• ವಿಭಾಗ 5: ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದ ನಂತರ: ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಅದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವಾಗ ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಮಾಡಬಾರದು, ಅಂತಹ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನಿನಿಂದ ಅಥವಾ ಅದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಬಂಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.

• ವಿಭಾಗ 6: ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ: ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ, ಅಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಎಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ಸಲಹೆ ನೀಡಲು ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿಯು ಹತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು, ಸೂಕ್ತ

• **CHAPTER – III MISCELLANEOUS**

- Section 8: Duty of employers to maintain registers: every employer shall maintain such registers and other documents in relation to the workers employed by him
- Section 9: Inspectors: The appropriate Government may, by notification, appoint such persons as it think fit to be Inspectors for the purpose of making an investigation as to whether the provisions of this Act, or the rules made there under.

• ವಿಭಾಗ 8: ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕರ್ತವ್ಯ: ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಅಂತಹ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ತಾನು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.

• ವಿಭಾಗ 9: ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗಳು: ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಅಥವಾ ಅದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತನಿಖೆ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೂಲಕ ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು

- Section 10.1 Penalties: If after the commencement of this Act, any employer: He fails to maintain any register, fails to produce any register, refuses to give any evidence, and refuses to give any information He shall be punishable with simple imprisonment for a term of one month or fine of ten thousand rupees or with both).
- Section 10.2: If, after the commencement of this Act, any employer— makes any contravention recruitments, unequal remuneration to men and women, makes any discrimination between men and women

- ಸೆಕ್ಷನ್ 10.1 ದಂಡಗಳು: ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದ ನಂತರ, ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು: ಯಾವುದೇ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಅನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ವಿಫಲವಾದರೆ, ಯಾವುದೇ ರಿಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಅನ್ನು ನೀಡಲು ವಿಫಲವಾದರೆ, ಯಾವುದೇ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ ಅವರು ಒಂದು ಅವಧಿಗೆ ಸರಳ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ. ಒಂದು ತಿಂಗಳು ಅಥವಾ ಹತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡರ ಜೊತೆಗೆ).
- ಸೆಕ್ಷನ್ 10.2: ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದ ನಂತರ, ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು- ಯಾವುದೇ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯ ನೇಮಕಾತಿಗಳನ್ನು

The Payment of Bonus Act, 1965

- **Section 1 Applicability of the Act:**

- Every factory registered under Factories Act.
- Establishment employing 20 or more than 20 on any day during the year.
- Central government can notify the application of the Act to the establishment employing more than 10 persons.

- **Section 2 Definitions:**

- “accounting year: in relation to a corporation, the year ending on the day on which the books and accounts of the corporation are to be closed and balanced;
- the year commencing on the 1st day of April;
- “co-operative society”: a society registered or deemed to be registered under the Co-operative Societies Act, 1912.

- ಸೆಕ್ಷನ್ 1 ಕಾಯಿದೆಯ ಅನ್ವಯ:

- ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ನೋಂದಾಯಿಸಲಾದ ಕಾರ್ಖಾನೆ. ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆ.
- ವರ್ಷದಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನದಲಿ 20 ಅಥವಾ 20 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆ.
- ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಕಾಯಿದೆಯ ಅನ್ವಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸಬಹುದು.

- ವಿಭಾಗ 2 ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳು:

- "ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷ: ನಿಗಮಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ನಿಗಮದ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಮತ್ತು ಖಾತೆಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚುವ ಮತ್ತು ಸಮತೋಲನಗೊಳಿಸಬೇಕಾದ ದಿನದಂದು ಕೊನೆಗೊಳ್ಳುವ ವರ್ಷ;
- ಏಪ್ರಿಲ್ 1 ನೇ ದಿನದಂದು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ವರ್ಷ;
- "ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘ": ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಕಾಯಿದೆ, 1912 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಲಾದ ಸಂಘ.

- employee: any person (other than an apprentice) employed on a salary or wage not exceeding Rs. 21,000/- per month in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory, managerial, administrative, technical or clerical work for hire.
- establishment in private sector: means any establishment other than an establishment in public sector;
- establishment in public sector: means an establishment owned, controlled or managed by: a Government company as defined in section 617 of the Companies Act, 1956 (1 of 1956);
- salary or wage: means all remuneration (other than remuneration in respect of overtime work) capable of being expressed in terms of money

- ಉದ್ಯೋಗಿ: ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ (ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ರೂ. ಮೀರದ ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿ. ಯಾವುದೇ ನುರಿತ ಅಥವಾ ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತ ಕೈಪಿಡಿ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ, ಆಡಳಿತ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಥವಾ ಕ್ಲರಿಕಲ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಾಡಿಗೆಗೆ ಮಾಡಲು ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ 21,000/-.
- ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆ: ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಾಪನೆ;
- ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆ: ಇದರರ್ಥ ಮಾಲೀಕತ್ವದ, ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಥವಾ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸ್ಥಾಪನೆ: ಕಂಪನಿಗಳ ಕಾಯಿದೆ, 1956 (1956 ರ 1) ನ ವಿಭಾಗ 617 ರಲ್ಲಿ

- Section 8 Eligibility for bonus: Every employee shall be entitled to be paid by his employer in an accounting year, bonus, in accordance with the provisions of this Act, provided he has worked in the establishment for not less than thirty working days in that year.
- Section 9 Disqualification for Bonus: Notwithstanding anything contained in this Act, an employee shall be disqualified from receiving bonus under this Act in the following cases:
 - a) Fraud; Or
 - b) Rioting or violent behavior in the premises of the establishment; Or
 - c) Theft, misappropriation of any property of the establishment.

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 8 ಬೋನಸ್‌ಗಾಗಿ ಅರ್ಹತೆ: ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ಪಾವತಿಸಲು ಅರ್ಹನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ, ಬೋನಸ್, ಆ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಅವನು ಸಂಸೆಯಲ್ಲಿ ಮೂವತ್ತು ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳಿಗಿಂತೆ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದರೆ.

• ಪರಿಚ್ಛೇದ 9 ಬೋನಸ್‌ಗಾಗಿ ಅನರ್ಹತೆ: ಈ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ಉದ್ಯೋಗಿಯನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ಬೋನಸ್ ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅನರ್ಹಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ:

- ವಂಚನೆ; ಅಥವಾ
- ಸ್ವಾಪನೆಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಗಲಭೆ

- Section 10 Payment of minimum bonus: Every employer shall be bound to pay to every employee in respect of the accounting year commencing any day in 1979 and in respect of any subsequent year, a minimum bonus which shall be 8.33% of the salary of wages earned by the employee during the accounting year.
- Section 11 Payment of maximum bonus: Bonus at a rate higher than the minimum rate is payable only when the allocable surplus in a particular accounting year exceeds the amount of minimum bonus payable 'to the employees.
- Where in respect of any accounting year the allocable surplus exceeds the amount of minimum bonus payable to the employees, the employer shall be bound to pay to every employee in the accounting year an amount in proportion to the salary or wage earned by the employee during the accounting year subject to a maximum of twenty per cent of such salary or wage.

- 1979 ರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗೂ ಪಾವತಿಸಲು ಬದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ನಂತರದ ಯಾವುದೇ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಗಳಿಸಿದ ವೇತನದ 8.33% ನಷ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್ ಆಗಿರಬೇಕು.
- ವಿಭಾಗ 11 ಗರಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿ: ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್‌ನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಮೀರಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಕನಿಷ್ಠ ದರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ದರದಲ್ಲಿ ಬೋನಸ್ ಅನ್ನು ಪಾವತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಯಾವುದೇ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್‌ನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಮೀರಿದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗೂ ಪಾವತಿಸಲು ಬದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ, ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಗಳಿಸಿದ ಸಂಬಳ

- Section 12: Calculation of bonus with respect to certain employees: If an employee is drawing a salary or wage not exceeding Rs. 3500.00 per month, he is entitled to get bonus on his entire salary or wage.
- If an employee is getting a salary or wage exceeding Rs. 3500.00 per month, but not exceeding 10000.00 per month, the bonus payable to him is to be calculated as if his salary or wage were Rs. 3500.00 per month.
- An employee getting a salary or wage exceeding Rs. 10000.00 per month is not entitled to get bonus.

- ವಿಭಾಗ 12: ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಬೋನಸನ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ: ಉದ್ಯೋಗಿಯು ರೂ. ತಿಂಗಳಿಗೆ 3500.00 ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅವನು ತನ್ನ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ವೇತನದ ಮೇಲೆ ಬೋನಸ್ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.
- ಉದ್ಯೋಗಿಯು ರೂ. ತಿಂಗಳಿಗೆ 3500.00 ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಆದರೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ 10000.00 ಮೀರಬಾರದು, ಅವನಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಬೋನಸ್ ಅನ್ನು ಅವನ ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ವೇತನ ರೂ. 3500.00. ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ವೇತನವನ್ನು

- Section 14 Computation of Working Days: The employee shall be deemed to have worked if he has been laid off or has been on leave with salary or has been absent due to temporary disablement or has been on maternity leave, during the accounting year.
- Section 16 Special provisions with respect to certain (newly set-up) establishments: In the first 5 years of the establishment of the company, the bonus shall be paid out only if the profits are earned. In the 6 th year, profits shall be paid out of the allocable surplus available.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 14 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ: ನೌಕರನು ವಜಾಗೊಳಿಸಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಸಂಬಳದೊಂದಿಗೆ ರಜೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಅಂಗವೈಕಲ್ಯದಿಂದಾಗಿ ಗೈರುಹಾಜರಾಗಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ಸತ್ಯ ರಜೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅವನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 16 ಕೆಲವು (ಹೊಸದಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ) ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶೇಷ ನಿಬಂಧನೆಗಳು: ಕಂಪನಿಯ ಸ್ಥಾಪನೆಯ ಮೊದಲ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ,

- Section 18 Deductions of a certain amount from the bonus payable: the employer may deduct any amount from the bonus payable for any misconduct of the employee leading to a financial loss.
- Section 19 Time limit for payment of bonus: it should be paid in cash within 8 months from close of accounting year in normal cases.
- Section 28 Penalties: If any person contravenes any provision of the Act or any rule made there under; or fails to comply with any direction given to him; he would be punished with imprisonment up to 6 months, or with fine up to Rs. 1000.00 or with both. If any person contravenes any provision of the Act or any rule made there under; or fails to comply with any direction given to him; he would be punished with imprisonment up to 6 months, or with fine up to Rs. 1000.00 or with both.

- ಪರಿಚ್ಛೇದ 18 ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಬೋನಸ್‌ನಿಂದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮೊತ್ತದ ಕಡಿತಗಳು: ಹಣಕಾಸಿನ ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಯಾವುದೇ ದುಷ್ಕೃತ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಬೋನಸ್‌ನಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಯಾವುದೇ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಬಹುದು.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 19 ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿಗೆ ಸಮಯ ಮಿತಿ: ಸಾಮಾನ್ಯ ಪುಸ್ತಕಗಳಲ್ಲಿ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರದ ವರ್ಷದಿಂದ 8 ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಅದನ್ನು ನಗದು ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕು.
- ಪರಿಚ್ಛೇದ 28 ದಂಡಗಳು: ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಕಾಯಿದೆಯ ಯಾವುದೇ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಅದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ; ಅಥವಾ ಅವನಿಗೆ ನೀಡಿದ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ವಿಫಲವಾದರೆ; ಆತನಿಗೆ 6 ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ಜೈಲು ಶಿಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ರೂ.ವರೆಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗುವುದು. 1000.00 ಅಥವಾ ಎರಡರೊಂದಿಗೂ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಕಾಯಿದೆಯ ಯಾವುದೇ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಅದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ; ಅಥವಾ ಅವನಿಗೆ ನೀಡಿದ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು

