1970-ലെ 6—ാം ആക്റ്റ്

വ്യവസായത്തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ച

1970-ലെ കേരള ആക്റ്റ്

ഉള്ളടക്കം

പീഠിക.

വകുപ്പുകൾ.

1. ചുരുക്കപ്പേരും, വ്യാപ്തിയും, സംബന്ധിപ്പിക്കലും.
2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.
3. നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥൻ.
4. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകൽ.
5. ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.
6. നാമനിർദ്ദേശം.
7. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുള്ള അപേക്ഷയും, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമവും.
8. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക ഈടാക്കൽ.
9. ശിക്ഷകൾ.
10. ഉത്തമ വിശ്വാസ്യമായി ചെയ്ത പ്രവൃത്തികൾക്ക് സംരക്ഷണം.
11. അധികാരങ്ങൾ ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുക്കൽ.
12. ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.
13. റദ്ദാക്കലും ഒഴിവാക്കലും.

1970-ലെ 6—ാം ആക്റ്റ്

വ്യവസായത്തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ച 1970-ലെ കേരള ആക്റ്റ്*

കേരള സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽശാലകളിലേയും, തോട്ടങ്ങളിലേയും, മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിലേയും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന ഒരു ആക്റ്റ്.

പീഠിക.—കേരള സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽശാലകളിലേയും, തോട്ടങ്ങളിലേയും, മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിലേയും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നത് യുക്തമായിരിക്കയാൽ,

ഇൻഡ്യൻ റിപ്പബ്ളിക്കിന്റെ ഇരുപത്തൊന്നാം സംവത്സരത്തിൽ താഴെ പ്പറയുംപ്രകാരം നിയമമുണ്ടാക്കട്ടെ:—

1. ചുരുക്കപ്പേരും, വ്യാപ്തിയും, സംബന്ധിപ്പിക്കലും.— (1) ഈ ആക്റ്റിന് വ്യവസായ ത്തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ച 1970-ലെ കേരള ആക്റ്റ് എന്നു പേർ പറയാം.

(2) ഇതിന് കേരള സംസ്ഥാനം മുഴുവൻ വ്യാപ്തിയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) ആദ്യം ഇത്—

(എ) 1948-ലെ ഫാക്റ്ററി ആക്റ്റ് (1948-ലെ 63—ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 2—ാം വകുപ്പ് (എം) എന്ന ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽശാലയ്ക്കും;

(ബി) 1951-ലെ തോട്ടം തൊഴിലാളി ആക്റ്റ് (1951-ലെ 69—ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) 2—ാം വകുപ്പ് (8)—ാം ഖണ്ഡികയിൽ നിർവ്വചിച്ച പ്രകാരമുള്ളതും, 10.125 ഹെക്ടറോ, അതിലധികമോ വിസ്തീർണ്ണമുള്ളതും, ഈ ആക്റ്റ് നടപ്പായി വരുന്ന തീയതിയിൽ പത്തോ അതിലധികമോ ആളുകളെ ജോലിക്ക് നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതും ആയ ഏതെങ്കിലും തോട്ടത്തിനും;

(സി) ഷാപ്പുകളേയും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളേയും സംബന്ധിച്ച 1960-ലെ കേരള ആക്റ്റ് (1960-ലെ 34) 2—ാം വകുപ്പ് (8)-ാം ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിനും;

---

* 1970 ഫെബ്രുവരി 17-ാം തീയതി ഗവർണ്ണറുടെ അനുമതി ലഭിച്ചു. ശരിത്തർജ്ജമ 1970 ജൂലൈ 14-ാം തീയതിയിലെ 28-ാം നമ്പർ കേരള ഗസറ്റായി പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു.

(ഡി) ബീഡിയും ചുരുട്ടും തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന (തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ) **1966**-ലെ ആക്റ്റ് (**1966**-ലെ **32**—ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) **2**-ാം വകുപ്പ് (എച്ച്) എന്ന ഖണ്ഡികയിൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്ന പ്രകാരമുള്ളതും, പത്തോ അതിലധികമോ ആളുകളെ ജോലിക്കു നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതുമായ ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിനും;

(ഇ) മോട്ടോർ ട്രാൻസ്പോർട്ട് തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിക്കുന്ന **1961**-ലെ ആക്റ്റ് (**1961**-ലെ **27**—ാം കേന്ദ്ര ആക്റ്റ്) **2**—ാം വകുപ്പ് (ജി) എന്ന ഖണ്ഡത്തിൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്നപ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും മോട്ടോർ ട്രാൻസ്പോർട്ട് സംരംഭത്തിനും;

ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്:

എന്നാൽ, ഗവൺമെന്റിന്, ഗസറ്റിൽ പരസ്യംമൂലം അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അതിന്റെ ഉദ്ദേശത്തെപ്പറ്റി രണ്ട് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത നോട്ടീസു കൊടുത്ത ശേഷം, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ അതേപടി ബാധകമല്ലാത്ത മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിൽശാലയ്ക്കോ, തോട്ടത്തിനോ, സ്ഥാപനത്തിനോ അഥവാ സംരംഭത്തിനോ ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാക്കാവുന്നതാണ്.

2. <u>നിർവ്വചനങ്ങൾ</u>.—ഈ ആക്റ്റിൽ, സന്ദർഭത്തിന് മറ്റു വിധത്തിൽ ആവശ്യമില്ലാത്തപക്ഷം—

(എ) "പൂർത്തിയാക്കപ്പെട്ട സേവനവർഷം" എന്നാൽ, മുടക്കംകൂടാതെയുള്ള ഒരു വർഷത്തെ സേവനം എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, സുഖക്കേട്, അപകടം, ലീവ്, പണിമുടക്കം, ലോക്കൗട്ട് അഥവാ തൊഴിലാളിയുടെ വീഴ്ചകൊണ്ടല്ലാതെയുള്ള പണി നിറുത്തൽ ഇവ മൂലം മുടക്കം വന്നേക്കാവുന്ന സേവനം അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു;

(ബി) "തുടർച്ചയായ സേവനം" എന്നാൽ മുടക്കമില്ലാത്ത സേവനം എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, സുഖക്കേട്, അപകടം, ലീവ്, പണിമുടക്കം, ലോക്കൗട്ട് അഥവാ തൊഴിലാളിയുടെ വീഴ്ചകൊണ്ടല്ലാതെയുള്ള പണി നിറുത്തൽ ഇവ മൂലം മുടക്കം വന്നേക്കാവുന്ന സേവനം അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു.

(സി) "നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥൻ" എന്നാൽ **3**—ാം വകുപ്പു പ്രകാരം ഗവൺമെന്റ് നിയമിക്കുന്ന അധികാരസ്ഥൻ എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(ഡി) "തൊഴിലാളി" എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽശാലയിലോ, തോട്ടത്തിലോ, സ്ഥാപനത്തിലോ അഥവാ സംരംഭത്തിലോ ഏതെങ്കിലും വിദഗ്ദ്ധമോ അഥവാ വിദഗ്ദ്ധമല്ലാത്തതോ, കായികമോ, ഗുമസ്തപ്പണി സംബന്ധിച്ചതോ അഥവാ മേൽനോട്ടസ്വഭാവത്തോടു കൂടിയതോ ആയ തൊഴിലിൽ, കൂലിക്കോ അഥവാ

പ്രതിഫലത്തിനോ വേണ്ടി ജോലിക്കാക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ആൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, എന്നാൽ—

(i) ഏതൊരാളുടെ പ്രതിമാസ ശമ്പളമാണോ എഴുന്നൂറ്റിഅമ്പതു രൂപയിൽ കവിയുന്നത് അയാളോ,

(ii) ഏതൊരാളാണോ 1950-ലെ സൈനിക ആക്റ്റിനോ അഥവാ 1950-ലെ വ്യോമസേനാ ആക്റ്റിനോ അഥവാ 1957-ലെ നാവിക ആക്റ്റിനോ അഥവാ 1969-ലെ ചെത്തുതൊഴിലാളി ക്ഷേമനിധി ആക്റ്റിനോ (1969-ലെ 22—ാം കേരള ആക്റ്റ്) വിധേയനായിരിക്കുന്നത് അയാളോ, അഥവാ,

(iii) ഏതൊരാളാണോ പോലീസ് സർവ്വീസിലോ അഥവാ ജയിലിലെ ഒരാഫീസറോ അഥവാ ജീവനക്കാരനോ ആയിരിക്കുന്നത് അങ്ങനെയുള്ളയാളോ അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതല്ലാത്തതുമാകുന്നു.

(ഇ) "മുതലാളി" എന്നാൽ,—(i) ഗവൺമെന്റിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും ഫാക്റ്ററിയെയോ, തോട്ടത്തെയോ, സ്ഥാപനത്തെയോ അഥവാ സംരംഭത്തെയോ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, തൊഴിലാളികളുടെ മേൽനോട്ടത്തിനും, നിയന്ത്രണത്തിനും വേണ്ടി, ഗവൺമെന്റ് നിയമിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ആളോ അഥവാ അധികാരസ്ഥനോ എന്നും അഥവാ അങ്ങനെയുള്ള ആളെയോ അല്ലെങ്കിൽ അധികാരസ്ഥനെയോ നിയമിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, വകുപ്പിന്റെ മേലദ്ധ്യക്ഷൻ എന്നും;

(ii) ഏതെങ്കിലും തദ്ദേശാധികാരസ്ഥാപനത്തിന്റെ കീഴിലുള്ള ഏതെങ്കിലും ഫാക്റ്ററിയെയോ, തോട്ടത്തെയോ, സ്ഥാപനത്തെയോ അഥവാ സംരംഭത്തെയോ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം തൊഴിലാളികളുടെ മേൽനോട്ടത്തിനും, നിയന്ത്രണത്തിനും വേണ്ടി അങ്ങനെയുള്ള അധികാരസ്ഥാപനം നിയമിക്കുന്ന ആൾ എന്നും അഥവാ അങ്ങനെ യാതൊരാളെയും നിയമിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, പ്രസ്തുത തദ്ദേശാധികാര സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രധാന കാര്യനിർവ്വഹണോദ്യോഗസ്ഥൻ എന്നും;

(iii) മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതിയിൽ, ഫാക്റ്ററിയുടെയോ, തോട്ടത്തിന്റെയോ, സ്ഥാപനത്തിന്റെയോ അഥവാ സംരംഭത്തിന്റെയോ കാര്യാദികളിൽ അവസാന നിയന്ത്രണമുള്ള ആളോ അഥവാ അധികാരസ്ഥനോ എന്നും, മേല്പറഞ്ഞ കാര്യാദികൾ മാനേജരെന്നോ, മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടറെന്നോ, മാനേജിംഗ് ഏജന്റെന്നോ അഥവാ മറ്റേതെങ്കിലും പേരിനാലോ വിളിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും ആളിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരുന്നാൽ, അങ്ങനെയുള്ള ആളും എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(എഫ്) "കുടുംബം" എന്നാൽ—(i) പുരുഷനായ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, ഭാര്യയും വിവാഹിതരോ അഥവാ അവിവാഹിതരോ ആയ കുട്ടികളും

തൊഴിലാളിയെ ആശ്രയിച്ചു കഴിയുന്ന മാതാപിതാക്കളും തൊഴിലാളിയുടെ മരിച്ചുപോയ പുത്രന്റെ വിധവയും കുട്ടികളും എന്നും;

(ii) ഒരു സ്ത്രീതൊഴിലാളിയുടെ സംഗതിയിൽ, തൊഴിലാളിയുടെ ഭർത്താവും കുട്ടികളും, തൊഴിലാളിയെയോ അഥവാ ഭർത്താവിനെയോ ആശ്രയിച്ചു കഴിയുന്നവരായ മാതാപിതാക്കളും, തൊഴിലാളിയുടെ മരിച്ചുപോയ പുത്രന്റെ വിധവയും കുട്ടികളും എന്നും എന്നർത്ഥമാകുന്നു:

എന്നാൽ, ഒരു സ്ത്രീതൊഴിലാളി നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥന് രേഖാമൂലം നോട്ടീസ് കൊടുത്തുകൊണ്ട് തന്റെ ഭർത്താവിനെ കുടുംബത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള ആഗ്രഹം പ്രകടിപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, പ്രസ്തുത തൊഴിലാളി പിന്നീട് രേഖാമൂലം അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും നോട്ടീസ് റദ്ദ് ചെയ്യാത്തപക്ഷം, ഭർത്താവും അയാളുടെ ആശ്രിതരായ മാതാപിതാക്കളും ഈ ആക്റ്റിന്റെ ആവശ്യാർത്ഥം, തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബത്തിന്റെ ഭാഗമായി കരുതപ്പെടുന്നതല്ല;

വിശദീകരണം.—മേല്പറഞ്ഞ രണ്ടിലേതു സംഗതിയിലും ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ കുട്ടികളെ മറ്റൊരാൾ ദത്തെടുത്തിട്ടുണ്ടായിരിക്കുകയും ദത്തെടുത്ത ആളുടെ വ്യക്തി നിയമപ്രകാരം, ദത്തെടുക്കൽ നിയമപരമായി അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്താൽ അങ്ങനെയുള്ള കുട്ടി, തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടതായി കരുതേണ്ടതാണ്;

(ജി) "നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട" എന്നാൽ ഗവൺമെന്റ് ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരം ഉണ്ടാക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾമൂലം നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(എച്ച്) "റിട്ടയർ ചെയ്യൽ" എന്നാൽ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനങ്ങൾ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ, അവസാനിപ്പിക്കൽ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, എന്നാൽ സൂപ്പർആനുവേഷൻ അതിൽ ഉൾപ്പെടാത്തതുമാകുന്നു;

(ഐ) "സൂപ്പർആനുവേഷൻ" എന്നാൽ, തൊഴിലാളികൾക്ക് 60 വയസ്സാകുമ്പോഴോ അഥവാ സർവ്വീസ് സംബന്ധിച്ച കരാറിൽ മറ്റേതെങ്കിലും വയസ്സ് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അത് പൂർത്തിയാക്കുമ്പോഴോ, ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം മുതലാളി അവസാനിപ്പിക്കുക എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ജെ) "വേതനം" എന്നാൽ പണത്തിന്റെ കണക്കിൽ പറയാൻ സാദ്ധ്യമായതും, പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതോ അഥവാ വ്യംഗ്യമോ ആയ തൊഴിലിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ നിറവേറ്റുകയാണെങ്കിൽ അവന്റെ തൊഴിലിനെയോ അഥവാ ജോലിയെയോ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് കൊടുക്കേണ്ടതുമായ പ്രതിഫലം എന്നർത്ഥമാകുന്നത്, അതിൽ—

(i) തൽക്കാലം പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിക്ക് കിട്ടാൻ അർഹതയുള്ളതായ അലവൻസുകൾ (ക്ഷാമബത്തയുൾപ്പെടെ);

(ii) ഏതെങ്കിലും താമസസൗകര്യങ്ങളുടെയോ അഥവാ വെളിച്ചം, വെള്ളം, വൈദ്യശുശ്രൂഷ അഥവാ മറ്റു സൗകര്യം അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും സേവനം, കിഴിവായ നിരക്കിൽ വിതരണം ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും ഭക്ഷ്യധാന്യങ്ങൾ അഥവാ മറ്റു സാധനങ്ങൾ എന്നിവയുടെ വില;

(iii) ഏതെങ്കിലും യാത്രാസൗജന്യങ്ങൾ; എന്നിവയുൾപ്പെടുന്നതും;

എന്നാൽ, ബോണസ്സ്, കമ്മീഷൻ, അധികസമയവേതനം, രാത്രിഅലവൻസ് എന്നിവ ഉൾപ്പെടാത്തതുമാകുന്നു.

3. നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥൻ.—ഗവൺമെന്റിന്, ഗസറ്റിൽ പരസ്യംമൂലം ഏതൊരാളെയും നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥനായി നിയമിക്കാവുന്നതും, ഈ ആക്റ്റിന്റെ നടത്തിപ്പിന് അയാൾ ഉത്തരവാദിയായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

4. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകൽ.—(1) ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി—

(എ) അയാളുടെ സൂപ്പർആനുവേഷൻ സമയത്തോ;

(ബി) കുറഞ്ഞത് അഞ്ചുവർഷക്കാലത്തെ തുടർച്ചയായ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയശേഷം സർവ്വീസിൽ നിന്നും റിട്ടയർ ചെയ്യുകയോ, രാജിവയ്ക്കുകയോ, പിരിച്ചു വിടുകയോ, ഡിസ്ചാർജ് ചെയ്യുകയോ, അഥവാ ഡിസ്മിസ്സ് ചെയ്യുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴോ;

(സി) അപകടമോ അഥവാ രോഗമോ കാരണം മരിക്കുകയോ അഥവാ പൂർണ്ണമായും അവശനായിത്തീരുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴോ കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

വിശദീകരണം.—ഈ വകുപ്പിന്റെ ആവശ്യാർത്ഥം, പൂർണ്ണമായ അവശത എന്നാൽ, താൽക്കാലികമായോ അഥവാ സ്ഥിരമോ ആയ സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതായാലും ശരി അങ്ങനെയുള്ള അവശതയിൽ പരിണമിച്ച അപകടസമയത്ത് അയാൾക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുമായിരുന്ന തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിന് ഒരു തൊഴിലാളിയെ കഴിവില്ലാത്തവനാക്കിത്തീർക്കുന്ന പ്രകാരമുള്ള അവശത എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

(2) ഒരു തൊഴിലാളി മരിച്ചുപോകുന്ന സംഗതിയിൽ, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, തൊഴിലാളിയുടെ നാമനിർദ്ദിഷ്ടനോ അഥവാ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട ആളിന്റെ അഭാവത്തിൽ, തൊഴിലാളിയുടെ കുടുംബത്തിനോ കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

(3) (1)—ാം ഉപവകുപ്പ് (എ), (ബി), (സി) എന്നീ ഖണ്ഡങ്ങളിൽപ്പറഞ്ഞിട്ടുള്ള സംഗതികളിൽ, മുതലാളി അയാളുടെ ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും പൂർത്തിയാക്കപ്പെട്ട ഓരോ സേവന വർഷത്തിനും അഥവാ ആറുമാസത്തിൽ കവിഞ്ഞുള്ള അതിന്റെ ഭാഗത്തിനോ ഒടുവിൽ വാങ്ങിയ വേതനത്തെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി പതിനഞ്ചു ദിവസത്തെ വേതനമെന്ന നിരക്കിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കേണ്ടതാണ്:

എന്നാൽ, ഒരു തൊഴിലാളിക്കു കൊടുക്കേണ്ട പരമാവധി ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ തുക, പതിനഞ്ചുമാസത്തെ വേതനത്തിൽ കവിയാൻ പാടുള്ളതല്ല.

എന്നുമാത്രമല്ല, ഈ വകുപ്പിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന യാതൊന്നും തന്നെ ഏതെങ്കിലും അവാർഡോ അഥവാ മുതലാളിയുമായുള്ള ഏതെങ്കിലും ഉടമ്പടിയോ, കരാറോ പ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും മെച്ചപ്പെട്ട ഗ്രാറ്റുവിറ്റി വ്യവസ്ഥയേയോ, അഥവാ റിട്ടയർമെന്റ് പ്രയോജനങ്ങളെയോ സംബന്ധിച്ച അവകാശത്തെ ബാധിക്കുന്നതല്ല:

എന്നുമാത്രവുമല്ല, ഒരു പ്രത്യേകവർഷത്തിൽ സർവ്വീസിൽ നിന്നും സ്വമേധയാ റിട്ടയർ ചെയ്യുകയോ അഥവാ രാജിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന സംഗതിയിൽ തൊഴിൽശാലയിലെയോ, തോട്ടത്തിലെയോ, സ്ഥാപനത്തിലേയോ അഥവാ സംരംഭത്തിലെയോ തൊഴിലാളികളുടെ ആകെ എണ്ണത്തിന്റെ അഞ്ചു ശതമാനത്തിൽ കൂടുതലല്ലാത്ത തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നതിന് അർഹതയുണ്ടായി രിക്കുന്നതും സർവ്വീസിൽ നിന്നും സ്വമേധയാ റിട്ടയർ ചെയ്യുകയോ രാജിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം മൊത്തം തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണത്തിന്റെ അഞ്ചു ശതമാനത്തിൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ, തൊഴിലാളിക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള അർഹത, പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിക്ക് തൊഴിൽശാലയിലോ, തോട്ടത്തിലോ, സ്ഥാപനത്തിലോ അഥവാ സംരംഭത്തിലോ ഉള്ള സർവ്വീസിന്റെ ദൈർഘ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിട്ടപ്പെടുത്തേണ്ടതുമാണ്.

എന്നു തന്നെയുമല്ല: സർവ്വീസിൽ നിന്നും സ്വമേധയാ റിട്ടയർ ചെയ്യുകയോ അഥവാ രാജിവയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, അയാൾക്ക് അങ്ങനെ റിട്ടയർ ചെയ്യുന്നതിനോ, അഥവാ രാജി വയ്ക്കുന്നതിനോ ഉള്ള ഉദ്ദേശത്തെപ്പറ്റി മുതലാളിക്ക് ഒരു മാസത്തെ രേഖാമൂലമായ നോട്ടീസ് കൊടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുകയുള്ളു.

5. <u>ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.</u>— ഗവൺമെന്റിന് ഗസറ്റിൽ പരസ്യം മൂലവും, പരസ്യത്തിൽ പ്രത്യേകം പറയാവുന്ന വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായും, ഈ ആക്റ്റ് ബാധകമാകുന്ന ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽശാലയെയോ, തോട്ടത്തെയോ, സ്ഥാപനത്തെയോ അഥവാ സംരംഭത്തെയോ ഗവൺമെന്റിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽശാലയിലോ, തോട്ടത്തിലോ, സ്ഥാപനത്തിലോ അഥവാ സംരംഭത്തിലോ ഉള്ള തൊഴിലാളിയോ അഥവാ തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗമോ

അഥവാ മുഴുവൻ തൊഴിലാളികളുമോ, ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരം നൽകപ്പെടുന്ന ആനുകൂല്യത്തെക്കാൾ കൂടുതലായ ആനുകൂല്യം പറ്റിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രവർത്തനത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

6. നാമനിർദ്ദേശം.— (1) ഒരു വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ ഓരോ തൊഴിലാളിയും, നിർണ്ണയിക്കാവുന്ന ഫാറത്തിൽ മുതലാളിക്ക് പ്രസ്തുത തുക കൊടുക്കാറാകുന്നതിനു മുമ്പോ അഥവാ തുക കൊടുക്കാറാവുകയും, എന്നാൽ കൊടുക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനു മുമ്പോ അയാളുടെ മരണം സംഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരം അയാൾക്ക് കിട്ടേണ്ടതായ തുക പറ്റുന്നതിനുള്ള അവകാശം നൽകിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു നാമനിർദ്ദേശം നടത്തേണ്ടതാണ്.

(2) ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് ഈ ആക്റ്റു പ്രകാരം അയാൾക്കു കിട്ടേണ്ടതായ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അയാളുടെ വിവേചനമനുസരിച്ച്, അയാളുടെ നാമനിർദ്ദേശത്തിൽ നിർദ്ദിഷ്ടാംഗങ്ങളുടെയിടയിൽ വീതിക്കാവുന്നതാണ്.

(3) ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, നാമനിർദ്ദേശം നടത്തുന്ന സമയം ഒരു കുടുംബമുണ്ടെങ്കിൽ, പ്രസ്തുത നാമനിർദ്ദേശം, അയാളുടെ കുടുംബത്തിലുള്ള ഒന്നോ അഥവാ അതിലധികമോ ആളുകളുടെ പേരിലായിരിക്കേണ്ടതാണ്. അങ്ങനെയുള്ള തൊഴിലാളി, അയാളുടെ കുടുംബത്തിൽപ്പെടാത്ത ഒരാളുടെ പേരിൽ നടത്തിയ നാമനിർദ്ദേശം അസാധുവായിരിക്കുന്നതാണ്.

(4) നാമനിർദ്ദേശം നടത്തുന്ന സമയം, തൊഴിലാളിക്ക് കുടുംബമില്ലെങ്കിൽ, നാമനിർദ്ദേശം ഏതെങ്കിലും ആളുടെയോ അഥവാ ആളുകളുടെയോ പേരിലായിരിക്കാവുന്നതും, എന്നാൽ, പ്രസ്തുത തൊഴിലാളിക്ക് പിന്നീട് ഒരു കുടുംബം ഉണ്ടാകുകയാണെങ്കിൽ, അങ്ങനെയുള്ള നാമനിർദ്ദേശം ഉടനടി അസാധുവായി കരുതേണ്ടതും, തൊഴിലാളി തന്റെ കുടുംബത്തിൽപ്പെട്ട ഒന്നോ അതിലധികമോ ആളുകളുടെ പേരിൽ പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം നടത്തേണ്ടതുമാണ്.

(5) (1)—ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം നടത്തിയ ഒരു നാമനിർദ്ദേശം, ഏതു സമയത്തും, ഒരു തൊഴിലാളിക്ക്, അങ്ങനെ ചെയ്യാനുള്ള തന്റെ ഉദ്ദേശത്തെ സംബന്ധിച്ച് നിർണ്ണയിക്കാവുന്ന ഫാറത്തിൽ മുതലാളിക്ക് രേഖാമൂലമായ നോട്ടീസു കൊടുത്തശേഷം, ഭേദഗതി ചെയ്യാവുന്നതാണ്. നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട ആൾ തൊഴിലാളിക്കു മുമ്പേ മരിക്കുകയാണെങ്കിൽ നിർദ്ദിഷ്ടയാളിന്റെ അവകാശബന്ധം തൊഴിലാളിയിലേയ്ക്കു മടങ്ങുന്നതും, തൊഴിലാളി അതു സംബന്ധിച്ച് പുതിയ ഒരു നാമനിർദ്ദേശം നടത്തേണ്ടതുമാണ്.

(6) ഒരു നാമനിർദ്ദേശമോ അഥവാ അതിന്റെ ഭേദഗതിയോ, ഏതു ദിവസമാണോ അത് മുതലാളിക്ക് ലഭിക്കുന്നത് അന്ന് അത് സാധുവായിരിക്കുന്നിടത്തോളം പ്രാബല്യമുള്ളതായിരിക്കുന്നതാണ്.

7. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുള്ള അപേക്ഷയും, ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമവും.—**(1)** ഈ ആക്ററു പ്രകാരം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നതിന് അർഹതയുള്ള ഏതൊരു തൊഴിലാളിയും, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന പ്രകാരമുള്ള സമയത്തിനകവും, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന പ്രകാരമുള്ള ഫാറത്തിലും രേഖാമൂലമായ ഒരപേക്ഷ മുതലാളിക്ക് അയയ്ക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക കൊടുക്കാവുന്നതായാൽ ഉടൻ തന്നെ, മുതലാളി, തൊഴിലാളിക്കും, നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥനും, തുക പ്രത്യേകം പറഞ്ഞുകൊണ്ട് രേഖാമൂലമായ നോട്ടീസ് കൊടുക്കേണ്ടതും, മുതലാളി, തൊഴിലാളിക്കു നിർണ്ണയിക്കാവുന്ന പ്രകാരമുള്ള സമയത്തിനകം തുക കൊടുക്കുന്നതിന് ഏർപ്പാട് ചെയ്യേണ്ടതുമാണ്.

(3) ഈ ആക്ററുപ്രകാരം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടാൻ അർഹതയുള്ള ഒരു തൊഴിലാളി, അയാൾക്ക് കിട്ടേണ്ടതായ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക സ്വീകരിക്കുന്നതിനുമുമ്പ് മരണമടയുന്ന സംഗതിയിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക അയാളുടെ നാമനിർദ്ദിഷ്ടനോ അഥവാ ഒരു നാമനിർദ്ദിഷ്ടന്റെ അഭാവത്തിൽ അയാളുടെ കുടുംബത്തിനോ കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

8. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക ഈടാക്കൽ.—**(1)** ഈ ആക്ററുപ്രകാരം, ഒരു മുതലാളിയിൽ നിന്നും ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് കിട്ടേണ്ടതായ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക നിർണ്ണയിച്ചിട്ടുള്ള സമയത്തിനകം മുതലാളി കൊടുക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥൻ, യഥാവിധി അന്വേഷണവിചാരണ നടത്തിയശേഷം, ഉത്തരവു മൂലം തുക തിട്ടപ്പെടുത്തേണ്ടതും, ആ തുകയ്ക്ക് കളക്ററർക്ക് ഒരു സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകേണ്ടതും, അദ്ദേഹം തൽക്കാലം നിലവിലിരിക്കുന്ന നികുതി വസൂലാക്കൽ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ഭൂനികുതി കുടിശ്ശികയെന്നപോലെ അത് വസൂലാക്കേണ്ടതുമാണ്.

(2) **(1)**—ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള ഒരന്വേഷണ വിചാരണ നടത്തുന്നതിനു വേണ്ടി നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥന് താഴെപ്പറയുന്ന സംഗതികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം **1908**-ലെ സിവിൾ നടപടി നിയമപ്രകാരം ഒരു വ്യവഹാരം വിചാരണ ചെയ്യുന്നതിൽ ഒരു കോടതിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിട്ടുള്ളതുപോലെയുള്ള അധികാരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്, അതായത്—

(എ) ഏതെങ്കിലും ആളെ നിർബന്ധപൂർവ്വം ഹാജരാക്കിക്കുകയോ, സത്യപ്രതിജ്ഞയിന്മേൽ വിസ്തരിക്കുകയോ ചെയ്യുക,

(ബി) രേഖകൾ കണ്ടുപിടിക്കുകയും ഹാജരാക്കുകയും ചെയ്യുവാൻ ആവശ്യപ്പെടുക,

(സി) സത്യവാങ്ങ്മൂലത്തിന്മേൽ തെളിവ് സ്വീകരിക്കുക,

(ഡി) സാക്ഷികളെ വിസ്തരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കമ്മീഷനുകൾ അയയ്ക്കുക.

(3) ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരമുള്ള ഏതൊരു അന്വേഷണവിചാരണയും ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാനിയമം **193**—ാം **228**—ാം വകുപ്പുകളുടെ അർത്ഥത്തിലും പ്രസ്തുത ആക്റ്റു **196**—ാം വകുപ്പിന്റെ ആവശ്യാർത്ഥവും, ഒരു ജുഡീഷ്യൽ പ്രൊസീഡിംഗ്സ് ആയിരിക്കുന്നതാണ്.

(4) **(1)**—ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം ഗ്രാറ്റുവിറ്റിത്തുക തിട്ടപ്പെടുത്തുന്ന യാതൊരുത്തരവും, മുതലാളിക്ക് പറയാനുള്ളത് പറയുവാൻ ന്യായമായ ഒരവസരം കൊടുത്തിട്ടില്ലെങ്കിൽ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ പാടില്ലാത്തതാകുന്നു.

(5) **(1)**—ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ഉത്തരവുമൂലം സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന ഏതൊരാൾക്കും, ഗവണ്മെന്റിന്റെയോ, ഗവണ്മെന്റ് നിർണ്ണയിക്കാവുന്ന പ്രകാരമുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും അധികാരസ്ഥന്റെയോ അടുക്കൽ പ്രസ്തുത ഉത്തരവു കിട്ടിയ തീയതി മുതൽ അറുപതു ദിവസത്തിനകം, ഒരപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കാവുന്നതും, ആ അപ്പീലിന്മേൽ ഉള്ള ഗവണ്മെന്റിന്റെയോ അഥവാ അപ്രകാരമുള്ള അധികാരസ്ഥന്റെയോ തീരുമാനം അവസാനത്തേതായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

9. <u>ശിക്ഷകൾ.</u>— **(1)** ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരം സ്വയം കൊടുക്കാനുള്ള വല്ല തുകയും കൊടുക്കാതിരിക്കുകയോ അഥവാ മറ്റ് വല്ല ആളെയും അങ്ങനെ കൊടുക്കാതിരിക്കുന്നതിന് സഹായിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിനുവേണ്ടി അറിഞ്ഞുകൊണ്ട് വല്ല കള്ളപ്രസ്താവനയോ കള്ളനിവേദനമോ കൊടുക്കുകയോ അഥവാ കൊടുക്കാൻ ഇടയാക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതൊരാൾക്കും ആറുമാസക്കാലംവരെ വരാവുന്ന തടവോ അഥവാ ആയിരം രൂപവരെ വരാവുന്ന പിഴയോ അഥവാ രണ്ടുംകൂടിയോ ശിക്ഷയായി നൽകാവുന്നതാണ്.

(2) ഈ ആക്റ്റിലെ വല്ല വ്യവസ്ഥകളോ അഥവാ ആക്റ്റു പ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള വല്ല ചട്ടങ്ങളോ ലംഘിക്കുകയോ അഥവാ അതനുസരിക്കുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയോ ചെയ്യുന്ന ഏതൊരാൾക്കും മൂന്ന് മാസക്കാലംവരെ വരാവുന്ന തടവോ അഥവാ ആയിരം രൂപ വരെ വരാവുന്ന പിഴയോ അഥവാ രണ്ടുംകൂടിയോ ശിക്ഷയായി നൽകാവുന്നതാണ്.

10. <u>ഉത്തമ വിശ്വാസ്യമായി ചെയ്ത പ്രവൃത്തികൾക്ക് സംരക്ഷണം.</u>— ഈ ആക്റ്റു പ്രകാരമോ അഥവാ അതുപ്രകാരം ഉണ്ടാക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങളനുസരിച്ചോ ഉത്തമ

വിശ്വാസ്യമായി ചെയ്തതോ, അഥവാ ചെയ്യാനുദ്ദേശിച്ചതോ ആയ യാതൊന്നും സംബന്ധിച്ച് നിയന്ത്രണാധികാരസ്ഥനോ അഥവാ മറ്റേതെങ്കിലും അധികാരസ്ഥനോ എതിരായി യാതൊരു വ്യവഹാരമോ മറ്റു നിയമ നടപടികളോ സ്വീകാര്യമായിരിക്കുന്നതല്ല.

11. അധികാരങ്ങൾ ഏല്പിച്ചുകൊടുക്കൽ.— ഗവണ്മെന്റിന്, ഗസറ്റിൽ പരസ്യംമൂലം, ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരമോ, അഥവാ അതുപ്രകാരമുണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ള ചട്ടങ്ങൾപ്രകാരമോ അവർക്കു വിനിയോഗിക്കാവുന്ന വല്ല അധികാരവും അവർ യോഗ്യമെന്നു കരുതാവുന്ന മറ്റധികാരസ്ഥാനത്തിനുകൂടി വിനിയോഗിക്കാവുന്നതാണെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാവുന്നതാണ്.

12. ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം.—(1) ഗവണ്മെന്റിന് ഗസറ്റിൽ പരസ്യംമൂലവും, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിൽ വരുത്തുന്ന ആവശ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്.

(2) പ്രത്യേകിച്ചും, മുകളിൽ പറഞ്ഞ അധികാരത്തിന്റെ സാമാന്യതയ്ക്ക് ദൂഷ്യം കൂടാതെയും, അങ്ങനെയുള്ള ചട്ടങ്ങൾ—

(എ) നിയന്ത്രണാധികാര സ്ഥാനത്തിന്റെ ചുമതലകളും, കൃത്യങ്ങളും, അധികാരങ്ങളും,

(ബി) ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരം നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ട ഫോറങ്ങളും,

(സി) നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ട മറ്റു വല്ല കാര്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ചു വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

(3) ഈ ആക്റ്റുപ്രകാരമുണ്ടാക്കുന്ന ഏതൊരു ചട്ടവും അതുണ്ടാക്കിയതിനു ശേഷം കഴിയുന്നത്രവേഗം, നിയമസഭ യോഗം ചേർന്നിരിക്കുമ്പോൾ അതിന്റെ മുമ്പാകെ ആകെ പതിനാലു ദിവസക്കാലത്തേയ്ക്ക്—അത് ഒരു സമ്മേളനത്തിലോ തുടർച്ചയായ രണ്ടു സമ്മേളനങ്ങളിലോ പെടാം—വെയ്ക്കേണ്ടതും, അത് അപ്രകാരം ഏതു സമ്മേളനത്തിൽ വെയ്ക്കുന്നുവോ ആ സമ്മേളനമോ അതിനു തൊട്ടടുത്തു വരുന്ന സമ്മേളനമോ അവസാനിക്കുന്നതിനുമുമ്പ്, നിയമസഭ ഒന്നുകിൽ ആ ചട്ടത്തിൽ എന്തെങ്കിലും ഭേദഗതി വരുത്തുകയോ അല്ലെങ്കിൽ അതുണ്ടാക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് തീരുമാനിക്കുകയോ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, ആ ചട്ടത്തിന് അതിനുശേഷം, അതതു സംഗതിപോലെ അങ്ങനെ ഭേദഗതി ചെയ്ത രൂപത്തിൽമാത്രം പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുകയോ അഥവാ യാതൊരു പ്രാബല്യവുമില്ലാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതുമാണ്; എന്നിരുന്നാലും, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും ഭേദഗതിയോ റദ്ദാക്കലോ ആ ചട്ട പ്രകാരം നേരത്തെ ചെയ്ത യാതൊന്നിന്റെയും സാധുതയ്ക്ക് ദൂഷ്യം വരുത്താത്തവിധത്തിലായിരിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

13. <u>റദ്ദാക്കലും ഒഴിവാക്കലും.</u>—**(1)** വ്യാവസായത്തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകുന്നതു സംബന്ധിച്ച **1969**-ലെ കേരള ഓർഡിനൻസ് (**1969**-ലെ **7**) ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

(2) അങ്ങനെ റദ്ദാക്കിയിരുന്നാലും മേല്പറഞ്ഞ ഓർഡിനൻസ് പ്രകാരം ചെയ്തിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും കാര്യമോ, അഥവാ എടുത്തിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടിയോ **1969** ഡിസംബർ **10**—ാം തീയതി ഈ ആക്റ്റ് പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നിട്ടുണ്ടായിരുന്നെങ്കിലെന്നപോലെ ഈ ആക്റ്റു പ്രകാരം ചെയ്തതോ, എടുത്തതോ ആയി കരുതപ്പെടേണ്ടതാണ്.

(ശരിത്തർജ്ജമ)