

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (IR कोड) अंतर्गत अनुचित कामगार पद्धती (ULP)

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (IR Code) अंतर्गत अनुचित कामगार पद्धती (ULP) च्या संकल्पनेचा उद्देश नियोक्ता, कामगार आणि कामगार संघटना यांच्यातील समान संबंधांना बाधा आणणाऱ्या कृतींना प्रतिबंधित करून औद्योगिक सौहार्द वाढवणे आहे. या पद्धती अनुसूची ॥ मध्ये निर्दिष्ट केल्या आहेत आणि त्यात नियोक्ता, कामगार आणि कामगार संघटनांच्या वर्तनाचा समावेश आहे ज्यांना जबरदस्ती, फसवी किंवा अडथळा आणणारे मानले जाते.

1. अनुचित कामगार पद्धतींची व्याख्या

कलम 2(zc) संहितेच्या अनुसूची ॥ मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या पद्धती म्हणून "अयोग्य श्रम पद्धती" परिभाषित करते. यामध्ये हे समाविष्ट आहे:

- नियोक्त्यांद्वारे कामगार किंवा संघटनांविरुद्ध कृत्ये,
- कामगार किंवा संघटनांकडून नियोक्त्यांविरुद्ध कृत्ये, आणि
- सामूहिक सौदेबाजी किंवा विवाद निराकरणानंतर परिणाम करणारे जबरदस्ती किंवा अनैतिक वर्तन.

2. अनुसूची ॥ मधील अनुचित कामगार पद्धतींची उदाहरणे

a नियोक्त्यांद्वारे अयोग्य आचरण

- मान्यताप्राप्त कामगार संघटनेशी एकत्रितपणे सौदा करण्यास नकार.
- कामगारांच्या ट्रेड युनियन सदस्यत्वासाठी किंवा क्रियाकलापांसाठी भेदभाव.
- कामगारांना मारहाण करणे, जसे की युनियनच्या सहभागासाठी चुकीच्या पद्धतीने डिसमिस करणे.
- युनियनमध्ये सामील होणे किंवा तयार होणे टाळण्यासाठी कामगारांना धमकावणे किंवा जबरदस्ती करणे.
- कायदेशीर संपादरम्यान नवीन कामगारांची भरती प्रहार करणाऱ्यांना माहिती न देता.

b कामगार आणि कामगार संघटनांकडून अन्यायकारक प्रथा



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- कामगारांना ट्रेड युनियनमध्ये सामील होण्यास भाग पाडणे किंवा त्यापासून परावृत्त करणे.
- बेकायदेशीर स्ट्राइक भडकावणे किंवा समर्थन करणे.
- ट्रेड युनियनची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी धमकावणे किंवा हिंसाचार वापरणे.
- सलोखा किंवा लवाद दरम्यान झालेल्या समझोता करारांचे उल्लंघन करणे.

c कृतीतील उदाहरणे

- नियोक्ता कृती: कामगाराला युनियनच्या क्रियाकलापांमध्ये भाग घेतल्याबद्दल डिसमिस करणे.
- युनियन ॲक्शन: कामगाराला त्यांच्या इच्छेविरुद्ध संपात सामील होण्यास भाग पाडणे.

3. अनुचित कामगार पद्धतींसाठी दंड

IR कोडचा अध्याय XII ULP साठी दंड निर्दिष्ट करतो:

- कलम 86: ULP मध्ये गुंतलेले नियोक्ते, कामगार किंवा युनियन यांना दंड होऊ शकतो, यासह:
 - दंड: नियोक्ते किंवा संघटनांसाठी ₹1,00,000 पर्यंत.
 - कारावास: वारंवार उल्लंघन किंवा गंभीर प्रकरणांसाठी 6 महिन्यांपर्यंत.
 - सलोखा किंवा समझोता करारांचे पालन न केल्याबद्दल अतिरिक्त दंड लागू होतात.

4. ULP प्रतिबंधित करण्याचे महत्त्व

- कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करणे
कामगारांना सूडाच्या भीतीशिवाय मुक्तपणे संगनमत करणे, संघटित करणे आणि एकत्रितपणे सौदेबाजी करणे सुनिश्चित करते.
- औद्योगिक शांततेला चालना देणे
औद्योगिक विवादांमध्ये वाढू शकणाऱ्या विघटनकारी पद्धतींना प्रतिबंध करते.
- निष्पक्ष नियोक्ता-कामगार संबंधांची खात्री करणे
नियोक्ते आणि युनियन दोघांकडून नैतिक वर्तनास प्रोत्साहन देते, परस्पर विश्वास वाढवते.



5. संबंधित केस कायदे

a हिंदुस्तान लिट्हर लिमिटेड वि. अशोक विष्णू काटे (1996)

सुप्रीम कोर्टाने निर्णय दिला की युनियनच्या क्रियाकलापांमध्ये सहभागी होण्यासाठी कामगारांचा बळी घेणे हे यूएलपी आहे. युनियनच्या सहभागासाठी चुकीच्या पद्धतीने काढून टाकलेल्या कामगारांना पुनर्संचयित करण्याचा आदेश नियोक्ताला देण्यात आला.

b भारत आयर्न वर्क्स विरुद्ध भागुभाई बाळूभाई पटेल (1976)

न्यायालयाने यावर जोर दिला की नियोक्त्यांनी कायदेशीर युनियन क्रियाकलापांसाठी कामगारांविरुद्ध कारवाई करू नये, व्यवस्थापकीय विवेकाच्या मर्यादा परिभाषित करा.

c महाराष्ट्र राज्य मार्ग परिवहन महामंडळ विरुद्ध कास्टेरिब राज्य परिवहन कर्मचारी संघटना (2009)

न्यायालयाने संघटित होण्याचा अधिकार ओळखला आणि संघ निर्मिती किंवा सदस्यत्वाला परावृत्त करणाऱ्या प्रथांविरुद्ध निर्णय दिला.

d डीएन बॅनर्जी विरुद्ध पीआर मुखर्जी (1953)

न्यायालयाने निरीक्षण केले की सामूहिक सौदेबाजी आणि युनियन क्रियाकलापांना जबरदस्ती किंवा अडथळा आणणाऱ्या नियोक्ता पद्धतींपासून संरक्षित केले पाहिजे.

6. सरावातील ULP ची तुलनात्मक उदाहरणे

नियोक्त्यांद्वारे ULP	कामगार/संघटनांद्वारे ULP
युनियन सदस्यांशी भेदभाव करणे.	गैर-युनियन सदस्यांना संपात सामील होण्यास भाग पाडणे.
मान्यताप्राप्त युनियनशी वाटाघाटी करण्यास नकार.	मध्यस्थी दरम्यान झालेल्या करारांचे उल्लंघन.
तक्रार दाखल करणाऱ्या कामगारांवर सूड उगवणे.	निषेध करताना धमकावणे किंवा हिंसा करणे.



7. अन्याय्य श्रम प्रथांसाठी उपाय

1. सामंजस्य आणि निर्णय
 - कामगार, युनियन किंवा नियोक्ते निराकरणासाठी सामंजस्य अधिकारी किंवा औद्योगिक न्यायाधिकरणांना ULP ची तक्रार करू शकतात.
2. पुनर्स्थापना आणि भरपाई
 - ULP द्वारे पीडित कामगार, जसे की चुकीच्या पद्धतीने संपुष्टात आणले जातात, त्यांना पुनर्स्थापना आणि परत वेतन मिळू शकते.
3. उल्लंघन करणाऱ्यांना दंड
 - बारावीच्या अध्यायांतर्गत विहित केलेल्या दंड आणि तुरुंगवासामुळे वारंवार होणाऱ्या गुन्हांपासून प्रतिबंध होतो.

निष्कर्ष

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत अनुचित कामगार पद्धतींवर बंदी घालणे, समान औद्योगिक संबंधांचे संरक्षण करण्यासाठी भारताची वचनबद्धता दर्शवते. जबरदस्ती, अनैतिक किंवा अडथळा आणणाऱ्या प्रथांना संबोधित करून, संहिता कामगारांच्या अधिकारांना बळकट करते, नियोक्त्याचे निष्पक्ष आचरण सुनिश्चित करते आणि औद्योगिक शांततेला प्रोत्साहन देते.



ट्रेड युनियन: ट्रेड युनियनची नोंदणी आणि मान्यता

ट्रेड युनियन्सचा परिचय

- ट्रेड युनियन ही कामगारांची संघटित संघटना आहे जी त्यांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी आणि सामूहिक कृतीद्वारे कामाची परिस्थिती सुधारण्यासाठी तयार केली जाते.
- औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 च्या कलम 2(z1) अंतर्गत परिभाषित, यात रोजगार संबंधांचे नियमन करण्यासाठी, कामाच्या स्थितीत सुधारणा करण्यासाठी आणि सामूहिक हितसंबंधांचे संरक्षण करण्यासाठी स्थापन केलेल्या कामगार किंवा नियोक्त्यांच्या कोणत्याही संयोजनाचा समावेश आहे.

ट्रेड युनियनची नोंदणी

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी:

1. नोंदणीसाठी पात्रता (विभाग 6)
 - किमान **7 सदस्य** ट्रेड युनियनच्या नियमांचे सदस्यत्व घेतले पाहिजे.
 - कामगारांच्या ट्रेड युनियनसाठी, किमान **10% कर्मचारी किंवा 100 कामगार**, जे कमी असेल ते त्याचे सदस्य असणे आवश्यक आहे.
2. अर्ज आवश्यकता (विभाग 8)
 - नोंदणीसाठी एक अर्ज ट्रेड युनियन्सच्या निबंधकांकडे सबमिट करणे आवश्यक आहे. त्यात समाविष्ट असणे आवश्यक आहे:
 - कायदेशीर तरतुदींचे पालन सुनिश्चित करणारी घोषणा (प्रतिज्ञापत्र).
 - युनियनच्या नियमांची एक प्रत आणि नोंदणी अधिकृत करणारा ठराव.
3. रजिस्ट्रारची भूमिका (कलम 9)
 - रजिस्ट्रार अर्जाची तपासणी करतात. सर्व निकष पूर्ण झाल्यास, **नोंदणीचे प्रमाणपत्र** जारी केले जाते, जे नोंदणीचा निर्णायक पुरावा आहे.
 - रजिस्ट्रार नोंदणी नाकारू शकतो जर:
 - युनियनचे नियम संहितेशी विसंगत आहेत, किंवा
 - सदस्यत्व विहित उंबरठ्याच्या खाली येते.



4. विद्यमान कामगार संघटना

- ट्रेड युनियन कायदा, 1926 अंतर्गत नोंदणीकृत युनियन्स कोड (कलम 9(4)) अंतर्गत नोंदणीकृत मानल्या जातात.

ट्रेड युनियनची मान्यता

ओळखीसाठी तरतुदी (कलम 14):

1. वाटाघाटी युनियन

- एक नोंदणीकृत ट्रेड युनियन असलेल्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये, ती युनियन एकमेव वाटाघाटी करणारी संघटना म्हणून ओळखली जाते.

2. वाटाघाटी परिषद

- एकापेक्षा जास्त ट्रेड युनियन्स असल्यास, किमान 51% कामगार समर्थन असलेली एक ओळखली जाते.
- कोणत्याही एका युनियनला बहुमताचा पाठिंबा नसल्यास, अनुपातिक प्रतिनिधित्वासह एक वाटाघाटी परिषद तयार केली जाते.

3. ओळखीची मुदत

- युनियन किंवा कौन्सिलची मान्यता 3 वर्षांसाठी वैध असते, परस्पर कराराने 5 वर्षांपर्यंत वाढवता येते.

नोंदणी आणि ओळखीचे महत्त्व

- कॉर्पोरेट संस्था म्हणून कामगार संघटनांसाठी कायदेशीर स्थिती (कलम 12).
- युनियनला खटला भरण्यास आणि खटला भरण्यास सक्षम करते.
- प्रभावी सामूहिक सौदेबाजी आणि विवाद निराकरणासाठी एक व्यासपीठ प्रदान करते.
- कायद्यांतर्गत कामगारांचे हक्क बळकट करतात.



संबंधित केस कायदे

1. तेलंगणा मजदूर युनियन वि. रजिस्ट्रार ऑफ ट्रेड युनियन्स (२०२०)

- न्यायालयाने नोंदणी आवश्यकतांचे पालन सुनिश्चित करणे आणि अनियंत्रितपणे अर्ज नाकारणे हे निबंधकांचे कर्तव्य अधोरेखित केले.

2. रोहतास इंडस्ट्रीज लि. वि. इट्स युनियन (1976)

- नोंदणीमुळे युनियनला नियोक्त्यांसोबत वाटाघाटी करण्यासाठी कायदेशीर चौकट मिळते हे ओळखले.

3. राजस्थान मजदूर संघ विरुद्ध राजस्थान राज्य (1999)

- न्यायालयाने यावर जोर दिला की मान्यता हे विखंडन टाळून कायदेशीर कामगार प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करते.

4. दिमाकुची टी इस्टेट वि. दिमाकुची टी इस्टेटचे कामगार (1958)

- कामगारांच्या सामूहिक हिताचे रक्षण करण्यासाठी नोंदणीकृत युनियनच्या भूमिकेवर या प्रकरणात स्पष्टीकरण देण्यात आले.



सामूहिक सौदेबाजी: फायदे आणि तोटे

सामूहिक सौदेबाजीचा परिचय

- वेतन , कामाच्या परिस्थिती आणि इतर रोजगार अटींवर सहमती देण्यासाठी एक वाटाघाटी प्रक्रिया आहे .
- औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (कलम 14) अंतर्गत मूलभूत कामगार म्हणून ओळखले जाते.

सामूहिक सौदेबाजीची प्रक्रिया

1. ट्रेड युनियनची मान्यता
 - मान्यताप्राप्त निगोशिएटिंग युनियन किंवा कौन्सिल नियोक्त्याशी संलग्न आहे.
2. बाबींवर वाटाघाटी
 - सामान्य समस्यांमध्ये वेतन, बोनस, कामाचे तास, रजा धोरणे, तक्रार यंत्रणा आणि कामगारांची सुरक्षा यांचा समावेश होतो.
3. करारावर पोहोचणे
 - गाठलेले समझोते दोन्ही पक्षांसाठी बंधनकारक आहेत आणि संहितेच्या अंतर्गत लागू करण्यायोग्य आहेत.

सामूहिक सौदेबाजीचे फायदे

1. कामगारांच्या परिस्थिती सुधारते
 - अधिक चांगले वेतन, फायदे आणि कामाच्या परिस्थितींबाबत करार होतात.
2. औद्योगिक शांततेला प्रोत्साहन देते
 - स्ट्राइक किंवा लॉकआउटची शक्यता कमी करून, संवादाद्वारे विवादांचे निराकरण करते.
3. कामगारांना सक्षम करते
 - कर्मचारी एकत्रितपणे वाटाघाटी करतात, कर्मचारी आणि नियोक्ता यांच्यातील शक्ती असमतोल कमी करतात.



4. कायदेशीर आणि बंधनकारक तोडगे

- सामूहिक सौदेबाजीद्वारे झालेले करार संहितेच्या अंतर्गत लागू करण्यायोग्य आहेत.

5. नियोक्ता-कर्मचारी संबंध सुधारतात

- प्रोत्साहन देते आणि विश्वास निर्माण करते, सहयोगी कार्यस्थळाचे वातावरण वाढवते.

सामूहिक सौदेबाजीचे तोटे

1. वेळ घेणारी प्रक्रिया

- वाटाघाटी आठवडे किंवा महिने लागू शकतात, विवाद निराकरण विलंब.

2. खंडित प्रतिनिधित्व

- एका आस्थापनातील अनेक युनियन्स परस्परविरोधी मागण्यांना कारणीभूत ठरू शकतात.

3. डेडलॉकचा धोका

- करारावर पोहोचण्यात अयशस्वी झाल्यामुळे स्ट्राइक किंवा लॉकआउट होऊ शकतात, ज्यामुळे उत्पादकता व्यत्यय येऊ शकते.

4. युनियन वर्चस्वासाठी संभाव्य

- युनियन जास्त सवलती मागू शकतात, ज्यामुळे नियोक्त्यांसाठी आर्थिक ताण निर्माण होतो.

5. असंघटित कामगारांसाठी मर्यादित कार्यक्षेत्र

- असंघटित क्षेत्रातील कामगारांना सहसा युनियनचे प्रतिनिधित्व नसते, ज्यामुळे सामूहिक सौदेबाजीवर मर्यादा येतात.

संबंधित केस कायदे

1. बंगलोर पाणी पुरवठा आणि मलनिस्सारण मंडळ वि. ए. राजप्पा (1978)

- नियोक्ता आणि कामगार यांच्या हक्कांमध्ये समतोल साधण्याचे साधन म्हणून सामूहिक सौदेबाजीच्या महत्त्वावर सर्वोच्च न्यायालयाने जोर दिला.

2. टेलको काफिला चालक मजदूर संघ विरुद्ध बिहार राज्य (1989)

- योग्य रोजगार परिस्थिती सुनिश्चित करण्यासाठी सामूहिक सौदेबाजीची भूमिका ओळखली.



3. बाल्मर लॉरी अँड कंपनी लिमिटेड विरुद्ध कामगार (1964)

- ठळकपणे सांगितले की सामूहिक सौदेबाजीमुळे अंमलात आणण्यायोग्य करार होतात, औद्योगिक विवाद कमी होतात.

4. डीएन बॅनर्जी विरुद्ध पीआर मुखर्जी (1953)

- न्यायालयाने नमूद केले की सामूहिक सौदेबाजीमुळे कामगारांची योग्य वेतन आणि इतर अटींवर वाटाघाटी करण्याची क्षमता मजबूत होते.

RESPAIR ACADEMY



स्ट्राइक आणि लॉकआउट्स: तरतुदी आणि केस कायदे

स्ट्राइक आणि लॉकआउट्सचा परिचय

- **संप: IR कोडच्या कलम 2(zk)** अंतर्गत मजकूराच्या मागण्यांसाठी एकत्रितपणे काम करणाऱ्या कामगारांनी काम बंद करणे म्हणून परिभाषित केले आहे.
- **लॉकआउट: कलम 2(u)** अंतर्गत नियोक्ताचे कार्यस्थळ तात्पुरते बंद करणे किंवा मागण्या लागू करण्यासाठी किंवा कामगारांच्या कृतींचा प्रतिकार करण्यासाठी काम निलंबित करणे म्हणून परिभाषित केले आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. स्ट्राइक आणि लॉकआउट्ससाठी प्रक्रियात्मक आवश्यकता (विभाग 62-64)

- संपापूर्वी १४ दिवसांची नोटीस द्यावी.
- संप आणि लॉकआउट्स प्रतिबंधित आहेत:
 - समेट किंवा लवादाच्या कार्यवाही दरम्यान.
 - अशा कार्यवाहीच्या समाप्तीनंतर 60 दिवस.
 - न्यायाधिकरणाच्या निर्णयाच्या प्रलंबित असताना.

2. स्ट्राइक आणि लॉकआउट्सची कायदेशीरता

- **बेकायदेशीर स्ट्राइक:** नोटीस न देता किंवा प्रतिबंधित कालावधी दरम्यान संप बेकायदेशीर आहेत.
- **बेकायदेशीर लॉकआउट्स:** पूर्वसूचना न देता किंवा प्रतिबंधित कालावधीत लॉकआउट सुरू करणारे नियोक्ते कायद्याचे उल्लंघन करतात.

3. अध्याय XII अंतर्गत दंड

- **कलम ८६:**
 - **बेकायदेशीर स्ट्राइकसाठी:** कामगार किंवा युनियन प्रतिनिधींना ₹50,000 पर्यंत दंड होऊ शकतो.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- बेकायदेशीर लॉकआउटसाठी: नियोक्त्यांना ₹1,00,000 पर्यंत दंड होऊ शकतो.

स्ट्राइक आणि लॉकआउटसचे नियमन करण्याचे महत्त्व

- प्रक्रियात्मक अनुपालन अनिवार्य करून औद्योगिक शांतता सुनिश्चित करते.
- अत्यावश्यक सेवा आणि सार्वजनिक हिताचे रक्षण करते.
- कामगारांच्या संपाचा अधिकार आणि मालकांच्या कामकाज चालवण्याच्या अधिकारामध्ये संतुलन साधते.

स्ट्राइक आणि लॉकआउटसवरील केस कायदे

1. टीके रंगराजन विरुद्ध तामिळनाडू राज्य (2003)
 - संप करण्याचा कोणताही मूलभूत अधिकार नाही, असा निकाल सर्वोच्च न्यायालयाने दिला. सरकारी कर्मचारी संपाच्या माध्यमातून सार्वजनिक सेवा विस्कळीत करू शकत नाहीत.
2. भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लि. वि. महाराष्ट्र जनरल कामगार युनियन (1999)
 - स्ट्राइकने वैधानिक प्रक्रियांचे पालन करणे आवश्यक आहे, ते अयशस्वी झाल्यास ते बेकायदेशीर मानले जातील.
3. कामेश्वर प्रसाद विरुद्ध बिहार राज्य (1962)
 - संप करण्याचा अधिकार निरपेक्ष नाही आणि सार्वजनिक सुव्यवस्थेच्या हितासाठी तो मर्यादित केला जाऊ शकतो, असे न्यायालयाने नमूद केले.
4. बित्री लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार (1972)
 - सुप्रीम कोर्टाने निरीक्षण केले की लॉकआउट केवळ वैध कारणांनुसारच परवानगी आहे आणि त्यांनी वैधानिक आवश्यकतांचे पालन केले पाहिजे.

प्रेक्टिसमध्ये स्ट्राइक आणि लॉकआउटसची उदाहरणे

1. कायदेशीर संप: मॅन्युफॅक्चरिंग युनिटमधील कामगार 14 दिवसांची नोटीस जारी करतात आणि थकीत वेतनासाठी संप करतात.

© रिस्पेअर अकादमी - कामगार कायदा - शेवटच्या मिनिटाच्या पुनरावृत्ती नोट्स



2. **बेकायदेशीर लॉकआउट:** नियोक्ता सलोखा प्रक्रियेदरम्यान कमी वेतनासाठी दबाव आणण्यासाठी लॉकआउट लागू करतो.

निष्कर्ष

संप आणि लॉकआऊट ही औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण साधने आहेत, परंतु त्यांनी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत प्रक्रियात्मक सुरक्षा उपायांचे पालन केले पाहिजे. या कृतींचे नियमन कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करते आणि सार्वजनिक हितासाठी औद्योगिक उपक्रम अबाधित राहतील याची खात्री करते.



टाळेबंदी, छोटणी आणि बंद: तरतुदी आणि केस कायदे

परिचय

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (IR कोड) अंतर्गत कामगारांची कपात, छोटणी आणि बंद करण्याचे नियमन केले जाते आणि नियोक्त्यांना बदलत्या आर्थिक परिस्थितीत त्यांचे कर्मचारी व्यवस्थापित करण्याची परवानगी देते. या तरतुदी आर्थिक कार्यक्षमता आणि कामगार सुरक्षा यांच्यातील संतुलन सुनिश्चित करतात.

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत प्रमुख तरतुदी

1. टाळेबंदी

- **व्याख्या (कलम 2(t))** : टाळेबंदी म्हणजे कच्च्या मालाची कमतरता, यंत्रसामग्री बिघडणे किंवा नैसर्गिक आपत्ती यासारख्या कारणांमुळे कामगारांना रोजगार देण्यास मालकाची असमर्थता होय.
- **भरपाई (कलम 78)** : कामावरून काढून टाकलेले कामगार 50% मूळ वेतन आणि महागाई भत्यासाठी पात्र आहेत, जर त्यांनी किमान एक वर्ष सतत सेवा पूर्ण केली असेल.
- हंगामी आस्थापनांना किंवा व्यवस्थापकीय किंवा प्रशासकीय क्षमतेमध्ये नियुक्त केलेल्या कामगारांना टाळेबंदी लागू होत नाही.

2. छोटणी

- **व्याख्या (कलम 2(zh))** : शिस्तभंग, सेवानिवृत्ती किंवा स्वेच्छानिवृत्ती व्यतिरिक्त इतर कारणांसाठी कामगारांच्या नोकरीची समाप्ती म्हणजे छोटणी.
- **प्रक्रिया (कलम 70)** :
 - 30 दिवसांची नोटीस किंवा नोटीसच्या बदल्यात वेतन प्रदान करणे आवश्यक आहे.
 - सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षासाठी 15 दिवसांच्या सरासरी वेतनाच्या समतुल्य भरपाई अनिवार्य आहे.
 - छोटणीची सूचना योग्य सरकारी प्राधिकरणाकडे पाठविली जाणे आवश्यक आहे.
- सवलत: स्थिर-मुदतीची नोकरी किंवा आजारी आरोग्यामुळे संपुष्टात येणे ही छोटणी मानली जात नाही.



3. बंद

- **व्याख्या (कलम 2(h))** : बंद म्हणजे औद्योगिक प्रतिष्ठान कायमस्वरूपी बंद करणे होय.
- **प्रक्रिया (कलम 77)** :
 - **300 किंवा त्याहून अधिक कामगारांना** रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांसाठी , बंद करण्यापूर्वी सरकारची पूर्वपरवानगी आवश्यक आहे.
 - कामगारांना छोट्यांच्या फायद्यांच्या बरोबरीने **भरपाई मिळणे आवश्यक आहे.**

तरतुदींचे महत्त्व

- कामावरून कमी करणे, छोट्या करणे किंवा बंद करणे अशा परिस्थितीत कामगारांसाठी **आर्थिक सुरक्षितता** सुनिश्चित करा .
- नियोक्त्यांद्वारे अनियंत्रित कृती रोखण्यासाठी प्रक्रियात्मक सुरक्षेचा आदेश द्या.
- मोठ्या प्रमाणात छोट्या किंवा बंद करण्यासाठी सरकारी मंजूरी आवश्यक करून औद्योगिक सुसंवाद वाढवा.

संबंधित केस कायदे

1. **हरिप्रसाद शिवशंकर शुक्ल विरुद्ध ए.डी. दिविकर (1957)**
 - सुप्रीम कोर्टाने असे मानले की शिस्तभंगाची कारवाई किंवा कामगारांच्या गैरवर्तणुकीशी संबंधित नसलेल्या कारणांमुळे सेवा संपुष्टात आणण्यासाठी छोट्या लागू होते.
2. **सुबोंग टी इस्टेट वि. सुबोंग टी इस्टेटचे कामगार (1964)**
 - न्यायालयाने निर्णय दिला की कामगारांना आर्थिक स्थैर्य सुनिश्चित करून कामावरून कमी करणे हा एक वैधानिक अधिकार आहे.
3. **पंजाब लॅंड डेव्हलपमेंट अँड रिक्लेमेशन कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध कामगार न्यायालय (1990)**
 - नोटीस किंवा नुकसानभरपाई यासारख्या छोट्यांच्या अटींचे पालन न केल्याने छोट्या अवैध ठरते यावर न्यायालयाने जोर दिला.



4. एक्सेल वेअर वि. युनियन ऑफ इंडिया (1979)

- बंद करण्यासाठी पूर्व सरकारी मंजूरीची आवश्यकता घटनेच्या कलम 19(1)(g) नुसार व्यवसाय बंद करण्याच्या नियोक्ताच्या मूलभूत अधिकाराचे अवास्तव उल्लंघन करू नये असे मानले गेले.

उद्योग आणि तिहेरी चाचणी: बंगलोर पाणी पुरवठा प्रकरण

उद्योग परिचय

"उद्योग" ही संकल्पना कामगार कायद्यात महत्त्वाची भूमिका बजावते, विविध कायदांतर्गत कामगार संरक्षणाची लागूता निश्चित करते. **बंगळुरू पाणीपुरवठा आणि मलनिस्सारण मंडळ वि. ए. राजप्पा (1978)** या ऐतिहासिक प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने **उद्योगाची** व्याख्या स्पष्ट केली आणि विस्तारली.

उद्योगाची व्याख्या (विभाग 2(p), IR कोड, 2020)

- उद्योग म्हणजे वस्तू किंवा सेवांचे उत्पादन, पुरवठा किंवा वितरण यासाठी नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील सहकार्याने केलेल्या कोणत्याही **पद्धतशीर क्रियाकलापांचा संदर्भ**.
- व्याख्या वगळते:
 - सरकारची सार्वभौम कार्ये (उदा. संरक्षण, अणुऊर्जा),
 - धर्मादाय किंवा परोपकारी संस्था आणि
 - देशांतर्गत सेवा.

बंगळुरू पाणी पुरवठा प्रकरणात तिहेरी चाचणी

सुप्रीम कोर्टाने स्थापित केलेली तिहेरी चाचणी एखादी क्रियाकलाप उद्योग म्हणून पात्र आहे की नाही हे ठरवते :

1. पद्धतशीर क्रियाकलाप

- क्रियाकलाप सुव्यवस्थित आणि पद्धतशीर असणे आवश्यक आहे, ज्यामध्ये मुद्दाम रचना किंवा पद्धत समाविष्ट आहे.



2. नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील सहकार्य

- नियोक्ता-कर्मचारी संबंधांची उपस्थिती आवश्यक आहे, कामगार उत्पादन किंवा वितरण प्रक्रियेत योगदान देतात.

3. उपक्रमाचे उद्दिष्ट

- मानवी इच्छा किंवा गरजा (पूर्णपणे अध्यात्मिक किंवा धार्मिक उद्दिष्टे वगळून) पूर्ण करणे हे क्रियाकलापाचे उद्दिष्ट असले पाहिजे.

प्रकरणाचे महत्त्व

1. उद्योगाची विस्तृत व्याख्या

- तिहेरी चाचणी पूर्ण केल्यास ते उद्योग आहेत, असा निकाल न्यायालयाने दिला.

2. बहिष्कार

- सार्वभौम कार्ये (उदा., विधायी आणि न्यायिक कार्ये) आणि स्वयं-रोजगार क्रियाकलाप वगळण्यात आले.

3. कामगार संरक्षण

- व्याख्या विस्तृत करून, निर्णयाने कामगारांसाठी कामगार कायदांचे अधिक कवरेज सुनिश्चित केले.

संबंधित केस कायदे

1. बंगलोर पाणी पुरवठा आणि मलनिस्सारण मंडळ वि. ए. राजप्पा (1978)

- न्यायालयाने तिहेरी चाचणीवर भर दिला आणि शैक्षणिक संस्था आणि रुग्णालये समाविष्ट करण्यासाठी उद्योगाची व्याख्या विस्तृत केली.

2. स्टेट ऑफ बॉम्बे विरुद्ध हॉस्पिटल मजदूर सभा (1960)

- न्यायालयाने निर्णय दिला की संघटित आरोग्य सेवा प्रदान करण्यासाठी मोठ्या प्रमाणात कर्मचारी कार्यरत असलेली रुग्णालये उद्योग म्हणून पात्र ठरतात.

3. कॉय्पर बोर्ड, एर्नाकुलम विरुद्ध इंदिरा देवी (1998)



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- सुप्रीम कोर्टाने तिहेरी चाचणीला दुजोरा दिला, असे नमूद केले की, लहान-लहान सहकारी उपक्रमही उद्योग म्हणून पात्र ठरू शकतात.

4. मुख्य वनसंरक्षक वि. जगन्नाथ मारुती कोंढरे (1996)

- न्यायालयाने सार्वभौम कार्यांना उद्योगाच्या व्याख्येतून वगळले आणि अशा वगळण्याच्या संकुचित व्याप्तीला पुष्टी दिली.

तिहेरी चाचणीचे फायदे

1. औद्योगिक कायद्याची व्याप्ती निश्चित करण्यासाठी **एकसमान फ्रेमवर्क** प्रदान करते .
2. विविध क्षेत्रातील कामगारांचे संरक्षण करते.
3. **उद्योग** या शब्दाचा अर्थ लावण्यात न्यायालयीन स्पष्टतेला प्रोत्साहन देते .

निष्कर्ष

बंगळुरू **पाणी पुरवठा प्रकरण** हा एक महत्त्वाचा निकाल आहे जो भारतीय कामगार कायदांतर्गत "उद्योग" च्या स्पष्टीकरणाचे मार्गदर्शन करत आहे. तिहेरी **चाचणी** औद्योगिक संबंध कायद्याचे सर्वसमावेशक कवरेज सुनिश्चित करते, संघटित कामगार संरचनांशिवाय सार्वभौम कार्ये आणि क्रियाकलाप वगळून विविध क्षेत्रातील कामगारांच्या हक्कांचे रक्षण करते.

वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत बोनसचे पेमेंट

परिचय

वेतन संहिता, 2020 बोनस पेमेंट कायदा, 1965 च्या तरतुदींना एकत्रित करते , कामगारांना त्यांच्या नियोक्ताच्या नफ्यात किंवा उत्पादकतेचा वाटा मिळेल याची खात्री करून. संहिता समान संपत्ती वितरणाला प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि कामगारांना प्रोत्साहन देण्यासाठी बोनसची गणना, पात्रता आणि पेमेंट यासाठी नियम घालून देते.



वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. बोनससाठी पात्रता (विभाग 26)

- दरमहा ₹21,000 पर्यंत वेतन घेणारे कर्मचारी बोनससाठी पात्र आहेत.
- एका लेखा वर्षात कर्मचार्यांनी किमान 30 दिवस काम केले असावे.

2. अपात्रता (कलम २६(२))

- फसवणूक, हिंसक वर्तन किंवा चोरीसाठी डिसमिस केलेले कर्मचारी बोनस प्राप्त करण्यास अपात्र ठरतात.

3. किमान बोनस (कलम २६(१))

- नियोक्त्याचा नफा किंवा तोटा विचारात न घेता, किमान बोनस देय वेतनाच्या 8.33% आहे.

4. कमाल बोनस (कलम २६(१))

- नियोक्त्याच्या वाटप करण्यायोग्य अधिशेषावर अवलंबून, देय कमाल बोनस वेतनाच्या 20% आहे.

5. बोनसची गणना (विभाग 28)

- घसारा आणि कर यांसारख्या वैधानिक कपातीचा लेखाजोखा घेतल्यानंतर एकूण नफ्यातून मिळालेल्या "वाटप करण्यायोग्य अधिशेष" वर आधारित बोनसची गणना केली जाते.

6. पेमेंटसाठी वेळ मर्यादा (कलम 29)

- लेखा वर्षाच्या समाप्तीपासून 8 महिन्यांच्या आत बोनस अदा करणे आवश्यक आहे, जोपर्यंत सरकारने मुदतवाढ दिली नाही.

7. पेमेंटची पद्धत

- विहित केल्यानुसार रोख, बँक हस्तांतरण किंवा इतर कोणत्याही मान्यताप्राप्त पद्धतीने पेमेंट केले जाऊ शकते.

8. नवीन आस्थापनांना लागू (कलम 27)

- पहिल्या पाच वर्षांसाठी बोनस देण्यापासून सूट आहे, जर त्यांनी कोणत्याही वर्षी नफा कमावला नाही.



बोनस तरतुदींचे महत्त्व

1. कामगार प्रोत्साहन

- कर्मचाऱ्यांसह नफा सामायिक करून उत्पादकता आणि निष्ठा प्रोत्साहित करते.

2. संपत्तीचे वितरण

- नफ्याचे न्याय्य वितरण सुनिश्चित करते, कमी वेतन मिळवणाऱ्यांना फायदा होतो.

3. कायदेशीर सुरक्षा

- नियोक्त्यांसाठी आर्थिक तणावाच्या काळातही किमान बोनस अनिवार्य करून कामगारांचे संरक्षण करते.

संबंधित केस कायदे

1. कोचीन शिपिंग कंपनी वि. औद्योगिक न्यायाधिकरण (1978)

- न्यायालयाने असे मानले की बोनस देयके हा कामगारांचा वैधानिक अधिकार आहे आणि नियोक्त्याच्या व्यक्तिनिष्ठ विचारांच्या आधारे नाकारला जाऊ शकत नाही.

2. मोदी इंडस्ट्रीज लि. वि. यूपी राज्य (1986)

- कामगारांना त्यांचा वाजवी वाटा मिळेल याची खात्री करून, कायदानुसार वाटप करण्यायोग्य अधिशेषानुसार बोनसची गणना करणे आवश्यक आहे, असा निर्णय होता.

3. मुंबई कामगार सभा विरुद्ध अब्दुलभाई फैजुल्लाभाई (१९७६)

- सर्वोच्च न्यायालयाने पुनरुच्चार केला की किमान बोनस हे एक वैधानिक बंधन आहे आणि नियोक्ते खराब आर्थिक कामगिरीच्या कारणास्तव पेमेंट टाळू शकत नाहीत.

4. युनियन ऑफ इंडिया विरुद्ध आरसी जैन (1981)

- या प्रकरणामुळे कंत्राटी कामगारांनी कायद्यातील अटींची पूर्तता केल्यास बोनस पेमेंटसाठी त्यांची पात्रता बळकट केली.



वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत किमान वेतन निर्धारण

परिचय

वेतन संहिता, 2020 किमान वेतन कायदा, 1948 च्या जागी, किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी एक एकीकृत फ्रेमवर्क सादर करते. आर्थिक विषमता कमी करताना कामगारांसाठी योग्य जीवनमान सुनिश्चित करणे हे त्याचे उद्दिष्ट आहे.

वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. किमान वेतनाची व्याख्या (कलम 2(h))

- किमान वेतन हे कायदेशीररित्या अनिवार्य केलेले सर्वात कमी मोबदला आहे जे नियोक्त्यांनी कामगारांना त्यांच्या श्रमासाठी दिले पाहिजे.

2. किमान वेतन निश्चित करण्यासाठी निकष (कलम 6)

- संहिता किमान वेतन निश्चित करताना विचारात घेण्याचे घटक विहित करते:
 - कौशल्य पातळी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल, किंवा उच्च कुशल).
 - कामाचे स्वरूप (धोकादायक विरुद्ध गैर-धोकादायक).
 - रोजगाराचा प्रदेश (शहरी, ग्रामीण किंवा अर्ध-शहरी).

3. राष्ट्रीय मजला वेतन (विभाग 9)

- केंद्र सरकार राष्ट्रीय स्तरावरील वेतन निश्चित करते, ज्याच्या खाली कोणतेही राज्य त्यांचे किमान वेतन निश्चित करू शकत नाही. राज्ये प्रादेशिक परिस्थितीच्या आधारे मजल्याच्या पातळीपेक्षा जास्त वेतन निश्चित करू शकतात.

4. वेतनाची नियतकालिक पुनरावृत्ती (कलम 8)

- 5 वर्षांनी किमान एकदा सुधारित केले पाहिजे किंवा महागाईसाठी अधिक वेळा समायोजित केले पाहिजे.

5. वेळेवर किंवा तुकड्याच्या कामावर आधारित पेमेंट (विभाग 10)

- वेळ-दर (ताशी, दैनिक किंवा मासिक) किंवा तुकडा-दर (आउटपुट-आधारित) वर केली जाऊ शकते.



6. सल्लागार मंडळे (विभाग 7)

- केंद्रीय आणि राज्य स्तरावरील सल्लागार मंडळांमध्ये किमान वेतन सुधारणांची शिफारस करण्यासाठी नियोक्ते, कामगार आणि स्वतंत्र तज्ञांचे प्रतिनिधी समाविष्ट असतात.

किमान वेतन निश्चितीचे महत्त्व

1. शोषण प्रतिबंधित करते

- कामगारांना मूलभूत निर्वाह पातळीपेक्षा कमी वेतन दिले जाणार नाही याची खात्री करते.

2. निष्पक्ष स्पर्धेला प्रोत्साहन देते

- कामगारांना कमी पगार देऊन अनुचित फायदा मिळवण्यापासून नियोक्त्यांना प्रतिबंधित करते.

3. प्रादेशिक अनुकूलता

- राष्ट्रीय मजल्यावरील मजूरी सुसंगतता प्रदान करते, तर राज्य-स्तरीय लवचिकता स्थानिक खर्च-ऑफ-लिव्हिंग फरकांमध्ये समायोजन करण्यास अनुमती देते.

संबंधित केस कायदे

1. क्राउन ॲल्युमिनियम वर्क्स वि. कामगार (1958)

- सर्वोच्च न्यायालयाने सांगितले की, किमान वेतनाने केवळ उदरनिर्वाहच नाही तर आरोग्य, कार्यक्षमता आणि कल्याणासाठी अनुकूल परिस्थिती देखील सुनिश्चित केली पाहिजे.

2. कमानी मेटल्स अँड अलॉयज लि. वि. त्यांचे कामगार (1967)

- न्यायालयाने यावर जोर दिला की किमान वेतन महागाई आणि राहणीमानाच्या खर्चासाठी जबाबदार असणे आवश्यक आहे, याची खात्री करून ते वर्तमान आर्थिक वास्तविकता पूर्ण करतात.

3. वर्कमेन ऑफ रेष्टाकोस ब्रेट अँड कंपनी लिमिटेड विरुद्ध व्यवस्थापन (1992)



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- सुप्रीम कोर्टाने असे सांगितले की किमान वेतन कामगारांच्या कुटुंबाच्या मूलभूत गरजांसाठी प्रदान केले पाहिजे, ज्यात आरोग्यसेवा, शिक्षण आणि सामाजिक सुरक्षिततेचा समावेश आहे.

4. Unichoyi विरुद्ध. केरळ राज्य (1962)

- किमान वेतन केवळ उत्पादकतेशी जोडले जाऊ शकत नाही आणि कामगारांच्या कल्याणाला प्राधान्य दिले पाहिजे, असा निर्णय घेण्यात आला.

निष्कर्ष

- **बोनसचे पेमेंट** आणि किमान वेतन निर्धारण तरतुदी, कामगारांची आर्थिक सुरक्षा सुधारण्यासाठी सरकारची वचनबद्धता अधोरेखित करतात.
- बोनस तरतुदी वाजवी नफा वाटणी सुनिश्चित करतात, तर किमान वेतन नियम शोषण रोखतात आणि न्याय्य वाढीला प्रोत्साहन देतात.
- मजबूत वैधानिक संरक्षण आणि न्यायिक उदाहरणांद्वारे समर्थित, हे उपाय भारतातील कामगारांसाठी सामाजिक-आर्थिक न्याय मिळविण्यात योगदान देतात.

औद्योगिक विवाद, कामगार, आणि द्विपक्षीय आणि औद्योगिक विवाद निराकरणातील त्रिपक्षीय यंत्रणा

औद्योगिक विवाद परिचय

औद्योगिक **विवाद** म्हणजे रोजगार, कामाची परिस्थिती किंवा औद्योगिक संबंधांशी संबंधित नियोक्ता आणि कामगार यांच्यातील कोणताही संघर्ष किंवा मतभेद. औद्योगिक **संबंध संहिता, 2020 (IR कोड)** औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 सह पूर्वीचे कायदे एकत्रित करते आणि विवादांचे कार्यक्षमतेने आणि समानतेने निराकरण करण्यासाठी यंत्रणा प्रदान करते.

औद्योगिक विवादाची व्याख्या

- **कलम 2(q), IR कोड, 2020:**
औद्योगिक विवाद यामधील मतभेद आहे:
 1. नियोक्ते आणि नियोक्ते,



2. नियोक्ते आणि कामगार, किंवा
3. कामगार आणि कामगार, रोजगाराच्या अटींवर, कामाच्या परिस्थितीवर, बडतर्फी, छोटणी किंवा गैर-रोजगार.

कामगाराची व्याख्या

- **कलम 2(zr), IR कोड, 2020:**

कामगार हा उद्योगात मॅन्युअल, कारकुनी, कुशल किंवा तांत्रिक काम करण्यासाठी भाड्याने किंवा बक्षीस म्हणून कामावर असलेली कोणतीही व्यक्ती आहे. वगळणे:

- व्यवस्थापकीय किंवा प्रशासकीय भूमिकेत कार्यरत व्यक्ती,
- दरमहा ₹18,000 पेक्षा जास्त कमाई करणारे पर्यवेक्षक आणि
- सशस्त्र दलाचे कर्मचारी.

औद्योगिक विवाद निराकरणात द्विपक्षीय आणि त्रिपक्षीय यंत्रणा

1. द्विपक्षीय यंत्रणा

- **व्याख्या** : बाह्य हस्तक्षेपाशिवाय नियोक्ते आणि कामगार यांच्यातील विवाद थेट सोडवणे.
- **कार्य समित्या (कलम ३, आयआर कोड)** :
 - 100 किंवा त्याहून अधिक कामगारांना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांना लागू.
 - मालक आणि कामगार यांच्या समान प्रतिनिधींनी बनलेला.
 - उद्दिष्ट: औद्योगिक सौहार्द वाढवणे आणि कामाच्या ठिकाणी विवाद सोडवणे.

2. त्रिपक्षीय यंत्रणा

- **व्याख्या** : विवाद सोडवण्यासाठी मालक, कामगार आणि सरकार यांचा समावेश होतो.
- **सामंजस्य अधिकारी (कलम 43, IR कोड)** :
 - विवादांचे निराकरण करण्यासाठी मध्यस्थी आणि प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकारने नियुक्त केले.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- सरकारला अपयश किंवा सेटलमेंट अहवाल सादर करा.
- औद्योगिक न्यायाधिकरण (कलम 44, IR कोड):
 - सरकार किंवा पक्षांनी संदर्भित केलेले विवाद सोडवा.
 - त्यांचे निर्णय बंधनकारक आणि अंमलबजावणी करण्यायोग्य असतात.

केस कायदे

1. दिमाकुची टी इस्टेट वि. दिमाकुची टी इस्टेटचे कामगार (1958)
 - व्यक्ती आणि नियोक्ते यांच्यातील विवादांचा समावेश करण्यासाठी परिभाषित औद्योगिक विवाद कामगारांच्या गटावर परिणाम करतात.
2. फायरस्टोन टायर आणि रबर कंपनीचे कामगार वि. व्यवस्थापन (1973)
 - स्थापित केले की औद्योगिक विवादासाठी कामगारांनी उठवलेल्या पूर्व मागणीची आवश्यकता असते.
3. ग्रीव्हज कॉटन लि. वि. त्यांचे कामगार (1959)
 - वाद टाळण्यासाठी काम समित्यांच्या तक्रारींचे निराकरण करण्याच्या भूमिकेवर प्रकाश टाकला.
4. हॉटेल इंपीरियल वि. हॉटेल वर्कर्स युनियनचे व्यवस्थापन (1959)
 - औद्योगिक विवादांमध्ये सलोख्याचे महत्त्व बळकट केले.

व्यापार विवादांमध्ये प्रतिकारशक्ती

व्यापार विवादांमध्ये प्रतिकारशक्तीचा परिचय

कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी कामगार संघटना महत्त्वाची भूमिका बजावतात. तथापि, त्यांच्या क्रियाकलाप, जसे की संप किंवा निषेध, कायदेशीर उत्तरदायित्व होऊ शकते. सामूहिक कृतीला प्रोत्साहन देण्यासाठी, कामगार कायदांतर्गत कामगार संघटना आणि त्यांच्या सदस्यांना विशिष्ट प्रतिकारशक्ती प्रदान केली जाते.



औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत प्रतिकारशक्ती

1. नागरी प्रतिकारशक्ती (कलम 16, IR कोड)

- नोंदणीकृत ट्रेड युनियन किंवा तिच्या पदाधिका-यांवर चिंतन किंवा व्यापार विवाद पुढे नेण्यासाठी केलेल्या कारवाईसाठी कोणताही खटला किंवा कार्यवाही केली जाऊ शकत नाही .
- उदाहरणे:
 - शांततापूर्ण संप आयोजित करणे,
 - कामगारांच्या वतीने वाटाघाटी करत आहेत.

2. गुन्हेगारी प्रतिकारशक्ती (कलम 16(2))

- नोंदणीकृत कामगार संघटना आणि त्यांचे सदस्य व्यापार विवादादरम्यान केलेल्या कृत्यांसाठी खटल्यापासून मुक्त आहेत, कृती प्रदान केल्या आहेत:
 - हिंसा किंवा धमकीचा समावेश करू नका,
 - शांततेने आणि कायद्याने चालते.

3. रोग प्रतिकारशक्तीची व्याप्ती

- रोगप्रतिकार शक्ती कायदेशीर क्रियाकलापांपुरती मर्यादित आहे. मालमत्तेचे नुकसान, हिंसा किंवा जबरदस्ती यासारख्या बेकायदेशीर कृतींना संरक्षण मिळत नाही.

रोगप्रतिकारक शक्तींचे महत्त्व

1. सामूहिक सौदेबाजीला प्रोत्साहन देते

- विवादादरम्यान कामगार संघटनांना बदला घेण्यापासून संरक्षण करते, त्यांना प्रभावीपणे वाटाघाटी करण्यास सक्षम करते.



2. कामगार प्रतिनिधींना कायदेशीर संरक्षण

- कायदेशीर संपादरम्यान युनियन नेत्यांना फालतू खटले किंवा फौजदारी आरोपांपासून संरक्षण करते.

3. औद्योगिक शांततेला प्रोत्साहन देते

- औद्योगिक अशांतता कमी करून, प्रतिशोधाच्या भीतीशिवाय संघटनांना मागण्या मांडण्याची परवानगी देते.

केस कायदे

1. बॉर्न वि. नॅशनल युनियन ऑफ व्हेईकल बिल्डर्स (1953, यूके)

- व्यापार विवाद दरम्यान सद्भावनेने केलेल्या कृती नागरी दायित्वापासून मुक्त आहेत हे ओळखले.

2. मुंबई कामगार सभा विरुद्ध अब्दुलभाई फैजुल्लाभाई (१९७६)

- कामगारांच्या मागण्यांचा पाठपुरावा करण्यासाठी शांततापूर्ण सामूहिक कृतींच्या उत्तरदायित्वापासून कामगार संघटना मुक्त आहेत, असे सर्वोच्च न्यायालयाने म्हटले आहे.

3. टफ व्हॅले रेल्वे कंपनी वि. रेल्वे सेवकांची एकत्रित सोसायटी (1901, यूके)

- कामगार संघटनांना संपाच्या कृतींच्या उत्तरदायित्वापासून मुक्ती देण्यासाठी कायदेशीर हस्तक्षेपाची गरज अधोरेखित केली.

4. रोहतास इंडस्ट्रीज लि. वि. इट्स युनियन (1976)

- कायदेशीर स्ट्राइक किंवा निषेध दरम्यान केलेल्या प्रामाणिक कृत्यांसाठी कामगार संघटना जबाबदार नाहीत हे बळकट केले.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO)

ILO चा परिचय

1919 मध्ये स्थापन झालेली आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) ही संयुक्त राष्ट्रांची एक विशेष संस्था आहे जी सामाजिक न्याय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर मान्यताप्राप्त कामगार हक्कांना प्रोत्साहन देते. स्वातंत्र्य,



समानता, सुरक्षा आणि प्रतिष्ठेच्या परिस्थितीत सभ्य आणि उत्पादक कामासाठी संधी वाढवणे हे त्याचे उद्दिष्ट आहे.

ILO ची प्रमुख वैशिष्ट्ये

1. त्रिपक्षीय रचना

- ILO त्रिपक्षीय प्रणालीसह कार्य करते , ज्यामध्ये सरकार , नियोक्ते आणि कामगार यांचे प्रतिनिधी समाविष्ट आहेत , कामगार मानकांसाठी संतुलित दृष्टीकोन सुनिश्चित करते.

2. अधिवेशने आणि शिफारसी

- **अधिवेशने** : कायदेशीर बंधनकारक आंतरराष्ट्रीय करार ज्यांना सदस्य राष्ट्रे मान्यता देतात.
- **शिफारसी** : कामगार समस्यांवर व्यावहारिक सल्ला देणारी गैर-बाध्यकारी मार्गदर्शक तत्त्वे.

3. मुख्य तत्त्वे

- **संविधानात आणि फिलाडेल्फियाच्या घोषणा (1944) मध्ये** नमूद केलेल्या तत्त्वांवर आधारित आहे , ज्यात संघटनेचे स्वातंत्र्य, सक्तीचे श्रम निर्मूलन, समानता आणि सामाजिक संरक्षण यावर जोर देण्यात आला आहे.

4. मुख्य अधिवेशने

- आठ मूलभूत अधिवेशनांमध्ये हे समाविष्ट आहे:
 1. संघटित होण्याच्या अधिकाराचे संरक्षण (अधिवेशन क्रमांक ८७),
 2. संघटित करण्याचा आणि सामूहिक सौदेबाजीचा अधिकार (अधिवेशन क्रमांक ९८),
 3. सक्तीचे कामगार अधिवेशन (क्रमांक 29),
 4. कामगार अधिवेशन रद्द करणे (क्रमांक १०५),
 5. किमान वय नियम (क्रमांक १३८),
 6. बालकामगार अधिवेशनाचे सर्वात वाईट प्रकार (क्रमांक 182),
 7. समान मोबदला अधिवेशन (क्रमांक 100),
 8. भेदभाव (रोजगार आणि व्यवसाय) अधिवेशन (क्रमांक 111).



भारत आणि ILO

- भारत 1919 पासून ILO चा संस्थापक सदस्य आहे आणि 8 प्रमुख अधिवेशनांपैकी 6 सह 47 अधिवेशनांना मान्यता दिली आहे .
- भारतीय कामगार कायदे, जसे की **औद्योगिक संबंध संहिता, 2020** , सामूहिक सौदेबाजी, तक्रार निवारण यंत्रणा आणि किमान वेतन मानकांसह अनेक ILO तत्वांशी संरेखित आहेत.

ILO चे महत्त्व

1. **जागतिक कामगार मानके**
 - न्याय्य श्रम पद्धतींसाठी बेंचमार्क सेट करते आणि जागतिक स्तरावर सभ्य कामाला प्रोत्साहन देते.
2. **सामाजिक न्याय**
 - समान रोजगार संधी, लिंग समानता आणि कामगार संरक्षणासाठी वकील.
3. **सदस्य राष्ट्रांना मार्गदर्शन**
 - आंतरराष्ट्रीय मानकांशी सुसंगत कामगार कायदे आणि धोरणे तयार करण्यात देशांना मदत करते.

संबंधित केस कायदे

1. **बंधुआ मुक्ती मोर्चा विरुद्ध भारतीय संघ (1984)**
 - भारतातील बंधुपत्रित मजुरांच्या विरोधात दिलेल्या निकालात ILO च्या सक्तीच्या कामगार अधिवेशनाचा (क्रमांक 29) संदर्भ दिला.
2. **पीपल्स युनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स वि. युनियन ऑफ इंडिया (1982)**
 - किमान वेतन सुनिश्चित करण्यासाठी आणि शोषणात्मक श्रम पद्धती दूर करण्यासाठी ILO अधिवेशनांचे महत्त्व न्यायालयाने ओळखले.
3. **विशाका वि. राजस्थान राज्य (1997)**



- न्यायालयाने लैंगिक छळ प्रतिबंधक उपाय तयार करण्यासाठी कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता आणि समानतेसाठी ILO च्या मार्गदर्शक तत्वांवर अवलंबून राहिली.

तक्रार निवारण समिती

परिचय

तक्रार निवारण समिती (GRC) ही औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत कामगारांच्या वैयक्तिक तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी स्थापन केलेली कार्यस्थळ यंत्रणा आहे. औद्योगिक सौहार्दाला चालना देणे आणि विवादांचे प्रभावीपणे निराकरण करण्यासाठी कामगारांना मंच प्रदान करणे हा त्याचा उद्देश आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. लागू (विभाग ४)

- प्रत्येक औद्योगिक आस्थापनामध्ये 20 किंवा त्याहून अधिक कामगारांना काम देणाऱ्या GRC ची स्थापना करणे आवश्यक आहे.

2. GRC ची रचना

- मालक आणि कामगार यांचे समान प्रतिनिधित्व.
- समितीमध्ये महिला कर्मचाऱ्यांचे पुरेसे प्रतिनिधित्व.

3. GRC ची कार्ये

- संबंधित कामगारांच्या तक्रारी प्राप्त करा, तपासा आणि त्यांचे निराकरण करा:
 - वेतन वाद,
 - कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता किंवा परिस्थिती,
 - समाप्ती किंवा अनुशासनात्मक कृती.

4. रिझोल्यूशनसाठी वेळ फ्रेम

- सबमिशनच्या 30 दिवसांच्या आत तक्रारींचे निराकरण करणे आवश्यक आहे.



5. अपील यंत्रणा (कलम 4(8))

- तक्रारीचे निराकरण न झाल्यास किंवा कामगार असमाधानी असल्यास, कामगार हे करू शकतो:
 - सामंजस्य अधिकाऱ्याशी संपर्क साधा , किंवा
 - न्यायाधिकरणाकडे पाठवा .

GRC चे महत्त्व

1. कार्यक्षम विवाद निराकरण

- बाह्य निर्णयावरील अवलंबित्व कमी करून, कामाच्या ठिकाणी तक्रारींचे निराकरण करण्यासाठी एक कालबद्ध यंत्रणा प्रदान करते.

2. औद्योगिक शांतता

- औद्योगिक विवादांमध्ये वाढ होण्यापूर्वी तक्रारींचे निराकरण करते, कामाच्या ठिकाणी सुसंवाद वाढवते.

3. कामगार सक्षमीकरण

- कामगारांना त्यांच्या रोजगाराशी संबंधित समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी आवाज आहे याची खात्री करते.

केस कायदे

1. ONGC विरुद्ध पेट्रोलियम कोळसा कामगार संघ (2015)

- सुप्रीम कोर्टाने कामाच्या ठिकाणी सुसंवाद सुनिश्चित करण्यासाठी आणि औद्योगिक संघर्ष कमी करण्यासाठी तक्रार यंत्रणेच्या महत्त्वावर जोर दिला.

2. स्कूटर्स इंडिया लिमिटेड वि. लेबर कोर्ट (1989)

- निष्पक्ष आणि पारदर्शक तक्रार निवारण प्रक्रियेला प्रोत्साहन देण्यासाठी GRC ची गरज अधोरेखित केली.

3. ग्रीव्हज कॉटन लि. वि. त्यांचे कामगार (1959)



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- न्यायालयाने निरीक्षण केले की अनावश्यक वाढ टाळण्यासाठी तक्रार निवारण यंत्रणा ही विवाद निराकरणाची पहिली ओळ असावी.

आव्हाने आणि सुधारणा

- आव्हाने:
 - GRC प्रक्रियेबद्दल कामगारांमध्ये मर्यादित जागरूकता.
 - चुकीच्या अंमलबजावणीमुळे तक्रारींचे निराकरण करण्यात विलंब होतो.
- सुधारणा:
 - कामगारांसाठी जनजागृती मोहीम राबवणे.
 - निःपक्षपाती निराकरण सुनिश्चित करण्यासाठी GRC सदस्यांसाठी नियमित प्रशिक्षण.

मॉडेल स्थायी ऑर्डर

परिचय

स्थायी आदेश हे रोजगाराच्या अटी व शर्ती, कामगार वर्तन आणि कामाच्या ठिकाणी शिस्त यांचे नियमन करणारे लिखित नियम आहेत. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (IR कोड) ने ही प्रक्रिया सुलभ करण्यासाठी आणि औद्योगिक आस्थापनांमध्ये एकसमानता सुनिश्चित करण्यासाठी **मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डर** सादर केले.

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. लागू (कलम २८)
 - 300 किंवा त्याहून अधिक कामगार असलेल्या औद्योगिक आस्थापनांमधील नियोक्त्यांनी स्थायी ऑर्डर तयार करणे आवश्यक आहे.
2. मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डर (कलम 29)
 - केंद्र सरकार मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डर्स निर्धारित करते, जे आस्थापना-विशिष्ट स्थायी आदेशांचा मसुदा तयार करण्यासाठी नियोक्त्यांसाठी मार्गदर्शक तत्त्वे म्हणून काम करते.



3. मसुदा स्थायी आदेश (कलम 30)

- 300 कामगारांच्या उंबरठ्यावर पोहोचल्यापासून 6 महिन्यांच्या आत मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डरवर आधारित मसुदा स्थायी ऑर्डर तयार करणे आवश्यक आहे.
- कामगार किंवा कामगार संघटनांचा सल्ला घेणे आवश्यक आहे.

4. प्रमाणन प्रक्रिया (कलम ३१)

- नियोक्ते मसुदा स्थायी आदेश प्रमाणन अधिकाऱ्याकडे मंजूरीसाठी सबमिट करतात.
- मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डरचे पालन सुनिश्चित करून अधिकारी मसुद्यात बदल करू शकतो किंवा मंजूर करू शकतो.

5. स्थायी ऑर्डरची सामग्री

- **अनुसूची**। अनिवार्य विषय निर्दिष्ट करते, यासह:
 - कामगारांचे वर्गीकरण (कायम, तात्पुरते, शिकाऊ इ.),
 - कामाचे तास आणि सुट्टी,
 - गैरवर्तनासाठी निलंबन आणि बडतर्फी,
 - समाप्ती आणि सूचना कालावधी,
 - तक्रार हाताळणी यंत्रणा.

6. तात्पुरती लागू

- स्थायी ऑर्डर प्रमाणित नसल्यास, अंतिम मंजूरी मिळेपर्यंत मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डर स्वयंचलितपणे लागू होतात.

मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डरचे महत्त्व

1. एकसमान मानके

- आस्थापनांमध्ये सातत्यपूर्ण रोजगार पद्धतींना प्रोत्साहन देते.

2. कामगार संरक्षण

- कामगारांचे हक्क आणि नियोक्त्याच्या जबाबदाऱ्या स्पष्टपणे मांडतात.



3. विवादांना प्रतिबंध

- रोजगाराच्या अटींमधील संदिग्धता कमी करते, तक्रारी आणि विवाद कमी करते.

4. कायदेशीर अनुपालन

- आस्थापना दंड टाळून वैधानिक तरतुदींचे पालन करतात याची खात्री करते.

केस कायदे

1. असोसिएटेड सिमेंट कंपनी लि. वि. पीडी व्यास (1984)

- न्यायालयाने पारदर्शक कार्यस्थळ धोरणे तयार करण्यासाठी स्थायी आदेशांच्या भूमिकेवर जोर दिला, ज्यामुळे मालक आणि कामगार दोघांनाही फायदा होईल.

2. राजस्थान राज्य मार्ग परिवहन महामंडळ विरुद्ध कृष्णकांत (1995)

- असे मानले गेले की प्रमाणित स्थायी ऑर्डरमध्ये वैधानिक शक्ती, बंधनकारक मालक आणि कामगार असतात.

3. बकिंगहॅम आणि कर्नाटक मिल्सचे कामगार वि. बकिंगहॅम आणि कर्नाटक मिल्स (1970)

- न्यायालयाने निरीक्षण केले की स्थायी आदेश नियोक्त्यांच्या मनमानी कारवायांना प्रतिबंधित करतात, औद्योगिक सौहार्द वाढवतात.

4. इंडियन आयर्न अँड स्टील कंपनी लिमिटेड वि. कामगार (1958)

- सुप्रीम कोर्टाने म्हटले आहे की, स्थायी आदेश अनुचित कामगार पद्धतींपासून संरक्षण म्हणून काम करतात.

औद्योगिक न्यायाधिकरण

परिचय

औद्योगिक न्यायाधिकरण ही औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत स्थापन केलेली अर्ध-न्यायिक संस्था आहे, ज्याला औद्योगिक विवादांचे निराकरण करणे आणि नियोक्ते आणि कामगारांना न्याय्य वागणूक सुनिश्चित करण्याचे काम दिले जाते.



औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तरतुदी

1. औद्योगिक न्यायाधिकरणाची स्थापना (कलम ४४)

- त्यांना संदर्भित औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्यासाठी **योग्य सरकारद्वारे** न्यायाधिकरणांची स्थापना केली जाते .
- प्रत्येक न्यायाधिकरणात खालील गोष्टींचा समावेश आहे:
 - **न्यायिक सदस्य** : 3 वर्षांचा अनुभव असलेले उच्च न्यायालयाचे न्यायाधीश किंवा जिल्हा न्यायाधीश.
 - **प्रशासकीय सदस्य** : कामगारांशी संबंधित प्रशासकीय अनुभव असलेला अधिकारी.

2. अधिकार क्षेत्र (कलम ४५)

- न्यायाधिकरण संबंधित विवादांवर निर्णय घेऊ शकतात:
 - वेतन, बोनस आणि भत्ते,
 - छोटणी, टाळेबंदी आणि बंद,
 - समझोता करार किंवा स्थायी आदेशांचे उल्लंघन,
 - सरकारने संदर्भ दिलेले मुद्दे.

3. अधिकार आणि कार्ये (कलम ४६)

- न्यायाधिकरणांना दिवाणी न्यायालयांच्या बरोबरीचे अधिकार आहेत:
 - साक्षीदारांना बोलावणे,
 - पुरावे तपासा,
 - उपस्थिती आणि कागदपत्रे लागू करा.
- विवाद रेफरलच्या **6 महिन्यांच्या** आत निर्णय देणे आवश्यक आहे .

4. निर्णयांचे बंधनकारक स्वरूप (कलम 50)

- न्यायाधिकरणाचे निवाडे नियोक्ते आणि कामगारांवर बंधनकारक आहेत.
- अपीलाना केवळ विशिष्ट कारणांवर परवानगी आहे, जसे की अधिकारक्षेत्रातील त्रुटी.



औद्योगिक न्यायाधिकरणाचे महत्त्व

1. जटिल समस्यांचे निर्णय

- विवादांचे निराकरण करण्यासाठी एक व्यासपीठ प्रदान करते जे सलोखा किंवा लवादाद्वारे संबोधित केले जाऊ शकत नाहीत.

2. निष्पक्ष निर्णय घेणे

- न्यायिक आणि प्रशासकीय सदस्यांचा सहभाग संतुलित निर्णय सुनिश्चित करतो.

3. बंधनकारक ठराव

- न्यायाधिकरण पुरस्कारांमध्ये वैधानिक अधिकार असतो, सर्व पक्षांकडून त्याचे पालन सुनिश्चित होते.

4. औद्योगिक शांतता

- झटपट विवादांचे निराकरण करून, न्यायाधिकरण संप, लॉकआउट आणि औद्योगिक अशांततेची शक्यता कमी करतात.

केस कायदे

1. बंगलोर पाणी पुरवठा आणि मलनिस्सारण मंडळ वि. ए. राजप्पा (1978)

- न्यायालयाने औद्योगिक विवादांची व्यापक व्याप्ती ओळखली आणि त्यांचे निराकरण करण्यात न्यायाधिकरणाच्या भूमिकेवर जोर दिला.

2. राष्ट्रीय मिल मजदूर संघ विरुद्ध राष्ट्रीय वस्त्र निगम (1996)

- औद्योगिक सौहार्द राखण्यासाठी आणि कामगार हक्कांची अंमलबजावणी सुनिश्चित करण्यासाठी न्यायाधिकरणाच्या पुरस्कारांचा आदर केला गेला पाहिजे.

3. Hochtief Gammon v. Industrial Tribunal (1964)

- न्यायाधिकरणांनी विवादांचा निवाडा करताना नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांचे पालन केले पाहिजे यावर न्यायालयाने जोर दिला.

4. फायरस्टोन टायर आणि रबर कंपनीचे कामगार वि. व्यवस्थापन (1973)

- न्यायाधिकरणांनी कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी नियोक्ते छाटणी आणि बडतर्फीच्या अटींचे पालन करतात याची खात्री करणे आवश्यक आहे.

