**യുണൈറ്റഡ് അറബ് എമിറേറ്റ്സ്**

**മിനിസ്ട്രി ഓഫ് ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സസ് ആൻഡ് എമിറാറ്റൈസേഷൻ**

**തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട 2021-ലെ ഫെഡറൽ ഡിക്രി നിയമം നമ്പർ 33 - ചോദ്യങ്ങളും ഉത്തരങ്ങളും**

**ഉള്ളടക്ക പട്ടിക**

[ആർട്ടിക്കിൾ (4) – സമത്വവും വിവേചനമില്ലായ്മയും 4](#_Toc92744399)

[ആർട്ടിക്കിൾ (5) – ജുവനൈലുകളുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് 5](#_Toc92744400)

[ആർട്ടിക്കിൾ (6) – ലേബർ ഫോഴ്സ് റിക്രൂട്ട്മെന്റും എംപ്ലോയ്‌മെന്റും 7](#_Toc92744401)

[ആർട്ടിക്കിൾ (7) – വർക്ക് പാറ്റേണുകൾ 8](#_Toc92744402)

[ആർട്ടിക്കിൾ (8) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് 9](#_Toc92744403)

[ആർട്ടിക്കിൾ (9) – പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് 10](#_Toc92744404)

[ആർട്ടിക്കിൾ (10) – നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസ് 15](#_Toc92744405)

[ആർട്ടിക്കിൾ (11) - ചില ജോലികൾ കണക്കിലെടുത്ത് മറ്റ് തൊഴിലുടമകളുമായുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ സബ്-കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾ 17](#_Toc92744406)

[ആർട്ടിക്കിൾ (12) – മറ്റ് ജോലികൾ വർക്കർക്ക് ഏൽപ്പിച്ച് കൊടുക്കൽ 18](#_Toc92744407)

[ആർട്ടിക്കിൾ (13) – തൊഴിലുടമയുടെ ബാധ്യതകൾ 19](#_Toc92744408)

[ആർട്ടിക്കിൾ (14) – നിർബന്ധിത തൊഴിൽ നിരോധനവും മറ്റ് നിരോധനങ്ങളും 24](#_Toc92744409)

[ആർട്ടിക്കിൾ (15) – മരണം സംഭവിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ വർക്കർമാരുടെ അവകാശം 25](#_Toc92744410)

[ആർട്ടിക്കിൾ (16) – വർക്കറുടെ ബാധ്യതകൾ 26](#_Toc92744411)

[ആർട്ടിക്കിൾ (17) – ജോലി സമയം 27](#_Toc92744412)

[ആർട്ടിക്കിൾ (20) – ഒഴിവാക്കിയിട്ടുള്ള തൊഴിൽ വിഭാഗങ്ങൾ 28](#_Toc92744413)

[ആർട്ടിക്കിൾ (21) – പ്രതിവാര വിശ്രമം 29](#_Toc92744414)

[ആർട്ടിക്കിൾ (22) – ശമ്പള തുകയുടെയും തരത്തിന്റെയും തിരിച്ചറിയലും സെറ്റിൽമെന്റും 30](#_Toc92744415)

[ആർട്ടിക്കിൾ (25) – സാലറി ഡിഡക്ഷൻ സാഹചര്യങ്ങൾ 31](#_Toc92744416)

[ആർട്ടിക്കിൾ (26) – വർക്ക് പൂർത്തിയാക്കുന്നതിലേക്കുള്ള വർക്കർ ശാക്തീകരണം 32](#_Toc92744417)

[ആർട്ടിക്കിൾ (27) – 'മിനിമം വേതനം' 33](#_Toc92744418)

[എന്നത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മിനിമം വേതനം ആണോ? 33](#_Toc92744419)

[ആർട്ടിക്കിൾ (28) – ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങളും അത്തരം അവധി ദിവസങ്ങളിലെ ജോലിയും 34](#_Toc92744420)

[ആർട്ടിക്കിൾ (29) – വാർഷിക അവധി 35](#_Toc92744421)

[ആർട്ടിക്കിൾ (30) – പ്രസവാവധി 37](#_Toc92744422)

[ആർട്ടിക്കിൾ (31) – അസുഖാവധി 39](#_Toc92744423)

[ആർട്ടിക്കിൾ (32) – വിവിധ അവധികൾ 40](#_Toc92744424)

[ആർട്ടിക്കിൾ (33) – ശമ്പളമില്ലാത്ത അവധി 41](#_Toc92744425)

[ആർട്ടിക്കിൾ (35) – ഒരു അവധി വേളയിൽ കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കുമ്പോൾ നോട്ടീസ് കാലയളവ് സാധുത അവധി കാലയളവിൽ ലേബർ ബന്ധം അവസാനിപ്പിക്കാൻ കഴിയുമോ? 42](#_Toc92744426)

[ആർട്ടിക്കിൾ (37) – തൊഴിൽപരമായ പരിക്കുകൾക്കും](#_Toc92744427)

[അസുഖങ്ങൾക്കുമുള്ള നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം 43](#_Toc92744427)

[ആർട്ടിക്കിൾ (39) – തിരുത്തലിനായി ഏർപ്പെടുത്തുന്ന ഉപരോധങ്ങൾ 44](#_Toc92744428)

[ആർട്ടിക്കിൾ (42) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്റ്റ് കാലഹരണപ്പെടുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ 45](#_Toc92744429)

[ആർട്ടിക്കിൾ (43) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കൽ അറിയിപ്പ് 46](#_Toc92744430)

[ആർട്ടിക്കിൾ (44) – നോട്ടീസ് സാഹചര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതെ വർക്കറെ പിരിച്ചുവിടൽ 47](#_Toc92744431)

[ആർട്ടിക്കിൾ (45) – നോട്ടീസ് സാഹചര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതെ വർക്കറുടെ രാജി 49](#_Toc92744432)

[ആർട്ടിക്കിൾ (46) - ശാരീരികക്ഷമത ഇല്ലാത്തതിനാൽ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ 50](#_Toc92744433)

[ആർട്ടിക്കിൾ (48) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾ തുടർച്ച 51](#_Toc92744434)

[ആർട്ടിക്കിൾ (50) – നിയമവിരുദ്ധമായി ജോലി തടസ്സപ്പെടുത്തൽ 52](#_Toc92744435)

[ആർട്ടിക്കിൾ (51) - മുഴുവൻ സമയ വർക്കർമാർക്കുള്ള സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ 53](#_Toc92744436)

[ആർട്ടിക്കിൾ (52) - വ്യത്യസ്‌ത ജോലി പാറ്റേണുകളുള്ള വർക്കർമാരുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കലിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം 54](#_Toc92744437)

[മറ്റ് വർക്ക് പാറ്റേണുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നതിന് ബാധകമായ രീതി എന്താണ്? 54](#_Toc92744438)

[ആർട്ടിക്കിൾ (53) – കോൺട്രാക്‌റ്റ് കാലാവധി കഴിയുമ്പോൾ വർക്കർമാരുടെ അർഹതകളുടെ സെറ്റിൽമെന്റ് 55](#_Toc92744439)

[ആർട്ടിക്കിൾ (54) – വ്യക്തിഗത തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ 56](#_Toc92744440)

[ആർട്ടിക്കിൾ (55) – ജുഡീഷ്യൽ ഫീസിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കൽ 57](#_Toc92744441)

[ആർട്ടിക്കിൾ (60) 58](#_Toc92744442)

[ആർട്ടിക്കിൾ (65) – അന്തിമ വ്യവസ്ഥകൾ 59](#_Toc92744443)

[ആർട്ടിക്കിൾ (68) – സ്റ്റാറ്റസ് റീകൺസിലിയേഷൻ 60](#_Toc92744444)

[ആർട്ടിക്കിൾ (69) – മന്ത്രിതല തീരുമാനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ 61](#_Toc92744445)

# ആർട്ടിക്കിൾ (4) – സമത്വവും വിവേചനമില്ലായ്മയും

**ഡിക്രി നിയമം മുഖേന തിരിച്ചറിയുന്ന വിവേചനത്തിന്റെ തരങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

വംശീയത, നിറം, ലിംഗഭേദം, മതം, ദേശീയ ഉത്ഭവം, സാമൂഹിക ഉത്ഭവം, വ്യക്തികളുടെ സ്വാധീനത്തിനിടയിലെ വൈകല്യം എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വിവേചനം, അവസരങ്ങളുടെയും പ്രാപ്യതയുടെയും കാര്യത്തിൽ, അതായത്, പ്രധാനമായും, വർക്ക് കരസ്ഥമാക്കലും ജോലിയിൽ തുടരലും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവകാശങ്ങൾ ആസ്വദിക്കൽ എന്നിങ്ങനെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ സമത്വത്തെ ദുർബലമാക്കൽ. കൂടുതലായി, ഒരേ വർക്ക് വിവരണങ്ങളും ജോലികളും പങ്കിടുന്ന തസ്‌തികൾക്ക് ഇടയിൽ വിവേചനം നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

**തുല്യ മൂല്യമുള്ള ജോലികൾ എങ്ങനെ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും?**

ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു പ്രത്യേക നിയമനിർമ്മാണം പുറപ്പെടുവിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (5) – ജുവനൈലുകളുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റ്

**15 വയസ്സിൽ താഴെ പ്രായമുള്ള ജുവനൈലുകൾക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

പതിനഞ്ച് വയസ്സിൽ താഴെ പ്രായമുള്ള ജുവനൈലുകളെ ജോലിക്ക് വയ്ക്കുന്നത് ഡിക്രി നിയമം അനുവദിക്കുന്നില്ല.

**ജുവനൈലുകളുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റിനുള്ള വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും എന്തൊക്കെയാണ്?**

ജുവനൈലിന്റെ രക്ഷിതാവിന്റെയോ രക്ഷാകർത്താവിന്റെയോ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം

ജുവനൈലിന് ശാരീരികക്ഷമത ഉണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ട് ബന്ധപ്പെട്ട മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റി നൽകിയ മെഡിക്കൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റ്

**ജുവനൈലുകൾക്ക് എത്ര സമയം ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയും?**

ജുവനൈലുകൾ ദിവസത്തിൽ ആറ് മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യരുത്, അതുവഴി അത്തരം ജോലി സമയങ്ങളിൽ ഒരു വിശ്രമ കാലയളവോ ഒരു മണിക്കൂറിൽ കുറയാത്ത സമയമോ ഉൾപ്പെടും. ജുവനൈലുകൾ തുടർച്ചയായി നാല് മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യരുത്.

**ജുവനൈലുകളുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ജോലി സമയം എന്തൊക്കെയാണ്?**

ജുവനൈലുകളുടെ ജോലി സമയം രാവിലെ 07:00-നും വൈകുന്നേരം 07:00-നും ഇടയിലായിരിക്കും.

**ജുവനൈലുകൾക്ക് ഓവർടൈം ജോലി ചെയ്യാനാകുമോ അതോ അവധി ദിവസങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ജുവനൈലുകൾ ഓവർടൈം ജോലി ചെയ്യരുത് അല്ലെങ്കിൽ അവധി ദിവസങ്ങളിലോ വിശ്രമദിവസങ്ങളിലോ ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങളിലോ ജോലി ചെയ്യരുത്.

**ചാരിറ്റികൾ, വിദ്യാഭ്യാസ, പരിശീലന സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ വ്യക്തികളുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയന്ത്രണങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ അത്തരം നിയന്ത്രണങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കണം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (6) – ലേബർ ഫോഴ്സ് റിക്രൂട്ട്മെന്റും എംപ്ലോയ്‌മെന്റും

**വർക്ക് പെർമിറ്റുകളുടെ തരങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ അത്തരം പെർമിറ്റുകൾ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

**തൊഴിൽ ശക്തി റിക്രൂട്ട്‌മെന്റും എംപ്ലോയ്‌മെന്റും നിരോധിച്ചിട്ടുള്ള ജോലിയുടെ തരങ്ങളിൽ മന്ത്രി ഒരു തീരുമാനം അറിയിച്ചിട്ടുണ്ടോ?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രണങ്ങളും ക്രമീകരിക്കണം.

 **റിക്രൂട്ട്‌മെന്റും നിയമന ഫീസും പരിഹരിക്കാൻ തൊഴിലുടമ വർക്കറെ നിയമപരമായി ബാധ്യതയുള്ള വ്യക്തിയാക്കാൻ പാടുണ്ടോ?**

അത്തരം ബാധ്യത ഒരു ബ്രോക്കർ വഴി നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ അനുവദിക്കരുത്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (7) – വർക്ക് പാറ്റേണുകൾ

**മുഴുവൻ സമയ എംപ്ലോയ്‌മെന്റും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലി സമയവും സംബന്ധിച്ച എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന്റെ തരം എന്താണ്?**

ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്കുള്ള കോൺട്രാക്‌റ്റ്, ഇതിൽ ബന്ധപ്പെട്ട എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന ജോലി സമയം ക്രമീകരിക്കപ്പെടും.

**പാർട്ട് ടൈം എംപ്ലോയ്‌മെന്റും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലി സമയവും സംബന്ധിച്ച എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന്റെ തരം എന്താണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന ഇത് നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

**താൽക്കാലിക എംപ്ലോയ്‌മെന്റും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലി സമയവും സംബന്ധിച്ച എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന്റെ തരം എന്താണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന ഇത് നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

**ഫ്ലെക്‌സിബിൾ എംപ്ലോയ്‌മെന്റും ബന്ധപ്പെട്ട ജോലി സമയവും സംബന്ധിച്ച എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന്റെ തരം എന്താണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന ഇത് നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

**എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റ് വർക്ക് പാറ്റേണുകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ മുഖേന അവ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (8) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ്

**എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് ടെംപ്ലേറ്റുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ? അതിന്റെ ഒരു പകർപ്പ് നമുക്ക് എങ്ങനെ ലഭിക്കും?**

എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് ടെംപ്ലേറ്റുകൾ, ഓരോ തരം എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് അനുസരിച്ച്, വർക്ക് പെർമിറ്റ് സമർപ്പിക്കുന്നതിന് അനുസൃതമായി, ആക്സസ് ചെയ്യാവുന്ന ബന്ധപ്പെട്ട ഇലക്ട്രോണിക് സിസ്റ്റം വഴി ലഭ്യമാകും.

**തൊഴിലുടമ, മന്ത്രാലയം സ്വീകരിക്കാത്ത ടെംപ്ലേറ്റിലുള്ള ഒരു ജോലി കോൺട്രാക്‌റ്റ് നൽകിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് നിലവിലുണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കാൻ മറ്റേതെങ്കിലും വിധത്തിൽ വർക്കർക്ക് കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്. എന്തെങ്കിലും തർക്കം ഉള്ള സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു ജോലി ബന്ധം ഉണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കുന്നതിന് ജുഡീഷ്യറിക്ക് മുമ്പാകെ ഒരു ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

**വർക്ക് പെർമിറ്റ് കാലയളവ്, രണ്ടിൽ നിന്ന് മൂന്ന് വർഷമായി വർദ്ധിപ്പിക്കുമോ?**

ഉവ്വ്. ഇത് അവലോകനത്തിന് വിധേയമായിരിക്കും.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് പരോക്ഷമായി നീട്ടപ്പെട്ടതായി എങ്ങനെ കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു?**

ഒരു കോൺട്രാക്‌റ്റ് ഇരു കക്ഷികളും തമ്മിൽ വ്യക്തമായ ഉടമ്പടി ഇല്ലാതെ, യഥാർത്ഥ കാലാവധിയുടെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ, അത് നടപ്പിലാക്കുന്നത് തുടരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, പരോക്ഷമായി നീട്ടപ്പെട്ടതായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു.

# ആർട്ടിക്കിൾ (9) – പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ്

**ഇരു കക്ഷികളും പരസ്പരം യോജിപ്പിലെത്തിയേക്കാവുന്ന പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് എന്താണ്?**

പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് ആറ് മാസത്തിൽ കൂടരുത്, അതിനാൽ ഒരു ചെറിയ കാലയളവിനായുള്ള ഒരു ഉടമ്പടിയിൽ കക്ഷികൾക്ക് ഏർപ്പെടാവുന്നതാണ്.

**എപ്പോഴാണ് പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് ആരംഭിക്കുന്നത്?**

ജോലി ആരംഭിക്കുന്ന തീയതിയിൽ തൊട്ടാണ് പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് ആരംഭിക്കുന്നത്.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വർക്കറുടെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, ഈ കാര്യത്തിൽ വർക്കർക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള അറിയിപ്പ് നൽകുന്നു, അതിനാൽ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള തീയതിക്ക് 14 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നോട്ടീസ് നൽകുന്നു.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് നീട്ടാനോ പുതുക്കാനോ കഴിയുമോ?**

പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് ആറ് മാസത്തിൽ കൂടുതൽ നീട്ടാൻ പാടില്ല, അതേ തൊഴിലുടമ കാലയളവ് പുതുക്കുകയുമരുത്.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കാലയളവിൽ ഉൾപ്പെടുത്തപ്പെടുമോ?**

ഉവ്വ്. വർക്കർ പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് വിജയകരമായി പൂർത്തിയാക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, കോൺട്രാക്‌റ്റ് പ്രാബല്യത്തിലുള്ളതായി പരിഗണിക്കുകയും അത്തരം കാലയളവ് എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കാലയളവിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

**മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയുടെ പക്കൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് ജോലി ഉപേക്ഷിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കർ ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള നോട്ടീസ് നൽകുന്നു, അതിനാൽ ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ അല്ലെങ്കിൽ ബന്ധപ്പെട്ട കോൺട്രാക്‌റ്റ് പ്രകാരം സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ളതിന് അനുസൃതമായി നോട്ടീസ് നൽകപ്പെടും.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ നഷ്ടോത്തരവാദത്തിന്റെ സെറ്റിൽമെന്റ് ഇല്ലാതെ തന്നെ യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്. നഷ്ടോത്തരവാദത്തിന്റെ സെറ്റിൽമെന്റ് ആവശ്യമില്ലെന്ന് ഇരു കക്ഷികൾക്കും യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്.

**വർക്കർ പുതിയൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടോത്തരവാദം നൽകുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗമെന്താണ്? അത്തരം നഷ്ടോത്തരവാദത്തിന്റെ തുക എത്രയാണ്?**

യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടോത്തരവാദം നൽകുന്നതിനുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്, അതിനാൽ ഇരു കക്ഷികൾക്കും (യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമ / പുതിയ തൊഴിലുടമ) പരസ്‌പരം ഏകോപനത്തോടെ പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടും വർക്കറുമായി സഹകരിച്ചുകൊണ്ടും നഷ്ടപരിഹാര തുകയിലും അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങളിലും പരസ്പരം യോജിപ്പിലെത്താവുന്നതാണ്.

**രാജ്യത്തിന് പുറത്തേക്ക് പോകുന്നതിനായി എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാൻ വർക്കർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന തീയതിക്ക് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ വർക്കർ ഇക്കാര്യം തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?**

വർക്കർ ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഒരു അറിയിപ്പ് നൽകേണ്ടതുണ്ട്, അതുവഴി അറിയിപ്പ് കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന തീയതിക്ക് 14 ദിവസത്തിൽ കുറയാതെ ആയിരിക്കണം.

**വർക്കർക്ക് വേണമെങ്കിൽ രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങിവരാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് പൂർത്തിയാക്കി രാജ്യം വിട്ട വർക്കർക്ക്, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഒരു നോട്ടീസ് നൽകിയശേഷം രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങിവരാനാകും, അതിനാൽ ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള തീയതിക്ക് മുമ്പ് 14 ദിവസത്തിനുള്ളിലായിരിക്കും നോട്ടീസ് കാലയളവ്, വർക്കർ മൂന്ന് മാസത്തേക്ക് രാജ്യം വിട്ട് പോയിട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർക്ക് രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങി വരാവുന്നതാണ്. ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്ന തീയതിക്ക് ശേഷമുള്ള മൂന്ന് മാസങ്ങളിൽ രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങാൻ വർക്കർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ഇരു കക്ഷികളും മറ്റ് തരത്തിൽ സമ്മതിച്ചില്ലെങ്കിൽ, നിയമനമോ കോൺട്രാക്‌റ്റ് ചെലവുകളോ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്ന സമയത്ത്, പുതിയ തൊഴിലുടമ യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകേണ്ടതുണ്ട്.

**വർക്കർ രാജ്യം വിട്ട സാഹചര്യത്തിൽ, അയാൾക്ക് പുതിയൊരു തൊഴിലുടമയുടെ പക്കൽ ജോലി ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കർ ജോലി ഉപേക്ഷിച്ച് പോകുന്ന തീയതിക്ക് ശേഷമുള്ള മൂന്ന് മാസങ്ങളിൽ രാജ്യത്തേക്ക് മടങ്ങാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ഡിക്രി നിയമത്തിന് നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള പ്രകാരം യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം നൽകുന്നതിനായി ഏകോപനവും സഹകരണവും നടത്തപ്പെടുന്നു.

**അധിക കോൺട്രാക്‌റ്റ് വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം, നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം സെറ്റിൽ ചെയ്യാതെ മുന്നോട്ട് പോകാമെന്ന് ഇരു കക്ഷികൾക്കും (വർക്കർ / തൊഴിലുടമ) യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

കോൺട്രാക്‌റ്റ് വ്യവസ്ഥകളിൽ അത്തരം പദം ചേർക്കുന്നുവെങ്കിൽ മേൽപ്പറഞ്ഞതിൽ യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയും.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നോട്ടീസ് കാലയളവ് പാലിക്കുന്നതിൽ വർക്കറോ തൊഴിലുടമയോ പരാജയപ്പെട്ടാൽ, നഷ്ടോത്തരവാദിത്തവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മറ്റേ കക്ഷിക്ക് അനുകൂലമായി തീർപ്പുകൽപ്പിക്കപ്പെടേണ്ടതുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്. മറ്റേ കക്ഷിയെ അറിയിക്കാതെ കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിച്ച കക്ഷി, നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ ശേഷിക്കുന്ന കാലയളവിലെ വർക്കറുടെ മൊത്ത ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം സെറ്റിൽ ചെയ്യണം, ഏത് കാലയളവാണോ കുറവ് അതാണ് പരിഗണിക്കപ്പെടുക.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള ആഗ്രഹം തൊഴിലുടമയെ വർക്കർ അറിയിച്ചില്ലെങ്കിൽ, വീണ്ടും ജോലി ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് അദ്ദേഹത്തെ വിലക്കുമോ?**

ഉവ്വ്. ഉവ്വ്. വർക്കർ, കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള തന്റെ ആഗ്രഹത്തിന്റെ നോട്ടീസ് നൽകിയിട്ടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിലും നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ വർക്കർ സമ്മതിച്ചിട്ടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിലും, അദ്ദേഹം രാജ്യം വിടുന്ന തീയതിയിൽ നിന്ന് ഒരു വർഷത്തേക്ക് പുതിയ വർക്ക് പെർമിറ്റ് നേടുന്നതിൽ നിന്ന് വർക്കറെ വിലക്കും.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ ആഗ്രഹം തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കുന്നതിൽ വരുത്തുന്ന വീഴ്ചയും നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിൽ വരുത്തുന്ന വീഴ്ചയും ആയി ബന്ധപ്പെട്ട് വർക്കറിൽ നിന്ന് അത്തരം നിരോധനം എടുത്തുനീക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമയുടെ സമ്മതത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇക്കാര്യത്തിൽ അങ്ങനെ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള ആഗ്രഹം തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കുന്നതിൽ വർക്കറുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നുണ്ടാകുന്ന വീഴ്ചയ്ക്ക് ഒരു വർഷത്തേക്ക് വർക്ക് പെർമിറ്റ് ഇഷ്യൂ ചെയ്യാത്തതിന്റെ ഒപ്പിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

ഒഴിവാക്കേണ്ട വിഭാഗങ്ങൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ ലിസ്റ്റ് ചെയ്യണം.

**വർക്കർക്ക് ഒരു നോട്ടീസ് നൽകുകയെന്ന നിയമം പാലിക്കാതെ തൊഴിലുടമ കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർ ഏതെങ്കിലും വിലക്കിന് വിധേയമാകുമോ?**

ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ട വർക്കറുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നുണ്ടായതല്ല അത്തരം ലംഘനം എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വിലക്ക് ഏർപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല.

# ആർട്ടിക്കിൾ (10) – നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസ്

**നിലവിലെ ഭേദഗതി മുമ്പത്തെ നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസിനെ സ്വാധീനിക്കുന്നുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, മുമ്പത്തെ നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസ് വർക്കർക്ക് അനുകൂലമല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ.

**നോൺ-കോമ്പീറ്റ് വ്യവസ്ഥ നിഷ്കർഷിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്, വർക്കർ മറ്റൊരു ജോലിയിൽ ചേരാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർക്ക് അങ്ങനെ ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്. പുതിയ വർക്ക് പെർമിറ്റ് നേടാൻ വർക്കറെ ചട്ടം അനുവദിക്കുന്നു. മുൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നാശനഷ്ടങ്ങൾ സംഭവിച്ചാൽ, നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസ് അവലോകനം ചെയ്യുന്നതിനും അതിനോട് ബന്ധപ്പെട്ട പ്രസക്തമായ തീരുമാനം എടുക്കുന്നതിനും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ജുഡീഷ്യറിക്ക് മുമ്പാകെ ലേബർ പരാതി നൽകാവുന്നതാണ്.

**ക്ലയന്റുകളുടെ ഡാറ്റയിലേക്കും വിവരങ്ങളിലേക്കും ആക്സസ് ഇല്ലാത്ത സാധാരണ വർക്കർക്കായി നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസ് നിഷ്കർഷിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

അത്തരം ഡാറ്റയിലേക്കും വിവരങ്ങളിലേക്കും വർക്കർക്ക് ആക്സസ് ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് ഡിക്രി നിയമം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ളതിനാൽ, അത്തരം സന്ദർഭം അനുവദിക്കാൻ പാടില്ല.

**വർക്കർ രണ്ടു വർഷത്തിൽ താഴെ നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസിന് വിധേയമാകുമെന്ന യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ? അത്തരം കാലയളവ് നീട്ടാൻ കഴിയുമോ?**

നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസിന്റെ സാധുത രണ്ട് വർഷത്തിൽ കൂടരുത്, അതിനാൽ ഇരു കക്ഷികൾക്കും ഹ്രസ്വകാലയളവിലേക്കായി യോജിപ്പിലെത്താവുന്നതാണ്.

**നോൺ-കോമ്പീറ്റ് ക്ലോസിന് കീഴിൽ ജോലി സമയം, സ്ഥലം, തരം എന്നിവ തിരിച്ചറിയാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരം ക്ലോസ് അസാധുവായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (11) - ചില ജോലികൾ കണക്കിലെടുത്ത് മറ്റ് തൊഴിലുടമകളുമായുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ സബ്-കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾ

**യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ചില ജോലികൾ ഉപകോൺട്രാക്‌റ്റ് നൽകിയിട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ, ഈ കാലയളവിൽ ആർക്കായിരിക്കും തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അവകാശങ്ങൾക്ക് ഉത്തരവാദിത്തം?**

അവസാനത്തെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ആയിരിക്കും അത്തരം അവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉത്തരവാദിത്തം. എന്നിരുന്നാലും, ഇരു കക്ഷികൾക്കും മറ്റൊരു തരത്തിൽ യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്.

**ഈ കാലയളവിലെ തൊഴിൽ അവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു തർക്കം ഉണ്ടായാൽ, അത്തരം അവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മന്ത്രാലയത്തിന്റെ മുമ്പാകെ ആർക്കായിരിക്കും ഉത്തരവാദിത്തം?**

ഇക്കാര്യത്തിൽ പുതിയ തൊഴിലുടമയുടെ ബാധ്യതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു ഉടമ്പടി നിലവിലുണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കാൻ കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമക്കായിരിക്കും അത്തരം അവകാശങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഉത്തരവാദിത്തം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (12) – മറ്റ് ജോലികൾ വർക്കർക്ക് ഏൽപ്പിച്ച് കൊടുക്കൽ

**കോൺട്രാക്‌റ്റിന് കീഴിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ളതിൽ നിന്ന് അടിസ്ഥാനപരമായി വ്യത്യസ്തമായ ജോലികൾക്കായി വർക്കറെ ജോലിക്ക് വയ്ക്കുന്നതിനോ ചുമതലകൾ ഏൽപ്പിക്കുന്നതിനോ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവാദമുണ്ടോ?**

വർക്കർ അത് സമ്മതിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ അത്തരം സാഹചര്യം അനുവദിക്കാൻ കഴിയില്ല, അതിനാൽ ഒരു അപകടം തടയുകയോ അവയുടെ അനന്തരഫലങ്ങൾ പരിഹരിക്കുകയോ ലക്ഷ്യമിടുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ വർക്കർക്ക് തനിക്ക് നിയോഗിച്ചിട്ടുള്ള ജോലികൾ പൂർത്തിയാക്കാൻ ബാധ്യതയുണ്ടായിരിക്കും, അത്തരം നിയമനം ഒരു നിശ്ചിത കാലാവധിയാണ്, അതിനാൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ അത്തരം നടപടി നിയന്ത്രിക്കും.

**വർക്കറുടെ ജോലിസ്ഥലം മാറ്റാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അനുവാദമുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, എന്നാൽ വർക്കർക്ക് താമസസൗകര്യവും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഗതാഗത ഫീസും നൽകുന്നതിന്റെ ഫലമായുള്ള സാമ്പത്തിക ഭാരം തൊഴിലുടമ ഏറ്റെടുക്കണമെന്ന് മാത്രം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (13) – തൊഴിലുടമയുടെ ബാധ്യതകൾ

**പാസ്പോർട്ടും ഔദ്യോഗിക രേഖകളും പിടിച്ച് വയ്ക്കാമോ?**

പാസ്പോർട്ട് വർക്കറുടെ വ്യക്തിപരമായ അവകാശമായതിനാൽ അത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ അനുവദിക്കരുത്, അതിനാൽ അത് പിടിച്ച് വയ്ക്കരുത്.

**തൊഴിലുടമ, വർക്കറുടെ പാസ്പോർട്ടോ ഔദ്യോഗിക രേഖകളോ പിടിച്ച് വയ്ക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ നടപ്പിലാക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

വർക്കർക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുകയോ യോഗ്യതയുള്ള ജുഡീഷ്യറിക്ക് മുമ്പാകെ ഒരു പെറ്റീഷനിൽ ഒപ്പിടുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

**ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വർക്കറെ രാജ്യം വിടുന്നതിന് നിർബന്ധിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

പുതിയൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യാൻ വർക്കർ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലും, ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലഹരണം കണക്കിലെടുത്ത്, നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ വർക്കർ പാലിക്കുന്നുവെങ്കിലും, വർക്കറെ രാജ്യം വിടാൻ തൊഴിലുടമ നിർബന്ധിക്കാൻ പാടില്ല.

**മന്ത്രാലയം കൈക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും മാനക നിർദ്ദേശങ്ങളോ നടപടിക്രമങ്ങളോ പ്രമോഷനുകളോ ഉണ്ടോ?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ, ബൈലോകൾ നിയന്ത്രണങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

**എംപ്ലോയ്‌മെന്റുമായി ബന്ധമില്ലാത്ത ഒരു രോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വർക്കർക്ക് ഉണ്ടാകുന്ന ചെലവുകൾ വഹിക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, ഓരോ എമിറേറ്റിലും ഇക്കാര്യത്തിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായാണ് ഇത് ചെയ്യേണ്ടത്.

**ലേബർ ബന്ധങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തുകകൾക്കും ചെലവുകൾക്കും ഇൻഷൂറൻസുകൾക്കും സംഭാവനകൾക്കും ഗ്യാരണ്ടികൾക്കും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, ഇക്കാര്യത്തിൽ പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമങ്ങളുടെ നിബന്ധനകൾക്ക് അനുസൃതമായ സാമ്പത്തിക തുകകൾക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടായിരിക്കും.

**മറ്റ് കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് വർക്കറെ അനുവദിച്ചേക്കാവുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമ തന്റെ യഥാർത്ഥ പ്രവൃത്തികളോ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗമോ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സബ്-കോൺട്രാക്‌റ്റ് നൽകിയിട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരം ജോലികൾ ഏറ്റെടുക്കുന്ന വർക്കർമാരുടെ ലേബർ അവകാശങ്ങൾക്ക് രണ്ടാമത്തെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ആയിരിക്കും സമ്പൂർണ്ണ ഉത്തരവാദിത്തം അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നിലധികം തൊഴിലുടമകൾക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കുന്ന ഒരു പാറ്റേണിന് കീഴിലാണ് വർക്കർ ജോലി ചെയ്യുന്നത് എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകളുടെ നിബന്ധനകൾ അനുസരിച്ചായിരിക്കും ഉത്തരവാദിത്തം കണക്കാക്കപ്പെടുക.

**ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ തൊഴിലുടമ ഒരു ‘എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ്’ നൽകേണ്ടതുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കറുടെ അഭ്യർത്ഥനയ്ക്ക് അനുസൃതമായി അത്തരം സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഇഷ്യൂ ചെയ്യേണ്ടതാണ്, ഈ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ ജോലിക്ക് ചേർന്ന തീയതിയും ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്ന തീയതിയും മൊത്തത്തിലുള്ള എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കാലയളവും ജോലിയുടെ പദവിപ്പേരും അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയുടെ തരവും വർക്കർ വാങ്ങിയിരുന്ന ഏറ്റവും പുതിയ ശമ്പളവും എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് കാലഹരണപ്പെടാനുള്ള കാരണവും ഉണ്ടായിരിക്കും, എന്നാൽ വർക്കറുടെ പ്രശസ്തിക്ക് ഹാനികരമോ മറ്റ് എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് അവസരങ്ങളിൽ വർക്കറുടെ മാറ്റങ്ങൾ കുറയ്ക്കുന്നതോ ആയ ഒരു ഉള്ളടക്കവും സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കരുത് എന്ന് മാത്രം.

**എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകുന്നതിന് തൊഴിലുടമ എന്തെങ്കിലും ഫീസ് വാങ്ങുന്നുണ്ടോ?**

എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകുന്നതിന് ഫീസ് നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ല, അതിനാൽ വർക്കർക്ക് തൊഴിലുടമ അത്തരം ഡോക്യുമെന്റ് സൗജന്യമായി നൽകേണ്ടതാണ്.

**എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭിക്കുന്നതിന് പ്രവൃത്തിപരിചയത്തിന്റെ മിനിമം കാലയളവ് ആവശ്യമാണോ?**

പ്രവൃത്തിപരിചയത്തിന്റെ മിനിമം കാലയളവ് ഇല്ല, അതിനാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി വർക്കർ ജോലി ചെയ്യുന്ന ദിവസങ്ങളുടെ എണ്ണം പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ ഒരു എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സ്വീകരിക്കുന്നതിനായി വർക്കർക്ക് അഭ്യർത്ഥിക്കാവുന്നതാണ്.

**തൊഴിലുടമ നിരസിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, എക്സ്പീരിയൻസ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നേടുന്നതിന് വർക്കർ പ്രയോജനപ്പെടുത്താവുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

അത്തരം ക്ലെയിം ഉന്നയിക്കുന്നതിന് വർക്കർക്ക് പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

**വർക്കർ, ജോലി അവസാനിപ്പിക്കൽ രീതി (ജോലി അവസാനിപ്പിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകുകയും അറിയിപ്പ് കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്യുകയും) പാലിച്ചുകൊണ്ട് എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർക്ക് രാജ്യം വിടുന്നതിനുള്ള യാത്രാ ടിക്കറ്റിന്റെ ചെലവുകൾ തൊഴിലുടമ വഹിക്കേണ്ടതുണ്ടോ?**

ലേബർ ബന്ധം സ്വമനസ്സാലെ അവസാനിപ്പിച്ച വർക്കർക്ക് മടക്ക ടിക്കറ്റിന് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കില്ല.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ, വർക്കർക്ക് തന്റെ രാജ്യത്തേക്ക് മടക്ക ടിക്കറ്റ് നൽകാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിച്ചാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അത്തരം വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടായിരിക്കും.

**കോൺട്രാക്‌റ്റ് കാലാവധിയും കോൺട്രാക്‌റ്റ് ബാധ്യതകളും സംബന്ധിച്ച നിബന്ധനകൾ തൊഴിലുടമ ലംഘിച്ചിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കറുടെ മടക്ക ടിക്കറ്റിന്റെ ഫീസ് ആരാണ് സെറ്റിൽ ചെയ്യേണ്ടത്?**

തന്റെ കടമകൾ ലംഘിച്ച അല്ലെങ്കിൽ ലേബർ ബന്ധം മനഃപൂർവം അവസാനിപ്പിച്ച തൊഴിലുടമ, വർക്കറുടെ രാജ്യത്തിന് പുറത്തേക്കുള്ള യാത്രയുടെ ചെലവുകൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

**വർക്കർ ജോലി ചെയ്യാൻ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട രാജ്യമല്ലാതെ മറ്റേതെങ്കിലും ലക്ഷ്യസ്ഥാനത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്ന കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്കും വർക്കർക്കും ഒരു യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, മറ്റൊരു ലക്ഷ്യസ്ഥാനത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്നതിനെ കുറിച്ച് ഇരു കൂട്ടർക്കും യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്, അത്തരം ലക്ഷ്യസ്ഥാനം, ഇവിടെ ഒരു ഉടമ്പടിക്ക് അനുസൃതമായി, വർക്കർ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട രാജ്യമല്ലാതെ മറ്റൊരു രാജ്യത്തിലുള്ള ലക്ഷ്യസ്ഥാനം ആയിരിക്കും.

**വർക്കർ പുതിയൊരു തൊഴിലുടമയുടെ പക്കൽ ജോലി ചെയ്യാൻ തുടങ്ങിയാൽ ഒരു യാത്രാ ടിക്കറ്റ് നൽകുന്നതിന് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടോ?**

വർക്കർ രാജ്യം വിട്ടുപോയിട്ടില്ല, എന്നാൽ പുതിയൊരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യാൻ തുടങ്ങിയിരിക്കുന്നു എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു യാത്രാ ടിക്കറ്റ് നൽകാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യത ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

# ആർട്ടിക്കിൾ (14) – നിർബന്ധിത തൊഴിൽ നിരോധനവും മറ്റ് നിരോധനങ്ങളും

**പീഡനം, ഭീഷണിപ്പെടുത്തൽ അല്ലെങ്കിൽ അതിക്രമം എന്നിവ നേരിടേണ്ടി വരികയാണെങ്കിൽ, വർക്കർക്ക് പ്രയോജനപ്പെടുത്താവുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

പ്രശ്നം പരിഗണിക്കുന്നതിന് വർക്കർക്ക് മന്ത്രാലയത്തിന് മുമ്പാകെ ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്. രാജ്യത്തെ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾക്ക് മുമ്പാകെ വർക്കർക്ക് ഒരു റിപ്പോർട്ടും ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (15) – മരണം സംഭവിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ വർക്കർമാരുടെ അവകാശം

**മരണപ്പെട്ട വർക്കറുടെ ബന്ധുക്കൾക്ക് തൊഴിൽ അവകാശങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി അവകാശപ്പെട്ടുകൊണ്ട് ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, മരണം സംഭവിച്ചുവെന്ന് തെളിയിക്കുകയും നിയമപരമായ അവകാശികൾ നൽകിയ പവർ ഓഫ് അറ്റോർണി സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് അങ്ങനെ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

**മരണം സംഭവിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അർഹതകൾ നേടാൻ അധികാരമുള്ള വ്യക്തിയാരെന്ന കാര്യത്തിൽ മുൻകൂട്ടി തന്നെ ഒരു യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, എന്നാൽ അത്തരം ഉടമ്പടി രേഖാമൂലം ആയിരിക്കണം.

**മരണം സംഭവിച്ചത് വർക്കർ കാരണമാണെങ്കിലോ ജോലിയുമായി ബന്ധമില്ലാത്ത ഒരു കാരണത്താൽ ആണെങ്കിലോ പോലും, എല്ലാ മരണ സംഭവങ്ങളിലും, മൃതശരീരം കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുള്ള ചെലവുകൾക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉത്തരവാദിത്തമുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, മരണ സംഭവങ്ങളിലെല്ലാം മൃതശരീരം കൊണ്ടുപോകുന്നതിനുള്ള ചെലവുകൾക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്കായിരിക്കും ഉത്തരവാദിത്തം.

**മരണപ്പെട്ട വർക്കറുടെ അവകാശങ്ങൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്ന കാര്യത്തിൽ മന്ത്രാലയം കൈക്കൊള്ളുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

ഇഷ്യൂ ചെയ്യപ്പെടുന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകളിൽ അത്തരം അവകാശങ്ങൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഒരു സംവിധാനം വിശദീകരിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (16) – വർക്കറുടെ ബാധ്യതകൾ

**ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ താമസസ്ഥലം ഒഴിയുന്നതിനായി വർക്കർക്ക് നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന കാലയളവ് എന്താണ്?**

സേവന തീയതി അവസാനിച്ച് മുപ്പത് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ വർക്കർ തന്റെ താമസസ്ഥലം ഒഴിയണം, അതിനാൽ അത്തരം കാലയളവ് വർക്കറുടെ ലേബർ അർഹതകൾ നേടിയെടുക്കുന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കണം.

**ജുഡീഷ്യറിക്ക് മുമ്പാകെ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുന്നത് ഒരു ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലാവധി അവസാനിച്ചതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നുണ്ടോ?**

ലേബർ നിയമവ്യവഹാര നടപടികളുടെ വേളയിലും വർക്കർക്ക് അവകാശങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നത് വരെയും, ലേബർ ബന്ധം സജീവമാണെന്ന് പരിഗണിക്കപ്പെടും, തൊഴിലുടമ താമസസൗകര്യമോ തത്തുല്യമായ സൗകര്യമോ നൽകുന്നത് തുടരുകയും ചെയ്യും, അതിനാൽ അവകാശങ്ങൾ ലഭിച്ച് കഴിഞ്ഞാൽ ലേബർ ബന്ധം കാലഹരണപ്പെട്ടതായി കണക്കാക്കപ്പെടും.

**ലേബർ ബന്ധത്തിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞതിനെ തുടർന്ന് മുപ്പത് ദിവസം അവസാനിക്കുമ്പോൾ വർക്കർക്ക് താമസസ്ഥലം ഉപയോഗിക്കുന്നതിന്റെ കാലാവധി നീട്ടിക്കൊടുക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണോ?**

ഉവ്വ്, ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ സമ്മതത്തിന് അനുസൃതമായി നീട്ടിക്കൊടുക്കാവുന്നതാണ്, ഇവിടെ ഇരു കക്ഷികളും തമ്മിൽ യോജിപ്പിൽ എത്തിയ പ്രകാരം, നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിച്ചേക്കാം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (17) – ജോലി സമയം

**വർക്കർക്ക് 8 മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യാവുന്ന വിഭാഗങ്ങളും കുറഞ്ഞ ജോലി സമയം ജോലി ചെയ്യാവുന്ന വിഭാഗങ്ങളും എന്തൊക്കെയാണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ അത്തരം വിഭാഗങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടും.

**ജോലിക്ക് വരുന്നതിനും ജോലി കഴിഞ്ഞ് പോകുന്നതിനും വർക്കർ ചെലവഴിക്കുന്ന സമയം ജോലി സമയത്തിന്റെ ഭാഗമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നുണ്ടോ?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്ന ചില വിഭാഗങ്ങൾ ഒഴികെ, അത്തരം സമയം ജോലി സമയങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല.

**'വർക്കിംഗ്-ഫ്രം-ഹോം' പാറ്റേൺ കണക്കിലെടുത്ത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ജോലി സമയം ക്രമീകരിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, വിദേശ രാജ്യത്താണോ ജോലി നടക്കുന്നത് എന്ന കാര്യം പരിഗണിക്കാതെ, അത്തരം പ്രവൃത്തി സമയം ക്രമീകരിക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ട്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (20) – ഒഴിവാക്കിയിട്ടുള്ള തൊഴിൽ വിഭാഗങ്ങൾ

**ജോലി സമയം പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്ന വിഭാഗങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ അത്തരം വിഭാഗങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (21) – പ്രതിവാര വിശ്രമം

**തൊഴിലുടമയ്ക്കും വർക്കർക്കും പ്രതിവാരം ഒരു ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ വിശ്രമം എടുക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ യോജിപ്പിൽ എത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, അത്തരം ഉടമ്പടിയിൽ ഇരു കക്ഷികൾക്കും ഏർപ്പെടാവുന്നതാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (22) – ശമ്പള തുകയുടെയും തരത്തിന്റെയും തിരിച്ചറിയലും സെറ്റിൽമെന്റും

**എമിറാത്തി കറൻസി ഒഴികെയുള്ള കറൻസിയിൽ ശമ്പളം വാങ്ങുന്ന തരത്തിൽ ക്രമീകരിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, ശമ്പളം മറ്റൊരു കറൻസിയിൽ വാങ്ങുന്ന തരത്തിൽ ക്രമീകരിക്കുന്നതിനും എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന് കീഴിൽ അത്തരം സന്ദർഭങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുന്നതിനും ഇരു കക്ഷികൾക്കും യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (25) – സാലറി ഡിഡക്ഷൻ സാഹചര്യങ്ങൾ

**ലംഘനങ്ങൾ 5% കവിഞ്ഞിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അടുത്ത മാസത്തെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് ഡിഡക്ഷനുകൾ നടത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, ലംഘന തുക ശേഖരിക്കുന്നതിന് ബാക്കിയുള്ള ഭാഗങ്ങൾ അടുത്ത മാസത്തേക്ക് മാറ്റിയേക്കാം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (26) – വർക്ക് പൂർത്തിയാക്കുന്നതിലേക്കുള്ള വർക്കർ ശാക്തീകരണം

**തൊഴിലുടമ വർക്കർക്ക് ജോലികൾ നിയോഗിച്ച് നൽകിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, വർക്കർക്ക് ശമ്പളം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കർക്ക് ശമ്പളം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്, അതിനാൽ വർക്കർക്ക് ജോലി നിയോഗിച്ച് നൽകാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിയമപരമായ ബാധ്യതയുണ്ട്.

**തൊഴിലുടമ ഒരു ജോലിയും നിയോഗിച്ച് നൽകിയില്ലെങ്കിൽ വർക്കർ പാലിക്കേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

അത്തരം നടപടിക്രമങ്ങൾ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ ക്രമീകരിക്കണം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (27) – 'മിനിമം വേതനം'

# എന്നത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മിനിമം വേതനം ആണോ?

ഒരു മിനിമം വേതനവും നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ല, അതിനാൽ ഇരുകക്ഷികൾക്കും ശമ്പളത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (28) – ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങളും അത്തരം അവധി ദിവസങ്ങളിലെ ജോലിയും

**ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

മന്ത്രിസഭ കൈക്കൊള്ളുകയും പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നവയാണ് ഔദ്യോഗിക അവധി ദിവസങ്ങൾ.

# ആർട്ടിക്കിൾ (29) – വാർഷിക അവധി

**ഈ ഡിക്രി നിയമം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് മുമ്പുള്ള കാലയളവ് വേളയിൽ വർക്കർക്ക് അവധി എടുക്കാനുള്ള അവകാശം ബാധിക്കപ്പെടുമോ?**

ഇല്ല, വാർഷിക അവധികളുടെ കാര്യത്തിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള പ്രകാരം മുൻ അവകാശങ്ങൾ ബാധകമായിരിക്കും.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് അവധിയിൽ നിന്ന് പ്രയോജനം ലഭിക്കുമോ?**

ഉവ്വ്, ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ സമ്മതത്തിന് അനുസൃതമായി പ്രയോജനം ലഭിക്കും.

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവ് പൂർത്തിയാകുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ വർക്കർക്ക് അവധി ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, ഓരോ സേവന മാസത്തിനും രണ്ട് ദിവസം എന്ന നിലയിൽ അവധി കണക്കാക്കും.

**വാർഷിക അവധി, അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റാൻ കഴിയുമോ?** ഉവ്വ്, ലീവ് ബാലൻസ് അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റാവുന്നതാണ്. **വാർഷിക അവധിക്ക് വർക്കർക്ക് ശമ്പളത്തിന് അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കർക്ക് വാർഷിക അവധി കാലയളവിന് തുല്യമായ വേതനത്തിന് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കും.

**ലേബർ ബന്ധം സജീവമോ കാലഹരണപ്പെട്ടതോ ആയ സാഹചര്യത്തിൽ അവധിക്കുള്ള അവകാശം കണക്കാക്കുന്നതിന് ബാധകമായ രീതി വ്യത്യസ്തമാണോ?**

ലേബർ ബന്ധം സജീവമോ കാലഹരണപ്പെട്ടതോ ആയ സാഹചര്യത്തിൽ അവധിക്കുള്ള അവകാശം കണക്കാക്കുന്നതിന് ബാധകമായ രീതിയിൽ വ്യത്യാസമില്ല.

**വർക്കർ ജോലി ഉപേക്ഷിച്ച സാഹചര്യത്തിൽ, അയാൾക്ക് പ്രയോജനം ലഭിക്കാത്ത അവധി കാലയളവിന് വർക്കർക്ക് അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, അത്തരം അവധിയിൽ നിന്ന് പ്രയോജനം നേടുന്നതിന് മുമ്പ് ജോലി ഉപേക്ഷിച്ച സാഹചര്യത്തിൽ, അവധി ദിവസങ്ങൾക്കുള്ള വേതനം ലഭിക്കാൻ വർക്കർക്ക് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (30) – പ്രസവാവധി

**പ്രസവാവധിയുടെ ദൈർഘ്യം എത്രയാണ്, അതിന്റെ അവകാശം എങ്ങനെ കണക്കാക്കുന്നു?**

വനിതാ വർക്കർക്ക് പ്രയോജനം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്, ഇത് പൂർണ്ണ വേതനം ലഭിക്കുന്ന 45 ദിവസവും പകുതി ശമ്പളത്തോടെയുള്ള 15 ദിവസവും ആയിരിക്കും.

**തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ഒരു വർഷത്തിൽ താഴെ ജോലി ചെയ്തിരിക്കുന്ന് വനിതാ വർക്കർക്ക് ലഭിക്കുന്ന പ്രസവാവധി വ്യത്യസ്തമാണോ?**

പ്രസവാവധിയുടെ ദൈർഘ്യത്തിൽ ഒരു വ്യത്യാസവും ഉണ്ടാകില്ല, ഒരു വർഷത്തിൽ കൂടുതലോ കുറവോ സ്ത്രീ വർക്കർ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടോ എന്ന കാര്യം ഇവിടെ പരിഗണിക്കുന്നില്ല.

**പ്രസവാവധിയിൽ നിന്ന് പ്രയോജനം ലഭിക്കാൻ ചാപിള്ളയെ പ്രസവിച്ച സ്ത്രീ വർക്കർക്ക് അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, എന്നാൽ ആറു മാസത്തിൽ കൂടുതൽ സമയത്തിനുള്ളിൽ അവൾ കുഞ്ഞിനെ പ്രസവിച്ചിരിക്കണമെന്ന് മാത്രം.

**ഭിന്നശേഷിയുള്ള ആളിനെയോ ഒരു രോഗിയെയോ ശുശ്രൂഷിക്കുന്ന ആൾക്ക് അനുവദിക്കപ്പെടുന്ന അവധി എന്താണ്?**

പ്രസവാവധിയുടെ കാലഹരണത്തിൽ തുടങ്ങിക്കൊണ്ട് പൂർണ്ണമായി വേതനം ലഭിക്കുന്ന 30 ദിവസമാണ് അവധി ദൈർഘ്യം, അതിനാൽ സ്ത്രീ വർക്കർക്ക് ശമ്പളമില്ലാതെ 30 ദിവസത്തേക്ക് കൂടി അത്തരം കാലയളവ് പുതുക്കാൻ അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കും.

**പ്രസവാവധിയുടെ സമയത്തും അതിന്റെ ബന്ധപ്പെട്ട ഭാഗങ്ങളിലും വനിതാ വർക്കർ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയിൽ ജോലി ചെയ്ത സാഹചര്യത്തിൽ, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവധി അവകാശം വീണ്ടെടുക്കാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, പ്രസവാവധി സമയത്ത് വനിതാ വർക്കർ മറ്റൊരു തൊഴിലുടമയുടെ പക്കൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെടുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ അവകാശം വീണ്ടെടുക്കാൻ കഴിയും, അതുവഴി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അദ്ദേഹം സെറ്റിൽ ചെയ്ത തുകകൾ വീണ്ടെടുക്കാനോ ലീവ് ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് അത്തരം തുകകൾ കുറയ്ക്കുന്നതിനോ അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (31) – അസുഖാവധി

**പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ അസുഖാവധി അനുവദിക്കാൻ കഴിയുമോ?**

പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് അസുഖാവധിക്ക് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കില്ല. പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് അസുഖാവധിക്ക് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കില്ല. പ്രൊബേഷൻ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് അസുഖാവധി അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചാൽ, അത്തരം അവധി ശമ്പളമില്ലാത്ത ഒന്നായി കണക്കാക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (32) – വിവിധ അവധികൾ

**വിലാപ അവധിയുടെ ദൈർഘ്യം എത്രയാണ്?**

* ഭാര്യയോ ഭർത്താവോ മരിച്ചിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, 5 ദിവസം.
* പിതാവ്, അമ്മ, സന്തതികളിൽ ഒരാൾ, സഹോദരൻ, സഹോദരി, പേരക്കുട്ടികൾ, അല്ലെങ്കിൽ മുത്തശ്ശിമാർ മരിച്ചിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ 3 ദിവസം;

മരണതീയതി മുതൽ അത്തരം അവധി പ്രാബല്യത്തിൽ വരും, അത് കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടാൻ കഴിയുന്നതല്ല.

**പഠന അവധിയുടെ ദൈർഘ്യം എത്രയാണ്?**

വർഷത്തിൽ 10 ദിവസം, രാജ്യത്തിനുള്ളിൽ അംഗീകൃത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലൊന്നിൽ സിറ്റിംഗ് ടെസ്റ്റുകൾക്കായി അനുവദിക്കുന്നു, എന്നാൽ വർക്കർ തൊഴിലുടമയുടെ പക്കൽ രണ്ട് വർഷത്തേക്ക് ജോലി ചെയ്തിരിക്കണം എന്ന് മാത്രം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (33) – ശമ്പളമില്ലാത്ത അവധി

**ശമ്പളമില്ലാത്ത അവധി എന്നാൽ എന്താണ്?**

തൊഴിലുടമയുടെ സമ്മതത്തോടെ വർക്കർക്ക് അനുവദിക്കുന്ന അവധിയാണിത്, അതിനാൽ അത്തരം അവധി വേതനമില്ലാത്തതായിരിക്കും എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങൾക്ക് വിധേയമാവുകയും ചെയ്യും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (35) – ഒരു അവധി വേളയിൽ കോൺട്രാക്‌റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കുമ്പോൾ നോട്ടീസ് കാലയളവ് സാധുത അവധി കാലയളവിൽ ലേബർ ബന്ധം അവസാനിപ്പിക്കാൻ കഴിയുമോ?

ഉവ്വ്, ഓരോ വർക്കർക്കോ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ കാലയളവിന്റെ അവധി വേളയിൽ ബന്ധം അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്, അതിനാൽ, ഇരു കക്ഷികളും മറ്റ് തരത്തിൽ യോജിപ്പിൽ എത്തിയിട്ടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ കോൺട്രാക്‌റ്റ് പ്രകാരം അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള അറിയിപ്പ് കാലയളവ്, വർക്കർ അവധിയിൽ നിന്ന് ജോലിയിലേക്ക് മടങ്ങുന്ന ദിവസത്തിന്റെ അടുത്ത ദിവസം വരെ പ്രാബല്യത്തിൽ വരും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (37) – തൊഴിൽപരമായ പരിക്കുകൾക്കും അസുഖങ്ങൾക്കുമുള്ള നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം

**തൊഴിൽ അസുഖങ്ങളും ഇക്കാര്യത്തിൽ അനുവദിക്കുന്ന നഷ്ടപരിഹാരത്തിന്റെ അളവും എന്തൊക്കെയാണ്?**

മന്ത്രിസഭ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന തീരുമാനത്തിന് അനുസൃതമായി അത്തരം വിഷയം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും.

**തൊഴിൽപരമായ പരിക്കിനുള്ള ചികിത്സയുടെ കാലയളവിൽ വർക്കർക്ക് ശമ്പളം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, വർക്കർക്ക് ചികിത്സയുടെ കാലയളവിലോ 6 മാസത്തെ കാലയളവിലോ മുഴുവൻ ശമ്പളവും ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്, ഏതാണോ കുറവ്, തുടർന്നുള്ള ആറ് മാസത്തേക്ക് പകുതി ശമ്പളം, അദ്ദേഹം പൂർണ്ണമായും സുഖം പ്രാപിക്കുകയോ മരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത് വരെ, അല്ലെങ്കിൽ അവൻ വികലാംഗനോ മരിച്ചവനോ ആണെന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു, ഏതാണോ ആദ്യം സംഭവിക്കുന്നത് അതാണ് പരിഗണിക്കപ്പെടുക.

**തൊഴിലിലെ പരിക്കിന് നഷ്ടപരിഹാരം നേടാൻ വർക്കർക്ക് അർഹതയില്ലാത്ത സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

* പരിക്ക് മനഃപൂർവ്വമാണ്.
* മദ്യം കുടിക്കുന്നതോ മയക്കുമരുന്നോ മറ്റ് നാർക്കോട്ടിക് ഡ്രഗുകളോ ഉപയോഗിക്കുന്നതോ മൂലമാണ് പരിക്ക് സംഭവിച്ചിരിക്കുന്നത്.
* ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള പ്രകാരം, ജോലിസ്ഥലത്തെ വ്യക്തമായ സ്ഥലങ്ങളിൽ പ്രദർശിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള പ്രതിരോധ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ മനഃപൂർവമായ ലംഘനമാണ് പരിക്കിന് കാരണം.
* വർക്കറുടെ മനഃപൂർവമായ പെരുമാറ്റദൂഷ്യമാണ് പരിക്കിന് കാരണം.
* പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയനാകാനോ മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റി നൽകുന്ന ചികിത്സ പിന്തുടരാനോ വർക്കർ വിസമ്മതിച്ചു.

# ആർട്ടിക്കിൾ (39) – തിരുത്തലിനായി ഏർപ്പെടുത്തുന്ന ഉപരോധങ്ങൾ

**ലംഘനം ഉണ്ടാകുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വർക്കർക്ക് മേൽ ചുമത്താൻ കഴിയുന്ന ഉപരോധങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

1. രേഖാമൂലമുള്ള നോട്ടീസ്;
2. രേഖാമൂലമുള്ള മുന്നറിയിപ്പ്;
3. മാസത്തിൽ അഞ്ച് (5) ബിസിനസ് ദിവസങ്ങളിൽ കൂടാതെ, ശമ്പളത്തിൽ നിന്നുള്ള ഡിഡക്ഷൻ;
4. മാസത്തിൽ പതിനാല് (14) വേതനമില്ലാത്ത ദിവസങ്ങൾക്ക് ജോലിയിൽ നിന്ന് സസ്പെൻഷൻ;
5. സംരംഭത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകളുടെ നിബന്ധനകൾ പ്രകാരം എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി വർക്കർക്ക് അത്തരം വർദ്ധനവ് ലഭിക്കാൻ അർഹതയുള്ള, ആനുകാലിക വർദ്ധനവ് സ്വീകരിക്കുന്ന സംരംഭങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ, ഒരു വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ വർക്കറെ കാലാനുസൃതമായി ഉയർത്തുന്നതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുന്നു;
6. പ്രമോഷൻ സംവിധാനം പിന്തുടരുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ വർക്കറെ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുന്നു, എന്നാൽ ഇത് രണ്ടു വർഷത്തിൽ കൂടുതലാകരുത്;
7. വർക്കർക്ക് സേവനാവസാന അവകാശങ്ങൾ നൽകിയതിന് ശേഷം ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.

**ഒരു തിരുത്തൽ അന്വേഷണം നടത്തിയാൽ വർക്കറെ ജോലിയിൽ നിന്ന് സസ്പെൻഡ് ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, സസ്പെൻഷൻ കാലയളവ് 30 ദിവസത്തിൽ കൂടാത്തതാണ്. വർക്കർ ഒരു ലംഘനവും നടത്തിയിട്ടില്ല അല്ലെങ്കിൽ ഒരു മുന്നറിയിപ്പ് നൽകിയാൽ വർക്കർക്ക് അനുമതി നൽകപ്പെടുമെന്ന് അന്വേഷണത്തിൽ നിഗമനത്തിലെത്തിയാൽ, സസ്പെൻഷനിൽ ലഭിക്കേണ്ട ശമ്പളം നേടാൻ രണ്ടാമത്തേതിന് അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (42) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്റ്റ് കാലഹരണപ്പെടുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ

**എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്റ്റ് കാലഹരണത്തിന്റെ സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

* 1. ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ ഇരു കക്ഷികളും തമ്മിലുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള ഉടമ്പടി;
	2. ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി പുതുക്കുകയോ നീട്ടുകയോ ചെയ്യാത്ത പക്ഷം കോൺട്രാക്‌റ്റ് പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള കാലാവധിയുടെ കാലാവധി;
	3. ഈ വിധി നിയമപ്രകാരം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകളും കോൺട്രാക്‌റ്റിന് കീഴിൽ അംഗീകരിച്ച അറിയിപ്പ് കാലയളവും അത്തരം അവസാനിപ്പിക്കൽ അനുസരിച്ചുള്ളതിനാൽ, ഇരു കക്ഷികളുടെയും ആഗ്രഹത്തിന് അനുസൃതമായി;
	4. എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് തന്റെ വ്യക്തിത്വവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയുടെ മരണം;
	5. വർക്കറുടെ മരണം അല്ലെങ്കിൽ മെഡിക്കൽ അതോറിറ്റി നൽകുന്ന സർട്ടിഫിക്കറ്റിന് അനുസൃതമായി സ്ഥിരമോ താൽക്കാലികമോ ആയ വൈകല്യം;
	6. വർക്കർക്കെതിരെ അന്തിമ വിധി പ്രസ്താവിച്ചുകൊണ്ട്, അതുവഴി മൂന്നു മാസത്തിൽ കുറയാതെ അയാളുടെ സ്വാതന്ത്ര്യം പരിമിതപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് ശിക്ഷ വിധിക്കപ്പെടണം.
	7. രാജ്യത്ത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി സംരംഭത്തിന്റെ അന്തിമ അടച്ചുപൂട്ടൽ;
	8. തൊഴിലുടമയുടെ പാപ്പരത്തം അല്ലെങ്കിൽ ഇൻസോൾവൻസി, അല്ലെങ്കിൽ രാജ്യത്തെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്കും നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾക്കും കീഴിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ, നിയന്ത്രണങ്ങൾ, നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്ക് അനുസൃതമായി പ്രൊജക്റ്റിന്റെ തുടർച്ചയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും സാമ്പത്തിക അല്ലെങ്കിൽ അപവാദ അടിസ്ഥാനങ്ങൾ;
	9. തൊഴിലുടമയുടെ നിയന്ത്രണത്തിന് അതീതമായ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ വർക്ക് പെർമിറ്റ് പുതുക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കുന്നതിൽ വർക്കർ പരാജയപ്പെടുന്നു.

# ആർട്ടിക്കിൾ (43) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്റ്റ് അവസാനിപ്പിക്കൽ അറിയിപ്പ്

**ഒരു നോട്ടീസ് കാലയളവായി പരിഗണിക്കപ്പെടാൻ ഇരു കക്ഷികളും യോജിപ്പിൽ എത്തിയേക്കാവുന്ന കാലയളവ് ഏതാണ്?**

അത്തരം കാലയളവ് 30-ൽ കുറയാത്തതാണോ, 90 ദിവസത്തിൽ കൂടാത്തതാണോ എന്ന അറിയിപ്പ് കാലയളവിൽ ഇരു കക്ഷികൾക്കും യോജിപ്പിൽ എത്താവുന്നതാണ്.

**മറ്റൊരു ജോലി തേടുന്നതിന് നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നത് വർക്കർക്ക് തടസ്സപ്പെടുത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, അത്തരം തടസ്സത്തിന് മൂന്ന് ദിവസം മുമ്പ് ഈ കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമകളെ അറിയിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ മറ്റൊരു ജോലി തേടുന്നതിന് ആഴ്ചയിൽ ഒരു വേതനമില്ലാത്ത ദിവസം ജോലി ചെയ്യുന്നത് തടസ്സപ്പെടുത്താൻ വർക്കർക്ക് അർഹതയുണ്ടായേക്കാം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (44) – നോട്ടീസ് സാഹചര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതെ വർക്കറെ പിരിച്ചുവിടൽ

**അറിയിപ്പില്ലാതെ വർക്കറെ പിരിച്ചുവിടാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അർഹതയുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

1. വർക്കർ മറ്റൊരു വ്യക്തിയായി ആൾമാറാട്ടം നടത്തിയെന്നും അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റായ ഡോക്യുമെന്റേഷനോ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളോ സമർപ്പിച്ചുവെന്നോ തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളിടത്ത്;
2. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വലിയ ഭൗതിക നഷ്ടം വരുത്തിവെച്ച ഒരു പിശക് വർക്കർ ചെയ്തിടത്ത്, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയുടെ സ്വത്തുക്കൾക്ക് കേടുപാടുകൾ വരുത്താൻ മനഃപൂർവ്വം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതും അത്തരം പ്രവൃത്തി അംഗീകരിച്ചതുമായ ഒരു പിശക്, അത്തരം സംഭവത്തെ കുറിച്ച് താൻ അറിഞ്ഞ തീയതിയിൽ ഏഴ് (7) ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലുടമ മന്ത്രാലയത്തെ അറിയിക്കുന്നു;
3. വർക്കർമാരുടെ കാര്യത്തിൽ, ജോലിയുടെ കാര്യത്തിൽ, ജോലിസ്ഥലത്തെ സുരക്ഷ യുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വർക്കർ എന്റർപ്രൈസിന്റെ ആന്തരിക നിയന്ത്രണങ്ങളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലംഘിച്ചിട്ടുള്ളിടത്ത്, അത്തരം നിർദ്ദേശങ്ങൾ വ്യക്തമായ സ്ഥലത്ത് എഴുതുകയും പ്രദർശിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു, അത്തരം നിർദ്ദേശങ്ങളെ കുറിച്ച് വർക്കറെ ബോധവൽക്കരിച്ചിട്ടുണ്ട്;
4. എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റിന് അനുസൃതമായി തന്റെ പ്രധാന ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്നതിൽ വർക്കർ പരാജയപ്പെട്ടു, ഇക്കാര്യത്തിൽ രേഖാമൂലമുള്ള അന്വേഷണം പരിഗണിക്കാതെ, ആവർത്തിക്കപ്പെടുമ്പോൾ പിരിച്ചുവിടപ്പെടുമെന്ന രണ്ട് മുന്നറിയിപ്പുകൾ നൽകിയിട്ടും അവ ലംഘിക്കുന്നത് തുടർന്നു;
5. വർക്കർ വ്യാവസായിക അല്ലെങ്കിൽ ബൗദ്ധിക ഉടമസ്ഥതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു തൊഴിൽ രഹസ്യം വെളിപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു, അതുവഴി അത്തരം വെളിപ്പെടുത്തൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നഷ്ടം വരുത്തുകയോ അവസരം നഷ്ടപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്നു, അല്ലെങ്കിൽ അത്തരം സന്ദർഭം വർക്കറുടെ വ്യക്തിപരമായ പ്രയോജനത്തിൽ പെടുന്നു;
6. ജോലി ചെയ്യുന്ന സമയത്ത് വർക്കർ മദ്യപിച്ചിരുന്നതോ മയക്കുമരുന്നിന്റെ ലഹരിയിലോ ജോലിസ്ഥലത്ത് വർക്കർ അധാർമിക പ്രവൃത്തി ചെയ്തിട്ടുണ്ടോ എന്നോ ഉള്ള അവസ്ഥ;
7. ജോലി സമയത്ത് തൊഴിലുടമയെയോ നേരിട്ടുള്ള മാനേജരെയോ അയാളുടെ ഏതെങ്കിലും മേലധികാരികളെയോ സഹപ്രവർത്തകരെയോ വർക്കർ ആക്രമിച്ചിട്ടുണ്ട്, അത് വാക്കാലോ ശാരീരികമായോ അല്ലെങ്കിൽ രാജ്യത്ത് പ്രാബല്യത്തിലുള്ള നിയമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ആക്രമണത്തിലൂടെ;
8. ന്യായീകരിക്കാവുന്ന ഒരു ഒഴികഴിവോ തൊഴിലുടമ അംഗീകരിച്ച ഒരു കാരണമോ ഇല്ലാതെ വർക്കർ ജോലിയിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിൽക്കുന്നിടത്ത്, അത്തരം അഭാവം ഒരു വർഷത്തിലോ ഏഴ് (7) ദിവസത്തിലോ തുടർച്ചയായി ഇരുപത് (20) അല്ലാത്ത ദിവസങ്ങളിൽ;
9. വർക്കർ തന്റെ പദവിയെ വ്യക്തിപരമായ നേട്ടം കൈവരിക്കുന്നതിനായി നിയമവിരുദ്ധമായി ചൂഷണം ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ;
10. ഈ കാര്യത്തിൽ സ്വീകരിച്ച നിയന്ത്രണങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും പാലിക്കാതെ വർക്കർ മറ്റൊരു സംരംഭത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കാൻ തുടങ്ങിയിരിക്കുന്നു എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ.

# ആർട്ടിക്കിൾ (45) – നോട്ടീസ് സാഹചര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതെ വർക്കറുടെ രാജി

**തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വർക്കർ ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു അറിയിപ്പ് നൽകാതെ ഒരു ലേബർ ബന്ധം കാലഹരണപ്പെട്ടേക്കാവുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

1. കോൺട്രാക്‌റ്റ് അല്ലെങ്കിൽ ഈ ഡിക്രി നിയമം അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് തീരുമാനങ്ങൾ പ്രകാരം, തൊഴിലുടമ വർക്കറോടുള്ള തന്റെ കടമകൾ ലംഘിച്ചിടത്ത്, ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്ന തീയതിക്ക് മുമ്പ് പതിനാലു (14) ബിസിനസ് ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ വർക്കർ ഇത് സംബന്ധിച്ച് മന്ത്രാലയത്തെ അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്, ഇക്കാര്യത്തിൽ മന്ത്രാലയം നോട്ടീസ് നൽകിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പോലും തൊഴിലുടമ അത്തരം ലംഘനത്തിന്റെ ആഘാതം പരിഹരിക്കുന്നില്ല എന്ന സാഹചര്യത്തിൽ;
2. തൊഴിലുടമയോ അയാളുടെ നിയമപരമായ പ്രതിനിധിയോ വർക്കറെ ആക്രമിച്ചുവെന്നോ ജോലിചെയ്യുമ്പോൾ വർക്കർ അക്രമത്തിനോ പീഡനത്തിനോ വിധേയനായിട്ടുണ്ടെന്നും തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളിടത്ത്, അത്തരം റിപ്പോർട്ട് പ്രായോഗികമായി ത്തീർന്ന തീയതിപ്രകാരം അഞ്ച് (5) പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ വർക്കർ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളെയും മന്ത്രാലയത്തെയും അറിയിക്കുന്നു;
3. ജോലിസ്ഥലത്ത് വർക്കറുടെ സുരക്ഷയെയോ ആരോഗ്യത്തെയോ അപകടത്തിലാക്കുന്ന ഒരു പ്രധാന അപകടസാധ്യത യുണ്ട്, അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളെ കുറിച്ച് തൊഴിലുടമയെ ബോധവാന്മാരാക്കിയിട്ടുണ്ട്, ഈ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു നടപടിയും തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടു, അതുവഴി ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ അത്തരം അപകടസാധ്യതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നു;
4. ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ (12) പ്രകാരം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ക്ക് അനുസൃതമായി, അത്തരം ജോലി ആവശ്യമുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ ഒഴികെ, ഈ കാര്യത്തിൽ വർക്കറുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം വാങ്ങാതെ, കോൺട്രാക്‌റ്റ് പ്രകാരം സമ്മതിച്ചതിൽ നിന്ന് അടിസ്ഥാനപരമായി വ്യത്യസ്തമായ ജോലി തൊഴിലുടമ നിർവഹിക്കുന്നിടത്ത്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (46) - ശാരീരികക്ഷമത ഇല്ലാത്തതിനാൽ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ

**വൈദ്യപരമായി ശാരീരികക്ഷമത ഇല്ലാത്തതിനാൽ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനോട് ഇരു കക്ഷികൾക്കും യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

എല്ലാ അസുഖാവധികളും ഉപയോഗിച്ചിട്ടില്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരം സന്ദർഭം അനുവദനീയമല്ലായിരിക്കാം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (48) – എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾ തുടർച്ച

**ഐക്യദാർഢ്യത്തിൽ, പുതിയ തൊഴിലുടമയോടൊപ്പം മുൻ തൊഴിലുടമയ്ക്കും ഉത്തരവാദിത്ത മുണ്ടോ?**

പുതിയ തൊഴിലുടമ എല്ലാ നിയമപരമായ ബാധ്യതകൾക്കും വിധേയമാകുന്നിടത്ത് മുൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യത ഉണ്ടായിരിക്കില്ല.

# ആർട്ടിക്കിൾ (50) – നിയമവിരുദ്ധമായി ജോലി തടസ്സപ്പെടുത്തൽ

**ജോലി തടസ്സത്തിന്റെ സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് ജോലി കാലയളവിൽ നിന്നുള്ള നിരോധനം എപ്പോഴാണ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത്?**

ജോലി തടസ്സത്തിന്റെ തീയതി പ്രകാരം ഒരു വർഷത്തേക്ക് ജോലി കാലയളവിൽ നിന്നുള്ള നിരോധനം പ്രാബല്യത്തിൽ വരു **ജോലി തടസ്സത്തിന് ചില ജോലി സ്ഥാനങ്ങളും വിഭാഗങ്ങളും അത്തരം നിരോധനത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെ** ഉവ്വ്, എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾക്ക് കീഴിൽ അവ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടും.

**വർക്കറുടെ ജോലി തടസ്സം തൊഴിലുടമ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്ന കാലയളവ് ഏതാണ്?**

വർക്കറുടെ ജോലി തടസ്സം തൊഴിലുടമ മന്ത്രാലയത്തിന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്ന കാലയളവ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകളാണ് നിശ്ചയിക്കേണ്ടത്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (51) - മുഴുവൻ സമയ വർക്കർമാർക്കുള്ള സേവനം അവസാനിപ്പിക്കൽ

**അടിസ്ഥാന അല്ലെങ്കിൽ മൊത്ത ശമ്പളത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണോ സേവന പ്രതിഫലത്തിന്റെ അവസാനം കണക്കാക്കുന്നത്?** വർക്കർക്ക് ലഭിച്ച അവസാന അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ് സേവന പ്രതിഫലത്തിന്റെ അവസാനം. **സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നത് എങ്ങനെ?**

സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നത് ആദ്യ അഞ്ച് വർഷത്തെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഓരോ വർഷവും 21 ദിവസത്തെ സേവനവും, അതിനുശേഷം, 24 മാസത്തെ ജോലിക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ള മൊത്ത ശമ്പള തുകയിൽ കവിയാത്ത കാലയളവിലെ മുപ്പത് ദിവസത്തെ സേവനവും അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ്.

**ശമ്പളമില്ലാത്ത ജോലി തടസ്സ ദിവസങ്ങൾ സേവന അവസാന പ്രതിഫലത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നുണ്ടോ?**

ശമ്പളമില്ലാത്ത ജോലി തടസ്സദിവസങ്ങൾ സേവന അവസാന പ്രതിഫലത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല.

**സേവന അവസാന പ്രതിഫലത്തിൽ നിന്ന് സംഭാവനകളോ മുൻകൂർ പേയ്‌മെന്റുകളോ കുറയ്ക്കുമോ?**

ഉവ്വ്, നിയമം അനുവദിക്കുന്ന അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ജുഡീഷ്യൽ വിധിക്ക് അനുസൃതമായി തൊഴിലുടമകളുടെ അവകാശങ്ങൾ വീണ്ടെടുക്കാൻ അത്തരം സാഹചര്യം അനുവദനീയമാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (52) - വ്യത്യസ്‌ത ജോലി പാറ്റേണുകളുള്ള വർക്കർമാരുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കലിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം

# മറ്റ് വർക്ക് പാറ്റേണുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നതിന് ബാധകമായ രീതി എന്താണ്?

സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നത് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ നിയന്ത്രിക്കും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (53) – കോൺട്രാക്‌റ്റ് കാലാവധി കഴിയുമ്പോൾ വർക്കർമാരുടെ അർഹതകളുടെ സെറ്റിൽമെന്റ്

**14 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ വർക്കർക്ക് അനുകൂലമായി നൽകേണ്ട അവകാശങ്ങൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിൽ തൊഴിലുടമ പരാജയപ്പെട്ട സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർക്ക് എന്തൊക്കെ നടപടിക്രമങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്താം?**

14 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ വർക്കർക്ക് അനുകൂലമായി നൽകേണ്ട തൊഴിൽ അവകാശങ്ങൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിൽ തൊഴിലുടമ പരാജയപ്പെട്ട സാഹചര്യത്തിൽ, വർക്കർക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (54) – വ്യക്തിഗത തൊഴിൽ തർക്കങ്ങൾ

**വർക്കറുടെ ശമ്പള ഒത്തുതീർപ്പ് തടസ്സപ്പെടുന്നതിലേക്ക് നയിച്ച തർക്കത്തിന്റെ ഫലമായി രണ്ട് മാസത്തിൽ കൂടുതൽ ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നതിന് വർക്കർക്ക് എങ്ങനെ ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ കഴിയും?**

വർക്കറുടെ ശമ്പള ഒത്തുതീർപ്പ് തടസ്സപ്പെടാൻ ഇടയാക്കിയ തർക്കത്തിന്റെ സാഹചര്യത്തിൽ, തർക്കത്തിനിടയിൽ, വർക്കർക്ക് അനുകൂലമായി രണ്ട് മാസത്തിൽ കൂടുതൽ ശമ്പളം തീർപ്പാക്കാൻ മന്ത്രാലയം തൊഴിലുടമയെ ബന്ധിപ്പിച്ചേക്കാം.

**വ്യക്തിഗത തർക്കങ്ങളുടെ ഫലമായി ഒരു ബഹുജന തർക്കവും ഉണ്ടാകുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് സംരംഭത്തിനെതിരെ മന്ത്രാലയം തീരുമാനിക്കുന്ന നടപടികൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

ഇക്കാര്യത്തിൽ മന്ത്രി പുറപ്പെടുവിച്ച തീരുമാനത്തിന് അനുസൃതമായി ഭരണപരമായ നടപടിക്രമങ്ങളോ നടപടികളോ സ്ഥാപനത്തിന് മേൽ ചുമത്തൽ.

**അവകാശത്തിന്റെ അർഹതയുടെ ഒരു വർഷത്തിനുശേഷം കേസ് ഉപേക്ഷിക്കുന്നത് എന്താണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്?**

കോടതിക്ക് മുമ്പാകെ തന്റെ അവകാശങ്ങൾ ക്ലെയിം ചെയ്യാനുള്ള വർക്കറുടെ അവകാശം അതിന്റെ അവകാശത്തിന് ഒരു വർഷത്തിന് ശേഷം ഒഴിവാക്കപ്പെടും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (55) – ജുഡീഷ്യൽ ഫീസിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കൽ

**ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിന് എന്തെങ്കിലും ഫീസ് അടയ്ക്കേണ്ടതുണ്ടോ?**

മന്ത്രാലയത്തിന് മുമ്പാകെ ലേബർ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിന് ഫീസ് അടയ്ക്കേണ്ടതില്ല. എന്നിരുന്നാലും, തൊഴിൽ വ്യവഹാരങ്ങൾ ഫയൽ ചെയ്യുന്ന കാര്യത്തിൽ, വ്യവഹാര തുക AED 100,000-ൽ കൂടാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ വർക്കറെ ജുഡീഷ്യൽ ഫീസ് സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കണം.

# ആർട്ടിക്കിൾ (60)

**തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പിഴ ചുമത്തുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്, അവയുടെ തുകകൾ എന്തൊക്കെയാണ്?**

ഇനിപ്പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ AED 50,000-ൽ കുറയാത്തതും AED 200,000-ൽ കൂടാത്തതുമായ തുകയാണ് പിഴ തുക:

1. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വേണ്ടി ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവാദമില്ലാത്ത ഒരു വർക്കറെ ജോലിക്ക് എടുക്കൽ;
2. ഒരു വർക്കറെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുകയോ നിയമിക്കുകയോ ചെയ്യുക, ആ വർക്കർക്ക് ജോലികൾ ഏൽപ്പിക്കാതിരിക്കുക;
3. നൽകപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഉദ്ദേശ്യങ്ങളല്ലാതെ, മറ്റ് ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കായി വർക്ക് പെർമിറ്റുകൾ ഉപയോഗിക്കുക;
4. വർക്കറുടെ അവകാശങ്ങൾ സെറ്റിൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളൊന്നും നടപ്പിലാക്കാതെ എന്റർപ്രൈസ് അടച്ചുപൂട്ടുകയോ പ്രവർത്തനം താൽക്കാലികമായി നിർത്തുകയോ ചെയ്യുക, അങ്ങനെ ഈ ഡിക്രി നിയമം, അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ, അതിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് തീരുമാനങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുന്നു;
5. ഒരു ജുവനൈലിനെ നിയമിക്കുക, അങ്ങനെ ഈ ഡിക്രി നിയമപ്രകാരം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുക;
6. അത്തരം ജുവനൈലിനെ നിയമിക്കുന്നതിന് മാതാപിതാക്കൾക്കോ രക്ഷാകർത്താവിനോ ജുവനൈൽ സമ്മതം ഉണ്ടായിരിക്കുക, അങ്ങനെ ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുക.

# ആർട്ടിക്കിൾ (65) – അന്തിമ വ്യവസ്ഥകൾ

**ഡിക്രി നിയമവുമായി വൈരുദ്ധ്യമുള്ള വ്യവസ്ഥകളിൽ ഇതിൽ യോജിപ്പിലെത്താൻ കഴിയുമോ?**

ഈ ഡിക്രി നിയമവുമായി വൈരുദ്ധ്യമുള്ള ഏതൊരു പദവും വർക്കർക്ക് അനുകൂലമായി കൂടുതൽ പ്രയോജനകരമല്ലാത്ത പക്ഷം അസാധുവായി കണക്കാക്കപ്പെടും.

# ആർട്ടിക്കിൾ (68) – സ്റ്റാറ്റസ് റീകൺസിലിയേഷൻ

**ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന് അനുസൃതമായി സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ട കോൺട്രാക്‌റ്റ് ടെംപ്ലേറ്റുകളിലേക്ക് പൊരുത്തപ്പെടുന്നതിന് തൊഴിലുടമ നിർണ്ണയിക്കാത്ത കോൺട്രാക്‌റ്റുകളും ഒരു നിശ്ചിത വ്യവസ്ഥയുടെ പുതുക്കിയ കോൺട്രാക്‌റ്റുകളും ഭേദഗതി ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടോ?**

ഉവ്വ്, ഈ ഡിക്രി നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതി പ്രകാരം ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലുടമ തന്റെ വർക്കർമാരുടെ എംപ്ലോയ്‌മെന്റ് കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾ ഭേദഗതി ചെയ്യും.

**ഈ ഡിക്രി നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത് മുതൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാത്ത കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾക്കായി സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നത് എങ്ങനെ?**

ലേബർ ബന്ധങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണത്തിനായി 1980 ലെ ഫെഡറൽ നിയമ നമ്പർ (8) പ്രകാരം നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാത്ത കോൺട്രാക്‌റ്റുകൾക്കാണ് സേവന അവസാന പ്രതിഫലം കണക്കാക്കുന്നത്.

# ആർട്ടിക്കിൾ (69) – മന്ത്രിതല തീരുമാനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ

**ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ നിശ്ചയിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി മന്ത്രാലയം പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്കെതിരെ ബന്ധപ്പെട്ട ഇരു കക്ഷികൾക്കും പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?**

ഉവ്വ്, ഈ ഡിക്രി നിയമത്തിന്റെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ബൈലോകൾ നിശ്ചയിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി മന്ത്രാലയം പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾക്കെതിരെ ലേബർ ബന്ധവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഇരു കക്ഷികൾക്കും പരാതി ഫയൽ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.