

ഏറ്റവും കൃപാവരനായ, ഏറ്റവും ദാനശീലനായ അജ്ഞാതവിന്റെ നാമത്തിൽ ഖലീഫ ബിൻ സയീദ് അൽ നഹ്യാൻ, യുണൈറ്റഡ് അറബ് എമിറേറ്റ്സിന്റെ പ്രസിഡണ്ട്

തൊഴിൽകാര്യ റെഗുലേഷൻ ഫെഡറൽ ഡിക്രി - നിയമം (33), 2021

നാം, ഖലീഫ ബിൻ സയീദ് അൽ നഹ്യാൻ, യുണൈറ്റഡ് അറബ് എമിറേറ്റ്സിന്റെ പ്രസിഡണ്ട്

- ഭരണഘടന
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1972-ലെ, മന്ത്രിമാരുടെ കല്പനകളും മന്ത്രിമാരുടെ അധികാരങ്ങളും സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (1);
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1973-ലെ വിദേശികളുടെ പ്രവേശനവും വാസവും സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (6);
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1980-ലെ തൊഴിൽകാര്യ റെഗുലേഷൻ സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (8) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1987-ലെ ശിക്ഷാനിയമ വിജ്ഞാപന ഫെഡറൽ നിയമം നം. (3) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1992-ലെ സിവിൽ വ്യവഹാരതെളിവ് നിയമ വിജ്ഞാപന ഫെഡറൽ നിയമം നം. (10) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1992-ലെ സിവിൽ നടപടി സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (11) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1992-ലെ, ശിക്ഷാ നടപടി നിയമ സംഹിത വിജ്ഞാപന ഫെഡറൽ നിയമം നം. (35) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 1999-ലെ പെൻഷനും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയും സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (7);
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 2006-ലെ സവിശേഷ അവശ്യജനങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംബന്ധിക്കുന്ന ഫെഡറൽ നിയമം നം. (29) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 2015-ലെ വിവേചനവും വിദ്വേഷവും പ്രതിരോധിക്കൽ സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ ഡിക്രി - നിയമം നം. (2) ;

- ഭേദഗതിചെയ്ത, 2016-ലെ ഫെഡറൽ കോടതികളിലെ ജൂഡീഷ്യൽ ഫീസുകൾ സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം.(13) ;
- ഭേദഗതിചെയ്ത, 2016-ലെ ഫെഡറൽ സർക്കാരിലെ ഭരണപരമായ അനുമതികളും അതിലംഘനങ്ങളും സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം.(14) ;
- 2020-ലെ പൊതുജനാരോഗ്യത്തെ സംബന്ധിച്ച ഫെഡറൽ നിയമം നം. (13) ;
- സൂക്ഷമ വായനയ്ക്കുശേഷം
- മനുഷ്യ വിഭവ ശേഷിയും എമിറൈറ്റേഷനും മന്ത്രി നിർദ്ദേശിച്ചതിന്റെയും മന്ത്രി സഭയുടെ അനുമതിയുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ, താഴെപ്പറയുന്ന ഡിക്രി-നിയമം പുറപ്പെടുവിക്കുന്നു.

ആർട്ടിക്കിൾ (1)

നിർവചനങ്ങൾ

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗത്തിൽ താഴെപ്പറയുന്ന പദങ്ങൾക്കും പ്രയോഗങ്ങൾക്കും മറ്റുവിധത്തിൽ സന്ദർഭം അനിവാര്യമാകുന്നില്ലെങ്കിൽ അവയ്ക്ക് കല്പിച്ചിട്ടുള്ള അർത്ഥം ഉണ്ടായിരിക്കും.

- യു.എ.ഇ : ദി യുണൈറ്റഡ് അറബ് എമിറേറ്റ്സ്
- മന്ത്രിസഭ : മനുഷ്യ വിഭവ ശേഷിയും എമിറൈറ്റേഷനും വകുപ്പ്
- മന്ത്രി : മനുഷ്യ വിഭവ ശേഷിയും എമിറൈറ്റേഷനും മന്ത്രി
- സ്വകാര്യമേഖല : വ്യക്തികളുടെ പൂർണ്ണ ഉടമസ്ഥതയിലോ അല്ലെങ്കിൽ ഫെഡറലോ അഥവാ തദ്ദേശസർക്കാരും ചേർന്നുള്ള ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ ആയ കമ്പനികളും ഫേമുകൾക്കും സ്ഥാപനങ്ങളും മറ്റേതെങ്കിലും അസ്തിത്വങ്ങളും ഫെഡറൽ തദ്ദേശ സർക്കാരുകളുടെ പൂർണ്ണ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ ആയ കമ്പനികളും ഫേമുകളും, അവ വേറൊരു നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളാൽ ഭരിക്കപ്പെടും എന്ന് അവയുടെ നിയമനം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നില്ലെങ്കിൽ
- സ്ഥാപനം : തൊഴിലാളികളെ നിയോഗിച്ചിട്ടുള്ള, ചരക്കുകൾ നിർമ്മിക്കുന്നതിലോ അഥവാ കച്ചവടം ചെയ്യുന്നതിലോ അല്ലെങ്കിൽ സേവനങ്ങൾ പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതോ ലക്ഷ്യങ്ങളായുള്ള, യു.എ.ഇ.യിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടതും നിയുക്ത അധികാരികളാൽ ലൈസൻസുചെയ്യപ്പെട്ടതുമായ ഏതൊരു

സാമ്പത്തിക, സാങ്കേതിക, വ്യവസായിക അല്ലെങ്കിൽ വാണിജ്യ ഘടകമൊ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു വിഭാഗമൊ

തൊഴിലുടമ : ഒന്നോ അല്ലെങ്കിൽ കൂടുതലൊ തൊഴിലാളികളെ നിയോഗിച്ചിട്ടുള്ള ഏതൊരു സാധാരണ അഥവാ നിയമാംഗീകൃത വ്യക്തി

തൊഴിലാളി : യു.എ.ഇ-യിൽ ലൈസൻസുചെയ്യപ്പെട്ട സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ മന്ത്രാലയത്താൽ അനുവദിക്കപ്പെട്ട, തൊഴിലുടമയുടെ നിയന്ത്രണത്തിലും മേൽനോട്ടത്തിലുമുള്ള സാധാരണ വ്യക്തി

ജീവനൈൽ : 15 വയസ്സു തികഞ്ഞതും എന്നാൽ 18 വയസ്സു തികയാത്തതുമായ വ്യക്തി.

തൊഴിൽ : ബൗദ്ധിക, സാങ്കേതിക അല്ലെങ്കിൽ കായികമായ വിവിധതരം തൊഴിലനുസൃതമായി പ്രവൃത്തിചെയ്യുന്ന മനുഷ്യപ്രയത്നം

തൊഴിൽ പെർമിറ്റ് : ലൈസൻസുള്ള സ്ഥാപനത്തിനുവേണ്ടി തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കപ്പെട്ട സാധാരണ വ്യക്തിക്ക് മന്ത്രാലയം നൽകിയിട്ടുള്ള പ്രമാണം

തൊഴിൽ കരാർ : ഈ ഡിക്രി-നിയമ റെഗുലേഷനിലെ വ്യവസ്ഥപ്രകാരമുള്ള കരാർ മാതൃകകൾക്കനുസൃതമായുള്ളതും അതിൻപ്രകാരം തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയുടെ സേവനത്തിൽ, നിയന്ത്രണത്തിലും നടത്തിപ്പിലും, തൊഴിലുടമ അയാൾക്ക് വേതനം നൽകേണ്ട തൊഴിൽ ചെയ്യാമെന്ന് സമ്മതിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ള കരാർ.

പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് : തൊഴിലുടമയെ തൊഴിലാളിയുടെ പ്രവൃത്തിനിർവ്വഹണം നിരീക്ഷിക്കുന്നതിനും പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനും തൊഴിലാളിയെ അയാളുടെ തൊഴിൽ ചുമതലകളുമായും തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുമായും പരിചയിക്കുന്നതിന് പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനും അതിന്റെയടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിൽ കരാറിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ച് തൊഴിൽകരാർ തുടരാതെ അല്ലെങ്കിൽ അവസാനിപ്പിക്കാതെ ഉള്ള കാലയളവ്

നോട്ടീസ് കാലാവധി : തൊഴിൽ കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള നോട്ടീസ് കാലാവധി

അതായത് തൊഴിൽ കരാറിലെ ഇതരകക്ഷികളിൽ ആരെങ്കിലും തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന പക്ഷം കരാറിലെ കക്ഷികൾ പാലിക്കേണ്ടത്.

അടിസ്ഥാന വേതനം : മാസംതോറുമോ ആഴ്ചതോറുമോ ദിവസേനയോ മണിക്കൂർ തോറുമോ അല്ലെങ്കിൽ ഉൽപ്പന്ന അടിസ്ഥാനത്തിലോ തൊഴിൽ കരാറിലെ ജോലിക്കു പകരം തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകുന്നതും തൊഴിൽ കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കുന്നതുമായ വേതനം. മറ്റ് ഏതെങ്കിലും ബത്തകളോ അല്ലെങ്കിൽ പകരമായി എന്തെങ്കിലും നൽകുന്നതും വേതനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുകയില്ല.

വേതനം : പണമായോ അല്ലെങ്കിൽ പണത്തിനു പകരം സാധനമായോ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ കരാറിലോ തൊഴിലാളിക്ക് നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന അടിസ്ഥാന വേതനവും ആനുകൂല്യങ്ങളും ചേർന്നത്. തൊഴിൽ കരാറിലോ വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ബെലായിലോ വേതനത്തിന്റെ ഭാഗം എന്ന് പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന, തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്കു നൽകുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളോ അല്ലെങ്കിൽ അതിനു പാരിതോഷികമായി തുല്യമായ പണമോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി പ്രയത്നം നടത്തിയതിനോ അല്ലെങ്കിൽ അപകടം നേരിട്ടതിനോ പ്രതിഫലമായി തൊഴിലാളിക്ക് നൽകിയ ആനുകൂല്യങ്ങളോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും കാരണങ്ങളാലോ അല്ലെങ്കിൽ ജീവിത ചെലവിനായിട്ടോ, തൊഴിലാളി ശേഖരിച്ചതിന്റെയോ അല്ലെങ്കിൽ ഉൽപ്പാദിപ്പിച്ചതിനോ എന്തെങ്കിലും വിപണനം നടത്തിയതിനോ പ്രതിഫലമായി നൽകിയ ലാഭവിഹിതത്തിന്റെ ശതമാനം എന്നിവ ഉൾപ്പെടും.

പ്രവൃത്തി ദിനം : ഈ ഡിക്രി-നിയമം നടപ്പിലാക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളാൽ വ്യക്തമാക്കിയ ഔദ്യോഗിക പ്രവൃത്തിദിനം.

തൊഴിലിടം : തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ള തൊഴിൽസ്ഥലം, അല്ലെങ്കിൽ എവിടെയാണോ തൊഴിലുടമക്കു വേണ്ടി തൊഴിലാളി സമ്മതിച്ച ജോലിയും പ്രവൃത്തിയും നടത്തുന്നയിടം.

തുടർച്ചയായ സേവനം : സേവനം ആരംഭിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരേ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ നിയമാനുസൃത അവകാശിയോടൊപ്പമോ ഉള്ള അഭംഗരമായ സേവനം.

ദിവസത്തൊഴിലാളികൾ : ദിവസവേതനം കൈപ്പറ്റുന്ന ഏതെങ്കിലും തൊഴിലാളി.

തൊഴിൽ അപകടം : ക്യാബിനറ്റ് തീരുമാനം അനുസരിച്ചു പുറപ്പെടുവിച്ച പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും സ്ഥിരമായി ഒരു പ്രത്യേക ജോലി ചെയ്യുന്നതു കൊണ്ടുണ്ടാകുന്ന രോഗം അല്ലെങ്കിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനിടയിൽ സംഭവിച്ച പരുക്ക് അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ ഫലമായിട്ടുണ്ടായതൊ ആയ പരുക്ക്. തൊഴില പകടത്തിൽ തൊഴിലാളി തൊഴിൽ സ്ഥലത്തിലേക്കോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ സ്ഥലത്തു നിന്നോ പോകുന്നതിനിടയിൽ സംഭവിക്കുന്ന അപകടവും ഉൾപ്പെടും എന്നാൽ തൊഴിൽ സ്ഥലത്തിലേക്കോ തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുനിന്നോ ഉള്ള യാത്ര സാധാരണ വഴിയിൽ നിന്നും വ്യതിചലിക്കാതെയും കാലതാമസം കൂടാതെയും അനാസ്ഥ യില്ലാതെയും നേരിട്ടുള്ളതും ആയിരിക്കണം.

മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം : ആരോഗ്യകാര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ തദ്ദേശീയ സർക്കാർ സ്ഥാപനം അല്ലെങ്കിൽ യു.എ.ഇ-ലെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ സേവനത്തിന് അനുവാദമുള്ള സ്വകാര്യ ആരോഗ്യസ്ഥാപനം.

കുടുംബം : ഭാര്യയും/ഭർത്താവും ആൺമക്കളും പെൺമക്കളും.

വ്യക്തിപരമായ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ : ഈ ഡിക്രി-നിയമമൊ അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളൊ നടപ്പിലാക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളൊ

സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും തമ്മിൽ ഉടലെടുക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ഭിന്നത.

പൊതുവായ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ : എല്ലാ തൊഴിലാളികളും അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ ഒരു വിഭാഗത്തിന്റെ പൊതു താല്പര്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തൊഴിലുടമയും അയാളുടെ തൊഴിലാളികളും തമ്മിൽ ഉടലെടുക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ഭിന്നത.

ആർട്ടിക്കിൾ (2)

ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ

ഈ ഡിക്രി -നിയമം ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്:

1. ഉത്തമഭാവിക്കായി പ്രാഗത്ഭ്യവും വൈദഗ്ദ്ധ്യവും ആകർഷിക്കുന്നതിനും നിലനിർത്തുന്നതിനും സഹായിക്കുന്ന യു.എ.ഇ-യിലെ തൊഴിൽ വിപണിയുടെ കാര്യക്ഷമത ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും, തൊഴിലുടമകൾക്ക് ആകർഷകമായ വ്യവസായ അന്തരീക്ഷം സജ്ജമാക്കുന്നതിനും, യു.എ.ഇ യുടെ ദേശീയ വികസന ലക്ഷ്യം പിൻതുടരുന്നതിന് ഇരു കക്ഷികളെയും പങ്കെടുപ്പിക്കുന്നതിനും സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുക.
2. തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുകയും, ഈ നിയമാനുസൃത കരാറിലെ കക്ഷികൾക്ക് അവരവരുടെ അവകാശവും ബാധ്യതകളും സുലഭിതമായ രീതിയിൽ നിർണ്ണയിക്കുകയും ചെയ്യുക.
3. അനന്തരഫലം ഉളവാക്കാവുന്ന തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിൽ അഭിമുഖീകരിക്കേണ്ട പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങളുടെ വളർച്ചയിൽ കക്ഷികളുടെ സംരക്ഷണം ഉറപ്പാക്കിക്കൊണ്ട് യു.എ.ഇ യിലെ തൊഴിൽ വിപണിയുടെ ചലനാത്മകതയും സ്ഥിരതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുക.

4. യു.എ.ഇ യിലെ തൊഴിൽ വിപണിയിലെ ഉത്പാദനക്ഷമതയും മനുഷ്യശേഷിയുടെ കാര്യക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന രീതിയിൽ സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ കഴിവും പ്രാപ്തിയും അഭിവൃദ്ധിപ്പെടുത്തുകയും പിൻതുണയ്ക്കുകയും ചെയ്യുക.
5. തൊഴിൽ ബന്ധത്തിലുള്ള ഇരു കക്ഷികൾക്കും സംരക്ഷണം നൽകുകയും ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിനുള്ളിൽ നിന്ന് അവരുടെ അവകാശം നേടുന്നതിനു പ്രാപ്തമാക്കുകയും ചെയ്യുക.

ആർട്ടിക്കിൾ (3)

പ്രായോഗിക വ്യാപ്തി

1. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ യു.എ.ഇ യിലെ സ്വകാര്യമേഖലയിലെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും തൊഴിലുടമകൾക്കും, തൊഴിലാളികൾക്കും ബാധകമായിരിക്കും.
2. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ
 - a. ഫെഡറൽ സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും പ്രാദേശിക സർക്കാർ സ്ഥാപനത്തിലെയും ജീവനക്കാർക്കും.
 - b. സായുധസേനയിലെയും പോലീസിലെയും സുരക്ഷാവിഭാഗത്തിലെയും അംഗങ്ങൾക്കും.
 - c. ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്കും.
3. മന്ത്രിസഭയ്ക്ക് മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന്മേൽ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ എല്ലാം അല്ലെങ്കിൽ ചില വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതിൽ നിന്ന് ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തെ ഒഴിവാക്കുകയും അതിലേക്ക് ബാധകമാകുന്ന നിയമം വ്യക്തമാക്കുകയും ചെയ്യാം.

ആർട്ടിക്കിൾ (4)

ഇലുത; വിവേചനമില്ലായ്മ

1. വർഗ്ഗത്തിന്റേയോ, നിറത്തിന്റേയോ, ലിംഗത്തിന്റേയോ, മതത്തിന്റേയോ, ദേശീയ ഉൽപ്പത്തിയുടെയോ, വംശീയ ഉൽപ്പത്തിയുടെയോ, അഥവാ വൈകല്യത്തിന്റേയോ

കാരണങ്ങളാൽ തുല്യ അവസരങ്ങൾ ക്ഷയിപ്പിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള രീതിയിലോ അല്ലെങ്കിൽ തുല്യപ്രവേശനം ഇല്ലാതാക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവകാശങ്ങൾ തുടരുന്നതിനോ അല്ലെങ്കിൽ അനുഭവിക്കുന്നതിനോ വ്യക്തികൾക്കെതിരെ വിവേചനം കാണിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു. തൊഴിലുടമ സമാന തൊഴിൽ ചുമതലകൾ ഉൾപ്പെടുന്ന തൊഴിലുകൾ സംബന്ധിച്ച് വിവേചനം കാണിക്കരുത്.

- 2. തൊഴിൽ വിപണിയിൽ യു.എ.ഇ പൗരന്മാരുടെ സംഭാവനകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ചട്ടങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും വിവേചനമായി കണക്കാക്കപ്പെടുകയില്ല.
- 3. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിൻ കീഴിൽ പ്രതിപാദിച്ചിരിക്കുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾക്ക് ഹാനിയാകാത്തവിധം സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിലിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന എല്ലാ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് യാതൊരു വിവേചനമില്ലാതെ വിധേയമായിരിക്കും.
- 4. പുരുഷന്മാർ ചെയ്യുന്ന ജോലിക്ക് ലഭിക്കുന്ന അതേ വേതനം അതേ ജോലി അല്ലെങ്കിൽ തുല്യമുല്യമുള്ള ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് ലഭിക്കണം. തുല്യമുല്യമുള്ള ജോലിയുടെ നടപടിക്രമങ്ങളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നിലവാര നിർണ്ണയവും നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത് മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിൻമേൽ മന്ത്രിസഭയാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (5)

ജൂവനൈലുകളുടെ തൊഴിൽ

- 1. 15 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകാത്ത യാതൊരു വ്യക്തിയെയും ജോലിയിൽ പ്രവേശിപ്പിക്കുന്നത് വിലക്കിയിരിക്കണം.

2. ജൂവനൈലുകളുടെ തൊഴിൽ ഇനിപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളോടെയായിരിക്കും:

a. ജൂവനൈലുകളുടെ മാതാപിതാക്കളിൽ നിന്നോ രക്ഷിതാക്കളിൽ നിന്നോ ഉള്ള ലിഖിത സമ്മതം.

b. മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം നിർദ്ദിഷ്ട തൊഴിലിനു വേണ്ടി നൽകിയ വൈദ്യക്ഷമതാ സാക്ഷ്യപത്രം.

c. ഒരു ദിവസത്തിൽ ജോലിയുടെ യഥാർത്ഥ സമയം ആറ് (6) മണിക്കൂറിൽ കൂടുവാൻ പാടില്ലാത്തതും, അത് മൊത്തത്തിൽ ഒരു മണിക്കൂറിൽ കൂടാത്ത ഒന്നോ അതിൽ കൂടുതലോ ഇടവേളകളാൽ ഉൾപ്പെടുത്തുമായിരിക്കണം. അപ്രകാരമുള്ള ഇടവേളകൾ ജൂവനൈലുകൾ നാലു തുടർച്ചയായ മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തവിധം ക്രമീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

d. ജൂവനൈലിനോട് 7 pm മുതൽ 7 am വരെ തൊഴിൽ ചെയ്യുവാൻ ആവശ്യപ്പെടുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

e. ജൂവനൈലിനെ ആപത്കരമായതോ അല്ലെങ്കിൽ കഠിനജോലിയോ അല്ലെങ്കിൽ ആരോഗ്യത്തിനോ സുരക്ഷയ്ക്കോ ധാർമ്മികതയ്ക്കോ ഹാനികരമാകുന്ന ജോലിയിലോ നിയമിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല. അത്തരം ജോലികൾ മന്ത്രി ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ഏകോപനത്തിൽ നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതുമാണ്.

f. ജൂവനൈലിനെ ഓവർടൈം ജോലി ചെയ്യിക്കുവാൻ പാടില്ലാത്തതും, ജോലിസമയത്തിന് ശേഷം ജോലിസ്ഥലത്ത് നിർത്തുവാൻ പാടില്ലാത്തതും അല്ലെങ്കിൽ വിശ്രമദിനങ്ങളിലോ ഔദ്യോഗിക അവധിദിനങ്ങളിലോ ജോലി ചെയ്യിക്കുവാൻ പാടുള്ളതുമല്ല.

3. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ നിർവ്വഹണ റെഗുലേഷനുകൾപ്രകാരം തൊഴിലുടമകൾ പാലിക്കേണ്ട ജൂവനൈലുകളുടെ തൊഴിൽ നടപടിക്രമങ്ങളും, ജൂവനൈലുകൾക്ക്

നിഷേധിച്ചിട്ടുള്ള ജോലികൾ എന്നിവയും, യുവാക്കൾക്ക് ദാനധർമ്മങ്ങൾ, പരോപകാരം, വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങി തൊഴിൽ പരിശീലനം ലഭ്യമാക്കാൻ പരിശീലന സ്ഥാപനങ്ങളെ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങളും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടും.

ആർട്ടിക്കിൾ (6)

നിയമനവും തൊഴിലാളികളുടെ ജോലിയും

1. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിനും അതിന്റെ ഭരണനിർവ്വഹണ റെഗുലേഷനുകൾക്കും അനുസൃതമായി മന്ത്രിസഭയിൽ നിന്ന് തൊഴിൽ പെർമിറ്റ് വാങ്ങാതെ യു.എ.ഇ യിൽ ഒരു ജോലിയും നിർവ്വഹിക്കുവാൻ പാടില്ലാത്തതും ഒരു തൊഴിൽദാതാവും യാതൊരു തൊഴിലാളിയെയും നിയമിക്കുകയും തൊഴിലെടുപ്പിക്കുവാനും പാടുള്ളതല്ല.
2. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ ഭരണനിർവ്വഹണ റെഗുലേഷനുകൾ തൊഴിൽ പെർമിറ്റിന്റെ തരങ്ങളും, വ്യവസ്ഥകളും, നിയന്ത്രണങ്ങളും ആയതിന്റെ അനുവദിക്കലും, പുതുക്കലും, റദ്ദാക്കലും നിർണ്ണയിക്കുന്നതാണ്.
3. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ നിർവ്വഹണ റെഗുലേഷനുകൾ വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ലൈസൻസ് ഇല്ലാതെ തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്ന ഏർപ്പാടും അല്ലെങ്കിൽ നിയമനകാര്യങ്ങൾ നടത്തുന്നതും നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
4. തൊഴിലുടമ നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ തൊഴിലാളിയിൽ നിന്ന് നിയമന ചെലവുകൾ ശേഖരിക്കുവാനോ ഈടാക്കുവാനോ പാടില്ല.
5. മന്ത്രി, യു.എ.ഇ-യിലെ ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാനങ്ങളുമായി ഏകോപന ശേഷം, തൊഴിലാളികളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നതും തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്നതും നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലുകൾ നിയന്ത്രിക്കുന്നതും അതിന്റെ ആവശ്യകതകളും സംബന്ധിച്ച തീരുമാനങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കണം.

ആർട്ടിക്കിൾ (7)

തൊഴിൽ മാതൃകകൾ

1. കരാർ ചെയ്യപ്പെട്ട തൊഴിൽ മാതൃകകൾ താഴെപറയുംപ്രകാരമായിരിക്കണം:

- a. മുഴുവൻ സമയവും : ഒരു തൊഴിലുമയ്ക്ക് വേണ്ടി പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങളിലുടനീളം മുഴുവൻ പ്രവൃത്തി സമയവും ജോലി ചെയ്യുക.
- b. പാർട്ട് ടൈം തൊഴിൽ : ഒന്നോ അതിലധികമോ തൊഴിൽ ഉടമകൾക്ക് വേണ്ടി ഒരു നിശ്ചിത പ്രവൃത്തി സമയം അല്ലെങ്കിൽ പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങൾക്കായി ജോലി ചെയ്യുക.
- c. താല്ക്കാലിക തൊഴിൽ : ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിനുള്ളിൽ ചെയ്തുതീർക്കേണ്ടത് അല്ലെങ്കിൽ ഒരു നിർദ്ദിഷ്ട പ്രവൃത്തി ഉൾപ്പെടെ അതിന്റെ പൂർത്തീകരണത്തോടെ അവസാനിക്കുന്നതുമായ തൊഴിൽ.
- d. വ്യത്യസ്ത തൊഴിൽ : തൊഴിലുമയുടെ തൊഴിൽഗതിയും (Work flow) സാമ്പത്തികവും പ്രവർത്തനപരവുമായ മാറ്റങ്ങളെയും ആശ്രയിച്ച് മാറുന്ന പ്രവൃത്തി സമയങ്ങളോ പ്രവൃത്തി ദിനങ്ങളോ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഒരു തൊഴിൽ. തൊഴിലിന്റെ സാഹചര്യങ്ങളും ആവശ്യകതകളും അനുസരിച്ച്, തൊഴിലാളിക്ക് ഒരു തൊഴിലുമയ്ക്ക് വേണ്ടി വ്യത്യസ്ത പ്രവൃത്തി സമയങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യാം.
- e. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷൻസ് വ്യക്തമാക്കിയ മറ്റേതെങ്കിലും മാതൃകകൾ.

2. പ്രവൃത്തി മാതൃകകളുടെ വ്യവസ്ഥകളും ആവശ്യകതകളും ഓരോ മാതൃകയ്ക്കും

തൊഴിലാളികളുടെയും തൊഴിലുടമകളുടെയും ബാധ്യതകളും എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ വ്യക്തമാകും.

ആർട്ടിക്കിൾ (8)

തൊഴിൽ കരാർ

1. ഉടമ്പടിയാക്കപ്പെട്ട തൊഴിൽ മാതൃക അനുസരിച്ച് തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയുമായി തൊഴിൽ കരാറിൽ ഏർപ്പെടണം. ഈ വിധി-നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസ് വ്യക്തമാക്കിയ രൂപരേഖക്ക് (template) അനുസൃതമായി തൊഴിൽ കരാർ തനിപ്പകർപ്പോടുകൂടി ഉണ്ടാക്കേണ്ടതും ഒരു പകർപ്പ് തൊഴിലുടമയ്ക്കും മറ്റൊന്ന് തൊഴിലാളിക്കും നൽകണം.
2. തൊഴിലാളിക്ക് അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ പ്രതിനിധിക്ക് ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെയും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസിന്റെയും വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം തൊഴിൽ കരാർ, വേതനം, മറ്റേതെങ്കിലും അർഹതപ്പെട്ട അവകാശങ്ങളും തീരുമാനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കൽ എന്നിവയും ഏതെങ്കിലും തെളിവ് മുഖാന്തരം തെളിയിക്കാം.
3. മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്ക് തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിൽ കരാർ തുല്യമായതോ അല്ലെങ്കിൽ കുറഞ്ഞതോ ആയ കാലയളവിലേക്ക് ഒന്നോ ഒന്നിൽ കൂടുതലോ തവണ ദീർഘിപ്പിക്കുകയോ പുതുക്കുകയോ ചെയ്യാം.
4. കരാർ ദീർഘിപ്പിക്കലിന്റെയോ പുതുക്കുന്നതിന്റെയോ കാര്യത്തിൽ, പ്രാരംഭ കാലയളവ് അല്ലെങ്കിൽ പുതുക്കിയ കാലയളവ് പ്രാരംഭ കാലയളവിലേക്കുള്ള ഒരു ദീർഘിപ്പിക്കലായിരിക്കുന്നതും തുടർച്ചയായ സേവനകാലയളവ് കണക്കാക്കുമ്പോൾ അതിലേക്ക് ചേർക്കുകയും ചെയ്യും.

5. കക്ഷികൾ, കരാർ അതിന്റെ പ്രാരംഭ കാലാവധി അവസാനിച്ചതിന് ശേഷമോ അല്ലെങ്കിൽ ഉടമ്പടി ചെയ്യപ്പെട്ട ജോലി പൂർത്തീകരിച്ച ശേഷമോ കരാർ നിർവ്വഹിക്കുന്നത് വ്യക്തമായ കരാറിലൊതെ തുടരുകയാണെങ്കിൽ, പ്രാരംഭ കരാർ അതേ വ്യവസ്ഥകളിൽ ദീർഘിപ്പിച്ചതായി അനുമാനിക്കപ്പെടും.

6. മുകളിലെ ഖണ്ഡിക (3)-ന് വിധേയമായി, ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസ്, അംഗീകൃത നൈപുണ്യ തോത് അനുസരിച്ച് തൊഴിൽ കരാറിന്റെ രൂപരേഖകളും ഒരു മാതൃകയിൽ നിന്നും മറ്റൊന്നിലേക്ക് കരാർ മാറ്റുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും മന്ത്രാലയത്തിൽ അതിന്റെ രജിസ്ട്രേഷനും നിർണ്ണയിക്കും.

ആർട്ടിക്കിൾ (9)

പ്രൊബേഷണറി കാലയളവ്

1. തൊഴിലുടമ സേവനം ആരംഭിച്ച തീയതി മുതൽ ആറ് (6) മാസത്തിൽ കൂടാത്ത കാലയളവിലേക്ക് തൊഴിലാളിയെ പ്രൊബേഷനിൽ നിയമിക്കാം. അത്തരം കാലയളവിൽ തൊഴിലാളിക്ക് (14) പതിനാല് ദിവസത്തെ രേഖാമൂലമുള്ള മുൻകൂർ നോട്ടീസ് നൽകി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചു വിടാം.
2. ഒരു തൊഴിലാളിയെ ഒന്നിലധികം തവണ ഒരേ തൊഴിലുടമയുമായി പ്രൊബേഷനിൽ വയ്ക്കാൻ പാടില്ല. ഒരു തൊഴിലാളി വിജയകരമായി പ്രൊബേഷണറി കാലയളവ് പൂർത്തിയാക്കി ജോലിയിൽ തുടരുന്നോൾ, തൊഴിൽ കരാർ അതിന്റെ നിബന്ധനകൾക്കനുസരിച്ച് പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയും പ്രസ്തുത കാലയളവ് അയാളുടെ സേവന കാലയളവിന്റെ ഭാഗമായി കണക്കാക്കുകയും ചെയ്യും.

3. പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ യു.എ.ഇ യിലെ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയിലേക്ക് മാറാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഒരു തൊഴിലാളി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന തീയതിക്ക് ഒരു മാസം മുൻപെങ്കിലും തന്റെ നിലവിലെ തൊഴിലുടമയെ രേഖാമൂലം അറിയിക്കേണ്ടതും മറ്റുവിധത്തിൽ ഉടമ്പടി ചെയ്യാത്ത പക്ഷം പുതിയ തൊഴിലുടമ റിക്രൂട്ട്മെന്റിനായി അല്ലെങ്കിൽ കരാർ ചെലവുകൾക്കായി ആദ്യ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകേണ്ടതുമാണ്.

4. പ്രൊബേഷണറി കാലയളവിൽ യു.എ.ഇ വിട്ടുപോകുന്നതിനുമുമ്പായി തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന വിദേശ തൊഴിലാളി കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള തീയതിക്ക് കുറഞ്ഞത് (14) പതിനാല് ദിവസങ്ങൾക്ക് മുമ്പ് തന്റെ തൊഴിലുടമയെ രേഖാമൂലം അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിലാളി യു.എ.ഇ യിലേക്ക് മടങ്ങാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയും പുതിയ വർക്ക് പെർമിറ്റ് അയാൾ വിട്ടുപോകുന്ന തീയതി മുതൽ (3) മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ നേടുകയും ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ പുതിയ തൊഴിലുടമ, തൊഴിലാളിയും ആദ്യ തൊഴിലുടമയും മറ്റു വിധത്തിൽ ഉടമ്പടി ചെയ്യാത്തപക്ഷം മുകളിലെ ഖണ്ഡിക (3)ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന നഷ്ട പരിഹാരം നൽകണം.

5. ഈ ആർട്ടിക്കിളിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെ ഏതെങ്കിലും കക്ഷി തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ അയാൾ മറ്റൊരാൾക്ക് നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടപരിഹാരം അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ ബാക്കി തുക നൽകണം.

- 6. ഈ ആർട്ടിക്കിളിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതെ യു.എ.ഇ വിട്ടുനടന്ന ഒരു വിദേശ തൊഴിലാളിക്ക്, അയാൾ വിട്ട് പോയ തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് യു.എ.ഇ യിൽ ജോലി ചെയ്യാനുള്ള വർക്ക് പെർമിറ്റ് (അനുമതിപത്രം) അനുവദിക്കേണ്ടതില്ല.
- 7. മന്ത്രാലയത്തിന് ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസ് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി, മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഖണ്ഡിക 4, 6 എന്നിവയിൽ നൽകിയിരിക്കുന്ന വർക്ക് പെർമിറ്റ് (ജോലി അനുമതിപത്രം) അനുവദിക്കാത്തതിൽ നിന്ന് ചില തൊഴിൽ വിഭാഗങ്ങൾ, നൈപുണ്യ തോത് അല്ലെങ്കിൽ മനുഷ്യശക്തി എന്നിവയെ വേണമെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (10)

പൂർത്തിയാക്കാത്ത വ്യവസ്ഥ

- 1. തൊഴിലുടമയുടെ ഉപഭോക്താക്കളിലേക്കോ, ബിസിനസ്സ് രഹസ്യങ്ങളിലേക്കോ കടന്നു ചെല്ലുന്നതരത്തിലുള്ള ഒരു ജോലി ഒരു തൊഴിലാളി നിർവ്വഹിക്കുന്നിടത്ത്, തൊഴിലുടമയ്ക്ക്, തൊഴിൽ കരാറിൽ, കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കുന്നതിനു മുമ്പ് തൊഴിലാളിയുമായി മത്സരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അതേ മേഖലയിൽ അയാളുമായി മത്സരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ ഏർപ്പെടുകയോ ചെയ്യരുതെന്ന് ഒരു വ്യവസ്ഥയുണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്. അത്തരം വ്യവസ്ഥ സ്ഥലം വ്യക്തമാക്കുകയും, നിയമനാസൃതമായ വ്യവസായ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ സമയവും ജോലിയുടെ തരവും, കൂടാതെ മത്സരമില്ലാത്ത കാലയളവ് കരാർ കാലാവധി കഴിഞ്ഞ് രണ്ട് വർഷത്തിൽ കവിയാനും പാടില്ല.
- 2. ഇതിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ച് തൊഴിലുടമ തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഈ വ്യവസ്ഥ അസാധുവാകുന്നതാണ്.

3. ഈ ആർട്ടിക്കിളിലെ വ്യവസ്ഥകൾ തൊഴിലാളി ലംഘിച്ചതിന് ഒരു തൊഴിലുടമ എടുത്ത നടപടിയിൻമേൽ, ലംഘനം കണ്ടെത്തിയ തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം കേൾക്കില്ല.

4. മുകളിൽ ഒന്നാം ഖണ്ഡികയിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കേണ്ട നൈപുണ്യ തോതും, സ്ഥാനങ്ങളും ഈ ആർട്ടിക്കിളിന്റെ റെഗുലേഷനുകളിലെ വ്യവസ്ഥകളും റെഗുലേഷനുകളാൽ ഉള്ള നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും വ്യവസ്ഥകൾക്കും അനുസൃതമായി എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷൻസ് നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (11)

ചില തൊഴിലുടമകളുടെ തൊഴിൽ മറ്റൊരു കക്ഷിയെ ചുമതലപ്പെടുത്തുന്നു

ഒരു തൊഴിലുടമ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയുടെ ഏതെങ്കിലും അടിസ്ഥാന ജോലികളുടെയോ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗമോ ചെയ്യുന്നതിന് ചുമതലപ്പെടുത്തുന്നുവെങ്കിൽ, ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി അത്തരം ഭരമേൽപ്പിക്കപ്പെട്ട ജോലിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ എല്ലാ അവകാശങ്ങൾക്കും കക്ഷികൾ മറ്റുവിധത്തിൽ സമ്മതിച്ചില്ലെങ്കിൽ രണ്ടാമത്തേയാൾ പൂർണ്ണമായും ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കും.

ആർട്ടിക്കിൾ (12)

തൊഴിലാളിക്ക് മറ്റൊരു ജോലിയുടെ ചുമതല

1. തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ള ജോലിയിൽ നിന്ന് കാര്യമായ വ്യത്യാസമുള്ള മറ്റൊരു ജോലി ഒരു തൊഴിലാളിയെ ഏൽപ്പിക്കാൻ പാടില്ല. അത്തരത്തിലുള്ള ഒരു ചുമതല ആവശ്യമാണെങ്കിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഒരപകടം ഒഴിവാക്കാനോ അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ അനന്തരഫലങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണങ്ങൾ ശരിയാക്കാനോ ലക്ഷ്യമിടുന്നെങ്കിൽ, ഈ ഡിക്രി

നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസ് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള പ്രകാരം ചുമതല താല്ക്കാലികമായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ഒരു തൊഴിലുടമ മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഖണ്ഡികയിൽ പറഞ്ഞതല്ലാത്ത കേസുകളിൽ തൊഴിലാളിയുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതത്തോടെ തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മതിക്കാത്ത ഒരു ജോലി, തൊഴിലാളിയെ ഏൽപ്പിക്കാം.

3. തൊഴിൽ കരാറിൽ അംഗീകരിക്കാത്ത ഒരു ജോലി തൊഴിലാളി നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതോ അല്ലെങ്കിൽ അവന്റെ താമസസ്ഥലം മാറ്റുന്നതിനോ ആവശ്യപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സ്ഥലം മാറ്റത്തിനും താമസത്തിനും ഉൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ ചെലവുകളും തൊഴിലുടമ വഹിക്കുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (13)

തൊഴിലുടമയുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ

തൊഴിലുടമ :

1. മന്ത്രാലയത്തിന്റെ തീരുമാനമനുസരിച്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച വ്യവസ്ഥകൾക്കും നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി തൊഴിലാളിയുടെ ഫയലുകളും രേഖകളും പരിപാലിക്കുക, അത്തരം ഫയലുകളും രേഖകളും തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം അവസാനിക്കുന്ന തീയതിയ്ക്ക് ശേഷം രണ്ട് വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലയളവിലേക്ക് സൂക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്.

2. തൊഴിലാളിയുടെ ഔദ്യോഗിക രേഖകൾ പിടിച്ചെടുക്കരുത്, അല്ലെങ്കിൽ ജോലിബന്ധം അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം യു.എ.ഇ വിടാൻ നിർബന്ധിക്കരുത്.

3. തൊഴിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ, ഉപരോധങ്ങൾ, പ്രമോഷനുകൾ, ആനുകൂല്യങ്ങൾ, മറ്റ് ബെലാകൾ, ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷൻസ് സ്ഥാപിച്ച നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ആന്തരിക നിയന്ത്രണങ്ങൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ആന്തരിക തൊഴിൽ നിയന്ത്രണങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കുക.
4. യു.എ.ഇ യിൽ ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കും വ്യവസ്ഥകൾക്കും മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി തൊഴിലാളിക്ക് യോഗ്യതയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾ അനുമതിപത്രം ചെയ്ത് ഉചിതമായ താമസസൗകര്യം നൽകി, അല്ലെങ്കിൽ ഭവനബത്ത പണമായി നൽകുക അല്ലെങ്കിൽ അത് വേദനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുക.
5. തന്റെ തൊഴിലാളികളുടെ കഴിവുകൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി, ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെയും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾക്കും വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി ആവശ്യമായ പരിശീലനവും ശാക്തീകരണ ഉപകരണങ്ങളും പ്രോഗ്രാമുകളും ഉറപ്പാക്കുക.
6. ജോലിസ്ഥലത്ത് സംഭവിക്കാവുന്ന പരിക്കുകൾ, തൊഴിൽപരമായ രോഗങ്ങൾ എന്നിവയിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ സംരക്ഷണമാർഗ്ഗങ്ങൾ നൽകുക, ഉപദേശങ്ങളും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും നിയന്ത്രണങ്ങളും ഉറപ്പാക്കുക. അത്തരം അപകടസാധ്യതകൾ ഒഴിവാക്കാൻ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഉചിതമായ പരിശീലനം നൽകുക. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും പ്രാബല്യത്തിലുള്ള പ്രസക്തമായ നിയമനിർമ്മാണത്തിനും അനുസൃതമായി, ജോലിയിൽ ഏർപ്പെടുന്ന എല്ലാ കക്ഷികളും സുരക്ഷയും സുരക്ഷാ ആവശ്യകതകളും പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ആനുകാലികമായി ഉറപ്പുവരുത്തുക.

7. ജോലിയുടെയും തൊഴിലാളികളുടെയും രീതിക്ക് അനുയോജ്യമായ മാർഗങ്ങളും സംവിധാനങ്ങളും ഉപയോഗിച്ച് തൊഴിൽ സംബന്ധിച്ച അവകാശങ്ങളെയും ബാധ്യതകളെയും കുറിച്ച് തൊഴിലാളി ബോധവാനാണെന്നു ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായതെല്ലാം ചെയ്യുക.

8. U.A.E-യിൽ നിലവിലുള്ള നിയമത്തിനനുസൃതമായി ആരോഗ്യ പരിപാലന ചെലവ് വഹിക്കുക.

9. നിലവിലുള്ള നിയമത്തിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള ഇൻഷുറൻസുകൾ , വിഹിതങ്ങൾ കടപ്പത്രങ്ങൾ എന്നിവയുടെ ചെലവ് വഹിക്കുക.

10. ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാത്ത പക്ഷം മറ്റുള്ളവർ നിയമിച്ച തൊഴിലാളികളെ അനുവദിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

11. ജോലി കരാർ അവസാനിക്കുമ്പോൾ , തൊഴിലാളിയുടെ അപേക്ഷയിന്മേൽ, സേവനം തീരൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സൗജന്യമായി നൽകേണ്ടതും, ആയതിൽ സേവനം ആരംഭിച്ചതും അവസാനിച്ചതുമായ തീയതികൾ, ആകെ സേവന കാലയളവ്, പദവി അല്ലെങ്കിൽ ചെയ്തിട്ടുള്ള ജോലിയുടെ സ്വഭാവം, അവസാന ശമ്പളം, തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കലിന്റെ കാരണം എന്നിവ വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കണം, എന്നാൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ തൊഴിലാളിയുടെ യശസ്സിന് ഹാനികരമായതോ ഒരു തൊഴിൽ കണ്ടെത്തുന്നതിനുള്ള അവസരം കുറയ്ക്കുന്നതോ ആയ എന്തെങ്കിലും ഉൾപ്പെടുത്തുവാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്.

12. തൊഴിലാളി മറ്റൊരു തൊഴിൽ ഉടമയുമായി തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടാത്ത പക്ഷം തൊഴിലാളിയെ വാടകക്കെടുത്ത സ്ഥലത്തേക്ക് അല്ലെങ്കിൽ പരസ്പരം സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥലത്തേക്ക് തിരിച്ച് കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുള്ള ചെലവ് വഹിക്കുക; ജോലി കരാർ തൊഴിലാളിയുടെ കാരണത്താലാണ് അവസാനിച്ചതെങ്കിൽ, അങ്ങനെയുള്ള സംഗതിയിൽ ചെലവ് തൊഴിലാളി വഹിക്കേണ്ടതാണ്.

13. സുരക്ഷിതവും ഉചിതവുമായ ഒരു തൊഴിൽ സാഹചര്യം ലഭ്യമാക്കുക.

14. ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളോ ആയതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളോ ക്യാബിനറ്റ് തീരുമാനങ്ങളോ യു . എ . ഇ - ൽ നിലവിലുള്ള മറ്റ് ഏതെങ്കിലും നിയമങ്ങളോ പ്രകാരം അനുശാസിക്കപ്പെടുന്ന വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും ചുമതലകൾ.

അനുച്ഛേദം (14)

നിർബന്ധിത തൊഴിൽ നിരോധനം; മറ്റു നിരോധനങ്ങൾ

1. ഒരു തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയെ ബാധ്യതപ്പെടുത്തുന്നതോ നിർബന്ധിക്കുന്നതോ ആയ ഒരു രീതിയും, അയാൾക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുന്നതിനോ തൊഴിലാളിയുടെ ഇഷ്ടത്തിന് വിരുദ്ധമായി ഒരു സേവനം ചെയ്യുന്നതിന് വേണ്ടിയോ ഒരു ജോലി ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിക്കുകയോ പിഴ ചുമത്തുമെന്ന് ഭീഷണിപ്പെടുത്തിയോ സ്വീകരിക്കരുത്.

2. തൊഴിലുടമയോ മാനേജരോ സഹതൊഴിലാളികളോ തൊഴിലാളിക്ക് നേരെ ലൈംഗിക പീഡനമോ ഭീഷണിപ്പെടുത്തലോ, വാക്കിലോ ശാരീരികമോ മാനസികമോ ആയ അക്രമമോ നടത്തുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു .

അനുച്ഛേദം (15)

മരണ ശേഷം തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശം

1. തൊഴിലാളിയുടെ മരണം സംഭവിക്കുന്നിടത്ത്, മരണത്തിന് മുതൽ പത്ത് ദിവസം അധികാരിയായ ഒരു കാലയളവിനുള്ളിലോ തൊഴിലാളിയുടെ മരണം തൊഴിലുടമ അറിഞ്ഞ തീയതിയിലോ ഈ ഡിക്രി - നിയമവും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കും അനുസൃതമായി തൊഴിലാളിക്ക് കിട്ടാനുള്ള

വേർപിരിയൽ വേതനത്തിനു പുറമെ തൊഴിലാളിക്ക് ഏതൊരു വേതനവും അവകാശങ്ങളും തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബത്തിന് നൽകേണ്ടതാണ് .

2. മുൻവണ്ഡിക (1)-ലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, മരണം സംഭവിച്ചാൽ തൊഴിലാളി തന്റെ അവകാശങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുവാനായി കുടുംബത്തിൽ നിന്നും ഒരാളെ രേഖാമൂലം നിയോഗിക്കേണ്ടതാണ് .

3. മരണമടഞ്ഞ തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബം ആവശ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ ഭൗതികാവശിഷ്ടങ്ങൾ സംസ്കരിക്കുന്നതിനും ജന്മസ്ഥലത്തേയ്ക്കോ താമസസ്ഥലത്തേയ്ക്കോ കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുമുള്ള എല്ലാ ചെലവുകളും തൊഴിലുടമ വഹിക്കേണ്ടതാണ് .

4. തൊഴിലാളി മരിക്കുകയും ഇത്തരം അവകാശങ്ങൾ കുടുംബത്തിനോ ചുമതലപ്പെടുത്തിയവർക്കോ നൽകുന്നത് അസാധ്യമാകുകയോ ചെയ്യുന്നിടത്ത്, ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളെ ഏകോപിപ്പിച്ച് തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശങ്ങൾ നിലനിർത്തുന്നതിനായി മന്ത്രാലയം ഒരു സംവിധാനം കൊണ്ടുവരേണ്ടതാണ് .

അനുച്ഛേദം (16)

തൊഴിലാളിയുടെ ചുമതലകൾ

തൊഴിലാളി :

1. കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ളതുപോലെ തൊഴിലുടമയുടെയോ അയാളുടെ പ്രധിനിധിയുടെയോ മേൽനോട്ടത്തിലും നിയന്ത്രണത്തിലും ജോലി സ്വയം നിർവഹിക്കുകയും തൊഴിലാളിക്കോ മറ്റേതെങ്കിലും ആൾക്കോ ജോലി ഏൽപ്പിക്കുകയും ചെയ്യാതിരിക്കുക.

2. നല്ല പെരുമാറ്റവും സ്വഭാവവും കാണിക്കുകയും തൊഴിൽപരമായ ആത്മാർത്ഥതയും സത്യസന്ധതയും ആചരിക്കുകയും ചെയ്യുക.

3. തന്റെ കൈവശമുള്ള ജോലി സാമഗ്രികളും ഉൽപ്പാദന ഉപകരണങ്ങളും

സംരക്ഷിക്കുകയും യഥാസ്ഥാനങ്ങളിൽ അവ സൂക്ഷിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ നടപടികൾ എടുത്ത് ആയവ സംരക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുക.

4. തൊഴിൽ കാലയളവിൽ സമ്പാദിച്ച എല്ലാ വിവരങ്ങളും വസ്തുതകളും രഹസ്യമായി വയ്ക്കുകയും കച്ചവട രഹസ്യങ്ങൾ പരസ്യമാക്കുകയും ചെയ്യാതിരിക്കുകയും സേവനത്തിനൊടുവിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തന്റെ കൈവശമുള്ള ഏതൊരു കാര്യവും മടക്കി നൽകുകയും ചെയ്യുക.

5. തൊഴിലുടമയുടെയോ അയാളുടെ പ്രതിനിധിയുടെയോ അനുമതിയില്ലാതെ തൊഴിൽ രഹസ്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച രേഖകളോ ഏതെങ്കിലും ഹാർഡ് ആൻഡ് സോഫ്റ്റ് പേപ്പറുകളോ തന്റെ വ്യക്തിഗത ശേഷിയിൽ സൂക്ഷിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല

6. നിലവിലുള്ള നിയമത്തിനോ തൊഴിൽ റെഗുലേഷനുകൾക്കോ നിബന്ധനകൾക്കോ അനുസൃതമായി സ്ഥാപനം നിർദ്ദേശിക്കുന്ന സുരക്ഷാ തൊഴിൽ ആരോഗ്യ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിൽ വരുത്തുക.

7. തൊഴിൽ കരാറിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട ജോലി ദിവസങ്ങളിലും ജോലി സമയങ്ങളിലും ജോലി ചെയ്യുകയും തന്നിൽ നിക്ഷിപ്തമായ ജോലി കാര്യക്ഷമതയോടെ പൂർത്തീകരിക്കുവാനായി ആശയ വിനിമയം നടത്തുകയും ഫലപ്രദമായി പ്രതികരിക്കുകയും ചെയ്യുക.

8. തൊഴിൽപരവും ജോലി സംബന്ധവുമായ നൈപുണ്യങ്ങൾ സ്ഥിരമായും ശ്രദ്ധാപൂർവ്വവും ചെയ്യുകയും തൊഴിലുടമയോടുള്ള പ്രകടനം മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക.

9. ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിനും പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റ് പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങൾക്കും വിരുദ്ധമായി മറ്റുള്ളവർക്കായി ജോലി ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

10. തൊഴിലുടമ അയാൾക്ക് നൽകിയിരുന്ന താമസ സൗകര്യം അയാളുടെ സേവനം പൂർത്തിയായി മുപ്പത് (30) ദിവസത്തിൽ കൂടാതെയുള്ള കാലയളവിനകം ഒഴിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, അത്തരം കാലയളവ് കഴിഞ്ഞാലും തൊഴിലുടമ അതിനനുവദിക്കുന്ന പക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക് താമസസ്ഥലത്ത് താമസിക്കാവുന്നതും എന്നാൽ തൊഴിലാളി താമസത്തിനുള്ള ചെലവ് വഹിക്കേണ്ടതോ അല്ലെങ്കിൽ

തൊഴിലുടമ രേഖാമൂലം അനുവദിക്കുന്ന പ്രകാരമോ ആയിരിക്കുന്നതാണ്.

11. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെയും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെയും അല്ലെങ്കിൽ യു എ ഇ യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റ് ഏതെങ്കിലും നിയമങ്ങളിലെയും വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരമുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും ചുമതലകൾ, പാലിക്കേണ്ടതാണ്.

**അനുച്ഛേദം (17)
പ്രവൃത്തി സമയം**

1. പരമാവധി സാധാരണ പ്രവൃത്തി സമയം ദിവസത്തിൽ എട്ട് മണിക്കൂറോ അല്ലെങ്കിൽ ആഴ്ചയിൽ നാൽപ്പത്തിയെട്ട് (48) മണിക്കൂറോ ആയിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ക്യാബിനറ്റിന്, മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിൻമേലും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുമായി കൂടിയാലോചിച്ചും, ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മനുഷ്യശേഷി വിഭവ തരംതിരിക്കൽ പ്രകാരം ചില പ്രത്യേക വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലി നിരോധിക്കുമ്പോൾ പ്രവൃത്തി സമയത്തിനും ഇടവേളയ്ക്കും മണിക്കൂറുകൾക്കും പുറമെ ചില പ്രത്യേക സാമ്പത്തിക മേഖലകളിലോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രത്യേക വിഭാഗങ്ങളിലോ ഉള്ള തൊഴിലാളികളുടെ ദൈനംദിന പ്രവൃത്തി ദിവസം കൂട്ടുകയോ കുറയ്ക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

3. ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരമുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങളനുസരിച്ചുള്ള ഏതാനും വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളൊഴികെ ഒരു തൊഴിലാളി താമസ സ്ഥലത്ത് നിന്ന് ജോലി സ്ഥലത്തേക്ക് ചെലവഴിക്കുന്ന കാലയളവ് ജോലി സമയത്തിനുള്ളിൽ കണക്കാക്കേണ്ടതില്ലാത്തതാണ്.

4. വിശുദ്ധ റംസാൻ മാസത്തെ പ്രവൃത്തി സമയം ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരം തീരുമാനിക്കുന്നതാണ്.

5. തൊഴിലാളി ഒരു മുഴുവൻ സമയ തൊഴിലാളിയല്ലെങ്കിൽ, യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളിൻ കീഴിൽ

തൊഴിലാളിയെ നിയമിക്കുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലുടമയോ അയാളുടെ രേഖാമൂലമുള്ള അനുമതി ഇല്ലാത്ത പക്ഷം അയാൾക്കു വേണ്ടി നിയമന ഉടമ്പടിയിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ളതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ മണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്യുവാൻ തൊഴിലാളിയോട് ആവശ്യപ്പെടാൻ പാടുള്ളതല്ല.

6. തൊഴിലാളി ജോലി സ്ഥലത്തല്ലാതെ, യു.എ.ഇ. യിലോ അല്ലെങ്കിൽ പുറത്തോ, ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് ആഗ്രഹിക്കുകയും തൊഴിലുടമ സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിശ്ചിത തൊഴിൽ സമയം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (18)

തുടർച്ചയായ പ്രവൃത്തി സമയം

മൊത്തത്തിൽ മണിക്കൂറിൽ കുറയാത്ത ഒന്നോ അതിലധികമോ ഇടവേളകളില്ലാതെ അഞ്ച് (5) തുടർച്ചയായ മണിക്കൂറുകളിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്യേണ്ടതില്ലാത്തതും എന്നാൽ അത്തരം ഇടവേളകൾ, പ്രവൃത്തിച്ചതിന്റെ ഭാഗമായി കണക്കാക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ലാത്തതുമാണ്. സ്ഥാപനത്തിലെ പ്രവൃത്തി സമയവും ഇടവേളകളും ഷിഫ്റ്റുകൾ മൂലമോ അല്ലെങ്കിൽ ഓൺ സൈറ്റ് പൊസിഷനുകൾ പോലെയുള്ള ചില പ്രത്യേക വിഭാഗങ്ങൾക്ക് അവയുടെ രീതി അടിസ്ഥാനമാക്കിയോ ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള മനുഷ്യവിഭവശേഷി തരംതിരിക്കലിനു അനുസൃതമായും കൂടി ക്രമീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

അനുച്ഛേദം (19)

ഓവർടൈം

1. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ അധിക സമയം ജോലിക്കായി

നിയമിക്കാവുന്നതാണ്, എന്നാൽ അത് ഒരു ദിവസത്തിൽ രണ്ട് (2) മണിക്കൂറിൽ അധികരിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ലാത്തതും ഈ ഡിഗ്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളും വ്യവസ്ഥകളും അനുസരിച്ചല്ലാതെയുള്ള അപ്രകാരമുള്ള സമയം. തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്യേണ്ടതില്ലാത്തതുമാണ്. ഏതു സന്ദർഭത്തിലും, ആകെയുള്ള ജോലി സമയം മൂന്ന് (3) ആഴ്ചയിൽ നൂറ്റിനാൽപ്പത്തിനാല് (144) മണിക്കൂറിൽ കൂടുവാൻ പാടില്ലാത്തതുമാണ്.

2. സാധാരണ പ്രവൃത്തി സമയത്തേക്കാൾ കൂടുതൽ സമയം തൊഴിലാളിയെ ജോലിക്കാവശ്യമായി വരുന്ന ജോലി സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നിടത്ത് , അപ്രകാരമുള്ള അധിക സമയം ഓവർ ടൈം ആയി കണക്കാക്കുന്നതും ആയതിന് തൊഴിലാളിക്ക് അയാളുടെ സാധാരണ ജോലി സമയത്തിന് അയാളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും അനുബന്ധമായി ആ ശമ്പളത്തിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് ഇരുത്തിയഞ്ച് ശതമാനമെങ്കിലും (25%) അധികവും നൽകേണ്ടതാണ്.

3. തൊഴിലാളി 10 A.M നും 4 P.M നും ഇടയിൽ അധിക സമയം ജോലി ചെയ്യേണ്ട ജോലി സാഹചര്യം ഉണ്ടാകുന്നിടത്ത് തൊഴിലാളിക്ക് അയാളുടെ സാധാരണ ജോലി സമയത്തിന് അയാളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും അനുബന്ധമായി ആ ശമ്പളത്തിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് അൻപത് ശതമാനം (50%) എങ്കിലും കൂടി നൽകേണ്ടതാണ്. ഈ ഖണ്ഡിക ഷിഫ്റ്റ് മുഖേനെയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമല്ല,

4. തൊഴിൽ ഉടമ്പടിയിലോ അല്ലെങ്കിൽ ആഭ്യന്തര തൊഴിൽ റെഗുലേഷനുകളിലോ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള വിശ്രമ ദിവസത്തിൽ തൊഴിലാളി ജോലിക്ക് വരേണ്ട ജോലി സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നിടത്ത്, പകരമായി ഒരു വിശ്രമ ദിവസം നൽകി പരിഹരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ സാധാരണ ജോലി സമയത്തിൽ അയാളുടെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന്റെ അനുബന്ധമായി ആ വേതനത്തിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് അൻപത് (50%) എങ്കിലും അധികമായോ നൽകേണ്ടതാണ്.

5. ദൈനംദിന തൊഴിലാളികളൊഴികെയുള്ള തൊഴിലാളിയെ തുടർച്ചയായി രണ്ട് വിശ്രമ ദിവസത്തിൻ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

അനുച്ഛേദം (20)

ഇളവ് നൽകപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾ

ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരമാണ് അതിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പ്രവൃത്തി സമയങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഇളവ് നൽകേണ്ട തൊഴിലാളി വിഭാഗങ്ങളെ തീരുമാനിക്കുന്നത്.

അനുച്ഛേദം (21)

ആഴ്ചതോറുമുള്ള വിശ്രമ ദിവസങ്ങൾ

തൊഴിൽ ഉടമ്പടിയിലോ ആഭ്യന്തര തൊഴിൽ റെഗുലേഷനുകളിലോ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുള്ളത് പ്രകാരം ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് ശമ്പളത്തോടു കൂടിയ ഒരു (1) വിശ്രമ ദിവസമെങ്കിലും ഒരു തൊഴിലാളിയ്ക്ക് ആഴ്ചയിൽ നൽകേണ്ടതാണ്. ഇവിടെ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള ആഴ്ച തോറുമുള്ള വിശ്രമ ദിവസം ക്യാബിനറ്റ് തീരുമാന പ്രകാരം കൂട്ടാവുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (22)

വേതനത്തിന്റെ തുകയോ തരമോ തീരുമാനിക്കലും അതിന്റെ നല്ലലും.

1. വേതനത്തിന്റെ തുകയോ തരമോ തൊഴിൽ കരാറിൽ തീരുമാനിക്കേണ്ടതാണ്. അങ്ങനെയുള്ള തുകയോ തരമോ തൊഴിൽ കരാറിൽ തീരുമാനിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ അധികാരിതയുള്ള കോടതിക്ക് അത് ഒരു തൊഴിൽ തർക്കമായി തീരുമാനിക്കാവുന്നതാണ്.

2. മന്ത്രാലയത്തിന്റെ അംഗീകൃത സംവിധാനങ്ങളും ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളാൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്ന നിബന്ധനകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും അനുസരിച്ച് തൊഴിലുടമ അയാളുടെ

തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ വേതനം നിശ്ചിത സമയത്ത് നൽകേണ്ടതാണ്.

3. വേതനം യു.എ.ഇ ദിർഹമായി നൽകേണ്ടതാണ്. വേതനം മറ്റൊരു കറൻസിയിൽ നൽകുന്നത് കക്ഷികൾ തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മതിക്കുകയാണെങ്കിൽ അപ്രകാരം നൽകാവുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (23)

പീസ് മീൽ പെയ്ഡ് തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള വേതനം കണക്കാക്കുന്ന രീതി

1. പീസ് മീൽ പെയ്ഡ് തൊഴിലാളികളുടെ ദിവസവേതനം, വേതനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും കാര്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അപേക്ഷയ്ക്കോ പ്രവൃത്തിക്കോ തൊട്ടുമുമ്പുള്ള ആറുമാസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ ജോലി ചെയ്ത ദിവസങ്ങൾക്ക് തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിച്ച ശരാശരി വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കണക്കാക്കേണ്ടതാണ്.

അനുച്ഛേദം (24)

തൊഴിലാളിയെ മാസശമ്പള വിഭാഗത്തിൽ നിന്നും മറ്റൊന്നിലേയ്ക്ക് മാറ്റം ചെയ്യൽ

ഒരു തൊഴിലാളിയെ അയാൾ രേഖാമൂലം സമ്മതിക്കുകയാണെങ്കിൽ മാസശമ്പളം നൽകുന്ന വിഭാഗത്തിൽ നിന്നും ദിവസമോ ആഴ്ചയോ മണിക്കൂറോ അല്ലെങ്കിൽ പീസ് മീൽ ശമ്പളം നൽകുന്ന വിഭാഗത്തിലേയ്ക്കോ മാറ്റാവുന്നതും മാസശമ്പളം നൽകിയിരുന്ന കാലയളവിൽ അയാൾക്ക് ലഭ്യമായിരുന്ന അവകാശങ്ങളെ ബാധിക്കാത്ത രീതിയിലായിരിക്കേണ്ടതുമാണ്.

അനുച്ഛേദം (25)

വേതനത്തിൽ നിന്നുള്ള കിഴിവ്

1. തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിൽ നിന്നും താഴെപ്പറയുന്ന സംഗതികൾക്കല്ലാതെ യാതൊരു കിഴിവും ചെയ്യുവാൻ പാടുള്ളതല്ല :-

എ. തൊഴിലാളിക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള വായ്പകളുടെ വസൂലാക്കൽ, തൊഴിലാളിയുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതത്തിനുശേഷം, യാതൊരു പലിശയും കൂടാതെ ഈ അനുച്ഛേദത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിൽ നിന്നുമുള്ള പരമാവധി പ്രതിമാസ കിഴിവ് വരെ.

ബി. തൊഴിലാളിക്ക് നൽകിയ അധിക ശമ്പളത്തിന്റെ വസൂലാക്കൽ, വേതനത്തിൽ നിന്നും ഇരുപത് ശതമാനത്തിൽ (20%) കൂടുതൽ കുറയ്ക്കുവാൻ പാടില്ല.

സി. യു.എ.ഇ യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമത്തിന് അനുസൃതമായുള്ള സ്കീമുകൾ പെൻഷനുകൾ ഇൻഷുറൻസുകൾ എന്നിവയിലേക്കുള്ള വിഹിതം കണക്കാക്കുന്നതിനായി നൽകുന്നത് കുറയ്ക്കുന്നത്

ഡി. മന്ത്രാലയം അംഗീകരിച്ച പ്രകാരം സ്ഥാനപത്തിലെ ഒരു പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേയ്ക്കോ ഫണ്ടിലേയ്ക്കുള്ള വായ്പകൾക്കോ ഉള്ള തൊഴിലാളിയുടെ വിഹിതം.

ഇ. തൊഴിലുടമ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളതും മന്ത്രാലയം അനുമതി നൽകിയിട്ടുള്ളതുമായ ഏതൊരു സാമൂഹിക പദ്ധതിയിലേയ്ക്കോ പ്രത്യേക അവകാശങ്ങൾക്കോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് സേവനങ്ങൾക്കോ ഉള്ള നൽകൽ, എന്നാൽ അതിലേയ്ക്ക് സംഭാവന നൽകാൻ തൊഴിലാളി രേഖാമൂലം സമ്മതിക്കേണ്ടതാണ്.

എഫ്. മന്ത്രാലയം അംഗീകരിച്ച സ്ഥാനപത്തിന്റെ സാങ്ഷൻസ് ബൈലോ പ്രകാരം നടത്തിയ ലംഘനങ്ങൾക്കെതിരെ തൊഴിലാളിയിൽ നിന്നും കുറവു ചെയ്യുന്ന വേതനത്തിന്റെ അഞ്ചു ശതമാനം (5%) വരെയുള്ള തുക

ജി. വേതനത്തിന്റെ നാലിലൊന്നിൽ കൂടുതൽ കിഴിവ് ചെയ്യുന്നതിന് അനുവദനീയമാകുന്നിടത്ത്, ഉത്തരവായിട്ടുള്ള ജീവനാംശമല്ലാതെ കോടതി വിധിയുടെ ഫലമായി കൊടുക്കുവാനുള്ള കടം, തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിന്റെ നാലിലൊന്നു വരെ. ഒന്നിൽ കൂടുതൽ കടമുള്ള സംഗതികളിൽ, നൽകേണ്ട തുകകൾ മുൻഗണനാ ക്രമത്തിൽ വിതരണം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

എച്ച്. തൊഴിലാളിയുടെ പിശക് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ ലംഘനത്തിന്റെ ഫലമായി തൊഴിലുടമയുടെ ഏതെങ്കിലും ഉപകരണങ്ങൾക്കോ സജ്ജീകരണങ്ങൾക്കോ ഉൽപ്പന്നങ്ങൾക്കോ നഷ്ടമോ, നശീകരണമോ നാശനഷ്ടമോ

സംഭവിക്കുന്നതിന്റെയും ഫലമായി തൊഴിലാളി വരുത്തിയിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും ഹാനി പരിഹരിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ തുകകൾ, എന്നാൽ മാസത്തിൽ (5) അഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ കിഴിവ് ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതും ഇതിൽ കൂടുതലായി യാതൊരു തുകയും ക്ഷമതയുള്ള കോടതിയുടെ അംഗീകാരമില്ലാത്ത പക്ഷം കിഴിവ് ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

2. ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും കിഴിവ് ചെയ്യുന്നതിന് ആവശ്യമായ കാരണങ്ങൾ പലത് ആണെങ്കിൽ യാതൊരു സാഹചര്യത്തിലും കിഴിവ് വേതനത്തിന്റെ അൻപത് ശതമാനം (50 %) അധികരിക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

അനുച്ഛേദം (26)

തൊഴിലാളിയെ അയാളുടെ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് പ്രാപ്തനാക്കുക

1. ചെയ്ത ജോലിക്ക് പ്രതിഫലമായി വേതനം നൽകേണ്ടതും തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയെ അയാളുടെ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് പ്രാപ്തനാക്കേണ്ടതുമാണ്; അല്ലാത്ത പക്ഷം സമ്മതിച്ച പ്രകാരമുള്ള മുഴുവൻ വേതനവും തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്.

2. തൊഴിൽ കരാറിൻ സമ്മതിച്ച പ്രകാരമുള്ള തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിന് അനുവദിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ വിട്ടു പോകാൻ കഴിയുന്നത് എപ്രകാരമെന്നുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരം നിശ്ചയിക്കും.

അനുച്ഛേദം (27)

കറഞ്ഞ വേതനം

ക്യാബിനറ്റിന്, മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിൻമേലും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുമായുള്ള ഏകോപനത്തിനു ശേഷവും ജോലിക്കാരുടെയോ അല്ലെങ്കിൽ

അവരുടെ ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തിന് വേണ്ടിയോ കുറഞ്ഞ വേതനം നിശ്ചയിച്ച് ഒരു തീരുമാനം പുറപ്പെടുവിക്കാവുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (28)

ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങൾ; ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങളിലെ ജോലി ചെയ്യൽ

1. ക്യാബിനറ്റിന്റെ തീരുമാന പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള പൊതു അവധി ദിവസങ്ങളിൽ പൂർണ്ണ വേതനത്തോടു കൂടിയുള്ള ഔദ്യോഗിക അവധിക്ക് തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ജോലി സാഹചര്യങ്ങൾ അവധി ദിവസങ്ങളിൽ തൊഴിലാളി ജോലി ചെയ്യണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ തൊഴിലാളിക്ക് ജോലി ചെയ്ത ഓരോ ദിവസത്തിനും പകരമായി ഒരു വിശ്രമ ദിവസം പരിഹാരമായി നൽകേണ്ടതോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ സാധാരണ പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങളിലെ വേതനവും ആ ദിവസത്തേയ്ക്കുള്ള അയാളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ അൻപത് ശതമാനം (50%) എങ്കിലും അധികമായി വേതനം നൽകേണ്ടതാണ്.

അനുച്ഛേദം (29)

വാർഷിക അവധി

ഈ ഡിക്രി-നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ് തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന അവകാശങ്ങൾക്ക് ഭംഗം വരാതെ തൊഴിലാളിക്ക് ചുവടെ പറയുന്നതിൽ കുറയാതെയുള്ള വേതനത്തോടു കൂടിയുള്ള വാർഷിക അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

എ. ഓരോ വർഷത്തിലെ സേവനത്തിനും ഒരു വർഷം (30) മുപ്പത് ദിവസങ്ങൾ.

ബി. സേവനകാലം ആറുമാസത്തിൽ (6) കൂടുതലും ഒരു (1) വർഷത്തിൽ കുറവുമാണെങ്കിൽ മാസത്തിൽ രണ്ടു ദിവസം വീതം.

സി. അയാളുടെ വാർഷിക അവധിയുടെ മിച്ചം ഉപയോഗിക്കുന്നതിനു മുമ്പ് അയാളുടെ സേവനം അവസാനിക്കുന്നപക്ഷം കഴിഞ്ഞ വർഷത്തെ സർവ്വീസിനുള്ള അവധിയുടെ ഭാഗം.

2. പാർട്ട്-ടൈം തൊഴിലാളിക്ക് പ്രസ്തുത തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയുടെ സേവനത്തിൽ ചിലവഴിച്ച യഥാർത്ഥ മണിക്കൂറുകൾക്ക് ആനുപാതികമായി വാർഷിക അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. അപ്രകാരമുള്ള കാലാവധി ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾക്ക് കീഴിലുള്ള തൊഴിൽ കരാർ പ്രകാരം തീരുമാനിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

3. തൊഴിലാളിയുടെ പ്രൊബേഷൻ കാലത്ത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വാർഷിക അവധിയുടെ നീക്കിയിരിപ്പിൽ നിന്നും ഒരു അവധി അനുവദിക്കാവുന്നതും അയാൾ പ്രൊബേഷൻ കാലാവധി വിജയകരമായി പൂർത്തീകരിക്കാത്ത പക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക് ബാക്കിവരുന്ന വാർഷിക അവധിയ്ക്ക് പകരമുള്ള നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

4. തൊഴിലാളി അയാളുടെ അവധി അർഹതപ്പെട്ട വർഷത്തിൽ തന്നെ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയുമായുള്ള കരാറിന്റെയും തൊഴിലിന്റെ ആവശ്യകതയും പരിഗണിച്ച് അവധി തീയതികൾ നിശ്ചയിക്കാവുന്നതോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലിന്റെ സുഗമമായ നടത്തിപ്പിനായി തൊഴിലാളികൾ തമ്മിലുള്ള അവധിയിൽ ഊഴം അനുവദിക്കാവുന്നതോ ചെയ്യാവുന്നതും അത് അയാളുടെ ലീവ് തീയതിക്ക് ഒരു (1) മാസം മുമ്പു തന്നെ പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിയെ അറിയിക്കേണ്ടതുമാണ്.

5. ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിലുടമയുടെ അനുമതിയോടെയും സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയമങ്ങൾ പ്രകാരവും അയാളുടെ വാർഷിക അവധിയുടെ ബാക്കിഭാഗമോ അതിന്റെ ദിവസങ്ങളോ അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റി വയ്ക്കാവുന്നതാണ്.

6. വാർഷിക അവധി കാലയളവിൽ തൊഴിലാളിക്ക് വേതനത്തിന് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

7. തൊഴിൽ കരാറിലോ സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയമങ്ങളിലോ തൊഴിലാളിക്ക് കൂടുതൽ നേട്ടമാകുന്ന വിധത്തിലുള്ള എന്തെങ്കിലും ഇല്ലാത്തതിടത്തോളം നിയമപ്രകാരമോ കരാർ പ്രകാരമോ നിർണ്ണയിച്ചിട്ടുള്ള അവധി ദിനങ്ങൾ, അവ വാർഷിക അവധിയുടെ തീയതികളിലാണ് വരുന്നതെങ്കിൽ അവയെ വാർഷിക അവധിയുടെ ഭാഗമായി കണക്കാക്കുന്നതും പരിഗണിക്കുന്നതുമാണ്.

8. സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയമങ്ങൾ പ്രകാരമോ ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രകാരമോ തൊഴിലാളി അവധി മാറ്റി വയ്ക്കുവാനോ അല്ലെങ്കിൽ അവധിക്കു പകരം വേതനമോ ആഗ്രഹിക്കാത്തതിടത്തോളമോ തൊഴിലാളി അയാൾക്ക് ഉപയുക്തമായ വാർഷിക അവധി ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ നിന്നും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് രണ്ടു വർഷത്തിൽ (2) കൂടുതൽ തടയാവുന്നതല്ല.

9. ഒരു തൊഴിലാളി അവധി ഉപയോഗിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് തൊഴിലിൽ നിന്നും വിട്ടുതൽ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, അതിന്റെ ദൈർഘ്യം കണക്കിലെടുക്കാതെ, അയാൾ ഉപയോഗിക്കാതിരുന്ന അവധിയുടെ കാലയളവിനുള്ള വേതനത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. സേവനകാലയളവിന് ആനുപാതികമായും അടിസ്ഥാന വേതനത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയും വർഷത്തിന്റെ അംശത്തിനും അവധി വേതനത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

10. ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ ആണ് അവധിയും അതിനുള്ള വേതനവും സംബന്ധിച്ച് ചട്ടങ്ങളും നിബന്ധനകളും നിർണ്ണയിക്കുന്നത്.

അനുച്ഛേദം (30)

പ്രസവാവധി

1. ഒരു വനിതാ തൊഴിലാളിക്ക് ഇനി പറയുന്ന പ്രകാരം അറുപത് (60) ദിവസത്തെ പ്രസവാവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(എ) ആദ്യ 45 (നാല്പ്പത്തിയഞ്ച്) ദിവസം മുഴുവൻ വേതനത്തോടെ

(ബി) അടുത്ത 15 (പതിനഞ്ച്) ദിവസം പകുതി വേതനത്തോടെ.

2. ഗർഭത്തിന്റെയോ പ്രസവത്തിന്റെയോ ഫലമായി ടിയാൾക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ടിയാളുടെ കുഞ്ഞിനോ ഉണ്ടാകുന്ന അസുഖത്തെ തുടർന്നാണെങ്കിൽ അത്തരം അസാന്നിദ്ധ്യം മൂലം ഒരു വനിതാ തൊഴിലാളിയ്ക്ക് തന്റെ പ്രസവാവധി കഴിഞ്ഞ ശേഷവും ശമ്പളമില്ലാതെ 45 (നാല്പ്പത്തിയഞ്ച്) ദിവസം തുടർച്ചയായോ ഇടവിട്ടോ തൊഴിലിൽ നിന്നും വിട്ടു നിൽക്കാവുന്നതാണ്. അത്തരം അസുഖം ഒരു മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം നൽകുന്ന മെഡിക്കൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റിനാൽ തെളിയിക്കപ്പെടേണ്ടതും ആ കാലയളവ് യു.എ.ഇ.യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമങ്ങൾ പ്രകാരം ഒരു വനിതാ തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതപ്പെട്ട വേർപിരിയൽ വേതനത്തിനോ പെൻഷൻ സമ്പ്രദായത്തിന്റെ വരിസംഖ്യയ്ക്കോ കണക്കാക്കുന്നതല്ലാത്തതുമാണ്.

3. പ്രസവം ആറുമാസത്തെ (6) ഗർഭകാലത്തിനു ശേഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ ആയി നടന്നാലോ കുട്ടി ചാപിള്ളയായാലോ അല്ലെങ്കിൽ ജനിച്ച ശേഷം മരിക്കുകയാണെങ്കിലോ വനിതാ തൊഴിലാളിക്ക് മുകളിൽ (1)-ാം ഖണ്ഡികയിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള പ്രസവാവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

4. ഒരു വനിതാ തൊഴിലാളി ഒരു അസുഖ ബാധിതനായ കുഞ്ഞിനോ പ്രത്യേക പരിചരണം ആവശ്യമായ "പീപ്പിൾ ഓഫ് ഡിറ്റർമിനേഷൻ" ആണെന്ന് അംഗീകൃത മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം സർട്ടിഫൈ ചെയ്യുന്നതായ ആളിന്റെ സംഗതിയിലും തുടർച്ചയായ പരിചരണം ആവശ്യമായി കരുതുന്നതോ ആയവർക്ക് ജന്മം നൽകുന്ന സംഗതിയിലും ഒരു വനിതാ തൊഴിലാളിക്ക് പ്രസവാവധിയെ തുടർന്ന് മൂപ്പതു ദിവസത്തെ (30) മുഴുവൻ വേതനത്തോടെയുള്ള അവധിക്കും അപ്രകാരമുള്ള 30 ദിവസം മറ്റൊരു 30 ദിവസത്തേക്ക് കൂടുതലായി ദീർഘിപ്പിക്കുന്നതിനും അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

5. ഒരു വനിതാ ജീവനക്കാരിക്ക് അവർ ആവശ്യപ്പെടും പ്രകാരം പ്രസവവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു വരുന്ന മാസത്തിന്റെ അവസാന ദിവസമുൾപ്പെടെ ഏതുസമയത്തും ഒരു മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം നൽകുന്ന സർട്ടിഫിക്കറ്റിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലുടമ പ്രസവാവധി അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്.

6. ഒരു വനിതാ ജീവനക്കാരി പ്രസവാവധി എടുക്കുന്നതോ ഈ അനുച്ഛേദ പ്രകാരം തൊഴിലിൽ നിന്നു മാറി നിൽക്കുന്നതോ മറ്റു അവധികൾക്കുള്ള അവരുടെ അവകാശത്തെ നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നില്ല.

7. ഈ അനുച്ഛേദത്തിൽ പറയും പ്രകാരമുള്ള അവധി കാലയളവിൽ ഒരു വനിതാ ജീവനക്കാരി മറ്റൊരു തൊഴിലുമേൽ വേണ്ടി പണിയെടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, ടിയാളുടെ തൊഴിലുമേൽ ടിയാളുടെ വേതനം നഷ്ടപ്പെടുത്തുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അവർക്കു നൽകിയ ഏതെങ്കിലും വേതനം തിരിച്ചു പിടിക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

8. ഗർഭിണിയായി എന്ന കാരണത്താലോ പ്രസവാവധി എടുത്തു എന്ന കാരണത്താലോ അല്ലെങ്കിൽ ഈ അനുച്ഛേദത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ജോലിയിൽ നിന്നു വിട്ടുനിൽക്കുന്നു എന്ന കാരണത്താലോ ഒരു വനിതാ ജീവനക്കാരിക്ക് നോട്ടീസ് നൽകുവാനോ അല്ലെങ്കിൽ പിരിച്ചു വിടുവാനോ പാടുള്ളതല്ല.

9. പ്രസവാവധിയിൽ നിന്നും തിരികെ ജോലിക്ക് ചേർന്നതും പ്രസവതീയതി കഴിഞ്ഞ് ആറു (6) മാസം കഴിയാത്തതുമായ ഒരു വനിതാ ജീവനക്കാരിക്ക് കുട്ടിയെ പരിചരിക്കുന്നതിന് ഒരു ദിവസത്തിൽ ഒരു മണിക്കൂർ കവിയാത്തവിധത്തിൽ ഒന്നോ രണ്ടോ ബ്രേക്കിന്, അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (31)

അസുഖത്തിനുള്ള അവധികൾ

1. തൊഴിൽ അപകടം അല്ലാത്ത ഒരു അസുഖം പിടിപെട്ട ഒരു തൊഴിലാളി തന്റെ അസുഖം സംബന്ധിച്ച് തൊഴിലുടമയേയോ അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പ്രതിനിധിയേയോ മൂന്നു (3) ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തന്നെ അറിയിക്കേണ്ടതും തന്റെ അവസ്ഥ സംബന്ധിച്ച് ഒരു മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നുള്ള ഒരു മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കേണ്ടതുമാണ്.

2. പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വേതനത്തോടുകൂടിയ അസുഖത്തിനുള്ള അവധിക്ക് ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല. എന്നിരുന്നാലും അവധി അനിവാര്യമാണെന്ന് ഒരു മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം നൽകുന്ന റിപ്പോർട്ടിന്റെ

അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അയാൾക്ക് വേതനമില്ലാതെ അസുഖത്തിനുള്ള അവധി അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

3. പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് പൂർത്തീകരിച്ച ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ഓരോവർഷത്തെ സർവ്വീസിനും, തുടർച്ചയായോ അല്ലാതെയോ (90) ദിവസം കവിയാത്ത വിധത്തിൽ ചുവടെ ചേർക്കും പ്രകാരം അസുഖത്തിനുള്ള അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(എ) ആദ്യ പതിനഞ്ച് (15) ദിവസത്തിൽ മുഴുവൻ വേതനത്തോടെയും

(ബി) അടുത്ത മൂപ്പത് (30) ദിവസത്തിൽ പകുതി വേതനത്തോടെയും

(സി) തുടർന്നുള്ള കാലയളവിൽ വേതനമില്ലാതെയും

4. അസുഖം തൊഴിലാളിയുടെ സ്വഭാവദൃഷ്ട്യത്താൽ സംഭവിച്ചതാണെന്ന് ഈ ഡിക്രി-നിയമപ്രകാരമുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസുകളാൽ തീരുമാനിക്കുന്ന സംഗതികളിൽ അസുഖബാധിതനായ കാലയളവിൽ അവധി വേതനം നൽകുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

5. ഈ അനുച്ഛേദത്തിൽ പ്രതിപാദിക്കും പ്രകാരമുള്ള തന്റെ അസുഖത്തെത്തുടർന്നുള്ള അവധി കാലയളവ് അവസാനിച്ച ശേഷവും തൊഴിലാളി ജോലിക്ക് തിരികെ കയറാത്തപക്ഷം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ടിയാളെ പിരിച്ചുവിടാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരവും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ പ്രകാരമുള്ളതുമായ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരവും തൊഴിലാളിക്കുള്ള എല്ലാ അവകാശങ്ങളും അതുപോലെ നിലനിൽക്കുന്നതുമാണ്.

അനുച്ഛേദം (32)

മറ്റു അവധികൾ

1. ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് താഴെ പറയുന്ന സംഗതികളിൽ വേതനത്തോടുകൂടിയ അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്:

(എ) പങ്കാളിയുടെ മരണത്തെ തുടർന്ന് മരണദിനം മുതൽ ആരംഭിക്കുന്ന അഞ്ച് (5) ദിവസത്തെ മരണവിയോഗാവധിയും മാതാപിതാക്കളുടേയും കുട്ടികളുടേയും കുഞ്ഞുങ്ങളുടേയും ചെറുമക്കളുടേയും പിതാമഹൻമാരുടേയും വിയോഗത്തെ തുടർന്നുണ്ടാകുന്ന മൂന്ന് (3) ദിവസത്തെ മരണവിയോഗാവധിയും.

(ബി) തൊഴിലാളിക്ക് കുഞ്ഞു ജനിക്കുന്ന സംഗതിയിൽ (അച്ഛനായോ അമ്മയായോ) അവരുടെ കുഞ്ഞിന്റെ സംരക്ഷണത്തിനായി അഞ്ച് (5) പ്രവൃത്തി ദിവസത്തെ പിതൃത്വാവധി.

(സി) കാബിനറ്റ് വിനിർദ്ദേശിക്കുന്ന മറ്റ് ഏതൊരുവിധ അവധികളും.

2. യു.എ.ഇ.യിലെ ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനവുമായി അഫിലിയേറ്റു ചെയ്തതോ അല്ലെങ്കിൽ അറ്റൻഡു ചെയ്യുന്നതോ ആയ ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് അയാൾ തന്റെ തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിൽ രണ്ടു വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുള്ളപക്ഷം പരീക്ഷകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിനായി വർഷത്തിൽ (10) പത്ത് പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങളുടെ പാനാവധി അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

3. യു.എ.ഇ.യിൽ നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി ഒരു എമിറേറ്റിയായ തൊഴിലാളിക്ക് ദേശീയമായോ റിസർവ്വായതോ ആയ സേവനത്തിനായി വേതനത്തോടു കൂടിയ ശമ്പള അവധിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

4. ഈ അനുച്ഛേദത്തിൽ പറയുന്ന അവധിക്കായുള്ള ഒരു തെളിവ് ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നും സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

5. ഈ അനുച്ഛേദത്തിൽ പറയുന്ന അവധികൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളാൽ അനുവദിക്കപ്പെടുകയും നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (33)

വേതനമില്ലാത്ത അവധി

1. ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, തൊഴിലുടമയുടെ അനുമതിക്ക് വിധേയമായി, ഇതിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള അവധികൾക്കു പുറമേ വേതനമില്ലാത്ത അവധിയും എടുക്കാവുന്നതാണ്.
2. മേൽ ഖണ്ഡികയിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള അവധി തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിലുടമയുടെ കീഴിലുള്ള സേവനത്തിനും ബന്ധപ്പെട്ട നിയമപ്രകാരം നിലവിലുള്ള പെൻഷൻ സമ്പ്രദായത്തിനും പരിഗണിക്കുന്നതല്ലാത്തതും ആകുന്നു.

അനുച്ഛേദം (34)

അവധിയെ തുടർന്ന് ജോലിക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുന്നത്

മതിയായ കാരണമില്ലാത്തപക്ഷം അവധി കഴിഞ്ഞതിനെ തുടർന്ന് ജോലിക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാത്ത ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് അവധി കഴിഞ്ഞശേഷം ജോലിയിൽ നിന്നു വിട്ടുനിൽക്കുന്ന കാലയളവ് മുഴുവനും ടിയാന്റെ വേതനത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ലാത്തതാകുന്നു.

അനുച്ഛേദം (35)

അവധി കാലയളവിൽ ഉള്ള പിരിച്ചുവിടൽ നോട്ടീസ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത് സംബന്ധിച്ച്

ധികൃതി നിയമത്തിലെയും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസിലെയും വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസരിച്ച് അവധി കാലയളവിൽ കരാറിലെ രണ്ടു കക്ഷികളും കരാർ റദ്ദാക്കുവാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നപക്ഷവും, കക്ഷികൾ മറ്റുവിധത്തിൽ തീരുമാനിക്കാത്തപക്ഷവും, അവധി കഴിഞ്ഞ് തൊഴിലാളി മടങ്ങിവരേണ്ട തീയതി പ്രാബല്യത്തിൽ മാത്രമേ തൊഴിൽ കരാർ പ്രകാരമുള്ള നോട്ടീസ് കാലയളവ് ആരംഭിക്കുകയുള്ളൂ.

അനുച്ഛേദം (36)

തൊഴിൽ സുരക്ഷയും സംരക്ഷണവും

സ്ഥാപനങ്ങൾ പൊതു ആരോഗ്യം സംബന്ധിച്ച് 2020-ലെ ഫെഡറൽ നിയമം നം. (13)ലേയും അതിലെ നടത്തിപ്പു റഗുലേഷനുകളിലേയും, ഇതു സംബന്ധിച്ചു പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റു നിയമങ്ങളിലേയും വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കേണ്ടതാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷ, സംരക്ഷണം, ആരോഗ്യപരിപാലനം സംബന്ധിച്ച് മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ചുമതലകൾ ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരമുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളാൽ നിർണ്ണയിക്കുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (37)

തൊഴിലപകടങ്ങൾക്കും തൊഴിൽപരമായ അസുഖങ്ങൾക്കും ഉള്ള നഷ്ടപരിഹാരം

1. തൊഴിൽ അപകടങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും തൊഴിൽപരമായ അസുഖങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും, അവ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ പിന്തുടരേണ്ട നിബന്ധനകളും നടപടിക്രമങ്ങളും സംബന്ധിച്ചും തൊഴിലാളികളുടെ സ്ഥിരമായിട്ടുള്ള പൂർണ്ണമായതോ ഭാഗികമായതോ ആയ അവശത സംബന്ധിച്ചും തൊഴിലാളിക്ക് നൽകേണ്ട നഷ്ടപരിഹാരം സംബന്ധിച്ചും തൊഴിലുടമയുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചും അയാളുടെ മരണത്തെ തുടർന്ന് കുടുംബത്തിന് നൽകേണ്ട നഷ്ടപരിഹാരം സംബന്ധിച്ചും നഷ്ടപരിഹാര തുക വിതരണം ചെയ്യേണ്ട ചട്ടങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചും ബന്ധപ്പെട്ടവരെ ഏകോപിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് മന്ത്രി സമർപ്പിക്കുന്ന നിർദ്ദേശത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മന്ത്രിസഭ തീരുമാനിക്കുന്ന പ്രകാരമായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ അപകടം സംഭവിക്കുകയോ, തൊഴിൽപരമായ അസുഖം പിടിപെടുകയോ ചെയ്യുന്നപക്ഷം തൊഴിലുടമ;

(എ) ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരമുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും പ്രകാരമുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളാലും നിബന്ധനകളാലും

തൊഴിലാളി തിരികെ ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതു വരെയോ അയാൾ സുഖം പ്രാപിക്കുന്നതു വരെയോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ അംഗവൈകല്യം തെളിയിക്കുന്നതു വരെയുള്ള ചികിത്സാ ചെലവ് വഹിക്കുകയും;

(ബി) തൊഴിൽ അപകടമോ, തൊഴിൽപരമായ അസുഖമോ തൊഴിലാളിയെ തന്റെ ജോലി ചെയ്യുന്നതിൽ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നപക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക്, ചികിത്സാ കാലയളവ് മുഴുവനോ അല്ലാത്ത പക്ഷം ആറ് (6) മാസമോ ഏതാണോ കുറവ് അതുവരെ അയാളുടെ മുഴുവൻ വേതനവും തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്. ചികിത്സാ കാലയളവ് ആറ് (6) മാസം അധികരിക്കുന്ന പക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക് തുടർന്നുള്ള ആറ് (6) മാസത്തേക്കോ, അല്ലെങ്കിൽ അയാൾ സുഖം പ്രാപിക്കുന്നതു വരെയോ അയാളുടെ അംഗവൈകല്യം തെളിയിക്കുന്നതുവരെയോ അല്ലെങ്കിൽ മരണം വരെയോ ഏതാണോ ആദ്യം അതുവരെ, പകുതി ശമ്പളവും; നൽകേണ്ടതാണ്.

3. തൊഴിലാളി തൊഴിൽ അപകടത്തെ തുടർന്നോ തൊഴിൽപരമായ അസുഖത്തെതുടർന്നോ മരിക്കുന്ന പക്ഷം തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബത്തിന് അയാളുടെ (24) ഇരുപത്തി നാല് മാസത്തെ അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന് തുല്യമായ തുക; നഷ്ടപരിഹാരമായും എന്നാൽ നഷ്ടപരിഹാര തുക AED 18,000 (യു.എ.ഇ. ദിർഹം പതിനെട്ട് ആയിരം)-ൽ കുറയാൻ പാടില്ലാത്തും AED 200,000 (യു.എ.ഇ. ദിർഹം ഇരുനൂറ് ആയിരം)-ൽ കവിയാൻ പാടില്ലാത്തതുമായ തുകക്ക്, അർഹതയുണ്ട്. നഷ്ടപരിഹാരതുക തൊഴിലാളി മരണപ്പെടുന്നതിനു തൊട്ടു മുമ്പ് വാങ്ങിയിരുന്ന അടിസ്ഥാന വേതനത്തിനെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി കണക്കാക്കേണ്ടതും ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരമുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിൽ വിനിർദ്ദേശിക്കും പ്രകാരം അയാളുടെ അവകാശികൾക്ക് വിതരണം ചെയ്യേണ്ടതുമാണ്. തൊഴിലാളിക്ക് ലഭ്യമാകേണ്ടിയിരുന്ന വേർപിരിയൽ വേതനത്തിനും മറ്റ് സാമ്പത്തിക അവകാശങ്ങൾക്കും ഉള്ള അവകാശവും കുടുംബത്തിന് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (38)

തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ അപകടനഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അർഹതയില്ലാത്ത സംഗതികൾ

ഉത്തരവാദിത്വപ്പെട്ട അധികാരിയുടെ അന്വേഷണത്തിൽ താഴെ പറയുന്ന സംഗതികൾ ഉണ്ടായതായി വെളിപ്പെടുന്നപക്ഷം ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽ അപകട നഷ്ടപരിഹാരത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

1. മനഃപൂർവ്വം സ്വയം പരിക്കേൽപ്പിക്കുന്ന സംഗതികൾ.
2. മദ്യം, മയക്കുമരുന്ന് അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും മരുന്നുകളുടെ സ്വാധീനത്താൽ അപകടം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ.
3. ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരമുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിൽ വിനിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കും പ്രകാരം തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ കാണുന്ന വിധത്തിൽ പ്രദർശിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന മുൻകരുതൽ നടപടികളുടെ മനഃപൂർവ്വമായ ലംഘനം നേരിടുന്നതു മൂലം അപകടം ഉണ്ടാകുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ.
4. അപകടം തൊഴിലാളികളുടെ അപമര്യാദയുടെ നേരിട്ടുള്ള ഫലമായിയിട്ടുണ്ടാകുന്നപക്ഷം.
5. മതിയായ കാരണമില്ലാതെ ഒരു മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനം നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ചികിത്സക്ക് വിധേയമാകുന്നതിനോ തുടരുന്നതിനോ തൊഴിലാളി നിരസിക്കുന്നതിന്റെ ഫലമായി.

അനുച്ഛേദം (39)

അച്ചടക്ക നടപടികൾ

1. ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരവും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷൻസും നടത്തിപ്പു റഗുലേഷൻസും ലംഘിക്കുന്ന യാതൊരു തൊഴിലാളിക്കും നേരെ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പ്രതിനിധിക്കോ ഇനി പറയുന്ന അച്ചടക്ക നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

(എ) രേഖാമൂലമുള്ള ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കൽ.

(ബി) രേഖാമൂലമുള്ള നോട്ടീസ് (മുന്നറിയിപ്പ്).

(സി) പരമാവധി അഞ്ച് (5) ദിവസത്തിൽ കവിയാത്തതുക വേതനത്തിൽ നിന്നും കുറവു ചെയ്യൽ.

(ഡി) തൊഴിലിൽ നിന്നും പതിനാല് (14) ദിവസത്തിൽ കവിയാത്ത കാലയളവിലേക്കുള്ള സസ്പെൻഷനും പ്രസ്തുത കാലയളവിലെ വേതനത്തിന്റെ നിരസിക്കലും.

(ഇ) തൊഴിൽ കരാർ പ്രകാരമോ സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഉപനിയമ പ്രകാരമോ സ്ഥാപനത്തിന് കാലാനുസൃത ഇൻക്രിമെന്റ് സംവിധാനം നിലനിൽക്കുന്ന സംഗതികളിൽ തൊഴിലാളി ഇൻക്രിമെന്റിന് അർഹമാകുന്നപക്ഷം ഒരു വർഷത്തിൽ (1) കവിയാത്ത കാലയളവിലേക്കുള്ള ഇൻക്രിമെന്റിന്റെ നിരസിക്കൽ.

(എഫ്) ഉദ്യോഗക്കയറ്റം ബാധകമാകുന്ന സംവിധാനമുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പരമാവധി രണ്ടു വർഷത്തേക്ക് (2) ഉദ്യോഗക്കയറ്റം തടയൽ.

(ജി) വേർപരിയിയൽ വേതനം നൽകിക്കൊണ്ടുള്ള പുറത്താക്കൽ.

2. (1)-ാം ഖണ്ഡികയിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടികൾ ചുമത്തുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും, അവയ്ക്കുള്ള തർക്കപരിഹാര സംവിധാനവും എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളാൽ നിർണ്ണയിക്കുന്നതാണ്.

അനുച്ഛേദം (40)

ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള താത്ക്കാലിക സസ്പെൻഷൻ

1. അച്ചടക്കനടപടികളുടെ ഭാഗമായുള്ള അന്വേഷണം ഏറ്റെടുക്കുന്നതിലേക്കായി പൊതുതാൽപര്യർത്ഥം പ്രസ്തുത അന്വേഷണം അപ്രകാരം ആവശ്യപ്പെടുന്നപക്ഷം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ മുപ്പത് (30) ദിവസത്തിൽ കവിയാത്ത കാലയളവിലേക്ക് സസ്പെന്റ് ചെയ്യാവുന്നതാണ്. സസ്പെന്റ് ചെയ്യപ്പെടുന്ന

തൊഴിലാളിക്ക് സസ്പെൻഷൻ കാലയളവിൽ പകുതി വേതനത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. അന്വേഷണം ഡിസ്മിസ് ചെയ്യുന്ന പക്ഷമോ ക്രമക്കേട് തെളിയിക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയോ തൊഴിലാളിക്ക് മുന്നറിയിപ്പ് മാത്രം നൽകുകയോ ചെയ്യുന്നപക്ഷവും തൊഴിലാളിക്ക് സസ്പെൻഷൻ കാലയളവിൽ അയാളുടെ വേതനത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. തൊഴിലാളി ജീവനോ, സ്വത്തിനോ, അന്തസ്സിനോ, സത്യസന്ധതയ്ക്കോ എതിരായ ഒരു കുറ്റത്തിൽ കുറ്റാരോപിതനാകുകയും യുക്തമായ ജൂഡീഷ്യൽ അധികാരസ്ഥാനത്തിന്റെ തീരുമാനം കാത്തിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നപക്ഷം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ താത്ക്കാലികമായി സസ്പെൻ്റ് ചെയ്യാവുന്നതും സസ്പെൻഷൻ കാലയളവിൽ അയാളുടെ വേതനം നൽകുന്നതും കൂടി സസ്പെൻ്റ് ചെയ്യാവുന്നതുമാണ്. തൊഴിലാളിയെ വിചാരണ നടത്തേണ്ടതായ സാഹചര്യമില്ലെന്ന് ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലോ തൊഴിലാളി ആരോപിതമായ കുറ്റം ചെയ്തിട്ടില്ലായെന്ന് കണ്ടെത്തി കുറ്റവിമുക്തനാക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന പക്ഷമോ ആവശ്യമായ തെളിവ് അഭാവത്താൽ അന്വേഷണം സസ്പെൻ്റ് ചെയ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്ന പക്ഷമോ തൊഴിലാളിക്ക് തന്റെ തൊഴിലിൽ മടങ്ങി വരാവുന്നതും അയാളുടെ സസ്പെൻ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ട എല്ലാ വേതനവും തിരികെ നൽകേണ്ടതുമാണ്.

അനുച്ഛേദം (41)

അച്ചടക്ക നടപടികൾ ചുമത്തുന്നതിനുള്ള ചില നിയന്ത്രണങ്ങൾ

1. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തിനു പുറത്തു നടന്ന ഒരു പ്രവർത്തിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, പ്രസ്തുത പ്രവൃത്തി തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതല്ലായെങ്കിൽ, തൊഴിലാളിക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടി ചുമത്തുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.
2. ഒരു ലംഘനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അനുച്ഛേദം (39)-ന് അനുസൃതമായി ഒരേ ഒരു അച്ചടക്ക നടപടി മാത്രമേ ചുമത്തുവാൻ പാടുള്ളൂ.

ആർട്ടിക്കിൾ (42)

തൊഴിൽ കരാറിന്റെ അവസാനിപ്പിക്കലിന്റെ സംഗതികൾ

ഒരു തൊഴിൽ കരാർ ഇനി പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും കാര്യങ്ങളിൽ അവസാനിക്കുന്നതാണ്.

1. കക്ഷികളുടെ പരസ്പര ലിഖിത ഉടമ്പടി മുഖേന.

2. ഇതിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി അത് ദീർഘിപ്പിക്കുകയോ പുതുക്കുകയോ ചെയ്യാത്ത പക്ഷം, കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കൽ.

3. രണ്ടിലേതെങ്കിലും കക്ഷിയുടെ ഇച്ഛയിൻമേൽ തൊഴിൽ കരാറിന്റെയും കരാറിൽ സമ്മതിച്ച നോട്ടീസ് കാലാവധിയും അവസാനിക്കലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി,

4. കരാറിന്റെ പ്രതിപാദ്യ വിഷയം തൊഴിലുടമയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്ത പക്ഷം അയാളുടെ മരണം.

5. മെഡിക്കൽ സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നുള്ള ഒരു സർട്ടിഫിക്കറ്റ് മുഖേന തെളിവായ പ്രകാരമുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ മരണമോ സ്ഥിരമായ പൂർണ്ണ വൈകല്യമോ.

6. തൊഴിലാളി, ഒരു അന്തിമ ഉത്തരവിനാൽ ഒരു കസ്റ്റഡി ശിക്ഷയ്ക്ക് മൂന്നു (3) മാസത്തിൽ കുറയാത്ത ഒരു കാലത്തേയ്ക്ക് ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതിൽ.

7. യു.എ.ഇ-യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമ നിർമ്മാണത്തിനനുസൃതമായി സ്ഥാപനത്തിന്റെ സ്ഥിരമായ അടച്ചു പൂട്ടൽ.

8. യു.എ.ഇ-യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ മുഖേന ചിട്ടപ്പെടുത്തിയ വ്യവസ്ഥകൾക്കും നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും നിയമനിർമ്മാണത്തിനും അനുസൃതമായി സാമ്പത്തികമോ അസാധാരണമോ ആയ കാരണങ്ങളാൽ തൊഴിലുടമ നിർലാഭമോ പാപ്പരാവുകയോ ബിസിനസ്സിൽ തുടരുന്നതിന് കഴിവില്ലാതെയോ ആയിത്തീരുന്നതിൽ.

9. തൊഴിലുടമയുടെ നിയന്ത്രണത്തിന് പുറത്തുള്ള ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ വർക്ക് പെർമിറ്റ് പുതുക്കുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകൾ തൊഴിലാളി പാലിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ.

ആർട്ടിക്കിൾ (43)

തൊഴിൽ കരാർ അവസാനിപ്പിക്കലിന്റെ നോട്ടീസ്

1. ഒരു തൊഴിൽ കരാറിന്റെ രണ്ടിലേതെങ്കിലും കക്ഷിയ്ക്ക് ഉത്തമമായ കാരണത്താൽ മറുകക്ഷിയ്ക്ക് ലിഖിതമായ ഒരു നോട്ടീസ് നൽകിക്കൊണ്ട് കരാർ അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. നോട്ടീസ് കാലാവധി മുപ്പത് (30) ദിവസത്തിൽ കുറയാത്തതും തൊണ്ണൂറ് (90) ദിവസത്തിൽ കവിയാത്തതുകൊണ്ടു പക്ഷം, കരാറിൽ സമ്മതിച്ച നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ തൊഴിലാളി അയാളുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതാണ്.
2. തൊഴിൽ കരാർ നോട്ടീസ് കാലയളവിലുടനീളം പ്രാബല്യത്തിൽ തുടരുന്നതും നോട്ടീസ് കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതോടെ അവസാനിക്കുന്നതുമാണ്. അങ്ങനെയുള്ള കാലയളവിലേക്ക് തൊഴിലാളി അയാളുടെ അവസാന വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അയാളുടെ പൂർണ്ണ വേതനത്തിന് അർഹനാകുന്നതും തൊഴിലുടമ അപ്രകാരം അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നെങ്കിൽ അയാളുടെ ജോലി നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതുമാണ്. നോട്ടീസ് നിബന്ധന ഒഴിവാക്കുന്നതിനോ നോട്ടീസ് കാലയളവ് കുറയ്ക്കുന്നതിനോ കക്ഷികൾക്ക് സമ്മതിക്കാവുന്നതും, എന്നാൽ തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മതിച്ചതിന്മേൽ നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ അയാൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ട എല്ലാ അവകാശങ്ങളും തൊഴിലാളിയിൽ നിക്ഷിപ്തമാകുന്നതുമാണ്. നോട്ടീസ് കാലയളവ്, അത് തൊഴിലാളിയുടെ താൽപര്യത്തിലല്ലാത്ത പക്ഷം, ഇരു കക്ഷികൾക്കും സമമാകുന്നതാണ്.
3. നോട്ടീസ് കാലയളവ് ലംഘിച്ച കക്ഷി, അറിയിപ്പിന്റെ അഭാവത്തിൽ യാതൊരു ഹാനിയും ഉണ്ടായില്ല എന്നിരിക്കിലും നോട്ടീസിന് പകരം പണം നൽകുക എന്ന് അറിയപ്പെടുന്ന ഒരു നഷ്ടപരിഹാരം മറ്റേ കക്ഷിയ്ക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്. നഷ്ടപരിഹാരം, നോട്ടീസിന്റെ മുഴുവൻ കാലയളവിനോ അതിന്റെ അവശേഷിക്കുന്ന കാലയളവിനോ ഉള്ള, തൊഴിലാളിയുടെ വേതനത്തിന് സമമാകേണ്ടതാണ്.
4. നോട്ടീസ് ശമ്പളം, പ്രതിമാസ, പ്രതിവാര, മണിക്കൂർ ശമ്പള തൊഴിലാളിക്ക് അവസാനം ലഭിച്ച വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലും ഭാഗം ഭാഗമായി ശമ്പളം കൊടുക്കുന്ന

തൊഴിലാളികൾക്ക്, ഇവിടെ പരാമർശിക്കുന്ന ശരാശരി ദിവസ വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലും കണക്കാക്കേണ്ടതാണ്.

5. തൊഴിൽ കരാർ തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിൽ, മറ്റൊരു ജോലി അന്വേഷിക്കുന്നതിനായി നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ പ്രതിവാരം ഒരു പ്രവർത്തി ദിവസം ശമ്പളമില്ലാതെ ജോലിക്ക് ഹാജരാകാതിരിക്കുന്നതിന് തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമുള്ളതാകുന്നു. തൊഴിലാളി ഹാജരാകാത്ത ദിവസം വ്യക്തമായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാവുന്നതാണ്, എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ള ദിവസത്തിന് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് മൂന്നു (3) ദിവസത്തിന് മുമ്പ് തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (44)

മുൻകൂർ നോട്ടീസ് കൂടാതെ തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടൽ

ഒരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഇനി പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും സംഗതികളിൽ, മുൻകൂർ നോട്ടീസ് കൂടാതെ തൊഴിലാളിയെ സംബന്ധിച്ച് രേഖാമൂലമുള്ള അന്വേഷണത്തിന് ശേഷം അയാളെ പിരിച്ചുവിടാവുന്നതും, പിരിച്ചുവിടൽ തീരുമാനം രേഖാമൂലവും യുക്തിപൂർവ്വവും ആയിരിക്കേണ്ടതും, തൊഴിലുടമയോ അയാളുടെ പ്രതിനിധിയോ തൊഴിലാളിയ്ക്ക് നൽകേണ്ടതുമാണ്.

1. തൊഴിലാളി വ്യാജ അനന്യത സ്വീകരിക്കുകയോ വ്യാജ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളോ പ്രമാണങ്ങളോ സമർപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിൽ.

2. തൊഴിലാളി ഒരു പിശക് വരുത്തുകയും അത് അത്യന്തം മുർത്തമായ നഷ്ടങ്ങൾ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വരുത്തുന്നതിൽ കലാശിക്കുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ അറിഞ്ഞു കൊണ്ട് തൊഴിലുടമയുടെ വസ്തുവകകൾക്ക് ഹാനി ഉണ്ടാക്കുകയും അത് സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്യുകയോ ചെയ്യുന്നതിൽ, എന്നാൽ തൊഴിലുടമ അങ്ങനെയുള്ള സംഭവത്തെക്കുറിച്ച് അറിഞ്ഞ് ഏഴ് (7) പ്രവർത്തി ദിവസത്തിനുള്ളിൽ സംഭവം സംബന്ധിച്ച് മന്ത്രാലയത്തിന് അറിയിപ്പ് നൽകേണ്ടതാണ്.

3. ജോലിയും തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷയോ ജോലിസ്ഥലവുമായോ ബന്ധപ്പെട്ട് സ്ഥാപനത്തിലെ ബൈലാകൾ തൊഴിലാളി ലംഘിക്കുന്നതിൽ, എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലിഖിതമായിട്ടുള്ളതും ഒരു ദൃഷ്ടിഗോചരമായ സ്ഥലത്ത് ഒട്ടിക്കേണ്ടതും തൊഴിലാളിയെ അത് സംബന്ധിച്ച് ഉപദേശിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

4. തൊഴിൽ കരാറിനനുസൃതമായി തൊഴിലാളി അയാളുടെ പ്രധാന കർത്തവ്യങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയും, ആ കാര്യത്തിന്മേൽ അയാളെ സംബന്ധിച്ച് രേഖാമൂലമുള്ള ഒരു അന്വേഷണം നടത്തുകയും രണ്ട് മൂന്നറിയിപ്പുകൾ നൽകുകയും ചെയ്തിട്ടും അങ്ങനെയുള്ള വീഴ്ച പരിഹരിക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന ആവർത്തിച്ചുള്ള സംഭവം ഉണ്ടായാൽ അയാളെ പിരിച്ചുവിടുന്നതാണ്.

5. വ്യാവസായികമോ ബൗദ്ധികമോ ആയ വസ്തുവകകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ബിസിനസ്സ് രഹസ്യങ്ങൾ തൊഴിലാളി പുറത്ത് പറയുകയും അത് തൊഴിലുടമയുടെ നഷ്ടങ്ങളിലും തൊഴിലാളിയുടെ അവസരമോ വ്യക്തിപരമായ ആനുകൂല്യമോ നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നതിലും കലാശിക്കുന്നെങ്കിൽ.

6. ജോലി സമയങ്ങളിൽ മദ്യപിച്ച അവസ്ഥയിലോ മയക്കുമരുന്നിന്റെയോ മനോവിഭ്രാന്തിയുണ്ടാക്കുന്ന ഒരു പദാർത്ഥത്തിന്റെയോ സ്വാധീനത്തിലോ തൊഴിലാളിയെ കണ്ടെത്തുകയോ സദാചാരങ്ങൾക്കെതിരായി തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് ഏതെങ്കിലും കൃത്യം നടത്തുകയോ ചെയ്യുന്നെങ്കിൽ.

7. തൊഴിലാളി, തൊഴിലുടമയ്ക്കോ ഉത്തരവാദിപ്പെട്ട മാനേജർക്കോ അയാളുടെ മേൽനോട്ടക്കാരനോ അല്ലെങ്കിൽ സഹ-തൊഴിലാളിക്കോ എതിരെ, യു.എ.ഇ.-യിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമനിർമ്മാണം മുഖേന ശിക്ഷാർഹമായ, വാക്കാലോ ഭൗതികമോ മറ്റു തരത്തിലോ ഉള്ള ഒരു ആക്രമണം നടത്തുന്നുവെങ്കിൽ.

8. തൊഴിലാളി, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്വീകാര്യമായ നിയമപരമായ കാരണമോ ന്യായീകരമോ ഇല്ലാതെ, ഒരു വർഷത്തിൽ മൂടക്കം വരുത്തുന്ന ഇരുപത് (20) ദിവസത്തിൽ കൂടുതലോ തുടർച്ചയായി എഴ് (7) ദിവസത്തിൽ കൂടുതലോ ജോലിയിൽ നിന്നും വിട്ടുനിൽക്കുകയാണെങ്കിൽ.

9. വ്യക്തിപരമായ നേട്ടങ്ങളോ ലാഭങ്ങളോ നേടുന്നത് ലക്ഷ്യമാക്കിക്കൊണ്ട് തൊഴിലാളി അയാളുടെ പദവി ദുർവിനിയോഗം ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ.

10. ഇത് സംബന്ധിച്ച് നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും പാലിക്കാതെ തൊഴിലാളി മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിൽ ചേരുന്നെങ്കിൽ.

ആർട്ടിക്കിൾ (45)

നോട്ടീസ് കൂടാതെ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്നത്

ഇനി പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും സംഗതികളിൽ തൊഴിലാളിക്ക് നോട്ടീസ് കൂടാതെ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുകയും സേവനത്തിന്റെ അവസാനം അയാളുടെ എല്ലാ അവകാശങ്ങളും നിക്ഷിപ്തമാക്കാവുന്നതുമാണ്:

1. തൊഴിലുടമ, തൊഴിൽ കരാറിലോ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലോ അതിന്റെ നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലോ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിയോടുള്ള അയാളുടെ കടമകളുടെ ഒരു ലംഘനം നടത്തിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, എന്നാൽ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്ന ദിവസത്തിന് പതിനാല് (14) പ്രവർത്തി ദിവസങ്ങൾക്ക് മുൻപ് തൊഴിലാളി മന്ത്രാലയത്തെ അറിയിക്കേണ്ടതും മന്ത്രാലയം മുഖേന അറിയിച്ചിട്ടും ആ ലംഘനം പരിഹരിക്കുന്നതിന് തൊഴിലുടമയുടെ വീഴ്ചയും.

2. തൊഴിലുടമയോ അയാളുടെ നിയമാനുസൃത പ്രതിനിധിയോ മുഖേന ജോലി സ്ഥലത്ത് തൊഴിലാളി ആക്രമണത്തിനോ ബലപ്രയോഗത്തിനോ പീഡനത്തിനോ വിധേയനാകുന്നെങ്കിൽ, എന്നാൽ തൊഴിലാളി അങ്ങനെയുള്ള കൃത്യം ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരസ്ഥാനങ്ങളെയും, അയാൾക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാൻ സാധിച്ച ദിവസം മുതൽ അഞ്ച് (5) പ്രവർത്തി ദിവസങ്ങൾക്കകം മന്ത്രാലയത്തെയും റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

3. ജോലി സ്ഥലത്ത് തൊഴിലാളിയുടെ സുരക്ഷയ്ക്കോ ആരോഗ്യത്തിനോ ഗൗരവതരമായ ഭീഷണിയുടെ അവസ്ഥ ഉളവാക്കുന്നെങ്കിൽ, എന്നാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അതിനെക്കുറിച്ച് ബോധമുള്ളതും അങ്ങനെയുള്ള ഭീഷണി ഒഴിവാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ നടപടികൾ എടുത്തിട്ടില്ലാത്തതും, ഗൗരവതരമായ ഭീഷണികൾക്കുള്ള ആവശ്യകതകൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

4. തൊഴിലാളിയുടെ ലിഖിതമായ സമ്മതം കൂടാതെയും, ഇതിന്റെ അനുച്ഛേദം (12)-ൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള സംഗതികളിലൊഴികെയും, തൊഴിലുടമ തൊഴിൽ കരാറിൽ സമ്മ

തിച്ചതിൽ നിന്നും ഗണ്യമായി വ്യത്യസ്തമായ ജോലി തൊഴിലാളിയെ ഏൽപ്പിക്കുന്നെങ്കിൽ.

ആർട്ടിക്കിൾ (46)

മെഡിക്കൽ അയോഗ്യതയ്ക്ക് തൊഴിൽ അവസാനിപ്പിക്കൽ

തൊഴിലുടമ, തൊഴിലാളിയുടെ നിയമ പരമായ എല്ലാ അവധികളും തീരുന്നതിന് മുൻപ്, തൊഴിലാളിയെ മെഡിക്കൽ അയോഗ്യത കാരണം പിരിച്ചുവിടാൻ പാടില്ലാത്തതും ഇതിന് വിരുദ്ധമായ ഏതെങ്കിലും ഉടമ്പടി ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപാണെങ്കിലും, അസാധുവാകുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (47)

ഏകപക്ഷീയമായ പിരിച്ചുവിടൽ

1. തൊഴിലാളി മന്ത്രാലയത്തിന് ഒരു ഗൗരവതരമായ പരാതി സമർപ്പിക്കുകയോ തൊഴിലുടമയ്ക്കെതിരെ സാധുതയുള്ളതായി തെളിയിക്കപ്പെട്ട ഒരു നടപടി ഫയൽ ചെയ്യുന്നെങ്കിൽ, ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ അയാളുടെ തൊഴിലുടമയാലുള്ള പിരിച്ചുവിടൽ ഏകപക്ഷീയമാകുന്നതാണ്.

2. മേൽ (1)-ാം ഖണ്ഡികയ്ക്ക് അനുസൃതമായി പിരിച്ചുവിടൽ ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്നെങ്കിൽ ക്ഷമതയുള്ള കോടതി കണക്കാക്കിയ ന്യായമായ ഒരു നഷ്ടപരിഹാരം തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്ക് കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

ജോലിയുടെ തരം, തൊഴിലാളി അനുഭവിച്ച ഹാനിയുടെ വ്യാപ്തിയും അയാളുടെ സേവന ദൈർഘ്യവും അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് നഷ്ട പരിഹാരത്തിന്റെ തുക തീരുമാനിക്കേണ്ടതാണ്. ഏതൊരു സംഗതിയിലും നഷ്ടപരിഹാരത്തുക തൊഴിലാളിക്ക് ലഭിച്ച അവസാന കുലിയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി കണക്കാക്കിയ അയാളുടെ മൂന്നു (3) മാസത്തെ കുലിയിൽ കവിയാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്.

3. മേൽ ഖണ്ഡിക (2) -ലെ വ്യവസ്ഥകൾ, ഇത് സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം തൊഴിലാളിക്ക് അർഹമായ നോട്ടീസിന് പകരമായുള്ള വേതനത്തിനും വേർപെടുത്തൽ വേതനത്തിനുമുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശത്തിന് ഭംഗം വരുത്താൻ പാടുള്ളതല്ല.

ആർട്ടിക്കിൾ (48)

തൊഴിൽ കരാറുകളുടെ തുടർച്ച

സ്ഥാപനത്തിന്റെ രൂപത്തിലോ നിയമപരമായ സ്ഥിതിയിലോ ഉള്ള വ്യത്യാസത്തിന്റെ സമയത്ത് സാധുവായ തൊഴിൽ കരാറുകൾ പ്രാബല്യത്തിൽ തുടരുന്നതും, ക്ഷമതയുള്ള അസ്തിത്വങ്ങളുമായി സ്ഥാപനത്തിന്റെ വിശദാംശങ്ങളുടെ ഭേദഗതി തീയതി മുതൽ പുതിയ തൊഴിലുടമ അങ്ങനെയുള്ള കരാറുകളുടെ നിബന്ധനകളും, ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെയും എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലേയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലെയും വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പാക്കേണ്ടതുമാണ്

ആർട്ടിക്കിൾ (49)

തൊഴിൽ കരാറിന്റെ കാലാവധിക്കു ശേഷം മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയിലേയ്ക്കു

തൊഴിലാളിയുടെ മാറ്റം

ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി തൊഴിൽ കരാറിന്റെ അവസാനത്തിന്റെ സംഗതിയിൽ, ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നിബന്ധനകൾക്കും നടപടികൾക്കും അനുസൃതമായി മറ്റൊരു തൊഴിൽ ഉടമയിലേയ്ക്കു നീങ്ങാവുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (50)

ജോലിയിൽ നിന്നും അനധികൃതമായ അസാന്നിദ്ധ്യം-

1. തൊഴിൽ, കരാറിന്റെ അവസാനിക്കലിനുമുമ്പ്, നിയമ വിരുദ്ധ കാരണത്താൽ ജോലിയിൽ നിന്നും ഹാജരാകാതിരിക്കുന്ന ഒരു വിദേശ തൊഴിലാളിക്ക് ഇത് സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി തൊഴിലിന് ഹാജരാവാതിരുന്നതീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തെ ഒരു കാലത്തേക്ക് യു എ ഇ-ലെ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയോട് ചേരുന്നതിന് മറ്റൊരു വർക്ക് പെർമിറ്റ് നൽകേണ്ടതല്ലാത്തതും, അങ്ങനെയുള്ള കാലയളവിനുള്ളിൽ അങ്ങനെയുള്ള ഹാജരാകാതിരിക്കലിനെപ്പറ്റി അറിവുള്ള യാതൊരു തൊഴിലുടമയും അയാളെ നിയമിച്ച് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാനോ അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനത്തിൽ അയാളെ വെച്ചിരിക്കാനോ പാടില്ലാത്തതാണ്.

2) മന്ത്രാലയത്തിന് മേൽ ഖണ്ഡിക (1)-ൽ നിന്നും ചില ജോലി വിഭാഗങ്ങളെയോ നൈപുണ്യതലങ്ങളെയോ അല്ലെങ്കിൽ മനുഷ്യശേഷിയെയോ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളാൽ നിശ്ചയിക്കുന്ന നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

3) ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ നിർവ്വാഹക റെഗുലേഷനുകളാൽ നിശ്ചയിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് ജോലിയിൽ നിന്നും ഹാജരാകാതിരിക്കൽ തൊഴിലുടമ മന്ത്രാലയത്തിലേക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ 51

മുഴുവൻ സമയ തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ള വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളം

1) ഒരു ദേശീയ തൊഴിലാളി യു.എ.ഇ-ലെ പെൻഷനുകളും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയും നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമ നിർമ്മാണത്തിനനുസൃതമായി, അയാളുടെ സേവനത്തിന്റെ അവസാനം ഒരു വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളത്തിന് അർഹനായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ഒന്നോ അതിലധികമോ വർഷം തുടർച്ചയായുള്ള സേവനം പൂർത്തിയാകുന്ന ഒരു വിദേശ മുഴുവൻ സമയ തൊഴിലാളി താഴെ പറയുന്ന അടിസ്ഥാന വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കണക്കാക്കുന്ന ഒരു വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

എ) ആദ്യ അഞ്ച് വർഷത്തെ ഓരോ വർഷത്തിനും വർഷ സേവനത്തിന് ഇരുപത്തിയൊന്ന് (21) പ്രവർത്തി ദിവസത്തെ കുലി.

ബി) അതിനു ശേഷമുള്ള ഓരോ സേവന വർഷത്തിനും മുപ്പത് (30) പ്രവർത്തി ദിവസത്തെ കുലി.

3) ഒരു വിദേശത്തൊഴിലാളി അയാൾ ഒരു വർഷത്തെ തുടർച്ചയായ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ സേവന കാലയളവിന്റെ അനുപാദത്തിൽ വർഷത്തിന്റെ ഭാഗത്തിന് ഒരു വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളത്തിന് അർഹനായിരിക്കുന്നതാണ്.

4) സേവന കാലയളവിൽ വേതനമില്ലാതെ ജോലിയിൽ ഹാജരാവാതിരിക്കുന്ന ദിവസങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

5) ചില സ്ഥാപനങ്ങളിൽ, തൊഴിലാളികളുടെ പെൻഷനോ വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കോ വേണ്ടിയുള്ള നിയമങ്ങൾക്കു ഭംഗം വരാതെയും, പ്രതിമാസ, പ്രതിവാര, പ്രതിദിന, ശമ്പളം കൊടുക്കുന്ന തൊഴിലാളിക്കുവേണ്ടി പ്രസ്തുത വിദേശ തൊഴിലാളിക്കു ലഭിച്ച അടിസ്ഥാന കൂലിയും ഭാഗം ഭാഗമായി വേതനം കൊടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ശരാശരി ദിവസ വേതനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലും, വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളം കണക്കാക്കേണ്ടതാണ്.

6) ഒരു വിദേശത്തൊഴിലാളിക്കുള്ള വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളം രണ്ടു വർഷ വേതനത്തിന്റെ ആകെ തുകയിൽ കവിയാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്.

7) ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിൽ നിശ്ചയിക്കുന്ന നിബന്ധനകൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കുമനുസൃതമായി തൊഴിലാളിക്ക് നിയമം വഴിയോ കോടതി ഉത്തരവ് വഴിയോ ലഭിക്കേണ്ട ഏതെങ്കിലും തുകകൾ വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും കുറയ്ക്കാവുന്നതാണ്.

8. മന്ത്രിസഭയ്ക്ക് മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന് മേലും ബന്ധപ്പെട്ട അസ്ഥിത്വങ്ങളുമായുള്ള ഏകോപനത്തിനു ശേഷവും വേർപെടുത്തൽ ശമ്പള സമ്പ്രദായത്തിനു പകരം മറ്റു സമ്പ്രദായങ്ങൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്. തീരുമാനം അങ്ങനെയുള്ള സമ്പ്രദായങ്ങളിൽ പങ്കാളിത്തത്തിന് വേണ്ടിയുള്ള നിബന്ധനകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും സംവിധാനവും നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (52)

മറ്റ് തൊഴിൽ മാതൃകകൾ പ്രകാരം ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളം

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ തൊഴിൽ മാർക്കറ്റിലെ കാര്യക്ഷമതയും ആകർഷണീകരണവും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതും തൊഴിൽക്കരാറിലെ കക്ഷികളുടെ താല്പര്യങ്ങൾ അനുശാസിക്കുന്നതുമായ അങ്ങനെയുള്ള ഒരു രീതിയിൽ ഒരു മുഴുവൻ സമയ തൊഴിലാളിയല്ലാത്ത വിദേശത്തൊഴി

ലാളികളുടെ വേർപെടുത്തൽ ശമ്പളം നിയന്ത്രിക്കുന്ന സംവിധാനം തീരുമാനിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (53)

തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശങ്ങൾ കരാറിന്റെ അവസാനത്തിനു ശേഷം കൊടുക്കൽ തൊഴിലിലൂടെ, ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലും അതിന്റെ നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലും കരാറിലും സ്ഥാപന ബൈലാകളിലും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ എല്ലാ കൂലിയും മറ്റ് അവകാശങ്ങളും, കരാർ അവസാനിപ്പിച്ചതിനുശേഷം പതിനാല് (14) ദിവസത്തിനകം കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (54)

വ്യക്തിഗത തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ

1. ഒരു തർക്കം തൊഴിലുടമയും തൊഴിലാളിയും തമ്മിലോ, അവരിൽ കൂടി അവകാശപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും ആൾ വഴിയോ ഉത്ഭവിക്കുന്ന സംഗതിയിൽ ഇതേ സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം അവരിൽ ഒരാൾക്ക് ഉത്ഭവിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും അവകാശങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച്, മന്ത്രി സഭയ്ക്ക് ഒരപേക്ഷ അയാൾ ഫയൽ ചെയ്യേണ്ടതും അത് അപേക്ഷ പരിഗണിച്ച് അവർ തമ്മിലുള്ള തർക്കം സൗഹാർദ്ദപരമായി പരിഹരിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായതൊക്കെയും സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

2. ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്ന കാലയളവിനുള്ളിൽ, സൗഹാർദ്ദപരമായ പരിഹാരം പരാജയപ്പെടുന്ന സംഗതിയിൽ, ആ തർക്കം ക്ഷമതയുള്ള കോടതിക്ക് റഫർ ചെയ്യേണ്ടതും, റഫറലിൽ, തർക്കത്തിന്റെ ഒരു സംഗ്രഹം, കക്ഷികളുടെ വാദങ്ങളും മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ശുപാർശയും ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു മെമ്മോറാണ്ടം സഹിതം ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്.

3. ഒരു വ്യക്തിഗത തൊഴിൽ തർക്കം സ്ഥാപനവും തൊഴിലാളിയുമായിട്ടുള്ള ഒരു തർക്കമായി എടുക്കേണ്ടതും ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലേയും അതിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെയും, വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി തർക്കത്തിന്റേയോ അതിന്റെ പ്രമേയത്തിന്റെ പരിഹാരത്തിനു ശേഷമല്ലാതെ, യതൊരു ശിക്ഷകളും ചുമത്താനോ സ്ഥാപനത്തിനെതിരായി സ്ഥാപനത്തിലെ മറ്റ് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഹാനി ഉണ്ടാക്കുന്ന അങ്ങനെയുള്ള ഒരു രീതിയിൽ ഏതെങ്കിലും ഭരണപരമായ നടപടികൾ എടുക്കാനോ പാടില്ലാത്തതാണ്. ഈ ഖണ്ഡികക്ക് ഒരു ഒഴിവാക്കലായി തർക്കം തൊഴിലാളിയുടെ വേതനം നിർത്തലാക്കുന്നതിൽ പരിണമിക്കുന്നെങ്കിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾക്കനുസൃതമായും മന്ത്രാലയത്തിന് തൊഴിലുടമയെ തൊഴിലാളിയുടെ വേതനം ഒരു പരമാവധി രണ്ടു മാസക്കാലയളവി

ലേക്ക് വേതനം നൽകുന്നത് തുടരുന്നതിന് തൊഴിലുടമയെ ചുമതലപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

4. വ്യക്തിപരമായ തർക്കം ഒരു കൂട്ടായ തൊഴിൽ തർക്കത്തിലും പരിണമിക്കുന്നത് തടയുന്നതിനും പൊതു താല്പര്യത്തിന് ഹാനിയിലും കലാശിക്കുന്നത് തടയുന്നതിന് മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനത്തിൽ സ്ഥാപനത്തിൽ മറ്റ് ഭരണപരമായ നടപടി ക്രമങ്ങളോ നടപടികളോ ചുമത്താവുന്നതാണ്.

5. ക്ഷമതയുള്ള കോടതി, അപേക്ഷ സ്വീകരിച്ച് മൂന്നു (3) പ്രവർത്തി ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, നടപടി പരിഗണിക്കുന്നതിനും ഇതിലെ പരാതിക്കാരെ വിളിച്ചു വരുത്തുന്നതിനും ഒരു ഹിയറിംഗ് നടത്തേണ്ടതും അതിന്മേൽ ഉടനടി തീരുമാനിക്കേണ്ടതുമാണ്.

6. ക്ഷമതയുള്ള കോടതിക്ക് മേൽ ഖണ്ഡിക (1) യിൽ നിഷ്കർഷിച്ച നടപടി ക്രമങ്ങൾ പിൻതുടർന്നില്ലെങ്കിൽ നടപടി തള്ളി കളയാവുന്നതാണ്.

7. ഇതിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ഉദ്ഭവിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും അവകാശത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള ഒരു നടപടി അങ്ങനെ ഉന്നയിച്ച അവകാശം നിശ്ചിത തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷം അവസാനിച്ചതിന് ശേഷം പാടാത്തതല്ല.

ആർട്ടിക്കിൾ (55)

ജുഡീഷ്യൽ ഫീസിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കൽ

1. തൊഴിൽ നടപടികൾ, വ്യവഹാരത്തിന്റെയും വിധി നടത്തലിന്റെയും എല്ലാ ഘട്ടങ്ങളിലും തൊഴിലാളികളോ അവരുടെ അവകാശികളോ ഫയൽ ചെയ്യുന്ന എ.ഇ.ഡി. 100000 വരെയുള്ള അപേക്ഷകർക്കും ജുഡീഷ്യൽ ഫീസിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്.

2) മന്ത്രിസഭയ്ക്ക് മന്ത്രിയുടെ അഭിപ്രായത്തിന് മേൽ ഖണ്ഡിക (1)-യിൽ പരാമർശിക്കുന്ന തുക ആവശ്യമെങ്കിൽ, കുറച്ചുകൊണ്ടോ വർദ്ധിപ്പിച്ചുകൊണ്ടോ ഭേദഗതി വരുത്താവുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (56)

കൂട്ടായ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ

1. തൊഴിലുടമയും എല്ലാ തൊഴിലാളികളുമായോ അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ കൂട്ടവുമായോ ഒരു തർക്കം ഉണ്ടാവികുന്ന ഒരു സന്ദർഭത്തിലും സൗഹാർദ്ദപരമായ ഒത്തു തീർപ്പിന്റെ വീഴ്ചയുടെ സംഗതിയിലും, തൊഴിലുടമയ്ക്കോ തൊഴിലാളികൾക്കോ ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളാൽ നിർദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്ന നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടികൾക്കും അനുസൃതമായി മന്ത്രാലയത്തിന് ഒരു പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

2. നിലവിലുള്ള കൂട്ടായ തർക്കം പൊതു താത്പര്യത്തിനുള്ള ഹാനിയിൽ കലാശിക്കുന്നത് തടയുന്നതിനായി മന്ത്രിയ്ക്ക് ഭരണ പരമായ നടപടികളോ നടപടിക്രമങ്ങളോ സ്ഥാപനത്തിനെതിരെ ചുമത്താവുന്നതാണ്.

3. മന്ത്രാലയത്തിന് സൗഹാർദ്ദപരമായി പരിഹരിക്കാൻ കഴിയാത്ത കൂട്ടായ തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതിന് മന്ത്രി സഭയ്ക്ക് മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന്മേൽ (കൂട്ടായ തൊഴിൽ തർക്ക സമിതി) എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്ന ഒന്നോ അതിലധികമോ സമിതികൾ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. അങ്ങനെയുള്ള തീരുമാനം സമിതിയുടെ രൂപീകരണം ചുമതലകൾ പ്രവർത്തന രീതിയും തീരുമാനങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കലിനും നടപ്പാക്കലിനുമുള്ള സംവിധാനവും നിശ്ചയിക്കലും, സമിതിയുടെ മുമ്പാകെയുള്ള പ്രവർത്തനത്തിന്റെ സുഗമമായ പുരോഗതി ക്രമീകരിക്കുന്ന മറ്റു വ്യവസ്ഥകളും നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (57)

തൊഴിൽ പരിശോധന

1. മന്ത്രിയുടെ കൂടിയാലോചനയയിലുള്ള നീതി മന്ത്രിയുടെ തീരുമാനത്താൽ ഭരണമേൽപ്പിക്കപ്പെട്ട മന്ത്രാലയത്തിലെ ജീവനക്കാർ ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലേയും വ്യവസ്ഥകളുടെ ഏതെങ്കിലും ലംഘനം സ്ഥാപിക്കുന്നതിൽ ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ പദവി ആർജ്ജിക്കുന്നതും ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനത്തിൽ പ്രാപ്യതയ്ക്കും ലംഘനങ്ങൾ കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിനും ഇതിലേയ്ക്കായി റിപ്പോർട്ടുകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനും അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

2. ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകൾ തൊഴിൽ പരിശോധനയ്ക്കുള്ള നടപടി ക്രമങ്ങൾ നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

ശിക്ഷകൾ

ആർട്ടിക്കിൾ (58)

ഇവിടെ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്ന ശിക്ഷകളുടെ ബാധകത മറ്റു നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന കഠിനമായി ഏതെങ്കിലും ശിക്ഷകൾക്കു ഭംഗം വരുത്തുന്നതല്ലെന്ന്.

ആർട്ടിക്കിൾ (59)

എ.ഇ.ഡി 20,000 (യു എ ഇ ഇരുപതിനായിരം) -ൽ കുറയാതെയും എ.ഇ.ഡി (1,00,000/- (നൂറ് ആയിരം യു എ ഇ ദിർഹം)- ൽ കവിയാതെയുമുള്ള ഒരു പിഴ ശിക്ഷ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്:

1. ഒരു വിദേശിയെ ജോലിക്കായി യു.എ.ഇ.യിൽ കൊണ്ടു വരുന്നതിനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ തെറ്റായ വിവരമോ രേഖയോ നൽകുന്ന ഏതൊരാളും
2. ബലപ്രയോഗത്താലോ അക്രമത്തിലോ ഭീഷണിയാലോ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെയും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലേയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലെയും വ്യവസ്ഥകളുടെ നടപ്പാക്കലിന് ചുമതലപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ജീവനക്കാരനെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയോ അയാളുടെ ചുമതല നിർവ്വഹിക്കുന്നതിൽ നിന്നും തടയുന്നതിന് ശ്രമിക്കുകയോ പരിശ്രമിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതൊരാളും .
3. ഒരു പബ്ലിക് ഓഫീഷ്യൽ എന്ന നിലയിൽ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളുടെയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളുടെയും നടപ്പാക്കലിന് ഭരമേൽപിക്കപ്പെട്ട ഒരു പബ്ലിക് ഓഫീഷ്യൽ എന്ന നിലയിൽ അയാൾ ആർജ്ജിച്ച ഏതെങ്കിലും ബിസിനസ്സ് രഹസ്യങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ഏതൊരാളും, അയാൾ ജോലി വിട്ടുപോകുകയാണെങ്കിൽ പോലും.

ആർട്ടിക്കിൾ (60)

എ.ഇ.ഡി 50,000/- (യു എ ഇ അൻപതിനായിരം) -ൽ കുറയാതെയും എ.ഇ.ഡി. 2,00,000/- (ഇരുനൂറ്റായിരം യു എ ഇ ദിർഹം)-ൽ കവിയാതെയുമുള്ള ഒരു പിഴശിക്ഷ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്:

1. അയാൾക്കുവേണ്ടി ജോലി ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളിയെ നിയോജിക്കുന്ന ഏതൊരാളും.
2. ഒരു തൊഴിലാളിയെ ആൾ ചേർക്കുകയോ നിയോജിക്കുകയോ ചെയ്യുകയും ജോലി നൽകാതെ ഉപേക്ഷിക്കുകയും ചെയ്ത ഏതൊരാളും.
3. തൊഴിൽ പെർമിറ്റുകൾ, അവ നൽകപ്പെട്ട ആവശ്യങ്ങൾക്കല്ലാതെയുള്ളവയ്ക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന ഏതൊരാളും.

4. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലെയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലെയും വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട്, തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ തീർപ്പാക്കലിനുള്ള നടപടികളെടുക്കാതെ ഒരു സ്ഥാപനം അടയ്ക്കുകയോ അതിന്റെ പ്രവർത്തനം അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതൊരാളും

5. ഈ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു കട്ടിയെ നിയോജിക്കുന്ന ഏതൊരാളും

6. കട്ടിയുടെ മാതാപിതാക്കളെയോ, രക്ഷാകർത്താവിനെയോ സംബന്ധിച്ച, ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു കട്ടിയെ നിയോജനത്തിന് സമ്മതിക്കുന്ന ഏതൊരാളും.

ആർട്ടിക്കിൾ (61)

മന്ത്രാലയത്തിന്റെ സിസ്റ്റങ്ങളിൽ ലോഗ് ഇൻ ചെയ്യുന്നതിന് അയാൾക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള ഓൺലൈൻ ക്രഡിറ്റ് ഷ്യൂലുകൾ ദുർവിനിയോഗിക്കുകയോ ദുരുപയോഗിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റുവിധത്തിൽ ഒരു മൂന്നാം കക്ഷിയെ അത് ദുർവിനിയോഗിക്കുകയോ ദുരുപയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കുകയും അത് തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെയോ നടപടികളുടെയോ തടസ്സപ്പെടുത്തലിൽ കലാശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിന് ഇടയാക്കുന്ന ഏതൊരാളും ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാതെ തടങ്കലിനോ എ.ഇ.ഡി. 2,00,000/- (ഇരുനൂറ് ആയിരം യു എ ഇ ദിർഹം)-ൽ കുറയാതെയും എ.ഇ.ഡി 1,000,000/- (യു എ ഇ ഒരു ദശലക്ഷം) -ൽ കവിയാതെയുമുള്ള പിഴശിക്ഷയോ രണ്ടും കൂടിയോ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (62)

ഇതുപ്രകാരം ചുമത്തുന്ന പിഴശിക്ഷ പരമാവധി എ.ഇ.ഡി.10,000,000/- (പത്തു ദശലക്ഷം യു എ ഇ ദിർഹം) എന്നതിനുവിയേയമായി, ഏതു തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചാണോ ലംഘനം നടന്നിട്ടുള്ളത് അവരുടെ എണ്ണം കൊണ്ട് ഗുണിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (63)

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലെയും ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുന്ന ഏതൊരാളും എ.ഇ.ഡി 5,000 (അയ്യായിരം യു എ ഇ ദിർഹം)-ൽ കുറയാതെയും എ.ഇ.ഡി 1,000,000 (ഒരു ദശലക്ഷം യു എ ഇ ദിർഹം)-ൽ കവിയാതെയുള്ള ഒരു പിഴശിക്ഷ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (64)

സമാനമായ ഒരു ലംഘനത്തിന് കുറ്റസ്ഥാപനം ചെയ്യപ്പെട്ട് ഒരു വർഷം കഴിയുന്നതിന് മുൻപ് ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലും ഏതെങ്കിലും പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ലംഘനങ്ങളുടെ ഏതെങ്കിലും ആവർത്തനത്തിന്റെ സംഗതിയിൽ, കുറ്റക്കാരന് തടങ്കൽ നൽകിയോ ഇതിൽ നിർണ്ണയിച്ചിട്ടുള്ള പിഴശിക്ഷയുടെ ഇരട്ടിത്തുകയ്ക്ക് തുല്യമായ ഒരു പിഴശിക്ഷയോ രണ്ടും കൂടിയോ ശിക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.

അന്തിമ/അവസാന വ്യവസ്ഥകൾ

ആർട്ടിക്കിൾ (65)

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിൽ പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുള്ള അവകാശങ്ങളിൽ തൊഴിലാളിയുടെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ അവകാശങ്ങൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നതാണ്. ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ, ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ ഗുണകരമായ അവകാശങ്ങൾക്കു കാരണമാകുന്ന മറ്റ് ഏതെങ്കിലും നിയമനിർമ്മാണമോ കരാറോ, പ്രഖ്യാപനമോ റഗുലേഷനോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ കരാറോ പ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടി നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള അവകാശങ്ങളിൽ ഏതിനെങ്കിലും ഭംഗം വരുത്തുന്നതല്ലാത്തതാണ്.

(2) തൊഴിലുടമയോ തൊഴിലാളിയോ, ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെയും ഇതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റെഗുലേഷനുകളിലെയും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളുടെയും വ്യവസ്ഥകൾ തെറ്റായി പ്രയോഗിക്കാൻ പാടില്ലാത്തതും അവരിൽ യാതൊരാളും, തൊഴിലിന്റെ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനോ ക്ഷമതയുള്ള അധികാരസ്ഥാനത്തിന്റെ തർക്കപരിഹാരത്തിനുള്ള അധികാരിതയ്ക്കോ വിരുദ്ധമായ ഏതെങ്കിലും പ്രതിപത്തിയോ കാഴ്ചപ്പാടോ നേടണമെന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ മറ്റുള്ളവരുടെ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിലോ മറ്റുതൊഴിലാളികളുടെയോ തൊഴിലുടമയുടെയോ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിലോ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്താവുന്ന ഏതെങ്കിലും പ്രവർത്തി ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്.

3) ഈ ഡിക്രി - നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമായ ഏതെങ്കിലും നിബന്ധന, അത് ഇത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിനുമുൻപാണെങ്കിലും, തൊഴിലാളിക്ക് അത് കൂടുതൽ ഗുണകരമാലാപക്ഷം, അക്രമവും ശൂന്യവുമായിരിക്കുന്നതാണ് . തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശങ്ങളുടെ ഏതൊരു വിടുതലോ അനുരഞ്ജനമോ

ഒഴിവാക്കലോ വേണ്ടെന്നുവയ്ക്കലോ, ഇതിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കു വിപരീതമാകുന്നിടത്തോളം അക്രമവും ശൂന്യവുമായിരിക്കുന്നതാണ്

4) ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലും എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലും നിർണ്ണയിച്ച പ്രകാരമുള്ളതിനേക്കാൾ തൊഴിലാളിക്ക് കൂടുതൽ പ്രയോജനകരമായ സംഘടനാപരമായ ബെലാകളും പദ്ധതികളും പ്രോഗ്രാമുകളും സ്ഥാപനത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്വീകരിക്കാവുന്നതും യഥാസ്ഥാനത്ത് ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതുമാണ്. അങ്ങനെയുള്ള പ്രോഗ്രാമുകളും ബെലാകളും ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളും തമ്മിലുള്ള വൈരുദ്ധ്യത്തിന്റെ സംഗതിയിൽ തൊഴിലാളിക്ക് കൂടുതൽ നിബന്ധനകൾ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതാണ്.

5) ഈ ഡിക്രി- നിയമം വിളംബരം ചെയ്യുന്നതിന് മുൻപ് തൊഴിലാളികളുമായി ഏർപ്പെട്ട ഒരു സാധുവായ തൊഴിൽ കരാറിലെ ഉപാധികളും നിബന്ധനകളും ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ തൊഴിലാളികളുടെ കൂടുതൽ നന്മയ്ക്കും ഗുണത്തിനുമല്ലാത്തപക്ഷം അങ്ങനെയുള്ള ഭേദഗതികൾ തൊഴിലുടമ അവലോകനം ചെയ്യേണ്ടതില്ലാത്തതാണ്. ഈ ഡിക്രി- നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിൽ കരാറിന്റെ കാലാവധിക്ക് ശേഷം അത് കാലാനുസൃതമാക്കാവുന്നതാണ്.

6) നിയമപരമായ ഒരു കാരണത്താൽ, ഈ ഡിക്രി നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് ഏർപ്പെട്ട കാലാവധി നിർവചിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്ത ഉടമ്പടി, സേവനകാലയളവ് (5) അഞ്ച് വർഷത്തിൽ കുറവാണെങ്കിൽ (30) ദിവസത്തെ ലിഖിതമായ മുൻകൂർ നോട്ടീസോ സേവന കാലയളവ് (5) വർഷത്തിൽ അധികരിക്കുകയാണെങ്കിൽ (60) അറുപത് ദിവസത്തെ ലിഖിതമായ മുൻകൂർ നോട്ടീസോ സേവന കാലയളവ് (10) വർഷത്തിൽ അധികരിക്കുകയാണെങ്കിൽ (90) തൊണ്ണൂറ് ദിവസത്തെ ലിഖിതമായ മുൻകൂർ നോട്ടീസ് മറ്റേയാളിന് നൽകിക്കൊണ്ട് തൊഴിലാളിക്കോ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

7) ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിൻ കീഴിലുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം തൊഴിലാളിക്കോ അയാളുടെ കുടുംബത്തിലെ അംഗങ്ങൾക്കോ ലഭിക്കേണ്ട തുകയ്ക്ക് തൊഴിലുടമയുടെ എല്ലാ ഫണ്ടുകൾക്കും മേൽ മുൻഗണന ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതും പൊതു വജനാവിനുലഭിക്കേണ്ടതും ഭാര്യയ്ക്കും മക്കൾക്കും വിധിച്ച നിയമപ്രകാരമുള്ള ജീവനാംശം നൽകി കഴിഞ്ഞുമുള്ള തുക ഉടനടി നൽകേണ്ടതുമാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (66)

പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഭാഷ

1. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലും അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലും നടപ്പാക്കൽ പ്രമേയങ്ങളിലും പ്രതിപാദിക്കുന്ന റെക്കോർഡുകളിലും ഫയലുകളിലും സ്റ്റേറ്റ്‌മെന്റുകളിലും ടെംപ്ലേറ്റുകളിലും മറ്റേതെങ്കിലും രേഖയിലും ഉപയോഗിക്കേണ്ട ഭാഷ അറബിക് ഭാഷ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

2. തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളികളുമായി ഏർപ്പെടുന്ന കരാറുകളിലും അയാൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളിലും സർക്കുലറുകളിലും അറബിക് കൂടി ഉപയോഗിക്കേണ്ടതും, എന്നാൽ അറബിക് ഭാഷ സംസാരിക്കാത്ത ഒരാൾക്ക് മനസ്സിലാകുന്ന മറ്റൊരു ഭാഷ, അറബിക്-ന് പുറമേ ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്. അറബിക് പതിപ്പും വിദേശ പതിപ്പും സമാനമായിരിക്കേണ്ടതും ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള വൈരുദ്ധ്യത്തിന്റെ സംഗതിയിൽ അറബിക് പതിപ്പ് നിലനിൽക്കുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (67)

തീയതിയും സമയകാലാവധിയും തിട്ടപ്പെടുത്തൽ

ഇതിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന തീയതിയും സമയകാലാവധിയും ഗ്രിഗോറിയൻ കലണ്ടർ അനുസരിച്ച് വ്യാഖ്യാനിക്കേണ്ടതാണ്. ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതിൽ ഒരു കലണ്ടർ വർഷത്തിൽ (365) മൂന്നുറ്റി അറുപത്തിയഞ്ച് ദിവസങ്ങളും ഒരു മാസത്തിൽ (30) ദിവസവും അടങ്ങിയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (68)

പദവികളുടെ ക്രമീകരണം

1) പരാമർശിക്കപ്പെട്ട 1980-ലെ ഫെഡറൽ നിയമം നമ്പർ (8)-ൽ നിർണ്ണയിച്ച നിയമന കരാറുകൾ എന്ന കാലാവധി നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്ത പദത്തിന് ഈ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാകുന്നതാണ്.

2) ഈ ഡിക്രി-നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതി മുതൽ ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ, ഇതിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾക്കും, നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കും നടപടിക്രമങ്ങൾക്കും വിധേയമായി തൊഴിലുടമകൾക്ക് തങ്ങളുടെ പദവിയിൽ ക്രമീകരിക്കാവുന്നതും നിയമന കരാറുകൾ എന്ന കാലാവധി നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്ത നിയമന കരാറുകൾ എന്ന വ്യക്തമായ പദമായി മാറ്റാവുന്നതുമാണ്. പൊതുതാൽപര്യം നിഷ്കർഷിക്കും പ്രകാരം മന്ത്രിക്ക് അങ്ങിനെയുള്ള കാലാവധി മറ്റ് കാലാവധിയിലേക്കും ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

3) മേൽ ഖണ്ഡിക (2) ന് വിധേയമായി, പരാമർശിക്കപ്പെട്ട 1980-ലെ ഫെഡറൽ നിയമം നമ്പർ (8) ൽ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുള്ള നിയമന കരാർ എന്ന കാലാവധി നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്ത വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (69)

മന്ത്രാലയത്തിന്റെ തീരുമാനങ്ങൾക്ക് എതിരെയുള്ള അപ്പീൽ

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളാൽ നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഒരു തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിലെ ഇരു കക്ഷികൾക്കും മന്ത്രാലയം പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്ക് എതിരെ അപ്പീൽ നൽകാവുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (70)

മന്ത്രിസഭയുടെ ഉത്തരവുകൾ

ഈ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിലേക്കായി, താഴെപ്പറയുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് :-

1) ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തരംതിരിക്കലിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും

അങ്ങനെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഓരോ വിഭാഗത്തിനും നൽകിയിട്ടുള്ള വിശേഷാവകാശങ്ങളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

2) ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിൽ കമ്പോളങ്ങളിലെ മനുഷ്യശേഷിയുടെ നൈപുണ്യതലങ്ങളെ തരം തിരിക്കുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും അങ്ങനെയുള്ള ഓരോ തലങ്ങൾക്കും ലഭ്യമാക്കിയിട്ടുള്ള വിശേഷാവകാശങ്ങളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

3) തൊഴിൽ കമ്പോള കാര്യക്ഷമതയും മനുഷ്യശക്തിയുടെ മത്സര സ്വഭാവം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും മാനുഷിക കഴിവുകളിൽ നിന്നും തൊഴിലുടമകൾക്ക് ഗുണകരമാകുവാൻ സാധ്യമാകുന്നതിനും ഉതകുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിൽ യു എ ഇ-യിൽ അംഗീകാരമുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് തൊഴിലിന് വേണ്ട നിബന്ധനകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

4) പ്രത്യേക ആവശ്യങ്ങളുള്ള ആളുകളുടെ (നിശ്ചയദാർഢ്യമുള്ള ആളുകൾ) ശാരീരികവും, ബൗദ്ധികവും, സാങ്കേതികവുമായ കഴിവുകൾക്ക് അനുയോജ്യമായ പദവികളിൽ തൊഴിൽ നൽകുന്നതിനും, വികസന പാതയിൽ അവരെ ശാക്തീകരിക്കുന്നതിനും, വ്യാപൃതരാക്കുന്നതിനും ഉതകുന്ന രീതിയിലുള്ള സംഭാവനകൾ ലഭ്യമാകുന്നതിന് അവരുടെ അവകാശങ്ങളും, ബാധ്യതകളും, വിശേഷാവകാശങ്ങളും നിർണ്ണയിക്കുവാനും, അവരെ ജോലിയിൽ നിയമിക്കുവാൻ തൊഴിലുടമകളെ പ്രേരിപ്പിക്കുവാനും, അവർക്ക് എല്ലാ വിധത്തിലുള്ള പിന്തുണയും ശാക്തീകരണവും നൽകുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകളും, നിയന്ത്രണങ്ങളും, നടപടിക്രമങ്ങളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

5) യു എ ഇ-യിലെ തൊഴിൽ കമ്പോളങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ കമ്പോളങ്ങൾക്ക് എമിറേറ്റ്സ് നൽകുന്ന സംഭാവന പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനും എമിറേറ്റ്സുകളെ നിയമിക്കുന്നതിനും ജോലി നൽകുന്നതിനും തൊഴിലുടമകളെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നതിനും വേണ്ട നയവും നിയമനിർമ്മാണവും റെഗുലേഷനുകളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

6) യു എ ഇ-യിലെ തൊഴിൽ മേഖല അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും പൊതുവായ അസാധാരണ സാഹചര്യങ്ങളുടെ പ്രഭാവം ലഘൂകരിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കാവുന്നതും തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിന്റെ മാറ്റങ്ങളും ആവശ്യങ്ങളും ആശ്രയിച്ചും പൊതുതാൽപര്യം അനുശാസിക്കും പ്രകാരം ഈ നിയമത്തിൽ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുള്ള ഉപാധികളോ നിരക്കുകളോ മൂല്യങ്ങളോ മാറ്റാവുന്നതാണ്.

8) ഈ നിയമത്തിന്റെയും അതിൻ കീഴിലുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകളിലെയും വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ ഫീസ് നിർണ്ണയിക്കുക.

ആർട്ടിക്കിൾ (71)

മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഉത്തരവുകൾ

ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കായി, മന്ത്രാലയത്തിന് താഴെപ്പറയുന്ന ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കാവുന്നതാണ് :-

1) (എ) തൊഴിലാളികളുടെ പരിശീലനത്തിനും ശാക്തീകരണത്തിനുമായി നിക്ഷേപിക്കുവാനും അവരുടെ നൈപുണ്യനിലയും ക്ഷമതയും ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ ശാലകളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും പ്രേരിപ്പിക്കുകയും

(ബി) ആധുനിക സങ്കേതങ്ങളും സാങ്കേതിക വിദ്യകളും സ്വീകരിക്കുന്ന ഉൽപ്പാദനക്ഷമത മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായി യു എ ഇ-ടെ തൊഴിൽ കമ്പോളങ്ങളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി ഏറ്റവും പ്രഗൽഭരെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനും.

(സി) യു എ ഇ അംഗീകരിച്ച പൊതു, ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് പരിശീലനം നൽകുകയും

സംബന്ധിച്ച നയങ്ങളും, തന്ത്രങ്ങളും നിയമനിർമ്മാണവും ശുപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

2) തൊഴിലാളിയുടെയും തൊഴിലുടമയുടെയും താൽപര്യങ്ങളെ മുൻനിർത്തി സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുന്നതിനുള്ള റഗുലേഷനുകൾക്ക് ഏകീകൃത ടെംപ്ലേറ്റുകൾ യഥാസ്ഥാനത്ത് ഏർപ്പാടാക്കുന്നതിനും അവയുടെ അംഗീകാരത്തിനായി നിയന്ത്രണങ്ങളും സംവിധാനങ്ങളും പുറപ്പെടുവിക്കുക.

ആർട്ടിക്കിൾ (72)

എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ

മന്ത്രിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് റഗുലേഷനുകൾ മന്ത്രിസഭ പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (73)

റദ്ദാക്കലുകൾ

1) തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിലെ റഗുലേഷനുകളെ സംബന്ധിച്ച 1980-ലെ ഫെഡൽ നിയമം നമ്പർ (8) ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു.

2) ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമായതോ വിപരീതമായതോ ആയ ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥ ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു.

3) ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് പ്രാബല്യത്തിലുണ്ടായിരുന്ന തീരുമാനങ്ങളും റഗുലേഷനുകളും ചട്ടങ്ങളും ഈ ഡിക്രി-നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി മാറ്റി സ്ഥാപിക്കുന്നതുവരെ ഈ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമാകാത്ത പരിധിവരെ ബാധകമാകുന്നത് തുടരുന്നതാണ്.

ആർട്ടിക്കിൾ (74)

പ്രസിദ്ധീകരണം, പ്രാബല്യത്തിൽവരൽ

ഈ നിയമം ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതും 2022 ഫെബ്രുവരി 2-ന് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതുമാണ്.

