भारत सरकार

विधी, न्याय व कंपनी कार्य मंत्रालय

सत्यमेव जयते

समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६

(१९७६ चा अधिनियम क्रमांक २५)

[१ मार्च १९९५ रोजी यथाविद्यमान]

The Equal Remuneration Act, 1976

(Act No. 25 of 1976)

[As in force on the 1st March 1995]

संचालक, शासन मुद्रण, लेखनसामग्री व प्रकाशन संचालनालय, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई ४०० ००४
यांनी भारत सरकारच्या वतीने मुद्रित व प्रकाशित केले.
१९९८

[किंमत रु. २-००]

प्राक्कथन

या आवृतीत, दिनांक १ मार्च १९९५ रोजी यथाविद्यमान असलेला दि इक्वल रेम्युनरेशन ॲक्ट, १९७६ याचा मराठीतील प्राधिकृत पाठ दिलेला आहे. हा पाठ भारताचे राजपत्र, असाधारण, भाग बारा, अनुभाग १, खंड ६, अंक १, दिनांक २२ जून १९९५ यात पृष्ठ ६५ ते ७० मध्ये प्रकाशित करण्यात आला होता. हा प्राधिकृत मराठी पाठ, प्राधिकृत पाठ (केंद्रीय विधि) अधिनियम, १९७३ याच्या कलम २, खंड (क) अन्वये राष्ट्रपतींच्या प्राधिकाराने प्रकाशित करण्यात आला होता आणि अशा रीतीने प्रकाशित करण्यात आल्यानंतर हा पाठ, उक्त अधिनियमाचा प्राधिकृत मराठी पाठ म्हणून समजण्यात आला आहे.

के. एल. मोहनपुरिया,
सचिव, भारत सरकार.

नवी दिल्ली,
दिनांक : २२ जून १९९५

PREFACE

This edition of the Equal Remuneration Act, 1996 as on the 1st March 1995 contains the authoritative text of that Act in Marathi which was published in the *Gazette of India*, Extraordinary, Part XII, Section 1, No. 1, Vol. 6, dated 22nd June 1995 on pages 65 to 70.

This Authoritative text was published under the authority of the President under section 2 clause (*a*) of the Authoritative Texts (Central Laws) Act, 1973 and on such publication it became the authoritative text of that Act in Marathi.

K. L. MOHANPURIYA,
Secretary to the Government of India

NEW DELHI,
Date : 22nd June 1995.

समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६

कलमांचा क्रम

प्रकरण १ ले

प्रारंभिक

कलमे

१. संक्षिप्त नाव, विस्तार व प्रारंभ.

२. व्याख्या.

३. अधिनियमास अधिभावी परिणाम असणे.

प्रकरण २ रे

पुरुष व स्त्री कामगारांना समान दरांनी पारिश्रमिक देणे व इतर बाबी

४. त्याच कामाकरिता किंवा तत्सम स्वरुपाच्या कामाकरिता पुरुष व स्त्री कामगारांना समान परिश्रमिक देणे हे नियोक्त्याचे कर्तव्य.

५. पुरुष व स्त्री कामगारांची भरती करताना भेदभाव न करणे.

६. सल्लागार समिती.

७. हक्कमागण्या व तक्रारी यांच्या सुनावणीकरिता व त्यांचा निर्णय करण्याकरिता प्राधिकरणे नियुक्त करण्याची समुचित शासनाची शक्ती.

प्रकरण ३ रे

संकीर्ण

८. नोंदवह्या ठेवणे हे नियोक्त्याचे कर्तव्य.

९. निरीक्षक.

१०. दंड.

११. कंपन्यांनी केलेले अपराध.

१२. अपराधांची दखल व संपरीक्षा.

१३. नियम करण्याची शक्ती.

१४. निदेश देण्याची केंद्र सरकारची शक्ती.

१५. विवक्षित विशेष प्रकरणी अधिनियम लागू नसणे.

१६. घोषणा करण्याची शक्ती.

१७. अडचणीचे निवारण करण्याची शक्ती.

१८. निरसन व व्यावृत्ती.

शब्दसूची इंग्रजी-मराठी.
मराठी-इंग्रजी.

समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६

(१९७६ चा अधिनियम क्रमांक २५)

(दिनांक १ मार्च १९९५ रोजी यथाविद्यमान) [११ फेब्रुवारी, १९७६]

पुरुष व स्त्री कामगारांना समान पारिश्रमिक देण्याचा आणि रोजगाराच्या बाबतीत लिंगभेदाच्या आधारे स्त्रियांना प्रतिकूल असा भेदभाव करण्यास प्रतिबंध करण्याचा आणि त्याच्याशी संबंधित किंवा तदानुषंगिक बाबींचा उपबंध करण्याकरता अधिनियम.

भारतीय गणराज्याच्या सत्ताविसाव्या वर्षी संसदेद्वारे पुढीलप्रमाणे अधिनियमित होवो :—

प्रकरण १ ले

प्रारंभिक

१. (१) या अधिनियमास 'समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६' असे म्हणता येईल. संक्षिप्त नाव, विस्तार व प्रारंभ.

(२) त्याचा विस्तार संपूर्ण भारतभर आहे.

(३) हा अधिनियम पारित झाल्यापासून तीन वर्षांच्या पलिकडील नव्हे असा जो दिनांक केंद्र सरकार अधिसूचनेद्वारे नियत करील त्या दिनांकास तो अंमलात येईल आणि निरनिराळ्या आस्थापनांकरिता किंवा कामधंद्यांकरिता निरनिराळे दिनांक नियत करता येतील.

२. या अधिनियमामध्ये, संदर्भामुळे अन्यथा आवश्यक नसेल तर,— व्याख्या.

(क) "समुचित शासन" याचा अर्थ पुढीलप्रमाणे आहे :—

(एक) केंद्र सरकार किंवा रेल्वे प्रशासन याने किंवा त्याच्या प्राधिकारान्वये चालवलेल्या कोणत्याही कामधंद्याच्या संबंधात, किंवा बँकव्यवसायी कंपनी, खाण, तेलक्षेत्र किंवा मोठे बंदर अथवा एखाद्या केंद्रीय अधिनियमाद्वारे किंवा त्याखाली स्थापन केलेले कोणतेही महामंडळ यांच्या संबंधात, केंद्र सरकार आणि

(दोन) इतर कोणत्याही कामधंद्याच्या संबंधात, राज्य शासन ;

(ख) "या अधिनियमाचा प्रारंभ" याचा एखाद्या आस्थापनेच्या किंवा कामधंद्याच्या संबंधातील अर्थ, त्या आस्थापनेच्या किंवा कामधंद्याच्या बाबतीत ज्या दिवशी हा अधिनियम अंमलात येणार असेल तो दिनांक, असा आहे ;

(ग) "नियोक्ता" याचा 'उपदान प्रदान अधिनियम, १९७२' (१९७२ चा ३९) याच्या कलम २ खंड (च) मध्ये दिल्याप्रमाणे अर्थ आहे;

(घ) "पुरुष" व "स्त्री" याचा अर्थ, कोणत्याही वयाची अनुक्रमे पुरुषजातीय व स्त्रीजातीय मानवी व्यक्ती, असा आहे;

(ङ) "अधिसूचना" याचा अर्थ, **शासकीय राजपत्रामध्ये** प्रकाशित केलेली अधिसूचना असा आहे;

(च) "विहित" याचा अर्थ, या अधिनियमाखाली केलेल्या नियमांद्वारे विहित केलेले असा आहे;

(छ) "पारिश्रमिक" याचा अर्थ, मूळ वेतन किंवा पगार, आणि रोजगारविषयक संविदेतील स्पष्ट किंवा उपलक्षित अटींचे पालन केले गेल्यास, कामावर ठेवलेल्या व्यक्तीस त्या रोजगाराच्या किंवा अशा रोजगारामध्ये केलेल्या कामाच्या संबंधात रोखरकमी किंवा वस्तुरूपात प्रदेय असलेले कोणतेही जादा परिलाभ, असा आहे;

(ज) "तेच काम किंवा तत्सम स्वरूपाचे काम" याचा अर्थ, ज्या कामाच्या बाबतीत, एखाद्या पुरुषाने किंवा स्त्रीने कामाची परिस्थिती समान असताना ते काम केल्यास त्यांच्याकडून अपेक्षित असणारे कौशल्य, प्रयास आणि जबाबदारी सारखीच असल्यास आणि पुरुषाकडून अपेक्षित असणारे व स्त्रीकडून अपेक्षित असणारे कौशल्य, प्रयास आणि जबाबदारी यांमध्ये काही फरक असल्यास, रोजगाराच्या अटी व शर्ती यांच्या संबंधात तो व्यवहारतः महत्त्वाचा नसतो ते काम, असा आहे;

(झ) "कामगार" याचा अर्थ, हा अधिनियम ज्यासंबंधात अंमलात आला आहे अशी कोणतीही आस्थापना किंवा कामधंदा यांतील कामगार, असा आहे;

(ञ) या अधिनियमामध्ये वापरलेले आणि व्याख्या न केलेले, परंतु 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७' (१९४७ चा १४) यामध्ये व्याख्या केलेले शब्द व शब्दप्रयोग यांना त्या अधिनियमामध्ये नेमून दिल्याप्रमाणे ते ते अर्थ असतील.

(शा.म.मु.) एच ४२०४—२ (१०२६—३—९८)

अधिनियमास अधिभावी परिणाम असणे. ३. इतर कोणत्याही कायद्यामध्ये अथवा कोणताही लवाद—निवाडा, करार किंवा सेवा–संविदा—मग ती या अधिनियमाच्या प्रारंभापूर्वी केलेली असो वा नंतर केलेली असो—यांच्या तरतुदींमध्ये अथवा त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याखाली परिणामक असलेल्या अशा कोणत्याही संलेखामध्ये या अधिनियमाच्या उपबंधाशी विसंगत असे काहीही असले तरी, हे उपबंध परिणामक होतील.

प्रकरण २ रे

पुरुष व स्त्री कामगारांना समान दराने पारिश्रमिक वेगे व इतर बाबी

त्याच कामाकरिता किंवा तत्सम स्वरूपाच्या कामाकरिता पुरुष व स्त्री कामगारांना समान पारिश्रमिक देणे हे नियोक्त्याचे कर्तव्य. ४. (१) कोणत्याही नियोक्त्याने एखाद्या आस्थापनेमध्ये किंवा कामधंद्यावर नेमलेल्या कोणत्याही कामगारास तो, अशा आस्थापनेतील किंवा कामधंद्यावरील तद्विरुद्धलिंगी कामगारांना तेच काम किंवा तत्सम स्वरूपाचे काम केल्याबद्दल तो जितके पारिश्रमिक देत असेल त्याहून कमी अनुकूल दरांनी पारिश्रमिक देणार नाही—मग ते रोखरकमी असो किंवा वस्तुरूपाने असो.

(२) कोणत्याही नियोक्त्याला पोटकलम (१) च्या उपबंधाचे अनुपालन करता यावे म्हणून कोणत्याही कामगाराच्या पारिश्रमिकाचा दर कमी करता येणार नाही.

(३) एखाद्या आस्थापनेत किंवा कामधंद्यावर या अधिनियमाच्या प्रारंभापूर्वी, त्याच कामाकरिता किंवा तत्सम स्वरूपाच्या कामाकरिता पुरुष व स्त्री कामगारांना देण्यात येणाऱ्या पारिश्रमिकाचे दर हे, केवळ लिंगभेदाच्या कारणावरून निरनिराळे ठरवलेले असतील त्या बाबतीत, अशा प्रारंभी व तेव्हापासून, अशा पुरुष व स्त्री कामगारांना पारिश्रमिकाच्या अशा दरांपैकी (जेथे पारिश्रमिकाचे केवळ दोनच दर असतील तेथे) अधिक दराने किंवा (जेथे पारिश्रमिकाचे दोनपेक्षा अधिक दर असतील तेथे) सर्वाधिक दराने पारिश्रमिक प्रदेय असेल :

परंतु, या पोटकलमातील कोणत्याही गोष्टीमुळे एखादा कामगार या अधिनियमाच्या प्रारंभापूर्वी त्याने किंवा तिने केलेल्या सेवेच्या संदर्भात पारिश्रमिकाचे दर सुधारून मिळण्यास हक्कदार होतो असे मानले जाणार नाही.

पुरुष व स्त्री कामगारांची भरती करताना कोणताही भेदभाव न करणे. ५. या अधिनियमाच्या प्रारंभी व तेव्हापासून त्याच कामाकरिता किंवा तत्सम स्वरूपाच्या कामाकरिता भरती करताना, त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा त्याखाली अशा कामावर स्त्रियांना नेमण्यास मनाई केलेली असल्यास किंवा त्याबाबत निर्बंध घातला असल्यास [1][किंवा पदोन्नती, प्रशिक्षण किंवा बदली यांसारख्या भरतीनंतरच्या सेवेसंबंधातील कोणतीही शर्त असल्यास] तेवढे खेरीजकरून एरव्ही, नियोक्त्याला स्त्रियांविरुद्ध कोणताही भेदभाव करता येणार नाही :

परंतु, एखाद्या आस्थापनेतील किंवा कामधंद्यामधील जागाभरतीच्या बाबतीत अनुसूचित जाती किंवा अनुसूचित जनजाती, माजी सैनिक, कमी केलेले कर्मचारी किंवा अन्य कोणत्याही वर्गातील किंवा प्रवर्गातील व्यक्ती यांना द्यावयाचा कोणताही अग्रक्रम किंवा त्यांच्यासाठी असलेल्या राखीव जागा यांना या कलमाच्या उपबंधांमुळे बाध येणार नाही.

सल्लागार समिती. ६. (१) स्त्रियांना रोजगाराच्या अधिकाधिक संधी उपलब्ध करून देण्याच्या प्रयोजनार्थ, या बाबतीत केंद्र सरकार अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करील अशा आस्थापनांमध्ये किंवा कामधंद्यावर कोणत्या मर्यादेपर्यंत स्त्रियांना नेमता येईल यासंबंधात आपणास सल्ला देण्याकरिता समुचित शासन एक किंवा त्याहून अधिक सल्लागार समित्या घटित करील.

(२) प्रत्येक सल्लागार समिती कमीत कमी दहा व्यक्तींची मिळून बनलेली असेल व या व्यक्ती समुचित शासनाने नामनियुक्त करावयाच्या असतील व त्यातील निम्म्या व्यक्ती स्त्रिया असतील.

(३) आपला सल्ला देताना सल्लागार समिती, संबंधित आस्थापनेत किंवा कामधंद्यावर नेमलेल्या स्त्रियांची संख्या, कामाचे स्वरूप, कामाचे तास, स्त्रियांची कामधंद्यासंबंधीची योग्यायोग्यता किंवा, प्रकरणपरत्वे, स्त्रियांना रोजगाराच्या अधिकाधिक संधी उपलब्ध करून देण्याची गरज विचारात घेईल— यात अंशकालिक रोजगार, तसेच समितीस योग्य वाटतील अशा इतर संबद्ध बाबींचा समावेश आहे.

(४) सल्लागार समिती तिच्या कार्यपद्धतीचे स्वतःच विनियमन करील.

(५) समुचित शासन, त्यास सल्लागार समितीने दिलेला सल्ला विचारात घेतल्यानंतर आणि आस्थापनेतील किंवा कामधंद्यावरील संबंधित व्यक्तींना अभिवेदने करण्याची संधी दिल्यानंतर, स्त्री कामगारांच्या नेमणुकीच्या बाबतीत स्वतःस योग्य वाटतील असे निदेश देऊ शकेल.

---

१. १९८७ चा अधिनियम ४९, कलम २ द्वारे "घातला असल्यास" ह्या मजकुरानंतर हा मजकूर समाविष्ट करण्यात आला.

७. (१) (क) या अधिनियमाच्या कोणत्याही उपबंधाच्या उल्लंघनाच्या बाबतीतील तक्रारी; (ख) त्याच कामाकरिता किंवा तत्सम स्वरूपाच्या कामाकरिता पुरुष व स्त्री कामगारांना समान दराने मजुरी न देण्यामुळे उद्भवणाऱ्या हक्कमागण्या, — हक्कमागण्या व तक्रारी यांच्या सुनावणीकरिता व त्यांचा निर्णयकरण्याकरिता प्राधिकरणे नियुक्त करण्याची समुचित शासनाची शक्ती.

यांची सुनावणी करून त्यांचा निर्णय करण्याकरिता प्राधिकरणे म्हणून कामगार अधिकाऱ्याच्या दर्जापेक्षा कमी दर्जा नसलेले जे अधिकारी समुचित शासनाला योग्य वाटतील अशा अधिकाऱ्यांची ते नियुक्ती करू शकेल आणि त्याच किंवा त्यानंतरच्या अधिसूचनेद्वारे, अशा प्रत्येक प्राधिकरणाला आपली अधिकारिता कोणत्या स्थानिक मर्यादांमध्ये वापरावी लागेल ते निश्चित करू शकेल.

(२) पोटकलम (१) मध्ये निर्दिष्ट केलेली प्रत्येक तक्रार किंवा हक्कमागणी, विहित करण्यात येईल अशा पद्धतीने सादर करावी लागेल.

(३) दोन किंवा अधिक कामे त्याच स्वरूपाची किंवा तत्सम स्वरूपाची आहेत किंवा कसे असा प्रश्न उद्भवल्यास, पोटकलम (१) खाली नियुक्त करण्यात आलेल्या प्राधिकरणाकडून त्याचा निर्णय करण्यात येईल.

(४) पोटकलम (१) अन्वये नियुक्त करण्यात आलेल्या प्राधिकरणाकडे एखादी तक्रार किंवा हक्कमागणी सादर करण्यात आल्यास, अर्जदारास व नियोक्त्यास आपापले म्हणणे मांडण्याची संधी दिल्यानंतर व स्वतःस योग्य वाटेल अशी चौकशी केल्यानंतर ते प्राधिकरण—

(एक) तेच काम किंवा तत्सम स्वरूपाचे काम केल्याबद्दल पुरुष व स्त्री कामगारांना समान दरांनी मजुरी न देण्यामुळे उद्भवलेल्या हक्कमागणीच्या बाबतीत, कामगारास प्रत्यक्षात देण्यात आलेल्या रकमेपेक्षा त्यास प्रदेय असणारी रक्कम जितकी अधिक असेल तितकी रक्कम त्यास देण्यात यावी;

(दोन) तक्रारीच्या बाबतीत, या अधिनियमाच्या कोणत्याही उपबंधाचे उल्लंघन होणार नाही याची निश्चिती व्हावी या दृष्टीने पुरेशी उपाययोजना करण्यात यावी,

असे निदेशित करू शकेल.

(५) पोटकलम (१) अन्वये नियुक्त करण्यात आलेल्या प्रत्येक प्राधिकरणास, साक्षीपुरावा घेण्यासाठी व साक्षीदारांना उपस्थित राहण्यासाठी भाग पाडण्यास व दस्तऐवज सादर करण्याची सक्ती करण्यासाठी 'दिवाणी प्रक्रिया संहिता, १९०८' (१९०८ चा ५) याखाली दिवाणी न्यायालयाला असणाऱ्या सर्व शक्ती असतील, आणि असे प्रत्येक प्राधिकरण हे 'फौजदारी प्रक्रिया संहिता, १९७३' (१९७४ चा २) याचे कलम १९५ व २६ वे प्रकरण यांच्या सर्व प्रयोजनांपुरते दिवाणी न्यायालय असल्याचे मानण्यात येईल.

(६) पोटकलम (१) अन्वये नियुक्त करण्यात आलेल्या एखाद्या प्राधिकरणाने कोणतीही तक्रार किंवा हक्कमागणी यावर दिलेल्या आदेशामुळे नाराज झालेल्या कोणत्याही नियोक्त्यास किंवा कामगारास, याबाबतीत समुचित शासन अधिसूचनेद्वारे विनिर्दिष्ट करील अशा अपील प्राधिकरणाकडे, आदेशाच्या तारखेपासून तीस दिवसांच्या आत अपील दाखल करता येईल आणि अपिलाची सुनावणी केल्यानंतर त्या प्राधिकरणास, ज्याविरुद्ध अपील दाखल करण्यात आले होते तो आदेश कायम करता येईल, त्यात फेरबदल करता येईल किंवा तो फिरवता येईल आणि अशा प्राधिकरणाने दिलेल्या आदेशाविरुद्ध आणखी कोणतेही अपील करता येणार नाही.

(७) अपीलकर्ता पोटकलम (६) मध्ये विनिर्दिष्ट करण्यात आलेल्या मुदतीत अपील दाखल करू शकला नाही याला पुरेसे कारण होते याबद्दल पोटकलम (६) मध्ये निर्दिष्ट केलेल्या प्राधिकरणाची खात्री झाल्यास, ते पुढील तीस दिवसांच्या मुदतीत अपील दाखल करण्याची परवानगी देऊ शकेल—त्यानंतर मात्र नाही.

(८) 'औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७' (१९४७ चा १४) यातील कलम ३३ क्र्या पोटकलम (१) चे उपबंध, या कलमान्वये नियुक्त करण्यात आलेल्या प्राधिकरणाच्या निर्णयानुसार एखाद्या नियोक्त्याकडून प्रदेय ठरलेल्या पैशांच्या वसुलीच्या बाबतीत लागू होतील.

प्रकरण ३ रे

संकीर्ण

८. या अधिनियमाच्या प्रारंभी व तेव्हापासून, प्रत्येक नियोक्त्याला त्याने कामावर नेमलेल्या कामगारांच्या संबंधात विहित करण्यात येईल त्याप्रमाणे नोंदवह्या व इतर दस्तऐवज ठेवावे लागतील. — नोंदवह्या ठेवणे हे नियोक्त्यांचे कर्तव्य.

९. (१) या अधिनियमाच्या उपबंधांचे किंवा या अधिनियमाखाली करण्यात आलेल्या नियमांचे अनुपालन नियोक्त्यांकडून करण्यात येते किंवा कसे याबाबत अन्वेषण करण्याकरता स्वतःला योग्य वाटतील अशा व्यक्तींची समुचित शासनास अधिसूचनेद्वारे निरीक्षक म्हणून नियुक्ती करता येईल, आणि अशा निरीक्षकाने कोणत्या स्थानिक मर्यादांच्या आत अन्वेषण करावे ते निश्चित करता येईल. — निरीक्षक.

(२) प्रत्येक निरीक्षक हा 'भारतीय दंड संहिता' (१८६० चा ४५) याच्या कलम २१ च्या अर्थानुसार लोकसेवक असल्याचे मानण्यात येईल.

(३) प्रत्येक निरीक्षक आपल्या अधिकारितेच्या स्थानिक मर्यादांमध्ये—

(क) कोणत्याही इमारतीत, कारखान्यात, वास्तूत किंवा जलयानात कोणत्याही वाजवी वेळी स्वतःला योग्य वाटेल अशा सहाय्यानिशी प्रवेश करू शकेल ;

(ख) कोणत्याही नियोक्त्यास, कामगारांच्या सेवायोजनाशी संबंधित अशी कोणतीही नोंदवही, हजेरीपट किंवा अन्य दस्तऐवज हजर करण्यास भाग पाडू शकेल, व अशा दस्तऐवजांची तपासणी करू शकेल ;

(ग) या अधिनियमाच्या उपबंधांचे अनुपालन करण्यात येत आहे किंवा अनुपालन करण्यात आलेले आहे याबद्दल खात्री करून घेण्याकरिता जागेवरच किंवा अन्यथा, कोणत्याही व्यक्तीची साक्ष घेऊ शकेल;

(घ) नियोक्त्याची, त्याच्या अभिकर्त्यांची किंवा नोकराची अथवा आस्थापना किंवा तिच्याशी संलग्न असलेली कोणतीही वास्तू ज्या व्यक्तीच्या हुकूमतीत असल्याचे आढळून येईल त्या व्यक्तीची अथवा जी व्यक्ती त्या आस्थापनेत कामगार आहे किंवा होती असे मानण्यात निरीक्षकाला पुरेसे कारण असेल अशा कोणत्याही व्यक्तीची साक्ष तपासणी करू शकेल ;

(ङ) या अधिनियमाखाली आस्थापनेच्या संबंधात ठेवण्यात आलेल्या कोणत्याही नोंदवहीच्या किंवा अन्य दस्तऐवजाच्या नकला तयार करून घेऊ शकेल किंवा त्यामधील उतारे काढून घेऊ शकेल.

(४) ज्या व्यक्तीकडे निरीक्षकाने, कोणतीही नोंदवही किंवा अन्य दस्तऐवज हजर करण्याची किंवा कोणतीही माहिती देण्याची मागणी केली असेल अशा कोणत्याही व्यक्तीला अशी मागणी पुरी करावी लागेल.

दंड. १०. (१) या अधिनियमानुसार किंवा त्याखाली तसे आवश्यक असताना, जर या अधिनियमाच्या प्रारंभानंतर, एखाद्या नियोक्त्याने,—

(क) आपण नेमलेल्या कामगारांच्या संबंधात कोणतीही नोंदवही किंवा अन्य दस्तऐवज ठेवण्याचे टाळले किंवा ते ठेवण्यास तो चुकला, तर, किंवा

(ख) कामगारांच्या सेवायोजनाच्या संबंधातील कोणतीही नोंदवही, हजेरीपट किंवा अन्य दस्तऐवज हजर करण्याचे टाळले किंवा ते करण्यास तो चुकला तर, किंवा

(ग) कोणताही पुरावा देण्याचे वर्जिले किंवा नाकारले किंवा आपल्या अभिकर्त्यास, नोकरास किंवा त्या आस्थापनेचा हुकूमतदार असलेल्या कोणत्याही व्यक्तीस पुरावा देण्यास प्रतिबंध केला तर, किंवा

(घ) कोणतीही माहिती देण्याचे टाळले किंवा नाकारले तर,

तो [१][एका महिन्यापर्यंत वाढू शकेल एवढ्या मुदतीच्या साध्या कारावासास किंवा दहा हजार रुपयांपर्यंत वाढू शकेल एवढ्या द्रव्यदंडास किंवा दोन्हीही शिक्षांस पात्र होईल.]

(२) या अधिनियमाच्या प्रारंभानंतर जर एखाद्या नियोक्त्याने,—

(क) या अधिनियमाच्या उपबंधांचे उल्लंघन करून कोणतीही भरती केली तर, किंवा

(ख) तेच काम केल्याबद्दल किंवा तत्सम स्वरूपाचे काम केल्याबद्दल पुरुष व स्त्री कामगारांना असमान दरांनी पारिश्रमिक दिले तर, किंवा

(ग) या अधिनियमाच्या उपबंधांचे उल्लंघन करून पुरुष व स्त्री कामगारांमध्ये कोणताही भेदभाव केला तर, किंवा

(घ) कलम ६ च्या पोटकलम (५) अन्वये समुचित शासनाने दिलेले कोणतेही निदेश पाळण्याचे टाळले किंवा ते पाळण्यास तो चुकला तर,

[२][तो दहा हजार रुपयांपेक्षा कमी नसेल परंतु वीस हजार रुपयांपर्यंत वाढू शकेल इतक्या द्रव्यदंडाच्या किंवा तीन महिन्यांपेक्षा कमी नसेल इतक्या मुदतीच्या परंतु पहिल्या अपराधासाठी एक वर्षापर्यंत वाढू शकेल एवढ्या कारावासाच्या किंवा दोन्हीही शिक्षांस आणि दुसऱ्या व नंतरच्या अपराधासाठी दोन वर्षापर्यंत वाढू शकेल इतक्या कारावासाच्या शिक्षेस पात्र होईल.]

---

१. १९८७ चा अधिनियम ४९, कलम ३ खंड (क) द्वारे "तो एक हजार" ह्या शब्दाने सुरू होणाऱ्या व "पात्र होईल" ह्या शब्दाने संपणाऱ्या मजकुरानंतर हा मजकूर समाविष्ट करण्यात आला.

२. १९८७ चा अधिनियम ४९, कलम ३ खंड (ख) द्वारे "तो पाच हजार" ह्या शब्दाने सुरू होणाऱ्या व "पात्र होईल" ह्या शब्दाने संपणाऱ्या मजकुरानंतर समाविष्ट करण्यात आला

(३) तशी मागणी करण्यात आली असताना, जर एखाद्या व्यक्तीने निरीक्षकापुढे कोणतीही नोंदवही किंवा अन्य दस्तऐवज हजर करण्याचे किंवा त्याला कोणतीही माहिती देण्याचे टाळले किंवा नाकारले तर, ती व्यक्ती पाचशे रुपयांपर्यंत असू शकेल इतक्या द्रव्यदंडास पात्र होईल.

११. (१) जेव्हा या अधिनियमाखालील अपराध एखाद्या कंपनीने केलेला असेल तेव्हा, अपराध घडला त्यावेळी जी जी व्यक्ती कंपनीच्या कामकाज-चालनाबद्दल तिची हुकूमतदार होती व तिला जबाब-दार होती ती प्रत्येक व्यक्ती, तसेच ती कंपनीही अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात येईल आणि तिच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व तदनुसार शिक्षा होण्यास ती पात्र असेल : कंपन्यांनी केलेले अपराध.

परंतु, अपराध आपल्या नकळत घडला होता किंवा असा अपराध घडू नये म्हणून आपण सर्वप्रकारे यथायोग्य तत्परता दाखवली होती असे त्या व्यक्तीने शाबीत केले तर, अशी व्यक्ती या पोटकलमातील कोणत्याही गोष्टीमुळे कोणत्याही शिक्षेस पात्र ठरणार नाही.

(२) पोटकलम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, या अधिनियमाखालील कोणताही अपराध एखाद्या कंपनीने केलेला असेल आणि असा अपराध कंपनीच्या कोणत्याही संचालकाच्या, व्यवस्थापकाच्या, सचिवाच्या किंवा अन्य अधिकाऱ्याच्या संमतीने किंवा मूकानुमतीने करण्यात आला होता अथवा त्याने केलेल्या हयगयीशी त्या अपराधाचा कारणसंबंध जोडता येण्यासारखा आहे असे शाबीत झाल्यास असा संचालक, व्यवस्थापक, सचिव किंवा अन्य अधिकारी त्या अपराधाबद्दल दोषी असल्याचे मानण्यात येईल आणि त्याच्याविरुद्ध कार्यवाही केली जाण्यास व तदनुसार शिक्षा होण्यास तो पात्र होईल.

स्पष्टीकरण.—या कलमाच्या प्रयोजनार्थ,—

(क) "कंपनी" याचा अर्थ, कोणताही निगम-निकाय, असा आहे व त्यात एखाद्या पेढीचा किंवा अन्य व्यक्तिसंघाचा समावेश आहे ; आणि

(ख) "संचालक" याचा पेढीच्या संबंधातील अर्थ, पेढीतील भागीदार, असा आहे.

[1][**१२.** (१) महानगर दंडाधिकाऱ्याच्या किंवा प्रथमवर्ग न्यायदंडाधिकाऱ्याच्या दर्जापेक्षा कमी दर्जाचे न्यायालय, या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असणाऱ्या अपराधाची संपरीक्षा करणार नाही. [1][अपराधांची दखल व संपरीक्षा.]

(२) कोणतेही न्यायालय—

(क) त्याला स्वत:ला त्याबाबत माहिती असल्याखेरीज किंवा समुचित शासनाने किंवा त्याने याबाबतीत प्राधिकृत केलेल्या एखाद्या अधिकाऱ्याने तक्रार केल्याखेरीज,

(ख) अपराधांमुळे व्यथित झालेल्या व्यक्तीने किंवा कोणत्याही मान्यताप्राप्त कल्याण-कारी संस्थेने किंवा संघटनेने तक्रार केलेली असल्याखेरीज,

या अधिनियमाखाली शिक्षापात्र असणाऱ्या अपराधाची दखल घेणार नाही.

स्पष्टीकरण.—या पोटकलमाच्या प्रयोजनार्थ,—

"मान्यताप्राप्त कल्याणकारी संस्था किंवा संघटना" म्हणजे केंद्र किंवा राज्य शासनाने याबाबतीत मान्यता दिलेली समाजकल्याण संस्था किंवा संघटना होय.]

१३. (१) या अधिनियमाच्या उपबंधांची अंमलबजावणी करण्यासाठी केंद्र सरकारास अधिसूचनेद्वारे नियम करता येतील. नियम करण्याची शक्ती.

(२) विशेषत: आणि पूर्ववर्ती शक्तीच्या व्यापकतेस बाध न येता, अशा नियमांमध्ये पुढील सर्व किंवा त्यांपैकी कोणत्याही बाबींविषयी उपबंध करता येतील, त्या बाबी अशा :—

(क) कलम ७ पोटकलम (१) मध्ये निर्दिष्ट केलेली तक्रार किंवा हक्कमागणी कशा रीतीने दाखल करावी लागेल ;

(ख) नियोक्त्याने कामावर ठेवलेल्या कामगारांच्या संबंधात कलम ८ अन्वये त्याने कोणत्या नोंदवह्या व इतर दस्तऐवज ठेवणे आवश्यक आहे;

(ग) विहित करणे आवश्यक असलेली किंवा करता येईल अशी अन्य कोणतीही बाब.

(३) केंद्र सरकारने या अधिनियमाखाली केलेला प्रत्येक नियम, तो करण्यात आल्यानंतर होईल तितक्या लवकर संसदेच्या प्रत्येक सभागृहासमोर, ते एका सत्राने बनलेल्या अथवा दोन किंवा अधिक क्रमवर्ती सत्र मिळून बनलेल्या अशा एकूण तीस दिवसांच्या कालावधीकरिता सत्रासीन असताना ठेवला जाईल आणि पूर्वोक्त सत्राच्या किंवा क्रमवर्ती सत्रांच्या पाठोपाठचे सत्र संपण्यापूर्वी जर, त्या नियमात कोणतेही आपरिवर्तन करण्याबाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले अथवा तो नियम करण्यात येऊ नये याबाबत दोन्ही सभागृहांचे मतैक्य झाले तर, त्यानंतर तो नियम अशा आपरिवर्तित रूपातच परिणामक होईल किंवा, प्रकरणपरत्वे, मुळीच परिणामक होणार नाही; तथापि, अशा कोणत्याही आपरिवर्तनामुळे किंवा शून्यीकरणामुळे, तत्पूर्वी त्या नियमाखाली करण्यात आलेल्या कोणत्याही गोष्टीच्या विधिग्राह्यतेला बाध येणार नाही.

---

१. १९८७ चा अधिनियम ४९, कलम ५ अन्वये मूळ कलमाऐवजी हे कलम समाविष्ट करण्यात आले.

निदेश देण्याची केंद्र सरकारची शक्ती.

१४. या अधिनियमाची राज्यात अंमलबजावणी करण्याबाबत केंद्र सरकार राज्य शासनांना निदेश देऊ शकेल.

[1][विवक्षित विशेष प्रकरणी अधिनियम लागू नसणे.

१५. या अधिनियमातील कोणताही मजकूर,—

(क) स्त्रियांना विशेष वागणूक देणाऱ्या कोणत्याही कायद्याच्या आवश्यकतांचे अनुपालन करण्यामुळे एखाद्या स्त्रीच्या रोजगारासंबंधीच्या अटी व शर्ती यांवर परिणाम होत असेल तर, अशा प्रकरणांना, किंवा

(ख) (एक) प्रसूतीच्या किंवा गरोदरावस्थेच्या संबंधात,

(दोन) सेवा निवृत्ती, विवाह, मृत्यू यांच्या संबंधातील अटी व शर्ती किंवा सेवा निवृत्ती विवाह किंवा मृत्यू यांच्या बाबतीत केलेल्या कोणत्याही उपबंधाच्या संबंधात स्त्रियांना देण्यात येणाऱ्या कोणत्याही विशेष वागणुकीस,

लागू होणार नाही.]

घोषणा करण्याची शक्ती.

१६. एखाद्या आस्थापनतील किंवा एखाद्या कामधंद्यावरील पुरुष व स्त्री कामगारांच्या पारिश्रमिकासंबंधी किंवा विशिष्ट प्रकारच्या पारिश्रमिकासबंधी असलेली तफावत ही लिंगभेदावर नव्हे तर अन्य कारणावर आधारित आहे याबाबत, समुचित शासनाची त्या प्रकरणाच्या सर्व परिस्थितीचा विचार केल्यावर खात्री पटली तर, त्यास अधिसूचनेद्वारे तशा अर्थाची घोषणा करता येईल आणि अशा तफावतीशी जिचा कारण संबंध जोडता येईल अशा, नियोक्त्याच्या कोणत्याही कृतीमुळे या अधिनियमाच्या कोणत्याही उपबंधाचे उल्लंघन होते असे मानण्यात येणार नाही.

अडचणींचे निवारण करण्याची शक्ती.

१७. या अधिनियमाच्या उपबंधांची अंमलबजावणी करताना कोणतीही अडचण उद्भवल्यास, केंद्र सरकार अधिसूचनेद्वारे, ती अडचण निवारण्याच्या प्रयोजनाकरता त्यास आवश्यक वाटत असेल असा, या अधिनियमाच्या उपबंधांशी विसंगत नसलेला कोणताही आदेश देऊ शकेल :

परंतु, असा प्रत्येक आदेश, तो काढण्यात आल्यानंतर शक्य तितक्या लवकर, संसदेच्या प्रत्येक सभागृहापुढे ठेवण्यात येईल.

निरसन व व्यावृत्ती.

१८. (१) 'समान पारिश्रमिक अध्यादेश, १९७५' (१९७५ चा १२) हा याद्वारे निरसित करण्यात येत आहे.

(२) अशा प्रकारे निरसन झाले असले तरी, याप्रमाणे निरसित झालेल्या अध्यादेशान्वये करण्यात आलेली कोणतीही गोष्ट किंवा कोणतीही कारवाई (त्याखाली काढण्यात आलेली कोणतीही अधिसूचना, करण्यात आलेली नामनियुक्ती, नियुक्ती, आदेश किंवा निदेश यांचा यात समावेश होतो) करण्यात आली त्यावेळी जणू काही हा अधिनियम अंमलात असावा त्याप्रमाणे या अधिनियमाच्या समतुरूप उपबंधांखाली अशी गोष्ट किंवा कारवाई करण्यात आली असल्याचे मानण्यात येईल.

---

१. १९८७ चा अधिनियम ४९, कलम ५ अन्वये मूळ कलमाऐवजी हे कलम समाविष्ट करण्यात आले.

THE EQUAL REMUNERATION ACT, 1976

समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६

इंग्रजी–मराठी शब्दसूची

appropriate Government	समुचित शासन	[S. 2(a)]
contract of employment	रोजगारविषयक संविदा	[S. 2(g)]
effort	प्रयास	[S. 2(h)]
emoluments	परिलाभ	[S. 2(g)]
employer	नियोक्ता	[S. 2(c)]
employment	१. कामधंदा २. रोजगार	[S. 2(a)] [S. 2(g)]
in cash or in kind	रोखरकमी किंवा वस्तुरुपात	[S. 2(g)]
Inspectors	निरीक्षक	[S. 9(1)]
overriding effect	अधिभावी परिणाम	[S. 3-m.n.]
premises	वास्तू	[S. 9(3)(a)]
remuneration	पारिश्रमिक	[S. 2(g)]
salary	पगार	[S. 2(g)]
same work or work of a similar nature	तेच काम किंवा तत्सम स्वरुपाचे काम	[S. 2(h)]
Scheduled Castes	अनुसूचित जाती	[S. 5-proviso]
Scheduled Tribes	अनुसूचित जमजाती	[S. 5-proviso]
vessel	जलयान	[S. 9(3)(a)]
wage	वेतन	[S. 2(g)]
worker	कामगार	[S. 2(i)]

समान पारिश्रमिक अधिनियम, १९७६

THE EQUAL REMUNERATION ACT, 1976

मराठी–इंग्रजी शब्दसूची

अधिभावी परिणाम	overriding effect	[क. ३-स.टी.]
अनुसूचित जनजाती	Scheduled Tribes	[क. ५-परंतुक]
अनुसूचित जाती	Scheduled Castes	[क. ५-परंतुक]
कामगार	worker	[क.२(एक)]
कामधंदा	employment	[क. २(ग्)]
जलयान	vessel	[क. ९(३)(क्)]
तेच काम किंवा तत्सम स्वरुपाचे काम	same work or work of a similar nature	[क. २(ज्)]
नियोक्ता	employer	[क. २(ग्)]
निरीक्षक	Inspectors	[क. ९(एक)]
पगार	salary	[क. २(छ्)]
परिलाभ	emoluments	[क. २(छ्)]
पारिश्रमिक	remuneration	[क. २(ज्)]
प्रयास	effort	[क. २(ज्)]
रोखरकमी किंवा वस्तुरुपात	in cash or in kind	[क. २(छ्)]
रोजगार	employment	[क. २(छ्)]
रोजगारविषयक संविदा	contract of employment	[क. २(छ्)]
वास्तू	premises	[क. ९(३)(क्)]
वेतन	wage	[क. २(छ्)]
समुचित शासन	appropriate Government	[क. २(क्)]