

अधिनियम का सारांश
वेतन संहिता, 2019
[अध्याय 6 धारा 50 (2)]

वेतन संहिता, 2019 उपरोक्त चार प्रमुख श्रम कानूनों—

- मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936,
- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948,
- बोनस भुगतान अधिनियम, 1965, तथा
- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976—

के प्रावधानों को एकीकृत एवं समेकित कर भारत में वेतन से संबंधित विधिक व्यवस्था को अधिक सुदृढ़, पारदर्शी एवं आधुनिक बनाती है।

इस संहिता का उद्देश्य समस्त श्रमिकों के लिए एकसमान वेतन ढाँचा स्थापित करना, वेतन का समयबद्ध और पूर्ण भुगतान सुनिश्चित करना, लिंग-आधारित किसी भी प्रकार के वेतन भेदभाव को निषिद्ध करना, तथा विविध प्रकार के प्रतिष्ठानों के लिए अनुपालन प्रक्रियाओं को सरल एवं एकरूप बनाना है।

“वेतन, बोनस तथा उनसे संबंधित अथवा उनके आनुषंगिक मामलों के विनियमन, संशोधन एवं समेकन हेतु प्रवर्तित एक अधिनियम।”

अध्याय 1
प्रारंभिक

वेतन संहिता, 2019 — धारा 1 (संक्षिप्त विवरण, क्षेत्रीय विस्तार एवं प्रवर्तन)
संशोधित रूप में

1. (1) इस अधिनियम को “वेतन संहिता, 2019” कहा जाएगा।
 - (2) यह संहिता समस्त भारत पर विस्तार रखती है।
 - (3) यह संहिता उस तिथि से प्रभावी होगी, जिसे केंद्र सरकार, राजपत्र (Official Gazette) में प्रकाशित अधिसूचना द्वारा नियुक्त करेगी;
- और संहिता के भिन्न-भिन्न उपबंधों के लिए पृथक-पृथक तिथियाँ भी नियुक्त की जा सकती हैं।
- ऐसी स्थिति में, किसी भी उपबंध में संहिता के प्रवर्तन का संदर्भ उस विशिष्ट उपबंध के प्रभावी होने की तिथि के संदर्भ में ही माना जाएगा।

2. परिभाषाएँ

इस संहिता में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(च) किसी स्थापना के संबंध में, “ठेकेदार” से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो—

- (i) ठेका श्रमिकों के माध्यम से उस स्थापना को माल या विनिर्मित वस्तुओं की मात्र आपूर्ति के अलावा किसी निश्चित परिणाम का उत्पादन करने का जिम्मा लेता है; या
- (ii) स्थापना के किसी कार्य के लिए मात्र मानव संसाधन के रूप में ठेका श्रमिकों की आपूर्ति करता है; और इसमें उप-ठेकेदार भी शामिल है।

(छ) “ठेका मजदूर” से ऐसा कामगार अभिप्रेत है जो किसी स्थापना के कार्य में या उसके संबंध में नियोजित माना जाएगा, जब उसे मुख्य नियोजक की जानकारी में या उसके बिना किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से ऐसे कार्य में या उसके संबंध में नियुक्त किया जाता है और इसमें अंतरराष्ट्रीय प्रवासी कामगार भी शामिल हैं। परंतु इसमें ऐसा कामगार (अंशकालिक कर्मचारी को छोड़कर) शामिल नहीं है, जो—

- (i) ठेकेदार द्वारा उसकी स्थापना की किसी गतिविधि के लिए नियमित रूप से नियोजित है और उसका रोजगार, रोजगार की शर्तों के परस्पर स्वीकृत मानकों (स्थायी आधार पर नियुक्ति सहित) द्वारा शासित होता है; और
- (ii) ऐसे रोजगार में समय-समय पर लागू कानून के अनुसार वेतन में वृद्धि, सामाजिक सुरक्षा कवरेज तथा अन्य कल्याणकारी लाभ प्राप्त करता है।

(क) “कर्मचारी” का मतलब है कोई भी व्यक्ति (अप्रेंटिस अधिनियम, 1961 के तहत रखे गए अप्रेंटिस को छोड़कर), जिसे किसी संस्था द्वारा वेतन पर कोई भी स्किलड, सेमी-स्किलड या अनस्किलड, मैनुअल, ऑपरेशनल, सुपरवाइजरी, मैनेजरियल, एडमिनिस्ट्रेटिव, टेक्निकल या क्लेरिकल कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया हो, चाहे नौकरी की शर्तें स्पष्ट हों या निहित; और इसमें वह व्यक्ति भी शामिल है जिसे उचित सरकार ने कर्मचारी घोषित किया हो, लेकिन इसमें सशस्त्र बलों का कोई सदस्य शामिल नहीं है।

(ठ) “नियोक्ता” का अर्थ ऐसा व्यक्ति है जो अपने स्थापना में, चाहे प्रत्यक्ष रूप से या किसी व्यक्ति के माध्यम से, या अपनी ओर से या किसी व्यक्ति की ओर से एक या अधिक कर्मचारियों को नियोजित करता है;

और जहाँ स्थापना केंद्रीय या राज्य सरकार के किसी विभाग द्वारा चलायी जाती है, वहाँ ऐसे विभाग के प्रमुख द्वारा इस हेतु निर्दिष्ट प्राधिकृति, या जहाँ कोई प्राधिकृति निर्दिष्ट नहीं है, विभाग का प्रमुख; और स्थानीय प्राधिकरण द्वारा चलाए जा रहे स्थापना के संबंध में उस प्राधिकरण का मुख्य कार्यकारी। इसमें शामिल हैं— (i) ऐसे स्थापना के संबंध में जो कारखाना है, कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2(एन) में परिभाषित कारखाने का अधिभोगी; और जहाँ किसी व्यक्ति को उक्त अधिनियम की धारा 7(1)(एफ) के अधीन कारखाने का प्रबंधक नामित किया गया है, वह नामित व्यक्ति; (ii) किसी अन्य स्थापना के संबंध में वह व्यक्ति या प्राधिकरण जिसके पास स्थापना के मामलों पर अंतिम नियंत्रण है; और जहाँ उक्त मामले प्रबंधक या प्रबंध निदेशक को सौंपे गए हों, ऐसा प्रबंधक या प्रबंध निदेशक; (iii) ठेकेदार; और (iv) मृतक नियोक्ता का कानूनी प्रतिनिधि।

(ड) “प्रतिष्ठान” से तात्पर्य किसी ऐसे स्थान से है जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, कारोबार, विनिर्माण या व्यवसाय किया जाता है, और इसमें सरकारी प्रतिष्ठान भी शामिल है।

(ढ) “कारखाना” से कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2(एम) में परिभाषित कारखाना अभिप्रेत है।

(थ) “औद्योगिक विवाद” से तात्पर्य है— (i) नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच, या नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच, या श्रमिकों और श्रमिकों के बीच कोई विवाद या मतभेद जो किसी व्यक्ति के रोजगार, गैर-रोजगार, या रोजगार की शर्तों या श्रम की शर्तों से संबंधित हो; और (ii) किसी व्यक्तिगत श्रमिक और नियोक्ता के बीच कोई विवाद या मतभेद जो उस श्रमिक की सेवामुक्ति, बर्खास्तगी, छंटनी या सेवा समाप्ति से संबंधित हो या उसके कारण उत्पन्न हो।

(म) “मजदूरी”

“मजदूरी” से तात्पर्य वेतन, भत्ते या अन्यथा के रूप में सभी प्रकार के पारिश्रमिक से है, जो धन के रूप में अभिव्यक्त किया गया हो या इस प्रकार अभिव्यक्त किया जा सकता हो, जो यदि रोजगार की व्यक्त या निहित शर्तें पूरी हो जाती हैं, तो किसी नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय होगा; और इसमें निम्नलिखित शामिल हैं—(i) मूल वेतन; (ii) महंगाई भत्ता; और (iii) प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो;

लेकिन इसमें शामिल नहीं है— (क) समय-समय पर लागू किसी कानून के अंतर्गत देय कोई बोनस, जो रोजगार की शर्तों के तहत देय पारिश्रमिक का हिस्सा नहीं है; (ख) किसी घर-आवास या प्रकाश, पानी, चिकित्सा सुविधा अथवा अन्य सुविधा की आपूर्ति, या उपयुक्त सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा मजदूरी की गणना से बाहर रखी गई किसी भी सेवा का मूल्य; (ग) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन या भविष्य निधि में दिया गया कोई अंशदान तथा उस पर अर्जित ब्याज; (घ) कोई परिवहन भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य; (ङ) नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार की प्रकृति के कारण उस पर आने वाले विशेष व्यय की पूर्ति के लिए दी गई कोई राशि; (च) मकान किराया भत्ता; (छ) पक्षों के बीच किसी पुरस्कार या समझौते अथवा न्यायालय या न्यायाधिकरण के आदेश के अंतर्गत देय पारिश्रमिक; (ज) कोई ओवरटाइम भत्ता; (झ) कर्मचारी को देय कोई कमीशन; (ट) कर्मचारी को मिलने वाला कोई भी छंटनी मुआवज़ा, या अन्य सेवानिवृत्ति लाभ, अथवा नौकरी समाप्ति पर देय कोई भी एक्स-ग्रेशिया भुगतान।

प्रोवाइजो:

मजदूरी की गणना के लिए, यदि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को उपरोक्त (क) से (झ) तक किसी भी मद के तहत किया गया भुगतान, इस धारा के तहत गणना की गई कुल मजदूरी के आधे या केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित प्रतिशत से अधिक है, तो उक्त अतिरिक्त राशि को मजदूरी माना जाएगा और मजदूरी में जोड़ा जाएगा।

अतिरिक्त प्रावधान: सभी लिंगों को समान मजदूरी देने तथा मजदूरी भुगतान के प्रयोजनों के लिए, धारा (ड), (फ), (ग) और (ह) में निर्दिष्ट परिलब्धियों को मजदूरी की गणना में सम्मिलित किया जाएगा।

स्पष्टीकरण:

जहाँ किसी कर्मचारी को उसके नियोक्ता द्वारा देय मजदूरी के पूर्ण या आंशिक बदले में वस्तु के रूप में पारिश्रमिक दिया जाता है, वहाँ वस्तुरूप पारिश्रमिक का मूल्य, जो कुल देय मजदूरी के 15% से अधिक नहीं है, मजदूरी का हिस्सा माना जाएगा।

(ज) “कर्मचारी”

“कर्मचारी” से अभिप्राय किसी भी ऐसे व्यक्ति से है (शिक्षा अधिनियम, 1961 की धारा 2(अ) के अंतर्गत परिभाषित शिक्षा को छोड़कर) जिसे किसी उद्योग में श्रम या पारिश्रमिक के लिए कोई शारीरिक, अकुशल, कुशल, तकनीकी, परिचालन, लिपिकीय या पर्यवेक्षी कार्य करने के लिए नियोजित किया गया हो, चाहे रोजगार की शर्तें स्पष्ट हों या निहित। इसमें निम्नलिखित भी शामिल हैं—

- (i) वर्किंग जर्नलिस्ट (वर्किंग जर्नलिस्ट्स एंड अदर न्यूजपेपर एम्प्लॉइज एक्ट, 1955 के सेक्शन 2(f) के अनुसार);
- (ii) सेल्स प्रमोशन कर्मचारी (सेल्स प्रमोशन एम्प्लॉइज एक्ट, 1976 के सेक्शन 2(d) के अनुसार)। इस कोड के अंतर्गत किसी औद्योगिक विवाद से संबंधित किसी भी कार्यवाही

के प्रयोजनों के लिए इसमें ऐसा व्यक्ति भी शामिल होगा— जो विवाद के कारण या परिणामस्वरूप नौकरी से निकाला गया हो, हटाया गया हो या अन्यथा सेवा से पृथक किया गया हो, अथवा जिसकी सेवा से पृथक किए जाने के कारण वह विवाद उत्पन्न हुआ हो।

3. लिंग-आधारित भेदभाव का निषेध

(1) किसी प्रतिष्ठान या उसकी किसी इकाई में समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य के संबंध में, एक ही नियोक्ता द्वारा मजदूरी से संबंधित मामलों में कर्मचारियों के बीच लिंग के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा।

(2) कोई भी नियोक्ता—

(i) उपधारा (1) के अनुपालन के लिए किसी कर्मचारी की मजदूरी दर में कमी नहीं करेगा; और
(ii) समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य के लिए भर्ती अथवा रोजगार की शर्तों में लिंग आधारित भेदभाव नहीं करेगा, सिवाय उन परिस्थितियों में जब किसी लागू कानून द्वारा महिलाओं का रोजगार निषिद्ध या प्रतिबंधित हो।

अध्याय II — न्यूनतम मजदूरी

5. कोई भी नियोक्ता किसी कर्मचारी को उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी दर से कम वेतन का भुगतान नहीं करेगा।

6. न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण (1) धारा 9 के अधीन रहते हुए, उपयुक्त सरकार धारा 8 के अंतर्गत कर्मचारियों को देय मजदूरी की न्यूनतम दर निर्धारित करेगी।

(2) न्यूनतम मजदूरी निम्न के लिए निर्धारित की जा सकती है— (क) समय आधारित कार्य; (ख) टुकड़ा आधारित कार्य।

(3) जहाँ कर्मचारी टुकड़ा कार्य पर नियोजित हैं, वहाँ सरकार उन्हें समय-आधारित न्यूनतम मजदूरी सुनिश्चित करने हेतु दर निर्धारित करेगी।

(4) समय-आधारित मजदूरी निम्न अवधियों में तय की जा सकती है— (i) प्रति घंटा; (ii) प्रति दिन; (iii) प्रति माह।

(5) घण्टा/दिन/माह आधारित मजदूरी की गणना का तरीका नियमों में निर्धारित होगा।

(6) न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय सरकार— (क) कौशल स्तर— अकुशल, अर्द्धकुशल, कुशल, उच्च कुशल— तथा भौगोलिक क्षेत्र को ध्यान में रखेगी; (ख) कठिनाई स्तर— जैसे अत्यधिक तापमान, आर्द्रता, खतरनाक प्रक्रिया, भूमिगत कार्य— को भी ध्यान में रख सकती है; (ग) ऐसे मानदंड अपनाएगी जैसा नियमों में निर्धारित होगा।

(7) सरकार मजदूरी की न्यूनतम दरों की संख्या यथासंभव न्यूनतम रखेगी।

10. सामान्य कार्य-दिवस से कम कार्य करने पर मजदूरी

यदि किसी कर्मचारी की मजदूरी दैनिक आधार पर तय है और वह किसी दिन सामान्य कार्य-दिवस से कम समय कार्य करता है, तो वह पूर्ण दिन की मजदूरी का हकदार होगा, सिवाय— (i) जब कार्य कम करना कर्मचारी की ही गलती हो; (ii) अन्य परिस्थितियों जो नियमों में बताई जाएंगी।

11. बहु-कार्य श्रेणियों के लिए मजदूरी

यदि कोई कर्मचारी एक से अधिक श्रेणियों का कार्य करता है, तो नियोक्ता उसे प्रत्येक श्रेणी में किए गए कार्य अवधि के अनुसार लागू न्यूनतम दर से कम मजदूरी नहीं देगा।

12. टुकड़ा कार्य हेतु न्यूनतम समय दर

जहाँ न्यूनतम समय दर तय है (न कि टुकड़ा दर), वहाँ नियोक्ता कर्मचारी को समय दर से कम भुगतान नहीं करेगा।

14. ओवरटाइम मजदूरी

सामान्य कार्य-घंटों से अधिक कार्य करने पर कर्मचारी को ओवरटाइम दर (कम से कम सामान्य दर से दोगुना) पर भुगतान किया जाएगा।

अध्याय III — मजदूरी का भुगतान

15. भुगतान का तरीका मजदूरी— चलनशील सिक्कों या करेंसी नोटों में, चेक द्वारा, बैंक खाते में जमा करके, या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से दी जा सकती है। सरकार द्वारा कुछ प्रतिष्ठानों के लिए केवल चेक/बैंक ट्रांसफर अनिवार्य किया जा सकता है।

16. वेतन अवधि

नियोक्ता वेतन अवधि— दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक या मासिक— निर्धारित करेगा, परंतु एक माह से अधिक नहीं।

17. भुगतान की समय-सीमा

(1) (i) दैनिक— पारी के अंत में (ii) साप्ताहिक— सप्ताह के अंतिम कार्य-दिवस को (iii) पाक्षिक— अवधि पूरी होने के दो दिन के भीतर (iv) मासिक— अगले माह की 7 तारीख तक

(2) नौकरी समाप्ति— बख्तिगी, छुट्टी, इस्तीफा या प्रतिष्ठान बंद होने— की स्थिति में देय मजदूरी दो कार्य-दिवसों के भीतर दी जाएगी।

18. वेतन से कटौतियाँ

(1) केवल वे कटौतियाँ अनुमत हैं जो इस कोड के अंतर्गत हैं।

स्पष्टीकरण:

(क) कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को दिया गया कोई भुगतान 'कटौती' माना जाएगा; (ख) पदावधि/वेतन वृद्धि रोक जैसे दंड, यदि सरकारी अधिसूचना में अपेक्षित प्रावधान पूरे हों, तो 'कटौती' नहीं माने जाएंगे।

(2) अनुमत कटौतियाँ— (क) जुर्माना; (ख) छुट्टी से अनुपस्थिति; (ग) सौंपे गए सामान की क्षति/हानि के लिए, यदि कर्मचारी की लापरवाही से हो; (घ) नियोक्ता/सरकारी आवास के लिए कटौती; (ङ) अधिकृत सुविधाएँ/सेवाएँ (उचित सीमा तक); (च) अग्रिम/अधिक भुगतान की वसूली; (छ) कल्याण निधि से लिए गए ऋण की वसूली; (ज) सरकार द्वारा स्वीकृत ऋण; (झ) सामाजिक सुरक्षा फंड/पीएफ/पेंशन आदि के लिए कटौती; (ट) सहकारी समितियों को भुगतान; (ठ) ट्रेड यूनियन सदस्यता (लिखित अनुमति से); (ड) रेल प्रशासन को हानि की वसूली आदि।

(ढ) कर्मचारी द्वारा गलत तरीके से दी गई किसी छूट या रिफण्ड के कारण रेल प्रशासन को हुई हानि की वसूली के लिए कटौतियाँ, जहाँ ऐसी हानि सीधे तौर पर कर्मचारी की उपेक्षा या चूक के कारण हुई हो।

(ण) प्रधानमंत्री राष्ट्रीय राहत कोष या केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किसी अन्य कोष में अंशदान के लिए कर्मचारी की लिखित अनुमति से की गई कटौतियाँ।

(3) इस संहिता में निहित किसी भी बात के होते हुए भी, और समय-समय पर लागू किसी अन्य कानून के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, किसी भी मजदूरी अवधि में किसी कर्मचारी की मजदूरी से उपधारा (2) के तहत की जा सकने वाली कटौतियों की कुल राशि ऐसी मजदूरी के पचास प्रतिशत से अधिक नहीं होगी।

(4) जहाँ उपधारा (2) के अधीन अधिकृत कुल कटौतियाँ मजदूरी के पचास प्रतिशत से अधिक हों, वहाँ अतिरिक्त राशि को विहित तरीके से वसूल किया जा सकेगा।

(5) जहाँ नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी के वेतन से इस धारा के अधीन कोई कटौती की जाती है, परंतु उसे टूट, सरकारी कोष या किसी अन्य खाते में, जैसा कि समय-समय पर लागू कानून के अंतर्गत अपेक्षित है, जमा नहीं किया जाता है, तो ऐसे कर्मचारी को नियोक्ता की इस चूक के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जाएगा।

जुर्माना — धारा 19

(1) किसी कर्मचारी पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जाएगा, सिवाय उन कार्यों और चूकों के जो नियोक्ता ने उपयुक्त सरकार या ऐसे प्राधिकारी के पूर्व अनुमोदन से, जैसा कि विहित किया जा सकता है, उपधारा (1) के तहत नोटिस द्वारा निर्दिष्ट किए हों।

(2) ऐसे कार्यों और चूकों को निर्दिष्ट करने वाली सूचना, निर्धारित तरीके से, उस परिसर में प्रदर्शित की जाएगी जिसमें रोजगार किया जाता है।

(3) किसी कर्मचारी पर तब तक जुर्माना नहीं लगाया जाएगा जब तक उसे जुर्माने के विरुद्ध कारण बताने का अवसर न दिया गया हो, और जुर्माना लगाने की पूरी प्रक्रिया विहित नियमों के अनुसार ही होगी।

(4) लगाया गया जुर्माना उस वेतन अवधि के संबंध में उसे देय वेतन के तीन प्रतिशत के बराबर राशि से अधिक नहीं होगा।

(5) पंद्रह वर्ष से कम आयु के किसी कर्मचारी पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जाएगा।

(6) किसी कर्मचारी पर लगाया गया कोई भी जुर्माना उससे किशतों में या लगाए जाने की तारीख से नब्बे दिन की समाप्ति के पश्चात वसूल नहीं किया जाएगा।

(7) प्रत्येक जुर्माना उसी दिन लगाया गया माना जाएगा जिस दिन वह कार्य या चूक हुई है।

(8) सभी जुर्माने और उनसे हुई सभी कमाई एक रजिस्टर में रिकॉर्ड की जाएगी, जिसे विहित प्ररूप में रखा जाएगा; और ऐसी कमाई केवल उन कार्यों पर व्यय की जाएगी जो उस प्रतिष्ठान के कर्मचारियों के लिए फायदेमंद हों तथा जिन्हें उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित किया गया हो।

जूटी से गैरहाज़िरी के लिए कटौती — धारा 20

(1) सेक्शन 18 की उपधारा (2) के खंड (b) के तहत कटौती केवल तभी की जा सकती है जब कोई कर्मचारी उस स्थान या स्थानों से अनुपस्थित हो जहां उसकी नौकरी की शर्तों के अनुसार उसे काम करना आवश्यक है। ऐसी अनुपस्थिति उस पूरे समय या उसके किसी हिस्से के लिए हो सकती है जिसके दौरान उसे काम करना आवश्यक था।

(2) ऐसी कटौती की राशि किसी भी मामले में उस वेतन अवधि के संबंध में कर्मचारी को देय वेतन से अधिक नहीं होगी। कटौती उस अवधि के अनुपात में होगी जिसके लिए कर्मचारी अनुपस्थित था, और उस वेतन अवधि की कुल अवधि के अनुपात में होगी जिसके दौरान उसे रोजगार की शर्तों के अनुसार काम करना आवश्यक था।

प्रावधान: उपयुक्त सरकार द्वारा बनाए गए किसी भी नियम के अधीन, यदि दस या अधिक कर्मचारी एक साथ काम करते हुए अपने रोजगार अनुबंधों के तहत आवश्यक नोटिस दिए बिना तथा उचित कारण के बिना अनुपस्थित रहते हैं, तो ऐसी कटौती में आठ दिनों की मजदूरी के बराबर अतिरिक्त राशि भी शामिल हो सकती है, जो कि उचित नोटिस के बदले नियोक्ता को देय होती है।

स्पष्टीकरण: इस धारा के लिए, यदि कोई कर्मचारी कार्य स्थल पर उपस्थित होकर भी हड़ताल या किसी अन्य अनुचित कारण से काम करने से इनकार करता है, तो उसे अनुपस्थित माना जाएगा।

नुकसान या हानि के लिए कटौती — धारा 21

(1) नुकसान या हानि के लिए धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (c) या खंड (n) के तहत कटौती, कर्मचारी की लापरवाही या चूक के कारण नियोक्ता को हुए वास्तविक नुकसान या हानि की राशि से अधिक नहीं होगी।

(2) उपधारा (1) के अंतर्गत कटौती तब तक नहीं की जाएगी जब तक कर्मचारी को कटौती के विरुद्ध कारण बताने का अवसर न दिया गया हो, तथा पूरी प्रक्रिया विहित नियमों के अनुसार न अपनाई गई हो।

(3) ऐसी सभी कटौतियां तथा उनसे हुई सभी प्राप्ति या एक रजिस्टर में अभिलिखित की जाएंगी, जिसे विहित प्ररूप में रखा जाएगा।

दी गई सेवाओं के लिए कटौती — धारा 22

धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (घ) या खंड (ङ) के अधीन किसी कर्मचारी के वेतन से कटौती तब तक नहीं की जाएगी, जब तक उसने आवास-सुविधा या सेवा को रोजगार की शर्त के रूप में या अन्यथा स्वीकार न किया हो। ऐसी कटौती दी गई सुविधा या सेवा के मूल्य से अधिक नहीं होगी, और वह उन शर्तों के अधीन होगी जिन्हें उपयुक्त सरकार निर्धारित कर सकती है।

एडवांस की रिकवरी के लिए कटौती

23. किसी कर्मचारी को दिए गए अग्रिम धन की वसूली के लिए, धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (फ) के तहत कटौती निम्नलिखित शर्तों के अधीन होगी, अर्थात्—
(क) किसी कर्मचारी को रोजगार शुरू होने से पहले दिए गए अग्रिम धन की वसूली, पूरे वेतन

अवधि के संबंध में उसे दिए गए पहले वेतन से की जाएगी; लेकिन यात्रा व्यय के लिए दिए गए ऐसे अग्रिम धन की वसूली नहीं की जाएगी; (ख) किसी कर्मचारी को रोजगार शुरू होने के बाद दिए गए अग्रिम धन की वसूली, ऐसी शर्तों के अधीन होगी जो निर्धारित की जा सकेंगी; (ग) किसी कर्मचारी को पहले से अर्जित नहीं किए गए वेतन के अग्रिम की वसूली, ऐसी शर्तों के अधीन होगी जो निर्धारित की जा सकेंगी।

लोन की रिकवरी के लिए डिडक्शन

24. किसी कर्मचारी को दिए गए लोन की रिकवरी के लिए, सेक्शन 18 के सब-सेक्शन (2) के क्लॉज़ (ग) के तहत डिडक्शन, जिसमें यह बताया जाएगा कि ऐसे लोन किस हद तक दिए जा सकते हैं और उस पर कितना ब्याज देय होगा, वह होगा जो निर्धारित किया जा सकेगा।

अध्याय IV — बोनस का भुगतान

बोनस आदि के लिए पात्रता

26. (1) प्रत्येक कर्मचारी, जो उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा अवधारित प्रति माह से अधिक वेतन प्राप्त करता हो, और जिसने लेखा वर्ष में कम से कम तीस दिन कार्य किया हो, उसे उसके नियोक्ता द्वारा कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन का आठ और एक-तिहाई प्रतिशत या एक सौ रुपये (जो भी अधिक हो) की दर से संगणित वार्षिक न्यूनतम बोनस दिया जाएगा, चाहे नियोक्ता के पास पिछले लेखा वर्ष के दौरान कोई आबंटन योग्य अधिशेष हो या न हो।

(3) जहां उपधारा (1) में निर्दिष्ट किसी लेखा वर्ष के संबंध में आबंटन योग्य अधिशेष, उस उपधारा के अधीन देय न्यूनतम बोनस की रकम से अधिक है, वहां नियोक्ता ऐसे न्यूनतम बोनस के बदले उस लेखा वर्ष के संबंध में प्रत्येक कर्मचारी को बोनस का भुगतान करने के लिए बाध्य होगा, जो लेखा वर्ष के दौरान अर्जित मजदूरी के अनुपात में होगी और मजदूरी के अधिकतम बीस प्रतिशत से अधिक नहीं होगी।

(6) उस लेखा वर्ष के बाद के पहले पाँच लेखा वर्षों में, जिसमें नियोक्ता अपने द्वारा उत्पादित या निर्मित माल बेचता है या ऐसी स्थापना से सेवाएँ प्रदान करता है, बोनस केवल उस लेखा वर्ष के लिए देय होगा जिसमें नियोक्ता लाभ प्राप्त करता है; और बोनस की गणना उस वर्ष के संबंध में इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी, परंतु धारा 36 लागू नहीं होगी।

कुछ मामलों में बोनस में आनुपातिक कमी

27. यदि किसी कर्मचारी ने किसी लेखा वर्ष में सभी कार्य-दिनों में कार्य नहीं किया है, तो सेक्शन 26 की उप-धारा (1) के तहत न्यूनतम बोनस, यदि वह बोनस उस लेखा वर्ष में किए गए कार्य-दिवसों की मजदूरी के आठ और एक-तिहाई प्रतिशत से अधिक है, आनुपातिक रूप से कम कर दिया जाएगा।

कार्य दिवसों की संख्या की गणना

28. धारा 27 के प्रयोजनों के लिए, किसी कर्मचारी को उन दिनों भी कार्य-रत माना जाएगा—
(क) जब उसे समझौते या औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 अथवा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 या किसी अन्य प्रासंगिक कानून के तहत अनुमत प्रावधानों के अनुसार छुट्टी पर रखा गया हो; (ख) जब वह वेतन/मजदूरी सहित अवकाश पर रहा हो; (ग) जब वह कार्य के दौरान दुर्घटना से उत्पन्न अस्थायी अपंगता के कारण अनुपस्थित रहा हो; (घ) जब वह लेखा वर्ष के दौरान वेतन/मजदूरी सहित मातृत्व अवकाश पर रहा हो।

बोनस के लिए अयोग्यता

29. इस संहिता में निहित किसी भी बात के होते हुए भी, कर्मचारी बोनस पाने से अयोग्य होगा यदि उसे बर्खास्त किया गया हो— (क) धोखाधड़ी के लिए; (ख) प्रतिष्ठान में दंगा-फसाद या हिंसक व्यवहार के लिए; (ग) प्रतिष्ठान की संपत्ति की चोरी, दुरुपयोग या तोड़फोड़ के लिए; (घ) यौन उत्पीड़न के लिए दोषसिद्ध होने पर।

प्रथागत या अंतरिम बोनस का समायोजन

37. जहां किसी लेखा वर्ष में— (क) नियोक्ता ने पूजा बोनस या अन्य प्रथागत बोनस दिया है; या (ख) नियोक्ता ने देय बोनस का कोई भाग समय से पहले दे दिया है; तो वह उस वर्ष देय बोनस में से उक्त राशि घटाने का अधिकारी होगा और कर्मचारी केवल शेष राशि पाने का हकदार होगा।

वित्तीय नुकसान होने पर बोनस में कटौती

38. यदि किसी लेखा वर्ष में कर्मचारी किसी ऐसे कृत्य का दोषी पाया जाता है जिससे नियोक्ता को वित्तीय नुकसान हुआ है, तो नियोक्ता उस वर्ष के लिए देय बोनस में से नुकसान की राशि काट सकता है। कर्मचारी केवल शेष (यदि कोई हो) प्राप्त करेगा।

बोनस के भुगतान की समय-सीमा

39. (1) इस कोड के तहत देय सभी बोनस की राशि, लेखा वर्ष समाप्त होने के आठ महीने के भीतर, नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के बैंक खाते में जमा कर दी जाएगी।

अध्याय VI – बकाया राशि का भुगतान, दावे और ऑडिट

विभिन्न देयताओं के भुगतान की जिम्मेदारी

43. प्रत्येक नियोक्ता अपने कर्मचारियों को इस संहिता के अंतर्गत देय सभी राशि का भुगतान करेगा।

प्रोवाइज़ो: यदि नियोक्ता भुगतान करने में विफल रहता है, तो प्रतिष्ठान का मालिक—चाहे कंपनी, फर्म, संघ या अन्य कोई हो—ऐसे भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा।

रिकॉर्ड, रिटर्न और नोटिस

50. (1) इस संहिता के अधीन आने वाला प्रत्येक नियोक्ता, नियोजित व्यक्तियों, मस्टर-रोल, मजदूरी और अन्य विवरणों का एक रजिस्टर, निर्धारित तरीके से रखेगा।

(2) प्रत्येक नियोक्ता भवन के प्रमुख स्थान पर सूचना प्रदर्शित करेगा—

- प्रतिष्ठान,
- श्रेणीवार मजदूरी दें,
- कर्मचारी,
- मजदूरी अवधि,
- भुगतान का दिन/तारीख/समय,
- तथा निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता का नाम व पता।

(3) प्रत्येक नियोक्ता कर्मचारियों को निर्धारित प्रारूप में वेतन पर्चियां जारी करेगा।

(4) (1) से (3) के उपबंध उन नियोक्ताओं पर लागू नहीं होंगे जो कृषिकर्म या घरेलू काम के लिए अधिकतम पाँच व्यक्तियों को नियोजित करते हैं; परंतु आवश्यकता पड़ने पर उन्हें निरीक्षक को भुगतान का प्रमाण देना होगा।

अपराधों के लिए दंड

54. (1) कोई नियोक्ता— (क) देय राशि से कम भुगतान करता है → ₹50,000 तक जुर्माना; (ख) पाँच वर्ष के भीतर दोबारा वही अपराध करता है → 3 माह तक कारावास या ₹1,00,000 तक जुर्माना या दोनों; (ग) इस संहिता के अन्य प्रावधानों/नियमों का उल्लंघन करता है → ₹20,000 तक जुर्माना; (घ) पाँच वर्ष में पुनरावृत्ति पर → 1 माह कारावास या ₹40,000 तक जुर्माना या दोनों।

(2) रिकॉर्ड न रखने/अनुचित रिकॉर्ड रखने पर → ₹10,000 तक जुर्माना।

To receive all abstracts and display notices on your email ID, please write to: labour.compliance1@indithinkk.com



“EMBRACE COMPLIANCE AS AN INVESTMENT,
FOR THE COST OF NON-COMPLIANCE
FAR OUTWEIGHS ITS BENEFITS!”



IndiThinkk
"Compliance Simplified, Results Amplified"

info@indithinkk.com
+91 9266666780

www.indithinkk.com







www.indithinkk.com