

डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

1. एका उत्पादन कंपनीने 2 वर्षांच्या सतत सेवेनंतर 30 दिवसांची नोटीस किंवा नुकसान भरपाई न देता कामगाराची छाटणी केली. कामगार छाटणीला बेकायदेशीर म्हणून आव्हान देतो.
 - a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत छाटणी कायदेशीर होती का?
 - b. संहितेअंतर्गत कामगाराला कोणता उपाय उपलब्ध आहे?
- a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 च्या कलम 70 अंतर्गत छाटणी बेकायदेशीर होती. छाटणीसाठी आवश्यक आहे:
 - a. ३० दिवसांची नोटीस किंवा नोटीसच्या बदल्यात वेतन.
 - b. सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षासाठी 15 दिवसांच्या सरासरी वेतनाची भरपाई.
 - c. योग्य सरकारी प्राधिकरणाला सूचना.
या अटीची पूर्तता न केल्यामुळे, छाटणी अवैध आहे.
- b. कामगार पुनर्स्थापना किंवा भरपाईसाठी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो. छाटणी अवैध मानली गेल्यास, कामगारास याचा अधिकार आहे:
 - a. परत वेतनासह पुनर्स्थापना, किंवा
 - b. चुकीच्या पद्धतीने संपुष्टात आणल्याबद्दल भरपाई.

केस कायदा: पंजाब लॅंड डेव्हलपमेंट अँड रिक्लेमेशन कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध पीठासीन अधिकारी, कामगार न्यायालय (1990)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असा निर्णय दिला की छाटणीच्या अटीचे पालन न केल्यास समाप्ती अवैध ठरते.

2. सार्वजनिक उपयोगिता सेवेतील कामगार 14 दिवसांची अनिवार्य सूचना न देता संपावर गेले. नियोक्ता संप बेकायदेशीर असल्याचा दावा करतो आणि संप कालावधीसाठी वेतन कापतो.
 - a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत संप कायदेशीर होता का?
 - b. संप कालावधीसाठी नियोक्ता कायदेशीररित्या वेतन कापत करू शकतो का?
- a. संहितेच्या कलम 62 अंतर्गत संप बेकायदेशीर होता, कारण सार्वजनिक उपयोगिता सेवांमधील कामगारांना संप करण्यापूर्वी 14 दिवसांची पूर्वसूचना देणे आवश्यक आहे.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- b. होय, नियोक्ता संपाच्या कालावधीसाठी वेतन कपात करू शकतो. टीके रंगराजन विरुद्ध सरकार मध्ये. तामिळनाडू (2003), या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने असे मानले की संप करण्याचा कोणताही मूलभूत अधिकार नाही आणि मालक बेकायदेशीर संपासाठी वेतन रोखू शकतात.

3. एका कारखान्यातील कामगाराला कळते की त्यांचे वेतन सरकारने निश्चित केलेल्या राष्ट्रीय मजुरीच्या वेतनापेक्षा कमी आहे. नियोक्ता दावा करतो की क्षेत्रीय विचारांवर आधारित वेतन पुरेसे आहे.

- a. नियोक्ता वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत राष्ट्रीय मजल्यावरील वेतनापेक्षा कमी देऊ शकतो का?
- b. कामगारांसाठी कोणते कायदेशीर उपाय उपलब्ध आहेत?

- a. नाही, वेतन संहिता, 2020 च्या कलम 9 नुसार नियोक्ता राष्ट्रीय मजुरीच्या वेतनापेक्षा कमी देऊ शकत नाही. राज्यांनी त्यांचे किमान वेतन केंद्र सरकारने निश्चित केलेल्या मजल्यावरील वेतनापेक्षा कमी नसल्याचे सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे.
- b. कामगार वेतन संहितेच्या कलम 51 नुसार निरीक्षक-सह-सुविधाकर्त्याकडे तक्रार करू शकतो. कामगाराला कमी वेतनाच्या भरपाईसह उणीव वसूल करण्याचा अधिकार आहे.

केस लॉ: क्राउन अॅल्युमिनियम वर्क्स विरुद्ध. कामगार (1958)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने निर्णय दिला की किमान वेतन कामगारांचे निर्वाह सुनिश्चित करते आणि तडजोड केली जाऊ नये.

4. ५० कामगारांना रोजगार देणाऱ्या औद्योगिक आस्थापनामध्ये तक्रार निवारण समिती (GRC) नसते. एका कामगाराने न भरलेल्या ओव्हरटाईमबद्दल तक्रार केली परंतु त्याला निराकरण करण्यासाठी कोणतेही व्यासपीठ सापडत नाही.

- a. नियोक्त्याने औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तक्रार निवारण समिती स्थापन करणे आवश्यक आहे का?
- b. कामगार त्यांच्या तक्रारीचे निराकरण करण्यासाठी कोणती पावले उचलू शकतात?



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- a. होय, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 च्या कलम 4 अंतर्गत, 20 किंवा अधिक कामगार असलेल्या आस्थापनांनी GRC तयार करणे आवश्यक आहे. असे करण्यात अयशस्वी झाल्यास वैधानिक आवश्यकतांचे उल्लंघन होते.
- b. कामगार हे करू शकतो:
 - a. मध्यस्थीसाठी सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे जा.
 - b. निराकरण न झाल्यास प्रकरण औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे पाठवा.

केस कायदा: ONGC वि. पेट्रोलियम कोल लेबर युनियन (2015)

या प्रकरणात, न्यायालयाने औद्योगिक संघर्ष कमी करण्यासाठी तक्रार यंत्रणेच्या महत्त्वावर जोर दिला.

5. कामगारांचा एक गट ट्रेड युनियनची नोंदणी करण्यासाठी अर्ज करतो, परंतु रजिस्ट्रार अपर्याप्त सदस्यत्वाचा हवाला देऊन अर्ज नाकारतात, जरी युनियन आवश्यक मर्यादा पूर्ण करण्याचा दावा करते.
 - a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत ट्रेड युनियनसाठी नोंदणीची आवश्यकता काय आहे?
 - b. रजिस्ट्रारच्या निर्णयाविरुद्ध युनियन अपील करू शकते का?
 - a. संहितेच्या कलम 6 अंतर्गत, ट्रेड युनियनमध्ये किमान:
 - a. 10% किंवा 100 कामगार, यापैकी जे कमी असेल ते सदस्य म्हणून.
 - b. त्याच्या नियमांचे सदस्यत्व घेणारे किमान 7 सदस्य.
या अटीची पूर्तता झाल्यास, निबंधक नोंदणी नाकारू शकत नाही.
 - b. होय, युनियन संहितेच्या कलम 10 अंतर्गत औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे अपील करू शकते. नकार अन्यायकारक आढळल्यास न्यायाधिकरण रजिस्ट्रारला युनियनची नोंदणी करण्याचे निर्देश देऊ शकते.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

केस कायदा: तेलंगणा मजदूर युनियन वि. रजिस्ट्रार ऑफ ट्रेड युनियन्स (२०२०)

या प्रकरणात, न्यायालयाने भर दिला की निबंधकांनी अर्जाचे योग्य मूल्यांकन केले पाहिजे आणि वैधानिक उंबरठ्यांचे पालन सुनिश्चित केले पाहिजे.

6. एक कामगार लेखा वर्षासाठी किमान 8.33% बोनसच्या हक्काचा दावा करतो, परंतु नियोक्ता आर्थिक नुकसानीचा हवाला देऊन पेमेंट नाकारतो.

a. नियोक्ताचे नुकसान झाले तरी कामगार बोनसचा हक्कदार आहे का?

b. वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?

a. होय, वेतन संहिता, 2020 च्या कलम 26 अंतर्गत, कामगारांना नियोक्त्याची आर्थिक स्थिती विचारात न घेता, किमान वेतनाच्या 8.33% बोनसचा हक्क आहे, जर कामगाराने त्या लेखा वर्षात किमान 30 दिवस काम पूर्ण केले असेल.

b. कामगार इन्स्पेक्टर-कम-फॅसिलिटेटरकडे तक्रार करू शकतो किंवा व्याजासह न भरलेला बोनस वसूल करण्यासाठी न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो.

केस कायदा: मुंबई कामगार सभा विरुद्ध अब्दुलभाई फैजुल्लाभाई (१९७६)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने निर्णय दिला की कामगारांना किमान बोनसचा हक्क हा वैधानिक अधिकार आहे आणि तो नाकारला जाऊ शकत नाही.

7. कामगारांना वेतन कपात स्वीकारण्यासाठी दबाव आणण्यासाठी चालू असलेल्या सलोखा प्रक्रियेदरम्यान नियोक्ता लॉकआउट सुरू करतो.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत लॉकआउट कायदेशीर होते का?

b. कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?

a. नाही, कलम 62 अन्वये लॉकआउट बेकायदेशीर होता, जे सलोखा किंवा लवादाच्या कार्यवाहीदरम्यान संप आणि लॉकआउट्स प्रतिबंधित करते.

b. कामगार हे करू शकतात:



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- a. सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे तक्रार दाखल करा, जो अयशस्वी अहवाल सादर करू शकतो.
- b. लॉकआउट बेकायदेशीर असल्याचे आढळल्यास नुकसान भरपाईसाठी किंवा पुनर्स्थापनेसाठी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे जा.

केस लॉ: बिन्नी लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार (1972)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे सांगितले की लॉकआउट्स न्याय्य असणे आवश्यक आहे आणि कायदेशीर मानले जाण्यासाठी वैधानिक आवश्यकतांचे पालन करणे आवश्यक आहे.

8. एका महिला कामगाराचा दावा आहे की तिला औद्योगिक आस्थापनात समान काम करण्यासाठी तिच्या पुरुष समकक्षापेक्षा कमी मोबदला दिला जातो. नियोक्त्याचा असा युक्तिवाद आहे की वेतन असमानता लिंगावर नव्हे तर ज्येष्ठतेवर आधारित आहे.

- a. वेतन संहिता, 2020 महिला कामगारांच्या समान मोबदल्याच्या अधिकाराचे संरक्षण करते का?
- b. नियोक्ताचा दावा अवैध असल्यास तिच्यासाठी कोणता मार्ग उपलब्ध आहे?

a. वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत संरक्षण

- वेतन संहितेच्या कलम 13 मध्ये लिंग विचारात न घेता समान किंवा समान काम करणाऱ्या कामगारांसाठी समान मोबदला अनिवार्य आहे.
- वेतन किंवा भरतीच्या बाबतीत लिंगावर आधारित भेदभाव जेष्ठता किंवा कौशल्याने न्याय्य असल्याशिवाय कठोरपणे प्रतिबंधित आहे.

b. आश्रय उपलब्ध

- जर वेतनातील असमानता केवळ लिंगावर आधारित असल्याचे आढळले आणि ज्येष्ठतेवर आधारित नाही, तर कामगार हे करू शकतो:
 - कलम 51 अंतर्गत निरीक्षक-सह-सुत्रधाराकडे तक्रार दाखल करा.
 - भरपाई आणि वेतन सुधारण्यासाठी न्यायाधिकरणाकडे जा.



केस कायदा: मॅकिनॉन मॅकेन्झी अँड कंपनी लिमिटेड वि. ऑट्टे डी'कोस्टा (1987)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने असा निर्णय दिला की समान मोबदला कायदा (आता वेतन संहितेत समाविष्ट) अंतर्गत समान कामासाठी समान वेतन मिळण्याचा अधिकार महिलांना आहे.

9. यंत्रसामग्रीच्या बिघाडामुळे औद्योगिक प्रतिष्ठानने तात्पुरते 50 कामगारांना कामावरून काढून टाकले आहे परंतु ब्रेकडाउन त्यांच्या नियंत्रणाबाहेर आहे असा युक्तिवाद करून कामावरून कमी करण्याची भरपाई देत नाही.

a. नियोक्त्याने औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत भरपाई देणे आवश्यक आहे का?

b. बाधित कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?

a. कलम 78 अंतर्गत नियोक्त्याचे दायित्व

- टाळेबंदीची भरपाई: ज्या कामगारांनी एक वर्ष अखंड सेवा पूर्ण केली आहे त्यांना टाळेबंदीच्या कालावधीत मूळ वेतनाच्या 50% आणि महागाई भत्याचा हक्क आहे.
- यंत्रसामग्रीचे बिघाड नियोक्त्याला नुकसान भरपाई देण्यापासून सूट देत नाही जोपर्यंत कामगारांनी स्वतःच बिघाड केला किंवा काम करण्यास नकार दिला नाही.

b. कामगार उपाय

- कामगार कामावरून काढण्याच्या कालावधीसाठी भरपाईचा दावा करण्यासाठी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतात.
- न्यायाधिकरण वैधानिक दायित्वांचे उल्लंघन केल्याबद्दल नियोक्त्याला दंड देखील करू शकते.

केस कायदा: सुबोंग टी इस्टेट वि. सुबोंग टी इस्टेटचे कामगार (1964)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे मानले की टाळेबंदीची भरपाई हा एक वैधानिक अधिकार आहे आणि ऑपरेशनल आव्हानांच्या आधारे तो नाकारला जाऊ शकत नाही.

10. गर्भवती कामगाराला तिच्या प्रसूती रजेदरम्यान नोकरीवरून काढून टाकले जाते. नियोक्त्याचा दावा आहे की तिची डिसमिस ही खराब कामगिरीमुळे आणि तिच्या गर्भधारणेशी संबंधित नाही.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

a. भारतीय कामगार कायदानुसार बडतर्फी वैध आहे का?

b. कामगाराकडे काय कायदेशीर उपाय आहेत?

a. मातृत्व लाभ कायदांतर्गत डिसमिसची वैधता (मजुरी संहिता, 2020 मध्ये समाविष्ट)

- वेतन संहितेच्या कलम 22 मध्ये प्रसूती रजेदरम्यान महिलेला डिसमिस करण्यास मनाई आहे.
- या कालावधीतील कोणतीही समाप्ती, जोपर्यंत तिच्या गर्भधारणेशी संबंधित नसलेल्या घोर गैरवर्तनावर आधारित असेल, तो बेकायदेशीर आहे.

b. कामगारासाठी उपाय

- कर्मचारी कलम 51 अन्वये निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता यांच्याकडे तक्रार करू शकतो.
- नियोक्त्याला असे आदेश दिले जाऊ शकतात:
 - कामगाराला पुनर्स्थापित करा आणि
 - चुकीच्या पद्धतीने डिसमिस केल्याबद्दल भरपाई द्या.

केस कायदा: नीरा माथूर विरुद्ध भारतीय आयुर्विमा महामंडळ (1992)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने मातृत्व संरक्षण कायदांच्या कठोर अंमलबजावणीच्या गरजेवर भर दिला, असा निर्णय दिला की गर्भधारणेवर आधारित काढून टाकणे भेदभावपूर्ण आणि बेकायदेशीर आहे.

11. औद्योगिक आस्थापनामध्ये 55% कामगार समर्थन असलेल्या कामगार संघटनेला नियोक्त्याद्वारे वाटाघाटी करणारी संघटना म्हणून मान्यता नाकारली जाते, जो दावा करतो की कोणत्याही कामगार संघटनेला बहुमत नाही.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत नियोक्त्याची कारवाई वैध आहे का?

b. या नकाराला आव्हान देण्यासाठी युनियन कोणती पावले उचलू शकते?

a. निगोशिअटिंग युनियनची ओळख (कलम 14, IR कोड)

- 51% किंवा त्याहून अधिक कामगार समर्थन असलेली ट्रेड युनियन ही एकमेव वाटाघाटी करणारी संघटना म्हणून ओळखली जाणे आवश्यक आहे.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- युनियनने वैधानिक आवश्यकता पूर्ण केल्यामुळे नियोक्ताचा नकार अवैध आहे.

b. युनियनसाठी उपाय

- युनियन कलम 14(8) अंतर्गत न्यायाधिकरणाशी संपर्क साधू शकते, ज्याला नियोक्त्याला युनियन ओळखण्याचे निर्देश देण्याचा अधिकार आहे.
- पालन करण्यात अयशस्वी झाल्यास अध्याय XII अंतर्गत दंड होऊ शकतो.

केस कायदा: राजस्थान मजदूर युनियन वि. राजस्थान राज्य (1999)

या प्रकरणात, न्यायालयाने यावर जोर दिला की प्रभावी सामूहिक सौदेबाजीसाठी बहुमताच्या आधारावर युनियनची मान्यता आवश्यक आहे.

12. 120 दिवस चाललेल्या चौकशीनंतर एका कर्मचार्याला गैरवर्तनासाठी निलंबित करण्यात आले आहे. चौकशीला विनाकारण उशीर झाला, त्यामुळे आर्थिक अडचणीत आल्याचा कामगाराचा दावा आहे.

- a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत निलंबन वैध होते का?
- b. कामगार कोणता दिलासा घेऊ शकतो?

a. निलंबनाची वैधता (कलम 38, IR कोड)

- निलंबनानंतर ९० दिवसांच्या आत चौकशी पूर्ण करणे आवश्यक आहे.
- चौकशीने वैध कारणाशिवाय हा कालावधी ओलांडला असल्याने, निलंबन अवैध आहे.
- कामगाराला पहिल्या 90 दिवसांसाठी निर्वाह भत्ता म्हणून 50% वेतन आणि त्यानंतर नियोक्त्याने विलंब केल्यास 75% वेतन मिळण्यास पात्र आहे.

b. मदत उपलब्ध

- कार्यकर्ता यासाठी न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो:
 - आरोप निराधार असल्यास पुनर्स्थापना, किंवा
 - चुकीच्या निलंबनाची भरपाई.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

केस कायदा: एम. पॉल अँथनी वि. भारत गोल्ड माईन्स लिमिटेड (1999)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने निर्णय दिला की वैध कारणाशिवाय दीर्घकाळ निलंबन हे नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांचे उल्लंघन करते, कामगारांना दिलासा मिळण्याचा हक्क देते.

13. कारखान्यातील कामगारांना दररोज 10 तास काम करावे लागते, परंतु त्यांना फक्त 8 तासांचे वेतन दिले जाते. कंपनीच्या धोरणानुसार ओव्हरटाईम वेतन अनिवार्य नाही असा नियोक्त्याचा दावा आहे.

- वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत नियोक्त्याची कारवाई कायदेशीर आहे का?
- कामगारांकडे कोणते उपाय आहेत?

- ओव्हरटाईम वेतनाची आवश्यकता (कलम 14, वेतन संहिता)
 - विहित 8-तास कामाच्या दिवसापेक्षा किंवा 48-तास कामाच्या आठवड्यात काम केलेल्या तासांसाठी कामगारांना त्यांच्या सामान्य वेतनाच्या दुप्पट वेतन दिले पाहिजे.
 - नियोक्ता धोरणे वैधानिक तरतुदी ओव्हरराइड करू शकत नाहीत.
- कामगार उपाय
 - कलम 51 अंतर्गत कामगार निरीक्षक-सह-सुधारकाकडे तक्रार करू शकतात.
 - ते ट्रिब्युनलमार्फत ओव्हरटाईम वेतनाची थकबाकी देखील मागू शकतात.

केस कायदा: L&T विरुद्ध कर्नाटक राज्य (2014)

या प्रकरणात, न्यायालयाने असे मानले की ओव्हरटाईम मजुरी नाकारणे हे कामगार कायद्यांचे उल्लंघन करते, कामगारांना व्याजासह वैधानिक थकबाकी मिळण्यास पात्र होते.

14. 500 कामगारांना रोजगार देणारी औद्योगिक आस्थापना पूर्व सरकारची परवानगी न घेता अचानक कामकाज बंद करते. कामगारांना नोटीस किंवा नुकसान भरपाईशिवाय सोडले जाते.

- औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत बंद करणे कायदेशीर होते का?
- कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- a. बंद करण्याची कायदेशीरता (कलम 77, IR कोड)
 - 300 किंवा त्याहून अधिक कामगारांना रोजगार देणाऱ्या आस्थापनांसाठी, बंद करण्यासाठी योग्य सरकारची पूर्वपरवानगी अनिवार्य आहे.
 - या प्रकरणात, मंजूरीची आवश्यकता पूर्ण न केल्यामुळे आणि कामगारांना नुकसान भरपाई न मिळाल्यामुळे बंद करणे बेकायदेशीर आहे.
- b. कामगारांसाठी उपाय
 - कामगार यासाठी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतात:
 - स्थापना पुन्हा उघडणे किंवा
 - सेवेच्या प्रत्येक पूर्ण वर्षासाठी 15 दिवसांच्या सरासरी वेतनाच्या समतुल्य भरपाईची भरपाई (छांटणी भरपाई).

केस लॉ: एक्सेल वेअर वि. युनियन ऑफ इंडिया (1979)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे सांगितले की कामगारांना मनमानी नियोक्त्याच्या कृतींपासून वाचवण्यासाठी बंद करण्यासाठी पूर्व सरकारी मंजूरी आवश्यक आहे.

15. एका कामगाराने लेखा वर्षासाठी कमाल बोनस (20%) मिळण्याच्या हक्काचा दावा केला आहे, असा युक्तिवाद करून की कंपनीचा नफा जास्त आहे. फायद्याची पर्वा न करता 8.33% च्या सपाट दराने बोनस दिले जातात असे सांगून नियोक्ता हे नाकारतात.

a. वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत कामगार अधिक बोनसचा हक्कदार आहे का?

b. कामगार त्यांच्या हक्कांची अंमलबजावणी कशी करू शकतो?

a. बोनसचे हक्क (कलम २६, वेतन संहिता)

- किमान बोनस वेतनाच्या 8.33% आहे, तर कमाल बोनस वेतनाच्या 20% आहे, नियोक्त्याच्या वाटप करण्यायोग्य अधिशेषावर आधारित.
- जर नियोक्त्याला पुरेसा नफा असेल, तर कामगार किमानपेक्षा जास्त बोनससाठी पात्र आहे.

b. अधिकारांची अंमलबजावणी



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- कामगार इन्स्पेक्टर-कम-फॅसिलिटेटरकडे दावा दाखल करू शकतो किंवा बोनस हक्कांच्या अंमलबजावणीसाठी न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो.

केस कायदा: मोदी इंडस्ट्रीज लिमिटेड विरुद्ध यूपी राज्य (1986)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने यावर जोर दिला की बोनस हे वाटप करण्यायोग्य अधिशेषाशी जोडले जावे आणि नियोक्त्याकडून अनियंत्रितपणे नाकारले जाऊ शकत नाही.

16. एक कामगार 20 वर्षांच्या सेवेनंतर निवृत्त होतो, परंतु नियोक्ता ग्रॅज्युइटी देण्यास नकार देतो, कामगाराची सेवानिवृत्ती ऐच्छिक होती.

a. वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत ग्रॅज्युइटी देण्यास नियोक्ता बांधील आहे का?

b. कामगारांसाठी कोणते कायदेशीर उपाय उपलब्ध आहेत?

a. ग्रॅज्युइटी पेमेंट बंधन (कलम 53, वेतन संहिता)

- सेवानिवृत्ती, राजीनामा किंवा मृत्यूनंतर 5 वर्षे सतत सेवा पूर्ण करणाऱ्या कामगारांना ग्रॅज्युइटी देय असते.
- स्वेच्छानिवृत्तीचा दावा अप्रासंगिक आहे; कामगार उपदानाचा हक्कदार आहे.

b. कायदेशीर उपाय

- कामगार इन्स्पेक्टर-कम-फॅसिलिटेटरकडे तक्रार करू शकतो किंवा व्याजासह ग्रॅज्युइटीच्या वसुलीसाठी न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो.

केस कायदा: भारत कोकिंग कोल लिमिटेड वि. शिब कुमार दुशाद (2001)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने निर्णय दिला की ग्रॅज्युइटी हा वैधानिक अधिकार आहे आणि वैध कारणाशिवाय तो रोखला जाऊ शकत नाही.

17. घरगुती चौकशीत स्वतःचा बचाव करण्याची संधी न देता कथित गैरवर्तनासाठी कामगाराला काढून टाकले जाते. कामगार डिसमिसला मनमानी म्हणून आव्हान देतो.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत डिसमिस करणे कायदेशीर होते का?

b. कामगार कोणते उपाय शोधू शकतो?



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- a. डिसमिसची कायदेशीरता (कलम ३८, आयआर कोड)
- गैरवर्तनासाठी डिसमिस करण्यापूर्वी घरगुती चौकशी करणे आवश्यक आहे.
 - चौकशी करण्यात अयशस्वी झाल्यामुळे नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांचे उल्लंघन होते, त्यामुळे डिसमिस बेकायदेशीर ठरते.
- b. कामगार उपाय
- कामगार पुनर्स्थापना किंवा भरपाईसाठी औद्योगिक न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो.
 - डिसमिस अवैध आढळल्यास न्यायाधिकरण वेतन परत देऊ शकते.

केस कायदा: फायरस्टोन टायर आणि रबर कंपनीचे कामगार वि. व्यवस्थापन (1973)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे मानले की योग्य घरगुती चौकशीशिवाय डिसमिस करणे नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांचे उल्लंघन करते आणि अवैध आहे.

18. औद्योगिक आस्थापन महिलांसह सर्व कर्मचाऱ्यांसाठी अतिरिक्त सुरक्षा उपाय न करता रात्रीची शिफ्ट सुरू करते. एक महिला कर्मचारी हे भेदभावपूर्ण आणि असुरक्षित असल्याचे आव्हान करते.
- a. वेतन संहिता, 2020 अंतर्गत नियोक्ता महिलांना रात्रीच्या शिफ्टमध्ये काम करण्यास सांगू शकतो का?
- b. सुरक्षिततेची खात्री करण्यासाठी नियोक्ताला कोणती जबाबदारी आहे?
- a. महिलांसाठी रात्रपाळी (कलम १३, वेतन संहिता)
- जर महिलांनी संमती दिली असेल आणि पुरेशा सुरक्षा उपायांची अंमलबजावणी केली असेल तरच त्यांना रात्रीच्या शिफ्टमध्ये नियुक्त केले जाऊ शकते.
 - संमतीशिवाय किंवा सुरक्षा उपायांशिवाय महिलांना रात्रीच्या शिफ्टमध्ये काम करण्यास भाग पाडणे हे संहितेचे उल्लंघन करते.
- b. नियोक्ता जबाबदार्या
- नियोक्त्यांनी प्रदान करणे आवश्यक आहे:



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- रात्रीच्या शिफ्टसाठी वाहतूक,
 - पुरेशी सुरक्षा, आणि
 - कामाच्या ठिकाणी आणि आजूबाजूला योग्य प्रकाशयोजना.
- पालन करण्यात अयशस्वी झाल्यास अध्याय XII अंतर्गत दंड होऊ शकतो.

केस कायदा: विशाका वि. राजस्थान राज्य (1997)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने असे म्हटले आहे की नियोक्त्यांनी महिलांसाठी सुरक्षित कामाचे वातावरण सुनिश्चित केले पाहिजे, ज्यात रात्रीच्या शिफ्टमध्ये छळापासून संरक्षण समाविष्ट आहे.

19. वीज पुरवठा सारख्या सार्वजनिक उपयोगिता सेवेतील कामगार, सूचना न देता संपावर जातात. संपामुळे मोठ्या प्रमाणावर व्यत्यय येतो आणि नियोक्ता ते बेकायदेशीर घोषित करतात.

- a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत संप कायदेशीर होता का?
- b. कामगारांना कोणत्या दंडाला सामोरे जावे लागू शकते?

a. संपाची कायदेशीरता (कलम 62, IR कोड)

- सार्वजनिक उपयोगिता सेवांमधील कामगारांनी संपापूर्वी 14 दिवसांची सूचना देणे आवश्यक आहे.
- संहितेनुसार नोटीस नसलेले संप बेकायदेशीर आहेत.

b. बेकायदेशीर स्ट्राइकसाठी दंड (कलम 86, IR कोड)

- कामगारांना प्रत्येकी ₹50,000 पर्यंत दंड होऊ शकतो.
- संपाचे आयोजन करणाऱ्या केंद्रीय नेत्यांना 6 महिन्यांपर्यंत तुरुंगवास भोगावा लागू शकतो.

केस कायदा: टीके रंगराजन विरुद्ध सरकार. तामिळनाडू (2003)



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने निर्णय दिला की सार्वजनिक उपयोगिता कामगारांना संप करण्याचा पूर्ण अधिकार नाही आणि त्यांनी वैधानिक आवश्यकतांचे पालन केले पाहिजे.

20. औद्योगिक आस्थापनेत 7 वर्षे पूर्ण केल्यानंतर कामगार राजीनामा देतो. नियोक्ता अनुभव प्रमाणपत्र जारी करण्यास नकार देतो, असा दावा करतो की कामगार नोटीस कालावधी पूर्ण केल्याशिवाय निघून गेला.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत नियोक्त्याची कारवाई वैध आहे का?

b. कामगार कोणते उपाय शोधू शकतो?

a. कारवाईची वैधता

- नियोक्ता अनुभव प्रमाणपत्र जारी करण्यास नकार देऊ शकत नाही. नोटीस कालावधीचे पालन न केल्याने थकबाकी जप्त केली जाऊ शकते परंतु अनुभव प्रमाणपत्र प्राप्त करण्याच्या कामगाराच्या अधिकारावर परिणाम होत नाही.

b. कामगार उपाय

- कामगार तक्रार निवारण समितीकडे तक्रार दाखल करू शकतो (कलम 4, IR कोड) किंवा प्रकरण सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे वाढवू शकतो.

केस कायदा: स्कूटर्स इंडिया लिमिटेड विरुद्ध कामगार न्यायालय (1989)

या प्रकरणात, न्यायालयाने रोजगाराच्या नोंदी आणि अनुभव प्रमाणपत्रांच्या प्रवेशासह कामगारांच्या न्याय्य वागणुकीच्या अधिकारावर जोर दिला.

21. नियोक्त्याने वार्षिक बोनस नाकारल्याचा दावा करून उत्पादन युनिटमधील कामगार (नॉन-पब्लिक युटिलिटी सर्व्हिस) 14 दिवसांची नोटीस न देता संपावर जातात.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत संप कायदेशीर होता का?

b. नियोक्ता कामगारांवर काय कारवाई करू शकतो?

a. संपाची कायदेशीरता (कलम 62, IR कोड)



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- गैर-सार्वजनिक उपयोगिता सेवांमध्येही, कामगारांना संपापूर्वी 14 दिवसांची सूचना देणे आवश्यक आहे.
 - कलम 62(2) अंतर्गत योग्य सूचना न देता संप बेकायदेशीर मानला जातो.
- b. नियोक्त्याच्या क्रिया
- नियोक्ता हे करू शकतो:
 - संपाच्या कालावधीसाठी वेतन कपात करा,
 - सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे तक्रार दाखल करा, किंवा
 - कलम 86 (₹50,000 चा दंड आणि 6 महिन्यांपर्यंत तुरुंगवास) अंतर्गत युनियन नेत्यांना दंड मागा.

केस कायदा: भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध महाराष्ट्र जनरल कामगार युनियन (1999)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे सांगितले की संप कायदेशीर होण्यासाठी प्रक्रियात्मक पालन करणे अनिवार्य आहे.

22. ट्रेड युनियन गैर-संघटित कामगारांना धमक्या आणि धमकावून संपात सामील होण्यास भाग पाडते. नियोक्ता दावा करतो की ही रक्कम अयोग्य श्रम पद्धती आहे.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अशा कृतींना अनुचित कामगार पद्धती म्हणून परिभाषित करते का?

b. नियोक्ता किंवा गैर-संघटित कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?

a. संघाद्वारे अनुचित कामगार पद्धती (विभाग 2(zo) आणि अनुसूची II)

- कामगारांना संपात किंवा युनियनमध्ये सामील होण्यास भाग पाडणे हे अनुसूची II, भाग ब अंतर्गत अनुचित कामगार पद्धती आहे.
- अशा सक्तीच्या कृत्यांमुळे कामगारांच्या संघटनेच्या स्वातंत्र्याचे उल्लंघन होते.

b. नियोक्ते आणि कामगारांसाठी उपाय



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- नियोक्ता किंवा प्रभावित कामगार कलम 89 अंतर्गत न्यायाधिकरणाकडे तक्रार करू शकतात.
- न्यायाधिकरण कलम 86 अन्वये कामगार संघटनेला दंड आणि युनियनची मान्यता निलंबित करण्यासह दंड करू शकते.

केस कायदा: महाराष्ट्र राज्य मार्ग परिवहन महामंडळ विरुद्ध कॅस्टेरिब राज्य परिवहन कर्मचारी संघटना (2009)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने निर्णय दिला की जबरदस्ती युनियन पद्धती कामगारांच्या हक्कांचे उल्लंघन करतात आणि ते कमी केले पाहिजेत.

23. औद्योगिक प्रतिष्ठानमध्ये, तीन कामगार संघटना वाटाघाटी करणारी संघटना म्हणून मान्यता असल्याचा दावा करतात. नियोक्ता स्पष्ट बहुमताचा अभाव सांगून कोणत्याही ओळखण्यास नकार देतो.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 एकाधिक कामगार संघटनांची मान्यता कशी हाताळते?

b. या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी कामगार संघटना कोणती पावले उचलू शकतात?

a. ट्रेड युनियनची मान्यता (कलम 14, IR कोड)

- जर कोणत्याही एका ट्रेड युनियनला 51% कामगारांचा पाठिंबा नसेल, तर सर्व संघटनांच्या प्रमाणबद्ध प्रतिनिधित्वासह एक निगोशिएटिंग कौन्सिल स्थापन करणे आवश्यक आहे.
- नियोक्त्याने कोणत्याही युनियनला ओळखण्यास नकार दिल्याने संहितेचे उल्लंघन होते.

b. ट्रेड युनियन्सची पावले

- युनियन त्यांच्या ओळखीच्या अधिकाराच्या अंमलबजावणीसाठी कलम 14(8) अंतर्गत न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतात.
- न्यायाधिकरण नियोक्त्याला निगोशिएटिंग कौन्सिल तयार करण्यासाठी किंवा बहुमताच्या समर्थनासह युनियनला मान्यता देण्याचे निर्देश देऊ शकते.



केस कायदा: राजस्थान मजदूर युनियन वि. राजस्थान राज्य (1999)

या प्रकरणात, न्यायालयाने यावर जोर दिला की मान्यतेसाठी वैधानिक प्रक्रिया निष्पक्ष कामगार प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करते आणि अनियंत्रित निर्णय टाळते.

24. ट्रेड युनियन आपल्या निधीचा वापर राजकीय कार्यांसाठी करत असल्याचे आढळून येते, त्याच्या नियमांचे उल्लंघन करते. निबंधक त्याची नोंदणी रद्द करतात. या निर्णयाला युनियनने आव्हान दिले आहे.

a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत ट्रेड युनियनची नोंदणी कोणत्या परिस्थितीत रद्द केली जाऊ शकते?

b. युनियन रद्द करण्याला आव्हान देऊ शकते का?

a. रद्द करण्याच्या अटी (कलम 9(5), IR कोड)

○ रजिस्ट्रार युनियनची नोंदणी रद्द करू शकतात जर ते:

- संहितेच्या कोणत्याही तरतुदींचे उल्लंघन करते,
- नमूद केलेल्या उद्दिष्टांच्या बाहेरच्या उद्देशांसाठी निधीचा गैरवापर करते किंवा
- किमान सदस्यत्व आवश्यकता राखण्यात अयशस्वी.

b. आव्हान रद्द करणे

○ युनियन कलम 10 अंतर्गत न्यायाधिकरणाकडे अपील करू शकते. जर न्यायाधिकरणाला रद्द करणे अन्यायकारक वाटले, तर ते रजिस्ट्रारला युनियनची नोंदणी पुनर्स्थापित करण्याचे निर्देश देऊ शकते.

केस कायदा: तेलंगणा मजदूर युनियन वि. रजिस्ट्रार ऑफ ट्रेड युनियन्स (२०२०)

या प्रकरणात, न्यायालयाने असे मानले की युनियनला मनमानी रद्द करण्याच्या निर्णयांविरुद्ध अपील करण्याचा अधिकार आहे.

25. एक नियोक्ता अनेक कामगारांना ट्रेड युनियन तयार करण्यासाठी काढून टाकतो, असा दावा करतो की त्यांची डिसमिस "कामगिरी समस्या" साठी होती.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

- a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 या कृतीला अनुचित श्रम प्रथा म्हणून वर्गीकृत करते का?
- b. बडतर्फ कामगारांना काय कायदेशीर उपाय आहेत?

- a. नियोक्त्यांद्वारे अनुचित श्रम प्रथा (अनुसूची II, भाग अ)
 - कामगार संघटना तयार करणे किंवा त्यात सहभागी होणे ही अनुसूची II अंतर्गत अनुचित कामगार प्रथा आहे.
 - कार्यक्षमतेच्या समस्यांबाबत नियोक्त्याच्या दाव्याला योग्य घरगुती चौकशीचे समर्थन करणे आवश्यक आहे.
- b. कामगार उपाय
 - कामगार हे करू शकतात:
 - ट्रिब्युनलकडे तक्रार दाखल करा, पुनर्स्थापना आणि वेतन परत मिळावे.
 - कामगारांच्या हक्कांचे उल्लंघन केल्याबद्दल कलम 86 अन्वये नियोक्त्याविरुद्ध दंड मागा.

केस कायदा: हिंदुस्तान लीव्हर लिमिटेड वि. अशोक विष्णू काटे (1996)

या प्रकरणात, सुप्रीम कोर्टाने असे मानले की कामगार संघटनेच्या क्रियाकलापांसाठी कामगारांचा बळी घेणे ही एक अन्यायकारक कामगार प्रथा आहे, ज्यावर उपाययोजना करणे आवश्यक आहे.

26. कामगारांना वेतन कपात स्वीकारण्यासाठी दबाव आणण्यासाठी चालू असलेल्या सलोखा प्रक्रियेदरम्यान नियोक्ता लॉकआउट घोषित करतो. कामगार लॉकआउटला बेकायदेशीर म्हणून आवाहन देतात.

- a. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत लॉकआउट कायदेशीर होते का?
- b. कामगारांसाठी कोणते उपाय उपलब्ध आहेत?

- a. लॉकआउटची कायदेशीरता (कलम 62, IR कोड)
 - कलम 62(1) अन्वये सामंजस्य प्रक्रियेदरम्यान लॉकआउट्स प्रतिबंधित आहेत.
 - नियोक्ताची कृती बेकायदेशीर आहे कारण ती वैधानिक निर्बंधांचे उल्लंघन करते.



डॉ. शोनल जॉन यांच्या नोट्स

b. कामगार उपाय

- कामगार हे करू शकतात:
 - सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे तक्रार दाखल करा, जो अयशस्वी अहवाल जारी करू शकतो.
 - न्यायाधिकरणाकडे जा, जे नियोक्त्याला दंड लावू शकते आणि कामगारांना नुकसान भरपाईचे आदेश देऊ शकते.

केस लॉ: बिन्नी लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार (1972)

या प्रकरणात, सर्वोच्च न्यायालयाने असे मानले की लॉकआउट्सने प्रक्रियात्मक आवश्यकतांचे पालन केले पाहिजे; अन्यथा, ते बेकायदेशीर आहेत.

27. स्पष्टीकरण न देता कामगाराची वेतनवाढ नाकारली जाते. कामगार तक्रार करतो, परंतु नियोक्ता दावा करतो की औपचारिक निराकरणासाठी ही समस्या खूपच क्षुल्लक आहे.

- a. नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 अंतर्गत तक्रारीचे निराकरण करण्यास बांधील आहे का?
- b. तक्रारीचे निराकरण न झाल्यास कामगाराकडे कोणता आधार असेल?

a. नियोक्त्याचे दायित्व (कलम 4, IR कोड)

- 20 किंवा त्याहून अधिक कामगार असलेल्या नियोक्त्याने तक्रार निवारण समिती (GRC) स्थापन करणे आवश्यक आहे.
- नियोक्त्याने तक्रारीचे निराकरण करण्यास नकार दिल्याने संहितेचे उल्लंघन होते.

b. कामगारांचा सहारा

- कामगार आपली तक्रार सामंजस्य अधिकाऱ्याकडे वाढवू शकतो किंवा निराकरणासाठी थेट न्यायाधिकरणाकडे जाऊ शकतो.

केस लॉ: ग्रीव्हज कॉटन लिमिटेड वि. त्यांचे कामगार (1959)

या प्रकरणात, न्यायालयाने कामाच्या ठिकाणी असंतोष टाळण्यासाठी वैयक्तिक तक्रारीचे निराकरण करण्याचे महत्त्व अधोरेखित केले.

