संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट सन् 1947 ई.

(संयुक्त प्रान्तीय ऐक्ट नं. 28 सन् 1947 ई.)

THE UNITED PROVINCES INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

[U. P. ACT NO. XXVIII OF 1947]

संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947[1]

{संयुक्त प्रान्तीय ऐक्ट नं. 28 सन् 1947 ई0}

उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 25, 1950[2]

उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 23, 1953[3]

उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1,1957

उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 23,1957

उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 2,1966

द्वारा यथासंशोधित

एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा अनुकूलित तथा परिष्कृत

(संयुक्त प्रान्तीय लेजिस्लेटिव असेम्बली तथा लेजिस्लेटिव कौन्सिल ने) क्रमशः 10 नवम्बर, सन् 1947 ई. तथा 17 नवम्बर, सन् 1947 ई. की बैठक में स्वीकृत किया)

(भारतीय (अस्थायी विधान) आदेश, सन् 1947 ई. द्वारा संशोधित करके अवस्थानुकूल परिवर्तित भारत शासन–विधान सन् 1935 ई. की धारा 76 के अन्तर्गत गवर्नर जनरल ने तारीख 21 दिसम्बर, सन् 1947 ई. को स्वीकृति प्रदान की और संयुक्त प्रान्तीय शासकीय गजट में तारीख 10 जनवरी, सन् 1948 ई. को प्रकाशित[4] हुआ)

प्रस्तावना

हड़तालों और द्वारावरोधों (लाकआउट्स) को रोकने के लिये अधिकार प्राप्त करने, औद्योगिक झगड़ों का निपटारा करने तथा अन्य संबंधित विषयों की व्यवस्था करने के लिये,

एक

ऐक्ट

क्योंकि यह आवश्यक है कि हड़तालों और द्वारावरोधों को रोकने के लिये अधिकार प्राप्त करने, औद्योगिक झगड़ों का निपटारा करने तथा अन्य संबंधित विषयों की व्यवस्था की जाय,

इसलिये निम्नलिखित कानून बनाया जाता है।

संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारम्भ

1–– (1) इस ऐक्ट का नाम संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0 होगा।

(2) यह समस्त {उत्तर प्रदेश}[2] में लागू[1] होगा।

1. उद्देश्य और कारणों के विवरण के लिये दिनांक 27 अक्टूबर, 1947 ई. का सरकारी असाधारण गजट देखिये।
2. उद्देश्य और कारणों के विवरण के लिये दिनांक 24, अप्रैल, 1950 ई. का सरकारी असाधारण गजट देखिये।
3. उद्देश्य और कारणों के विवरण के लिये दिनांक 17 जुलाई, 1953 ई. का सरकारी असाधारण गजट देखिये।
4. गजट 1948, भाग 7–ए, पृ. 1–4 देखिये।
5. इस अधिनियम का विस्तार इस सारणी के स्तम्भ 1 में उल्लिखत क्षेत्रों में, स्तम्भ 2 में उल्लिखित अधिनियम या आर्डर के अधीन किया गया है और ऐसे क्षेत्रों में, स्तम्भ 3 में उल्लिखित विज्ञप्ति यदि, कोई हो, के अधीन उस दिनांक से जो प्रत्येक ऐसे क्षेत्र के सामने स्तम्भ 4 में उल्लिखित है, प्रवृत्त किया गया है।

क्षेत्र	अधिनियम अथवा आदेश जिनके अन्तर्गत प्रसारत किये गये	विज्ञप्ति, यदि कोई है, जिनके अन्तर्गत प्रभावी किया गया	दिनांक जिससे प्रभावी किया गया
1	2	3	4
1–जिला रामपुर रामपुर	(एप्लीकेशन आफ लाज) ऐक्ट, 1950	–––	30–12––49
2–जिला बनास	बनारस (एप्लीकेशन आफ लाज) आर्डर, 1950	सं. 3262 (1)/सत्रह, दिनांक 30 नवम्बर, 1949	30–11–49
3–जिला टिहरी–गढ़वाल	टिहरी गढ़वाल (एप्लीकेशन आफ लाज) आर्डर, 1949	सं. 3262 (2)/सत्रह, दिनांक 30 नवम्बर, 1949	30–11–49

6. एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (यूनाइटेड प्राविंसेज) के लिये प्रतिस्थापित।

(3) यह उस तारीख[1] से प्रयोग में आयेगा जो {राज्य सरकार}[2] सरकारी गजट में विज्ञप्ति देकर इस संबंध में नियम करें।

[3]{2–– इस ऐक्ट में, जब तक कोई बात विषय अथवा संदर्भ के विपरीत न हो– परिभाषायें

(क) ''शिशिक्षु'' (Apprentice) से तात्पर्य कोई व्यक्ति, जो किसी उद्योग में प्रशिक्षण के प्रयोजन के लिये, तदर्थ निर्मित और राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित योजना के अनुसार नियुक्त हो,

(ख) ''औसत वेतन'' से तात्पर्य है मजदूर को देय (payable) मजदूरी का औसत––

(1) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे मासिक वेतन दिया जाता हो, तीन पूरे कलेंडर मासों में,

(2) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे साप्ताहिक वेतन दिया जाता हो, चार पूरे सप्ताहों में,

(3) ऐसे मजदूर की दशा में, जिसे दैनिक वेतन दिया जाता हो, बारह पूरे कार्य–दिवसों में,

जो उस दिनांक से पहले पड़ते हों, जिस पर औसत वेतन देय होता हो, यदि मजदूर ने, यथास्थिति, तीन पूरे कलेंडर मासों या चार पूरे सप्ताहों या बारह पूरे कार्य–दिवसों मे कार्य किया होता और जहां ऐसा हिसाब नहीं लगाया जा सकता हो तो औसत का हिसाब उस मजदूरी के औसत से लगातार जायगा जो किसी मजदूर को उस अवधि के लिये देय हो जिसमें उसने वास्तव में कार्य किया है।

(ग) ''पंच निर्णय'' (Award) से तात्पर्य है किसी औद्योगिक झगड़े या उससे संबद्ध किसी प्रश्न का किसी श्रम न्यायालय (Labour Court) या न्यायाधिकरण (Tribunal) द्वारा अन्तरिम (Interim) या अन्तिम अवधारण (determination) और इसके अन्तर्गत धारा 5–ख के अधीन किया गया मध्यस्थ निर्णय (Arbitration award) भी है,

(घ) '' बोर्ड'' से तात्पर्य है धारा 3 के खंड (घ) के अधीन संघटित समझौता–बोर्ड (Conciliation Board),

(ड.) ''केन्द्रीय सरकार'' से तात्पर्य है जनरल क्लाजेज ऐक्ट, 1897 की धारा 3 के खंड 8 में परिभाषित सेंट्रल गवर्नमेंट,

(च) '' समझौता अधिकारी'' से तात्पर्य है धारा 4–च के अधीन नियुक्त समझौता अधिकारी,

(छ) '' अनवरत सेवा'' (Continuous service) से तात्पर्य है अखंडित (Uninterupted) सेवा और इसके अन्तर्गत वह सेवा भी है जो केवल बीमारी या अधिकृत अवकाश (Authorised leave) या दुर्घटना या ऐसी हड़ताल, जो अवैध न हो, या द्वारावरोध (Lockout) या ऐसी कार्य–समाप्ति (Cessation of works) के कारण जो मजदूर की ओर से किसी त्रुटि के कारण न हो, खंडित हो गई हो, और किसी ऐसे मजदूर के सम्बध में, जिसने बारह कलेंडर मासों की अवधि में, किसी उद्योग में दो सौ चालीस से अन्यून दिवसों तक वास्तव में कार्य किया हो, यह समझा जायेगा कि उसने उद्योग में एक वर्ष की अनवरत सेवा पूरी कर ली है।

1. यह अधिनियम 1 फरवरी, 1948 को प्रभावी हुआ। विज्ञप्ति सं. 495 (एस.टी.) 118, दिनांक 19 जनवरी, 1948 भाग 1, पृ0 71 देखिये।
2. उत्तर प्रदेश ए. ओ. वर्ष 1950 द्वारा प्रतिस्थापित।
3. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1,1957 की धारा 2 द्वारा प्रतिस्थापित।

स्पष्टीकरण–उन दिवसों की संगणना करने में, जिसमें किसी मजदूर ने किसी उद्योग में वास्तव में कार्य किया हो वे दिवस जिनमें–

(1) किसी प्रकार के अधीन अथवा इंडस्ट्रियल इम्प्लायमेंट (स्टैडिंग आर्डर्स) अधिनियम संख्या 20,1946 ऐक्ट, 1946 के अन्तर्गत निर्मित स्थायी आदेशों के अधीन अथवा इस ऐक्ट के अथवा औद्योगिक संस्था (Establishment) पर प्रवृत्त किसी विधि के अधीन दी गयी अनुज्ञा से उसकी काम बन्दी हुई है (Laid off) (और इस खंड के प्रयोजनों के लिए, उसकी कामबन्दी के दिनों की अधिक से अधिक संख्या हिसाब में ली जायेगी),

(2) गत वर्ष में उपार्जित पूर्ण म और

(3) स्त्री होने की दशा में वह प्रसूति की छुट्टी पर रही है, किन्तु ऐसी प्रसूति की कुल छुट्टी की अवधि बारह सप्ताह से अधिक न होगी, सम्मिलित किये जायंगे।

(ज) ''नियंत्रित उद्योग'' का यह अर्थ होगा कि जो इन्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स ऐक्ट संख्या 14, 1947 ऐक्ट, 1947 की धारा 2 के खंड (ईई) में (Controlled industry) का है,

(झ) ''मालिक (Employer) के अन्तर्गत है–

(1) कोई संस्था अथवा मालिकों का समूह :

(2) यदि उद्योग राज्य सरकार के किसी विभाग द्वार संचालित अथवा निष्पादित किया जाता हो तो तदर्थ उल्लिखित प्राधिकारी, और यदि कोई ऐसा प्राधिकारी उल्लिखित न किया गया हो तो ऐसे विभाग का अध्यक्ष,

(3) यदि उद्योग स्थानीय प्राधिकारी (Local authority) द्वारा अथवा उसकी ओर से संचालित या निष्पादत किया जाता हो तो ऐसे प्राधिकारी का मुख्य कार्यपालिका अधिकारी (Chief Executive Officer),

(4) यदि किसी उद्योग का स्वामी, उद्योग के संचालन के दौरान में या ऐसे उद्योग के संचालन के प्रयोजन के लिये, किसी व्यक्ति से, ऐसे व्यक्ति के द्वारा या उसके अधीन, किसी संपूर्ण कार्य के अथवाउसके किसी ऐसे भाग के निष्पादन के लिये जो सामान्यतया उक्त उद्योग का एक भाग हो, संविदा करें, तो ऐसे उद्योग का स्वामी,

(ञ) कोई व्यक्ति किसी बोर्ड, न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के चेयरमैन अथवा अन्य सदस्य के रूप में अपनी नियुक्ति के प्रयोजन के लिये ''स्वतंत्र' समझा जायगा यदि उसका ऐसे बोर्ड, न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण में अभिदिष्ट औद्योगिक झगड़े से अथवा किसी ऐसे उद्योग से जिस पर ऐसे झगड़े का प्रत्यक्ष रूप से प्रभाव पड़ता हो, कोई सम्बन्ध न हो,

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि किसी व्यक्ति को केवल इसी तथ्य के कारण स्वतंत्र न रहना नहीं समझा जायगा कि वह किसी ऐसी निगमित कम्पनी (incorporated company) का हिस्सेदार है जो ऐसे औद्योगिक झगड़े से संसक्त है अथवा जिस पर उसका प्रभाव पड़ने की संभावना है, किन्तु ऐसी दशा में वह राज्य सरकार को यह सूचित करेगा कि ऐसी कम्पनी में उसके किस प्रकार के और किस आयति (extent) तक हिस्से हैं,

(ट) '' उद्योग'' से तात्पर्य है मालिकों का कोई कारबार, व्यापार, धंधा, निर्माण (manufacture) या आजीविका (calling) और इसके अन्तर्गत मजदूरों की कोई आजीविका, सेवा रोजगार, दस्तकारी अथवा औद्योगिक व्यवसाय अथवा उप–व्यवसाय (avocation) है

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 2}

(ठ) '' औद्योगिक झगड़ों'' से तात्पर्य है, मालिकों और मालिकों अथवा मालिकों और मजदूरों अथवा मजदूरों और मजदूरों के बीच कोई ऐसा झगड़ा या मतभेद जो किसी व्यक्ति के रोजगार अथवा अरोजगार (employment or unemployment) अथवा नियोजन के निबन्धों (terms) अथवा श्रम की शर्तों (Conditions) से सम्बन्ध रखता हो, किन्तु इसके अन्तर्गत ऐसा औद्योगिक झगड़ा नहीं है जो निम्नलिखित के सम्बन्ध में हो–

(1) कोई उद्योग जो केन्द्रीय सरकार के प्राधिकार द्वारा या उसके अधीन अथवा किसी रेलवे कम्पनी द्वारा निष्पादित किया जाता हो, अथवा

(2) ऐसा नियंत्रित उद्योग जो केन्द्रीय सरकार द्वारा एतदर्थ उल्लिखित किया जाय, अथवा

(3) इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स ऐक्ट, 1947 में परिभाषित बैंकिग तथा बीमा ऐंक्ट संख्या 14,1947 कम्पनियां, अथवा

(4) खान अथवा तेल क्षेत्र (oil-field) ;

(ड) ''श्रम न्यायालय'' से तात्पर्य है, धारा 4–क के अधीन संघटित श्रम न्यायालय,

(ढ) ''कामबन्दी'' (इसके व्याकरण सम्बंधी शब्द–भेदों तथा सजातीय पदों के सहित) से तात्पर्य है मालिक का किसी ऐसे मजदूर को जिसका नाम उसके औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावलि में दर्ज हो और जिसकी छटनी न हुई हो, कोयले, बिजली अथवा कच्चे माल की कमी होनेसे अथवा स्टाक जमा हो जाने से अथवा मशीन के टूट

जाने से अथवा अन्य कारणवश काम देने में असफल रहना, काम देने से इन्कार करना अथवा काम देने में असमर्थ होना,

स्पष्टीकरण– प्रत्येक मजदूर जिसका नाम औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावलि (Muster-roll) में दर्ज है और जो किसी दिन संस्था में कार्य करने के लिये सामान्य कार्य के घंटों में उस प्रयोजन के लिये निश्चित समय पर उपस्थित होता है और मालिक द्वारा उसे इस प्रकार उपस्थित होन के दो घंटे के भीतर कार्य नहीं दिया जाता है तो इस खंड के अर्थ में यह समझा जायेगा कि उस दिन के लिये उसकी काम–बन्दी (Laid off) हुई है:

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि किसी दिन किसी पारी (shift) के आरम्भ में मजदूर को कार्य देने के स्थान पर उससे कहा जाय कि वह काम के लिये उस दिन की पारी के उत्तरार्द्ध में उपस्थित हो और तब उसको कार्य दिया जाय तो यह समझा जायगा कि उस दिन उसकी केवल आधे दिन के लिये काम बन्दी हुई है।

और प्रतिबन्ध यह भी है कि यदि उसे इस प्रकार स्वयं उपस्थित होने पर भी उक्त कोई काम (employemnt) नहीं दिया जाता तो उसके बारे में यह न समझा जायगा कि उसकी उस दिन की पारी के उत्तरार्द्ध के लिये काम–बन्दी (laid off) है और वह दिन के उस भाग के लिये पूरी मूल मजदूरी (basic wages) तथा महंगाई भत्ता पाने का अधिकारी होगा।

(ण) ''द्वारावरोध'' (lock-out) का तात्पर्य रोजगार के किसी स्थान को बन्द करना अथवा कार्य को निलंबित कर देना (suspension) अथवा मालिक द्वारा नियुक्ति किये गये व्यक्तियों में किसी भी संख्या को नियुक्त किये रखने से उसका इंकार करना है,

(त) ''नियत'' का तात्पर्य इस अधिनियम के अधीन निर्मित नियमों द्वारा नियत से हैं,

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 2}

(थ) ''सार्वजनिक उपयोगिता की सर्विस'' का तात्पर्य–

(1) किसी औद्योगिक संस्था (establishment) की किसी ऐसी उपशाखा (section) से है जिसके कार्य संचालन पर संस्था की अथवा उसमें नियुक्त मजदूरों की सुरक्षा निर्भर हो,

(2) कोई ऐसा उद्योग जो जनता के लिये शक्ति (power), रोशनी अथवा पानी का प्रबन्ध करता हो,

(3) सफाई और जनता के स्वास्थ्य की रक्षा की कोई प्रणाली।

(4) कोई उद्योग अथवा धंधा (Undertaking), जिसे राज्य सरकार, यदि उसका समाधान हो जाय कि सर्वाजनिक आवश्यकता अथवा सार्वजनिक हित में ऐसा करना आवश्यक है, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा, ऐसी अवधि के लिये जो विज्ञप्ति में निश्चित की जाय, इस अधिनियम के प्रयोजनों के निमित्त सार्वजनिक उपयोगिता की सर्विस घोषित करें।

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस प्रकार निश्चित की गई अवधि प्रथमतः 6 महीने से अधिक न होगी किन्तु उसे उपर्युक्त प्रकार की विज्ञपित द्वारा, किसी भी समय 6 महीने से अनधिक की किसी अवधि के लिये, समय–समय पर बढाया जा सकता है यदि राज्य सरकार की राय में उस अवधि का इस प्रकार बढाया जाना सार्वजनिक आवश्यकता के लिये अथवा सार्वजनिक हित में जरूरी हो,

(द) '' पंजीयन'' (registration) का तात्पर्य, जहां तक किसी निपटारे (settlement) का प्रश्न है, धारा 6– ख के अनुसार पंजीयन से है,

(ध) ''छंटनी (registration) का तात्पर्य, अनुशासकीय कार्यवाही के रूप में दिये गये दण्ड से भिन्न किसी कारण से भी किसी मजदूर की सेवा को मालिक द्वारा समाप्त करना है, किन्तु इसके अन्तर्गत,

(1) मजदूर का स्वेच्छा से सेवा–निवृत्त (retire) हो जाना शामिल नहीं है, अथवा

(2) नियत–सेवा अवधि (superanuation) की वय प्राप्त कर लेने पर, यदि संबंधित मालिक तथा मजदूर के बीच संविदे (contract) में तदर्थ कोई सेवावधि निश्चित की गई हो, मजदूर की सेवा–निवृत्ति शामिल नहीं है,

(न) ''निपटारा'' (settement) का तात्पर्य समझौते की कार्यवाहियों (conciliation proceedings) के दौरान में हुए निपटारे से है तथा इसके अन्तर्गत समझौते की कार्यवाहियों के दौरान में हुई कार्यवाहियों से भिन्न दशा में मालिक तथा मजदूरों के बीच हुआ ऐसा लिखित निपटारा भी शामिल है जिस पर, ऐसी रीति से जो नियत की जाय, उससे सम्बद्ध पक्षों के हस्ताक्षर हों तथा उसकी एक प्रति राज्य सरकार और संबंधित समझौता अधिकारी को भेज दी गई हो,

(प) ''राज्य सरकार'' का तात्पर्य उत्तर प्रदेश की सरकार से है,

(फ) ''हड़ताल'' का तात्पर्य किसी उद्योग में नियुक्त व्यक्तियों के किसी समुदाय (body) द्वारा सामूहिक रूप से (in combination) काम को ठप करना अथवा कितेक व्यक्तियों द्वारा जो इस प्रकार नियुक्त हों अथवा किये गये हों, बराबर कार्य करने के लिये अथवा कार्य स्वीकार करने के लिये सामूहिक रूप से अथवा सामूहिक बोध (common understanding) से इंकार करना है,

(ब) ''न्यायाधिकरण'' (Tribunal) का तात्पर्य धारा 4–ख के अधीन नियुक्त औद्योगिक न्याधिकरण से है,

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 2}

(भ) ''संघ'' (Union) का तात्पर्य इण्डियन ट्रेड यूनियन ऐक्ट, 1926 के अधीन पंजीबद्ध (registered) ट्रेड यूनियन से है, ऐक्ट सं. 16,1928

(म) ''मजदूरी'' (Wages) का तात्पर्य ऐसे सभी पारिश्रमिक (remuneration) से है जो धन के रूप में प्रकट किये जाने के योग्य हों और जो नौकरी के स्पष्ट अथवा उपलक्षित (expressed or implied) निबन्धनों (terms) की पूर्ति हो जाने पर मजदूर के रोजगार (employment) की दशा में अथवा रोजगार में किये गये कार्यों की दशा में उसे देय हों, और इसके अन्तर्गत–

(1) ऐसे भत्ते (जिनमें महंगाई भत्ता भी है), जिन्हें तत्समय (for the time being) पाने का वह मजदूर अधिकारी हो,

(2) किसी गृह आवास का, अथवा रोशनी, जल या चिकित्सा सम्बन्धी उपचार का, अथवा अन्य किसी सुविधा या किसी सेवा का, अथवा खाद्यान्नों या अन्य पदार्थों का रियायती तौर पर प्रबन्ध करने का मूल्य,

(3) यात्रा सम्बन्धी कोई रियायत,सम्मिलित हैं, किन्तु निम्नलिखित सम्मिलित नही हैं :–

(क) कोई बोनस :

(ख) मालिक द्वारा किसी सेवा–निवृत्ति निधि (Penson fund) अथवा भविष्य निधि (Provident Fund) अथवा तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन मजदूर के लाभ के लिये मालिक द्वारा दिया गया अथवा देय (Paid or payable) कोई अंशदान,

(ग) मजदूर की सेवा की समाप्ति पर देय कोई अनुग्रह धन (Gratuity),

[1]{(य) ''कर्मकार'' से कोई ऐसा व्यक्ति (जिसके अंतर्गत शिक्षु भी आता है) अभिप्रेत है, जो किसी उद्योग में भाड़े या ईनाम के लिये कोई कुशल या अकुशल, शारीरिक, पर्यवेक्षणिक या विक्रय संवर्धन हेतु किसी कार्य के लिए, तकनीकी, विक्रय संवर्धन या संक्रियात्मक या लिपिकीय कार्य करने के लिये नियोजित है, चाहे नियोजन के निबंधन अभिव्यक्त हो या विवक्षित, और किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में, इस अधिनियम के अधीन की किसी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए इसके अंतर्गत कोई ऐसा व्यक्ति आता है जो उस विवाद के संबंध में या उनके परिणामस्वरूप पदच्युत या उन्मोचित कर दिया गया है या जिसकी छटनी कर दी गई है अथवा जिसकी पदच्युति, उन्मोचन या छंटनी किए जाने से वह विवाद पैदा हुआ हो, किन्तु इसके अंतर्गत कोई ऐसा व्यक्ति नही आता है, जो–

(एक) सेना अधिनियम, 1950 या वायु सेना अधिनियम, 1950 अथवा नौसेना (अनुशासन) अधिनियम, 1934 के अधीन हो, अथवा

(दो) पुलिस सेवा में अथवा किसी कारागार के अधिकारी अथवा अन्य कर्मचारी के रूप में नियोजित हो, अथवा

(तीन) मुख्यतः प्रबन्धकीय प्रशासनिक हैसियत में नियोजित हो; अथवा

(चार) पर्यवेक्षणिक हैसियत में नियोजित होते हुए प्रतिमास दस हजार रूपये से अधिक मजदूरी लेता हो अथवा पद से संलग्न कर्तव्यों की प्रकृति के या अपने में निहित शक्तियों के कारण ऐसे कृत्यों का प्रयोग करता है जो मुख्यतः प्रबंधकीय प्रकृति के है।}[1]

1—उत्तराखण्ड अधिनियम संख्या 24 वर्ष 2015 की धारा 2 द्वारा प्रतिस्थापित।

किसी मजदूर की या पदच्युति आदि को औद्योगिक झेड़ा समझा जायगा

{2—क—— (1) जहां कोई मालिक किसी एक मजदूर की सेवोन्तुक्ति, पदच्युति, छटनी अन्य प्रकार से सेवा—समाप्ति करता है, वहां उस मजदूर और उसके मालिक के बीच ऐसी सेवोन्मुक्ति, पदच्युति, छटनी या सेवा—समाप्ति से सम्ब्द्ध या उत्पन्न होने वाले किसी झगड़ा या मतभेद को औद्योगिक झगड़ा समझा जायेगा भेले ही कोई अन्य मजदूर या कोई मजदूर संघ उस झगड़े में पक्षकार न हो।}[5]

{(2) धारा 4—ट में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, कोई कर्मकार जैसा कि उपधारा (1)में यथाविनिर्दिष्ट है, संराधन अधिकारी के समक्ष प्रार्थना पत्र प्रस्तुत करने की तिथि से पैंतालीस दिन की समाप्ति के उपरांत सीधे श्रम न्यायालय या औद्योगिक अधिकरण के समक्ष प्रार्थना पत्र से संबंधित औद्योगिक विवाद को अभिनिर्णय हेतु प्रार्थना पत्र प्रस्तुत कर सकता है एवं ऐसा प्रार्थना पत्र प्राप्त करने पर श्रम न्यायालय या औद्योगिक अधिकरण में विवाद को अभिनिर्णीत करने की शक्तियां एवं अधिकारित निहित होंगी जैसे मानो यहां विवाद सरकार द्वारा अधिनियम के प्रवधानों के अंतर्गत संदर्भित किया गया हो एवं ऐसे अभिनिर्णय में अधिनियम के वह समस्त प्रावधान लागू होंगे जैसे वे सरकार द्वारा संदर्भित औद्योगिक विवाद में लागू होते है।

(3)उपधारा (2) में संदर्भित प्रार्थना पत्र उप धारा (1) में यथाविनिर्दिष्ट सेवा के उन्मोचन, पदच्युति, छंटनी या अन्यथा पर्यवसान की तिथि से तीन वर्ष की अवधि की समाप्ति से पूर्व श्रम न्यायालय या औद्योगिक अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किया जायेगा।}[3]

हड़तालों, द्वारावरोधों या आदि को रोकने का अधिकार

3—— यदि प्रान्तीय सरकार की राय में यह आवश्यक या युक्तिसंगत हो कि सार्वजनिक सुरक्षा सुविधा के संरक्षण के लिये या सार्वजनिक व्यवस्था बनाये रखने या सार्वजनिक जीवन के लिये आवश्यक रसद तथा सर्विसों की व्यवस्था बनाये रखने के लिये या रोजगार को जारी रखने के लिये ऐसा करना आवश्यक है, तो वह साधारण या विशेष आज्ञा द्वारा व्यवस्था कर सकती है—

(क) आज्ञा के आदेशों के अधीन, साधारणतः हड़तालों या द्वारावरोधों के या किसी औद्योगिक झगड़ें से संबंधित किसी हड़ताल या द्वारावरोध के निषेध के लिये,

(ख) ऐसी अवधि के लिये जो आज्ञा में बताई गई हो, मालिकों, मजदूरों या दोनों को नौकरी को ऐसी शर्तों का पालन करने की आज्ञा देने के लिये जो उक्त आज्ञा के अनुसार निर्धारित की जाय,

(ग) {* * *}[1]

{(ग) मालिक और मजदूरों के बीच में सौहार्द और अच्छे सम्बन्ध बनाये रखने और औद्योगिक झगड़ों को समझौते द्वारा तय करने के लिये मालिक तथा मजदूरों के प्रतिनधियों को समिति नियुक्त करने के लिये और उत्पादन, संगठन, कल्याण और निपुणता से संबंध रखने वाले विषयों पर परामर्श करने और सलाह देने के लिये;}[2]

{(घ) आज्ञा में उल्लिखित रीति से औद्योगिक झगड़ों का निपटारा करने के निमित्त समझौता बोर्डों का संघटन तथा कार्य संचालन करने के लिये;}[3]

(ड.) सार्वजनिक उपयोगिता की किसी सर्विस या किसी सहायक कारोबार को यह आज्ञा देने के लिये कि वह उसे बन्द न करें या बन्द न रक्खें और ऐसी शर्तों के अनुसार कार्य करें या कार्य करता रहे जो सक्त आज्ञा में बताई जाय;

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1,1957 की धारा 3 द्वारा खण्ड (ग) निकाल दिया गया।
2. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 25, 1950 की धारा 2 द्वारा नये खण्ड ''ग'' के रूप में बढ़ाया गया, जो उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1, 1957 की धारा 3 द्वारा खण्ड 'ग' कर दिया गया।
3. उत्तराखण्ड अधिनियम संख्या 24 वर्ष 2015 की धारा 2 द्वारा प्रतिस्थापित।
4. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 34 वर्ष 1978 की धारा 2 द्वारा प्रतिस्थापित। 5. उत्तराखण्ड अधिनियम संख्या 24 वर्ष 2015 की धारा 3 द्वारा अतःस्थापित।

(च) किसी व्यक्ति (जिसे इसके उपरान्त अधिकृत नियामक कहा गया है) को सार्वजनिक उपयोगिता की किसी सर्विस या किसी कारोबार या उसके किसी भाग के सम्बन्ध में नियंत्रण के ऐसे कर्तव्यों का प्रयोग करने का अधिकार देकर जो उक्त आज्ञा में बताये जायं, ऐसी सर्विस या कारोबार पर नियंत्रण रखने के लिये और ऐसी आज्ञा के निकाली जाने पर, उक्त सर्विस या कारोबार या कोई भाग, जैसी की स्थिति हो, उक्त आज्ञा के प्रचलित रहने तक, उन आदेशों के अनुसार चलाया जायेगा, जो अधिकृत नियामक उक्त आज्ञा के आदेशों के अन्तर्गत दे और प्रत्येक व्यक्ति, जो ऐसी सर्विस, कारोबार या उसके किसी भाग के संबंध में कोई प्रबन्ध का कार्य करता हो, ऐसे आदेशों का पालन करेगा;

(छ) किन्हीं प्रासंगिक या पूरक विषयों के संबंध में जो उक्त आदेश के प्रयोजनों के लिये {राज्य सरकार}[1] को आवश्यक या उचित प्रतीत हों;

अपवाद यह है कि वाक्यखण्ड (ख) के अधीन दिया हुआ कोई आदेश–

(1) किसी स्वामी (उद्योगपति) को सेवा–सम्बन्धी ऐसी शर्तों और नियमों के पालन करने के लिये बाध्य न करेगा जो काम करने वालों के लिये उन शर्तों और नियमों की अपेक्षा कम हितकर हों, जो आदेश देने की तारीख से पूर्व के तीन मासों में किसी समय भी उन पर लागू थे।

(2) {* * *}[3]

सर्वजनिक उपयोगिता की सेवा (सर्विस) के रोजगार या व्यवसाय एवं सहायक धंधों का नियंत्रण

{3–क–– (1) यदि सार्वजनिक उपयोगिता को सर्विस का कोई रोजगार या व्यवसाय या अन्य सहायक धन्धा बन्द हो जाय या बन्द होने वाला हो, तो कुल हिस्सेदारों की संख्या में ऐसे आधे से अधिक के, जिनका उक्त रोजगार या व्यवसाय में कुल मिलाकर 50 प्रतिशत से अधिक अंश हो, प्रार्थना–पत्र पर, राज्य सरकार गजट में प्रकाशित आज्ञा द्वारा किसी व्यक्ति को वह रोजगार या व्यवसाय, ऐसी अवधि के लिये उस रीति के और उस हद तक करने के लिये अधिकृत कर सकती है, जो आज्ञा में निर्दिष्ट हो,

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि जब तक राज्य सरकार को यह संतोष न हो जाय कि ऐसा करना जनता की आवश्यक सेवाओं (एसेन्शियल सर्विसेज) और सामग्रियों (सप्लाइज) को कायम रखने और रोजगार को बनाये रखने के लिये आवश्यक है, जब तक इस प्रकार की कोई आज्ञा न दी जायेगी।

और यह भी प्रतिबन्ध है कि राज्य सरकार समय–समय पर गजट में प्रकाशित आज्ञा द्वारा उपर्युक्त आज्ञा में दी हुई अवधि को बढ़ा सकती है।

(2) उपधारा (1) के अधीन अधिकृत व्यक्ति, जब तक उक्त सेवा (सर्विस) या धन्धा सम्बन्धी रोजगार या व्यवसाय कर रहा हो–

(क) तब तक ऐसा व्यक्ति ऐसी सेवा (सर्विस) या धन्धा के सब कामों के प्रबन्ध का अधिकारी होगा और फर्म की ओर से कोई करते हुए या कार्य करने के लिये अभिप्रेत किसी दूसरे व्यक्ति को कोई भी अधिकार न होगा। पूर्वोक्त अधिकृत व्यक्ति को यह अधिकार होगा कि वह प्रबन्ध के लिये ऐसे कर्मचारी या अभिकरण (एजेन्सी) नियुक्त कर सके, जिसे वह उचित समझे,

(ख) हिस्सेदारों या किसी दूसरे व्यक्ति को यह अधिकार न होगा कि वह रोजगार या व्यवसाय के काम को अपने नियंत्रण में रखे या उसके चलाने में कोई भाग लें,

(ग) ऐसे व्यक्ति के विषय में यह समझा जायगा कि वह उक्त सेवा (सर्विस) या धन्धे के एजेन्ट के रूप में काम कर रहा है और उस व्यक्ति को केवल ऐसे प्रतिबन्धों के अधीन, जो राज्य सरकार उस पर लगावे, उक्त सेवा (सर्विस) या धन्धे के कामों के प्रबन्ध के संबंध में ऐसे सब सामर्थ्य और अधिकार होंगे जो उक्त सेवा या धंधे के होते, यदि उसका रोजगार या व्यवसाय उपधारा (1) के अधीन न ले लिया गया होता,

1 उत्तर प्रदेश अधिनियम 1, 1957 की धारा 3 द्वारा प्रतिस्थापित।

2 उत्तर प्रदेश अधिनियम 1, 1957 की धारा 3 द्वारा निकाला गया।

(घ) उपर्युक्त प्रबन्ध से संबंध रखने वाले ऐसे मामलों के विषय में, जो राज्य सरकार की आज्ञा द्वारा निर्दिष्ट किये जायं, ऐसा व्यक्ति किसी ऐसे आभार या बन्धन से बाधित न होगा, जो उस पर ऐसी सेवा (सर्विस) या धंधे के एजेन्ट के रूप में किसी विधि, आलेख्य या संविदा के द्वारा या अधीन लगाये गये हों,

(ङ) ऐसे व्यक्ति को अधिकार होगा कि वह ऐसी सेवा (सर्विस) या धंधे की सम्पत्ति से, उपर्युक्त प्रबन्ध के अथवा उसके आनुषंगिक सब लागत, भार और व्यय और ऐसा वेतन, जो राज्य सरकार निश्चित करें, रख लेवे।

(3) कोई व्यक्ति, जो उक्त सेवा या धंधे सम्बन्धी रोजगार या व्यवसाय करने के लिये उपधारा (1) के अधीन अधिकृत किया गया हो, ऐसे रोजगार या व्यवसाय के प्रबन्ध करने में सद्भावना से किये हुए कार्यों के लिये जाती तौर से उत्तरदायी न होगा।

(4) उपधारा (1) के अधीन आज्ञा के प्रकाशित होने पर राज्य सरकार आज्ञा द्वारा उक्त सेवा और धंधे के हिस्सेदारों, डाइरेक्टरों सेकेटरी और मैनेजर को या किसी दूसरे ऐसे व्यक्ति को, जो उसके प्रबन्ध की देख–रेख करता हो, यह आदेश देगी कि वह उक्त सेवा या धंधे के रोजगार या व्यवसाय का प्रबन्ध उक्त आज्ञा में उल्लिखित व्यक्ति को सौंप दे।

(5) उपधारा (1) के अधीन अधिकृत व्यक्ति के निवेदन पर कलेक्टर उक्त सेवा या धंधे या काम उक्त व्यक्ति को सौंप देगा और ऐसा कार्य कर या करा सकेगा और ऐसे बल का प्रयोग कर या करा सकेगा, जो इस प्रयोजन के लिये आवश्यक हो।}[1]

धारा 3 (च) के अधीन नियंत्रण को उपभोग में लाते हुए व्यक्ति के की धारा 3– क के के अधीन नियुक्त हुआ समझा जाना।

3–ख–– यदि उत्तर प्रदेश औद्योगिक झगड़ों का (संशोधक) अधिनियम, 1950 ई. के प्रारम्भ के दिनांक से ठीक पहिये के दिनांक पर कई, व्यक्ति धारा 3 के खण्ड (च) के अधीन दी गयी मात्रा के अनुसार सार्वजनिक उपयोगिता की सेवा (सर्विस) या किसी सहायक धन्धे विषय में नियंत्रण उपयोग में लाता रहा हो, तो उक्त खण्ड या धारा 3– क के किसी बात रहते हुए भी उसके विषय में यह समझा जायगा कि उक्त ऐक्ट के प्रारम्भ से ही वह ऐसा व्यक्ति रहा है, जो धारा 3–क के अनुसार और उसके अधीन वैध रूप से अधिकृत किया गया था और उपर्युक्त आज्ञा का उसी प्रकार प्रभाव होगा मानो वह धारा 3–क के अधीन यथावत और वैध रूप से दी गयी थी।

4–– {* * *}[2]

श्रम न्यायालय

[3]{4–क–– (1) राज्य सरकार, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा, प्रथम अनुसूची में उल्लिखित किसी मामले के संबंध में, औद्योगिक झगड़ों के निर्णय के लिये तथा किसी ऐसे अन्य कार्य के संपादन के लिये जो इस अधिनियम के अधीन उन्हें सौपा जाय, एक या एकाधिक न्यायालयों को संघटित कर सकती है।

(2) श्रम न्यायालय में केवल एक व्यक्ति होगा, जिसे राज्य सरकार नियुक्त करेगी।

(3) कोई भी व्यक्ति श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकार (Presiding Officer) के रूप में नियुक्त होने के लिये तब तक अर्ह न होगा जब तक–

{(क) वह तीन वर्षों से अन्यून अवधि तक जिला जज या अपर जिला जज न रहा हो, अथवा

(ख) उसने दो वर्षों से अन्यून अवधि तक इन्डस्ट्रियल (अपीलेट ट्रीब्युनल) ऐक्ट, 1950 के अधीन संघटित श्रम अपील न्यायधिकरण (लेवर अपीलेट ट्रीब्युनल) के या किसी न्यायाधिकरण के चेरमैन अथवा किसी अन्य सदस्य का पद न ग्रहण किया हो, अथवा

———————————————————

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 25, 1950 की धारा 3 द्वारा बढ़ायी गयी।
2. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 4 द्वारा धारा 4 निकाल दी गयी।
3. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 द्वारा धारा 4–क से 4–ट तक जोड़ी गयी।

(ग) वह पांच वर्षों से अन्यून अवधि तक किसी प्रान्तीय अधिनियम अथवा राज्य अधिनियम के अधीन संघटित श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी न रहा हो, अथवा}[1]

(घ) उसने साठ वर्षों से अन्यून अवधि तक के लिये भारत में कोई न्यायिक पद (Judicial Office) न ग्रहण किया हो, अथवा

(ङ) धारा 4–घ के अधीन तैयार की गयी सूची में उसका नाम दर्ज न हो।

न्यायाधिकरण

4–ख–– (1) राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा प्रथम अथवा द्वितीय अनुसूची में उल्लिखित किसी भी मामले के संबंध में औद्योगिक झगड़ों का निर्णय करने के लिये एक अथवा एकाधिक औद्योगिक न्यायाधिकरण संघटित कर सकती है।

(2) न्यायाधिकरण में सिवाय उस दशा के जब कि धारा 5–क के अधीन कोई अन्य व्यवस्था की गई हेा, केवल एक व्यक्ति होगा जिसे राज्य सरकार नियुक्त करेगी।

(3) कोई भी व्यक्ति किसी न्यायाधिकरण का पीठासीन अधिकारी होने के लिये तब तक अर्ह न होगा जब तक कि –

(क) वह किसी हाईकोट का जज न हो अथवा न रहा हो, अथवा

{(कक) वह तीन वर्षों से अन्यून अवधि तक जिला जज या अपर जिला जज न रहा हो, अथवा}[1]

(ख) वह इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (अपीलेट ट्रीब्यूनल) ऐक्ट, 1950 के अधीन संघटित किसी श्रम अपील न्यायाधिकरण (Labour Appellate Tribunal) का दो वर्ष से अन्यून अवधि के लिये अथवा संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947 ई. अधीन संघटित किसी न्यायाधिकरण का पांच वर्ष से अन्यून किसी अवधि के लिये चेयरमैन अथवा अन्य किसी सदस्य के रूप में पदासीन नरहा हो, अथवा

ऐक्ट संख्या 48,1950

संयुक्त प्रान्त ऐक्ट के संख्या 28,1947

(ग) उसका नाम धारा 4–घ के अधीन तैयार की गई सूची में दर्ज न हो।

(4) राज्य सरकार, यदि वह आवश्यक समझे, न्यायाधिकरण को उसके समक्ष प्रस्तुत कार्यवाहियों के संबंध में परामर्श देने के लिये असेसरों के रूप में दो व्यक्तियों तक की नियुक्ति कर सकती है।

श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी की अनर्हताएं

4–ग–– कोई भी व्यक्ति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पद पर न तो नियुक्त किया जायेगा और न बना रहेगा यदि–

(1) वह स्वतंत्र (independent) व्यक्ति न हो, अथवा

(2) उसने 65 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली हो।

श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पद पर नियुक्त के निर्मित व्यक्तियों की सूचियां

4–घ–– धारा 4 क के अधीन श्रम न्यायालय तथा धारा 4–ख के अधीन औद्योगिक न्यायाधिकरण निर्मित करने के प्रयोजन से राज्य सरकार–

(क) उन सभी व्यक्तियों की एक सूची जो किसी श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी नियुक्त किये जा सकें, तथा

(ख) उन सभी व्यक्तियों की एक सूची जो किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी नियुक्त किये जा सके,

बनवायेगी तथा उस सूची को, उसमें ऐसे परिवर्तनों (alterations) का समावेश करते हुए रखेगी, जिसकी सूचना धारा 4–ड. के अधीन नियुक्त समिति समय–समय पर प्रस्तुत करे।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 2, 1966 की धारा 2 द्वारा मूल खण्ड (क) व (ख) को खण्ड (घ) व (ड) के रूप में पुनः अक्षरित किया गया और नए खण्ड (क) से (ग) बढ़ा दिये गये। 2.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 2, 1966 की धारा 3 द्वारा जोड़ी गयी।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा –4ङ}

धारा 4–घ के अधीन सूचियां तैयार करने के निमित्त समिति

4–ङ–– {(1) राज्य सरकार, एक समिति संघटित करेगी, जिसमें निम्नलिखित होंगे–

(क) उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश द्वारा नाम–निर्दिष्ट उच्च न्यायालय के दो न्यायाधीश, न्यायाधीश, जो ज्येष्ठ हो, अध्यक्ष होगा;

(ख) राज्य सरकार का मुख्य सचिव;

(ग) श्रम विभाग में राज्य सरकार का यथास्थिति, प्रमुख सचिव या सचिव;

(घ) विधायी विभाग में राज्य सरकार का प्रमुख सचिव;

(ङ) न्याय विभाग में राज्य सरकार का प्रमुख सचिव;

(च) श्रमायुक्त, उत्तर प्रदेश;

(छ) राज्य सरकार द्वारा नियुक्त कोई व्यक्ति, जो किसी लोक सेवा आयोग का सदस्य हो या रहा हो।}[1]

(2) उपधारा (1) के अधीन संघटित समिति धारा 4–घ में उल्लिखित सूचियां नियत रीति से–

(क) उक्त धारा के खन्ड (क) में उल्लिखित सूची की दशा में, श्रम तथाउद्योग से सम्बद्ध विषयों में व्यक्ति को शिक्षा तथा व्यावहारिक अनुभव का ध्यान रखते हुए, तथा

(ख) उसके खण्ड (ख) में उल्लिखित सूची की दशा में व्यक्ति की उन विषयों की विशेष जानकारी का भी ध्यान रखते हुए तैयार करेगी।

{(3) कोई भी व्यक्ति, जो राज्य उच्चतर न्यायिक सेवा या उत्तर प्रदेश न्यायिक सेवा का सदस्य न हो या न रहा हो या जो भारतीय प्रशासनिक सेवा का या राज्य श्रम सेवा का ऐसा सदस्य न हो या न रहा हो, जिसे न्याय व्यवस्था का तीन वर्ष से अन्यून अवधि का अनुभव हो या जो राज्य सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) का ऐसा सदस्य न हो या न रहा हो, जिसे राज्य के श्रम विभाग में कम से कम तीन वर्ष कार्य करने का अनुभव हो और न्याय व्ययस्था का तीन वर्ष से अन्यून अवधि का अनुभव हो, उपधारा (2) के अधीन तैयार की गई सूचियों में नामांकन के लिए पात्र न होगा।}[2]

समझौता अधिकारी

4–च––(1) राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके उतने व्यक्तियों को, जितनों को वह उचित समझे, नियत की जाने वाली रीति से औद्योगिक झगड़ों में मध्यास्थता करने तथा उन्हें निपटाने के कर्त्तव्य का पालन करने के निमित समझौता अधिकारी नियुक्त कर सकती है।

(2) समझौता अधिकारी किसी भी निर्दिष्ट क्षेत्र अथवा क्षेत्रों के निमित्त नियुक्त किया जा सकता है।

रिक्तियों की पूर्ति

4–छ–– यदि किसी कारणवश श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी का पद रिक्त हो जाय तो राजय सरकार इस अधिनियम के उपबन्धों के अनुसार किसी अन्य व्यक्ति को रिक्ति पूर्ति के निर्मित्त नियुक्त करेगी और यथास्थिति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष उसी चरण (stage) से, जब कि रिक्ति पूर्ति हुई हो, कार्यवाही जारी रक्खी जायगी।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 21, 2000 की धारा 2 (क) द्वारा प्रतिस्थापित। 2.उपर्युक्त की धारा 2 (ख) द्वारा प्रतिस्थापित।

आज्ञाओं का अन्तिम रूप देना (finality of orders)

4–ज–– बोर्ड मे किसी भी व्यक्ति की अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण में पीठासीन अधिकारी की नियुक्ति संबंधी राज्य सरकार की आज्ञा पर किसी भी रीति से आपत्ति न की जा सकेगी तथा किसी भी बोर्ड, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किये गये किसी भी कार्य अथवा की गयी किसी भी कार्यवाही पर किसी भी रीति से केवल इस आधार पर आपत्ति न की जा सकेगी कि ऐसे बोर्ड, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के संघटन में कोई दोष था अथवा उसमें कोई रिक्त रह गई थी।

परिवर्तन की नोटिस

4–झ–– कोई भी मालिक, जो तृतीय अनुसूची में उल्लिखित किसी विषय के संबंध में किसी मजदूर की सेवा के प्रतिबन्धों में कोई परिवर्तन करना चाहे, ऐसा परिवर्तन–

(क) ऐसे मजदूरों को, जिन पर ऐसे परिवर्तन का प्रभाव पड़ने की संभावना, हो, किये जाने वाले प्रस्तावित परिवर्तन के स्वरूप की नियत रीति से सूचना दिये बना, तथा

(ख) ऐसी नोटिस देने के 21 दिन के भीतर,

न कर सकेगा;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि ऐसी दशा में उपर्युक्त कोई परिवर्तन कार्यान्वित करने के लिये कोई नोटिस आवश्यक न होगा जबकि–

(1) परिवर्तन इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स (अपीलेट ट्रिब्यूनल) ऐक्ट, 1950 के अधीन संघटित किसी पौनर्वादिक न्यायाधिकरण (Appellate Tribunal) के किसी भी निपटारे, पंच–निर्णय अथवा निर्णय के अनुसार हो, अथवा

{(2) परिवर्तन का प्रभाव जिन मजदूरों पर पड़ने की संभावना हो, वे ऐसे व्यक्ति हों, जिन पर फन्डामेन्टल ऐन्ड सप्लीमेन्टरी रूल्स, सिविल सर्विसेज (क्लासीफिकेशन, कंट्रोल ऐन्ड अपील) रूलस, सिविल सर्विसेज (टेम्पोरेरी सर्विस) रूल्स, सिविल सर्विस रेगुलेशन्स अथवा कोई अन्य नियम अथवा विनियम लाग् होते हों, जो राज्य सरकार द्वारा एतदर्थ

सरकारी गजट में विज्ञापित किये जायं।}[1]

सरकार का मुक्त (exempt) करने का अधिकार

4–ञ–– जब राज्य सरकार की राय में औद्योगिक संस्थाओं (Establishmens) के किसी वर्ग पर अथवा किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त के किसी वर्ग पर धारा 4–झ के उपबन्धों के लागू होने से तत्संबंधित मालिकों पर ऐसा प्रतिकूल प्रभाव पड़े, जिसका कि सम्बद्ध उद्योग पर गंभीर दुष्परिणाम हो सकता हो और साथ ही सार्वजनिक हित में ऐसा करना आवश्यक हो तो राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके आदेश दे सकती है कि उक्त धारा के उपबन्ध औद्योगिक संस्थाओं के उस वर्ग पर अथवा किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त मजदूरों के उस वर्ग पर लागू न होंगे अथवा ऐसे प्रतिबधों के अधीन रहते हुए लागू होंगे जो विज्ञप्ति में निर्दिष्ट कर दिये जायं।

श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को विवादों का अभिदेश (reference)

4–ट–– जब राज्य सरकार की राय में कोई औद्योगिक झगड़ा विद्यमान हो अथवा उसकी आशंका हो तो वह किसी भी समय लिखित आज्ञा देकर उस झगड़े को अथवा उससे संबद्ध अथवा संगत प्रतीत होने वाले किसी भी विषय के निर्णय के लिये यदि औद्योगिक झगड़े का विषय उन विषयों में से एक हो, जो प्रथम अनुसूची में उल्लिखित है, तो किसी श्रम न्यायालय को और यदि वह विषय प्रथम अथवा द्वितीय अनुसूची के उल्लिखित हो तो उसे किसी न्यायाधिकरण को सौंप सकती है;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि जब विवाद किसी ऐसे विषय से सम्बद्ध हो जो द्वितीय अनुसूची में निर्दिष्ट हो और उससे एक सौ से अधिक मजदूरों पर प्रभाव पड़ने की संभावना न हो तो राज्य सरकार, यदि वह उचित समझे, उसे श्रम न्यायालय को अभिदिष्ट कर सकती है।}[2]

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 23, 1957 की धारा 3 द्वारा प्रतिस्थपित।

2.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 4 द्वारा धारा 4–क से 4–ट तक जोड़ी गयी।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 5–4ख}

शिकायत प्रतितोषण तंत्र की स्थापना

{4–ठ–– (1) ऐसे प्रत्येक औद्योगिक स्थापन में जिसमें बीस या अधिक कर्मकार नियोजित हैं, व्यष्टिक शिकायतों से उद्भूत होने वाले विवादों के हल के लिए एक या अधिक शिकायत प्रतितोषण समिति होगी।

(2) शिकायत प्रतितोषण समिति नियोजक और कर्मकारों से बराबर संख्या में सदस्यों से मिलकर बनेगी।

(3) शिकायत प्रतितोषण समिति के अध्यक्ष का चयन नियोजक से और कर्मकारों में से आनुकल्पिक रूप में प्रत्येक वर्ष चक्रानुक्रम में किया जायेगा।

(4) शिकायत प्रतितोषण समिति के सदस्यों की कुल संख्या छः से अधिक नही होगी;

परन्तु यह कि यदि शिकायत प्रतितोषण समिति में दो सदस्य हैं तो यथासाध्य एक महिला सदस्य होगी और यदि सदस्यों की संख्या दो से अधिक है तो महिला सदस्यों की संख्या में आनुपातिक रूप से वृद्धि की जा सकेगी।

(5) इस धारा में किसी बात के होते हुए भी, शिकायत प्रतितोषण समिति के गठन से कर्मकार के उसी विषय के संबंध में औद्योगिक विवाद को इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन उठाने के अधिकार पर कोई प्रभाव नही पडेगा।

(6) शिकायत प्रतितोषण समिति अपनी कार्यवाहियों को व्यथित पक्षकार द्वारा या उसकी ओर से लिखित आवेदन की प्राप्ति पर तीस दिन के भीतर पूरा कर सकेगी।

(7) ऐसा कर्मकार जो शिकायत प्रतितोषण समिति के विनिश्चय से व्यथित है, शिकायत प्रतितोषण समिति के विनिश्चय के विरूद्ध नियोजक को अपील कर सकेगा और नियोजक ऐसी अपील की प्राप्ति की तारीख से एक मास के भीतर, उसका निपटारा करेगा और संबंधित कर्मकार को अपने विनिश्चय की एक प्रति भेजेगा।}[1]

1– उत्तराखण्ड अधिनियम संख्या 24 वर्ष 2015 की धारा 4 द्वारा अंतस्थापित।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 5–4ख}

किसी निर्णय संबंधी कार्यवाही में अन्य उद्योगो का समावेश करने का अधिकार अन्य

5–– (1) जब कोई औद्योगिक विवाद, जो {धारा 4–ट}[1] के अधीन निर्णय के लिये सौंपा गया हो, किसी एक ही विशेष उद्योग के संबंध में अथवा उद्योगों के समूह के संबंध में उत्पन्न हुआ हो तो राज्य सरकार को अधिकार होगा कि वह निर्णय संबंधी कार्रवाई में किसी

उद्योग का भी या तो स्वयं ही या इस ाधार पर

समावेश करे चाहे उसे उद्योग में उस समय कोई औद्योगिक विवाद उपस्थित हो अथवा न हो। अपवाद यह है कि राज्य सरकार इस बात से संतुष्ट हो कि–

(1) उस उद्योग में, जिसको इस प्रकार समाविष्ट करना है, उसी ढंग का धन्धा या काम होता है, जिस प्रकार का उस उद्योग या उद्योगों के समूह में होता है, जिसमें या जिनमें निर्णय करने के लिए सौंपा हुआ औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ है; और

{* * *}[2]

(2) निर्णय करने के लिये सौंपे हुए औद्योगिक विवाद के विचारणीय विषयों के कारण उस उद्योग में जिसको इस प्रकार समाविष्ट करना है या तो पहले से ही उसी प्रकार का विवाद उत्पन्न हो गया है या वे ऐसे विषय हैं जिनके कारण वर्तमान परिस्थिति में उसके उत्पन्न होने को उचित रूप से आशा की जा सकती है।

(2) जब उपधारा (1) के अधीन निर्णय संबंधी कार्रवाही में किसी अन्य उद्योग का समावेश कर लिया जाय, तो जो इस ऐक्ट के अधीन दिये हुए किसी ऐसे आदेश के निर्देश उस दशा के अतिरित, जिसकी व्यवस्था इसके विपरीत ऐसे किसी आदेश या निर्णय में स्पष्टतः की गई हो ऐसे उद्योग पर या उसके संबंध में उस प्रकार से लागू होंगे, जिस प्रकार वे किसी ऐसे उद्योग या उद्योग समूह पर या उनके संबंध में लागू होते हैं, जिसमें निर्णय करने के लिये सौंपा हुआ औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ था।

न्यायाधिकरण की विशेष रचना

{5–क–– (1) जब कोई औद्योगिक झगड़ा धारा 4–ट के अधीन किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को सौंपा जाय तो राज्य सरकार, झगड़े के प्रकार एवं उद्योग पर अथवा उसके किसी भाग पर उसके निर्णय के सम्भाव्य प्रभाव का ध्यान रखते हुए अथवा यदि झगड़ा ऐसा हो, जिससे सम्भवतः एकाधिक औद्योगिक संस्थाओं पर प्रभाव पड़ता हो, यदि उसके विचार में ऐसा करना आवश्यक हो, तो उक्त धारा में किसी भी बात के होते हुए भी तीन व्यक्तियों का एक न्यायाधिकरण संघटित कर सकती है जिसमें से एक व्यक्ति, जिसे राज्य सरकार नामोदि्ष्ट करेगी, अध्यक्ष होगा।

(2) उपधारा (1) में की गई व्यवस्था को छोड़कर औद्योगिक न्यायाधिकरण के संघटन, नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों को अर्हताओं और अनर्हताओं, ऐसे न्यायाधिकरणों के अधिकार और कर्तव्य, उनके द्वारा औद्योगिक झगड़ों की सुनवाई और निस्तारण में अनुसरणीय प्रकिया, निर्णय के प्रदान, इसके परिष्कार तथा इसकी कार्यान्विति से सम्बद्ध इस अधिनियम के समस्त उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों सहित इस धारा के अधीन संघटित न्यायाधिकरण पर लागू होंगे।

झगड़ों का मध्यस्थ निर्णय तथा (arbitration) लिए स्वेच्छापूर्वक सौंपा जाना

5–ख–– (1) जब कोई औद्योगिक झगड़ा विद्यमान हो अथवा उसकी आशंका हो मालिक और मजदूर उस झगड़े को मध्यस्थ निर्णय के लिए अभिदिष्ट करने पर एकमत हों तो वे धारा 4–ट के अधीन किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को झगड़ा अभिदिष्ट करने से पूर्व उसे लिखित करार (agreement) करके मध्यस्थ निर्णय के निमित्त सौंप सकते हैं तथा यह अभिदेश (reference) ऐसे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों को (जिसके अन्तर्गत श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी भी हैं) मध्यस्थ अथवा मध्यस्थ के रूप में होगा जो मध्यस्थ निर्णय सम्बन्धी करार में उल्लिखित हों।

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की 5 (1) द्वारा प्रतिस्थापित।
2. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 5 (2) निकाली गयी और खण्ड (3)की खण्ड (2) के रूप में पुनः संख्यांकित किया गया।

ऐक्ट संख्या 10,1940

(2) उपधारा (1) में अभिदिष्ट मध्यस्थता सम्बन्धी करार ऐसे रूप में होगा तथा सम्बद्ध पक्षों द्वारा ऐसी रीति से हस्ताक्षरित होगा जो नियत की जाय।

(3) मध्यस्थता सम्बन्धी करार की एक–एक प्रति राज्य सरकार, सम्बन्धित समझौता अधिकारी तथा श्रम कमिश्नर को अग्रसारित की जायेगी तथा राज्य सरकार ऐसी प्रति के प्राप्त होने चौदह दिन के भीतर, उसे सरकारी गजट में प्रकाशित करेगी।

(4) मध्यस्थ अथवा मध्यस्थ–गण झगड़े की छानबीन करेंगे तथा यथास्थिति मध्यस्थ अथवा मध्यथों द्वारा हस्ताक्षरित मध्यस्थ निर्णय राज्य सरकार के पास प्रस्तुत करेंगे।

(5) आबिट्रेशन ऐक्ट, 1940 की कोई भी बात इस धारा के अधीन मध्यस्थ निर्णय पर लागू न होगी।

बोर्डों, श्रम न्यायालयों

5–ग–– (1) उन नियमों के अधीन रहते हुए, जो इस सम्बन्ध मे बनाए जायं,

कोई भी मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण ऐसी प्रक्रिया (procedure) का अनुसरण करेंगे जिसे मध्यस्थ अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण उचित समझें। तथा न्यायाधिकरणों की प्रक्रिया तथा उनके अधिकार

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का कोई पीठासीन अधिकारी किसी विद्यमान अथवा आशंकित औद्योगिक झगड़े की जांच के प्रयोजन से उचित नोटिस दे देने के पश्चात, किसी ऐसी संस्था (establishment) द्वारा अध्यासित भू–गृहादि में प्रवेश कर सकता है जिससे कि झगड़ा सम्बद्ध हो।

(3) प्रत्येक बोर्ड, श्रम न्यायालय तथा न्यायाधिकरण को निम्नलिखित विषयों के ऐक्ट संख्या 5, 1908
सम्बन्ध में किसी मुकदमें का परीक्षण करते समय वही अधिकार प्राप्त होंगे जो कोड आफ सिविल प्रोसीजर, 1908 के अधीन किसी दीवानी न्यायालय में निहित रहते हैं, यथा

(क) किसी व्यक्ति की उपस्थिति प्राप्त करना तथा उसे शपथ दिला कर अथवा प्रतिज्ञान अथवा अन्य किसी प्रकार उसका परीक्षण करना,

(ख) लेख्यों तथा स्थूल वस्तुओं (material objects) को प्राप्त करने तथा उन्हें प्रस्तुत करने की अपेक्षा करना,

(ग) साक्षियों के परीक्षण के लिए कमीशन जारी करना,

(घ) किसी झगड़े से सम्बद्ध संपत्ति अथवा किसी वस्तु का, जिसके अन्तर्गत मशीनें भी हैं, निरीक्षण करना, तथा

(ङ) अन्य ऐसे विषय, जो नियत किए जायं,

तथा किसी भी श्रम न्यायालय, अथवा न्यायाधिकरण द्वारा की गयी प्रत्येक जांच या अनुसंधान इंडियन पेनल कोड की धारा 193 तथा 228 के प्रयोजनों के अर्थ में न्यायिक कार्यवाही (judicial proceeding) समझी जायगी। ऐक्ट संख्या 45, 1860

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 5घ}

{(4) श्रम न्यायालय अथवा अधिकरण द्वारा दिए गए प्रत्येक पंचाट, जारी आदेश या उसक समक्ष किए गए समझौते का निष्पादन सविल प्रकिया संहिता, 1908 के आदेश 21 के अधीन सिविल न्यायालय के आदेशों और डिक्री के निष्पादन के लिए अधिकथित प्रकिया के अनुसार किया जायेगा।

(5) यथास्थिति, श्रम न्यायालय अथवा अधिकरण किसी पंचाट, आदेश या समझौते को अधिकारिता रखने वाले किसी सिविल न्यायालय को पारेषित करेगा और ऐसा सिविल न्यायालय उस पंचाट, आदेश या समझौते का निष्पादन ऐसे करेगा वह उसके द्वारा पारित की गई डिक्री हो।}[1]

5–घ–– (1) कोई समझौता अधिकारी किसी भी ऐसे लेख्य को मंगा सकता है और उसका निरीक्षण कर सकताहै जिसे वह किन्हीं कारणों के आधार पर औद्योगिक झगड़े से सुसंगत समझता हो अथवा इस अधिनियम के अन्तर्गत अपने किसी अन्य कर्तव्य को पूरा करने के निमित्त आवश्यक समझता है और उपर्युक्त प्रयोजनों के लिए समझौता अधिकारी को वहीं अधिकार होंगे जो कि कोड आफ सिविल प्रोसीजर, 1908 के अन्तर्गत लेख्यों (documents) को अपने समक्ष प्रस्तुत कराने के विषय में किसी दीवानी न्यायालय में निहित होते हैं। समझौता अधिकारी का अधिकार

(2) कोई समझौता अधिकारी किसी भी विद्यमान अथवा आशंकित झगड़े की जांच करने के प्रयोजन से उचित (reasonable) नोटिस देने के पश्चात् किसी भी संस्था द्वारा अध्यासित किसी भू–गृहादि में प्रवेश कर सकता है।

1– उत्तराखण्ड अधिनियम संख्या 24 वर्ष 2015 की धारा 5 द्वारा अंतःस्थापित।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 5ङ–6}

5–ङ–– इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों के अधीन रहते हुए किसी मध्यस्थ अथवा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही का व्यय अथवा आनुषंगिक व्यय, मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायधिकरण के विवेकाधीन होगा तथा मध्यस्थ, श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण, जैसी भी दशा हो, को पूर्ण अधिकार होगा कि वह अवधारित करें कि किसके द्वारा और जिसको और किस सीमा तक और किन प्रतिबन्धों के अधीन, यदि कोई हों, ऐसा व्यय अदा किया जाय तथा उसे उपर्युक्त व्यय का प्रदान

प्रयोजन के निमित समस्त आदेश देने का अधिकार होगा तथा ऐसे व्यय, व्यय पाने का अधिकार रखने वाले व्यक्ति द्वारा राज्य सरकार को प्रार्थना–पत्र दिए जाने पर मालगुजारी की बकाया की भांति वसूल किए जा सकेंगे।}[1]

पांच–निर्णय तथा उन पर की जाने वाली कार्यवाही

{6–– (1) जब कोई भी औद्योगिक झगड़ा किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पास निर्णयार्थ भेजा जाय तो वह उन पर शीघ्रता के साथ कार्यवाही करेगा और उसकी समाप्ति पर यथाशक्य शीघ्र राज्य सरकार के पास पंच–निर्णय प्रस्तुत करेगा।

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का पंच–निर्णय लिखित होगा और उस पर पीठासीन अधिकारी के हस्ताक्षर होंगे।

{(2–क) किसी मजदूरी की सेवोन्मुक्ति या पदच्युति से सम्बन्धित औद्योगिक झगड़े के पंच–निर्णय में सेवोन्मुक्ति या पदच्युति को अपास्त करने का और मजदूर को ऐसे निबन्धनों और शर्तों पर, यदि कोई हो, जिसे पंच–निर्णय देने वाला प्राधिकारी उचित समझे, बहाल करने का या मदूर को ऐसा अन्य अनुतोष दिए जाने का, जिसमें सेवोन्मुक्ति या पदच्युति के बजाय मामले की परिस्थितियों की अपेक्षानुसार कोई हल्का दण्ड देना सम्मिलित है, निदेश दिया जा सकता है।}[2]

(3) उपधारा (4) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए प्रत्येक मध्यस्थ निर्णय तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का पंचनिर्णय राज्य सरकार के पास पहुंचने के तीस दिन के भीतर ऐसी रीति से प्रकाशित किया जायगा, जिसे राज्य सरकार उचित समझे।

{(4) उपधारा (3) के अधीन श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के पंच–निर्णय के प्रकाशन के पूर्व, यदि राज्य सरकार की यह राय हो कि ––

(क) निर्णायक प्राधिकारी ने किसी पक्ष को बिना समुचित कारण के साक्ष्य देने के लिए अनुज्ञा देने से इन्कार कर दिया है; या

(ख) कोई पक्ष किसी अन्य पर्याप्त कारण से साक्ष्य नहीं दे सका था; या

(ग) कोई ऐसा नया और महत्वपूर्ण सारवान तथ्य या साक्ष्य सूचना में आया है, जो सम्यक् तत्परता बरतने के पश्चात् भी, उस समय जब पंचनिर्णय किया गया था, पक्ष की जानकारी में न था या उसके द्वारा पेश न किया जा सका था; या

(घ) पंचनिर्णय से औद्योगिक शान्ति में विघ्न पड़ने की सम्भावना है; या

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1,1957 धारा 6 द्वारा धारायें 5–क से 5–ड. तक जोड़ी गई।
2. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 34, 1978 धारा 6 द्वारा 4 द्वारा प्रतिस्थापित।

(ङ) पंचनिर्णय से राष्ट्रीय या राज्य की आर्थिक व्यवस्था पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की सम्भावना है; या

(च) पंचनिर्णय से सामाजिक न्याय के सिद्धान्तों में व्यतिक्रम होने की सम्भावना है; या

(छ) पंचनिर्णय में न्याय निर्णायन के लिए निर्दिष्ट किन्हीं मामलों का अवधारण नहीं हुआ है या जहां वह ऐसे किसी मामले का अवधारण करता है, जो न्याय निर्णययन के लिए निर्दिष्ट न किया गया हो और ऐसे मामले को निर्दिष्ट किये गये मामलों के अवधारण पर प्रभाव डाले बिना पृथक नहीं किया जा सकता है; या

(ज) पंचनिर्णय इतना अनिश्चित है कि उसे लागू नहीं किया जा सकता है; या

(झ) पंचनिर्णय की अवंधता उसके देखने से ही प्रकट होती है तो वह पक्षों को सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात् अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से, पंचनिर्णय को निर्णायक प्राधिकीर के पास पुनर्विचारार्थ प्रेषित कर सकती है और वह प्राधिकारी पुनर्विचार के पश्चात् अपना पंचनिर्णय राज्य सरकार के पास प्रस्तुत करेगा और राज्य सरकार उस पंचनिर्णय को उपधारा (3) में दी गई रीति से प्रकाशित करेगी।}[2]

(5) धारा 6–क के उपबन्धों के अधीन रहते हुए उपधारा (3) के अधीन प्रकाशित पंचनिर्णय अन्तिम होगा और उस पर किसी भी न्यायालय में किसी भी रीति से आपत्ति न की जा सकेगी।

(6) श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण अथवा मध्यस्थ, स्वतः या झगड़े से सम्बद्ध किसी पक्ष द्वारा प्रार्थना–पत्र दिए जाने पर पंच–निर्णय की किसी भी लिपिक अथवा गणना की अशुद्धि को अथवा किसी भी आकस्मिक त्रुटि अथवा चूक के कारण हुई किसी गलत को ठीक कर सकता है जब उपर्युक्त जाय तो आज्ञा की

एक प्रति राज्य सरकार के पास भेजी जायगी तथा पंचनिर्णय के प्रकाशन सम्बन्धी इस अधिनियम के उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों सहित उस पर लागू होंगे।

पंचनिर्णय का प्रारम्भ

6–क–– (1) कोई भी पंचनिर्णय (जिसके अन्तर्गत मध्यस्थ निर्णय भी है) धारा 6 के अधीन उसके प्रकाशन के दिनांक से तीन दिन पूरे होने पर प्रवर्तनीय हो जायगा,

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि राज्य सरकार की राय में {राष्ट्रीय अथवा राज्य की अर्थ–व्यवस्था अथवा सामाजिक न्याय पर प्रभाव डालने वाले सार्वजनिक कारणों से}[1] सम्पूर्ण पंचनिर्णय अथवा उसके किसी अंश को कार्यान्वित करना इष्टकर न हो तो राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके घोषित कर सकती है कि पंचनिर्णय उपर्युक्त तीस दिन की अवधि बीत जीने पर प्रवर्तनीय (enforceable) नहीं होगा;

और प्रतिबन्ध यह भी है कि मध्यस्थ–निर्णय तब भी प्रवर्तनीय न होगा जब राज्य सरकार का, ऐसी जांच करने के पश्चात् जिसे वह आवश्यक समझे, यह समाधान हो जाय कि वह कपट संधि, धोखा अथवा मिथ्या व्यपदेशन (collusion, fraud or mis representation) के आधार पर दिया गया अथवा प्राप्त किया गया है।

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 23, 1957 की धारा 4 द्वारा प्रतिस्थापित।

2. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 3 वर्ष 1991 द्वारा प्रतिस्थापित।

(2) जब उपधारा (1) के प्रथम प्रतिबन्धक (proviso) के अधीन किसी पांच निर्णय के सम्बन्ध में कोई घोषणा की जाय तो राज्य सरकार धारा 6 के अधीन पंचनिर्णय के प्रकाशन के दिनांक से नब्बे दिन के भीतर पंचनिर्णय को अस्वीकृत अथवा परिष्कृत करते हुए एक आज्ञा जारी कर सकती है तथा प्रथम उपलब्ध अवसर पर आज्ञा की एक प्रति सहित पंचनिर्णय को प्रति राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखेगी।

(3) जब उपधारा (2) के अधीन दी गई आज्ञा द्वारा अस्वीकृत अथवा परिष्कृत कोई भी पंचनिर्णय राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखा जाय तो विधान मन्डल में उसके रखे जाने के दिनांक पन्द्रह दिन व्यतीत हो जाने पर, वह पंचनिर्णय प्रवर्तनीय हो जायेगा और जब उपधारा (1) के प्रथम प्रतिबन्ध के अधीन घोषणा के अनुसार उपधारा (2) के अधीन कोई आज्ञा न दी गई हो तो उपधारा (2) में अभिदिष्ट नब्बे दिन की अवधि व्यतीत हो जाने के पश्चात् पंचनिर्णय प्रवर्तनीय होगा।

(4) पंचनिर्णय को प्रवर्तनीयता के सम्बन्ध में उपधारा (1) तथा (3) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए पंचनिर्णय ऐसे दिनांक से कार्यान्वित होगा जो उसमें निर्दिष्ट की जाय किन्तु जब कोई भी दिनांक निर्दिष्ट न हो तब पंचनिर्णय उस दिनांक से कार्यान्वित होगा जब यथास्थिति उपधारा (1) अथवा उपधारा (3) के अधीन वह प्रवर्तनीय हो जाय।}[1]

समझौते की कार्यवाहियों से बाहर निपटारा

[2]{6–ख–– (1) समझौता कार्यावाहियों के दौरान से भिन्न दशा में मालिक और मजदूरों में करार द्वारा किया गया कोई भी निपटारा, सिवाय उपधारा (4) में दी हुई अवस्था के, करार के पक्षों पर बन्धनकारी होगा;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यदि ऐसे निपटारे में, उसके लागू रहने की कोई अवधि न दी हुई हो, तो वह निपटारा पंजीयन की तिथि से एक साल तक लागू रहेगा।

(2) उपधारा (1) में उल्लिखित निपटारा हो जाने के पश्चात् तुरन्त ही निपटारे के पक्ष अथवा उनमें से कोई सम्बद्ध क्षेत्र से समझौता अधिकारी के पास नियत रीति से निपटारे के पंजीयन (registratin) के लिए प्रार्थना–पत्र दे सकता है।

(3) उपधारा (2) के अधीन पंजीयन का प्रार्थना–पत्र प्राप्त होने पर समझौता अधिकारी, अथवा राज्य सरकार द्वारा एतदर्थ विज्ञप्ति कोई भी अन्य प्राधिकारी या तो (1) नियत रीति से निपटारे को पंजीबृद्ध करेगा, या (2) यदि वह सामाजिक न्याय पर प्रभाव डालने वाले सार्वजनिक कारणों से, अथवा इस कारण कि निपटारा कपट संधि, धोखा, अथवा मिथ्याव्यपदेशन के आधार पर हुआ है निपटारे को पंजीबद्ध करना अनुपयुक्त (inexpedient) समझता है तो वह उसे पंजीबद्ध करने से इन्कार कर देगा।

(4) जब उपधारा (1) के अधीन निपटारे का पंजीयन अस्वीकृत कर दिया गया हो तो तब वह इस अधिनियम के अधीन बन्धककारी न रह जाएगा।

श्रम न्यायालय,

6–ग–– कोई भी निर्णय प्रथमतः एक वर्ष तक अथवा ऐसी लघुतर अवधि के लिये

जो, उसमें निर्दिष्ट हो कार्यान्वित रहेगा। न्यायाधिकरण अथवा

मध्यस्थ का निर्णय तथा

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि राज्य सरकार समय–समय पर निर्णय की कार्यान्विति की अवधि बढ़ा सकती है यदि यह ऐसा करना उचित समझे। उसकी कार्यान्विति

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 4 द्वारा प्रतिस्थापित।

2.उपर्युक्त की धारा 8 द्वारा धारायें 6–ख से 6–द तक बढ़ायी गयी।

और प्रतिबन्ध यह भी है कि जब राज्य सरकार स्वतः अथवा निर्णय से आबद्ध किसी पक्ष के प्रार्थना–पत्र पर यह समझे कि निर्णय हो चुकने के बाद से उन परिस्थितियों में जिन पर वह आधारित था सारवान परिवर्तन हुआ है, तो राजय सरकार ऐसी जांच करने के पश्चात् जिसे वह उचित समझे निर्णय की कार्यान्विति की अवधि को कम कर सकती है।

कार्यवाहियों का आरम्भ तथा उनकी समाप्ति

6–घ–– किसी भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाहियां उस दिनांक पर आरम्भ हुई समझी जायंगी, जिस पर झगड़ा निर्णयार्थ उन्हें भेजा गया हो तथा ऐसी कार्यवाहियां उसे दिनांक को समाप्त समझी जायंगी, जिस पर धारा 6–क के अधीन पंचनिर्णय प्रवर्तनीय होता हो।

कार्यवाहियों के बिचाराधीन रहने के दौरान परिस्थितियों में कुछ शर्तों इत्यादि का

6–ङ–– (1) किसी भी औद्योगिक झगड़े के विषय में किसी समझौता अधिकारी अथवा बोर्ड के समक्ष समझौते संबंधी किसी कार्यवाही, अथवा किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के, विचाराधीन रहने के दौरान में कोई भी सेवा की मालिक–

(क) झगड़े से सम्बद्ध

अपरिवर्तनीय रहना

किसी विषय में, ऐसी कार्यवाही के प्रारम्भ के तत्काल पूर्व मजदूरों पर लागू सेवा की शर्तों में ऐसे झगड़े से सम्बद्ध मजदूरों के हितों के प्रतिकूल कोई परिवर्तन न करेगा। अथवा

(ख) झगड़े से सम्बद्ध किसी दुर्व्यवहार के लिये उक्त झगड़े से सम्बद्ध किसी मजदूर को बरखास्तगी द्वारा या अन्य किसी प्रकार से दंडित अथवा सेवा मुक्त (dischare) न करेगा,

सिवाय उस दशा के जब कि एतदर्थ उस प्राधिकारी की, जिसके समक्ष कार्यवाही विचाराधीन हो, लिखित रुप से स्पष्ट अनुमति न मिल गई हो,

(2) किसी औद्योगिक झगड़े के सम्बन्ध में ऐसी किसी कार्यवाही के विचाराधीन रहने के दौरान में ऐसे झगड़े से सम्बद्ध किसी मजदूर पर लागू स्थायी आदेशों के अनुसार, मालिक–

(क) झगड़े से असम्बद्ध किसी विषय में ऐसी कार्यवाही आरमी होने से तत्काल पूर्व मजदूर पर लागू सेवा की शर्तों में परिवर्तन कर सकता है, अथवा

(ख) झगड़े से असम्बद्ध किसी भी दुर्व्यवहार के निमित्त उस मजदूर को बरखास्तगी द्वारा या अन्य किसी प्रकार से सेवा मुक्त अथवा दंडित कर सकता है।

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि ऐसा कोई भी मजदूर तब तक सेवा मुक्त अथवा बरखास्त न कियाजायेगा, जब तक कि उसे एक महीने की मजदूरी न दे दी जाय तथा मालिक द्वारा उस प्राधिकारी को जिसके समक्ष मालिक द्वारा किये गये कार्य के अनुमोदन के लिये कार्यवाही विचाराधीन हो, एक प्रार्थना–पत्र न दे दिया जाय।

(3) उपधारा (2) में किसी बात से होते हुए भी कोई भी मालिक औद्योगिक झगड़े के सम्बन्ध में विचाराधीन ऐसी कार्यवाही के दौरान में ऐसे झगड़ से सम्बद्ध किसी संरक्षित मजदूर (protected workman) के विरुद्ध ––

(क) ऐसी कार्यवाही के प्रारमी से ठीक पूर्व ऐसे संरक्षित मजदूर पर लागू होने वाली सेवा की शर्तों में, उसके हितों के प्रतिकूल, परिवर्तन की, अथवा

(ख) ऐसे संरक्षित मजदूर को बरखास्तगी या अन्य किसी प्रकार से दण्ड दे कर अथवा उन्मुख करने की, कार्यवाही नहीं करेगा जब तक कि उस प्राधिकारी की जिसके समक्ष कार्यवाही विचाराधीन हो लिखित स्पष्ट अनुज्ञा प्राप्त न हो जाय।

स्पष्टीकरण–इस उपधारा के प्रयोजनों के निर्मित किसी संस्था के सम्बन्ध में ''संरक्षित मजदूर'' (protected workman) से तात्पर्य है, ऐसा मजदूर जो उस संस्था से सम्बद्ध रजिस्टर्ड ट्रेर्ड यनियन का अधिकारी हो और इस सम्बघ में बने हुए नियमों के अनुसार इस प्रकार अभिज्ञात हो।

(4) प्रत्येक संस्था में उन मजदूरों की संख्या, जो उपधारा (3) के प्रयोजनों के निर्मित संरक्षित मजदूर अभिज्ञात किये जायेंगे, कुल नियुक्त मजदूरों की संख्या के एक प्रतिशत से अध्किा न होगी किन्तु कम से कम यह संख्या पांच होगी और अधिकाधिक एक सो होगी तथा उपर्युक्त प्रयोजन के निमित्त राज्य सरकार संस्था से संबद्ध विभिन्न ट्रेड यूनियनों में, यदि कोई हों, संरक्षित मजदूरों के वितरण की व्यवस्था के सम्बन्ध में तथा रीति, जिसके अनुसार वे चुने जायेगें तथा संरक्षित मजदूरों के रू‍प में अभिज्ञात होंगे, नियम बना सकती है।

(5) जब कोई मालिक उपधारा (2) के प्रतिबन्धक के अधीन बोर्ड, न्यायालय या न्यायाधिकरण के पास अपने द्वारा की गई कार्यवाही की स्वीकृति के लिए प्रार्थना–पत्र दे तो सम्बद्ध प्राधिकारी अविलम्ब ऐसे प्रार्थना–पत्र की यथा–संभव शीघ्रता से सुनवाई करेगा और तद्विषयक ऐसी आज्ञा पारित करेगा, जिसे वह उचित समझे।

कार्यवाहियों के विचारकाल में सेवा आदि के प्रतिबन्धों में परिवर्तन के संबंध में निर्णय के निमित्त विशेष व्यवस्था।

6–च–– जब किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाहियों के विचार काल में कोई मालिक धारा 6–ड़– के उपबंधों का उल्लंघन करे तब ऐसे उल्लंघन से क्षुब्ध कोई भी मजदूर भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पास जैसी भी दशा हो, लिखित रूप से परिवाद प्रस्तुत कर सकता है तथा इस परिवाद की प्राप्ति पर श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण, जैसी भी दशा हो, उस परिवाद पर इस प्रकार विचार करेगा मानों कि वह इस अधिनियम के अधीन उसके पास अभिदिष्ट अथवा उसके समक्ष विचाराधीन झगड़ा हो तथा वह अपना पंचनिर्णय राज्य सरकार के पास प्रस्तुत करेगा और इस अधिनियम के उपबंध उस पर तद्नुसार लागू होंगे।

कार्यवाहियों को संक्रामित करने का अधिकार

6–छ–– {(1) राज्य सरकार लिखित आदेश द्वारा उसमें उल्लिखित कारणों से, कुछ किसी कार्यवाही को ––

(एक) किसी श्रम न्यायालय से वापस ले सकती है और उसे निस्तारणार्थ किसी अन्य श्रम न्यायालय या किसी न्यायाधिकरण को संक्रामित कर सकती है;

(दो) किसी न्यायाधिकरण से वापस ले सकती है और उसे निस्तारणार्थ किसी अन्य न्यायाधिकरण को या यदि झगड़ा श्रम न्यायालय की अधिकारिता में हो तो श्रम न्यायालय को संक्रामित कर सकती है और वह श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण, जिसे कार्यवाही इस प्रकार संक्रामित की जाय, संक्रामण आज्ञा में उल्लिखित किसी विशेष निदेश के अधीन रहते हुए या तो नये सिरे से या उस चरण से जिस पर कार्यवाही इस प्रकार संक्रामित की गई थी, कार्यवाही कर सकता है।}[1]

(2) उपधारा (1) के उपबंधों पर बिना प्रतिकूल प्रभाव डाले, कोई भी न्यायाधिकरण यदि राज्य सरकार ने उसे इस प्रकार प्राधिकृत किया हो, तो धारा 6–च अथवा 6–ड. के अधीन अपने समक्ष विचाराधीन किसी कार्यवाही को ऐसी कार्यवाहियों के निस्तारण के लिये राज्य सरकार द्वारा सरकारी गजट में विज्ञाप्ति करके ऐसी कार्यवाहियों के लिये निर्दिष्ट श्रम न्यायालयों में से किसी को संक्रामित कर सकती है तथा श्रम न्यायालय, जिसे इस प्रकार कार्यवाही संक्रामित की गयी हो, उसे निस्तारित करेगा।

1. उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 34, 1978 की धारा 5 द्वारा प्रतिस्थापित।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 6ज–6ञ}

मालिक द्वारा देय धनराशि की वसूली संघटित पंच–निर्णायक या राज्य औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा

6–ज–– {(1) जब किसी मालिक द्वारा धारा 6–ञसे 6–द के उपबन्धों के अधीन, अथवा किसी निपटारे अथवा पंच–निर्णय के अधीन, अथवा इस ऐक्ट के अधीन नियुक्त या

उ.प्र. अधिनियम सं. 1, 1957

झगड़ा (संशोधन और प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1956 के प्रारम्भ से पूर्व दिये गये पंच–निर्णय के अधीन, कोई धनराशि किसी मजदूर को देय हो, तो वसूली के अन्य किसी ढंग को बाधित न करते हुए मजदूर राज्य सरकार के पास धनराशि की वसूली के लिए प्रार्थना–पत्र दे सकता है और यदि राज्य सरकार का समाधान हो जाय कि ऐसी कोई धनराशि देय है तो राज्य सरकार उस धनराशि का प्रमाण–पत्र कलेक्टर को दे देगी, जो उसे उसी प्रकार वसूल करने की कार्यवाही करेगा, मानों कि वह मालगुजारी की बकाया हो।}[1]

(2) जब कोई मजदूर मालिक से कोई ऐसा लाभ पाने का अधिकारी हो जो धनराशि के रूप में आकलित हो सकता हो तो ऐसी धनराशि, जो लाभ के आधार पर आकलनीय हो, उन नियमों के अधीन रहते हुये, जो इस संबंध में इस अधिनियम के अधीन बनाये जायं, ऐसे श्रम न्यायालय द्वारा, जिसे राज्य सरकार इस संबंध में निर्दिष्ट करे अवधारित की जायेगी तथा इस प्रकार अवधारित धनराशि उसी रीति से वसूली की जायेगी, जिसकी व्यवस्था उपधारा (1) में की गई है।

(3) किसी भी लाभ की धनराशि का आकलन करने के प्रयोजन से श्रम न्यायालय, यदि वह उचित समझे, नियत रीति से एक आयुक्त नियुक्त करेगा, जो ऐसा साक्ष्य लेने पश्चात्, जो आवश्यक हो, श्रम न्यायालय के समक्ष आख्या प्रस्तुत करेगा तथा श्रम न्यायालय आयुक्त की आख्या पर तथा मामले की अन्य परिस्थितियों पर विचार करने के पश्चात् इस धनराशि का अवधारण करेगा।

पक्षों का प्रतिनिधित्व

6–झ––(1) उपधारा (2) तथा (3) के अधीन रहते हुए किसी औद्योगिक झगड़े के पक्ष किसी बोर्ड, श्रम न्यायालय, अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष नियत रीति से प्रतिनिधित्व पा सकेंगे।

(2) किसी बोर्ड के समक्ष विचाराधीन कार्यवाही का कोई भी पक्ष वकील द्वारा प्रतिनिधायित नहीं हो सकेगा तथा किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही से संबंद्ध कोई पक्ष तब तक वकील द्वारा प्रतिनिधायित न हो सकेगा, जब तक वह विरोधी पक्ष की, तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी की, जैसी भी दशा हो, अनुमति न प्राप्त कर ले।

ऐक्ट संख्या 16,1926

{(3) किसी यूनियन का कोई अधिकारी तब तक किसी पक्ष का प्रतिनिधित्व करने के लिए अधिकृत न होगा जब तक कि इंडियन ट्रेड यूनियन्स ऐक्ट, 1926 के अधीन यूनियन की रजिस्ट्री हुई दो वर्ष न हो गये हों, तथा यूनियन एक ही व्यवसाय के लिये रजिस्टर्ड न हुआ है;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि यूनियन के किसी फेडरेशन का कोई अधिकारी ऐसे प्रतिबन्धों के अधीन, जो निर्धारित किये जाय, किसी पक्ष का प्रतिनिधत्व कर सकता है।}[2]

कुछ दशाओं में कामबन्दी की व्यवस्था को लागू होना

6–ञ–– (1) धारा 6–ट से 6–ङ (जिसमें दोनों सम्मिलित हैं) तक सभी धारायें–

(क) उस औद्योगिक संस्था पर जिसमें पूर्वगामी कलेन्डर मास में औसतन 50से कम मजदूर नियुक्त रहे हों, अथवा

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 23, 1957 की धारा 5 द्वारा प्रतिस्थापित।

2.उपर्युक्त की धारा 6 द्वारा प्रतिस्थापित।

(ख) उन औद्योगिक संस्थाओं पर जो समय विशेष में कार्य करती हों अथवा जहां सविराम रूप कार्य होता हो, लागू नहीं होंगी।

(2) यदि यह प्रश्न उठे कि कोई भी औद्योगिक संस्था मौसमी है अथवा वहां सविराम रूप से कार्य होता है तो इस संबंध में राज्य सरकार का निर्णय अन्तिम होगा।

स्पष्टीकरण– इस धारा में तथा धारा 6–ट, 6–ठ और 6–ड में शब्द ''औद्योगिक संस्था'' से तात्पर्य है–

ऐक्ट संख्या 63,194

(1) फैक्टरीज ऐक्ट, 1948 की धारा 2 के खंड (एम) में परिभाषित फैक्टरी, अथवा

(2) माइन्स ऐक्ट, 1952 की धारा 2 के खण्ड (जे) में परिभाषित माइन (खान), अथवा

(3) प्लान्टेशन लेबर ऐक्ट, 1951 की धारा 2 के खण्ड (एफ) मे परिभाषित प्लान्टेशन।

कामबन्दी पर रहे मजदूरों का प्रतिकार का अधिकार

6–ट–– (1) जब कभी कोई मजदूर (प्रतिस्थानीय अथवा आकस्मिक मजदूर से भिन्न), जिसका नाम औद्योगिक संस्था की उपस्थिति नामावली में हो और जिसने मालिक की अधीनता में कम से कम एक वर्ष की अनवरत सेवा पूर्ण की हो, कामबन्दी पर रहे तो उसे मालिक द्वारा बीच में पड़ने वाले साप्ताहिक अवकाशों को छोड़ कर उन समस्त दिनों के लिये, जिसमें वह इस प्रकार कामबन्दी पर रहे, प्रतिकर दिया जायेगा जो महंगाई के भत्ते सहित उसके उस मूल वेतन के पचास प्रतिशत के समकक्ष होगा, जो उसे देय होता यदि वह कामबन्दी पर न हुआ होता;

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि महीनों की अवधि में किसी भी मजदूर को देय प्रतिकर पैंतालिस दिन से अधिक का नहीं होगा।

(2) उपधारा (1) प्रतिबन्धक में किसी बात के होते हुए भी, यदि किसी भी बारह महीनों की अवधि में कोई मजदूर पैंतालिस दिन से अधिक की अवधि के लिये अविरामतः अथवा सविरामतः कामबनदी पर रहे तथा प्रथम पैंतालिस दिन की अवधि के पश्चात् की कामबन्दी एक सप्ताह या अधिक की हो, तो उस मजदूर को, जब तक कि उसके और मालिक के बीच कोई विपरीत करार न हुआ हो, पश्चात्वर्ती एक सप्ताह अथवा उससे अधिक की कामबन्दी के निमित उपधारा (1) में निर्दिष्ट दर से प्रतिकर दिया जायेगाः

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस उपधारा के अधीन पड़ने वाले किसी मामले में किसी भी मालिक के लिये यह वैध होगा कि कामयबन्दी के प्रथम पैंतालीस दिनों की समाप्ति के पश्चात् धारा 6–ढ में उल्लिखित उपबन्धों के अनुसार किसी भी समय मजदूर की छअनी कर दे और जब वह ऐसा करे तो कामबन्दी के निमित पूर्वगामी बारह महीनों में मजदूर को दिया हुआ प्रतिकर छटनी के निमित दिये जाने वाले प्रतिकर में से मुजरा किया जा सकेगा।

स्पष्टीकरण– ''प्रतिस्थानीय मजदूर'' से तात्पर्य है ऐसा मजदूर जो किसी औद्योगिक संस्था के किसी उस मजदूर के स्थान पर जिसका नाम संस्था की उपस्थिति नामावली में दर्ज हो, नियुक्त हुआ हो, किन्तु इस धारा के प्रयोजनों के निमित्त व प्रतिस्थानीय मजदूर न माना जायगा यदि उसने उस संस्था में एक वर्ष की अनवरत सेवा कर ली हो।

प्रत्येक मालिक का कर्त्तव्य होगा कि वह उपस्थिति नामावली रक्खें

6–ठ–– इस बात के होते हुए भी, कि किसी औद्योगिक संस्था के मजदूर कामबन्दी पर रखे जा चुके हैं, प्रत्येक मालिक का यह कर्तव्य होगा कि वह धारा 6–ञ मजदूरों की कायम से 6–द तक के प्रयोजनों के निमित उपस्थितियों नामावली रक्खे तथा उन मजदूरों के लिये, जो सामान्य कार्य के घंटों में निश्चित समय पर संस्था में काम करने के लिये उपस्थित हों, उस उपस्थिति नामावली में इन्दराज करने की व्यवस्था करें।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 6ज–6ञ}

कुछ मामलों में मजदूर प्रतिकर के अधिकारी न होंगे

6–ड––कोई भी वह मजदूर, जो कामबन्दी पर रहा हो, प्रतिकर पाने का अधिकारी न होगा–

(1) यदि वह उसी संस्था में, जहां वह कामबन्दी पर रहा हो, वैकल्पिक कार्य स्वीकार न करे अथवा उसी मालिक के उसी नगर, गांव अथवा उस संस्था से पांच मील के अर्द्धव्यास में स्थित दूसरी संस्था में ऐसा वैकल्पिक काम करने से इंकार कर दे जिसमें मालिक के मतानुसार किसी विशेष कुशलता अथवा पूर्व अनुभव की अपेक्षा न हो अथवा जो उस मजदूर द्वारा किया जा सकता हो, किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि उस मजदूर को इस वैकल्पिक काम में वहीं वेतन दिया जाय जो सामान्यतः उसे मिला होता,

(2) यदि वह निश्चित समय पर सामान्य काम के घंटों में कम से कम दिन में एक बार संस्था में काम करने के लिये उपस्थित न हो,

(3) यदि ऐसी कामबन्दी संस्था के किसी अन्य भाग में मजदूरों द्वारा की गई हड़ताल अथवा उत्पादन के शिथिलीकरण के फलस्वरूप हो।

मजदूरों की छटनी से पूर्व के

6– ढ–– किसी उद्योग में नियुक्त किसी मजदूर की, जो किसी मालिक की

अधीनता में एक वर्ष तक अनवरत सेवा कर चुका हो, मालिक द्वारा तब तक छटनी नहीं की जायगी जब तक कि– प्रतिबन्ध

(क) मजदूर को एक महीने की लिखित नोटिस, जिसमें छटनी के कारण उल्लिखित होंगे, न दे दी गयी हो तथा नोटिस की अवधि न व्यतीत हो गयी हो, अथ्वा मजदूर को ऐसी नोटिस के उपलक्ष में नोटिस की अवधि का वेतन न दे दिया गया हो,

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि जब वह छटनी किसी ऐसे करार के अधीन हो जिसमें सेवा के अवसान का दिनांक निर्दिष्ट किया जा चुका हो तो इस प्रकार की नोटिस आवश्यक न होगी।

(ख) मजदूर की छटनी के समय प्रतिकर न दे दिया गया हो जो सेवा के प्रत्येक वर्ष के 6 महीने से अधिक भाग के लिये पन्द्रह दिन के औसत वेतन के समकक्ष हो, तथा

(ग) राज्य सरकार पर नियत रीति से नोटिस तामील कर दी गयी हो।

6–ण–– धारा 6–ढ में किसी बात के होते हुए भी कोई भी मजदूर उस धारा के अधीन केवल इसी कारण प्रतिकर पाने का अधिकारी न होगा कि उस संस्था का स्वामित्व अथवा प्रबन्धक वर्ग, चाहे करार के फलस्वरूप, चाहे विधि प्रवर्तनवश एक मालिक से दूसरे मालिक को संक्रामित हो गया होः उन व्यवसायों में नियुक्त मजदूरों के संबंध में, जो संक्रामित हों, विशेष व्यवस्थाएं

किन्तु प्रतिबन्ध यह है–

(क) इस संक्रमण के फलस्वरूप मजदूर की सेवा में कोई विध्न न पड़ा हो,

(ख) ऐसे संक्रमण के पश्चात् मजदूर पर लागू सेवा की शर्तों और प्रतिबन्धों से किसी भी प्रकार कम लाभकर न हों, तथा

(ग) वह मालिक जिसे व्यवसाय का स्वामित्व अथवा प्रबन्ध संक्रामित हुआ हो, संक्रमण के प्रतिबन्धों के अधीन अथवा अन्य किसी प्रकार से, मजदूर को छअनी होने की दशा में उसकी सेवा अविराम तथा संक्रमण द्वारा बाधाग्रस्त न होने के आधार पर प्रतिकर का वैधरूपेण देनदार हो।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 6त–6ध}

6–त–– जब किसी औद्योगिक संस्था के किसी मजदूर की जो भारत का नागरिक हो, छटनी करनी हो और वह उस संस्था में मजदूरों की किसी विशेष श्रेणी में हो, तो मालिक अपने तथा मजदूर के मध्य इस संबंध में किसी करार के अभाव में साधारणतया उस मजदूर की ही छटनी करेगा, जो उस श्रेणी में सब से आखीर में नियुक्त हुआ हो जब तक कि मालिक ऐसे कारणों वश, जिन्हें वह अभिलिखित करेगा, अन्य किसी मजदूर की छटनी न कर दे। छटनी की 5 किया

6–थ–– जब किन्हीं मजदूरों की छटनी की गयी हो, तथा मालिक किसी व्यक्ति को अपने पास नियुक्त करने का प्रस्थव करे तो वह ऐसी रीति से, जो निर्दिष्ट की जाय, छटनी किये गये मजदूरों को उनकी पुनर्नियुक्ति के लिये अवसर देगा तथा छटनी किये गये मजदूरों को, जो अपने को पुनर्नियुक्त कराना चाहें, अन्य व्यक्तियों की अपेक्षा अधिमान मिलेगा। छटनी किये गये मजदूरों की पुनर्नियुक्ति

6–द–– (1) 6–ञ से लेकर 6–थ तक की धाराओं के उपबन्ध किसी अन्य विधि में, जिसके अन्तर्गत इण्डिस्ट्रियल इम्प्लायमेन्ट (स्टैंडिंग आर्डर्स) ऐक्ट, 1946 के अधीन ऐक्ट स्थायी आदेश भी है, कोई असंगत बात होते हुए भी प्रभावी होंगे, 6–अ से 6–थ तक धाराओं विधियों का प्रभाव से असंगत संख्या 20, 1946

किन्तु प्रतिबन्ध यह है कि इस अधिनियम में उल्लिखित किसी बात का यह प्रभाव न नहीं होगा कि वह किसी भी मजदूर को किसी ऐसे अधिकार से वंचित रक्खे, जो उसे मिनिमम वेजज ऐक्ट, 1948 अथवा तदन्तर्गत प्रचारित किसी विज्ञप्ति अथवा आज्ञा के अधीन अथवा मालिक के साथ तत्समय कियाशील किसी पंचनिर्णय अथवा संविदा के अधीन उसे उपलब्ध हो। ऐक्ट संख्या 11 1948

(2) सन्देहों के निवारणार्थ एतद्द्वारा घोषित किया जाता है कि धारा 6–ञ से 6–द तक में उल्लिखित कोई भी बात तत्समय प्रचलित किसी अन्य विधि के उपबन्धों पर उस सीमा तक प्रभाव न डालेगी जहां तक उस विधि में औद्योगिक झगड़ों को निपटाने की व्यवस्था की गयी हो, किन्तु मालिकों और मजदूरों तक कि उनका संबंध

कामबन्दी तथा छटनी से हो, धारा 6–ञ से 6–थ तक के उपबन्धों के अनुसार अवधारित किये जायेंगे।}[1]

[2]{6–ध–– (1) किसी औद्योगिक संस्था में नियुक्त कोई व्यक्ति : प्राविधिक हड़तालों तथा द्वारा वरोधों का निषेध

(क) हड़ताल करने के पूर्व तीस दिन के भीतर मालिक को हड़ताल का नोटिस दिये बिना, अथवा

(ख) ऐसी नोटिस दिये जाने के चौदह दिन के भीतर, अथवा

(ग) ऐसी किसी नोटिस में निर्दिष्ट हड़ताल के दिनांक की समाप्ति के पूर्व, अथवा

(घ) किसी समझौता अधिकारी या बोर्ड के समक्ष समझौते की किसी कार्यवाही के विचाराधीन होने के दौरान में तथा ऐसी कार्यवाही की समाप्ति से तीस दिन के उपरान्त तक, यदि वह व्यक्ति उस औद्योगिक झगड़े से संबंधित है जो उस कार्यवाही का विषय है, अथवा

(ड.) किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के प्रारम्भ से लेकर उसकी समाप्ति तक के काल में, यदि वह व्यक्ति उस औद्योगिक झगड़े से संबंधित है जो उस कार्यवाही का विषय है, अथवा

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 8 द्वारा धारायें 6–ख से 6–द तक बढ़ायी गयी।

2.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 23, 1957 की धारा 7 द्वारा धारायें 6–घ से 6–प तक बढ़ायी गयी।

(च) ऐसे काल में जब कि कोई समझौता अथवा पंच–निर्णय लागू है तो उस समझौते अथवा पंच–निर्णय के अन्तर्गत आने वाले किसी मामले पर, हड़ताल न करेगा।

(2) कोई भी मालिक अपने किसी मजदूर को–

(क) द्वारावरोध करने के पूर्व तीस दिन के भीतर उसे द्वारावरोध की नोटिस दिये बिना, अथवा

(ख) ऐसी नोटिस दिये जाने के चौदह दिन के भीतर, अथवा

(ग) ऐसी किसी नोटिस में निर्दिष्ट द्वारावरोध के दिनांक की समाप्ति के पूर्व, अथवा

(घ) किसी समझौता अधिकारी या बोर्ड के समक्ष समझौते की किसी कार्यवाही के विचाराधीन होने के दौरान में तथा ऐसी कार्यवाही की समाप्ति से तीस दिन के उपरान्त तक, यदि वह व्यक्ति उस झगड़े से संबंधित है जो उस कार्यवाही का विषय है, अथवा

(ड.) किसी श्रम–न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष किसी कार्यवाही के प्रारम्भ से लेकर उसकी समाप्ति तक के काल में, यदि वह मजदूर उस झगड़े से संबंधित है जो उस कार्यवाही का विषय है, अथवा

(च) ऐसे काल में जब कोई समझौता या पंचनिर्णय लागू है तो उस समझौत अथवा पंचनिर्णय के अन्तर्गत आने वाले किसी मामले पर,

द्वारावरोध द्वारा काम पर आने से न रोकेगा।

(3) इस धारा के अधीन हड़ताल या द्वारावरोध की नोटिस उस दशा में आवश्यक न होगी जब कि औद्योगिक संस्था में द्वारावरोध या हड़ताल, जैसी भी दशा हो, पहिले से चल रही हो, किन्तु मालिक ऐसे द्वारावरोध या हड़ताल की सूचना, इस संबंध में नियत प्राधिकारी को उस दिन दे देगा जिस दिन हड़ताल या द्वारावरोध घोषित किया जाय।

(4) इस धारा के अधीन दी गयी हड़ताल या द्वारावरोध की प्रत्येक नोटिस में एक ऐसा दिनांक निर्दिष्ट किया जायगा जिसके तीन दिन के भीतर यदि नोटिस के अनुसार हड़ताल या द्वारावरोध न किया जाय, तो नोटिस प्रभावी न रह जायगी और हड़ताल या द्वारावरोध के लिये एक नयी नोटिस फिर देनी होगी।

(5) उपधारा (1) में उल्लिखित हडताल की नोटिस व्यक्तियों की ऐसी संख्या द्वारा ऐसे ढंग से ऐसे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों की दी जायगी, जो इस संबंध में नियत किये जायं।

(6) उपधारा (2) में उल्लिखित द्वारावरोध की नोटिस ऐसी रीति से दी जायेगी जो नियत की जाय।

6–न–– (1) कोई भी हड़ताल या द्वारावरोध अविधिक होगा यदि वह धारा 6–ध अविधिक हड़तालें तथा
का उल्लंघन करके आरम्भ या घोषित किया जाय अथवा उस दिनांक के बाद तक जारी द्वारावरोध
रखा जाय जब कि उस हड़ताल या द्वारावरोध से, जैसी भी दशा हो, संबंधित औद्योगिक झगड़े पर कोई बोर्ड विचार करना आरमी करे या वह किसी श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के पास निर्णय के निमित अभिर्दिष्ट कि

(2) किसी औद्योगिक संस्था में किसी अविधिक द्वारावरोध के फलस्वरूप घोषित की गई हड़ताल या किसी अविधिक हड़ताल के फलस्वरूप घोषित किया गया द्वारावरोध अविधिक न समझा जायगा।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 6प–6ब}

अविधिक हड़तालों या द्वारावरोधों के लिये उभार ने या उकसाने का निषेध उभाड़ेगा

6–प–– कोई व्यक्ति अन्य व्यक्तियों को किसी हड़ताल या द्वारावरोध में, जो इस अधिनियम के उपबन्धों के विपरीत हो या जो आरमी होने पर उसके विपरीत होगा, भाग लेने याउसके अग्रसारण के लिये अन्य प्रकार से कार्य करने में न सहायता देगा, न और न उकसायेगा।}

{6–फ–(1) धारा 6–ब और 6–भ के उपबन्ध उस औद्योगिक संस्था पर लागू होंगे, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 के खण्ड (क) के उपखण्ड (1) में निर्दिष्ट उद्योग से भिन्न उद्योग से संबंध रखती हो (किन्तु ऐसी संस्था न हो, जो मौसमी प्रकार की हो या जिसमें केवल आन्तरायिक रूप से कार्य किया जाता हो) और जिसमें पूर्ववर्ती बारह महीनों में औसतन प्रतिकार्य दिवस कम से कम तीन सौ मजदूर सेवायोजित रहे हों।

(2) यदि ऐसा कोई प्रश्न उठता है कि क्या कोई औद्योगिक संस्था मौसमी प्रकार की है या क्या उसमें केवल आन्तरायिक रूप से कार्य किया जाता है तो इस संबंध में राज्य सरकार का विनिश्चय अन्तिम होगा।

किसी उपक्रम को बन्द करने की प्रकिया

6–ब–(1) कोई मालिक, जो किसी औद्योगिक संस्था के किसी उपक्रम (अन्डरटेकिंग) को बन्द करना चाहता हो, जिस दिनांक को बन्द करने का अभीष्ट कार्य प्रभावी होना है, उसके कम से कम नब्बे दिन पहले राज्य सरकार को पूर्व अनुज्ञा प्राप्त करने के लिए विहित रीति से आवेदन–पत्र देगा, जिसमें उपक्रम को बन्द करने के अभीष्ट कार्य के लिए कारणों का उल्लेख स्पष्ट रूप से किया जायेगा और साथ ही साथ ऐसे आवेदन–पत्र की एक प्रति मजदूरों के प्रतिनिधियों को भी विहित रीति से दी जायेगी;

प्रतिबन्ध यह है कि इस उपधारा की कोई बात भवनों, पुलों, सड़कों, नहरों, बांधों के निर्माण के लिए या अन्य निर्माण कार्य के लिए स्थापित किसी उपक्रम पर लागू नहीं होगी।

(2) जहां उपधारा (1) के अधीन अनुज्ञा के लिए आवेदन–पत्र दिया गया हो, वहां राज्य सरकार ऐसी जांच करने के पश्चात्, जिसे वह उचित समझे और मालिक, मजदूरों और इस प्रकार बन्द किए जाने में हितबद्ध व्यक्तियों को सुनवाई का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात् मालिक द्वारा कथित कारणो की यथार्थता और पर्याप्तता, सामान्य जनता के हितों और अन्य समस्त सुसंगत बातों को ध्यान में रखते हए, आदेश द्वारा और ऐसे कारणों से जिन्हें अभिलिखित किया जायगा, ऐसी अनुज्ञा दे सकती है या देने से इंकार कर सकती है औ ऐसे आदेश की एक प्रति मालिक और मजदूरों को भेजी जायेगी।

(3) जहां उपधारा (1) के अधीन कोई आवेरदन–पत्र दिया गया हो और राज्य सरकार उस दिनांक से जब ऐसा आवेदन–पत्र दिया जाय, साठ दिन की अवधि के भीतर मालिका को अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने का आदेश संसूचित नहीं करती है, वहां साठ दिन की उक्त अवधि की समाप्ति पर अनुज्ञा, जिसके लिए आवेदन किया गया था, स्वीकृत समझी जायेगी।

(4) अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने का राज्य सरकार का कोई आदेश उपधारा (5) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, अंतिम होगा और समस्त पक्षों पर बाध्यकारी होगा और ऐसे आदेश के दिनांक से एक वर्ष के लिए प्रवृत्त रहेगा।

(5) राज्य सरकार स्वप्रेरणा से या मालिक या किसी मजदरूर द्वारा दिए गए आवेदन–पत्र पर उपधारा (2) के अधीन अनुज्ञा देने या देने से इंकार करने के अपने आदेश का पुनर्विलोकन कर सकती है या मामले को न्याय निर्णयन के लिए किसी न्यायाधिकरण को निर्दिष्ट कर सकती है;

प्रतिबन्ध यह है कि जहां इस उपधारा के अधीन कोई निर्देश न्यायाधिकरण को किया गया हो, वहां वह ऐसे निर्देश के दिनांक से तीस दिन की अवधि क भीतर पंचनिर्णय देगा।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 6भ}

(6) जहां उपधारा (1) के अधीन अनुज्ञा के लिए कोई आवेदन–पत्र उसमें निर्दिष्ट अवधि के भीतर न दिया जाय या जहां बन्द करने की अनुज्ञा को अस्वीकार कर दिया जाय, वहां उपक्रम को बन्द करना, बन्द करने के दिनांक से अवैध समझा जायेगा और मजदूर

तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन सभी लाभ पाने के हकदार इस प्रकार होंगे मानों उपक्रम को बन्द नहीं किया गया था।

(7) इस धारा के पूर्ववर्ती उपबन्धों में किसी बात के होते हुए भी, यदि राज्य सरकार का यह समाधान हो जाय कि उपक्रम में दुर्घटना या मालिक की मृत्यु या इसी प्रकार की आपवादिक परिस्थितियों के कारण ऐसा करना आवश्यक है तो वह आदेश द्वारा, निदेश दे सकती है कि उपधारा (1) के उपबन्ध ऐसी अवधि के बारे में लागू नहीं होंगे, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाय।

(8) जहां किसी उपक्रम को उपधारा (2) के अधीन बन्द करने की अनुज्ञा दी जाय या जहां उपधारा (3) के अधीन बन्द करने के लिए अनुज्ञा दी गयी समझी जाय, वहां प्रत्येक मजदूर, जो इस धारा के अधीन अनुज्ञा के लिए आवेदन–पत्र के दिनांक के ठीक पूर्व उस उपक्रम में सेवायोजित हो, प्रतिकर पाने का हकदार होगा, जो अनवरत सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के निमित्त या उसका कोई भाग, जो छः माह से अधिक हो, उसके निमित्त पन्द्रह दिन के औसत वेतन के बराबर होगा।

कतिपय उपक्रमों को पुनः चालू करने के बारे में विशेष उपबन्ध

6––भ–(1) यदि किसी औद्योगिक संस्था के किसी उपक्रम के बारे में, जिसे उत्तर प्रदेश औद्योगिक झगड़ा (संशोधन) अधिनियम, 1983 के प्रारम्भ के पूर्व या पश्चात् बन्द किया गया है, राज्य सरकार की राय है कि –

''(क) ऐसे उपक्रम मालिक के नियंत्रक से परे किसी अपरिवर्जनीय परिस्थिति के कारण से अन्यथा बन्द किया गया है;

(ख) उपक्रम के पुनः चालू किये जाने की सम्भावनाएं हैं;

(ग) ऐसे उपक्रम के बन्द किये जाने के पूर्व उसमें सेवायोजित मजदूरों के पुनर्वास के लिए या जनसमुदाय के जीवन के लिए आवश्यक प्रदाय और सेवाएं बनाये रखने के लिए या दोनों के लिए उपक्रम को पुनः चालू करना आवश्यक है;

(घ) उपक्रम को पुनः चालू करने के परिणामस्वरूप मालिक को उस उपक्रम के सम्बन्ध में कष्ट न होगा;

तो वह ऐसे मालिक और मजदूरों को अवसर देने के पश्चात् अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से गजट में प्रकाशित आदेश द्वारा यह निदेश दे सकती है कि उपक्रम ऐसे समय के भीतर (जो आदेश के दिनांक से एक मास से कम का न हो) जो आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाय, पुनः चालू किया जायेगा।

(2) जहां कोई मालिक उपधारा (1) के अधीन दिये गये किसी आदेश में व्यथित हो, वहां विहित रीति में वह न्याय–निर्णयन के लिए मामला न्यायाधिकरण को निर्दिष्ट कर सकता है और न्यायाधिकरण ऐसा आदेश पारित कर सकता है, जो उस मामले की परिस्थितियों में उचित और युक्तिसंगत प्रतीत हो।}[1]

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 26 वर्ष 1983 की धारा 3 द्वारा बढ़ाया गया।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 7–9}

अन्य विधानों के अधीन प्रचारित आदेशों को पचिलत रखने का अधिकार

7–– {राज्य सरकार}[2] को अधिकार होगा कि {वह इस अधिनियम के उपबन्धों}[1] के अधीन प्राप्त अधिकारों को सामान्यतः बाधित न करते हुए तीसरी धारा में निहित प्रयोजनों की सिद्धि के लिये आदेश देकर–

(1) किसी ऐसे आदेश को ऐसे परिवर्तनों सहित जिन्हें वह आवश्यक समझे उन दशाओं में और उस अवधि के लिये जिनका विवरण आदेश में दिया गया हो, प्रचलित रक्खे जो किसी अन्य प्रचलित विधान के अधीन पहले दिया गया हो और किसी निर्णायक के सब निश्चयों या उनमें से किसी एक को या किसी संधि वाले के अनुरोधों को या किसी प्रतिज्ञा या समझौते को जो किसी औद्योगिक विवाद के पक्षों या दलों में सन्धि संबंधी व्यवहार या कार्यवाही के समय हुआ हो, लागू करता हो।

(2) किसी प्रतिज्ञा या समझौते को पूर्णरुप दे या उसके किसी भाग को जो किसी औद्योगिक विवाद के पक्षों में सन्धि सम्बन्धी व्यवहार या कार्रवाही के समय हुआ हो, {निर्धारित ढंग से}[3] निर्धारित अवधि के लिये लागू करे।

सूचना प्राप्त करने का अधिकार

8–– इस ऐक्ट में दी हुई किसी दूसरे आदेश पर प्रभाव डाले बिना {राज्य सरकार}[2] या किसी अफसर को, जिसे उसने इस संबंध में अधिकार दिया हो, अधिकार होगा कि वह–

(1) किसी व्यक्ति के लिए एक हुक्म द्वारा यह अनिवार्य कर दे कि वह किसी अधिकारी या व्यक्ति के सम्मुख ऐसी सूचना दे या ऐसी वस्तु उपस्थित करे जिसे वह जानता हो या जो उसके पास हो और जिसके बारे में उक्त हुक्म में स्पष्ट कर दिया जाय और जो ऐसी सूचना या वस्तु हो जो {प्रान्तीय सरकार}[2] या उक्त अधिकारी इस ऐक्ट के प्रयोजनों के लिये प्राप्त करना या उसकी जांच करना उचित और आवश्यक समझती हो या समझता हो,

(2) किसी व्यक्ति को इस बारे में अधिकार दे कि वह किसी अहातें में जाय और उसकी तलाशी ले या ऐसी बहियों या दूसरे दस्तावेजों या वस्तुओं का निरीक्षण करे और उन्हें जब्त कर ले जो किसी व्यक्ति की सम्पत्ति हो या जो किसी व्यक्ति के अधिकार में हो और जिन्हें {राज्य सरकार}[2] या उक्त हुकम देने वाला अधिकारी ऐसे हुक्म को लागू करने के लिये आवश्यक समझे।

झूठा बयान

9–– यदि कोई व्यक्ति–

(1) जिसे कोई बयान देने या कोई सूचना देने के लिये हुक्म किया गया हो कोई ऐसा बयान देता है या कोई ऐसी सूचना देता है जिसकी मुख्य–मुख्य बातों के झूठा होने का उसको ज्ञान ळे या उस के पास उन्हें झूठा समझने के उचित कारण हो, या

(2) जो किसी ऐसे हिसाब, बयान, अनुमान, नक्शा या दूसरे दस्तावेज के सिलसिले में जो उसे हुक्म के अधीन अनिवार्य रूप से प्राप्त करना हो, कोई ऐसा बयान देता है जिसका ऊपर उल्लेख किया गया है, तो उसे ऐसे कारावास का दन्ड, जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती हो या जुर्माना का दन्ड या दोनों दन्ड दिये जा सकते हैं।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 9 (1) द्वारा प्रतिस्थापित।

2.एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (प्राविशियल गवर्नमेन्ट) के लिये प्रतिस्थापित।

3.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 9 (2) द्वारा प्रतिस्थापित।

बही इत्यादि तलब करने का अधिकार

10–– जब किसी व्यक्ति को किसी अधिकारी के सम्मुख कोई बयान देने या कोई सूचना देने का हुक्त दिया जाय तो उक्त अधिकारी को अधिकार होगा कि एक हुक्म द्वारा ऐसे व्यक्ति के दिये हुए बयान या दी हुई सूचना की तसदीक करने के अभिप्राय से उक्त व्यक्ति से यह भी कहे कि वह उससे संबंधित कोई ऐसे बही, हिसााबात या दूसरे दस्तावेज उपस्थित करे जो उसके पास हों या जो उसके अधिकार में हों।

सूचना प्रकट करने के बारे मे रोक

11–– (1) किसी व्यक्ति के लिये जो इस ऐक्ट के द्वारा कोई सूचना प्राप्त करे यह बात मान्य होगी कि इस ऐक्ट के आदेशों के पालन अथवा उसके पालन करने के सिलसिले में जारी किये हुए किसी हुक्म के अतिरिक्त किसी दूसरे व्यक्ति को उक्त सूचना न बताये केवल ऐसी आज्ञा से जो स्वयं {राज्य सरकार}[1] दे या उसकी ओर से दी जाय।

(2) यदि कोई व्यक्ति उपधारा (1) के आदेशों का उल्लंघन करेगा तो उसे ऐसे कारावास का दन्ड जिसकी अवधि दो वर्ष तक हो सकती है या जुर्माना का दन्ड या दोनों दन्ड दिये जा सकते है।

अधिकारों का प्रतिनिधायन

[2]{11–क–– राज्य सरकार सरकारी गजट में विज्ञप्ति प्रकाशित करके यह आदेश दे सकती है कि इस अधिनियम के अथवा तदन्तर्गत बनाये गये नियमों के अधीन ऐसे विषयों के संबंध में तथा ऐसी शर्तों के यिद कोई हों, अधीन रहते हुए, जो आदेशों में निर्दिष्ट की जायं, उसके द्वारा प्रयोक्तत्वय कोई भी अधिकार राज्य सरकार के अधीनस्थ उन अधिकारियों तथा प्राधिकारियों द्वारा भी प्रयोग में लाये जा सकेंगे जो विज्ञप्ति में निर्दिष्ट किये जायं।

कठिनाईयों के निवारण का अधिकार

11–ख–– 17 यदि राज्य सरकारी की राय में पंचनिर्णय अथवा निपटारे के किसी उपबन्ध के निर्वचन के संबंध में कोई कठिनाई अथवा सन्देह उत्पन्न हो तो वह इस प्रश्न को उस श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को अभिदिष्ट करेगी जिसे वह उचित समझे।

(2) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण जिसे ऐसे प्रश्न सौपे जायं, पक्षों को सुनवाई का अवसर देने के पश्चात् उस प्रश्न का निर्णय करेगा और उसका निर्णय अन्तिम तथा समस्त पक्षों पर बन्धककारी होगा।

ऐक्ट संख्या 20, 1946 स्थायी आदेशों का निर्वचन इत्यादि

11–ग–– यदि इंडस्ट्रियल इम्प्लायमेंट (स्टैडिंग आर्डर्स) ऐक्ट, 1946 के अधीन प्रमाणित स्थायी आदेशों के लागू होने अथवा उसके निर्वचन के संबंध में कोई प्रश्न उठे तो कोई भी मालिक अथवा मजदूर उस प्रश्न को, सरकारी गजट में विज्ञप्ति द्वारा ऐसी

कार्यवाहियों के निस्तारण के लिये राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट श्रम न्यायालयों में से किस एक को सौंप सकता है, तथा वह रम न्यायालय जिसे उक्त प्रश्न सौंपा जाय पक्षों की सुनवाई का अवसर देने के पश्चात उक्त प्रश्न का निर्णय करेगा और ऐसा निर्णय अन्तिम तथा पक्षों पर बन्धककारी होगा।

ऐक्ट संख्या 45, 1360
समझौता अधिकारियों तथा व्यक्तियों का कुछ अन्य होना

11–घ–– प्रत्येक समझौता अधिकारी तथा बोर्ड का प्रत्येक सदस्य तथा अध्यक्ष तथा श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण का प्रत्येक पीठासीन अधिकारी इंडियन पीनल कोड की धारा 21 के अर्थ में जनसेवक समझा जायेगा।
जनसेवक

1.एडेप्टेशन, आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (प्राविशियल गवर्नमेन्ट) के लिये प्रतिस्थापित।

2.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 10 द्वारा धारायें 11–क से 11–च तक बढ़ायी गयी।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {धारा 11ङ–12}

ऐक्ट संख्या 5, 1898 कुछ प्रयोजनों के निमित श्रम न्यायालय तथा न्यायाधि–करण का दीवानी न्यायालय समझा जाना

11–ङ–– कोड आफ क्रिमिनल प्रोसीजर, 1998 की धारा 480 तथा 482 के प्रयोजनों के निमित्त प्रत्येक श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण दीवीन न्यायालय समझा जायगा।

11–– च (1) यदि कोई व्यक्ति–

अवमान के संबंध में श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधि– करण के अधिकार

(क) जब उसे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा कोई लेख्य प्रस्तुत करने अथवा देने के निमित्त आज्ञा दी जाय और वह उसके पालन के लिए विधिक रूप से बाध्य होते हुए भी जानबूझ कर ऐसा न करे, अथवा

(ख) जब उसे शपथ अथवा प्रतिज्ञान द्वारा सत्य बोलने के निमित्त अपने को बाध्य करने के लिए कोई श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण आदेश दे परन्तु वह वैसा करने से इन्कार करे, अथवा

(ग) किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के समक्ष किसी भी विषय पर विधितः सत्य कहने के लिए बाध्य होने पर भी अपने से उस विषय पर ऐसे श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा पूछे गये प्रश्न का उत्तर देने से इन्कार करे, अथवा

(घ) अपने द्वारा दिये गये किसी वक्तत्वय पर श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण द्वारा उस पर हस्ताक्षर करने की अपेक्षा करने पर हस्ताक्षर करने से इन्कार करें, अथवा

(ड.) किसी भी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के प्रति उनके समक्ष होने वाली न्यायिक कार्यवाही के किसी भी स्तर पर जानबूझकर अपमान करे अथवा कोई बिध्न डाले, तो वह यथास्थिति ऐसे श्रम न्ययालय या न्यायाधिकरण के अपमान का दोषी समझा जायगा।

(2) यदि कोई व्यक्ति ऐसा कार्य करे अथवा कोई ऐसा लेख प्रकाशित करे जिससे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण पर अनुचित प्रभाव पड़ सकता हो, अथवा जिससे ऐसे श्रम न्यायालय अथ्वा न्यायाधिकरण अथवा उसके पीठासीन अधिकारी की बदनामी अथवा अवमान अथवा उसके प्राधिकरण में हीनत्व होने की संभावना हो, अथवा जिससे किसी श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के विधिक व्यवहार में बाधा पड़ने की संभावना हो, तो वह व्यक्ति यथास्थिति श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के अवमान का दोषी समझा जायगा।

(3) श्रम न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण को अपने प्रति किये गये अवमान के संबंध में वहीं क्षे.धिकार, शक्ति तथा प्राधिकरण प्राप्त होंगे तथा वह उसी प्रक्रियां एवं प्रथा के अनुसार उन्हें प्रयुक्त करेगा, जो हाईकोर्ट को इस संबंध में प्राप्त है तथा जिनका हाईकोर्ट अपनेसंबंध में प्रयोग करता है।}[1]

इन्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स ऐक्ट, 1947 के अधीन अधिकारों का जारी रखना ऐक्ट सं. 14, 1947

{12–– जब तक कि इस अधिनियम के अधीन दी गयी किसी आज्ञा से इसके विपरीत स्पष्ट व्यवथा न की गयी हो तब तक इस अधिनियम में कोई भी बात राज्य सरकार के किसी भी औद्योगिक झगड़े को अथवा तत्संबधी विषयों को इंडिस्ट्रियल

डिस्यूट्स ऐक्ट, 1947 के अधीन अभिदिष्ट करने के अधिकार पर अथवा उस ऐक्ट के उपबन्धों के अनुसार किसी आख्या अथवा निपटारे के संबंध में कार्यवाही करने के अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव न डालेगी।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 10 द्वारा धारायें 11–क से 11–च तक बढ़ायी गयी।

संदेहों का निवारण

12–क–– सन्देहों के निवारणार्थ एतद्द्वारा घोषित किया जाता है कि इस अधिनियम में कोई भ बात केन्द्रीय सरकार को तत्समय प्रचलित इंडस्ट्रियल ऐक्ट, 1947 के अधीन नेशनल ट्रिब्यूनल (राष्ट्रीय न्यायाधिकरण) बनाने से अथवा ऐसे ट्रिब्यूनल को उस ऐक्ट के अधीन ऐसे किसी भी अधिकारी के प्रयोग से, वंचित करने वाली न समझी जायगी।}[1]

ऐक्ट नं. 10 सन् 1940 ई सालसी ऐक्ट सन् 1940 लागू न होगा

13–– इस ऐक्ट के अधीन दिये गये किसी हक्म के अधीन किसी कार्रवाही पर सालसी ऐक्ट, सन् 1940 ई. की कोई बात लागू न होगी।

{14–– जो कोई भी इस अधिनियम अथवा उसके अन्तर्गत बने नियम या दिये हुए आदेश का उल्लंघन करेगा वह यदि ऐसे उल्लंघन के लिए इस अधिनियम द्वारा या उसके अर्न्गत कोई अन्य दन्ड के लिये कहीं उपबन्ध नहीं किया गया है, कारावास जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है, अथवा जुर्माना अथवा दोनों से दण्डनीय होगा।}[2]

पंच निर्णय के निबन्धन के उल्लंघन के लिये शास्ति

{14–क–– कोई व्यक्ति, जो किसी ऐसे निपटारा या पंच–निर्णय के, जो इस अधिनियम के अधीन उस पर आबद्धकर है, किसी निबन्धन का उल्लंघन करता है ऐसी अवधि के लिय जो छः मास तक हो सकती है, कारावास से, या जुर्माना से, या दोनों से और यदि उल्लंघन जारी रहे तो अतिरिक्त जुर्माना से दण्डनीय होगा, जो प्रत्येक ऐसे दिन के लिए, जिसमें प्रथम दोष सिद्ध के पश्चात् उल्लंघन जारी रह, दो सौ रूपये तक हो सकता है और अपराध पर विचार करने चाला न्यायालय, यदि वह अपराधी पर जुर्माना करता है, यह निदेश दे कससात है कि उससे वसूल किया गया सम्पूर्ण जुर्माना या उसका कोई भाग प्रतिकर के रूप में उस व्यक्ति को दिया जायेगा, जिसे उसकी राय में ऐसे उल्ल्ंघन से क्षति पहुंची हो।}[3]

कतिपय उपक्रमों को पुनः चालू करने के बारे में विशेष उपबन्ध

{14–ख–– (1) कोई मालिक, जो धारा 3 या धारा 6–ब के उपबन्धों का उल्लंघन करके कोई उपक्रम बन्द करता है, कारावास से, जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है या जुर्माना से या दोनों से दण्डनीय होगा।

(2) कोई मालिक, जो धारा 6–भ के अधीन दिए गए निदेश का उल्लंघन करता है, कारावास से, जिसकी अवधि तीन वर्ष तक हो सकती है या जुर्माना से या दोनों से दण्डनीय होगा और यदि उल्लंघन जारी रहे तो अतिरिक्त जुर्माना से दण्डनीय होगा, जो दोष सिद्धि के पश्चात् प्रत्येक दिन के लिए जबकि उल्लंघन जारी रहे, दो हजार रूपये तक हो सकता है।}[4]

अपराध, जो हस्तक्षेप के योग्य समझा जायेगा।

15–– ऐक्ट मजमूआ फौजदारी, सन् 1898 ई. के परिशिष्ट में दी हुई किसी बात के होते हुए किसी पुलिस अफसर को अधिकार है कि वह बिना किसी वारंट के किसी ऐसे व्यक्ति को गिरफ्तार करे जिसके संबंध में उचित रूप से सन्देह किया जाय कि उसने इस ऐक्ट के अधीन बनाये या दिये हुए किसी नियम या हुक्म का उल्लंघन किया है यह कि वह ऐसा उल्लघंन कर रहा है या करने वाला है।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 11 द्वारा प्रतिस्थापित।

2.उपर्युक्त की धारा 12 द्वारा प्रतिस्थापित।

3.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 34, 1978 की धारा 6 द्वारा बढ़ाया गया।

4.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 26, 1983 की धारा 4 द्वारा बढ़ाया गया।

अपराध की समात का अधिकार

16–– (1) कोई अदालत इस ऐक्ट के अधीन किसी दण्डनीय अपराध की समात न करेगा सिवाय इसके कि उसको यह लिखित रिपोर्ट उन घटनाओं की, जिन पर ऐसे अपराध का किया जाना निर्धारित हो, डिस्ट्रिक्ट मैजिस्ट्रेट या डिस्ट्रिक्स मैजिस्ट्रेट के अतिरिक्त किसी दूसरे सरकारी कर्मचारी से डिस्ट्रिक्ट मैजिस्ट्रेट को पहले से स्वीकति के साथ भेजी जाय।

(2) कोई अदालत, जो प्रथम श्रेणी के मैजिस्ट्रेट की अदालत से कम की हो, इस ऐक्ट के अधीन किसी दण्डनीय अपराध की समात न करेगी।

ऐसे हुक्मों का प्रभाव जी दूसरे एक्टों के विरुद्ध हो

17–– कोई नियम या हुक्म जो इस ऐक्ट के अधीन बनाया या दिया गया हो या जिसके बारे में समझा जाय कि वह इस ऐक्ट के अधीन बनाया या दिया गया है,लगया होगा इस बात का विचार न रखते हुए कि उसेक विरुद्ध कोई बात किसी दूसरे कानून में या ऐसी दस्तावेज में दी हुई है जो किसी दूसरे कानून के अधीन लागू हो।

आदेश के विरुद्ध कार्य करना या उसके लिये प्रोत्साहित करना

18–– किसी ऐसे व्यक्ति के संबंध में जो इस ऐक्ट के अधीन बनाये हुए किसी नियम या दिए हुए किसी हुक्म का या किसी ऐसे नियम या हुक्म का, जिसके बारे में यह समझा जाय कि वह इस ऐक्ट के अधीन बनाया या दिया गया है, उल्लंघन करेगा याकिसी दूसरे व्यक्ति को उल्लंघन करने के लिये प्रोत्साहित करेगा, यह समझा जायगा कि उसने उक्त हुक्म का उल्लंघन किया है।

नोटिस का प्रकाशित किया जाना, उनका लगाया जाना और उनका खराब किया जाना ।

19–– (1) केवल इसके कि इस ऐक्ट के अधीन दिये हुए हुक्मों में किसी और प्रकार के आदेश हों प्रत्येक ऐसे अधिकारों, अफसर या व्यक्ति को जो इस ऐक्ट के पालन के लिये {पंच निर्णय (award) से भिन्न}[1] कोई लिखित हुक्म दे मान्य होगा कि वह किसी ऐसे हुक्म की दशा में जो साधारण प्रकार का हो या जो लोगों के एक वर्ग पर प्रभाव डालता हो, ऐसे हुक्म का एक नोटिस उस तरीके पर प्रकाशित करे जो ऐसे अधिकारी, अफसर या उक्त व्यक्ति की सम्मति में उन लोगों की सूचना के लिये सबसे अधिक उपयुक्त हो जिनका उक्त हुक्म से सम्बन्ध हो और किसी ऐसे हुक्म की दशा में जो किसी कारपोरेशन या फर्म पर प्रभाव डालता हो, उक्त हुक्म उस तरीके पर तामील करेगा या तामील करायेगा, जो मजमूआ जाब्ता दीवानी, 1908 ई. के आर्डर 29, नियम 2 या आर्डर 30, नियम 3 में सम्मनों के तामील के लिये निर्धारित है, किसी ऐसे हुकम की दशा में हो, व्यक्तिगत रूप से किसी व्यक्ति पर जो कारपोरेशन या फर्म न हो प्रभाव डालता हो, उक्त व्यक्ति पर उक्त हुकम तामील करे या तामील कराये–

(1) व्यक्तिगत रूप से आज्ञा उसको देना या उस तक पहुंचाना या

(2) डाक द्वारा, या

(3) जब उस व्यक्ति का पता न लग सके तो उसके कुटुम्ब के किसी वायस्क पुरुष को आज्ञा की एक असली प्रतिलिपि देकर या उस प्रतिलिपि को ऐसे मकान और उसके अहाते के भतर किसी प्रमुख स्थान पर चिपका कर, जिसके संबंध में यह मालूम हो कि वहां वह व्यक्ति आखिरी बार रहा था, या उसने कोई कारोबार किया था या लाभ के लिए स्वयं कोई कार्य किया था।

(2) यदि कोई कानूनों कार्यवाहियां करते समय यह सवाल पैदा हो कि आयाकिसी व्यक्ति पुरुष को इस ऐक्ट के अनुसार दी हुई आज्ञा की सूचना नियमानुसार दे दी गई थी या नहीं, तो उपधारा (1) के आदेशों का पालन किया जाना इस बात का निर्णयात्मक सबूत होगा कि उसको सूचना दे दी गयी थी, परन्तु उपधारा (1) को पालन न किये जान का–

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1, 1957 की धारा 13 द्वारा अन्तर्विष्ट।

(1) किसी दूसरे उपाय से उसको सूचना दिए जाने के सबूत पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा और

(2) उस आज्ञा के जायज होने पर कोई असर नहीं पड़ेगा।

(3) कोई पुलिस अफसर और कोई दूसरा व्यक्ति जिसे इस बारे में {राज्य सरकार}[1] से अधिकार मिला हो, किसी ऐसे प्रयोजन के लिये, जिसका संबंध धारा 3 में दिए हुए प्रयोजनों से या इस ऐक्ट के कार्यान्वित किय जाने से है, किसी भी मकान या उसके अहाते में या गाड़ी या जहाज (वेसल) पर कब्जा या नियंत्रण हो, यह आज्ञा दे सकता है कि वह किसी नोटिस (वेसल) में कोई नोटिस चिपका सकता है या प्रदर्शित कर सकता है और इस ऐक्ट द्वारा प्रदान किये हुए अधिकार को प्रयोग में लाने के प्रयोजन से किसी भी समय किसी मकान तथा उसके अहाते में या किसी गाड़ी या जहाज में प्रवेश कर सकता है।

(4) कोई व्यक्ति, जिसे इस बारे मे {राज्य सरकार}[1] से अधिकार मिला हो, उपधारा (3) में दिये किसी प्रयोजन के लिये, मालिक या किसी दूसरे व्यक्ति को, जिसका किसी मकान तथा उसके अहाते या गाड़ी या जहाज (वेसल) पर कब्जा या नियंत्रण हो, या आज्ञा

दे सकता है कि वह किसी नोटिस को किसी मकान तथा उसके अहाते या गाड़ी जहाज (वेसल) पर या उसमें इस प्रकार प्रदर्शित करे जैसा कि आज्ञा मे ंदिया हो।

(5) यदि कोई व्यक्ति बिना कानूनी अधिकार के किसी नोटिस को, जो इस ऐक्ट के अनुसार चिपकाया गया हो या प्रदर्शित किया हो, हटावे, बदले, बिगाड़े–मिटाये या उसमें किसी किस्म की गड़बड़ी करे या उपधारा (4) के अधीन किसी आदेश का उल्लंघन करे, तो उसे कैछ की सजा हो सकती है जो 6 महीने तक की हो सकती है या जुर्माने की सजा हो सकती है या दोनों सजायें हो सकती हैं।

संयुक्त संस्था का अधिकार

20–– यदि वह व्यक्ति, जो किसी ऐसे नियम या आज्ञा का उल्लंघन करता है जो इस ऐक्ट के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ या दी हुई समझी गई हो, कोई कम्पनी या दूसरी नियुक्त संस्था हो, तो उसके प्रत्येक डाइरेक्टर, मैनेजर, सेकेटरी या दूसरी अफसर या एजेन्ट के बारे में यह समझा जायगा कि वह नियम या आज्ञा का इस प्रकार उल्लंघन करने का अपराधी है सिवाय उस सूरत के जब वह यह साबित कर दे कि इस नियम या आज्ञा का उल्लंघन उसकी जानकारी में नहीं हुआ या यह कि उसका उल्लंघन न होने देने के लिये वह पूर्ण रूप से सतर्क था।

अपचार

21–– (1) संयुक्त प्रान्त के औद्योगिक झगड़ों के आर्डिनेन्स सन् 1947 ई. तथा संयुक्त प्रान्त के औद्योगिक झगड़ों (द्वितीय) के आडिनेन्स सन् 1947 ई. के समाप्त हो जाने या वापिस ले लिय जाने पर संयुक्त प्रान्त के जनरल क्लाजेज ऐक्ट सन् 1904 ई की धारा 6 के आदेश इस प्रकार लागू होंगे मानों ये आर्डिनेन्स {उत्तर प्रदेश}[2] के किसी एक ऐक्ट द्वारा मंसूख कर दिये गये हों, और कोई आज्ञा या नियुक्ति जो उक्त अडिनेंसों के अधीन दी गई हो या की गई हो या की गई समझी गई हो और जो इस ऐक्ट के आरम्भ होने के फौरन पहले लागू हो, लागू रहेगी और उस आज्ञा या नियुक्ति के बारे में यह समझा जायगा कि वह इस ऐक्ट के अधीन दी गई या की गई।

(2) किसी ऐसे आज्ञा पर, जो इस ऐक्ट या उक्त आडिनेन्स के अधीन या द्वारा प्रदान किये हुए किसी अधिकार को काम में लाकर दी गई हो, किसी भी अदालत में आया न की जा सकेगी।

1.एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (प्राविन्शिवल गवर्नमेन्ट) के लिए प्रतिस्थापित।

2.एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (यूनाइटेड प्राविन्सेज) के लिए प्रतिस्थापित।

ऐक्ट सन् 1872 ई.

(3) जब किसी आज्ञा से संबंध में यह समझा जाय कि उसे किसी अधिकारी ने इस ऐक्ट या उक्त आडिनेन्स के अधीन या द्वारा प्रदान किये हुए किसी अधिकार हो काम में लाकर दिया या उस पर हस्ताक्षर किये, तो अदालत, भारत के शहदात के ऐक्ट, सन् 1872 ई. के अर्थ में यह मान लेगी कि यह आज्ञा उस अधिकारी द्वारा दी गई थी।

बचाव

22–– (1) किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई नालिश, मुकद्मा या दूसरी कानूनी कार्यवाही किसी ऐसी बात के लिये नहीं की जायगी, जो इस ऐक्ट या किसी ऐसे नियम या आज्ञा, जो इस ऐक्ट के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ समझा गया हो या दी हुई समझी गई हो, के अनुसार नेकनियती से की गई हो या जिसे नेकनियतों से करने का इरादा रहा हो।

(2) {सरकार}[1] के विरुद्ध कोई नालिश या कानूनी कार्यवाही किसी ऐसी हानि के लिये नहीं की जायगी जो किसी ऐसी बात से हो जाय या जिसके किसी ऐसी बात से होने की संभावना हो, जो ऐक्ट या किसी ऐसे नियम या आज्ञा के, जो इस ऐक्ट के अधीन बनाया गया हो या दी गई हो या बनाया हुआ समझा गया हो या दी हुई समझी गई हो, अनुसार नेकनियती से की गई हो या जिसे नेकनियती से करने का इरादा हो।

नियम बिनाने का अधिकार

23–– (1) {राज्य सरकार}[2] इस ऐक्ट के आदेशों को लागू करने के लिये इस ऐक्ट के अनुसार नियम बना सकती है।

{(2) पूर्वोक्त अधिकार की सामान्यता पर बिना प्रतिकूल प्रभाव डाले इन नियमों में निम्नलिखित की व्यवस्था की जा सकती हैः–

(क) श्रम न्यायालयों तथा न्यायाधिकरणों के पीठासीन अधिकारियों की नियुक्ति की रीति तथा उनकी नियुक्ति की शर्तें,

(ख) श्रम न्यायालय तथा न्याया ीति,

(ग) समझौता अधिकारियों की नियुक्ति की रीति तथा उनकी नियुक्ति की शर्तें,

(घ) समझौता कार्यवाहियों में अनुसरणीय प्रक्रिया,

(ड.) राज्य सरकार द्वारा निर्णायक प्राधिकारी को निर्णय भेजने की रीति,

(च) निपटारों को पंजीबद्ध करने की रीति,

(छ) मजदूरों की उपस्थिति नामावलियां रखने की रीति तथा उनका आकार ,

(ज) वे विषय जो नियत किए जाने हों या किए जा सकें।

(3) इस धारा के अधीन निर्मित समस्त नियम, उनके निर्मित होने के पश्चात् यथासम्भव शीघ्र, राज्य विधान मन्डल के समक्ष रखे जायेंगे।}[3]

1.एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (काउन) के लिए प्रतिस्थापित।

2.एडेप्टेशन आफ लाज आर्डर, 1950 द्वारा (प्राविन्शियल गवर्नमेन्ट) के लिए प्रतिस्थापित।

3.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 1 द्वारा जोड़ी गयी।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0}

प्रथम अनुसूची[1]

{धारा 4–क देखिए}

{अनुसूची 1–2}

श्रम न्यायालयों के अधिक्षेत्र के अन्तर्गत विषय

1 स्थायी आदेश के अधीन मालिक द्वारा प्रचारित आज्ञा का औचित्य तथा उसकी वैधता,

2 स्थानी आदेशों का लागू होना तथा उनका निर्वचन,

3 मजदूरों की बरखास्तगी तथा उनका सेवा मुक्त किया जाना जिसके अन्तर्गत दोषपूर्ण ढ़ंग से बरखास्त किए गए मजदूरों को फिर से उनके पद पर नियुक्त करना तथा उन्हें सहायता प्रदान करना भी है।

4 किसी प्रचलित रियायत अथवा विशेषाधिकार का वापस लिया जाना,

5 किसी भी हड़ताल अथवा द्वारावरोध की अवैधता अथवा अन्यथा तथा

6 द्वितीय अनुसूची में निर्दिष्ट विषयों से भिन्न समस्त विषय।

द्वितीय अनुसूची

{धारा 4–ख देखिए}

(श्रम न्यायाधिकरणों के अधिक्षेत्र के अन्तर्गत विषय)

1 मजदूरी, जिसके अन्तर्गत भुगतान की अवधि तथा ढंग है,

2 प्रतिकारात्मक तथा अन्य भत्ते,

3 कार्य के धंटे तथा विश्राम के मध्यान्तरण

4 मजदूरी सहित अवकाश तथा छुट्टियां,

5 बोनस, लाभांश, भविष्य निधि तथा उपदान,

6 स्थायी आदेशों की प्रणाली से भिन्न पारी का संचालन,

7 वेतन–क्रम के अनुसार वर्गीकरण,

8 अनुशासन के नियम,

9 अभिनवीकरण

10 मजदूरों की छटनी तथा संस्था का बन्द होना, तथा

{10–क किसी औद्योगिक संस्था के उपक्रम को बन्द करने से संबंधित कोई मामला।}[2]

11 अन्य कोई विषय जो निदिष्ट किए जायं।

1.उत्तर प्रदेश अधिनियम सं. 1, 1957 की धारा 15 द्वारा अनुसूची 1, 2 तथ 3 बढ़ायी गयी।

2.उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 26 वर्ष 1983 की धारा 5 द्वारा प्रतिस्थापित।

{संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, सन् 1947 ई0} {अनुसूची 3}

तृतीय अनुसूची

{धारा 4—झ देखिए}

सेवा की शर्तें जिनके परिवर्तन के लिए नोटिस दिया जाना चाहिए

1 मजदूरी, जिसके अन्तर्गत भुगतान की अवधि तथा ढंग भी है,

2 मालिक द्वारा भविष्य निधि, सेवा—निवृत्ति निधि या तत्समय प्रचलित किसी विधि के अधीन मजदूरों के लाभ के लिए प्रदत्त अथवा देय अंशदान,

3 प्रतिकारात्मक तथा अन्य भत्ते,

4 कार्य तथा अवकाश के घंटे,

5 मजदूरी सहित अवकाश तथा छुट्टियां,

6 स्थायी आदशों से भिन्न प्रकार से पारियों के संचालन का प्रारम्भ, परिवर्तन तथा उसकी समाप्ति,

7 वेतनक्रमों के अनुसार वर्गीकरण

8 किसी प्रचलित रियायत या विशेषाधिकार का वापस लिया जाना या किसी प्रथा में परिवर्तन करना,

9 जहां तक कि स्थायी आदेश में व्यवस्था है उसे छोड़ कर अनुशासन के नए नियमों का पुरःस्थापन अथवा वर्तमान नियमों में परिवर्तन,

10 अभिनवीकरण प्रतिमानीकरण अथवा स्थिर यंत्रों अथवा प्रांविधिकता में सुधार जिससे मजदूरों की छटनी सम्भाव्य हो,

11 किसी भी व्यवसाय अथवा प्रकिया अथवा विभाग अथवा पारी में नियुक्त या नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या में बढ़ती अथवा घटती (आकस्मिकता से भिन्न,) जो किन्हीं मजबूरियों के कारण न हो।

THE UNITED PROVINCES INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947[1]

[U.P. ACT NO XXVIII OF 1947]

Amended by the

U.P. Act. No. XXV of 1950[2]

U.P. Act. No. XXIII of 1953[3]

U.P. Act. No. I of 1957

U.P. Act. No. XXIII of 1957

U.P. Act. No. II of 1966

Adapted and modified by the Adaptation of Laws order, 1950

[Passed by the U.P. Legislative Assembly on November 10, 1947 and by the United Provinces Legislative Council on November 17, 1947]

[Received the assent of the Governor General on December 21, 1947 under section 76 of the Government of India Act, 1935 as adapted and modified by the Indian (Provisional Constitution Order, 1947, and was published[4] in the

AN

ACT

To provide for powers to prevent strikes and lock-outs, to settle industrial disputes and for other incidental matters

Preamble – Whereas it is necessary to provide for powers to prevent strikes and lock-outs and for the settlemen ther incidental matters.

It is hereby enacted as follows:

Short title and extent and commencement

1. (1)This Act may be called the " the United Provinces Industrial Disputes Act, 1947".

(2)It extends[5] to the whole of [Uttar Pradesh][6].

4. See gaz. 1948 pt. VII-A, pp.1-4.

5. This Act has been extended to the areas mentioned in column 1 of this table under the Act or orders mentioned in column 2 and enforced in such areas under notification, if any, mentioned in column 3 with effect from the date mentioned in column 4 against each such area:-

Areas	Act or order under which extended	Notification, if any, under which enforced	Date from which enforced
1	2	3	4
1.Rampur District	Rampur (Application of Laws) Act, 1950	30.12.1949 --	
2. Banaras District	Banaras (Application of Laws) Order, 1949	30.11.1949. No. 3262(1)/XVII, dated November 30, 1949	
3. Tehri- Garhwal District	Tehri- Garhwal (Application of Laws) Order, 1949	30.11.1949 No. 3262(2)/XVII, dated November 30, 1949	

6. Subs. by the A.O. 1950 for (the United Provinces).

(3)It shall come into force on such date[1] as the [State Government][2] may, by notification in the official Gazette, appoint in this behalf.

[3][Definition context--

2. In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or -

(a) "Apprentice" means a person employed in an industry for the purpose of training therein accordance with a scheme prepared in that behalf and approved by the State Government;

(b) "Average pay" means the average of the wages payable to a workman-

(i) in the case of monthly paid workman, in the three complete calendar months ;

(ii) in the case of weekly paid workman, in the four complete weeks ;

(iii) in the case of daily paid workman in the twelve full working days ;

preceding the date on which the average pay becomes payable if the workman had worked for three complete calendar months or four complete weeks or, twelve full working days, as the case may be, and where such calculation cannot be made, the average shall be calculated as the average of the wages payable to a workman during the period he actually worked;

(c) "Award" means an interim or final determination of any industrial dispute or of any question relating thereto by any Labour Court or Tribunal and includes an arbitration award made under section 5-B ;

(d) "Board" means a Conciliation Board constituted under clause (d) of section 3;

(e) "Central Government" moans Central Government as defined in clause 8 of section 3 of the General Clauses Act, 1897 ;

Act no. X of 1897

(f) "Conciliation Officer" means a Conciliation Officer appointed under section 4-F ;

(g) "Continuous service" means uninterrupted service, and includes service which may be interrupted merely on account of sickness or authorized leave or an accident or a strike which is not illegal, or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman, and a workman, who, during a period of twelve calendar months has actually worked in an industry for not less than two hundred and forty days shall be deemed to have completed one year of continuous service in the industry.

1. The Act came into force on February 1, 1948. See notification no. 495(ST)/ XVIII, dated January 19, 1948, pt.I.p.71.
2. Substituted by the A.O. 1950 for (provincial Government).
3. Substituted by section 2 of U.P. Act I of 1957.

Explanation-- In computing the number of days on which a workman has actually worked in an industry, the days on which-

(i) he has been laid-off under all agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Order's) Act, 1946, or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment, the largest number of days during which he has been so laid-off being taken into account for the purposes of this clause ;

Act No. XX of 1946

(ii) he has been on leave with full wages earned in the previous year; and

(iii) in the case of a female, she has been on maternity leave so however that the total period of such maternity leave shall not exceed twelve weeks shall be included.

(h) "Controlled Industry" will have the meaning assigned to it in clause (ee) of section 2 of the Industrial Disputes Act, 1947 ;

Act no. XIV of 1947

(*i*) "Employer" includes-

(i) an association or a group of employees ;

(ii) where an industry is conducted or carried on by a department of the State Government, the authority specified in that behalf, and where no such authority has been specified, the head of such department ;

(iii) where an industry is conducted or carried on by or on behalf of a local authority, the chief executive officer of such authority ;

(iv) where the owner of any industry in the course of or for the purpose of conducting the industry contracts with any person for the execution by or under such person of the whole or any part of any work which is ordinarily part of the industry, the owner of such industry;

(j) a person shall be deemed to he independent for the purpose of his appointment as the chairman or other member of a Board, Court or Tribunal, if he is unconnected with the industrial dispute referred to such Board, Court or Tribunal, of with any industry directly affected by such dispute :

Provided that no person shall cease to be independent by reason only of the fact that he is a share-holder of an incorporated company which is connected with, or likely to be affected by, such industrial dispute; but in such case he shall disclose to the State Government the nature and extent of the share held by him in such company;

(k) “Industry” means any business, trade, undertaking, manufacture or calling of employers and includes any calling, service, employment, handicraft, or industrial occupation or avocation of workman;

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 2]

(l) “Industrial dispute” means any dispute or difference between employers and employers, or between employers and workmen or between workmen which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour of any person, but does not include an industrial dispute concerning-

(i) any industry carried on by or under the authority of the Central Government or by a Railway Company; or

(ii) such controlled industry as may be specified in this behalf by central Government ; or

(iii) banking and insurance companies as defined in the Industrial Disputes Act, 1947; or

(iv) a mine or an oil-field;

(m) "Labour Court" means a Labour Court constituted under section 4-A;

(n) “Lay-off” (with its grammatical variations and cognate expressions) means the failure, refusal or inability of an employer on account of shortage of coal, power or raw materials or the accumulation of stock or the break-down of machinery, or for other reason to give employment to a workman whose name is borne on the muster-rolls of his industrial establishment and who has not been retrenched ;

Explanation-- Every workman whose name is borne on the muster-rolls of the industrial establishment and who presents himself for work at the establishment at the time appointed for the purpose during normal working hours on any day and is not given employment by the employer within two hours of his so presenting himself shall be deemed to have been laid-off for that day within the meaning of this clause :

Provided that if the workmen, instead of being given employment at the commencement of any shift for any day is asked to present himself for the purpose during the second half of the shift for the day and is given employment then, he shall be deemed to have been laid off only for one half of that day :

Provided further that if he is not given any such employment even after so presenting himself, he shall not be deemed to have been laid off for the second half of the shift for the day and shall be entitled to full basic wages and dearness allowance for that part of the day;

(o) “Look-out” means the closing of a place of employment, or the suspension of work, or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him;

(p) “Prescribed” means prescribed by the rules framed under this Act;

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 2]

(q) "Public Utility Service” means--

(i) any section of an industrial establishment, on the working of which the safety of the establishment or the workmen employed therein depends ;

(ii) any industry which supplies power, light or water to the public;

(iii) any system of public conservancy and sanitation;

(iv) any industry or undertaking, which the State Government may, if satisfied that public emergency or public interest so requires, by notification in the official Gazette, declare to be a public utility service for the purposes of this Act, for such period as may be specified in the notification :

Provided that the period so specified shall not, in the first instance exceed six months but may by a like notification be extended from time to time, by any period not exceeding six months, at anyone time, if in the opinion of the State Government public emergency or public interest requires such extension;

(r) "Registration" as respects any settlement means registration in accordance with section 6-B ;

(s) “Retrenchment" means the termination by the employer of the service of a workman for any reason whatsoever, other-wise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include-

(i) voluntary retirement of the' workman ; or

(ii) retirement of the workman oh reaching the age of superannuation if the contract of employment between the, employer and workmen concerned contains a stipulation in that behalf;

(t) "Settlement" means a settlement arrived at in the course of conciliation proceeding and includes a written agreement between the employer and workmen arrived at otherwise than in the course of conciliation proceeding where such an agreement has been signed by the patties thereto in such a manner as may be prescribed and a copy thereof has " been sent to the State Government and the Conciliation Officer;

(u) "State Government" means the Government of Uttar Pradesh;

(v) "Strike" means a cessation of work by a body of persons employed in any industry acting in combination, or a concerted refusal, of a refusal under a common understanding of any number of persons who are or have been of employed to continue to work or to accept employment ;

(w) "Tribunal" means an Industrial Tribunal appointed under section 4-B;

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 2]

Act No. XVI Trade of 1926

(x) Union” means a Trade Union registered under the" Indian Unions Act, 1926 ;

(y) "Wages" means all remuneration or capable of being expressed in terms of money, which would, if the terms of employment, expressed or implied, were fulfilled, be payable to a workman in respect of his employment and includes ----

(i) such allowances (including dearness allowance) as the workman is for the time being entitled to ;

(ii) the value of any house accommodation, or of supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service or of any concessional supply of food grains or other articles;

(iii) any traveling concession, but does not include--

(a) any bonus ;

(b) any contribution paid or payable by the employer to any pension fund or provident fund or for the benefit of the workman under any law for the time being in force ;

(c) any gratuity payable on the termination of his service ;

[(z) "Workman" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of any work for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connexion with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute, but does not include any such person--

(i) who is subject to the Army Act, 1950 or the Air Force Act, 1950, or the Navy (Discipline) Act, 1934 ; or

(ii) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison ; or

(iii) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity ;or

(iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding ten thousand rupees per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature.][1]

1.Substituted by section 2 of Uttrakhand Act No. 24 of 2015.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 2A-3]

[Dismissal, etc. of an individual workman to be deemed to be an industrial dispute

2-A (1) Where any employer discharges, dismisses, retrenches or otherwise terminates the services of an individual workman any dispute or difference between that workman and his employer connected with or arising out of such discharge, dismissal, retrenchment or termination shall be deemed to be an industrial dispute notwithstanding that no other workman nor any union of workmen is a party to the dispute.][4]

[5][(2) Notwithstanding anything contained in section 4-K, any such workman as is specified in sub-section (1) may, make an application direct to the Labour Court or Industrial Tribunal for adjudication of the dispute referred to therein after the expiry of forty-five days from the date he has made the application to the Conciliation Officer for conciliation of the dispute, and in receipt of such application the Labour Court or Industrial Tribunal shall have powers and jurisdiction to adjudicate upon the dispute, as if it were a dispute referred to it by the Government in accordance with the provisions of this act and all the provisions of this Act shall apply to such adjudication as they apply in relation to an industrial dispute referred to it by the Government.

(3) The application referred to in sub-section (2) shall be made to the Labour Court or Industrial Tribunal before the expiry of three years from the date of discharge, dismissal, retrenchment or otherwise termination of service as specified in sub-section (1).]

Power to prevent strikes, lock-outs, etc.

3. If in the opinion of the State Government it is necessary or expedient so to do for securing the public safety or convenience, or the maintenance of public order or supplies and services essential to the life of the community, or for maintaining employment, it may, by general or special order, make provision-

(a) for prohibiting, subject to the provisions of the order, strikes or lock-outs generally, or a strike or lock-out in connexion with any industrial dispute ;

(b) for requiring employers, workmen or both to observe for such period, as may be specified in the order, such terms and conditions of employment as may be determined in accordance with the order;

(c) [****][1]

[(c) For appointing committees representative both the employer and workmen for securing amity and good relations between the employer and workmen and for settling industrial disputes by conciliation; for consultation and advice on matters relating to production, organization, welfare and efficiency;][2]

[(d) for constitution and functioning of Conciliation Boards for settlement of industrial disputes in the manner specified in the order;][3]

(e) for requiring any public utility service, or any subsidiary under taking not to close or remain closed and to work or continue to work on such conditions as may be specified in the order;

1. Clause (c) dele. by s. 3 of U. P. Act I of 1957.
2. Added by section 2 of U. P. Act No. XXV of 1950 as a new clause (cc) but renumbered as clause (c) by s. 3 of U. P. Act I of 1957.
3. Sub, by section 3 of U. P. Act I of 1957.
4. Substituted by section 2 of U.P. Act No. 34 of 1978.
5. Inserted by section 3 of Uttrakhand Act no 24 of 2015.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 3-A]

(f) for exercising control over any public utility service, or any subsidiary undertaking by authorizing any person (hereinafter referred to as an authorized controller) to exercise with respect to such service, undertaking or part thereof, such functions of control as may be specified in the order and on, the making of such order the service, undertaking or part, as the case may be, shall so long as the order continues to be carried on in accordance with any directions given by the authorized controller in accordance with the provisions of the order; and every person having any functions of management of such service, undertaking or part thereof, shall comply with such directions;

(g) for any incidental or supplementary matters which appear to the [State Government][1] necessary or expedient for the purposes of the order :

Provided that no order made under clause (b) --

(i) shall require an employer to observe terms and conditions of employment less favour able to the workmen than these which were applicable to them at any time within three months preceding the date of the order;

(ii) [***][2]

Control of utility service or subsidiary

3 A. Where the trade or business of any public utility service or any subsidiary undertaking has closed or is likely to be closed. the State Government , may, on the application of more than one- half of the total number of partners and owning between them more than fifty percent share therein, by order, published in the Gazette, authorize any person to carryon the trade or business, for the period, in the manner and to the extent provided in the order:

trade or business of & public

undertaking Provided that no such order shall be made unless the State Government is further satisfied that it is necessary for the maintenance of supplies and services essential to the life of the community or for maintaining employment:

Provided further that the State Government may, from time to time,

While a person authorized under sub-section (1) is carrying on the trade or business of the service or undertaking-

(a) such person shall be entitled to the management of the affairs of the service or undertaking to the exclusion of any other person acting or purporting to act on behalf of the firm, and for the purposes of such management, shall be entitled to employ such staff or other agency as he thinks fit.;

(b) the partners or any other person shall not have the right to control or take part in the carrying on of the trade or business;

(c) such person shall be deemed to be acting as the agent of the service or undertaking and, such object only to such restrictions as the State Government may impose, shall have in relation to the management of the affairs of the service or undertaking all such powers and authority as the service or undertaking itself would have if its trade of business were not taken over under sub-section (1) ;

1. Subs. by the A. O. 1950 for (Provincial Government).
2. Delete by section 3 of U. P. Act No. 1 of 1957.

(d) such person shall not, in respect of such matters relating to the said management as may be specified by order of the State Government, be bound by any obligation or limitation imposed on him as agent of the service or undertaking by or under any law, instrument or contract;

(e) such person shall be entitled to retain out of the assets of the service or undertaking all costs, charges and expenses of, or incidental to, the said management and such remuneration as may be fixed by the State Government.

(3) No person authorized under sub-section (1) to carryon the trade or business of any service or undertaking shall be personally liable for acts done by him in good faith in the course of management of such trade or business.

(4) Upon the publication of the order under sub-section (1), the State Government shall, by order, direct the partners, directors, secretary, manager or any other person in charge of the management of the said service or undertaking to handover the management of the trade or business of the said service or undertaking to the person mentioned in the said order.

(5) The Collector may, at the request of the person authorized under sub-section (1), deliver charge of the service or undertaking to the said person and may take or cause to be taken such steps and use or cause to be used such force as may be necessary for this purpose.][1]

Person 3-B Where on the date immediately preceding the date of the exercisin commencement of the Uttar Pradesh Industrial Disputes (Amendment) g control Act, 1950, any person was, in pursuance of an order made under clause under

(f) of section 3,exercising control over any public utility service or subsidiary undertaking, he shall, notwithstanding anything in the clause or section 3-A, be deemed from the commencement of the said Act to have been a person validly authorized under and in accordance with section 3-A and the order aforesaid shall have effect as if it were an order duly or validly passed under section 3-A.

any section 3(f) to be deemed to be appointed under section 3-A

4. [****][2]

Labour Court 3[4-A (1) The State Government may, by notification in the official Gazette, constitute one or more Labour Courts for the adjudication of industrial disputes relating to any matter specified in the First Schedule and for performing such other function as may be assigned to them under this Act.

(2) A Labour Court shall consist of one person only to be appointed by the State Government.

(3) A person shall not be qualified for appointment as the Presiding Officer of a Labour Court unless --

[(a) he has, for a period of not less than three years, been a District Judge or an Additional District Judge ; or

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act, 1950, or of any Tribunal, for a period of not less than two years'; or

1. Added by section 3 of U. P. Act No. 25 of 1950.
2. Section 4 delete by section 4 of U.P. Act No. 1 of 1957.
3. Section 4-A to 4-K added section 4 of U.P. Act No. 1 of 1957.

(c) he has been a Presiding Officer of a, Labour Court constituted under any Provincial Act or State Act for it period of not loss than five years; or][1]

(d) he has held any judicial office in India for not less than seven years ; or

(e) he is enrolled in the list prepared under section 4-D.

Tribunal 4-B (1) The State Government may, by notification in the official Gazette, constitute one or more Industrial Tribunals for the adjudication of Industrial disputes relating to any matter whether specified in the First Schedule or the Second Schedule.

(2) A Tribunal shall, except where otherwise provided under section 5-A, consist of one person only to be appointed by the State Government.

(3) A person shall not be qualified for appointment as the Presiding Officer of a Tribunal unless-

(a) he is or has been a Judge of a High Court; or

[(aa) he has, for a period of not less than three years, been a, District Judge or an Additional District Judge;][2]

Act No. 48 of 1950 Disputes years Act, U.P. Act No. 28 of 1947

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the Industrial (Appellate Tribunal) Act, 1950, for a period of not less than two or of any Tribunal constituted under the U. P. Industrial Disputes 1947, for a period of not less than five years ; or

(c) he is enrolled in the list prepared in accordance with section 4-D.

(4) The State Government may, if it so thinks fit, appoint up-to two persons as assessors to advise the Tribunal in the proceedings before it.

Disqualifications for the presiding Officer of Labour Court or Tribunal

4-C No person shall be appointed to, or continue in the office of the Presiding Officer of a Labour Court or Tribunal, if-

(i) he is not an independent person ; or

(ii) he has attained the age of 65 years.

List of persons for appointment as a presiding officer of Labour Court, and and of an Tribunal.

4-D For the purpose of constituting a Labour Court under section 4-A and an Industrial Tribunal under section 4-B, the State Government shall cause to be prepared --

(i) a list of all persons who may be appointed Presiding Officer of a labour court

(ii) a list of all persons who may be appointed Presiding Officer of an Industrial Tribunal,

and shall maintain the list by making such alterations therein as may, from time to time, be reported by the Committee appointed under section 4-E.

1. Original clauses (a) and (b) re-lettered as clauses (d) and (e) and new clauses (a) to (c) added by s. 2 of U. P. Act II of 1966.

2. Added by section 3 of U.P. Act No. 2 of 1966.

Committee to prepare lists under section 4-D

4-E [(1) The State Government shall constitute a committee consisting of the following: -

(i) two Judges of the High Court nominated by the Chief Justice of the High Court, the Judges, who is senior, shall be the Chairman;

(b) the Chief Secretary to the State Government ;

(c) the Principal Secretary or Secretary, as the case may be, to the State Government in the Labour Department ;

(d) the Principal Secretary to the State Government in the Legislative Department;

(e) the Principal Secretary to the State Government in the Judicial Department;

(f) the Labour Commissioner, Uttar Pradesh;

(g) a person who is, or has been, a member of a Public Service Commission, appointed by the State Government.]1

(2) The Committee constituted under sub-section (1) shall, in the manner prescribed, prepare the lists referred to in section 4-D having regard --

(a) in the case of the list referred to in clause (i) of the said section, to the education and practical experience of the person in matter's relating to labour and Industry, and

(b) in the case of the list referred to in clause (ii) thereof, also to special knowledge of the person in those matters.

[(3) No person, who is not or who has not been a member or the State Higher Judicial Service, or the Uttar Pradesh Nyayik Sewa or who is not or who has not been such member of the Indian Administrative Service, or State Labour Service as has experience of dispensation of Justice for a period of not less than 3 years or who is not or who has not been such member of the State Civil Service (Executive Branch) as has experience of working for at least three years in the Labour Department of the State and has experience of dispensation of justice for a period of not less than three years, shall be eligible for enrolment in the lists prepared under sub-section (2).]2

Conciliation Gazette, Officer

4-F (1) The State Government may, by notification in the official appoint such number of persons as it thinks fit to be Conciliation Officers, charged with the duty of mediating in, and promoting the settlement of industrial disputes, in the manner to be prescribed.

(2) A Conciliation Officer may be appointed for specified area or areas.

Filling of vacancies any

4-G If for any reason a vacancy occurs in the office of the Presiding Officer of a Labour Court or Tribunal, the State Government shall appoint other person in accordance with the provisions of this Act to fill the vacancy, and the proceedings may be continued before the Labour Court or Tribunal, as the case may be, from the stage at which the vacancy is filled.

1. Subs. by section 2 (a) of U. P. Act 21 of 2000.
2. Subs. by section 2 (b) ibid.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]

[Section 4H-4K]

Finality of Board orders

4-H No order of the State Government appointing any person in the or as the Presiding Officer of a Labour Court or Tribunal shall be called in question in any manner and no act or proceeding before any Board, Labour Court or Tribunal shall be called in question in any manner on the ground merely of the existence of any vacancy in, or defect in, the constitution of such Board, Labour Court or Tribunal.

Notice of conditions of change in the

4-I No employer who proposes to effect any change in the service applicable to any workman in respect of any matter specified Third Schedule, shall effect such change, --

(a) without giving to the workmen likely to be affected by such change a notice in the prescribed manner of the nature of the change proposed to be effected; or

(b) within twenty-one days of giving such notice :

Provided that no notice shall be required for effecting any such change—

(i) where the change is effected in pursuance of any settlement, award or decision of the Appellate Tribunal constituted under the Industrial

Disputes (Appellate) Tribunal Act, 1950; or

(ii) where the change is likely to affect workmen who are persons to whom the Fundamental and Supplementary Rules, Civil Services (Classification, Control and Appeal) Rules, Civil Service (Temporary Service) Rules, Civil Service Regulations or any other rules or regulations that may be notified in this behalf by the State Government in the official Gazette, apply.][1]

Power of Government to exempt

4-J Where the State Government is of opinion that the application of the provisions of section 4-I to any class of industrial establishments or to any class of workmen employed in any industrial establishment effects the employers in relation thereto so prejudicially that such application may cause serious repercussion on the industry concerned and that public interest so requires, the State Government may, by notification in the official Gazette. Direct that the provisions of the said section shall not apply or shall apply, subject to such conditions as may be specified in the notification, to that class of industrial establishments or to that class of workmen employed in any industrial establishment.

Reference of disputes to Court or Tribunal.

4-K Where the State Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended it may at any time by order in writing refer the labour dispute or any matter appearing to be connected with, or relevant to, the dispute to a Labour Court if the matter of industrial dispute is one of those contained in the first Schedule, or to a Tribunal if the matter of dispute is one contained in the First Schedule or the Second Schedule for adjudication;

Provided that where the dispute relates to any matter specified in the Second Schedule and is not likely to affect more than one hundred workmen, the State Government may, if it so thinks fit, make the reference to a Labour Court.][2]

1. Substituted by section 3 of U.P. Act 23 of 1957.

2. Add. section 4 of UP Act no 1 of 1957.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]

[Section 4-L]

Setting up of Grievance Redressal Machinery

4-L [(1) Every industrial establishment employing twenty or more workmen shall have one or more Grievance Redressal Committee for the resolution of disputes arising out of individual grievances.

(2) The Grievance Redressal Committee shall consist of equal number of members from the employer and the workmen.

(3) The chairperson of the Grievance Redressal Committee shall be selected from the employer and from among the workmen alternatively on rotation basis every year.

(4) The total number of members of the Grievance Redressal Committee shall not exceed six;

Provided that there shall be, as far as practicable, one woman member if the Grievance Redressal Committee has two members and in case the numbers of members are more than two, the number of woman members may be increased proportionately.

(5) Notwithstanding anything contained in this section, the setting up of the Grievance Redressal Committee shall not affect the right of the workmen to raise industrial dispute on the same matter under the provisions of this Act.

(6) The Grievance Redressal Committee may complete its proceedings within thirty days on receipt of a written application by or on behalf of the aggrieved party.

(7) The workman who is aggrieved by the decision of the Grievance Redressal Committee may prefer an appeal to the employer against the decision of Grievance Redressal Committee and the employer shall, within one month from the date of receipt of such appeal, dispose of the same and send a copy of his decision to the workman concerned.]1

1- Inserted by section 4 of Uttrakhand Act no 24 of 2015.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]

[Section 5-5A]

Power to include other undertakings in any preceding adjudication

5. (1)Where an industrial dispute referred to adjudication [under section 4-K]1 has arisen only in a particular undertaking or group of undertakings, the State Government may include in the adjudication any other undertaking either of its own motion or on an application received in this behalf, whether an industrial dispute exists at the time in that undertaking or not, provided that the State Government, is satisfied---

(i) that the undertaking to be so included is engaged in the same type of industry or business as the undertaking or the group of undertakings in which the industrial dispute referred for adjudication has arisen; and

[* * *]3

(ii) that the issues involved in the industrial dispute referred for adjudication have already given rise, or are such as, in the circumstances, may reasonably be expected to give rise, to a similar dispute in the undertaking to be so included.

(2) When an undertaking has been included in adjudication proceedings under sub-section (1), the provisions of any order made under this Act shall, save as may be expressly provided to the contrary in any such order or award, apply to and in relation to such undertaking as they apply to and in relation to any undertaking or group of undertakings in which the industrial dispute referred for adjudication arose.

Special composition of Tribunal

5-(1) Where any industrial dispute may be referred to an Industrial Tribunal A under section 4-K, the State Government, if, having regard to the nature of the dispute and the effect which its decision is likely to have on industry or any section thereof, or if the dispute is such as is likely to affect more than one industrial establishment, it so considers necessary, may constitute, notwithstanding anything in the said section, a tribunal consisting of three persons of whom one to be designated by the State Government , shall be the Chairman.

(2) Except as provided in sub-section (1) all the provisions of this Act relating to the constitution of an Industrial Tribunal, the qualification and disqualification of persons to be appointed thereto, the power's and duties of such tribunals; the procedure to be followed by it in the hearing and disposal of industrial disputes, the making of the award, its modification and enforcement shall *mutatis mutandis* apply to a Tribunal constituted under this section.

Voluntary reference of disputes to arbitration

5-(1) Where any industrial dispute exists or is apprehended and the employer B and the workmen agree to refer the dispute to arbitration, they may at any time before the dispute has been referred under section 4-K to a Labour Court or Tribunal by a written agreement, refer the dispute to arbitration and the reference shall be to such person or persons (including the Presiding Officer of a Labour Court or a Tribunal) as an arbitrator or arbitrators as may be specified in the arbitration agreement.

1. Substituted by section 5(1) of U.P. Act No. 1 of 1957.
2. Clause (ii) deleted by section 5 (ii) of U.P. Act No. 1 of 1957 and clause (iii) renumbered as clause (ii)

(2) An arbitration agreement referred to in sub-section (1) shall be in such form and shall be signed by the parties thereto in such manner as may be prescribed.

(3) A copy of the arbitration agreement shall be forwarded to the State Government, the Conciliation Officer and Labour Commissioner and the State Government shall within fourteen days from the date of receipt of such copy publish the same in the official Gazette.

(4) The arbitrator or arbitrators shall investigate the dispute and submit to the State Government the arbitration

award signed by the arbitrator or all the arbitrators, as the case may be.

(5) Nothing in the Arbitration Act, 1940 shall apply to arbitration a under this section.

Procedure and powers of arbitrator, as the Boards, Labour Courts and Tribunals

5-C (1) Subject to any rules that may be made in this behalf, an arbitrator, a Labour Court of a Tribunal shall follow such procedure as the arbitrator, the Labour Court or the Tribunal concerned may think fit.

(2) A Presiding Officer of a Labour Court or a Tribunal may for the purpose of enquiry into any existing or apprehended industrial dispute, after giving reasonable notice, enter the premises occupied by any establishment to which the dispute relates.

Act v of 1908

(3) Every Beard, Labour Court and Tribunal shall have the same powers as are vested in a Civil Court under the Code of Civil Procedure, 1908, when trying a suit in respect of the following matters namely-

(a) enforcing the attendance of any person and examining him on oath or affirmation or otherwise;

(b) requiring discovers and production of documents and material objects;

(c) issuing commissions for the examination of witnesses;

(d) inspection of any property or thing, including machinery concerning any such dispute; and

(e) in respect or such other matters its may be prescribed; and every enquiry or investigation by Labour Court or Tribunal shall be deemed to the a judicial proceeding within the meaning of sections 193 and 228 of the Indian Penal Code.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 5D-6]

[1][(4) Every award made, order issued or settlement arrived at by or before Labour Court or Tribunal shall be executed in accordance with the procedure laid down for execution of orders and decree of a Civil Court under order 21 of the Code of Civil Procedure, 1908.

(5) After publication of the award, the Labour Court or Tribunal as the case may be, shall forward any award order or settlement to a Civil Court having jurisdiction and such Civil Court shall execute the award, order or settlement as if it were a decree passed by it.][1]

Power of the conciliation Officer

5-D (1) A Conciliation Officer may call for and inspect any document which he has ground for considering to be relevant to the industrial dispute or which be considers necessary for verifying the implementation of any award or for carrying out any other duty imposed on him under this Act, and for the aforesaid purposes, the Conciliation Officer shall have the same powers as are vested in a Civil Court under the Civil Procedure Code, 1908 in respect of compelling the production of document before it.

(2) A Conciliation Officer may, for the purpose of enquiry into any existing or apprehended dispute, after giving reasonable notice enter the premises occupied by any establishment.

1-Inserted by section 5 of Uttrakhad Act no 24 of 2015

Awards of 5-E Subject to any rules made under this Act the costs of, and incidental costs to, any proceeding before an Arbitrator, a Labour Court or Tribunal shall be in the discretion of the arbitrator, Labour Court or Tribunal, and the Arbitrator, Labour Court or Tribunal, as the case may be, shall have full power to determine by and to whom and to what extent and subject to what conditions, if any, such costs are to be paid, and to give all necessary directions for the purpose aforesaid and such costs may, on application made to the State Government by the person entitled, be recovered by the State Government in the same manner as an arrear of land revenue.][1]

Awards and action to be expeditiously taken thereon

6. (1) Where an industrial dispute has been referred to a Labour Court or Tribunal for adjudication, it shall hold its proceedings and shall as soon as it is practicable on the conclusion thereof, submit its award to the State Government.

(2) The award of a Labour Court or Tribunal shall be in writing and shall he signed by its Presiding Officer.

[(2-A) An award in an industrial dispute relating to the discharge or dismissal of a workman may direct the setting aside of the discharge or dismissal and reinstatement of the workman on such terms and conditions if any, as the authority making the award may think fit, or granting such other relief to the workman, including the substitution of any lesser punishment for discharge or dismissal, as the circumstances of the case may require.][2]

(3) Subject to the provisions of sub-section (4) every arbitration award and the award of a Labour Court or Tribunal, shall, within a period of thirty days from the date of its receipt by the State Government, be published in such manner as the State Government thinks fit.

[(4) Before publication of an award of a Labour Court or Tribunal under sub section (3), if the State Government is of the opinion that,---

(a)the adjudicating authority has unreasonably refused permission to any party to adduce evidence; or

(b)any party was prevented by any other sufficient cause from adducing evidence; or

(c)new and important material fact or evidence has come to notice, which after the exercise of due diligence was not within the knowledge of, or could not be produced by the party at the time when the award was made; or

(d)the award is likely to disturb the industrial pease; or

1. Sections 5-A to 5-E added by section 6 of U. P. Act No. 1 of 1957. 2. Subs. by section 4 of U. P. Act No. 34 of 1978.

(e)the award is likely to affect prejudicially the national or State economy; or

(f)the award is likely to interfere with the principles of social justice; or

(g)the award has left undetermined any of the matters referred for adjudication or where it determines any matter not referred for adjudication and such matter cannot be separated without affecting the determination of the matters referred; or

(h)the award is so indefinite as to be incapable of being enforced; or

(i)illegibility of the award is apparent upon the face of it, may after giving the parties reasonable opportunity of being heard, for reasons to be recorded, remit the award for reconsideration of the adjudicating authority and that authority shall, after reconsideration, submit its award to the State Government and the State Government shall publish the award in the manner provided in sub-section (3).][2]

(5) Subject to the provisions of section 6-A, an award published under sub-section (3) shall be final and shall not be called in question in any court in any manner whatsoever.

(6) A Labour Court, Tribunal or Arbitrator may either of its own motion or on the application of and party to the dispute, correct any clerical or arithmetical mistakes in the award, or errors arising there in from any accidental slip or omission. Whenever any correction is made as aforesaid a copy of the order shall be sent to the State Government and the provision of this Act relating to the publication of an award shall mutatis mutandis apply thereto.

Commencem A

6-(1) An award (including an arbitration award) shall become enforceable on e-nt of the award : the expiry of thirty days from the date of its publication under section 6 :

Provided that if the State Government is of the opinion that it will be inexpedient, [on public grounds affecting national or State economy or social justice][1] to give effect to the whole or any part of the award, the State Government may, by notification in the official Gazette, declare that the award shall not become enforceable on the expiry of the said period of thirty days :

Provided further that an arbitration award shall not become enforceable where the State Government after such enquiry, as it considers necessary, is satisfied that the same has been given or obtained through collusion, fraud or misrepresentation.

1.Subs. by section 4 of U. P. Act XXIII of 1957.

2.Substituted by U. P. Act No. 3 of 1991.

(2) Where any declaration has been made in relation to an award under the first proviso to sub-section (1), the State Government may within ninety days from the date of publication of the award under section 6, make an order rejecting or modifying the award, and shall on the first available opportunity lay the award together with a copy of the order before the Legislature of the Sta

(3) Where any award as rejected or modified by an order made under sub-section (2) is laid before the Legislature of the State, such award shall become enforceable on the expiry of fifteen days from the date on which it is so laid and where no order under sub-section (2) is made in pursuance of a declaration under the first proviso to sub-section (1), the award shall become enforceable on the expiry of the period of ninety days referred to in sub-section (2).

(4) Subject to the provisions of sub-sections (1) and (3) regarding the enforceability of an award, the award shall come into operation with effect from such date as may be specified therein, but where no date is specified, it shall come into operation on the date when the award becomes enforceable under sub-section (1) or sub-section (3) as the case may be.][1]

Settlement outside conciliation proceeding shall, binding on the parties to the proceeding s remain in remain

[2][6-B (1) A settlement arrived at by agreement between the employer and workmen otherwise than in the course of conciliation n except as provided in sub-section (4), be agreement :

Provided that if the period for which a settlement shall force, has not been laid down in such - settlement itself, it shall in force for one year from the date of its registration,

(2) As soon as a settlement referred to in sub-section (1) has been arrived at, the parties to the settlement or anyone at them may apply to the Conciliation Officer of the area concerned in the prescribed manner for registration of the settlement.

(3) On receipt of application for registration under sub-section (2) the Conciliation Officer or an authority notified by the State Government in this behalf, either (i) register the settlement in the prescribed

manner, or (ii) refuse registration if it considers it to be inexpedient to do so on public grounds affecting social justice, or if the settlement has been brough about as a result of collusion, fraud or misrepresentation.

(4) Where a settlement under sub-section (1) has been refused registration, it shall not be binding under this Act.

Award of Labour Court or Tribunal

6-C An award shall in the first instance remain in operation for a period of one year or such shorter period as maybe specified therein :

Provided that the State Government may extend the period of or operation of an award from time to time, if it thinks fit:

arbitration and its operation

1. Substituted by section 4 of U.P. Act No. 1 of 1957.
2. Sections 6-B to 6-R by section 8 of U.P. Act No. 1 of 1957.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6D-6E]

Provided further that where the State Government whether of its own motion or on the application of any party bound by the award, considers that since the award was made there has been a material change in the circumstances on which it was based, the State Government may, after such enquiry as it may think fit, shorten the period of operation of the award.

Commence-ment and D conclusion of proceedings

6- Proceedings before a Labour Court or Tribunal shall be deemed to have commenced on the date of reference of dispute to adjudication and such proceeding shall be deemed to have concluded en the date on which the a award becomes enforceable under section 6-A.

Conditions of service, etc. E to remain unchanged in certain circumstance during the pendency of proceedings

6-(1) During the pendency of any conciliation proceeding before a Conciliation Officer or a Board or of any proceeding before a Labour Court or Tribunal in respect of an industrial dispute, no employer shall-

(a) in regard to any matter connected with the dispute, alter to the prejudice of the workmen concerned in such dispute, the s conditions of service applicable to them immediately before the commencement of such proceeding, or

(b) for any misconduct connected with the dispute, discharge or punish, whether by dismissal or otherwise, any workman concerned in such dispute, save with the express permission in writing of the authority before which the proceeding is pending.

(2) During the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute the employer may, in accordance with the standing orders applicable to a workman concerned in such dispute-

(a) alter, in regard to any matter not connected with the dispute, the conditions of service applicable to that workman immediately before the commencement of such proceeding, or

(b) for any misconduct not connected with the dispute, discharge or punish whether by dismissal or otherwise that workman:

Provided that no such workman shall be discharged or dismissed, unless he has been paid wages for one month and an application has been made by the employer to the authority, before which the proceeding is pending, for approval of the action taken by the employer.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2), no employer shall, during the pendency of any such proceedings in respect of an industrial dispute take any action against any protected workman concerned in such dispute-

(a) by altering to the prejudice of such protected workman, the conditions of service applicable to him immediately before the commencement of such proceedings, or

(b) by discharging or punishing, whether by dismissal or otherwise; such protected workman,

save with the express permission in writing of the authority before which the pro

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6F- 6G]

Explanation—For, the purposes of this sub-section, a protected workman in relation to an establishment means a workman who, being an officer of a registered trade union, connected with the establishment, is recognized as such in accordance with rules made in this behalf.

(4) In every establishment, the number of workmen to be recognized as protected workmen for the purposes of sub-section (3) shall not exceed one percent of the total number of workmen employed therein subject to a minimum number of five protected workmen and a maximum number of one hundred protected workmen and for the aforesaid purpose, the State Government may make rules providing for the distribution of such protected workmen among various trade unions, if any, connected with the establishment and the manner in which they may be chosen and recognized as protected workmen.

(5) Where an employer makes an application to a Board, Labour Court or Tribunal under the proviso to sub-section (2) for approval of the action taken by him, the authority concerned shall, without delay, hear such application and pass, as expeditiously as possible, such order in relation thereto as it deems fit.

Special provision for adjudication as to whether the conditions of service, etc. changed during the pendency of proceedings

6-F Where an employer contravenes the provisions of section 6-E during the pendency of proceedings before a Labour Court or Tribunal, any workmen aggrieved by such contravention may make a complaint in writing in the prescribed manner, to the Labour Court or Tribunal as the case may be, and on receipt of such complaint that Labour Court or Tribunal as the case may be, shall adjudicate upon the complaint as if it were a dispute referred to or pending before it in accordance with this Act and shall submit its award to the State Government and the provisions if this Act shall apply accordingly.

Power to transfer certain proceedings

6-G[(1) The State Government may, by order in writing for reasons to be recorded withdraw and transfer a preceding from –

(i) one Labour Court to another Labour Court or any Tribunal;

(ii) one Tribunal, to another Tribunal or to a Labour Court if the dispute is within the jurisdiction of the Labour Court for the disposal of the proceeding is so transferred may, such to any special directions in the order of transfer provide either *de novo* or from the stage at which the proceeding so transferred.][1]

(2) Without prejudice to the provisions of sub-section (1) any Tribunal, if so authorized by the State Government, may transfer any proceeding under section 6-E or section 6-F pending before it to anyone of the Labour Courts specified for the disposal of such proceedings by the State Government by notification in the official Gazette and the Labour Court to which the proceeding is so transferred shall dispose of the same.

1.Subs. by section 5 of U. P. Act No. 34 of 1978.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6H-6J]

Recovery of money due

6-H [(1) Where any money is due to a workman from an employer under the provisions of sections 6-J to 6-R or under a settlement or award, or from an employer under an award given by an adjudicator or the State Industrial Tribunal appointed or constituted under this Act before the commencement of the Uttar Pradesh Industrial Disputes (Amendment and Miscellaneous Provisions) Act, 1956, the workman, may, without prejudice to any other mode of recovery. make an application to the State Government for the recovery, of the money due to him, and if the State Government is satisfied that any money is so due, it shall issue a certificate for that amount to the Collector who shall proceed to recover the same as if it were an arrear of land revenue.]1

U. P. Act I of 1957

(2) Where any workman is entitled to receive from the employer any benefit which is capable of being computed in terms of money, the amount at which such benefit should be computed may, subject to any rules, that may be made under this Act, be determined by such Labour Court as may be specified in this behalf by the State Government, and the amount so determined may be recovered as provided for in sub-section (1)

(3) For the purposes of computing the money value of a benefit, the Labour Court may, if it so thinks fit, appoint a Commissioner in the prescribed manner who shall, after taking such evidence as may be necessary, submit a report to the Labour Court and the Labour Court shall determine the amount after considering the report of the Commissioner and other circumstances of the case.

Representation of parties

6-I (1) Subject to the provisions of' sub-sections (2) and (3), the parties to an industrial dispute may be represented before a Board, Labour Court, or, Tribunal in the manner prescribed.

(2) No party to any proceeding before a Board shall be represented by a legal practitioner, and no party to any proceeding before a Labour Court or Tribunal shall be represented by a legal practitioner, unless the consent of the other party or parties to the proceeding and the leave of the Presiding Officer of the Labour Court or Tribunal, as the case may be has been obtained.

Act No. XVI of 1926

[(3) No officer of a Union shall be entitled no represent any party unless a period of two years has elapsed since its registration under the Indian Trade Unions Act, 1926 and the Union has been registered for one trade only:

Provided that an officer of a federation of unions may subject to such conditions, as may be, prescribed represent any party.]2

Non application of the provision for lay-off in certain cases

6-J (1) Sections 6-K to 6-M inclusive shall not apply-

(a) to industrial establishments in which less than fifty workmen on an average per working day have been employed in the preceding calendar month, or

1.Subs. by section 5 of U. P. Act No. 23 of 1957.

2.S

(b) to industrial establishments which are or a seasonal character or in which work is performed only intermittently.

(2) If a question arises whether an industrial establishment is of a seasonal character or whether work is performed therein only intermittently, the decision of the State Government thereon shall be final.

Explanation-- In this section and in sections 6-K, 6-L and 6-M "industrial establishment" means- --

Act No. 63 of 1948

(i) a factory as defined in clause (m) of section 2 of the Factories Act, 1948, or

Act No. 25 of 1952

(ii) a mine as defined in clause (j) of section 2 of the Mines Act, 1952; or

Act No. 69 of 1951

(iii) a plantation as defined in clause (f) of section 2 of the Plantations Labour Act, 1951.

Right of workmen to compensation for laid-off

6-K. (1) Whenever a workman (other than a substitute or a casual workman) whose name is borne on the muster rolls of an industrial establishment and who has completed not less than one year of continuous service under an employer is laid-off, he shall be paid by the employer for all days during which he is so laid off, except for such weekly holidays as may intervene, compensation which shall be equal to fifty per cent of the total of the basic wages and dearness allowance that would have been payable to him had he not been so laid-off :

Provided that the compensation payable to a workman during any period of twelve months shall not be for more than forty-five days.

(2) Notwithstanding anything contained in the proviso to sub-section (1), if during any period of twelve months, a workman is laid-off for more than forty-five days, whether continuously or intermittently and the lay-off after the expiry of the first forty five days comprises continuous periods of one week or more, the workman shall, unless there is any agreement to the contrary between him and the employer, be paid, for all the days comprised in every such subsequent period of lay-off for one week or more, compensation at the rate specified in sub-section (1):

Provided that it shall be lawful for the employer in any case falling within this sub-section to retrench the workman in accordance with the provisions contained in section 6-N at any time after the expiry of the first forty-five days of lay-off and when he does so, any compensation paid to the workman for having been laid-off during the preceding twelve months may be set-off against the compensation payable for retrenchment.

Explanation-- "Substitute workman" means a workman who is employed in an industrial establishment in the place of another workman whose name is borne on the muster rolls of the establishment, but shall cease to be regarded as such for the purposes of this section, if he has completed one year of continuous service in the establishment.

Duty of an employer to maintain muster rolls of workmen who present themselves for work

6-L. Notwithstanding that workman in any industrial establishment have been laid-off, it shall be the duty of every employer to maintain for the purposes of sections 6-J to 6-R a muster roll, and to provide for the making of entries t

at the establishment at the appointed time during normal working hours.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6M-6O]

Workmen not entitled to compensation in certain cases

6-M No compensation shall be paid to a workman who has been laid-off--

(i) if he refuses to accept any alternative employment in the same establishment from which he has been laid-off or in any other establishment belonging to the same employer situate in the same town or village or situate within a radius of five miles from the establishment to which he belongs, if, in the opinion of the employer, such alternative employment does not call for any, special skill or previous experience and can be done by the workman, provided that the wages which would normally have been paid to the workman are offered for the alternative employment also ;

(ii) if he does not present himself for work at the establishment at the appointed time during normal working hours at least once a day ;

(iii) if such laying-off is due to a strike or slewing down of production on the part of workmen in another part of the establishment.

Conditions precedent to N retrenchment of workmen

6-No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until-

(a) the workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice :

Provided that no such notice shall be necessary if the retrenchment is under an agreement which specifies a date for the termination of service;

(b) the workman has been paid, at the time of retrenchment compensation which shall be equivalent to fifteen days average pay for every completed year of service or any part thereof in excess of six months; and

(c) notice in the prescribed manner is served on the State Government.

special provisions O relating to workmen employed in undertakings which are transferred

6-Notwithstanding anything contained in section 6-N no workman shall be entitled to compensation under that section by reasons merely of the fact that there has been a change of employers in any case where the ownership or management of the undertaking in which he is employed is transferred, whether by agreement or by operation of law, from one employer to another:

Provided that-

(a) the service of the workman has not been interrupted by reasons of the transfer ,

(b) the terms and conditions of service applicable to the workman after such transfer are not in any way less favourable to the workman than those applicable to him immediately before the transfer; and

(c) the employer to whom the ownership or management of the undertaking is so transferred. is, under the terms of the transfer or otherwise, legally liable to pay to the workman, in the event of his retrenchment, compensation on the basis that his service has been continu pted by the transfer.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6P-6S]

Procedure 6-P retrenchment

Where any workman in an industrial establishment, who is a citizen for of India, is to be retrenched and he belongs to a particular category of workmen in that establishment, in the absence of any agreement between the employer and the workman in this behalf, the employer shall ordinarily retrench the workman who was the last person to be employed in that category, unless for reasons to be recorded the employer retrenches any other workman.

Re-6-employment Q retrenched workmen offer persons.

Where any workmen are retrenched, and the employer proposes to take into his employ any persons, he shall, in such manner as may be of prescribed, give an opportunity to the retrenched workmen to offer themselves for re-employment, and the retrenched workmen who themselves for re-employment shall have preference over other

Effect of 6-inconsistent sections 6-J to 6-Q to Act XX of Minimum Wages 1946 award for Act XI of

(1) The provisions from sections 6-J to 6-Q shall have effect laws R notwithstanding anything inconsistent therewith contained in any other law (including Standing Orders) made under the Industrial Employment with (Standing Orders) Act, 1946;

Provided that nothing contained in this Act shall have effect derogate from any right which a workman has under the Act, 1948, or any notification or order issued thereunder or any the time being in operation or any contract with the employer.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that nothing 1948 contained in sections 6-J to 6-R shall be deemed to affect the provision of any other law for the time being in force so far as that law provides for the settlement of industrial disputes, but the rights and liabilities of employers and workmen in so far as they relate to lay-off and retrenchment shall be determined in accordance with the provisions of sections 6-J to 6-Q.][1]

[2][Prohibition 6-illegal S strikes and lock-outs thirty

(1) No person employed in an industrial establishment shall go on of strike --

(a) without giving to the employer a notice of strike within days before striking ; or

(b) within fourteen days of giving such notice ; or

(c) before the expiry of the date of strike specified in any such notice as aforesaid; or

(d) during the pendency of any conciliation proceeding before a Conciliation Officer or Board and thirty days after the conclusion of such proceeding, if he is concerned in the dispute which is the subject-matter of such proceeding; or

(e) between the commencement-and the conclusion of proceeding before a Labour Court or a Tribunal if he is concerned in the dispute which is the subject-matter of such proceeding ; or

1.Sections 6-B to 6- R added by section 8 of U. P. Act I of 1957. 2.Sections 6-S to 6-U added by section 7 of U.P. Act XXIII of 1957.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6-T]

(f) during any period in which a settlement or award is in operation, in respect of the matters covered by the settlement or award,

(2) No employer shall lock-out any of his workmen --

(a) without giving him notice of lock-out within thirty days before locking out; or

(b) within fourteen days of giving such notice ; or

(c) before the expiry of the date of lock-out specified in any such notice as aforesaid; or

(d) during the pendency of any conciliation proceeding before a Conciliation Officer or Board and thirty days after the conclusion of such proceeding, if the workman is concerned in the dispute which is the subject-matter of such proceeding; or

(e) between the Commencement and the conclusion of proceeding before a Labour Court or a Tribunal, if the workman is concerned in the dispute which is the subject matter of such proceeding; or

(f) during any period in which a settlement or award is in operation, in respect of any of the matters covered by the settlement or award.

(3) The notice of strike or lock-out under this section shall not be necessary where a lock-out or as the case may be, a strike already exists in the industrial establishment, but the employer shall send intimation of the lock-out or strike on the day on which it is declared to such authority as may be prescribed.

(4) Every notice of strike or lock-out under this section shall specify a date within three days of which, if no strike or lock-out takes place in pursuance of the notice, the notice shall cease to have effect and fresh notice shall have to be given for a strike or lock-out.

(5) The notice of strike, referred to in sub-section (1) shall be given by such number of persons to such person or persons and in such manner, as may be prescribed.

(6) The notice of lock-out referred to in sub-section (2), shall be given in such manner as may be prescribed.

Illegal strikes and lock-out T

6-(1) A strike or lock-out shall be illegal if it is commenced or declared in contravention of section 6-S or is continued beyond the date on which the industrial dispute to which the strike or as the case may be, the lock-out relates, is taken up by a Board or is referred for adjudication to a Labour Court or Tribunal.

(2) A strike declared in consequence of an illegal lock-out or a lock-out declared in, consequence of an illegal strike in an industrial establishment, shall not be deemed to be illegal.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947]
[Section 6U-6W]

Prohibition of instigation or incitement to illegal strikes and lock-outs

6-U No person shall, aid, instigate or incite others to take part in or otherwise act in furtherance of any strike or lock-out which is, or when commenced, will be in contravention of the provision of this Act.][1]

Application of sections 6V and 6X

[1][6-V (1) The provisions of sections 6-W and 6-X shall apply to an industrial establishment pertaining to an industry other than an industry referred to in sub-clause (i) of clause (a) of section 2 of the Industrial Disputes Act, 1947 (not being an establishment of a seasonal character or in which work is performed only intermittently) in which not less than three hundred work men were employed on an average per working day for the preceding twelve months;

(2) If a question arises whether an industrial establishment is of a seasonal character or whether work is performed therein only intermittently; the decision of the State Government thereon shall be final.

Procedure for closing down undertaking

6-W (1) An employer who intends to close down an undertaking of an industrial establishment shall, in the prescribed manner, apply, for prior permission, at least ninety days before the date on which the intended closure is to become effective, to the State Government, stating clearly the reasons for the intended closure of the undertaking and a copy of such application shall also be served simultaneously on the representatives of the workmen in the prescribed manner :

Provided that nothing in this sub-section shall apply to an undertaking set up for the construction of buildings, bridges, roads, canals, dams or for other construction work.

(2) Where an application for permission has been made under sub-section (1), the State Government, after making such enquiry as it thinks fit and after giving a reasonable opportunity of being heard to the employer, the workmen and the persons interested in such closure may, having regard to the genuineness and adequacy of the reasons stated by the· employer, the interests of the general public and all other relevant factors, by order and for reasons to be recorded in writing, grant or refuse to grant such permission and a copy of such order shall be communicated to the employer and the workmen.

(3) Where an application has been made under sub-section (1) and the State Government does not communicate the order granting or refusing to grant permission to the employer within a period of sixty days from the date on which such application is made, the permission applied for shall be deemed to have been granted on the expiration of the said period of sixty days.

(4) An order of the State Government granting or refusing to grant permission shall, subject to the provisions of sub-section (5), be final and binding on all the parties and shall remain in force for one year

from the date of such order.

(5) The State Government may, either on its own motion or on the application made by the employer or. any workman, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (2) or refer the matter to a Tribunal for adjudication ;

1. Sections 6-S to 6-U added by section 7 of U.P. Act XXIII of 1957.

Provided that where a reference has been made to a Tribunal under this sub-section, it shall pass an award within a period of thirty days from the date of such reference.

(6) Where no application for permission under sub- section (1) is made within the period specified therein, or where the permission for closure has been refused, the closure of the undertaking shall be deemed to be illegal from the date of closure and the workmen shall be entitled to all the benefits under any law for the time being in force as if the undertaking had not been closed down.

(7) Notwithstanding anything contained in the foregoing provisions of this section, the State Government may, if it is satisfied that owing to such exceptional circumstances an accident in the undertaking or death of the employer or the like it is necessary so to do, by order, direct that the provisions of sub-section (1) shall not apply in relation to such period as may: be specified in the order.

(8) Where an undertaking is permitted to be closed down under sub-section (2) or where permission for closure is deemed to be granted under sub-section (3), every workman who is employed in that undertaking immediately before the date of application for permission under this section shall be entitled to receive compensation which shall be equivalent to fifteen days average- pay for every completed year of continuous service or any part thereof in excess of six months.

Special provision as to the re-starting of certain undertakings

6-(1) If the State Government is of opinion in respect of any undertaking of an industrial establishment which has been closed down before or after commencement of the Uttar Pradesh Industrial Disputes (Amendment) Act, 1983—

(a) that such undertaking was closed down otherwise than on account of unavoidable circumstances beyond the control of the employer;

(b) that there are possibilities of restarting the undertaking;

(c) that it is necessary for the rehabilitation of the workmen employed in such undertaking before its closure or for the maintenance of supplies and services essential to the life of the community to restart the undertaking or both; and

(d) that the restarting of the undertaking will not result in hardship to the employer in relation to the undertaking;

it may, after giving an opportunity to such employer and workmen for reasons to be recorded in writing direct, by order published in the Gazette, that the undertaking shall be restarted within such time (not being less than one month from the date of the order) as may be specified in the order.

(2) Where the employer is aggrieved from an order passed under sub-section (1), he may refer the matter in the prescribed manner to the Tribunal for adjudication and the Tribunal may pass such orders as it thinks proper and reasonable in the circumstances of the case.][1]

1.Added by section 3 of U.P. Act No. 26 of 1983.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 7-9]

Power to continue order

7. Without prejudice to the generality of the powers vesting under section][1] the [State Government][2]

may, by passed under other enactments order, for the purposes contemplated in section 3 --

(i) continue, with such modifications as it may consider necessary, under such conditions, and for such period as may be specified in the order, any order which was previously passed under any other enactment in force, enforcing all or any of the decisions of an adjudicator or recommendations of a conciliator or any agreement reached in conciliation proceedings between the parties to an industrial dispute.

(ii) enforce [in the prescribed manner][3] for such period as may be specified, the whole or any part of, an agreement reached in conciliation proceedings between the parties to an industrial dispute.

Power to the obtain may- information

8. Without prejudice to any other provision contained in this Act [State Government][2] or an officer authorized by it in this behalf

(i) require by order any person to furnish or produce before any specified authority or person such information or article in his possession as may be specified in the order being information or article which the [State Government][2] or such officer considers necessary or expedient to obtain or examine for the purposes of this Act ;

(ii) authorize any person to enter or search any premises, or to inspect and seize any books or other documents or articles belonging to or under the control of any person which the [State Government][2] or the officer making the order may consider necessary for enforcing such order.

False statement

9. If any person-

furnish any which true, in

(i) when required by order to make any statement or information, makes any statement or furnishes any information he knows or has reasonable cause to believe to be false, or not any material particular; or

(ii) makes any such statement as aforesaid in any account, declaration, estimate, return or other document which he is required by order to furnish, he shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to three years or with fine or with both.

1. Subs. by section 9 (i) of U. P. Act No. 1 of 1957.
2. Subs. by A . 0. 1950 for [Provincial Government).
3. Subs. by section 9(ii) of U.P. Act l of 1957.

Power to require production of books, etc.

10. Where any person is required by order to make any statement or furnish any information to any authority, that authority may by order with a view to verifying the statement made, or the information furnished by such person, further require him to produce any books, accounts or other documents relating thereto w n or under his control.

Prohibition disclosing information

11. (1) No person who obtains any information by virtue of this Act, shall, otherwise than in connexion with the execution of the provisions of this Act or any of order made in pursuance thereof, disclose that information to any other person except with permission granted by or on behalf of the [State Government.][1]

(2) If any person contravenes the provisions of sub-section (1), he shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to two years or with fine or with both.

[2][Delegation powers

11-A The State Government may, by notification in the official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act or rules made thereunder shall, in relation to such matter and subject to such conditions, if any, as may be specified, in the direction, be exercisable also by such officers or authorities subordinate to the State Government as may be specified in the notification.

Powers to remove difficulties

11-B (1) If in the opinion of the State Government any difficulty or doubt arises as to the interpretation of any provision of an award or settlement, it may refer the question to such Labour Court or Tribunal as it may think fit.

(2) The Labour Court or Tribunal to which such question is referred, shall after giving the parties an opportunity of being heard, decide such question and its decision shall be final and binding on all such parties.

Interpretation, standing orders

11-C If any question arises as to the application or interpretation of a standing order certified under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 any employer or workman may refer the question to anyone of the Labour Courts specified for the disposal of such proceeding by the State Government by notification in the official Gazette, and the Labour Court to which the question is so referred shall, after giving the parties an opportunity of being heard, decide the question and such decision shall be final and binding on the parties.

Act No.20 of 1946

Conciliation Officers and certain others public servants

11-D Every Conciliation Officer and every member and Chairman of a Board and every Presiding Officer of a Labour Court or Tribunal shall be deemed to be, a public servant within the meaning of section 21 of the Indian Penal Code.

to be

Act No. 45 of 1860

1.Subs. by the A. O. 1950 for (Provincial Government).

2.Sections 11-A to 11-F added by s. l0 of U. P. Act I of 1957.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 11E-12]

Labour Court Tribunal to be deemed

11-E Every Labour Court or Tribunal shall be deemed to be a Civil Court or for the purposes of section 480 and 482 of the Code of Criminal Procedure, 1898.

Civil Court for certain purpo-ses Act No.

5 of 1898

Powers of the Labour Court or Tribunal in or relation to contempt

11-F (1) If any person-

(a) when ordered by a Labour Court or Tribunal to produce deliver up any document, being legally bound, intentionally omits to do so; or

(b) when required by a Labour Court or Tribunal to bind himself by an oath or affirmation to state the truth, refuses to do so, or

(c) being legally bound to state the truth on any subject to a Labour Court or Tribunal refuses to answer any question put to him touching such subject by such Labour Court or Tribunal,or

(d) refuses to sign any statement made by him when required to do so by a Labour Court or Tribunal, or

(e) intentionally offers any insult or causes any interruption to a Labour Court or Tribunal at any stage of its judicial proceedings,

he shall be deemed to be guilty of contempt of such Labour Court, Tribunal, as the case may be.

(2) If any person commits any act or publishes any writing, which is calculated to improperly influence a Labour Court or Tribunal, or to bring such Labour Court or Tribunal, or the Presiding Officer thereof into disrepute or contempt or to lower its or his authority, or interfere with the lawful process of any such Labour Court or Tribunal such person shall be deemed to be guilty of contempt of such Labour Court or Tribunal as the case may be.

(3) The Labour Court or Tribunal shall have and exercise the same jurisdiction, power and authority in accordance with the same procedure and practice in respect of contempt of itself as the High Court has and exercises in respect of itself.]1

[Power under Industrial Disputes Act, 1947 to continue

12. Unless any order made under this Act makes express provision to the contrary, nothing in this Act shall affect the power of the State Government to refer any industrial dispute or matters connected therewith under the Industrial Disputes Act, 1947 or to deal with any report or settlement in accordance with the provisions of that Act.

Act No. XIV of 1947

1.Sections 11-A to 11-F added by section l0 of U. P. Act I of 1957.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 12A-15]

Removal of doubts constituting

12-A For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in this Act shall be deemed to preclude the Central Government from constituting a National Tribunal under the Industrial Disputes Act, 1947 for the time being in force or any such Tribunal from exercising any powers conferred upon it under that Act.]1

Arbitration Act, 1940 not to apply

13. Nothing in the Arbitration Act, 1940, shall apply to any proceeding under any order made under this Act.

under this Act Act X of 1940

[Penalty 14. Whoever contravenes any of the provisions of this Act or any rule or order made thereunder shall, if no other penalty is provided by or under the Act for such contravention, be punishable with imprisonment for a term which may extend to three years, or with fine, or with both.][2]

[Penalty for breach of terms of ward with 14-A Any person who commits a breach of any term of any settlement or award, which is binding on him under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or fine, or with both, and where the breach is a continuing one, with further fine which may extend to two hundred rupees for every day during which the breach continues after the conviction for the first; and the court trying the offence, if it fines the offender, may direct that the whole or any part of the fine realised from him shall be paid by way of compensation, to any person who, in its opinion has been injured by such breach.][3]

[14-B (1) Any employer who closes down an undertaking in contravention of the provisions of section 3 or section. 6-W shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to three years or with fine or with both.

(2) Any employer, who contravenes a direction given under section 6-X shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to three years or with fine or with both, and where the contravention is a continuing one, with a further fine which may extend to two thousand rupees for every day during which the contravention continues after the conviction.][4]

Offence to be deemed cognizable 15. Notwithstanding anything contained in the Second Schedule to the Code of Criminal Procedure, 1898, any police officer may arrest without warrant any person who is reasonably suspected of having committed, or of committing, or of being about to commit a contravention of any rule or order made under this Act.

1. Subs, by S. 11 of U P. Act I of 1957.
2. Subs. by section 12 ibid.
3. Added by section 6 of U.P. Act No. 34 of 1978.
4. Added by section 4 of U.P. Act No. 26 of 1983.

[The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947] [Section 16-19]

Cognizance of offence 16. (1) No Court shall take cognizance of any offence punishable under this Act except on a report in writing of the facts constituting such offence made by the District Magistrate or by a public servant other than a District Magistrate with the previous sanction in writing of the District Magistrate.

(2) No court inferior to that of a Magistrate of the First Class shall try any offence punishable under this Act.

Effect of provision inconsistent there-with contained in 17. Any rule or order made or deemed to b made under this Act shall have effect n

inconsistent other enactments

any other enactment or in any instrument having effect by virtue of any other enactment.

Attempt and contravention of abetment under this Act shall be

18. Any person who attempts to contravene or abets a contravention of any rule or order made or deemed to be made under this Act shall be deemed to have contravened that order.

Publication, affixation in writing and defacement of notice of such authority, whom the manner case (not on

19. (1) Save, as otherwise expressly provided in an order made under this Act, every authority, officer or person who makes any order in pursuance of this Act [other than an award][1] shall, in the case of order of a general nature or affecting a class of persons, publish notice of such order in such manner as may in the opinion of such authority, officer or person, be best adapted for informing persons whom the order concerns and in the case of an order affecting an individual, corporation or firm serve or cause the order to be served in the manner provided for the service of a summons in Order XXIX, Rule 2, or Order XXX, Rule 3 of the Code of Civil Procedure, 1908, as the case may be, and in the case of an order affecting an individual person (not being a corporation or firm) serve or cause the order to be served on that person--

(i) personally by delivering or tendering to him the order; or

(ii) by post ; or

(iii) where the person cannot he found, by leaving an authentic copy of the order with some adult male member of his family or by affixing such copy to some conspicuous part of the premises in which he is known to have last resided or carried on business or personally worked for gain.

(2) If in the course of any judicial proceedings, a question arises whether a person was duly informed of an order made in pursuance of this Act, compliance with sub-section (1) shall be conclusive proof that he was so informed; but a failure to comply with sub-section (1)--

1. Inserted by section 13 of U. P. Act No. 1 of 1957.

(i) shall not preclude proof by other means that he was so informed ; and

(ii) shall not affect the validity or the order.

(3) Any police officer and any other person authorized by the [State Government][1] in this behalf may, for any purpose connected with the purposes mentioned in section 3 for the administration of this Act, affix any notice to, or cause any notice to be displayed on any premises, vehicle or vessel and may, for the purpose of exercising the power conferred by this Act, enter any premises, vehicle, or vessel at any time.

(4) Any person authorized by the [State Government][1] in this behalf may, for any purpose mentioned in sub-section (3), by order direct the owner or other person in possession or control of any

premises, vehicle or vessel to display, any notice on, or in the premises, vehicle or vessel in such manner as may be specified in the order.

(5) If any person without lawful authority removes, alters, defaces, obliterates or in any way tampers with any notice affixed, or displayed in pursuance of this Act, or contravenes any order under sub-section (4), he shall be punishable with imprisonment for an term which may extend to six months or with fine or with both.

Offence by a made corporation

20. If the person contravening a rule or order made or deemed to be under this Act is a company or other *body corporate*, every director, manager, secretary, or other officer or agent thereof shall, unless he proves that the contravention took place without his knowledge or that he exercised all due diligence to prevent such contravention, be deemed to be guilty of such contravention.

Saving had

21. (1) The provisions of section 6 of the United Provinces General Clauses Act, 1904, shall apply upon the expiry or withdrawl of the United Provinces Industrial Disputes Ordinance, 1947, and the United Provinces Industrial Disputes (Second) Ordinance, 1947, as if they then been repealed by a [Uttar Pradesh]2 Act; and any order or appointment made or deemed to be made under the said Ordinances and in force immediately before the commencement of this Act shall continue in force and be deemed to be an order or appointment made under this Act.

(2) No order made in exercise of any power conferred by or under this Act or the said Ordinances shall be called in question in any court.

1.Substituted by the A. O. 1950 for (Provincial Government).

2.Substituted by the A. O. 1950 for [United Provinces].

Act I of 1872

(3) When any order purports to have been made and signed by any authority in exercise of any power conferred by or under this Act or the said Ordinances, a court shall, within the meaning of Indian Evidence Act, 1872, presume that such order was so made by that authority.

Protection

22. (1) No suit, *prosecution* or other legal *proceedings* shall in against any person for anything which is in good faith done or intended to be done in pursuance of this Act or any rule or order made or deemed to be made thereunder.

(2) No suit or legal *proceedings* shall lie against the [Government]1 for any damage caused or likely to be caused by anything which is in good faith done or intended to be done in pursuance of this Act or any rule or order made or deemed to be made thereunder.

Rule making power

23. (1) The [State Government]2 may make rules consistent with this Act for giving effect to the provisions of this Act.

[(2) Without prejudice to the *generality* of the foregoing power such rules may provide for --

(a) the manner of appointment of Presiding Officers of Labour Courts and Tribunals and the conditions of their employment;

(b) the manner in which a reference shall be made to a Labour Court or a Tribunal;

(c) the manner of appointment of Conciliation Officers and the conditions of their employment;

(d) the procedure to be followed in conciliation proceedings;

(e) the manner of remission of *award* by the State Government to the adjudicating authority;

(f) the manner of registration of settlements ;

form in which muster rolls of workmen shall be maintained ; and

(h) the matters which are to be and may be prescribed.

(3) All rules made under this section shall, as soon as possible after they are made, be laid before the State Legislature.][3]

1.Subs. by the A. O. 1950 for [Crown].

2.Subs. by A. O. 1950 for (Provincial Government)

3.Add. by section 14 of' U. P. Act No. I of 1957.

[The United provinces Industrial Disputes Act,
1947] [Schedule 1-2]

THE FIRST SCHEDULE

(See Section (4-A)

(Matters with in the jurisdiction of Labour Courts)

1. The propriety or legality of an order passed by an employer under the Standing Orders ;

2. The application and interpretation of Standing Orders ;

3. Discharge, and dismissal of workman including reinstatement of, or grant of relief to, workmen wrongfully dismissed;

4. Withdrawal of any customary concession or privilege ;

5. Illegality or otherwise of a strike or lock-out; and

6. All matters other than those specified in. the Second Schedule.

THE SECOND SCHEDULE

(See Section 4-B)

(Matters with in the jurisdiction of Industrial Tribunals)

1. Wages, including the period and mode of payment;

2. Compensatory, and other allowances ;

3. Hours of work and rest intervals;

4. Leave with wages and holidays;

5. Bonus, profit sharing, provident fund and gratuity;

6. Shift working otherwise than in accordance with standing orders;

7. Classification by grades ;

8. Rules of discipline ;

9. Rationalization;

10. Retrenchment of workmen and closure of establishment;

[2][10 A . Any matter relating to the closure of the undertaking of an industrial establishment;] and

11.Any other matter for that may be prescribed.

1.Schedules I, II and III added by section 15 of U. P. Act I of 1957.

2.Substituted by section 5 of U.P. Act No. 26, 1983.

[The United provinces Industrial Disputes Act, 1947]

THE THIRD SCHEDULE

(See Section (4-I)

(Conditions of service for change of which notice is to be given)

1. Wages including the period and mode of payment;
2. Contribution paid, or payable, by the employer to any provident fund or pension fund or for the benefit of the workmen under any law for the time being in force;
3. Compensatory and other allowances;
4. Hours of work and rest intervals;
5. Leave with wages and holidays ;
6. Starting, alteration or discontinuance of shift working otherwise than in accordance with standing orders;
7. Classification by grades ;
8. Withdrawal of any customary concession or privilege or change in usage;
9. Introduction of new rules of discipline, or alteration of existing rules, except in so far as they are provided in standing orders;
10. Rationalization, standardization or improvement to plant or technique which is likely to lead to retrenchment of workmen;
11. Any increase or reduction (other than casual) in the number of persons employed or to be employed in any occupation or process or department or shift, not due to forced mattters.