COLONY OF SINGAPORE

FREE COPY

குமாஸ்தாக்கள் தொழிற் சட்டம்

இலவசப் பிரதி

சிங்கப்பூர்

1957

குமாஸ்தாக்கள் தொழிற் சட்டம்—1957

முகவுரை

1957-ம் வருடம் ஆகஸ்ட் மாதம் முதல் தேதிக்குப் பின்னர் குமாஸ்தாக்களின் தொழில் நிலைமைகள், 1957-ம் வருடத்திய குமாஸ்தாக்கள் தொழிற் சட்டத்தின் ஷரத்துக்களுக்கேற்ப ஒழுங்குபடுத்தப்பட வேண்டும்; அச்சட்டத்தின் பிரதான ஷரத்துக்களை எளிய நடையிலான கேள்வி விடை ரூபத்தில் விளக்கிக்கூறுவதற்காகவே இத்துண்டு பிரசுரம் தயாரிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

2. இதில் தரப்பட்டுள்ள குறிப்புகள் ஓர் வழிகாட்டியாகவேதான் கருதப்பட வேண்டும். இவை சட்டபூர்வமான அதிகாரத்துவ குறிப்புகள் அல்ல. குமாஸ்தாக்கள் தொழிற் சட்டமானது ஓர் சிக்கலான சட்டமாகும். இதன் விளக்கவுரைகளைப் பற்றி எழும் பிரச்னைகள், கடைசியாக நீதி மன்றங்களினால்தான் தீர்க்கப்பட முடியும்.

3. முதலாளிகளும் குமாஸ்தாக்களும் கேட்கக்கூடிய பெரும்பான்மையான கேள்விகளைப்பற்றிக் கவனிப்பதில் சகல முயற்சிகளும் மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றன; ஆனால் சந்தேகம் எழும் சந்தர்ப்பங்களிலெல்லாம் தொழில் இலாகா உத்தியோகஸ்தர்களின் ஆலோசனை நாடப்பட வேண்டும்.

பொது விஷயம்

கே. இச்சட்ட ஷரத்துக்களினால் உட்படுத்தப்படும் தொழிலாளர்கள் யாவர்?

வி. பொதுவாகக் கூறுமிடத்து குமாஸ்தாக்கள், தொழில் குமாஸ்தாக்கள் என்ற இருதர ஊழியர்கள் இதில் உட்படுத்தப்பட்டிருக்கின்றனர். மாதம் ஒன்றுக்கு 500 வெள்ளிக்கு மேற்படாத சம்பளத்தைக் கொண்டுள்ள ஓர் பதவி சம்பந்தமாய் அமர்த்தப்பட்டுள்ள எந்தவொரு நபரும் ஓர் குமாஸ்தாவாகுவார். தொழிலாளர்களின் வேலைக்கு உயர்வானதாயிருக்கக்கூடிய அல்லது அவ்வேலையை மேற்பார்வையிடக்கூடிய குமாஸ்தா அலுவலில் அமர்த்தப்பட்டிருக்கிறவரும், மாதம் ஒன்றுக்கு 500 வெள்ளிக்கு மேற்படாத சம்பளம் பெறுகிறவருமான எந்தவொரு நபரும் தொழில் குமாஸ்தாவாகுவார். தொலை பேசி (டெலிபோன்) இயக்குகிறவர்களும் காரியாலய ஏவலாளர்களும் (ஆபீஸ் பாய்ஸ்) இத்தரத்தில் உட்பட்டவர்களாவர். நிர்வாக நிலைமையிலுள்ள நபர்களும் வேலையாட்களும் வீட்டு வேலைக்காரர்களும் இத்தரத்தில் உட்பட்டவர்களல்ல. ''குமாஸ்தாக்கள்'', ''தொழில் குமாஸ்தாக்கள்'' ஆகிய இரு பதங்களுக்கும் இச்சட்டத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள பூரண விளக்கம் வருமாறு:—

''மாதமொன்றுக்கு 500 வெள்ளிக்கு மேற்படாததோர் தொகையை, அல்லது மந்திரியினால் கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் அப்போதைக்கப்போது தீர்மானிக்கப்படக்கூடியதைப்போன்ற இதர தொகையை, சம்பளமாய்க் கொண்டுள்ளதோர் காரியாலயத் தொழிலிலோ அல்லது அத்தொழில் சம்பந்தமாகவோ அமர்த்தப்பட்டுள்ள எந்தவொரு நபரையும் ''குமாஸ்தா'' என்னும் பதம் குறிக்கிறது; மேற்கூறப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளுக்குட்பட்ட முறையில், அரசாங்கத்தினால் அல்லது இக்காலனியில் செயலாற்றும் மா. த. பிரிட்டிஷ் அரசாங்கத்தினால் அமர்த்தப்பட்டுள்ளவர்களும், இச்சட்டத்தின் அல்லது அதன் எந்தவொரு பகுதியின் நோக்கங்களுக்காக கவர்னர் அவர்களினால் குமாஸ்தாக்களென அப்போதைக்கப்போது பிரகடனப்படுத்தப்படுகிறவர்களுமான அப்பேர்ப்பட்டத் தரத்தைச் சேர்ந்த நபர்களையும் குமாஸ்தா என்னும் இப்பதம் உட்படுத்துகிறது. ஆனால் நிர்வாக நிலைமையிலுள்ள நபர்களையும், அல்லது வேலையாட்களையும், அல்லது 1955-ம் வருடத்திய தொழிற் சட்ட விளக்கத்திற்குட்பட்டவர்களாயுள்ள வீட்டு வேலைக்காரர்களையும், அல்லது மந்திரியினால் இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக குமாஸ்தாக்கள் அல்லவென கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் அப்போதைக்கப்போது பிரகடனப்படுத்தப்படுகிற இதர எந்த விதத் தரத்தைச் சேர்ந்த நபர்களையும், குமாஸ்தா என்னும் இப்பதம் உட்படுத்தாது;

1955-ம் வருடத்திய தொழிற் சட்ட விளக்கத்திற்குட்பட்டவர்களாயுள்ள தொழிலாளர்களின் வேலைக்கு உயர்வானதாயிருக்கக்கூடிய அல்லது அவ்வேலையை மேற்பார்வையிடக்கூடிய குமாஸ்தா அலுவலில் அமர்த்தப்பட்டிருக்கிறவரும், மாதம் ஒன்றுக்கு 500 வெள்ளிக்கு மேற்படாததோர் தொகையை,

அல்லது மந்திரியினுல் கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் அப்போதைக்கப்போது தீர் மானிக்கப்படக்கூடியதைப்போன்ற இதர தொகையை, சம்பளமாய் பெறுகிற வருமான எந்தவொரு நபரையும் ''தொழில் குமாஸ்தா'' என்னும் பதம் குறிக் கிறது; மேற்கூறப்பட்டுள்ள சம்பள எல்லைகளுக்குட்பட்ட முறையில்,

(அ) தொலைபேசி (டெலிபோன்) இயக்குகிறவர்களையும்;

(ஆ) காரியாலய ஏவலாளர்களையும்;

(இ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக மந்திரியினுல் கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் ''தொழில் குமாஸ்தாக்கள்'' என அப்போதைக்கப்போது பிர கடனப்படுத்தப்படுகிற நபர்களையும், அல்லது அவ்வகையைச் சேர்ந்த வர்களையும், அல்லது அவ்வகுப்பைச் சேர்ந்தவர்களையும், அல்லது அவ்விளக்கத்திற்குட்பட்டவர்களையும்;

(ஈ) இச்சட்டத்தினுடைய அல்லது இச்சட்டத்தின் எந்த பகுதியினுடைய அல்லது எந்த பிரிவினுடைய நோக்கங்களுக்காக கவர்னரினுல் கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் ''தொழில் குமாஸ்தாக்கள்'' என அப்போதைக் கப்போது பிரகடனப்படுத்தப்படுகிற அரசாங்க ஊழியர்களையும், அல் லது யுனைடெட் கிங்டத்திலுள்ள மா. த. அரசியார் அரசாங்கத்தின் ஊழியர்களையும் அல்லது அவ்வகையைச் சேர்ந்தவர்களையும் அல்லது அவ்வகுப்பைச் சேர்ந்தவர்களையும் அல்லது அவ்விளக்கத்திற்குட்பட்ட வர்களையும் ''தொழில் குமாஸ்தா'' என்னும் பதம் உட்படுத்துகிறது;

எந்தவொரு பாங்கி தொழிலையோ, தரகு தொழிலையோ, இன்ஷூரன்ஸ் கம்பெனி தொழிலையோ, கப்பல் கம்பெனி தொழிலையோ, கூட்டு இருப்பு கம் பெனி தொழிலையோ, எஸ்டேட் ஏஜண்டு தொழிலையோ, விளம்பர ஏஜண்டு தொழிலையோ, கமிஷன் ஏஜண்டு தொழிலையோ, அல்லது சரக்குகளை வாங்கும் அல்லது அனுப்பிவைக்கும் ஏஜண்டு தொழிலையோ நடத்துவதற்காக பயன் படுத்தப்படுகிற எந்தவொரு இடத்தையும் ''காரியாலயம்'' என்னும் பதம் குறிக்கிறது;

(அ) எந்தவொரு காரியாலயத்தையும் அல்லது எந்தவொரு கடையி னுடைய, தொழிற்சாலையினுடைய, எஸ்டேட்டினுடைய, அல்லது இதர தொழில் அல்லது வர்த்தக ஸ்தாபனத்தினுடைய (நபர்களை அல்லது வாடகைக்கான சாமான்களை அல்லது பரிசுகளையும் சமாச்சார பத்திரிகைகளையும் புத்தகங்களையும் அல்லது இதர இலக்கிய பிரசுரங் களையும் ஏற்றிச் செல்லும் தொழில் இதில் உட்பட்டதாகும்), அல்லது எந்தவொரு சட்ட பூர்வமான அதிகாரத்துவத்தினுடைய, ஸ்தாபனத் தினுடைய, ஆஸ்பத்திரியினுடைய, அல்லது பள்ளிக்கூடத்தினுடைய, அல்லது எந்தவொரு விடுதியினுடைய, சங்கத்தினுடைய, நாடக மேடையினுடைய, சிற்றுண்டிச் சாலையினுடைய அல்லது இதர பொழுது போக்குமிடத்தினுடைய குமாஸ்தா பகுதியையும்;

(ஆ) இச்சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக மந்திரியினுல் கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் ''காரியாலயங்கள்'' என அப்போதைக்கப்போது பிரகடனப் படுத்தப்படுகிற இதர இடங்களையும் அல்லது அப்பேர்ப்பட்ட இடங் களினுடைய வகைகளையும் ''காரியாலயம்'' என்னும் இப்பதம் உட் படுத்துகிறது.

1. சேவை ஒப்பந்தங்கள்

கே. சேவை ஒப்பந்தம் என்ருல் என்ன?

வி. ஒருவர் மற்றெருவரை வேலைக்கமர்த்தவும் மற்றெருவர் தனது முதலாளியினி டத்தில் ஓர் குமாஸ்தாவாகவோ அல்லது ஓர் தொழில் குமாஸ்தாவாகவோ பணி யாற்றவும் சம்மதிக்கப்பட்டு, எழுத்து மூலியமாகவோ அல்லது வாய்மொழியா கவோ வெளிப்படையாக அல்லது குறிப்பாக செய்து கொள்ளப்படும் எந்த வொரு ஒப்பந்தத்திற்கும் ''சேவை ஒப்பந்தம்'' எனப் பெயர்.

கே. 1957-ம் வருடம் ஆகஸ்ட் மாதம் முதல் தேதிக்கு முன்னர் செய்யப்பட்ட சேவை ஒப்பந்தங்களின் நிலைமையாது?

வி. அப்பேர்ப்பட்ட சேவை ஒப்பந்தங்கள் தொடர்ந்து நீடிக்க முடியும்; ஆனுல் குமாஸ்தாக்களும் தொழில் குமாஸ்தாக்களும் இச்சட்டத்தின் ஷரத்துக்களினுல் விளையும் நன்மைகளை அனுபவிக்க அருகதையுடையவர்களாயிருக்கின்றனர். ஒரு குமாஸ்தாவிற்கோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவிற்கோ இச்சட்டத்தில் இடம் பெற்றுள்ள சாதகங்களைவிட குறைவான சாதகங்களைக்கொண்டதோர் வேலை நிலைமையை அளிக்கக்கூடிய ஒரு சேவை ஒப்பந்தத்தின் ஒவ்வொரு ஷரத்தும், அது 1957 ஆகஸ்ட் முதல் தேதிக்கு முன்னர் செய்யப்பட்டதாஞலுஞ்சரி அல்லது பின்னர் செய்யப்பட்டதாஞலுஞ்சரி, அது எவ்வளவிற்குக் குறைவான சாதகங்களை அளிக்கக்கூடியதாயிருக்கிறதோ அவ்வளவிற்கு அது சட்டவிரோதமானதும் பயனற்றதுமாகும்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ தனது முதலாளியின் சேவையினின்று விலக விரும்புங்காலையில், அவர் தனது முதலாளிக்கு எவ்வளவு கால முன்னறிவிப்பு (நோட்டீஸ்) கொடுக்க வேண்டும்?

வி. தீர்மானிக்கப்பட்டுள்ள சம்பளகால அளவு எவ்வளவோ அதற்குச் சமமான கால அளவைக் கொண்ட முன்னறிவிப்பு கொடுக்கவேண்டும்; அதாவது முதலாளி மாதம் ஒரு முறை சம்பளம் கொடுத்தாரேயாஞல், முன்னறிவிப்பின் (நோட்டீஸின்) கால அளவும் ஒரு மாதமாயிருக்கவேண்டும்; வாரம் ஒரு முறை சம்பளம் கொடுத்தாரேயாஞல் முன்னறிவிப்பின் கால அளவும் ஒரு வாரமாயிருக்க வேண்டும்; மற்ற சந்தர்ப்பங்களிலும் இது போன்ற முறையே. சம்பள கால அளவு நிர்ணயிக்கப்படாதிருக்கும் சந்தர்ப்பங்களில் நோட்டீஸின் கால அளவு ஒரு மாதமாயிருக்க வேண்டும். எனினும் குமாஸ்தாவோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவோ தனது முதலாளியினிடம் 7 வருடங்களுக்கதகமாக சேவையாற்றியிருந்தாரேயாஞல், சேவை ஒப்பந்தத்தை முடிவிற்குக்கொணர்வதற்கு ஒரு தரப்பினர் மற்றெரு தரப்பினருக்கு இரண்டு மாத நோட்டீஸ் கொடுக்கவேண்டும். ஒரு சேவை ஒப்பந்தத்தில் நோட்டீஸ் கொடுக்கும் கால அளவு சம்பந்தமாக விசேஷ ஷரத்து இடம் பெற்றிருக்கலாம்; அப்படியாஞல், நோட்டீஸின் கால அளவு அந்த ஷரத்திற்கேற்பதாயிருக்க வேண்டும். முதலாளியானவர் ஒரு குமாஸ்தாவிற்கோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவிற்கோ நோட்டீஸ் கொடுக்க விரும்புங்காலையில், அவரும் இச்சட்ட விதிகளுக்குக் கட்டுப்பட்டவராயிருக்கிருர். சகல நோட்டீஸுகளும், அவை முதலாளியிஞல் கொடுக்கப்பட்டாலுஞ் சரி அல்லது குமாஸ்தாவிஞல் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவிஞல் கொடுக்கப்பட்டாலுஞ் சரி, எழுத்து மூலியமாய் கொடுக்கப்படவேண்டும்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ முன்னறிவிப்பின்றி (நோட்டீஸ் கொடுக்காமல்) தனது முதலாளியின் சேவையினின்று விலக முடியுமா?

வி. ஆம், விலக முடியும்; நோட்டீஸ் கொடுக்க வேண்டிய கால அளவில் அவர் எவ்வளவு சம்பாதிப்பாரோ அதற்குச் சமமானதோர் தொகையை தனது முதலாளிக்குக் கொடுத்தாரேயாஞல் அவர் விலக முடியும். இதே முறையில் ஒரு முதலாளியானவர் ஒரு குமாஸ்தாவையோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவையோ நோட்டீஸ் கொடுக்காது வேலையினின்று நீக்கிவிடலாம்; ஆனுல் அம்முதலாளி அக்குமாஸ்தாவிற்கோ அல்லது அத் தொழில் குமாஸ்தாவிற்கோ நோட்டீஸ் கொடுப்பதற்குப் பிரதியாக சம்பளம் கொடுக்க வேண்டும். முதலாளியோ அல்லது குமாஸ்தாவோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவோ சேவை ஒப்பந்த ஷரத்தை தான்றோன்றித்தனமாய் மீறும் சந்தர்ப்பத்தில், ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவோ நோட்டீஸ் கொடுக்காது தனது முதலாளியின் சேவையிலிருந்து விலகலாம்; அது போலவே ஒரு முதலாளியானவர் ஒரு குமாஸ்தாவையோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவையோ நோட்டீஸ் கொடுக்காது தனது வேலையினின்று நீக்கலாம்.

கே. நோட்டீஸ் கொடுப்பதை அனுவசியமாக்குகிற வேறு இதர சந்தர்ப்பங்கள் இருக்கின்றனவா?

வி. ஆம், இருக்கின்றன. ஒரு முதலாளியானவர் ஒரு குமாஸ்தாவையோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவையோ, கொடிய துர் நடத்தையின் காரணமாய், நோட்டீஸ் கொடுக்காது வேலையினின்று நீக்கலாம்.

கே. சேவை ஒப்பந்தங்கள் சம்பந்தமாக ஒரு முதலாளியோ அல்லது ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ அறிந்துகொள்ள வேண்டிய வேறு இதர விஷயங்கள் இருக்கின்றனவா?

வி. மேலே குறிப்பிடப்படாத இரு முக்கிய விஷயங்கள் இருக்கின்றன. அவையாவன:

(i) தொழில் கமிஷனரின் எழுத்து மூலமான அங்கிகாரமின்றி ஒரு மாதக் கால அளவிற்கதிகப்பட்ட எந்தவொரு சேவை ஒப்பந்தமும் செய்யப்படக் கூடாது.

(ii) ஒரு சேவை ஒப்பந்தத்திலுள்ள எந்த ஷரத்தும், எந்தவொரு குமாஸ்தாவிற்கும் அல்லது எந்தவொரு தொழில் குமாஸ்தாவிற்கும் ஒரு தொழிற் சங்கத்தில் சேருவதற்கோ, அதில் பங்கு பற்றுவதற்கோ அல்லது அதை அமைப்பதற்கோ உள்ள உரிமையை கட்டுப்படுத்தாது.

2. சம்பளப் பட்டுவாடா

கே. இச்சட்டம், சம்பளத்தை ஒழுங்குபடுத்துகிறதா?

வி. இச் சட்டத்தில் சம்பளத் தொகையைப்பற்றி குறிப்பிடப்படவில்லை. ஒரு குமாஸ்தாவிற்கும் அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவிற்கும் அல்லது அவரது சங்கத்திற்கும் அவரது முதலாளிக்குமிடையே பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தப்படுவதற்கானதோர் விஷயமாகும் இது. எனினும் இச் சட்டம் சம்பளப் பட்டுவாடாவை ஒழுங்குபடுத்துகிறது.

கே. குமாஸ்தாக்களும் தொழில் குமாஸ்தாக்களும் எவ்வளவு காலத்திற்கொருமுறை சம்பளம் கொடுக்கப்பட வேண்டும்?

வி. அவர்கள் குறைந்தது மாதம் ஒரு முறை சம்பளம் கொடுக்கப்படவேண்டும். ஆனால் குமாஸ்தாக்களுக்கும் தொழில் குமாஸ்தாக்களுக்கும் வாரம் ஒரு முறையோ, அல்லது உண்மையில் தினந்தோறுமோ சம்பளம் கொடுக்க ஒரு முதலாளியானவர் விரும்பினால், அவரைத் தடுக்கக்கூடியதெதுவும் இச் சட்டத்திலில்லை. எனினும், அனுஷ்டிக்கப்பட வேண்டிய சில விதிகள் இச் சட்டத்தில் இடம் பெற்றிருக்கின்றன. உதாரணமாக, ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ மாதக் கணக்கில் சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டால், சகல சம்பளங்களும் மாதம் முடிவுற்ற 7 நாட்களுக்குள் கொடுக்கப்பட்டுவிட வேண்டும்; அவர் வாரக் கணக்கில் சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டால், வாரம் முடிவுற்ற 7 நாட்களுக்குள்ளும், அவர் நாள் கணக்கில் சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டால் அவர் வேலை செய்கிற நாள் முடிவுற்ற 7 நாட்களுக்குள்ளும், சகல சம்பளங்களும் கொடுக்கப்பட்டுவிட வேண்டும்.

கே. ஒரு முதலாளியானவர், ஒரு குமாஸ்தாவையோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவையோ வேலையினின்று நீக்கிவிட்டால், அவருக்கு சேர வேண்டிய சம்பள பாக்கியை அம்முதலாளி எவ்வளவு சீக்கிரத்தில் கொடுக்க வேண்டும்?

வி. வேலையினின்று நீக்கிய தினத்திலிருந்து மூன்று நாட்களுக்குள்.

கே. நோட்டீஸ் கொடுக்கப்பட்டிருந்தால் அம் முதலாளி சம்பள பாக்கியை எவ்வளவு சீக்கிரத்தில் கொடுக்க வேண்டும்?

வி. அந்த குமாஸ்தாவிற்கு அல்லது அந்த தொழில் குமாஸ்தாவிற்கு சேர வேண்டிய மொத்த சம்பளம், நோட்டீஸ் காலாவதியாகிற தினத்தன்று கொடுக்கப்படும்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ நோட்டீஸ் கொடுக்காது தனது முதலாளியின் சேவையிலிருந்து விலகிவிட்டால், அவரது சம்பளம் எப்பொழுது கொடுக்கப்பட வேண்டும்?

வி. அவர் வேலையைவிட்டு விலகுகிற தினத்திலிருந்து எழு நாட்களுக்குள்; ஆனால் முதலாளியானவர் அக் குமஸ்தாவோ அல்லது அத் தொழில் குமாஸ்தாவோ நோட்டீஸ் கொடுக்காததினால் அதற்குப் பதிலாக கொடுக்க வேண்டியிருக்கிற தொகையை, நீதி மன்றத்தினால் அல்லது தொழில் கமிஷனரினால் விடுக்கப்படுகிற எந்தவொரு உத்தரவிற்கும் உட்பட்ட முறையில், அவரது சம்பள பாக்கியிலிருந்து கழித்தெடுக்கலாம்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவினுடைய அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவினுடைய சம்பளத்திலிருந்து ஒரு முதலாளியினால் ஏதாவது தொகை கழித்தெடுக்கப்படலாமா?

வி. ஒரு நீதி மன்றத்தின் உத்தரவினாலோ அல்லது அப்பேர்ப்பட்ட உத்தரவு விடுக்க தகுதி வாய்ந்துள்ள வேறு இதர அதிகாரத்துவ ஸ்தாபனத்தினாலோ, ஒரு குமாஸ்தாவின் அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவின் சம்பளத்திலிருந்து வேறு கழிவுகள் செய்யப்பட வேண்டுமென கோரப்பட்டாலொழிய, ஒரு குமாஸ்தாவின் அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவின் சம்பளத்திலிருந்து, இச் சட்டத்தின் கீழ் அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ள கழிவுகளைத் தவிர்த்த வேறு இதர கழிவுகள், ஒரு முதலாளியினால் செய்யப்பட முடியாது. இச் சட்டத்தின்கீழ் அதிகாரமளிக்கப்பட்டுள்ள கழிவுகள் வருமாறு:—

(i) வேலைக்கு வராத காலத்திற்கான கழிவுகள்;

(ii) ஒரு குமாஸ்தாவினிடமோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவினிடமோ பாதுகாப்பாக ஒப்புவிக்கப்பட்ட சாமான்களுக்கு ஏற்படும் சேதத்திற்காக அல்லது அவைகளில் ஏற்படும் குறைவிற்காக செய்யப்படும் கழிவுகள்; அல்லது ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவோ கணக்கு காண்பிக்க வேண்டியிருக்கிற பணத்தில் ஏற்படும் குறைவிற்காக செய்யப்படும் கழிவுகள். ஆனால் அப்பேர்ப்பட்ட குறைவிற்கு அவரது கவனமின்மையோ அல்லது தவறுதலோ நேரிடையான காரணமாயிருக்க வேண்டும். தொழில் கமிஷனரின் அனுமதியுடன் செய்யப்படும் சந்தர்ப்பங்களைத் தவிர்த்த இதர சந்தர்ப்பங்களில் செய்யப்படும் அக் கழிவுகள், எந்தவொரு மாதத்திலும் எக் காரணத்தை முன்னிட்டும், ஒரு மாத சம்பளத்தின் கால் பாகத்திற்கு அதிகப்பட்டதாயிருக்காது. அன்றியும் சம்பந்தப்பட்ட குமாஸ்தாவோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவோ அவ்வாறு கழிவு செய்தலுக்கெதிரான காரணம் காண்பிப்பதற்கானதோர் சந்தர்ப்பம் அளிக்கப்படுகிற வரையிலும் அப்பேர்ப்பட்ட கழிவுகள் செய்யப்பட மாட்டாது;

(iii) குமாஸ்தாவின் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவின் வேண்டுகோளின்பேரில் முதலாளியினால் சப்ளை செய்யப்பட்ட சாப்பாட்டு செலவிற்கான கழிவு;

(iv) முதலாளியினால் சப்ளை செய்யப்பட்டு குமாஸ்தாவினாலோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவினாலோ ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிற குடியிருப்பிடத்திற்கான அல்லது மகிழ்ச்சி தரும் சௌகரிய சேவைகளுக்கான கழிவுகள், சப்ளை செய்யப்பட்ட குடியிருப்பிடத்தின் அல்லது மகிழ்ச்சி தரும் சௌகரிய சேவைகளின் மதிப்பிற்கு அதிகப்பட்டதாயிருக்காது;

(v) கொடுக்கப்பட்டுள்ள முன் பணங்களை (அட்வான்ஸ்) அல்லது கடன்களைத் திரும்பப் பெறுதலுக்கான, அல்லது அதிகப்படியாய் கொடுக்கப்பட்டுள்ள சம்பளத் தொகைகளைச் சரிபடுத்தலுக்கான கழிவுகள். 12 மாதங்களுக்கு மேற்படாத கால அளவில் சம்பளத்திலிருந்து தவணை முறையில் கழிவு செய்வதின் மூலம், கொடுக்கப்பட்டுள்ள முன் பணங்கள் திருப்பி அடையப்படலாம். கொடுக்கப்பட்டுள்ள கடன்களும் சம்பளத்திலிருந்து தவணை முறையில் கழிவு செய்வதின் மூலம் திரும்ப அடையப்படலாம். எந்தவொரு தவணைத் தொகையும் எந்த சம்பளக் காலத்திற்கு கழிவு செய்யப்படுகிறதோ அந்த சம்பளக் காலத்திற்கான சம்பளத்தின் மூன்றில் ஒரு பாகத்திற்கு அதிகப்பட்டதாயிருக்காது;

(vi) வருமான வரிக்கான கழிவுகள்;

(vii) மத்திய சேம நிதி சட்டத்தின் கீழ் அதன் ஷரத்துக்களுக்கேற்ப ஒரு குமாஸ்தாவிற்காக அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவிற்காக ஒரு முதலாளியினால் செலுத்தப்படக்கூடிய சந்தாத் தொகைகளுக்கான கழிவுகள்;

(viii) ஓய்வு கால உபகாரச் சம்பளத் திட்டம் அல்லது சேம நிதி, அல்லது குமாஸ்தாவின் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவின் நன்மைக்காக சட்டபூர்வமாய் நிர்மாணிக்கப்பட்டு, தொழில் கமிஷனரினால் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்கிற வேறு இதர திட்டம், ஆகியவற்றிற்காக குமாஸ்தாவின் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவின் எழுத்து மூலியமான வேண்டுகோளின் பேரில் செய்யப்படும் கழிவுகள்;

(ix) குமாஸ்தாவின் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவின் எழுத்து மூலமான சம்மதத்துடன் எந்தவொரு கூட்டுறவு சங்கத்திற்கும் முதலாளியினால் செலுத்தப்படும் சந்தாத் தொகைகளுக்கான கழிவுகள்.

3. விடுமுறை நாட்கள், ஓய்வு நாட்கள், வேலை நேரங்கள், வழக்கமான வேலை நேரங்களுக்குப் பின்னர் செய்யப்படும் வேலை நேரங்கள் (ஓவர் டைம்) முதலியன.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ ஒவ்வொரு வாரமும் ஒரு நாள் ஓய்வு பெற அருகதையுடையவரா?

வி. ஆம், அருகதையுடையவர். ஓர் ஓய்வு நாளில் வேலை செய்யும்படி அவர் கட்டாயப்படுத்தப்பட முடியாது.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ, தனது முதலாளிக்காக அவரின் சம்மதத்தின் பேரில் ஓர் ஓய்வு தினத்தன்று வேலை செய்தால், அவர் எவ்வளவு சம்பளம் கொடுக்கப்பட வேண்டும்?

வி. அவர், அவரது சாதாரண சம்பள விகிதத்தைப்போல் இரு மடங்கு சம்பளம் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

கே. வேலை நேரங்கள், வேலை நேரங்களுக்குப் பின்னர் செய்யப்படும் வேலை நேரங்கள் (ஓவர் டைம்) ஆகியவைகளின் நிலைமை யாது?

வி. குமாஸ்தாக்களுக்கான வேலை நேரங்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 39 மணியாகவும், தொழில் குமாஸ்தாக்களுக்கான வேலை நேரங்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 44 மணியாகவும் வரையறுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இதற்கு அதிகமாய் செய்யப்படும் வேலை நேரத்திற்கு ஒன்றரை மடங்கு சம்பளம் கொடுக்கப்படவிருக்கிறது. மாறிமாறி வேலை செய்யும் சந்தர்ப்பங்களில், தொழில் குமாஸ்தாக்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 44 மணிக்கு அதிகமாக வேலை செய்யும்படி கோரப்படலாம். ஆனல் எந்தவொரு 3 வாரக் காலத்திலும் அவர்களினுல் செய்யப்படும் வேலை நேரங்களின் சராசரி மணி நேரங்கள் வாரம் ஒன்றுக்கு 44 மணிக்கு மேற்படாது. விபத்து ஏற்படும் காலையில், அல்லது மக்களின் வாழ்க்கைக்கு இன்றியமையாததான வேலையில் அல்லது தற்காப்பு, பாதுகாப்பு அலுவல்களில் ஈடுபட வேண்டியிருக்கும் சந்தர்ப்பங்களில், குமாஸ்தாக்களோ அல்லது தொழில் குமாஸ்தாக்களோ வாரமொன்றுக்கு முறையே 39, 44 மணி நேரங்களுக்கதிகமாக வேலை செய்யும்படியும் கோரப்படலாம்.

கே. எந்தெந்த விடுமுறை நாட்களைப் பெற ஒரு குமாஸ்தா தகுதியுடையவராயிருக்கிறார்?

வி. வருடமொன்றுக்கு சம்பளத்துடன் கூடிய 16 விடுமுறை நாட்களைப்பெற தகுதியுடையவராயிருக்கிறார். அவையாவன:—

(i) புத்தாண்டு தினம்
(ii) தைப்பூசம்
(iii) சீனப்புத்தாண்டு தினமும் அதற்கு மறுதினமும்.
(iv) நல்லவெள்ளிக்கிழமையும் அதற்கு மறுதினமும்.
(v) ஈஸ்டர் திங்கட்கிழமை
(vi) ஹரிராயா புவாசா
(vii) விசாக் தினம்
(viii) அரசியாரின் பிறந்த தினம்
(ix) ஹரிராயா ஹஜி
(x) ஆகஸ்ட் மாதத்திய முதல் திங்கட்கிழமை
(xi) நபி பெருமான் பிறந்த தினம்
(xii) தீபாவளி
(xiii) கிருஸ்மஸ் தினமும் அதற்கு மறுதினமும்.

கே. ஒரு தொழில் குமாஸ்தா எந்தெந்த விடுமுறை நாட்களைப் பெற தகுதியுடையவராயிருக்கிறார்?

வி. வருடமொன்றுக்கு சம்பளத்துடன் கூடிய 11 விடுமுறை நாட்களைப் பெற தகுதியுடையவராயிருக்கிறார். அவையாவன:—

(i) சீனப் புத்தாண்டு தினம்
(ii) தைப்பூசம்
(iii) நல்ல வெள்ளிக்கிழமை
(iv) தொழில் தினம்

(v) விஸாக் தினம்
(vi) அரசியாரின் பிறந்த தினம்
(vii) ஹரிராயா புவாஸா
(viii) ஹரிராயா ஹஜி
(ix) நபி பெருமான் பிறந்த தினம்
(x) தீபாவளி
(xi) கிருஸ்த்மஸ் தினம்

கே. ஒரு குமாஸ்தா அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவானவர், ஷெ ஜாபிதாவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விடுமுறை நாட்களில் ஒன்றிற்கு பதிலாக வேருெரு நாளை விடுமுறைநாளாக எடுத்துக்கொள்ள முடியுமா?

வி. ஆம், முடியும். குமாஸ்தாவும் முதலாளியும் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவும் முதலாளியும் ஷெ ஜாபிதாவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எந்தவொரு விடுமுறை தினம் அல்லது தினங்களுக்குப் பதிலாக மற்ருெரு தினத்தை அல்லது தினங்களை ஒப்பந்தத்தின் வாயிலாய் விடுமுறை தினங்களாக மாற்றிக் கொள்ளலாம்.

கே. குறிப்பிடப்பட்டுள்ள இந்த விடுமுறை நாட்களில் எந்தவொரு நாளாவது ஓர் ஓய்வு தினத்தன்று வருமேயாளுல் அப்பொழுது என்ன செய்கிறது?

வி. அதற்கு அடுத்த மறுதினமானது, குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நாளுக்கு பிரதியாக சம்பளத்துடன் கூடியதோர் விடுமுறை நாளாயிருக்கும்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ ஒரு விடுமுறை தினத்தன்று வேலை செய்யும்படி கோரப்பட முடியுமா?

வி. ஆம், கோரப்பட முடியும்; ஆனுல் அவ்வாறு கோரப்படும் சந்தர்ப்பத்தில் அவர் இரு மடங்கு சம்பளம் பெற தகுதியுடையவராயிருக்கிருர்.

கே. ஒரு குமாஸ்தா எத்தனைநாள் வருடாந்திர லீவு பெற அருகதையுடயவரா யிருக்கிருர்?

வி. இச்சட்டம் அமல் படுத்தப்பட்ட ஒரு வருடக் காலத்திற்குப் பின்னர், தொடர்ச்சியாக ஆற்றப்படும் ஒவ்வொரு 12 மாத சேவைக்கும் 14 நாட்கள் வருடாந்திர லீவு கிடைக்கும்.

கே. ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவுக்குக் கிடைக்கும் வருடாந்திர லீவு நாட்கள் எத்தனை?

வி. இச்சட்டம் அமல்படுத்தப்பட்ட ஒரு வருடக் காலத்திற்குப் பின்னர், தொடர்ச்சியாக ஆற்றப்படும் ஒவ்வொரு 12 மாத சேவைக்கும் 7 நாட்கள் வருடாந்திர லீவு கிடைக்கும்.

கே. ஒரு குமாஸ்தாவோ அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவோ சம்பளத்துடன் கூடிய நோய்கால லீவு பெறுவதற்கான நிபந்தனைகள் யாவை?

வி. இச்சட்டம் அமலுக்கு வந்த பின்னர், தனது முதலாளியினிடத்தில் 12 மாதக் காலத்திற்குக் குறையாமல் சேவையாற்றியுள்ள எந்தவொரு குமாஸ்தாவும் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவும், முதலாளியினுல் அமர்த்தப்பட்டுள்ள பதிவு செய்யப்பட்ட டாக்டரினுலோ, அல்லது அவ்வாறு முதலாளியினுல் டாக்டர் நியமிக்கப்படாதிருக்கும் சந்தர்ப்பங்களில் எந்தவொரு பதிவு செய்யப்பட்ட டாக்டரினுலோ, முதலாளியின் செலவில் பரிசோதனை செய்யப்பட்ட பின்னர், அவசியமென உறுதி கூறப்படுகிற அவ்வளவு நோய்கால லீவையும் சம்பளத்துடன் பெற அருகதையுடையவராயிருப்பார். அவ்வாறு அளிக்கப்படும் நோய் கால லீவு வருடமொன்றுக்கு 28 நாட்களுக்கு மேற்படாததாயிருக்கும். ஆனுல் குமாஸ்தாவும் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவும் முதலாளியும் சம்பளத்துடன் கூடிய அதிகப்படியான லீவுக்கு ஏற்கனவேயோ அல்லது பின்னரோ சம்மதித்தார்களேயானுல், 28 நாட்கள் என்ற இந்த காலவரையறுப்பு அனுஷ்டிக்கப்படமாட்டாது.

4. பதிவுப் புத்தகங்கள், விவரங்கள் சமர்ப்பித்தல், தேவைப்படும் இதர தஸ்தாவேஜுகள் முதலியன.

கே. குமாஸ்தாக்கள், தொழில் குமாஸ்தாக்கள் ஆகியோர்கள் சம்பந்தமாய் முதலாளியினுல் வைத்திருக்கப்பட வேண்டிய தஸ்தாவேஜுகள் யாவை?

வி. எந்தவொரு முதலாளியும் பின்வரும் விவரங்களைக் காண்பிக்கக் கூடியதோர் பதிவுப்புத்தகத்தை தயாரித்து பத்திரமாய் வைத்திருப்பார்:—

(அ) ஒவ்வொரு குமாஸ்தாவினுடைய அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவினுடைய சம்பள, அலவன்ஸ் விகிதம்;

(ஆ) ஒவ்வொரு குமாஸ்தாவும் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாவும் வேலை நேரங்களுக்குப் பின்னர் செய்கிற வேலைக்காக (ஓவர்டைம்) அளிக்கப்படும் சம்பளம் உள்ளிட்ட மொத்த சம்பளத் தொகை;

(இ) ஒவ்வொரு குமாஸ்தாவினுடைய அல்லது தொழில்குமாஸ்தாவினுடைய சம்பாத்தியத்திலிருந்து கழிக்கப்படும் மொத்தக் கழிவுத் தொகை.

கே. முதலாளியானவர் தொழில் கமிஷனருக்கு அறிவிக்கவேண்டிய விவரங்கள் யாவை?

வி. கமிஷனரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்கிறதோர் மனுப்பாரத்தில் கேட்கப்பட்டிருக்கிற சகல விவரங்களையும் பூர்த்தி செய்து, அப்பாரத்தை கெஜட் அறிவிப்பில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள காலத்தில் அல்லது காலங்களில், தனக்கு அனுப்பி வைக்கும்படி எந்தவொரு முதலாளியையும் கோருவதற்கான அதிகாரம் தொழில் கமிஷனருக்கு கெஜட் அறிவிப்பின் மூலம் அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

5 பரிசோதனை

கே. பரிசோதனை சம்பந்தமான சட்டம் யாது?

வி. குமாஸ்தாக்கள் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாக்கள் அமர்த்தப்பட்டிருக்கிற சகல இடங்களையும் பரிசோதனை செய்வதற்கு தொழில் இலாகாவின் பரிசோதகர்கள் விரிவான அதிகாரங்களளிக்கப்பட்டிருக்கின்றனர். அப்பேர்ப்பட்ட பரிசோதனைகள் பகலிலோ அல்லது இரவிலோ எவ்வித முன்னறிவிப்புமின்றி செய்யப்படலாம்; பரிசோதகர், குமாஸ்தாக்களின் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாக்களின் சம்பளங்கள், வேலை நிலைமைகள் ஆகியவைகளைப்பற்றி தனது மனதிற்குப் பொருத்தம் எனத் தோன்றுகிற விசாரணைகளைச் செய்யலாம். அவரால் விசாரிக்கப்படும் எந்தவொரு நபரும் உண்மையான பதிலளிப்பதற்கு சட்டப்படி கட்டுப்பட்டவராயிருக்கிறார். பரிசோதனை செய்யும் உத்தியோகஸ்தர் எந்த வித சேவை ஒப்பந்தங்களையும் அல்லது சம்பளப் புத்தகங்களையும் அல்லது குமாஸ்தாக்கள் அல்லது தொழில் குமாஸ்தாக்கள் சம்பந்தமான எந்தவித தஸ்தாவேஜுகளையும் பரிசோதனை செய்து, அச்சம்பளப் புத்தகங்கள், தஸ்தாவேஜுகள் முதலியவை சம்பந்தமாய் கேட்பதற்குத் தகுதியுடையவையென தான் கருதுகிற எந்தவிதக் கேள்விகளையும் கேட்கலாம்.

6. கோரிக்கைகள், புகார்கள், குற்றங்கள் சம்பந்தமாக புலன் விசாரணை செய்தல் முதலியன.

கே. புகார்கள் முதலியவை சம்பந்தமாக சட்டத்தில் இடம் பெற்றிருக்கும் ஏற்பாடுகள் யாவை?

வி. (i) ஒரு முதலாளிக்கும் ஒரு குமாஸ்தாவிற்கும் அல்லது ஒரு தொழில் குமாஸ்தாவிற்குமிடையே அவரது சேவை ஒப்பந்தத்தில் இடம் பெற்றுள்ள நிபந்தனைகள் சம்பந்தமாகவோ அல்லது இச்சட்டத்தின் எந்தவொரு ஷரத்தின் சம்பந்தமாகவோ எழுகிற எந்தவிதத் தகராறையும் விசாரிப்பதற்கும், எவ்விதத் தொகை வரையறுப்புமின்றி தனக்கு நியாயமானதெனத் தோன்றுகிறதோர் தொகையை ஒரு தரப்பார் மற்றொரு தரப்பாருக்குக் கொடுக்கும்படி உத்தரவிடுவதற்கும் தொழில் கமிஷனர் அதிகாரமளிக்கப்பட்டிருக்கிறார்.

(ii) எந்தவொரு நபரும் தொழில் கமிஷனரினால் விடுக்கப்பட்ட உத்தரவில் திருப்தியற்றிருக்கும் சந்தர்ப்பத்தில், அன்னார் 14 நாட்களுக்குள் உயர்தர நீதிமன்றத்தில் அப்பீல் செய்யலாம்.

(iii) இந்த சட்டத்தின் எந்தவொரு ஷரத்தையும் மீறுதல் சம்பந்தமாய் செய்யப்படுகிற எந்தவொரு விசாரணை அல்லது புகார் சம்பந்தமாக தகவல் அளிக்க முடியுமென தான் நம்புகிற எந்தவொரு நபரையும் தன்னிடம் அழைப்பதற்கான அதிகாரம் தொழில் கமிஷனருக்கிருக்கிறது.