PLANTATION CORPORATION OF KERALA LIMITED

Registered Office: KOTTAYAM-686 004.

STANDING ORDERS FOR WORKMEN

തൊഴിലാളികൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള സ്ഥിര നിയമങ്ങൾ

1 ഈ ചട്ടങ്ങൾ 1964 നവംബർ മാസം 28–ാം തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാകുന്നു.

2 ഈ ചട്ടങ്ങളിൽ വിഷയത്തിനോ സന്ദർഭത്തിനോ വിരുദ്ധമല്ലാത്ത സ്ഥാനങ്ങളിൽ എല്ലാം:–

(എ) "എംപ്ലോയർ" എന്നതിന് തോട്ടത്തിന്റെ മേൽനോട്ടത്തിനും നിയന്ത്രണത്തിനും കാർപ്പറേഷനോട് ഉത്തരവാദിത്വപ്പെട്ട ആൾ എന്ന നിലയിൽ കാർപ്പറേഷൻ നിയമിക്കുന്ന സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ ഉൾപ്പെടെ പ്ലാന്റേഷൻ കാർപ്പറേഷൻ ഓഫ് കേരള ലിമിറ്റഡ് എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(ബി) "എസ്റ്റേറ്റ്" എന്നതിന് കൊടുമൺ–കാലടി ഗ്രൂപ്പുകളിൽപെട്ട എസ്റ്റേറ്റുകളും കാർപ്പറേഷനിൽനിന്നും അപ്പോഴപ്പോൾ സമ്പാദിക്കുന്ന എസ്റ്റേറ്റുകളുൾപ്പെടെ പ്ലാന്റേഷൻ കാർപ്പറേഷൻ ഓഫ് കേരള ലിമിറ്റഡിന്റെ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള തോട്ടസ്ഥലം മുഴുവൻ എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(സി) "തൊഴിലാളികൾ" എന്ന പദത്തിൽ, മേൽനോട്ടം, വൈദ്യസഹായം, ക്ഷേമാന്വേഷണം എന്നി എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിലെ അംഗങ്ങൾ എന്ന നിലയിലോ, ക്ലാർക്കന്മാർ, മോട്ടോർവാഹന ഡ്രൈവറന്മാർ എന്നീ നിലകളിലോ പ്രതിമാസ ശമ്പളവ്യവസ്ഥയിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവർ ഒഴിച്ച് ഒരു തോട്ടത്തിൽ വേലയ്ക്കു നിയമിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരുമായ എല്ലാവരും ഉൾപ്പെടുന്നതാണ്.

(ഡി) 'പുരുഷൻ' എന്ന് ഉപയോഗിച്ചിട്ടുള്ളടത്തെല്ലാം സ്ത്രീയും എന്നർത്ഥമാക്കേണ്ടതാണ്.

3 'തൊഴിലാളികൾ' (1) സ്ഥിരം (2) താൽക്കാലികം (കാഷ്വൽ) എന്നിങ്ങനെ തരം തിരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കും. ഒരു സ്ഥിരം തൊഴിലാളി, വേലയ്ക്ക് ത്രാണിയുള്ളവനെന്ന് കാർപ്പറേഷനാൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടവനും ചെക്ക്റോളിൽ കരാറനുസരിച്ചുള്ള കാലത്തേയ്ക്ക് പേരു രജിസ്റ്റർ ചെയ്യപ്പെട്ടവനുമായിരിക്കും.

തെങ്കിലും നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും എന്നിവയ്ക്കും വിധേയമായി ഈ ആർഡറുകളിൽ നിന്നോ അവയോട് ബന്ധപ്പെട്ടോ അവയുടെ ഫലമായോ ഉളവാകുന്ന ഏതു പ്രശ്നത്തിന്മേലുമുള്ള സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിന്റെ / സൂപ്രണ്ടിന്റെ തീരുമാനം അവസാന തീരുമാനമായിരിക്കുന്നതാണ്. എന്നിരുന്നാലും അദ്ദേഹത്തിന്റെ തീരുമാനത്തിൽ സങ്കടമുള്ള തൊഴിലാളിക്ക് കാർപ്പറേഷൻ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർക്ക് അപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കുന്നതിന് അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും കോടതി മൂലം നിയമപരമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശത്തിന് ഇതുമൂലം യാതൊരു ഹാനിയും സംഭവിക്കുന്നതല്ലാത്തതുമാണ്.

26 1 പൊതുവായി ജോലിക്കാരെ കുറവുചെയ്യുക. ഫാക്ടറിയിലെ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പോ വകുപ്പുകളോ എസ്റ്റേററിലെ ഏതെങ്കിലും ഡിവിഷനൊ വിഭാഗങ്ങളോ നിർത്തലാക്കുക പണിമുടക്ക്, ലോക്കൗട്ട് എന്നീ കാരണങ്ങൾ കൊണ്ടല്ലാതെ ഒരു സ്ഥിരം ജോലിക്കാരനെയോ താൽക്കാലിക (കാഷ്വൽ) തൊഴിലാളിയെയോ ഡിസ്മിസ്സ് ചെയ്യുകയോ പിരിച്ചയയ്ക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അയാൾ വേലയിൽനിന്നു പിരിയുകയോ അവധിയിൽ പ്രവേശിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതായാൽ അതിലേയ്ക്ക് സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന രീതിയിലുള്ള ഒരു ഉത്തരവ് എഴുതി പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിക്കു കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

2 ഓരോ സ്ഥിരം ജോലിക്കാരനും വേലയിൽനിന്നു പിരിഞ്ഞുപോകുകയോ പിരിച്ചു വിടുകയോ ഡിസ്ചാർജ്ജ് ചെയ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ ഒരു സർവ്വീസ് സർട്ടിഫിക്കററ് കിട്ടുവാൻ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കും.

27 ഈ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സിന്റെ ഇംഗ്ലീഷിലുള്ള ഒരു പ്രതിയും എസ്റ്റേററു സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തെ പ്രധാന പ്രാദേശിക ഭാഷയിലുള്ള മറെറാരു പ്രതിയും ഫാക്ടറിയുടെ പ്രവേശന സ്ഥലത്തും മസ്റ്ററിംഗ് സ്ഥലത്തും പതിച്ചിരിക്കേണ്ടതാകുന്നു.
തൊഴിലാളികളിൽ ഇരുപതു ശതമാനത്തിലധികം ആളുകൾ പ്രധാന പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽനിന്നു ഭിന്നമായ വേറൊരു ഭാഷയാണ് സംസാരിക്കുന്നതെങ്കിൽ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് ആ ഭാഷയിലും അച്ചടിച്ചു പ്രദർശിപ്പിക്കേണ്ടതാകുന്നു

(Certified) (Sd /)
Certifying Officer.

ഒരു താൽക്കാലിക തൊഴിലാളി അവിചാരിതമോ താൽക്കാലികമോ ആയ വേലയ്ക്ക് നിയമിക്കപ്പെട്ടവൻ ആയിരിക്കും.

4 ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും ഓരോ നമ്പര് നൾകപ്പെടുന്നതും, ചെക്കുറോളിൽ അയാളുടെ പേരിന് എതിരായി സ്ഥിരം തൊഴിലാളിയോ താൽക്കാലിക തൊഴിലാളിയോ എന്ന വ്യക്തമായ സൂചനയോടുകൂടി അയാളുടെ നമ്പർ ചേർക്കപ്പെടുന്നതുമാണ്.

5 ഓരോക്ലാസ്സിലും പെട്ട തൊഴിലാളികളുടെ വേലയുടെ കാലവും സമയവും കാണിക്കുന്ന നോട്ടീസ് ഫാക്ടറിയുടെ വാതിൽക്കലും, മസ്റ്ററിംഗ് സ്ഥലത്തോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് എളുപ്പത്തിൽ കാണാവുന്ന മറേറതെങ്കിലും പ്രധാന സ്ഥലത്തോ പതിച്ചിരിക്കേണ്ടതാണ്.

6 ഫാക്ടറീസ് ആക്ടും, പെയ്മെൻറ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ടും പ്രകാരമുള്ള (എ) എസ്റ്റേററിൽ ഒഴിവു ദിവസങ്ങളായി ആചരിക്കപ്പെടുന്ന ദിവസങ്ങളുടേയും (ബി) കൂലികൊടുക്കുന്ന ദിവസങ്ങളുടെയും വിവരങ്ങൾ കാണിക്കുന്ന നോട്ടീസുകൾ യഥാക്രമം പതിച്ചീരിക്കേണ്ടതാണ്.

7 എല്ലാത്തരം തൊഴിലാളികളുടേയും എല്ലാത്തരം വേലകളുടേയും ശമ്പള നിരക്കു കാണിക്കുന്ന നോട്ടീസുകൾ എസ്റ്റേററിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിഷ്പ്രയാസം കാണാൻ കഴിയുന്ന പ്രധാന സ്ഥലങ്ങളിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കപ്പെട്ടിരിക്കേണ്ടതാണ്,

8 ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് കിട്ടാനുള്ളതും എന്നാൽ സാധാരണ ശമ്പള ദിവസം അയാൾ വാങ്ങാതിരുന്നതിനാൽ കൊടുക്കാതെ വന്നതുമായ ശമ്പളം ഓരോ ആഴ്ചയിലും അവകാശപ്പെടാത്ത ശമ്പളത്തിൻെറ വിതരണദിവസമായി തൊഴിലാളികളെ നോട്ടീസു മൂലം തെര്യപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള ദിവസം, സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ സൂപ്രണ്ടോ കൊടുക്കേണ്ടതും അവകാശപ്പെട്ട ശമ്പളം വാങ്ങാതെ തോട്ടംവിട്ടുപോകയോ അഥവാ മരിച്ചുപോകയോ ചെയ്തിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ശമ്പളം അവർക്ക് അതിന് അവകാശമുണ്ടായ ദിവസം മുതൽ മൂന്നു കൊല്ലത്തിനകം പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിയോ അയാൾ രേഖാമൂലം അധികാരപ്പെടുത്തിയ പ്രതിനിധിയോ അവർ അവകാശം തെളിയിക്കുന്നതിനടുത്ത ദിവസം കൊടുക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിലാളിക്കു നേരിട്ട് ഹാജരാകാൻ സാദ്ധ്യമല്ലാത്ത പക്ഷം അയാൾ രേഖാമൂലം ആവശ്യപ്പെടുന്നതായാൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ അയാളുടെ ശമ്പളം അയാ

ളുടെ ചെലവിൽ മണിയാർഡറായി അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാണ്,

9 എസ്റ്റേററിലുള്ള ഫാക്ടറിയിൽ ഒരു വകുപ്പിലോ, വകുപ്പുകളിലൊ അഥവാ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിൻെറ ശാഖയിലോ ഷിഫ്ററ് സമ്പ്രദായമനുസരിച്ചുള്ള വേല ഫാക്ടറീസ് ആക്ടിന്ന് വിധേയമായി നിയന്ത്രിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. അങ്ങനെയുള്ള വകുപ്പിലോ വകുപ്പുകളിലോ, ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിൻെറ ശാഖയിലൊ, സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിൻെറയോ സൂപ്രണ്ടിൻെറയോ യുക്തമനുസരിച്ച് ഒന്നിലധികം ഷിഫ്ററുകൾ വേല ചെയ്യാവുന്നതാണ്. ഫാക്ടറിയിൽ ഒന്നിലധികം ഷിഫ്ററുകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ തൊഴിലാളികളെ ഒരു ഷിഫ്ററിൽ നിന്നും മറെറാന്നിലേക്ക് മാററാവുന്നതായിരിക്കും.

10 (1) എല്ലാ തൊഴിലാളികളും നിശ്ചിത സമയത്തും സ്ഥലത്തും വേലയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കേണ്ടതാണ്. പത്തു മിനിററുവരെ ലേററായി ഹാജരാകുന്ന തൊഴിലാളികളെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിപ്പിക്കുന്നതും എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ളവരുടെ ശമ്പളത്തിൽ പേമെൻറ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ടനുസരിച്ച് കുറവുവരുത്തുന്നതായിരിക്കും. പത്തു മിനിററിനുമേൽ ലേററാകുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കു വേല നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നതും അവർ ജോലിക്കു ഹാജരാകാത്തതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

(2) ടൈംകീപ്പറോ മററു മേലധികാരിയോ ഹാജർ രേഖപ്പെടുത്തിയശേഷം യാതൊരു തൊഴിലാളിയും സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതും അപ്രകാരമുള്ള അനുവാദം നൽകുന്നതിന് അധികാരപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതായി തൊഴിലാളികളെ അറിയിച്ചിട്ടുള്ളതുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥൻെറ സമ്മതം കൂടാതെ തൻെറ ജോലി സ്ഥലം വിട്ടുപോകുവാൻ പാടില്ല അപ്രകാരം അ അനുവാദം വാങ്ങാതെയോ തക്കതായ കാരണം കൂടാതെയോ ഒരു തൊഴിലാളി ജോലിസ്ഥലം വിട്ടു പോകുന്നതായാൽ അത്രയും കാലം അയാൾ ജോലിക്കു ഹാജരാകാത്തതുപോലെ കണക്കാക്കപ്പെടുന്നതും ഹാജരില്ലാത്ത സമയത്തേക്കുള്ള അയാളുടെ ശമ്പളം കുറവു ചെയ്യപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു.

(3) വേലക്കു ഹാജരില്ലാത്ത സമയത്തേക്ക് ശമ്പളത്തിൽ വരുത്തുന്ന കുറവുകൾ പേമെൻറ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ടിലെ

വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായിട്ടായിരിക്കേണ്ടത്.

11 (1) എസ്റ്റേററിലുള്ള ഫാക്ടറിയിൽ പ്രവർത്തിയെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ഫാക്ടറീസ് ആക്ടിലെ വ്യവസ്ഥകളും അതിൻ പ്രകാരം നിർമ്മിക്കപ്പെടുന്ന ചട്ടങ്ങളും അനുസരിച്ച് ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധി അനുവദിക്കുന്നതാണ്. ശമ്പളത്തോടു കൂടിയ അവധിയുടെ തുടർച്ചയായി ശമ്പളമില്ലാതെയുള്ള അവധി എസ്റ്റേററ് ജോലിയുടെ അടിയന്തിര സ്വഭാവ പരിഗണനയ്ക്കു വിധേയമായി സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ യുക്താനുസരണം അനുവദിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(2) ശമ്പളത്തോടു കൂടിയ അവധി ഇതേവരെ അനുവദിക്കപ്പെട്ടിരുന്ന എസ്റ്റേററിലെ ഏതെങ്കിലും ക്ലാസ്സിൽപെട്ട തൊഴിലാളികൾക്ക് ആചാരവും കീഴ്നടപ്പും അനുസരിച്ച് മേലിലും അപ്രകാരം അവധി അനുവദിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

(3) ഈ ആർഡറിൽ ഒന്നാം പ്രൊവൈസോയിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ളവരൊഴികെ തോട്ടത്തിൽ ജോലിയുള്ള മററു തൊഴിലാളികൾക്കു 1951-ലെ പ്ലാന്റേഷൻസ് ലേബർ ആക്ടും അതിൻ പ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങളും അനുസരിച്ച് ശമ്പളത്തോടുകൂടിയുള്ള അവധി അനുവദിക്കുന്നതാണ്. ശമ്പളത്തോടുള്ള അവധിയെ തുടർന്ന് ശമ്പളമില്ലാതെയുള്ള അവധി തോട്ടത്തിലെ ജോലിയുടെ അടിയന്തിര സ്വഭാവ പരിഗണനയ്ക്കു വിധേയമായി സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ യുക്താനുസരണം അനുവദിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

12 (1) രോഗബാധിതനായ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളി രോഗം മൂലം വേലയ്ക്കു പ്രാപ്തനല്ലെന്നുള്ള സർട്ടിഫിക്കററു സമർപ്പിച്ചാൽ ഒരാണ്ടിൽ ആകെക്കൂടി പതിനാലു ദിവസം വരെ അയാൾക്ക് രോഗാവധി അനുവധിക്കുന്നതും ആണ്ടിൽ പതിനാലു ദിവസത്തിൽ കവിയാതെയുള്ള കാലത്തേയ്ക്കു് ആ ക്ലാസ്സിൽപെട്ട തൊഴിലാളികളുടെ അംഗീകൃത കൂലി നിരക്കിന്റെ മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗം വരുന്ന രോഗവേതനം അനുവദിക്കുന്നതുമാണ്. ഒരു തൊഴിലാളി എസ്റ്റേററിൽ താമസിക്കുന്ന കാലത്ത് രോഗം മൂലം എടുക്കുന്ന മററവധികൾ ശമ്പളം കൂടാതെയുള്ള കാഷ്വൽ അവധിയായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നതായിരിക്കും.

(2) ഈ ആർഡർ അനുസരിച്ചുള്ള മെഡിക്കൽ സർട്ടിഫിക്കററ് എസ്റ്റേററ് മെഡിക്കൽ ഓഫീസറോ, സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ, സൂപ്രണ്ടോ അംഗീകരിച്ച മറേറതെങ്കിലും മെഡിക്കൽ ഓഫീസറോ നൽകിയതായിരിക്കണം.

13 തൊഴിലാളികൾക്കു നൾകപ്പെടേണ്ട ഒഴിവു ദിവസങ്ങൾ എത്രയെന്നും എസ്റ്റേററിൽ ഒഴിവു ദിവസങ്ങളായി ആചരിക്കപ്പെടേണ്ട ദിവസങ്ങൾ ഏവയെന്നും നിശ്ചയിക്കുന്നത് ഫാക്ടറീസ് ആക്റ്റ് നാഷനൽ ആൻഡ് ഫെസ്റ്റിവൽ ഹോളിഡേയിസ് ആക്ട്, എസ്റ്റേററിലെ ആചാരം, കീഴ്നടപ്പ്, എന്നിവ അനുസരിച്ചായിരിക്കും.

14 യാതൊരു തൊഴിലാളിയും അതിനായി ഉദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വാതലിലോ വാതലുകളിലോ കൂടിയല്ലാതെ എസ്റ്റേററിലെ ഫാക്ടറിയിൽ പ്രവേശിക്കുകയോ അവിടെനിന്നും പുറത്തുപോകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതാകുന്നു.

15 എസ്റ്റേററുവക എന്തെങ്കിലും സാധനങ്ങൾ ന്യായരഹിതമായി കൈവശം വച്ചിട്ടുണ്ടെന്നു കാവൽക്കാരന് (gateman) ന്യായമായ സംശയം ഉണ്ടാകുന്നതായാൽ, ഫാക്ടറിയിൽ നിന്നോ എസ്റ്റേററിൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ സൂപ്രണ്ടോ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന മറേറതെങ്കിലും സ്ഥലത്തുനിന്നോ പുറത്തേക്കുപോകുന്ന പുരുഷന്മാരായ എല്ലാ തൊഴിലാളികളേയും അയാൾക്കു പരിശോധിക്കാവുന്നതാണ്. അതുപോലെ തന്നെ സ്ത്രീകളായ തൊഴിലാളികളെപ്പററി സംശയം ഉണ്ടായാൽ കാവൽക്കാരന് അവരേയും തടഞ്ഞു നിർത്താവുന്നതും ഒരു സ്ത്രീയെക്കൊണ്ടു പരിശോധിപ്പിക്കയും ചെയ്യാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ ഒരു പുരുഷനെ പരിശോധിക്കുന്നതു വേറെ രണ്ടു പുരുഷന്മാരുടേയും, ഒരു സ്ത്രീയെ പരിശോധിക്കുന്നത് വേറെ രണ്ടു സ്ത്രീകളുടേയും സാന്നിദ്ധ്യത്തിൽ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

16 (1) അഗ്നിബാധ, അപകടം, യന്ത്രങ്ങളുടെ തകരാറ്, വിദ്യുച്ഛക്തി കിട്ടാതാവുക, പകർച്ചവ്യാധി, അഭ്യന്തര കലഹം, മാനേജ്മെൻറിന് അധീനമല്ലാത്ത മററു സംഭവങ്ങൾ, എന്നീ കാരണങ്ങളാൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനോ സൂപ്രണ്ടിനോ ഏതു സമയത്തും, നോട്ടീസ് കൂടാതെയും നോട്ടീസിനു പകരമുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം കൂടാതെയും എസ്റ്റേററിലുള്ള ഫാക്ടറിയിലെ ഏതെങ്കിലും യന്ത്രമോ യന്ത്രങ്ങളോ അതുപോലെ തന്നെ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പോ വകുപ്പുകളോ അല്ലെങ്കിൽ

എസ്റ്റേറ്റിൽ ഏതെങ്കിലും ഡിവിഷനിലെയോ ഡിവിഷന്റെ ശാഖയിലെ പ്രവർത്തനമോ ഏതു കാലത്തും എത്ര കാലത്തേക്കും മുഴുവനായോ ഭാഗികമായോ നിർത്തൽ ചെയ്യുവാൻ അധികാരമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(2) ഈ ആർഡർ അനുസരിച്ച് വേല സമയങ്ങളിൽ പ്രവർത്തനം നിറുത്തേണ്ടി വരുന്നതായാൽ വീണ്ടും വേല എപ്പോൾ (അതു നിശ്ചയിക്കാൻ സാദ്ധ്യമെങ്കിൽ) ആരംഭിക്കുമെന്നും അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾ അവരവരുടെ ജോലി സ്ഥലങ്ങളിൽ തന്നെ നിൽക്കണമോ എന്നും കഴിയുന്നതും വേഗത്തിൽ വേല നിറുത്തലിനു ബാധകമായ എല്ലാ വകുപ്പുകളിലും മസ്റ്റർ സ്ഥലങ്ങളിലും നോട്ടീസ് പതിച്ചും മററുവിധത്തിലും ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളികളെ അറിയിക്കേണ്ടതാകുന്നു. പണി നിർത്തിയാൽ സാധാരണ ഗതിയിൽ രണ്ടു മണിക്കൂറിലധികം സമയം പണി തുടരുമെന്നുള്ള പ്രതീക്ഷയിൽ കാത്തു നിൽക്കുവാൻ തൊഴിലാളികളോട് ആവശ്യപ്പെടാവുന്നതല്ല. ഇപ്രകാരം തടഞ്ഞു നിർത്തപ്പെടുന്ന സമയം ഒരു മണിക്കൂറിൽ കവിയുന്നെങ്കിൽ മാത്രമേ കാത്തു നിൽക്കുന്ന സമയത്തേക്കുള്ള ശമ്പളത്തിന് അവർക്ക് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കയുള്ളു. ഇങ്ങനെ നിർബന്ധിതമായി വേല നിർത്തേണ്ടിവരുന്ന സമയത്തെ ശമ്പളത്തിനുള്ള അവകാശം അനുവദിക്കപ്പെട്ടാൽ അതിന്റെ തലേ മാസത്തിൽ അവർക്കു ലഭിച്ചിട്ടുള്ള പ്രതിദിന ശരാശരി വരുമാനത്തെ ആസ്പദമാക്കിയായിരിക്കും ഫിസ്റേററ് തൊഴിലാളികൾക്ക് ശമ്പളം നൽകുന്നത്

(3) ഈ ഓർഡറിൻ പ്രകാരം ചുരുങ്ങിയ കാലത്തേക്കു പ്രവർത്തനം തടയപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളികളെ അതാത് അവസരങ്ങളിലെ പ്രത്യേക പരിതസ്ഥിതികളെ പരിഗണിച്ച് സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിന്റെയോ സൂപ്രണ്ടിന്റെയോ തീരുമാനമനുസരിച്ച് ശമ്പളത്തോടോ അലവൻസോടൊ കൂടിയോ കൂടാതെയോ നിർബന്ധിത അവധിയിൽ ഇരുന്നതായി കരുതേണ്ടതാകുന്നു എന്നാൽ അനിശ്ചിതമായ ദീർഘകാലത്തേക്ക് തൊഴിലാളികൾ പണി നിർത്തേണ്ടി വന്നാൽ നോട്ടീസോ നോട്ടീസിനു പകരമുള്ള ശമ്പളമോ കൊടുത്ത് അവരുടെ വീടുകളിലെത്തുവാൻ വേണ്ട വഴിച്ചിലവും നൽകി അവരെ ജോലിയിൽ നിന്നു പറിച്ചു വിടാവുന്നതാണ്,

17 1947-ലെ ഇൻഡസ്ട്രീയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടും അതിൻപ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്കും വിധേയമായി

കാലാവസ്ഥയിലുള്ള മാററങ്ങളോ, ശീതോഷ്ണാവസ്ഥയുടെ പ്രതികൂലമോ മൂലം സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനോ സൂപ്രണ്ടിനോ അവരുടെ വിവേചനാധികാരം ഉപയോഗിച്ച് എസ്റ്റേററ് ഫാക്ടറിയിൽ മുഴുവനായോ ഭാഗികമായോ അല്ലെങ്കിൽ എസ്റ്റേററിൻെറ മറേറതെങ്കിലും ഭാഗത്തോ വേല നിറുത്തി വയ്ക്കുന്നതിന് ആജ്ഞാപിക്കാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ അപ്രകാരം ചെയ്യുമ്പോൾ തോട്ടങ്ങളിലെ മുൻ നടപടികളനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുകയും പ്രസ്തുത ഉത്തരവിന് ബാധകമായ തൊഴിലാളികൾക്ക് മുൻപതിവനുസരിച്ചുള്ള അവകാശങ്ങൾ അനുവദിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

18 എസ്റ്റേററ് ഫാക്ടറിയിലെ ഒന്നോ അധികമോ വകുപ്പുകളിലോ അല്ലെങ്കിൽ ഫാക്ടറി ഒഴിച്ചുള്ള മററ് ഏതെങ്കിലും ഡിവിഷ്യനിലൊ ഡിവിഷ്യൻെറ ശാഖയിലോ ഭാഗികമായോ മുഴുവനായോ പണിമുടക്കു ബാധിക്കുന്ന പക്ഷം സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനോ സൂപ്രണ്ടിനോ അങ്ങനെയുള്ള വകുപ്പുകളോ ഡിവിഷ്യനുകളോ അവയുടെ വിഭാഗങ്ങളോ മാത്രമല്ല അവ അടച്ചിടുന്നതുകൊണ്ട് ബാധകമാകാവുന്ന മററു വകുപ്പുകളും ഡിവിഷ്യനുകളും, അവയുടെ ഏതെങ്കിലും ശാഖകളും 1947–ലെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടിനും അതിൻപ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്കും വിധേയമായി എത്രകാലത്തേക്കും അടച്ചിടാവുന്നതാണ്. അങ്ങനെ അടച്ചിടുന്ന വിവരം അതു ബാധകമാകാവുന്ന വകുപ്പുകളിലെ നോട്ടീസ് ബോർഡുകളിലും മസ്റ്ററിംഗ് സ്ഥലത്തും കഴിയുന്ന വേഗത്തിൽ വിജ്ഞാപനം ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു. വീണ്ടും വേല ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് എപ്പോഴാണ് വേല തുടരുന്നതെന്നുള്ള വിവരം തൊഴിലാളികളെ ഒരു പൊതു വിജ്ഞാപനം മൂലം തെര്യപ്പെടുത്തേണ്ടതാകുന്നു.

19 (1) സേവന ഉടമ്പടി മററു വിധത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലാത്തപക്ഷം ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ നിയമനം, അയാൾ മാസ ശമ്പളക്കാരനെങ്കിൽ ഒരു മാസത്തെ രേഖാമൂലമായ നോട്ടീസോ, നോട്ടീസിനു പകരമായി ഒരു മാസത്തെ ശമ്പളമോ മററു തരത്തിൽ ശമ്പളം വാങ്ങിക്കുന്നവരാണെങ്കിൽ രണ്ടാഴ്ചത്തെ രേഖാമൂലമായ നോട്ടീസോ നോട്ടീസിനു പകരമായി രണ്ടാഴ്ചത്തെ ശമ്പളമോ കൂടാതെ തൊഴിലുടമയുടേയോ (Employer) തൊഴിലാളിയുടെയോ ഭാഗത്തുനിന്നും അവസാനിപ്പിക്കുവാൻ പാടില്ലാത്തതാകുന്നു. നിയമനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതും എന്നാൽ അങ്ങനെ

എഴുതി അറിയിക്കുന്നത് പ്രത്യക്ഷമായോ പരോക്ഷമായോ എസ്റ്റേററിനേയോ, സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനെയൊ, സൂപ്രണ്ടിനെയോ അല്ലെങ്കിൽ അതിൽ ഒപ്പുവയ്ക്കുന്ന ആളിനെയൊ സിവിലൊ ക്രിമിനലൊ ആയ നടപടികൾക്ക് വിധേയമാക്കുമെന്ന് സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനൊ സൂപ്രണ്ടിനൊ അഭിപ്രായമുണ്ടെങ്കിൽ അങ്ങിനെ എഴുതി അറിയിക്കേണ്ട ആവശ്യം ഇല്ലാത്തതുമാകുന്നു.

(2) ഒരു താൽക്കാലിക (കാഷ്വൽ) തൊഴിലാളിയേയോ പ്രത്യേക കരാറിൻെറ കാലാവധി അവസാനിച്ച ജോലിക്കാരനെയോ പിരിച്ചു വിടുന്നതിന് നോട്ടീസ് നൾകേണ്ട ആവശ്യമില്ല. എന്നാൽ തൻെറ പേരിൽ ഉന്നയിച്ചിട്ടുള്ള കുററങ്ങൾക്കു സമാധാനം ബോധിപ്പിക്കുന്നതിന് അവസരം നൽകാതെ ഒരു ശിക്ഷ എന്ന നിലയിൽ എങ്ങനെയുള്ള ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ പാടില്ലാത്തതാകുന്നു.

(3) എസ്റ്റേററോ എസ്റ്റേററിനു വേണ്ടിയോ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളിയുടെ വേല അവസാനിപ്പിച്ചാൽ അയാൾക്കു കൊടുക്കുവാനുള്ള ശമ്പളം വേല അവസാനിപ്പിച്ച് രണ്ടു ദിവസത്തിനകം കൊടുത്തു തീർക്കേണ്ടതാകുന്നു.

20 (1) എസ്റ്റേററ് ജോലിയിൽ നിന്നു പിരിഞ്ഞു പോകുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഒരു സ്ഥിരം തൊഴിലാളി സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനോ സൂപ്രണ്ടിനോ പതിനാലു ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൾകേണ്ടതാകുന്നു. അനെയുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കു കൊടുക്കുവാനുള്ള ശമ്പളം നിവൃത്തിയുള്ള പക്ഷം നോട്ടീസിൻെറ കാലാവധി അവസാനിക്കുന്ന ദിവസമോ അല്ലാത്തപക്ഷം അതിനുശേഷം രണ്ടു ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിലോ കൊടുക്കേണ്ടതാകുന്നു.

(2) ഏതെങ്കിലും സ്ഥിരം തൊഴിലാളി നോട്ടീസ് കൊടുക്കാതെ വേലയിൽ നിന്നു പിരിയുന്നതായാൽ അയാളുടെ മേൽ നഷ്ടത്തിനു നിയമപരമായ നടപടികൾ എടുക്കുന്നതായിരിക്കും.

21 പത്തോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ ഏകോപിച്ച് ഉടമസ്ഥ് (എംപ്ലോയർക്ക്) പതിനാലു ദിവസത്തെ നോട്ടീസ് നൽകാതെ വേലയ്ക്ക് ഹാജരാകാതിരിക്കുകയോ വേല

സ്ഥലത്ത് ഹാജരായിട്ട് വേല ചെയ്യുന്നതിന് നിഷേധിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതായാൽ അങ്ങിനെയുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും 8 ദിവസത്തെ കൂലി കുറവു ചെയ്യുന്നതായിരിക്കും.

22 താഴെപ്പറയുന്ന കൃത്യങ്ങളും കൃത്യവിലോപങ്ങളും നടപടി പിശകുകൾ (misconduct) ആയി പരിഗണിയ്ക്കുന്നതാണ്.

(എ) ഒരു മേലധികാരിയുടെ നിയമാനുസൃതവും ന്യായപൂർവ്വവുമായ ആജ്ഞകളെ തനിയേയൊ മററു വല്ലവരുമായി കൂട്ടുചേർന്നോ ധിക്കരിക്കയോ അനുസരിക്കാതിരിക്കയോ ചെയ്യുക.

(ബി) 1947–ലെ ഇൻഡസ്ത്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട്സ് ആക്ടിനോ തൽക്കാലം നിലവിലിരിക്കുന്ന മററതെങ്കിലും നിയമങ്ങൾക്കോ വിരുദ്ധമായി പണിമുടക്കുകയോ പണിമുടക്കുന്നതിനു മററുള്ളവരെ പ്രേരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുക.

(സി) ഉടമസ്ഥൻെറ ബിസിനസ്സോ സ്വത്തുക്കളോ സംബന്ധിച്ചു കളവോ വഞ്ചനയോ അവിശ്വസ്തതയോ കാണിക്കുക

(ഡി) കൈക്കൂലിയോ മററു ന്യായരഹിതമായ പ്രതിഫലമോ സ്വീകരിക്കുകയോ കൊടുക്കുകയോ ചെയ്യുക.

(ഇ) പതിവായി അവധി കൂടാതെ വേലയ്ക്കു ഹാജരാകാതെയിരിക്കുകയോ തുടർച്ചയായി പത്തിൽ കൂടുതൽ ദിവസങ്ങൾ അവധി കൂടാതെ ഹാജരാകാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുക.

(എഫ്) രജിസ്റ്റേർഡ് ട്രേഡ് യൂണിയനുവേണ്ടി ജോലിസമയത്തല്ലാതെയും ജോലിസ്ഥലത്തിനു വെളിയിലും സംഭാവനകൾ സ്വീകരിക്കുന്നതൊഴികെ സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ സൂപ്രണ്ടോ അനുവദിക്കാത്ത ആവശ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി എസ്റ്റേററ് അതിർത്തിക്കുള്ളിൽ എന്തെങ്കിലും പണപ്പിരിവുകൾ നടത്തുക.

(ജി) സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിൻെറയോ, സൂപ്രണ്ടിൻെറയോ അനുവാദം കൂടാതെ എസ്റ്റേററ് അതിർത്തിക്കുള്ളിൽ വ്യാപാരം നടത്തുക

(എച്ച്) എസ്റ്റേററ് അതിർത്തിക്കുള്ളിൽ വച്ചുള്ള ലഹളകൾ, ക്രമവിരുദ്ധമായ നടപടികൾ, ശിക്ഷണത്തിനു ഹാനികരമായ മററ് എന്തെങ്കിലും പ്രവർത്തികൾ.

(ഐ) ഉടമസ്ഥന്റെ സാധനങ്ങൾക്കോ, വസ്തുക്കൾക്കോ മന:പൂർവ്വമായ നാശമോ അലസതമൂലം നഷ്ടമോ നേരിടുവിക്കുക.

(ജെ) എസ്റ്റേററ് ഫാക്ടറിയിലെ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനത്തിനും പരിപാലനത്തിനുമോ എസ്റ്റേററിൽ ഏതെങ്കിലും ഭാഗത്തു ശുചിത്വം പരിപാലിക്കുന്നതിനോ എസ്റ്റേററിലുള്ള ജനങ്ങളുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിനൊ വേണ്ടിയുള്ള ചട്ടങ്ങളെയൊ നിർദ്ദേശങ്ങളേയോ പതിവായി ലംഘിക്കുക.

(കെ) പതിവായി സമയം തെററി വരിക

(എൽ) സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സ് പതിവായി ലംഘിക്കുക,

(എം) വേലയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുമ്പോൾ ഉറങ്ങുക.

(എൻ) എസ്റ്റേററിലെ ഫാക്ടറിയിൽ സ്ഥാപിച്ചിട്ടുള്ള പൊതു രക്ഷാ ഉപകരണങ്ങളിൽ ഇടപെടുക

(ഒ) നിരോധിക്കപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങളിൽ വച്ചു പുക വലിക്കുക.

(പി) വേലയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുമ്പോൾ രോഗം നടിക്കുകയോ ഉദാസീനത പ്രദർശിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുക.

23 1 ഒരു തൊഴിലാളി നടപടി പിശകിന് (misconduct) കുററക്കാരനെന്നു കണ്ടാൽ അയാളെ നാലു ദിവസത്തിൽ കവിയാത്ത കാലത്തേക്ക് സസ്പെൻറ് ചെയ്യുകയോ യാതൊരു നോട്ടീസും നഷ്ട പരിഹാരവും കൂടാതെ ജോലിയിൽ നിന്നും പിരിച്ചു വിടുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

2 സസ്പെൻഷൻ ഉത്തരവ് രേഖാമൂലം ആയിരിക്കേണ്ടതും അതു തൊഴിലാളിക്ക് നൽകുന്ന സമയം മുതൽക്കുതന്നെ നടപ്പിൽ വരുന്നതുമാണ് അങ്ങനെയുള്ള ഉത്തരവിൽ അയാളുടെ മേൽ ചുമത്തപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന നടപടി പിശകിന്റെ വിശദവിവരങ്ങൾ കാണിച്ചിരിക്കേണ്ടതും തന്റെ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന കുററത്തെപ്പററി സമാധാനം നൽകുന്നതിന് തൊഴിലാളിക്ക് അവസരം നൽകപ്പെടേണ്ടതുമാകുന്നു. അന്വേഷണത്തിനു ശേഷം ഉത്തരവ് സ്ഥിരപ്പെടുത്തുകയോ ഭേദപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്നതാകയാൽ തൊഴിലാളി സസ്പെൻഷൻ കാലത്തു വേലയ്ക്കു ഹാജരാകാതിരുന്നതായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നതും ആ കാലത്തേക്ക് അയാൾക്കു യാതൊരു പ്രതിഫലത്തിനും അവകാശമില്ലാത്തതുമാണ്. എന്നാൽ ഉത്തരവ് ദുർബ്ബലപ്പെടുത്തുകയാണ് ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ തൊഴിലാളി സസ്പെൻഷൻ കാലം മുഴുവൻ വേലയിൽ ഇരുന്നതായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നതും സസ്പൻഡ് ചെയ്യാതിരുന്നെങ്കിൽ അയാൾക്കു കിട്ടുമായിരുന്ന അതെ ശമ്പളത്തിന് അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതുമാകുന്നു.

3 ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് അവന്റെ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന നടപടിപിശകിനെപ്പററി രേഖാമൂലം അറിവുകൊടുക്കുകയും തന്റെ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന കുററത്തെപ്പററി സമാധാനം നൽകുന്നതിന് അയാൾക്ക് അവസരം നൽകുകയും ചെയ്യാതെ യാതൊരു ഡിസ്മിസ്സൽ ഉത്തരവും പുറപ്പെടുവിച്ചു കൂടാത്തതാകുന്നു. ഈ ആർഡർ അനുസരിച്ച ശിക്ഷ നൽകുന്ന അവസരത്തിൽ സീനിയർ സൂപ്രണ്ട്/സൂപ്രണ്ട് നടപടി പിശകിന്റെ ഗൗരവത്തേയും തൊഴിലാളിയുടെ പൂർവ്വറിക്കാർഡുകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ അതും കുററത്തെ ലഘുവാക്കുകയോ ഗുരുതരമാക്കുകയൊ ചെയ്യുന്ന പരിതസ്ഥിതികളും പരിഗണിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

4 നടപടിപ്പിശകു (misconduct) പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിയെ ഡിസ്മിസ്സ് ചെയ്യുന്നതിനോ സസ്പെൻഡ് ചെയ്യുന്നതിനോ തക്കവണ്ണം ഗൗരവതരമല്ലെന്നും എന്നാൽ അയാളെ കുററത്തിൽ നിന്നും പരിച്ഛേദം ഒഴിവാക്കുന്നതിന് നിവൃത്തിയില്ലാത്തതാണ് പരിതസ്ഥിതികൾ എന്നും സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനോ സൂപ്രണ്ടിനോ ബോദ്ധ്യമായാൽ അദ്ദേഹം ടി തൊഴിലാളിക്ക് രേഖാമൂലം താക്കീതു നൽകുകയും അങ്ങിനെ താക്കീതു നൽകുന്ന വിവരം അതിലേയ്ക്കു പ്രത്യേകം സൂക്ഷിച്ചിരിക്കുന്ന രജിസ്റ്ററിൽ കുറിച്ചുവെയ്ക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാകുന്നു.

5 ഈ ആർഡറിൻ പ്രകാരം സീനിയർ സൂപ്രണ്ടോ സൂപ്രണ്ടോ പാസ്സാക്കുന്ന ഓരോ ഉത്തരവിന്റെയും പകർപ്പ് അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്കു നൽകേണ്ടതാകുന്നു.

24 സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിന്റെയോ, സൂപ്രണ്ടിന്റെയോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഏജൻറിന്റെയൊ അനീതിപരമായ പെരുമാററവും സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിയുള്ള വേലവാങ്ങലുൾപ്പെടെ ജോലി സംബന്ധിച്ചുള്ള സർവ്വ ആക്ഷേപങ്ങളും ആദ്യമായി സീനിയർ സൂപ്രണ്ടിനെയോ സൂപ്രണ്ടിനെയൊ, അഥവാ അതിനായി നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മററാരെയെങ്കിലുമോ ബോധിപ്പിക്കേണ്ടതും അതിനുശേഷം കാർപ്പറേഷൻ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർക്ക് അപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

25 1946 ലെ ഇൻഡസ്റ്റ്രീയൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ് (സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സ്) ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കും 1958-ലെ ഇൻഡസ്റ്റ്രീയൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ് (സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡേഴ്സ്) ചട്ടങ്ങൾക്കും. ഈ വിഷയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറേറ