<u>GUJARAT BILL NO. 16 OF 2020.</u>

THE INDUSTRIAL DISPUTES (GUJARAT AMENDMENT) BILL, 2020.

A BILL

further to amend the Industrial Disputes Act, 1947 in its application to the state of Gujarat.

<u>સન ૨૦૨૦નું ગુજરાત વિધેયક ક્રમાંક: ૧૬.</u>

ઔદ્યોગિક તકરાર (ગુજરાત સુધારા) વિધેયક, ૨૦૨૦.

ગુજરાત રાજ્યને લાગુ પડતો હોય તેટલે સુધી ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ વધુ સુધારવા બાબત વિધેયક, ૨૦૨૦.

આથી, ભારતના ગણરાજ્યના એકોતેરમા વર્ષમાં નીચેનો અધિનિયમ કરવામાં આવે છે:-

ટૂંકી સંજ્ઞા અને આરંભ.

૧. (૧) આ અધિનિયમ ઔદ્યોગિક તકરાર (ગુજરાત સુધારા) અધિનિયમ, ૨૦૨૦ કહેવાશે.

(૨) તે સન ૨૦૨૦ના જુલાઇ મહિનાની ૩જી તારીખે અમલમાં આવ્યો હોવાનું ગણાશે.

સન ૧૯૪૭નો ૧૪મો.

સન ૧૯૪૭ના ૧૪મા અધિનિયમની કલમ ૨૫-ડ-નો સુધારો.

૨. ગુજરાત રાજ્યને લાગુ પડતો હોય તેટલે સુધી ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (જેનો આમાં હવે પછી, ‘‘મુખ્ય અધિનિયમ” તરીકે ઉલ્લેખ કર્યો છે તે)માં, કલમ ૨૫-ડ-માં,-

(૧) પેટા-કલમ (૧)માં, ‘‘એકસો’’ એ શબ્દને બદલે, ‘‘ત્રણસો’’ એ શબ્દ મૂકવો;

(૨) પેટા-કલમ (૧) પછી, નીચેની પેટા-કલમ દાખલ કરવી:-

"(૧ક) પેટા-કલમ (૧)ની જોગવાઈઓને બાધ આવ્યા સિવાય, રાજ્ય સરકારને એવી ખાતરી થાય કે ઔદ્યોગિક શાંતિની જાળવણી અથવા કામદારોનું શોષણ થતું અટકાવવા માટે તેમ કરવું જરૂરી છે, તો તે (રાજ્ય સરકાર), રાજપત્રમાં જાહેરનામાથી, આ પ્રકરણની જોગવાઈ, જેમાં જાહેરનામામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવા ત્રણસો કરતાં ઓછા પણ એકસો કરતાં ઓછા ન હોય તેટલી સંખ્યામાં કામદારોને, અગાઉના બાર મહિના સુધી સરેરાશ કામકાજના દિવસ પ્રમાણે કામે રાખવામાં આવ્યા હોય તેવી (મુદતી સ્વરૂપની સંસ્થા ન હોય અથવા જેમાં માત્ર તૂટક તૂટક કામ કરવામાં આવતું હોય તેવી) ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પાડી શકશે.".

3. મુખ્ય અધિનિયમમાં, કલમ ૨૫-થ-માં,-

સન ૧૯૪૭ના ૧૪મા અધિનિયમની કલમ ૨૫-થ-નો સુધારો.

(૧) પેટા-કલમ (૧)માં, ખંડ (ક)માં, "અથવા તેવી નોટિસને બદલે, કામદારને નોટિસની મુદત માટેનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું હોય" એ શબ્દો કમી કરવા;

(૨) પેટા-કલમ (૯)માં, "સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર" એ શબ્દો પછી, "અને તેના છેલ્લા ત્રણ મહિનાના સરેરાશ પગાર જેટલી રકમ" એ શબ્દો ઉમેરવા.

સન ૧૯૪૭ના ૧૪મા અધિનિયમની કલમ ૨૫-દ-નો સુધારો.

૪. મુખ્ય અધિનિયમમાં, કલમ ૨૫-દ-માં, પેટા-કલમ (૮)માં, "સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર" એ શબ્દો પછી, "અને તેના છેલ્લા ત્રણ મહિનાના સરેરાશ પગાર જેટલી રકમ" એ શબ્દો ઉમેરવા.

સન ૨૦૨૦નો ગુજરાત વટહુકમ ક્રમાંક ૫.

૫. (૧) ઔદ્યોગિક તકરાર (ગુજરાત સુધારા) વટહુકમ, ૨૦૨૦ આથી રદ કરવામાં આવે છે.

રદ કરવા બાબત અને અપવાદ.

(૨) એવી રીતે રદ થવા છતાં, સદરહુ વટહુકમથી સુધાર્યા પ્રમાણેના, મુખ્ય અધિનિયમ હેઠળ કરેલું કોઇ કૃત્ય અથવા કોઇ પગલું, આ અધિનિયમથી સુધાર્યા પ્રમાણેના મુખ્ય અધિનિયમ હેઠળ કરેલું અથવા લીધેલું હોવાનું ગણાશે.

ઉદ્દેશો અને કારણો

ગુજરાત તેના આરંભથી, ઔદ્યોગિક રીતે પ્રગતિશીલ રાજ્ય રહ્યું છે અને છેલ્લા દાયકામાં, તે દેશનું ઔદ્યોગિક કેન્દ્ર અને વિકાસનું એન્જિન બન્યું છે. ઉદ્યોગ અને કામદારો વચ્ચે મૈત્રીભર્યા સંબંધો રહ્યાં છે અને ભાગ્યે જ હડતાલો અથવા તાળાબંધી જેવા કોઇ બનાવો બન્યા છે. ગુજરાતમાં વધારે અને વધારે ઉદ્યોગોની સ્થાપના થઇ રહી છે અને તેથી, રાજ્ય સરકારને, ઉદ્યોગો અને કામદારો વચ્ચેના હિતોની સમતુલા રાખવા અને ઉદ્યોગ અને કામદારો, બંને માટે સહાયક હોય તેવું વાતાવરણ ઊભું કરવાનું જરૂરી જણાયું છે. ઉદ્યોગ અને શ્રમ એ બંને અભિન્ન ભાગો છે, જેમાં વ્યાવસાયિક કુશળતા, મૈત્રીભાવના અને નિરંતર વૃદ્ધિ અને વિકાસ માટે વિશ્વાસનો સંબંધ હોવો જોઇએ તેમજ તેનાથી જીવનની સામાન્ય ગુણવત્તામાં પણ પરિવર્તન આવે છે.

૨. ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-ડ-ની વિદ્યમાન જોગવાઇ, (જે મુદતી સ્વરૂપની સંસ્થા ન હોય અથવા જેમાં માત્ર તૂટક તૂટક કામ કરવામાં આવતું હોય તેવી), જેમાં અગાઉના બાર મહિના માટે, સરેરાશ કામકાજના દિવસ દીઠ, ઓછામાં ઓછા એકસો કામદારોને કામે રાખવામાં આવ્યા હોય, તેવી ઔદ્યોગિક સંસ્થાને પ્રકરણ ૫-ખ લાગુ કરવા માટેની જોગવાઇ કરે છે. આવી સંસ્થાઓમાં, (કામદારોને) છૂટા કરતા, છટણી કરતા અથવા (ઔદ્યોગિક સંસ્થા) બંધ કરતા પહેલાં, નોકરીએ રાખનાર માટે, રાજ્ય સરકારની પૂર્વ-પરવાનગી લેવી જરૂરી છે. સંસ્થામાં વધારે સંખ્યામાં કામદારોને કામે રાખવા માટે, નોકરીએ (કામે) રાખનારાને મદદ કરે અને પ્રોત્સાહિત કરે તે માટેની જોગવાઇ હોવાનું જરૂરી જણાયું છે અને તેથી, કામદારોની સંખ્યા એકસોથી વધારી ત્રણસો કરવા માટે, સદરહુ કલમ ૨૫-ડ સુધારવા ધાર્યું છે.

3. વિદ્યમાન કલમ ૨૫-થ-એ કામદારોની છટણીની પૂર્વવર્તી શરતો માટેની જોગવાઇ કરે છે. પેટા-કલમ (૧)ના ખંડ (ક) હેઠળ, છટણી પહેલાં કામદારોને ત્રણ મહિનાની નોટિસ અથવા નોટિસને બદલે, નોટિસની મુદત માટેનું વેતન આપવું જોઇશે. નોકરીએ રાખનારે, એવા કામદારોને માત્ર ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપવી જોઇશે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે, નોટિસને બદલે, નોટિસની મુદત માટેનું વેતન આપવા માટેની જોગવાઇ કમી કરવા ધાર્યું છે. વધુમાં, તેવી છટણીથી અસર પામેલ કામદારને અધિક નાણાકીય સુરક્ષા પૂરી પાડવા માટે, સદરહુ પેટા-કલમમાં ઠરાવ્યા પ્રમાણે, કામદારને તે વળતર ઉપરાંત તેના છેલ્લા ત્રણ મહિનાની

સરેરાશ ચુકવણીને સમકક્ષ રકમ ચૂકવવામાં આવે, તે મતલબથી પેટા-કલમ (૯) સુધારવાનું જરૂરી જણાયું છે.

૪. સંસ્થાના બંધ થવાથી અસર પામ્યા હોય તેવા કામદારોને, તેના છેલ્લા ત્રણ મહિનાના સરેરાશ પગારને સમકક્ષ રકમની ચુકવણી માટેની તેમજ કામદારોને ઠરાવેલા દરોએ વળતર પણ ચૂકવવું જ જોઇએ તે માટેની જોગવાઇ કરતી, કલમ ૨૫-દ ની પેટા-કલમ (૮)માં, એવી જ જોગવાઇ ઉમેરવામાં ધાર્યું છે.

તે સમયે, ગુજરાત રાજયની વિધાનસભાનું સત્ર ચાલુ ન હોવાથી, ઉપર્યુકત ઉદ્દેશો સિદ્ધ કરવા માટે, ઔદ્યોગિક તકરાર (ગુજરાત સુધારા) વટહુકમ, ૨૦૨૦ પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યો હતો.

આ વિધેયકથી, સદરહુ વટહુકમને સ્થાને રાજ્ય વિધાનમંડળનો અધિનિયમ મૂકવા ધાર્યું છે.

દિલીપકુમાર ઠાકોર,

ધારાકીય સત્તા સોંપવાની યાદી

આ વિધેયકમાં, નીચેની બાબતોના સંબંધમાં, ધારાકીય સત્તાની સોંપણીનો સમાવેશ થાય છે:-

કલમ ૨.- આ કલમની પેટા-કલમ (૨)થી, ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫ ડ-માં દાખલ કરવા ધારેલી નવી પેટા-કલમ (૧ક)થી, ઔદ્યોગિક શાંતિની જાળવણી અથવા કામદારોનું શોષણ થતું અટકાવવા માટે તેમ કરવું જરૂરી છે તેવી ખાતરી થયેથી, રાજ્ય સરકારને, રાજપત્રમાં જાહેરનામાથી, સન ૧૯૪૭ના સદરહુ કેન્દ્રીય અધિનિયમના પ્રકરણ ૫-ખની જોગવાઈ, જેમાં જાહેરનામામાં નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવે તેવા ત્રણસો કરતાં ઓછા પણ એકસો કરતાં ઓછા ન હોય તેટલી સંખ્યામાં કામદારોને, અગાઉના બાર મહિના સુધી સરેરાશ કામકાજના દિવસ પ્રમાણે કામે રાખવામાં આવ્યા હોય તેવી (મુદતી સ્વરૂપની સંસ્થા ન હોય અથવા જેમાં માત્ર તૂટક તૂટક કામ કરવામાં આવતું હોય તેવી) ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પાડવાની સત્તા મળે છે.

ઉપર્યુકત ધારાકીય સત્તાની સોંપણી આવશ્યક અને સામાન્ય પ્રકારની છે.

તારીખ: ૧૧મી સપ્ટેમ્બર, ૨૦૨૦. **દિલીપકુમાર ઠાકોર.**

પુરવણી
ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭
(સન ૧૯૪૭ના ૧૪મા)માંથી ઉતારા.

પ્રકરણ ૫- ખ લાગુ પડવા બાબત.

૨૫ ડ. (૧) આ પ્રકરણની જોગવાઇઓ, જેમાં એકસો કરતાં ઓછા ન હોય તેટલી સંખ્યામાં કામદારોને, અગાઉના બાર મહિના સુધી સરેરાશ કામકાજના દિવસ પ્રમાણે કામે રાખવામાં આવ્યા હોય તેવી (મુદતી સ્વરૂપની સંસ્થા ન હોય અથવા જેમાં માત્ર તૂટક તૂટક કામ કરવામાં આવતું હોય તેવી) ઔદ્યોગિક સંસ્થાને લાગુ પડશે.

(૨) ઔદ્યોગિક સંસ્થા, મુદતી સ્વરૂપની સંસ્થા છે કે કેમ અથવા કામ માત્ર તૂટક તૂટક કરવામાં આવે છે કે કેમ તે અંગે પ્રશ્ન ઊભો થાય, તો સમુચિત સરકારનો નિર્ણય આખરી ગણાશે.

કામદારોની છટણી અંગેની પૂર્વવર્તી શરતો.

૨૫ થ. (૧) જે કામદાર નોકરીમાં રાખનાર હેઠળ એક વર્ષ કરતાં ઓછા ન હોય તેટલા સમયથી સળંગ સેવામાં રહ્યા હોય તેવા, જેને આ પ્રકરણ લાગુ પડતું હોય તેવી કોઇ ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કામે રાખવામાં આવ્યા હોય તેવા કોઇપણ કામદારની,-

(ક) છટણી કરવા માટેના કારણો દર્શાવતી ત્રણ મહિનાની લેખિત નોટિસ કામદારને આપવામાં આવી ન હોય અને નોટિસની મુદત પૂરી થઇ ગઇ હોય અથવા તેવી નોટિસને બદલે, કામદારને નોટિસની મુદત માટેનું વેતન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હોય; અને

(ખ) આ અર્થે કરેલી અરજી પર, સમુચિત સરકાર અથવા તે સરકાર, રાજપત્ર (જેનો આ કલમમાં હવે પછી, ''નિર્દિષ્ટ સત્તાધિકારી'' તરીકે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે તે)માં જાહેરનામાથી નિર્દિષ્ટ કરે તેવા સત્તામંડળની પૂર્વ-મંજૂરી મેળવવામાં આવી હોય

ત્યાં સુધી તે નોકરીએ રાખનારે છટણી કરવી જોઇશે નહિ.

(૨) થી (૮) ××× ××× ×××

(૯) પેટા-કલમ (૩) હેઠળ છટણી કરવા માટેની પરવાનગી આપવામાં આવી હોય ત્યારે અથવા જ્યાં પેટા-કલમ (૪) હેઠળ છટણી કરવા માટેની પરવાનગી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવે ત્યારે, આ કલમ હેઠળ પરવાનગી માટેની અરજી કર્યાની તારીખની તરત

પહેલાં તે સંસ્થામાં કામે રાખવામાં આવ્યો હોય તેવો દરેક કામદાર, છટણીના સમયે, સળંગ સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે, પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર મેળવવાને હકદાર રહેશે.

૨૫ દ. (૧) ××× ××× ×××

અન્ડરટેકિંગ બંધ કરવા માટેની કાર્યરીતિ.

(૨) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ મંજૂરી માટેની અરજી કરવામાં આવેલી હોય, ત્યારે સમૂચિત સરકાર, પોતાને યોગ્ય લાગે તેવી આવી તપાસ કર્યા પછી અને નોકરીએ રાખનારને સુનાવણીની વાજબી તક આપ્યા પછી, કામદાર અને જે લોકોને આ બંધમાં રસ હોય તેને, નોકરીએ રાખનાર દ્વારા આપવામાં આવેલા કારણોની પર્યાપ્તતા અને યથાર્થતા જાહેર જનતાના લાભ અને બીજા તમામ સંબંધિત પરિબળોને ધ્યાનમાં રાખીને, હુકમથી, અને કારણોને લેખિતમાં નોંધ કરીને, આવી પરવાનગી આપશે અથવા પરવાનગી આપવાનો ઈનકાર કરશે અને આવા હુકમની એક નકલ નોકરીએ રાખનારને અને કામદારોને મોકલવી જોઇશે.

(૩) પેટા-કલમ (૧) હેઠળ અરજી કરવામાં આવી હોય અને સમુચિત સરકાર, નોકરીએ રાખનારને, આવી અરજી કર્યાની તારીખથી સાઠ દિવસની મુદત સુધીમાં પરવાનગી આપતો અથવા પરવાનગી નામંજૂર કરતો હુકમ મોકલે નહિ, તો જે પરવાનગી (મેળવવા) માટે અરજી કરી હોય, તે પરવાનગી સાઠ દિવસની સદરહુ મુદત પૂરી થયેથી, આપવામાં આવી હોવાનું ગણાશે.

(૪) થી (૭) ××× ××× ×××

(૮) પેટા-કલમ (૨) હેઠળ અન્ડરટેકિંગને બંધ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હોય ત્યારે અથવા જ્યાં પેટા-કલમ (૩) હેઠળ બંધ કરવા માટેની પરવાનગી આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવે ત્યારે, આ કલમ હેઠળ પરવાનગી માટેની અરજી કર્યાની તારીખની તરત પહેલાં તે અન્ડરટેકિંગમાં કામે રાખવામાં આવ્યો હોય તેવો દરેક કામદાર, સળંગ સેવાના દરેક પૂર્ણ વર્ષ અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના કોઈપણ ભાગ માટે, પંદર દિવસના સરેરાશ પગાર જેટલું વળતર મેળવવાને હકદાર રહેશે.

ગુજરાત વિધાનસભા સચિવાલય

[સન ૨૦૨૦નું ગુજરાત વિધેયક ક્રમાંક: ૧૬.]

ગુજરાત રાજ્યને લાગુ પડતો હોય તેટલે સુધી ઔદ્યોગિક તકરાર અધિનિયમ, ૧૯૪૭ વધુ સુધારવા બાબત વિધેયક.

[શ્રી દિલીપકુમાર ઠાકોર,
શ્રમ અને રોજગાર મંત્રીશ્રી.]

(સન ૨૦૨૦ના સપ્ટેમ્બર મહિનાની ૧૪મી તારીખે ગુજરાત સરકારી રાજપત્રમાં પ્રસિદ્ધ કર્યા મુજબ)

ડી. એમ. પટેલ,
સચિવ,
ગુજરાત વિધાનસભા.

THE INDUSTRIAL DISPUTES (GUJARAT AMENDMENT) BILL, 2020.

GUJARAT BILL NO. 16 OF 2020.

A BILL

further to amend the Industrial Disputes Act, 1947 in its application to the State of Gujarat.

It is hereby enacted in the Seventy-first Year of the Republic of India as follows:-

Short title and commencement.

1. (1) This Act may be called the Industrial Disputes (Gujarat Amendment) Act, 2020.

(2) It shall be deemed to have come into force on the 3rd July, 2020.

Amendment of section 25K of XIV of 1947. **2.** In the Industrial Disputes Act, 1947, in its application to the State of Gujarat (hereinafter referred to as "the principal Act"), in section 25K,- **XIV of 1947.**

(i) in sub-section (1), for the words "one hundred", the words "three hundred" shall be substituted;

(ii) after sub-section (1), the following sub-section shall be inserted, namely:-

"(1A) Without prejudice to the provisions of sub-section (1), the State Government may, if satisfied that the maintenance of industrial peace or prevention of victimization of workmen so requires, by notification in the *Official Gazette*, apply the provision of this Chapter to an industrial establishment (not being an establishment of a seasonal character or in which work is performed only intermittently) in which such number of workmen which may be less than three hundred but not less than one hundred, as may be specified in the notification, were employed on an average per working day for the preceding twelve months.".

Amendment of section 25N of XIV of 1947. **3.** In the principal Act, in section 25N,-

(i) in sub-section (1), in clause (a), the words "or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice" shall be deleted;

(ii) in sub-section (9), the words "and an amount equivalent to his last three months average pay" shall be added at the end.

Amendment of section 25-O of XIV of 1947. **4.** In the principal Act, in section 25-O, in sub-section (8), the words "and an amount equivalent to his last three months average pay" shall be added at the end.

Repeal and saving. **5.** (1) The Industrial Disputes (Gujarat Amendment) Ordinance, 2020 is hereby repealed. **Guj. Ord. 5 of 2020.**

(2) Notwithstanding such repeal, anything done or any action taken under the principal Act as amended by the said Ordinance, shall be deemed to have been done or taken under the principal Act as amended by this Act.

STATEMENT OF OBJECTS AND REASONS

Since its inception, Gujarat has been an industrially progressive State and in the last decade, it has become an industrial hub and growth engine of the country. There have been cordial relations between the industry and the workers and there have been hardly any occasions of strikes or lock-outs. More and more industries are being established in Gujarat and therefore, the State Government has considered it necessary to strike the balance of interests between the industries and the workers and create an environment which is conducive to both, the industry and the workers. Industry and labour are both integral parts which ought to have relationship of professionalism, cordiality, and trust for sustained growth and development as also transforming the general quality of life.

2. Existing provision of section 25K of the Industrial Disputes Act, 1947 provides for applicability of Chapter VB to such industrial establishment (not being an establishment of a seasonal character or in which work is performed only intermittently) in which not less than one hundred workmen were employed on an average per working day for the preceding twelve months. In such establishments, prior permission of the State Government is to be required for the employer before effecting lay off, retrenchment or closure. It is considered necessary to have provision which would help and encourage the employers to employ more number of workers in the establishment and therefore, said section 25K is proposed to be amended so as to increase the number of workmen from one hundred to three hundred.

3. Existing section 25N provides for conditions precedent to retrenchment of workmen. Under clause (a) of sub-section (1), it is required that three months' notice or in *lieu* of notice wages for notice period is to be given to the workers before retrenchment. To ensure that the employer shall only give notice of three months to such workmen, provision to give wages for notice period in *lieu* of notice is proposed to be deleted. Further, to provide additional financial security to the workman affected by such retrenchment, it considered necessary to amend sub-section (9) to the effect that in addition of that compensation, as prescribed in the said sub-section, the workman is paid an amount equivalent to his last three months average pay.

4. Similar provision is proposed to be added in sub-section (8) of section 25 O providing for payment to the workman of an amount equivalent to his last three months average pay, along with compensation

on prescribed rates, must also be paid to the workers who are being affected by the closure of the establishment.

As the Legislative Assembly of the State of Gujarat was not in session, at that time, the Industrial Disputes (Gujarat Amendment) Ordinance, 2020 was promulgated to achieve the aforesaid objects.

This Bill seeks to replace the said Ordinance by an Act of the State Legislature.

DILIPKUMAR THAKOR,

MEMORENDUM REGARDING DELEGATED LEGISLATION

This Bill involves the delegation of legislative power in the following respect:-

Clause 2.- New sub-section (1A) proposed to be inserted in section 25K of the Industrial Disputes Act, 1947 by sub-clause (ii) of this clause empowers the State Government, on being satisfied that the maintenance of industrial peace or prevention of victimization of workmen so requires to apply, by notification in the *Official Gazette*, the provision of Chapter VB of the said Central Act of 1947 to an industrial establishment (not being an establishment of a seasonal character or in which work is performed only intermittently) in which such number of workmen which may be less than three hundred but not less than one hundred, as may be specified in the notification, were employed on an average per working day for the preceding twelve months.

The delegation of legislative power, as aforesaid, is necessary and is of a normal character.

Dated the 11th September, 2020. **DILIPKUMAR THAKOR.**

ANNEXURE

EXTRACT FROM THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947.

(XIV of 1947)

25K. (1) The provisions of this Chapter shall apply to an industrial establishment (not being an establishment of a seasonal character or in which work is performed only intermittently) in which not less than one hundred workmen were employed on an average per working day for the preceding twelve months.

Application of Chapter V-B.

(2) If a question arises whether an industrial establishment is of a seasonal character or whether work is performed therein only intermittently, the decision of the appropriate Government thereon shall be final.

25N. (1) No workman employed in any industrial establishment to which this Chapter applies, who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until,-

Conditions precedent to retrenchment of workmen.

(a) the workman has been given three months' notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice; and

(b) the prior permission of the appropriate Government or such authority as may be specified by that Government by notification in the *Official Gazette* (hereafter in this section referred to as the specified authority) has been obtained on an application made in this behalf.

(2) to (8) XXX XXX XXX

(9) Where permission for retrenchment has been granted under sub-section (3) or where permission for retrenchment is deemed to be granted under sub-section (4), every workman who is employed in that establishment immediately before the date of application for permission under this section shall be entitled to receive, at the time of retrenchment, compensation

which shall be equivalent to fifteen days' average pay for every completed year of continuous service or any part thereof in excess of six months.

Procedure for closing down an undertaking.

25-O. (1) XXX XXX XXX

(2) Where an application for permission has been made under sub-section (1), the appropriate Government, after making such enquiry as it thinks fit and after giving a reasonable opportunity of being heard to the employer, the workmen and persons interested in such closure may, having regard to the genuineness and adequacy of the reasons stated by the employer, the interests of the general public and all other relevant factors, by order and for reasons to be recorded in writing, grant or refuse to grant such permission and a copy of such order shall be communicated to the employer and the workmen.

(3) Where an application has been made under sub-section (1) and the appropriate Government does not communicate the order granting or refusing to grant permission to the employer within a period of sixty days from the date on which such application is made, the permission applied for shall be deemed to have been granted on the expiration of the said period of sixty days.

(4) to (7) XXX XXX XXX

(8) Where an undertaking is permitted to be closed down under sub-section (2) or where permission for closure is deemed to be granted under sub-section (3), every workman who is employed in that undertaking immediately before the date of application for permission under this section, shall be entitled to receive compensation which shall be equivalent to fifteen days' average pay for every completed year of continuous service or any part thereof in excess of six months.

GUJARAT LEGISLATURE SECRETARIAT

GUJARAT BILL NO. 16 OF 2020.

A BILL

further to amend the Industrial Disputes Act, 1947 in its application to the State of Gujarat.

**[SHRI DILIPKUMAR THAKOR,
MINISTER FOR LABOUR AND EMPLOYMENT]**

(As published in the Gujarat Government Gazette of 14th September, 2020)

D.M.PATEL,

Secretary,

Gujarat Legislative Assembly.