



कर्मचारी राज्य बीमा निगम
Employees' State Insurance Corporation
एन.ए.ई. प्रशासन विभाग, भारत सरकार
Ministry of Labour & Employment, Government of India



SPREE 2025

A One-Time Opportunity by
ESIC

1 July 2025 – 31 December 2025

No past dues

No inspections

No penalties

Who can register?

Unregistered Employers-Eligible Employees

→ Clean, hassle-free registration

→ Easy digital process via:

- ESIC Portal
- Shram Suvidha Portal
- MCA Portal



Secure your workforce.
Enable access to ESIC benefits.
Act now — no second chances.

For more information, visit <http://www.esic.gov.in> or
call the toll-free number 1800-11-2526.



@esichq

www.esic.gov.in

Wages Include-

- i. **Basic Pay**
- ii. **Dearness Allowance (DA)**
- iii. **Retaining Allowance**, if any

These three components are always part **wages**.

Other allowances

- a. Bonus (statutory or otherwise)
- b. Value of house accommodation, utilities, medical facility, or amenities
- c. Employer's contribution to PF/Pension Fund (and interest thereon)
- d. Conveyance allowance / travelling concession
- e. Sum paid to meet special employment-related expenses
- f. House Rent Allowance (HRA)
- g. Amounts payable under award/settlement/court order
- h. Overtime allowance
- i. Commission

Important Rule —

- **If the total of all excluded components (a to i) exceeds 50% of total remuneration,**
- **the excess amount must be added back to wages.**

Wage Calculation as per Code on Social Security, 2020 & ESIC Applicability (₹21,000 Ceiling)

Scenarios	Basic (a)	DA (b)	Retaining Allowance (c)	Other Allowances (d)	Gross Salary (e)	50% of Gross (f)	Excess of Other Allowances over 50% of Gross (g) =(d)-(f)	Wages for ESIC (h) =(a+b+c+g)	ESIC Applicable (≤ ₹21,000)
1	5,000	3,000	0	14,000	22,000	11,000	3,000	11,000	Yes
2	6,000	2,000	0	16,000	24,000	12,000	4,000	12,000	Yes
3	7,000	3,000	0	15,000	25,000	12,500	2,500	12,500	Yes
4	8,000	4,000	0	20,000	32,000	16,000	4,000	16,000	Yes
5	9,000	4,000	0	20,000	33,000	16,500	3,500	16,500	Yes
6	10,000	5,000	0	25,000	40,000	20,000	5,000	20,000	Yes
7	11,000	4,000	0	26,000	41,000	20,500	5,500	20,500	Yes
8	12,000	6,000	0	30,000	48,000	24,000	6,000	24,000	No
9	10,000	6,000	0	10,000	26,000	13,000	0	16,000	Yes
10	15,000	7,000	0	12,000	34,000	17,000	0	22,000	No

Note: These scenarios are for illustrative purpose only. Please refer official gazette notification and wage structure of your establishments for compliance purpose.

THE CODE ON WAGES, 2019

ARRANGEMENT OF CLAUSES

CHAPTER I

PRELIMINARY

CLAUSES

1. Short title, extent and commencement.
2. Definitions.
3. Prohibition of discrimination on ground of gender.
4. Decision as to disputes with regard to same or similar nature of work.

CHAPTER II

MINIMUM WAGES

5. Payment of minimum rate of wages.
6. Fixation of minimum wages.
7. Components of minimum wages.
8. Procedure for fixing and revising minimum wages.
9. Power of Central Government to fix floor wage.
10. Wages of employee who works for less than normal working day.
11. Wages for two or more classes of work.
12. Minimum time rate wages for piece work.
13. Fixing hours of work for normal working day.
14. Wages for overtime work.

CHAPTER III

PAYMENT OF WAGES

15. Mode of payment of wages.
16. Fixation of wage period.
17. Time limit for payment of wages.
18. Deductions which may be made from wages.
19. Fines.
20. Deductions for absence from duty.
21. Deductions for damage or loss.
22. Deductions for services rendered.
23. Deductions for recovery of advances.
24. Deductions for recovery of loans.
25. Chapter not to apply to Government establishments.

(ii)

CHAPTER IV
PAYMENT OF BONUS

CLAUSES

26. Eligibility for bonus, etc.
27. Proportionate reduction in bonus in certain cases.
28. Computation of number of working days.
29. Disqualification for bonus.
30. Establishments to include departments, undertakings and branches.
31. Payment of bonus out of allocable surplus.
32. Computation of gross profits.
33. Computation of available surplus.
34. Sums deductible from gross profits.
35. Calculation of direct tax payable by the employer.
36. Set on and set off of allocable surplus.
37. Adjustment of customary or interim bonus against bonus payable under this Code.
38. Deduction of certain amounts from bonus payable.
39. Time limit for payment of bonus.
40. Application of this Chapter to establishments in public sector in certain cases.
41. Non-applicability of this Chapter.

CHAPTER V
ADVISORY BOARD

42. Central Advisory Board and State Advisory Boards.

CHAPTER VI
PAYMENT OF DUES, CLAIMS AND AUDIT

43. Responsibility for payment of various dues.
44. Payment of various undisbursed dues in case of death of employee.
45. Claims under Code and procedure thereof.
46. Reference of disputes under this Code.
47. Presumption about accuracy of balance sheet and profit and loss account of corporations and companies.
48. Audit of accounts of employers, not being corporations or companies.
49. Appeal.
50. Records, returns and notices.

CHAPTER VII
INSPECTOR-CUM-FACILITATOR

51. Appointment of Inspector-cum-Facilitators and their powers.

(iii)

CHAPTERVIII

OFFENCES AND PENALTIES

CLAUSES

- 52. Cognizance of offences.
- 53. Power of officers of appropriate Government to impose penalty in certain cases.
- 54. Penalties for offences.
- 55. Offences by companies.
- 56. Composition of offences.

CHAPTERIX

MISCELLANEOUS

- 57. Bar of suits.
- 58. Protection of action taken in good faith.
- 59. Burden of proof.
- 60. Contracting out.
- 61. Effect of laws, agreements, etc., inconsistent with this Code.
- 62. Delegation of powers.
- 63. Exemption of employer from liability in certain cases.
- 64. Protection against attachment of assets of employer with Government.
- 65. Power of Central Government to give directions.
- 66. Saving.
- 67. Power of appropriate Government to make rules.
- 68. Power to remove difficulties.
- 69. Repeal and savings.

AS INTRODUCED IN LOK SABHA

Bill No. 184 of 2019

THE CODE ON WAGES, 2019

A

BILL

to amend and consolidate the laws relating to wages and bonus and matters connected therewith or incidental thereto.

BE it enacted by Parliament in the Seventieth Year of the Republic of India as follows:—

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. (1) This Act may be called the Code on Wages, 2019.

5 (2) It extends to the whole of India.

(3) It shall come into force on such date as the Central Government may, by notification in the Official Gazette appoint; and different dates may be appointed for different provisions of this Code and any reference in any such provision to the commencement of this Code shall be construed as a reference to the coming into force of that provision.

Short title
extent and
commencement.

Definitions.

2. In this Code, unless the context otherwise requires,—

(a) "accounting year" means the year commencing on the 1st day of April;

(b) "Advisory Board" means the Central Advisory Board or, as the case may be, the State Advisory Board, constituted under section 42;

(c) "agricultural income tax law" means any law for the time being in force relating to the levy of tax on agricultural income; 5

(d) "appropriate Government" means,—

(i) in relation to, an establishment carried on by or under the authority of the Central Government or the establishment of railways, mines, oil field, major ports, air transport service, telecommunication, banking and insurance company or a corporation or other authority established by a Central Act or a central public sector undertaking or subsidiary companies set up by central public sector undertakings or autonomous bodies owned or controlled by the Central Government, including establishment of contractors for the purposes of such establishment, corporation or other authority, central public sector undertakings, subsidiary companies or autonomous bodies, as the case may be, the Central Government; 10 15

(ii) in relation to any other establishment, the State Government;

(e) "company" means a company as defined in clause (20) of section 2 of the Companies Act, 2013; 20 18 of 2013.

(f) "contractor", in relation to an establishment, means a person, who —

(i) undertakes to produce a given result for the establishment, other than a mere supply of goods or articles of manufacture to such establishment, through contract labour; or

(ii) supplies contract labour for any work of the establishment as mere human resource and includes a sub-contractor; 25

(g) "contract labour" means a worker who shall be deemed to be employed in or in connection with the work of an establishment when he is hired in or in connection with such work by or through a contractor, with or without the knowledge of the principal employer and includes inter-State migrant worker but does not include a worker (other than part-time employee) who — 30

(i) is regularly employed by the contractor for any activity of his establishment and his employment is governed by mutually accepted standards of the conditions of employment (including engagement on permanent basis), and 35

(ii) gets periodical increment in the pay, social security coverage and other welfare benefits in accordance with the law for the time being in force in such employment;

(h) "co-operative society" means a society registered or deemed to be registered under the Co-operative Societies Act, 1912, or any other law for the time being in force relating to co-operative societies in any State; 40 2 of 1912.

(i) "corporation" means any body corporate established by or under any Central Act, or State Act, but does not include a company or a co-operative society;

(j) "direct tax" means—

(i) any tax chargeable under the— 45

(A) Income-tax Act, 1961; 43 of 1961.

7 of 1964.

(B) Companies (Profits) Surtax Act, 1964;

(C) Agricultural income tax law; and

(ii) any other tax which, having regard to its nature or incidence, may be declared by the Central Government, by notification, to be a direct tax for the purposes of this Code;

52 of 1961.

(k) "employee" means, any person (other than an apprentice engaged under the Apprentices Act, 1961), employed on wages by an establishment to do any skilled, semi-skilled or unskilled, manual, operational, supervisory, managerial, administrative, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and also includes a person declared to be an employee by the appropriate Government, but does not include any member of the Armed Forces of the Union;

(l) "employer" means a person who employs, whether directly or through any person, or on his behalf or on behalf of any person, one or more employees in his establishment and where the establishment is carried on by any department of the Central Government or the State Government, the authority specified, by the head of such department, in this behalf or where no authority, is so specified the head of the department and in relation to an establishment carried on by a local authority, the chief executive of that authority, and includes,—

63 of 1948.

(i) in relation to an establishment which is a factory, the occupier of the factory as defined in clause (n) of section 2 of the Factories Act, 1948 and, where a person has been named as a manager of the factory under clause (f) of sub-section (1) of section 7 of the said Act, the person so named;

(ii) in relation to any other establishment, the person who, or the authority which, has ultimate control over the affairs of the establishment and where the said affairs is entrusted to a manager or managing director, such manager or managing director;

(iii) contractor; and

(iv) legal representative of a deceased employer;

(m) "establishment" means any place where any industry, trade, business, manufacture or occupation is carried on and includes Government establishment;

63 of 1948.

(n) "factory" means a factory as defined in clause (m) of section 2 of the Factories Act, 1948;

(o) "Government establishment" means any office or department of the Government or a local authority;

43 of 1961.

(p) "Income-tax Act" means the Income -tax Act, 1961;

(q) "industrial dispute" means,—

(i) any dispute or difference between employers and employers, or between employers and workers or between workers and workers which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour, of any person; and

(ii) any dispute or difference between an individual worker and an employer connected with, or arising out of, discharge, dismissal, retrenchment or termination of such worker;

(r) "Inspector-cum-Facilitator" means a person appointed by the appropriate Government under sub-section (1) of section 51;

(s) "minimum wage" means the wage fixed under section 6;

(t) "notification" means a notification published in the Gazette of India or in the Official Gazette of a State, as the case may be, and the expression "notify" with its grammatical variations and cognate expressions shall be construed accordingly;

(u) "prescribed" means prescribed by rules made by the appropriate Government;

(v) "same work or work of a similar nature" means work in respect of which the skill, effort, experience and responsibility required are the same, when performed under similar working conditions by employees and the difference if any, between the skill, effort, experience and responsibility required for employees of any gender, are not of practical importance in relation to the terms and conditions of employment;

(w) "State" includes a Union territory;

(x) "Tribunal" shall have the same meaning as assigned to it in clause (r) of section 2 of the Industrial Disputes Act, 1947;

(y) "wages" means all remuneration whether by way of salary, allowances or otherwise, expressed in terms of money or capable of being so expressed which would, if the terms of employment, express or implied, were fulfilled, be payable to a person employed in respect of his employment or of work done in such employment, and includes,—

(i) basic pay;

(ii) dearness allowance; and

(iii) retaining allowance, if any,

but does not include—

(a) any bonus payable under any law for the time being in force, which does not form part of the remuneration payable under the terms of employment;

(b) the value of any house-accommodation, or of the supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service excluded from the computation of wages by a general or special order of the appropriate Government;

(c) any contribution paid by the employer to any pension or provident fund, and the interest which may have accrued thereon;

(d) any conveyance allowance or the value of any travelling concession;

(e) any sum paid to the employed person to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment;

(f) house rent allowance;

(g) remuneration payable under any award or settlement between the parties or order of a court or Tribunal;

(h) any overtime allowance

(i) any commission payable to the employee;

(j) any gratuity payable on the termination of employment;

(k) any retrenchment compensation or other retirement benefit payable to the employee or any *ex gratia* payment made to him on the termination of employment:

Provided that, for calculating the wages under this clause, if payments made by the employer to the employee under clauses (a) to (i) exceeds one-half, or such other per cent. as may be notified by the Central Government, of the all remuneration calculated under this clause, the amount which exceeds such

one-half, or the per cent. so notified, shall be deemed as remuneration and shall be accordingly added in wages under this clause:

Provided further that for the purpose of equal wages to all genders and for the purpose of payment of wages, the emoluments specified in clauses (d), (f), (g) and (h) shall be taken for computation of wage.

Explanation.—Where an employee is given in lieu of the whole or part of the wages payable to him, any remuneration in kind by his employer, the value of such remuneration in kind which does not exceed fifteen per cent. of the total wages payable to him, shall be deemed to form part of the wages of such employee;

(z) "worker" means any person (except an apprentice as defined under clause (aa) of section 2 of the Apprentices Act, 1961) employed in any industry to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, and includes —

(i) working journalists as defined in clause (f) of section 2 of the Working Journalists and other Newspaper Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955; and

(ii) sales promotion employees as defined in clause (d) of section 2 of the Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976, and for the purposes of any proceeding under this Code in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched or otherwise terminated in connection with, or as a consequence of, that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute;

but does not include any such person—

(a) who is subject to the Air Force Act, 1950, or the Army Act, 1950, or the Navy Act, 1957; or

(b) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison; or

(c) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

(d) who is employed in a supervisory capacity drawing wage of exceeding fifteen thousand rupees per month or an amount as may be notified by the Central Government from time to time.

3. (1) There shall be no discrimination in an establishment or any unit thereof among employees on the ground of gender in matters relating to wages by the same employer, in respect of the same work or work of a similar nature done by any employee.

Prohibition of discrimination on ground of gender.

(2) No employer shall,—

(i) for the purposes of complying with the provisions of sub-section (1), reduce the rate of wages of any employee; and

(ii) make any discrimination on the ground of sex while recruiting any employee for the same work or work of similar nature and in the conditions of employment, except where the employment of women in such work is prohibited or restricted by or under any law for the time being in force.

4. Where there is any dispute as to whether a work is of same or similar nature for the purposes of section 3, the dispute shall be decided by such authority as may be notified by the appropriate Government.

Decision as to disputes with regard to same or similar nature of work.

CHAPTER II

MINIMUM WAGES

Payment of minimum rate of wages.	5. No employer shall pay to any employee wages less than the minimum rate of wages notified by the appropriate Government.	
Fixation of minimum wages.	6. (1) Subject to the provisions of section 9, the appropriate Government shall fix the minimum rate of wages payable to employees in accordance with the provisions of section 8.	5
	(2) For the purposes of sub-section (1), the appropriate Government shall fix a minimum rate of wages —	
	(a) for time work; or	
	(b) for piece work.	10
	(3) Where employees are employed on piece work, for the purpose of sub-section (1), the appropriate Government shall fix a minimum rate of wages for securing such employees a minimum rate of wages on a time work basis.	
	(4) The minimum rate of wages on time work basis may be fixed in accordance with any one or more of the following wage periods, namely:—	15
	(i) by the hour; or	
	(ii) by the day; or	
	(iii) by the month.	
	(5) Where the rates of wages are fixed by the hour or by the day or by the month, the manner of calculating the wages shall be such, as may be prescribed.	20
	(6) For the purpose of fixation of minimum rate of wages under this section, the appropriate Government, —	
	(a) shall primarily take into account the skill of workers required for working under the categories of unskilled, skilled, semi-skilled and highly-skilled or geographical area or both; and	25
	(b) may, in addition to such minimum rate of wages for certain category of workers, take into account their arduousness of work like temperature or humidity normally difficult to bear, hazardous occupations or processes or underground work as may be prescribed by that Government; and	
	(c) the norms of such fixation of minimum rate of wages shall be such as may be prescribed.	30
	(7) The number of minimum rates of wages referred to in sub-section (6) may, as far as possible, be kept at minimum by the appropriate Government.	
Components of minimum wages.	7. (1) Any minimum rate of wages fixed or revised by the appropriate Government under section 8 may consist of—	35
	(a) a basic rate of wages and an allowance at a rate to be adjusted, at such intervals and in such manner as the appropriate Government may direct, to accord as nearly as practicable with the variation in the cost of living index number applicable to such workers (hereinafter referred to as "cost of living allowance"); or	
	(b) a basic rate of wages with or without the cost of living allowance, and the cash value of the concessions in respect of supplies of essential commodities at concession rates, where so authorised; or	40
	(c) an all-inclusive rate allowing for the basic rate, the cost of living allowance and the cash value of the concessions, if any.	

(2) The cost of living allowance and the cash value of the concessions in respect of supplies of essential commodities at concession rate shall be computed by such authority, as the appropriate Government may by notification, appoint, at such intervals and in accordance with such directions as may be specified or given by the appropriate Government from time to time.

8. (1) In fixing minimum rates of wages for the first time or in revising minimum rates of wages under this Code, the appropriate Government shall either—

Procedure for fixing and revising minimum wages.

(a) appoint as many committees as it considers necessary to hold enquiries and recommend in respect of such fixation or revision, as the case may be; or

(b) by notification publish its proposals for the information of persons likely to be affected thereby and specify a date not less than two months from the date of the notification on which the proposals shall be taken into consideration.

(2) Every committee appointed by the appropriate Government under clause (a) of sub-section (1) shall consist of persons—

(a) representing employers;

(b) representing employees which shall be equal in number of the members specified in clause (a); and

(c) independent persons, not exceeding one-third of the total members of the committee.

(3) After considering the recommendation of the committee appointed under clause (a) of sub-section (1) or, as the case may be, all representations received by it before the date specified in the notification under clause (b) of that sub-section, the appropriate Government shall by notification fix, or as the case may be, revise the minimum rates of wages and unless such notification otherwise provides, it shall come into force on the expiry of three months from the date of its issue:

Provided that where the appropriate Government proposes to revise the minimum rates of wages in the manner specified in clause (b) of sub-section (1), it shall also consult concerned Advisory Board constituted under section 42.

(4) The appropriate Government shall review or revise minimum rates of wages ordinarily at an interval not exceeding five years.

9. (1) The Central Government shall fix floor wage taking into account minimum living standards of a worker in such manner as may be prescribed:

Power of Central Government to fix floor wage.

Provided that different floor wage may be fixed for different geographical areas.

(2) The minimum rates of wages fixed by the appropriate Government under section 6 shall not be less than the floor wage and if the minimum rates of wages fixed by the appropriate Government earlier is more than the floor wage, then, the appropriate Government shall not reduce such minimum rates of wages fixed by it earlier.

(3) The Central Government may, before fixing the floor wage under sub-section (1), obtain the advice of the Central Advisory Board constituted under sub-section (1) of section 42 and consult State Governments in such manner as may be prescribed.

10. If an employee whose minimum rate of wages has been fixed under this Code by the day works on any day on which he was employed for a period of less than the requisite number of hours constituting a normal working day, he shall, save as otherwise hereinafter provided, be entitled to receive wages in respect of work done on that day, as if he had worked for a full normal working day:

Wages of employee who works for less than normal working day.

Provided that he shall not be entitled to receive wages for a full normal working day,—

(i) in any case where his failure to work is caused by his unwillingness to work and not by the omission of the employer to provide him with work; and

(ii) in such other cases and circumstances, as may be prescribed.

Wages for two or more classes of work.

11. Where an employee does two or more classes of work to each of which a different minimum rate of wages is applicable, the employer shall pay to such employee in respect of the time respectively occupied in each such class of work, wages at not less than the minimum rate in force in respect of each such class.

5

Minimum time rate wages for piece work.

12. Where a person is employed on piece work for which minimum time rate and not a minimum piece rate has been fixed under this Code, the employer shall pay to such person wages at not less than the minimum time rate.

Fixing hours of work for normal working day.

13. (1) Where the minimum rates of wages have been fixed under this Code, the appropriate Government may —

10

(a) fix the number of hours of work which shall constitute a normal working day inclusive of one or more specified intervals;

(b) provide for a day of rest in every period of seven days which shall be allowed to all employees or to any specified class of employees and for the payment of remuneration in respect of such days of rest;

15

(c) provide for payment for work on a day of rest at a rate not less than the overtime rate.

(2) The provisions of sub-section (1) shall, in relation to the following classes of employees apply, only to such extent and subject to such conditions as may be prescribed, namely:—

20

(a) employees engaged in any emergency which could not have been foreseen or prevented;

(b) employees engaged in work of the nature of preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the limits laid down for the general working in the employment concerned;

25

(c) employees whose employment is essentially intermittent;

(d) employees engaged in any work which for technical reasons has to be completed before the duty is over; and

(e) employees engaged in a work which could not be carried on except at times dependent on the irregular action of natural forces.

30

(3) For the purposes of clause (c) of sub-section (2), employment of an employee is essentially intermittent when it is declared to be so by the appropriate Government on the ground that the daily hours of duty of the employee, or if there be no daily hours of duty as such for the employee, the hours of duty normally include periods of inaction during which the employee may be on duty but is not called upon to display either physical activity or sustained attention.

35

Wages for overtime work.

14. Where an employee whose minimum rate of wages has been fixed under this Code by the hour, by the day or by such a longer wage-period as may be prescribed, works on any day in excess of the number of hours constituting a normal working day, the employer shall pay him for every hour or for part of an hour so worked in excess, at the overtime rate which shall not be less than twice the normal rate of wages.

40

CHAPTER III

PAYMENT OF WAGES

Mode of payment of wages.

15. All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the employee or by the electronic mode:

45

Provided that the appropriate Government may, by notification, specify the industrial or other establishment, the employer of which shall pay to every person employed in such industrial or other establishment, the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account.

- 5 **16.** The employer shall fix the wage period for employees either as daily or weekly or fortnightly or monthly subject to the condition that no wage period in respect of any employee shall be more than a month: Fixation of wage period.

Provided that different wage periods may be fixed for different establishments.

- 10 **17. (1)** The employer shall pay or cause to be paid wages to the employees, engaged on— Time limit for payment of wages.

(i) daily basis, at the end of the shift;

(ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;

15 (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;

(iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) Where an employee has been—

(i) removed or dismissed from service; or

20 (ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment,

the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or, as the case may be, his resignation.

25 (3) Notwithstanding anything contained in sub-section (1) or sub-section (2), the appropriate Government may, provide any other time limit for payment of wages where it considers reasonable having regard to the circumstances under which the wages are to be paid.

(4) Nothing contained in sub-section (1) or sub-section (2) shall affect any time limit for payment of wages provided in any other law for the time being in force.

30 **18. (1)** Notwithstanding anything contained in any other law for the time being in force, there shall be no deductions from the wages of the employee, except those as are authorised under this Code. Deductions which may be made from wages.

Explanation.— For the purposes of this sub-section,—

35 (a) any payment made by an employee to the employer or his agent shall be deemed to be a deduction from his wages;

(b) any loss of wages to an employee, for a good and sufficient cause, resulting from—

(i) the withholding of increment or promotion, including the stoppage of an increment; or

40 (ii) the reduction to a lower post or time-scale; or

(iii) the suspension,

shall not be deemed to be a deduction from wages in a case where the provisions made by the employer for such purposes are satisfying the requirements specified in the notification issued by the appropriate Government in this behalf.

(2) Deductions from the wages of an employee shall be made in accordance with the provisions of this Code, and may be made only for the following purposes, namely:—

(a) fines imposed on him;

(b) deductions for his absence from duty;

(c) deductions for damage to or loss of goods expressly entrusted to the employee for custody; or for loss of money for which he is required to account, where such damage or loss is directly attributable to his neglect or default; 5

(d) deductions for house-accommodation supplied by the employer or by appropriate Government or any housing board set up under any law for the time being in force, whether the Government or such board is the employer or not, or any other authority engaged in the business of subsidising house-accommodation which may be specified in this behalf by the appropriate Government by notification; 10

(e) deductions for such amenities and services supplied by the employer as the appropriate Government or any officer specified by it in this behalf may, by general or special order, authorise and such deduction shall not exceed an amount equivalent to the value of such amenities and services. 15

Explanation.— For the purposes of this clause, the expression "services" does not include the supply of tools and raw materials required for the purposes of employment;

(f) deductions for recovery of— 20

(i) advances of whatever nature (including advances for travelling allowance or conveyance allowance), and the interest due in respect thereof, or for adjustment of overpayment of wages;

(ii) loans made from any fund constituted for the welfare of labour, as may be prescribed by the appropriate Government, and the interest due in respect thereof; 25

(g) deductions for recovery of loans granted for house-building or other purposes approved by the appropriate Government and the interest due in respect thereof;

(h) deductions of income-tax or any other statutory levy levied by the Central Government or State Government and payable by the employee or deductions required to be made by order of a court or other authority competent to make such order; 30

(i) deductions for subscription to, and for repayment of advances from any social security fund or scheme constituted by law including provident fund or pension fund or health insurance scheme or fund known by any other name;

(j) deductions for payment of co-operative society subject to such conditions as the appropriate Government may impose; 35

(k) deductions made, with the written authorisation of the employee, for payment of the fees and contribution payable by him for the membership of any Trade Union registered under the Trade Unions Act, 1926; 16 of 1926.

(l) deductions for recovery of losses sustained by the railway administration on account of acceptance by the employee of counterfeit or base coins or mutilated or forged currency notes; 40

(m) deductions for recovery of losses sustained by the railway administration on account of the failure of the employee to invoice, to bill, to collect or to account for the appropriate charges due to the railway administration whether in respect of fares, freight, demurrage, wharfage and crantage or in respect of sale of food in catering establishments or in respect of commodities in grain shops or otherwise; 45

(n) deductions for recovery of losses sustained by the railway administration on account of any rebates or refunds incorrectly granted by the employee where such loss is directly attributable to his neglect or default;

5 (o) deductions, made with the written authorisation of the employee, for contribution to the Prime Minister's National Relief Fund or to such other fund as the Central Government may, by notification, specify.

(3) Notwithstanding anything contained in this Code and subject to the provisions of any other law for the time being in force, the total amount of deductions which may be made under sub-section (2) in any wage period from the wages of an employee shall not exceed
10 fifty per cent. of such wages.

(4) Where the total deductions authorised under sub-section (2) exceed fifty per cent. of the wages, the excess may be recovered in such manner, as may be prescribed.

(5) Where any deduction is made by the employer from the wages of an employee under this section but not deposited in the account of the trust or Government fund or any
15 other account, as required under the provisions of the law for the time being in force, such employee shall not be held responsible for such default of the employer.

19. (1) No fine shall be imposed on any employee save in respect of those acts and omissions on his part as the employer, with the previous approval of the appropriate Government or of such authority as may be prescribed, may have specified by notice under
20 sub-section (2). Fines.

(2) A notice specifying such acts and omissions shall be exhibited in such manner as may be prescribed, on the premises in which the employment is carried on.

(3) No fine shall be imposed on any employee until such employee has been given an opportunity of showing cause against the fine or otherwise than in accordance with such
25 procedure as may be prescribed for the imposition of fines.

(4) The total amount of fine which may be imposed in any one wage-period on any employee shall not exceed an amount equal to three per cent. of the wages payable to him in respect of that wage-period.

(5) No fine shall be imposed on any employee who is under the age of fifteen years.

30 (6) No fine imposed on any employee shall be recovered from him by instalments or after the expiry of ninety days from the day on which it was imposed.

(7) Every fine shall be deemed to have been imposed on the day of the act or omission in respect of which it was imposed.

(8) All fines and all realisations thereof shall be recorded in a register to be kept in such
35 manner and form as may be prescribed; and all such realisations shall be applied only to such purposes beneficial to the persons employed in the establishment as are approved by the prescribed authority.

20. (1) Deductions may be made under clause (b) of sub-section (2) of section 18 only on account of the absence of an employee from the place or places where by the terms of his
40 employment, he is required to work, such absence being for the whole or any part of the period during which he is so required to work. Deductions for
absence from
duty.

(2) The amount of such deduction shall in no case bear to the wages payable to the employed person in respect of the wage-period for which the deduction is made in a larger proportion than the period for which he was absent bears to the total period within such
45 wage-period during which by the terms of his employment he was required to work:

Provided that, subject to any rules made in this behalf by the appropriate Government, if ten or more employed persons acting in concert absent themselves without due notice (that is to say without giving the notice which is required under the terms of their contracts

of employment) and without reasonable cause, such deduction from any such person may include such amount not exceeding his wages for eight days as may by any such terms be due to the employer in lieu of due notice.

Explanation.— For the purposes of this section, an employee shall be deemed to be absent from the place where he is required to work if, although present in such place, he refuses, in pursuance of a stay-in strike or for any other cause which is not reasonable in the circumstances, to carry out his work. 5

Deductions for damage or loss.

21. (1) A deduction under clause (c) or clause (n) of sub-section (2) of section 18 for damage or loss shall not exceed the amount of the damage or loss caused to the employer by negligence or default of the employee. 10

(2) A deduction shall not be made under sub-section (1) until the employee has been given an opportunity of showing cause against the deduction or otherwise than in accordance with such procedure as may be prescribed for the making of such deductions.

(3) All such deductions and all realisations thereof shall be recorded in a register to be kept in such form as may be prescribed. 15

Deductions for services rendered.

22. A deduction under clause (d) or clause (e) of sub-section (2) of section 18 shall not be made from the wages of an employee, unless the house-accommodation amenity or service has been accepted by him as a term of employment or otherwise and such deduction shall not exceed an amount equivalent to the value of the house-accommodation amenity or service supplied and shall be subject to such conditions as the appropriate Government may impose. 20

Deductions for recovery of advances.

23. Deductions under clause (f) of sub-section (2) of section 18 for recovery of advances given to an employee shall be subject to the following conditions, namely:—

(a) recovery of advance of money given to an employee before the employment began shall be made from the first payment of wages to him in respect of a complete wage-period but no recovery shall be made of such advances given for travelling expenses; 25

(b) recovery of advance of money given to an employee after the employment began shall be subject to such conditions as may be prescribed;

(c) recovery of advances of wages to an employee not already earned shall be subject to such conditions as may be prescribed. 30

Deductions for recovery of loans.

24. Deductions under clause (g) of sub-section (2) of section 18 for recovery of loans granted to an employee, regulating the extent to which such loans may be granted and the rate of interest payable thereon, shall be such as may be prescribed.

Chapter not to apply to Government establishments.

25. The provisions of this Chapter shall not apply to the Government establishments unless the appropriate Government, by notification, applies such provisions to the Government establishments specified in the said notification. 35

CHAPTER IV

PAYMENT OF BONUS

Eligibility for bonus, etc.

26. (1) There shall be paid to every employee, drawing wages not exceeding such amount per mensem, as determined by notification, by the appropriate Government, by his employer, who has put in at least thirty days work in an accounting year, an annual minimum bonus calculated at the rate of eight and one-third per cent. of the wages earned by the employee or one hundred rupees, whichever is higher whether or not the employer has any allocable surplus during the previous accounting year. 40

(2) For the purpose of calculation of the bonus where the wages of the employee exceeds such amount per mensem, as determined by notification by the appropriate Government, the bonus payable to such employee under sub-sections (1) and (3) shall be 45

calculated as if his wage were such amount, so determined by the appropriate Government or the minimum wage fixed by the appropriate Government, whichever is higher.

(3) Where in respect of any accounting year referred to in sub-section (1), the allocable surplus exceeds the amount of minimum bonus payable to the employees under that sub-
5 section, the employer shall, in lieu of such minimum bonus, be bound to pay to every employee in respect of that accounting year, bonus which shall be an amount in proportion to the wages earned by the employee during the accounting year, subject to a maximum of twenty per cent. of such wages.

(4) In computing the allocable surplus under this section, the amount set on or the
10 amount set off under the provisions of section 36 shall be taken into account in accordance with the provisions of that section.

(5) Any demand for bonus in excess of the bonus referred to in sub-section (1), either on the basis of production or productivity in an accounting year for which the bonus is payable shall be determined by an agreement or settlement between the employer and the
15 employees, subject to the condition that the total bonus including the annual minimum bonus referred to in sub-section (1) shall not exceed twenty per cent. of the wages earned by the employee in the accounting year.

(6) In the first five accounting years following the accounting year in which the employer sells the goods produced or manufactured by him or renders services, as the case
20 may be, from such establishment, bonus shall be payable only in respect of the accounting year in which the employer derives profit from such establishment and such bonus shall be calculated in accordance with the provisions of this Code in relation to that year, but without applying the provisions of section 36.

(7) For the sixth and seventh accounting years following the accounting year in
25 which the employer sells the goods produced or manufactured by him or renders services, as the case may be, from such establishment, the provisions of section 36 shall apply subject to the following modifications, namely:—

(i) for the sixth accounting year set on or set off, as the case may be, shall be made, in the manner as may be prescribed by the Central Government, taking into
30 account the excess or deficiency, if any, as the case may be, of the allocable surplus set on or set off in respect of the fifth and sixth accounting years;

(ii) for the seventh accounting year set on or set off, as the case may be, shall be made, in the manner as may be prescribed by the Central Government, taking into
35 account the excess or deficiency, if any, as the case may be, of the allocable surplus set on or set off in respect of the fifth, sixth and seventh accounting years.

(8) From the eighth accounting year following the accounting year in which the employer sells the goods produced or manufactured by him or renders services, as the case may be, from such establishment, the provisions of section 36 shall apply in relation to such establishment as they apply in relation to any other establishment.

40 *Explanation 1.*— For the purpose of sub-section (6), an employer shall not be deemed to have derived profit in any accounting year, unless —

(a) he has made provision for depreciation of that year to which he is entitled under the Income-tax Act or, as the case may be, under the agricultural income tax law; and

45 (b) the arrears of such depreciation and losses incurred by him in respect of the establishment for the previous accounting years have been fully set off against his profits.

Explanation 2.— For the purposes of sub-sections (6), (7) and (8), sale of the goods produced or manufactured during the course of the trial running of any factory or of the

prospecting stage of any mine or an oil-field shall not be taken into consideration and where any question arises with regard to such production or manufacture, the appropriate Government may, after giving the parties a reasonable opportunity of representing the case, decide upon the issue.

(9) The provisions of sub-sections (6), (7) and (8) shall, so far as may be, apply to new departments or undertakings or branches set up by existing establishments. 5

Proportionate
reduction in
bonus in
certain cases.

27. Where an employee has not worked for all the working days in an accounting year, the minimum bonus under sub-section (1) of section 26, if such bonus is higher than eight and one third per cent. of the salary or wage of the days such employee has worked in that accounting year, shall be proportionately reduced. 10

Computation
of number of
working days.

28. For the purposes of section 27, an employee shall be deemed to have worked in an establishment in any accounting year also on the days on which,—

(a) he has been laid off under an agreement or as permitted by standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, or under the Industrial Disputes Act, 1947, or under any other law applicable to the establishment; 20 of 1946.
15 14 of 1947.

(b) he has been on leave with salary or wages;

(c) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment; and

(d) the employee has been on maternity leave with salary or wages, during the accounting year. 20

Disqualification
for bonus.

29. Notwithstanding anything contained in this Code, an employee shall be disqualified from receiving bonus under this Code, if he is dismissed from service for —

(a) fraud; or

(b) riotous or violent behaviour while on the premises of the establishment; or

(c) theft, misappropriation or sabotage of any property of the establishment; or 25

(d) conviction for sexual harassment.

Establishments
to include
departments,
undertakings
and branches.

30. Where an establishment consists of different departments or undertakings or has branches, whether situated in the same place or in different places, all such departments or undertakings or branches shall be treated as parts of the same establishment for the purpose of computation of bonus under this Code: 30

Provided that where for any accounting year a separate balance-sheet and profit and loss account are prepared and maintained in respect of any such department or undertaking or branch, then, such department or undertaking or branch shall be treated as a separate establishment for the purpose of computation of bonus, under this Code for that year, unless such department or undertaking or branch was, immediately before the commencement of that accounting year treated as part of the establishment for the purpose of computation of bonus. 35

Payment of
bonus out of
allocable
surplus.

31. (1) The bonus shall be paid out of the allocable surplus which shall be an amount equal to sixty per cent. in case of a banking company and sixty-seven per cent. in case of other establishment, of the available surplus and the available surplus shall be the amount calculated in accordance with section 33. 40

(2) Audited accounts of companies shall not normally be questioned.

(3) Where there is any dispute regarding the quantum of bonus, the authority notified by the appropriate Government having jurisdiction may call upon the employer to produce the balance sheet before it, but the authority shall not disclose any information contained in the balance sheet unless agreed to by the employer. 45

32. The gross profits derived by an employer from an establishment in respect of the accounting year shall,—

Computation
of gross
profits.

(a) in the case of a banking company, be calculated in the manner as may be prescribed by the Central Government;

5 (b) in any other case, be calculated in the manner as may be prescribed by the Central Government.

33. The available surplus in respect of any accounting year shall be the gross profits for that year after deducting therefrom the sums referred to in section 34:

Computation
of available
surplus.

10 Provided that the available surplus in respect of the accounting year commencing on any day in a year after the commencement of this Code and in respect of every subsequent accounting year shall be the aggregate of—

(a) the gross profits for that accounting year after deducting therefrom the sums referred to in section 34; and

(b) an amount equal to the difference between—

15 (i) the direct tax, calculated in accordance with the provisions of section 35, in respect of an amount equal to the gross profits of the employer for the immediately preceding accounting year; and

20 (ii) the direct tax, calculated in accordance with provisions of section 35, in respect of an amount equal to the gross profits of the employer for such preceding accounting year after deducting there from the amount of bonus which the employer has paid or is liable to pay to his employees in accordance with the provisions of this Code for that year.

34. The following sums shall be deducted from the gross profits as prior charges, namely:—

Sums deductible
from gross
profits.

25 (a) any amount by way of depreciation admissible in accordance with the provisions of sub-section (1) of section 32 of the Income-tax Act or in accordance with the provisions of the agricultural income-tax law, for the time being in force, as the case may be;

30 (b) subject to the provisions of section 35, any direct tax which the employer is liable to pay for the accounting year in respect of his income, profits and gains during that year;

(c) such further sums in respect of the employer as may be prescribed by the Central Government.

35 **35.** For the purposes of this Code, any direct tax payable by the employer for any accounting year shall, subject to the following provisions, be calculated at the rates applicable to the income of the employer for that year, namely:—

Calculation of
direct tax
payable by the
employer.

(a) in calculating such tax no account shall be taken of,—

40 (i) any loss incurred by the employer in respect of any previous accounting year and carried forward under any law for the time being in force relating to direct taxes;

(ii) any arrears of depreciation which the employer is entitled to add to the amount of the allowance for depreciation for any succeeding accounting year or years under sub-section (2) of section 32 of the Income-tax Act;

45 (b) where the employer is a religious or a charitable institution to which the provisions of section 41 do not apply and the whole or any part of its income is exempt from the tax under the Income-tax Act, then, with respect to the income so

exempted, such institution shall be treated as if it were a company in which the public are substantially interested within the meaning of that Act;

(c) where the employer is an individual or a Hindu undivided family, the tax payable by such employer under the Income-tax Act shall be calculated on the basis that the income derived by him from the establishment is his only income; 5

(d) where the income of any employer includes any profits and gains derived from the export of any goods or merchandise out of India and any rebate on such income is allowed under any law for the time being in force relating to direct taxes, then, no account shall be taken of such rebate;

(e) no account shall be taken of any rebate other than development rebate or investment allowance or development allowance or credit or relief or deduction (not hereinbefore mentioned in this section) in the payment of any direct tax allowed under any law for the time being in force relating to direct taxes or under the relevant annual Finance Act, for the development of any industry. 10

Set on and set
off of
allocable
surplus.

36. (1) Where for any accounting year, the allocable surplus exceeds the amount of maximum bonus payable to the employees in the establishment under section 26, then, the excess shall, subject to a limit of twenty per cent. of the total salary or wage of the employees employed in the establishment in that accounting year, be carried forward for being set on in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year to be utilised for the purpose of payment of bonus in such manner as may be prescribed by the Central Government. 15 20

(2) Where for any accounting year, there is no available surplus or the allocable surplus in respect of that year falls short of the amount of minimum bonus payable to the employees in the establishment under section 26, and there is no amount or sufficient amount carried forward and set on under sub-section (1) which could be utilised for the purpose of payment of the minimum bonus, then, such minimum amount or the deficiency, as the case may be, shall be carried forward for being set off in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year in such manner as may be prescribed by the Central Government. 25

(3) The principle of set on and set off as may be provided in rules by the Central Government under this Code shall apply to all other cases not covered by sub-section (1) or sub-section (2) for the purpose of payment of bonus under this Code. 30

(4) Where in any accounting year any amount has been carried forward and set on or set off under this section, then, in calculating bonus for the succeeding accounting year, the amount of set on or set off carried forward from the earliest accounting year shall first be taken into account. 35

Adjustment of
customary or
interim bonus
against bonus
payable under
this Code.

37. Where in any accounting year,—

(a) an employer has paid any puja bonus or other customary bonus to employee; or

(b) an employer has paid a part of the bonus payable under this Code to an employee before the date on which such bonus becomes payable, 40

then, the employer shall be entitled to deduct the amount of bonus so paid from the amount of bonus payable by him to the employee under this Code in respect of that accounting year and the employee shall be entitled to receive only the balance.

Deduction of
certain
amounts from
bonus payable.

38. Where in any accounting year, an employee is found guilty of misconduct causing financial loss to the employer, then, it shall be lawful for the employer to deduct the amount of loss from the amount of bonus payable by him to the employee under this Code in respect of that accounting year only and the employee shall be entitled to receive the balance, if any. 45

39. (1) All amounts payable to an employee by way of bonus under this Code shall be paid by crediting it in the bank account of the employee by his employer within a period of eight months from the close of the accounting year:

Time limit for payment of bonus.

5 Provided that the appropriate Government or such authority as the appropriate Government may specify in this behalf may, upon an application made to it by the employer and for sufficient reasons, by order, extend the said period of eight months to such further period or periods as it thinks fit; so, however, that the total period so extended shall not in any case exceed two years.

10 (2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), where there is a dispute regarding payment of bonus pending before any authority, such bonus shall be paid, within a period of one month from the date on which the award becomes enforceable or the settlement comes into operation, in respect of such dispute:

15 Provided that if, there is a dispute for payment at the higher rate, the employer shall pay eight and one-third per cent. of the wages earned by the employee as per the provisions of this Code within a period of eight months from the close of the accounting year.

20 40. (1) If in any accounting year an establishment in public sector sells any goods produced or manufactured by it or renders any services, in competition with an establishment in private sector, and the income from such sale or services or both, is not less than twenty per cent. of the gross income of the establishment in public sector for that year, then, the provisions of this Chapter shall apply in relation to such establishment in public sector as they apply in relation to a like establishment in private sector.

Application of this Chapter to establishments in public sector in certain cases.

(2) Save as otherwise provided in sub-section (1), nothing in this Chapter shall apply to the employees employed by any establishment in public sector.

41. (1) Nothing in this Chapter shall apply to—

Non-applicability of this Chapter.

25 (a) employees employed by the Life Insurance Corporation of India;

44 of 1958.

(b) seamen as defined in clause (42) of section 3 of the Merchant Shipping Act, 1958;

9 of 1948.

30 (c) employees registered or listed under any scheme made under the Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1948, and employed by registered or listed employers;

(d) employees employed by an establishment under the authority of any department of the Central Government or a State Government or a local authority;

(e) employees employed by—

35 (i) the Indian Red Cross Society or any other institution of a like nature including its branches;

(ii) universities and other educational institutions;

(iii) institutions including hospitals, chamber of commerce and social welfare institutions established not for purposes of profit;

(f) employees employed by the Reserve Bank of India;

40 (g) employees employed by public sector financial institution other than a banking company, which the Central Government may, by notification, specify, having regard to—

(i) its capital structure;

(ii) its objectives and the nature of its activities;

45 (iii) the nature and extent of financial assistance or any concession given to it by the Government; and

(iv) any other relevant factor;

(h) employees employed by inland water transport establishments operating on routes passing through any other country; and

(i) employees of any other establishment which the appropriate Government may, by notification, exempt having regard to the overall benefits under any other scheme of profit sharing available in such establishments to the employees. 5

(2) Subject to the provisions of sub-section (1) and notwithstanding anything contained in any other provisions of this Chapter, the provisions of this Chapter shall apply to such establishment in which twenty or more persons are employed or were employed on any day during an accounting year.

CHAPTER V 10

ADVISORY BOARD

Central
Advisory
Board and
State Advisory
Boards.

42. (1) The Central Government shall constitute the Central Advisory Board which shall consist of persons to be nominated by the Central Government—

(a) representing employers;

(b) representing employees which shall be equal in number of the members specified in clause (a); 15

(c) independent persons, not exceeding one-third of the total members of the Board; and

(d) five representatives of such State Governments as may be nominated by the Central Government. 20

(2) One-third of the members referred to in sub-section (1) shall be women and a member specified in clause (c) of the said sub-section shall be appointed by the Central Government as the Chairperson of the Board.

(3) The Central Advisory Board constituted under sub-section (1) shall from time to time advise the Central Government on reference of issues relating to— 25

(a) fixation or revision of minimum wages and other connected matters;

(b) providing increasing employment opportunities for women;

(c) the extent to which women may be employed in such establishments or employments as the Central Government may, by notification, specify in this behalf; and 30

(d) any other matter relating to this Code,

and on such advice, the Central Government may issue directions to the State Government as it deems fit in respect of matters relating to issues referred to the Board.

(4) Every State Government shall constitute a State Advisory Board for advising the State Government— 35

(a) in fixation or revision of minimum wages and other connected matters;

(b) for the purpose of providing increasing employment opportunities for women;

(c) with regard to the extent to which women may be employed in such establishments or employments as the State Government may, by notification, specify in this behalf; and 40

(d) in any other matter relating to this Code, which the State Government may refer from time to time to the Board.

(5) The State Advisory Board may constitute one or more committees or sub-committees to look into issues pertaining to matters specified in clauses (a) to (d) of sub-section (4).

(6) The State Advisory Board and each of the committees and sub-committees thereof shall consist of persons—

5 (a) representing employers;

(b) representing employees which shall be equal in number of the members specified in clause (a); and

(c) independent persons, not exceeding one-third of the total members of the Board or committee or sub-committee, as the case may be.

10 (7) One-third of the members referred to in sub-section (6) shall be women and one among the members specified in clause (c) of the said sub-section shall be—

(a) appointed by the State Government as the Chairperson of the Board;

(b) appointed by the State Advisory Board as the Chairperson of the committee or sub-committee, as the case may be.

15 (8) In tendering its advice in the matters specified in clause (b) or clause (c) of sub-section (4), the State Advisory Board shall have regard to the number of women employed in the concerned establishment, or employment, the nature of work, hours of work, suitability of women for employment, as the case may be, the need for providing increasing employment opportunities for women, including part time employment, and such
20 other relevant factors as the Board may think fit.

(9) The State Government may, after considering the advice tendered to it by the State Advisory Board and after inviting and considering the representations from establishment or employees or any other person which that Government thinks fit, issue such direction as may be deemed necessary.

25 (10) The Central Advisory Board referred to in sub-section (1) and the State Advisory Board referred to in sub-section (4) shall respectively regulate their own procedure including that of the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board, in such manner as may be prescribed.

30 (11) The terms of office of the Central Advisory Board referred to in sub-section (1) and the State Advisory Board referred to in sub-section (4) including that of the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board, shall be such as may be prescribed.

CHAPTER VI

PAYMENT OF DUES, CLAIMS AND AUDIT

35 **43.** Every employer shall pay all amounts required to be paid under this Code to every employee employed by him:

Responsibility
for payment
of various dues.

40 Provided that where such employer fails to make such payment in accordance with this Code, then, the company or firm or association or any other person who is the proprietor of the establishment, in which the employee is employed, shall be responsible for such payment.

9 of 1932. *Explanation.*— For the purposes of this section the expression "firm" shall have the same meaning as assigned to it in the Indian Partnership Act, 1932.

45 **44.** (1) Subject to the other provisions of this Code, all amounts payable to an employee under this Code shall, if such amounts could not or cannot be paid on account of his death before payment or on account of his whereabouts not being known,—

Payment of
various
undisbursed
dues in case of
death of
employee.

(a) be paid to the person nominated by him in this behalf in accordance with the rules made under this Code; or

(b) where no such nomination has been made or where for any reasons such amounts cannot be paid to the person so nominated, be deposited with the such authority, as may be prescribed, who shall deal with the amounts so deposited in the manner as may be prescribed.

(2) Where in accordance with the provisions of sub-section (1), all amounts payable to an employee under this Code—

(a) are paid by the employer to the person nominated by the employee; or

(b) are deposited by the employer with the authority referred to in clause (b) of sub-section (1),

then, the employer shall be discharged of his liability to pay those amounts.

Claims under
Code and
procedure
thereof.

45. (1) The appropriate Government may, by notification, appoint one or more authorities, not below the rank of a Gazetted Officer, to hear and determine the claims which arises under the provisions of this Code.

(2) The authority appointed under sub-section (1), while deciding the claim under that sub-section, may order, having regard to the circumstances under which the claim arises, the payment of compensation in addition to the claim determined, which may extend to ten times of the claim determined and endeavour shall be made by the authority to decide the claim within a period of three months.

(3) If an employer fails to pay the claim determined and compensation ordered to be paid under sub-section (2), the authority shall issue a certificate of recovery to the Collector or District Magistrate of the district where the establishment is located who shall recover the same as arrears of land revenue and remit the same to the authority for payment to the concerned employee.

(4) Any application before the authority for claim referred to in sub-section (1) may be filed by,—

(a) the employee concerned; or

(b) any Trade Union registered under the Trade Unions Act, 1926 of which the employee is a member; or

(c) the Inspector-cum-Facilitator.

(5) Subject to such rules as may be made, a single application may be filed under this section on behalf or in respect of any number of employees employed in an establishment.

(6) The application under sub-section (4) may be filed within a period of three years from the date on which claims referred to in sub-section (1) arises:

Provided that the authority referred to in sub-section (1) may, entertain the application after three years on sufficient cause being shown by the applicant for such delay.

(7) The authority appointed under sub-section (1) and the appellate authority appointed under sub-section (1) of section 49, shall have all the powers of a civil court under the Code of Civil Procedure, 1908, for the purpose of taking evidence and of enforcing the attendance of witnesses and compelling the production of documents, and every such authority or appellate authority shall be deemed to be a civil court for all the purposes of section 195 and Chapter XXVI of the Code of Criminal Procedure, 1973.

Reference of
disputes under
this code.

46. Notwithstanding anything contained in this Code, where any dispute arises between an employer and his employees with respect to—

(a) fixation of bonus or eligibility for payment of bonus under the provisions of this Code; or

(b) the application of this Code, in respect of bonus, to an establishment in public sector,

then, such dispute shall be deemed to be an industrial dispute within the meaning of the Industrial Disputes Act, 1947.

5 47. (1) Where, during the course of proceedings before—

(a) the authority under section 45; or

(b) the appellate authority under section 49; or

(c) a Tribunal; or

(d) an arbitrator referred to in clause (aa) of section 2 of the Industrial Disputes Act, 1947,

in respect of any dispute of the nature specified in sections 45 and 46 or in respect of an appeal under section 49, the balance sheet and the profit and loss account of an employer, being a corporation or a company (other than a banking company), duly audited by the Comptroller and Auditor General of India or by auditors duly qualified to act as auditors of companies under section 141 of the Companies Act, 2013, are produced before it, then, the said authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, as the case may be, may presume the statements and particulars contained in such balance sheet and profit and loss account to be accurate and it shall not be necessary for the corporation or the company to prove the accuracy of such statements and particulars by the filing of an affidavit or by any other mode:

Provided that where the said authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, as the case may be, is satisfied that the statements and particulars contained in the balance sheet or the profit and loss account of the corporation or the company are not accurate, it may take such steps as it thinks necessary to find out the accuracy of such statements and particulars.

(2) When an application is made to the authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, as the case may be, referred to in sub-section (1), by any Trade Union being a party to the dispute or as the case may be, an appeal, and where there is no Trade Union, by the employees being a party to the dispute, or as the case may be, an appeal, requiring any clarification relating to any item in the balance sheet or the profit and loss account, then such authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, may, after satisfying itself that such clarification is necessary, by order, direct the corporation or, as the case may be, the company, to furnish to the Trade Union or the employees such clarification within such time as may be specified in the direction and the corporation or, as the case may be, the company, shall comply with such direction.

48. (1) Where any claim, dispute or appeal with respect to bonus payable under this Code between an employer, not being a corporation or a company, and his employees is pending before any authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, as the case may be, as referred to in sub-section (1) of section 47 and the accounts of such employer audited by any auditor duly qualified to act as auditor of companies under the provisions of section 141 of the Companies Act, 2013, are produced before such authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, then the provisions of section 47 shall, so far as may be, apply to the accounts so audited.

(2) When the authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, referred to in sub-section (1), as the case may be, finds that the accounts of such employer have not been audited by any such auditor and it is of opinion that an audit of the accounts of such employer is necessary for deciding the question referred to it, then, such authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, may, by order, direct the employer to get his accounts audited within such time as may be specified in the direction or within such further time as it may allow by such auditor or auditors as it thinks fit and thereupon the employer shall comply with such direction.

Presumption about accuracy of balance sheet and profit and loss account of corporations and companies.

Audit of account of employers not being corporations or companies.

(3) Where an employer fails to get the accounts audited under sub-section (2), the authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, referred to in sub-section (1), as the case may be, may, without prejudice to the provisions of section 54, get the accounts audited by such auditor or auditors as it thinks fit.

(4) When the accounts are audited under sub-section (2) or sub-section (3), the provisions of section 47 shall, so far as may be, apply to the accounts so audited. 5

(5) The expenses of, and incidental to, any audit under sub-section (3) including the remuneration of the auditor or auditors shall be determined by the authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator, referred to in sub-section (1), as the case may be, and paid by the employer and in default of such payment shall be recoverable by the authority 10 referred to in sub-section (3) of section 45 from the employer in the manner provided in that sub-section.

Appeal.

49. (1) Any person aggrieved by an order passed by the authority under sub-section (2) of section 45 may prefer an appeal, to the appellate authority having jurisdiction appointed by the appropriate Government, by notification, for such purpose, within ninety days from 15 the date of such order, in such form and manner as may be prescribed:

Provided that the appellate authority may entertain the appeal after ninety days if it satisfied that the delay in filing the appeal has occurred due to sufficient cause.

(2) The appellate authority shall be appointed from the officers of the appropriate Government holding the post at least one rank higher than the authority referred under 20 sub-section (1) of section 45.

(3) The appellate authority shall, after hearing the parties in the appeal, dispose of the appeal and endeavour shall be made to dispose of the appeal within a period of three months.

(4) The outstanding dues under the orders of the appellate authority shall be recovered 25 by the authority referred to in section 45, by issuing the certificate of recovery in the manner specified in sub-section (3) of that section.

Records,
returns and
notices.

50. (1) Every employer of an establishment to which this Code applies shall maintain a register containing the details with regard to persons employed, muster roll, wages and such other details in such manner as may be prescribed. 30

(2) Every employer shall display a notice on the notice board at a prominent place of the establishment containing the abstract of this Code, category-wise wage rates of employees, wage period, day or date and time of payment of wages, and the name and address of the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction.

(3) Every employer shall issue wage slips to the employees in such form and manner 35 as may be prescribed.

(4) The provisions of sub-sections (1) to (3) shall not apply in respect of the employer to the extent he employs not more than five persons for agriculture or domestic purpose:

Provided that such employer, when demanded, shall produce before the Inspector-cum-Facilitator, the reasonable proof of the payment of wages to the persons so employed. 40

Explanation.— For the purposes of this sub-section, the expression "domestic purpose" means the purpose exclusively relating to the home or family affairs of the employer and does not include any affair relating to any establishment, industry, trade, business, manufacture or occupation.

CHAPTER VII

INSPECTOR-CUM-FACILITATOR

51. (1) The appropriate Government may, by notification, appoint Inspector-cum-Facilitators for the purposes of this Code who shall exercise the powers conferred on them under sub-section (4) throughout the State or such geographical limits assigned in relation to one or more establishments situated in such State or geographical limits or in one or more establishments, irrespective of geographical limits, assigned to him by the appropriate Government, as the case may be.

Appointment
of Inspector-
cum-
Facilitators
and their
powers.

(2) The appropriate Government may, by notification, lay down an inspection scheme which may also provide for generation of a web-based inspection and calling of information relating to the inspection under this Code electronically.

(3) Without prejudice to the provisions of sub-section (2), the appropriate Government may, by notification, confer such jurisdiction of randomised selection of inspection for the purposes of this Code to the Inspector-cum-Facilitator as may be specified in such notification.

(4) Every Inspector-cum-Facilitator appointed under sub-section (1) shall be deemed to be public servant within the meaning of section 21 of the Indian Penal Code.

(5) The Inspector-cum-Facilitator may—

(a) advice to employers and workers relating to compliance with the provisions of this Code;

(b) inspect the establishments as assigned to him by the appropriate Government,

subject to the instructions or guidelines issued by the appropriate Government from time to time.

(6) Subject to the provisions of sub-section (4), the Inspector-cum-Facilitator may,—

(a) examine any person who is found in any premises of the establishment, whom the Inspector-cum-Facilitator has reasonable cause to believe, is a worker of the establishment;

(b) require any person to give any information, which is in his power to give with respect to the names and addresses of the persons;

(c) search, seize or take copies of such register, record of wages or notices or portions thereof as the Inspector-cum-Facilitator may consider relevant in respect of an offence under this Code and which the Inspector-cum-Facilitator has reason to believe has been committed by the employer;

(d) bring to the notice of the appropriate Government defects or abuses not covered by any law for the time being in force; and

(e) exercise such other powers as may be prescribed.

(7) Any person required to produce any document or to give any information required by a Inspector-cum-Facilitator under sub-section (5) shall be deemed to be legally bound to do so within the meaning of section 175 and section 176 of the Indian Penal Code.

(8) The provisions of the Code of Criminal Procedure, 1973 shall, so far as may be, apply to the search or seizure under sub-section (5) as they apply to the search or seizure made under the authority of a warrant issued under section 94 of the said Code.

CHAPTER VIII

OFFENCES AND PENALTIES

Cognizance of offences.

52. (1) No court shall take cognizance of any offence punishable under this Code, save on a complaint made by or under the authority of the appropriate Government or an officer authorised in this behalf, or by an employee or a registered Trade Union registered under the Trade Unions Act, 1926 or an Inspector-cum-Facilitator. 5 16 of 1926.

(2) Notwithstanding anything contained in the Code of Criminal Procedure, 1973, no court inferior to that of a Metropolitan Magistrate or Judicial Magistrate of the first class shall try the offences under this Code. 2 of 1974.

Power of officers of appropriate Government to impose penalty in certain cases.

53. (1) Notwithstanding anything contained in section 52, for the purpose of imposing penalty under clauses (a) and (c) of sub-section (1) and sub-section (2) of section 54 and sub-section (7) of section 56, the appropriate Government may appoint any officer not below the rank of Under Secretary to the Government of India or an officer of equivalent rank in the State Government, as the case may be, for holding enquiry in such manner, as may be prescribed by the Central Government. 10 15

(2) While holding the enquiry, the officer referred to in sub-section (1) shall have the power to summon and enforce attendance of any person acquainted with the facts and circumstances of the case to give evidence or to produce any document, which in the opinion of such officer, may be useful for or relevant to the subject matter of the enquiry and if, on such enquiry, he is satisfied that the person has committed any offence under the provisions referred to in sub-section (1), he may impose such penalty as he thinks fit in accordance with such provisions. 20

Penalties for offences.

54. (1) Any employer who—

(a) pays to any employee less than the amount due to such employee under the provisions of this Code shall be punishable with fine which may extend to fifty thousand rupees; 25

(b) having been convicted of an offence under clause (a) is again found guilty of similar offence under this clause, within five years from the date of the commission of the first or subsequent offence, he shall, on the second and the subsequent commission of the offence, be punishable with imprisonment for a term which may extend to three months or with fine which may extend to one lakh rupees, or with both; 30

(c) contravenes any other provision of this Code or any rule made or order made or issued thereunder shall be punishable with fine which may extend to twenty thousand rupees; 35

(d) having been convicted of an offence under clause (c) is again found guilty of similar offence under this clause, within five years from the date of the commission of the first or subsequent offence, he shall, on the second and the subsequent commission of the offence under this clause, be punishable with imprisonment for a term which may extend to one month or with fine which may extend to forty thousand rupees, or with both. 40

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), for the offences of non-maintenance or improper maintenance of records in the establishment, the employer shall be punishable with fine which may extend to ten thousand rupees.

(3) Notwithstanding anything contained in clause (c) of sub-section (1) or sub-section (2), the Inspector-cum-Facilitator shall, before initiation of prosecution proceeding for the offences under the said clause or sub-section, give an opportunity to the employer to comply with the provisions of this Code by way of a written direction, which shall lay down a time period for such compliance, and, if the employer complies with 45

the direction within such period, the Inspector-cum-Facilitator shall not initiate such prosecution proceeding and, no such opportunity shall be accorded to an employer, if the violation of the same nature of the provisions under this Code is repeated within a period of five years from the date on which such first violation was committed and in such case the prosecution shall be initiated in accordance with the provisions of this Code.

55. (1) If the person committing an offence under this Code is a company, every person who, at the time the offence was committed was in charge of, and was responsible to the company for the conduct of business of the company, as well as the company, shall be deemed to be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly:

Offences by companies.

Provided that nothing contained in this sub-section shall render any such person liable to any punishment if he proves that the offence was committed without his knowledge or that he exercised all due diligence to prevent the commission of such offence.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), where an offence under this Code has been committed by a company and it is proved that the offence has been committed with the consent or connivance of, or is attributable to any neglect on the part of, any director, manager, secretary or other officer of the company, such director, manager, secretary or other officer shall also be deemed to be guilty of that offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

Explanation.— For the purposes of this section,—

(a) "company" means anybody corporate and includes—

(i) a firm; or

(ii) a limited liability partnership registered under the Limited Liability Partnership Act, 2008; or

(iii) other association of individuals; and

(b) "director" in relation to a firm means a partner in the firm.

56. (1) Notwithstanding anything contained in the Code of Criminal Procedure, 1973, any offence punishable under this Code, not being an offence punishable with imprisonment only, or with imprisonment and also with fine, may, on an application of the accused person, either before or after the institution of any prosecution, be compounded by a Gazetted Officer, as the appropriate Government may, by notification, specify, for a sum of fifty per cent. of the maximum fine provided for such offence, in the manner as may be prescribed.

Composition of offences.

(2) Nothing contained in sub-section (1) shall apply to an offence committed by a person for the second time or thereafter within a period of five years from the date— (i) of commission of a similar offence which was earlier compounded; (ii) of commission of similar offence for which such person was earlier convicted.

(3) Every officer referred to in sub-section (1) shall exercise the powers to compound an offence, subject to the direction, control and supervision of the appropriate Government.

(4) Every application for the compounding of an offence shall be made in such manner as may be prescribed.

(5) Where any offence is compounded before the institution of any prosecution, no prosecution shall be instituted in relation to such offence, against the offender in relation to whom the offence is so compounded.

(6) Where the composition of any offence is made after the institution of any prosecution, such composition shall be brought by the officer referred to in sub-section (1) in writing, to the notice of the court in which the prosecution is pending and on such notice of the composition of the offence being given, the person against whom the offence is so compounded shall be discharged.

(7) Any person who fails to comply with an order made by the officer referred to in sub-section (1), shall be punishable with a sum equivalent to twenty per cent. of the maximum fine provided for the offence, in addition to such fine.

(8) No offence punishable under the provisions of this Code shall be compounded except under and in accordance with the provisions of this section. 5

CHAPTER IX

MISCELLANEOUS

Bar of suits.	57. No court shall entertain any suit for the recovery of minimum wages, any deduction from wages, discrimination in wages and payment of bonus, in so far as the sum so claimed—	
	(a) forms the subject of claims under section 45;	10
	(b) has formed the subject of a direction under this Code;	
	(c) has been adjudged in any proceeding under this Code;	
	(d) could have been recovered under this Code.	
Protection of action taken in good faith.	58. No suit, prosecution or any other legal proceeding shall lie against the appropriate Government or any officer of that Government for anything which is in good faith done or intended to be done under this Code.	15
Burden of proof.	59. Where a claim has been filed on account of non-payment of remuneration or bonus or less payment of wages or bonus or on account of making deductions not authorised by this Code from the wages of an employee, the burden to prove that the said dues have been paid shall be on the employer.	20
Contracting out.	60. Any contract or agreement whereby an employee relinquishes the right to any amount or the right to bonus due to him under this Code shall be null and void in so far as it purports to remove or reduce the liability of any person to pay such amount under this Code.	
Effect of laws agreements, etc. inconsistent with this Code.	61. The provisions of this Code shall have effect notwithstanding anything inconsistent therewith contained in any other law for the time being in force or in the terms of any award, agreement, settlement or contract of service.	25
Delegation of powers.	62. The appropriate Government may, by notification, direct that any power exercisable by it under this Code shall, in relation to such matters and subject to such conditions, if any, as may be specified in the notification, be also exercisable—	30
	(a) where the appropriate Government is the Central Government, by such officer or authority subordinate to the Central Government or by the State Government or by such officer or authority subordinate to the State Government, as may be specified in the notification;	
	(b) where the appropriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification.	35
Exemption of employer from liability in certain cases.	63. Where an employer is charged with an offence under this Code, he shall be entitled upon complaint duly made by him, to have any other person whom he charges as the actual offender, brought before the court at the time appointed for hearing the charge; and if, after the commission of the offence has been proved, the employer proves to the satisfaction of the court—	40
	(a) that he has used due diligence to enforce the execution of this Code; and	
	(b) that the said other person committed the offence in question without his knowledge, consent or connivance,	

that other person shall be convicted of the offence and shall be liable to the like punishment as if he were the employer and the employer shall be discharged from any liability under this Code in respect of such offence:

5 Provided that in seeking to prove, as aforesaid, the employer may be examined on oath, and the evidence of the employer or his witness, if any, shall be subject to cross-examination by or on behalf of the person whom the employer charges as the actual offender and by the prosecution.

64. Any amount deposited with the appropriate Government by an employer to secure the due performance of a contract with that Government and any other amount due to such employer from that Government in respect of such contract shall not be liable to attachment under any decree or order of any court in respect of any debt or liability incurred by the employer other than any debt or liability incurred by the employer towards any employee employed in connection with the contract aforesaid.

Protection against attachments of assets of employer with Government.

65. The Central Government may, for carrying into execution of the provisions of this Code in the State give directions to the State Government, and the State Government shall abide by such directions.

Power of Central Government to give directions.

42 of 2005. 66. Nothing contained in this Code shall be deemed to affect the provisions of the Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act, 2005 and the Coal Mines Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1948, or of any scheme made thereunder.

Saving.

20 67. (1) The appropriate Government may, subject to the condition of previous publication, make rules for carrying out the provisions of this Code.

Power of appropriate Government to make rules.

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters, namely:—

(a) the manner of calculating the wages under sub-section (4) of section 6;
25 (b) the arduousness of work to be taken into account in addition to minimum rate of wages for certain category of workers under clause (b) of sub-section (6) of section 6;

(c) the norms under clause (c) of sub-section (6) of section 6;
30 (d) the cases and circumstances in which an employee employed for a period of less than the requisite number of hours shall not be entitled to receive wages for a full normal working day, under section 10;

(e) the extent and conditions, which shall apply in relation to certain classes of employees under sub-section (2) of section 13;

35 (f) the longer wage period for fixation of minimum rate of wages as referred to in section 14;

(g) the manner of deducting loans made from any fund constituted for the welfare of labour under sub-clause (ii) of clause (f) of sub-section (2) of section 18;

(h) the manner of recovery of excess of amount under sub-section (4) of section 18;

40 (i) the authority to provide approval for imposition of fine under sub-section (1) of section 19;

(j) the manner of exhibition of the acts and omissions to be specified in the notice under sub-section (2) of section 19;

45 (k) the procedure for the imposition of fines under sub-section (3) of section 19;

- (l) the form of the register to record all fines and all realisations thereof under sub-section (8) of section 19;
- (m) the procedure for making deductions for absence from duty under sub-section (2) of section 20;
- (n) the procedure for making deductions for damage or loss under sub-section (2) of section 21; 5
- (o) the form of the register to record all deductions and all realisations thereof under sub-section (3) of section 21;
- (p) conditions for recovery of advance of money given to an employee after the employment began under clause (b) of section 23; 10
- (q) conditions for recovery of advances of wages to an employee not already earned under clause (c) of section 23;
- (r) deductions for recovery of loans and the rate of interest payable thereon under section 24;
- (s) the manner of regulating the procedure by the Central Advisory Board and the State Advisory Board, including that of the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board, under sub-section (10) of section 42; 15
- (t) the terms of office of members of the Central Advisory Board, the State Advisory Board, including that of the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board, under sub-section (11) of section 42; 20
- (u) the authority and manner of depositing with such authority, various undisbursed dues under clause (b) of sub-section (1) of section 44;
- (v) the form of single application in respect of a number of employees under sub-section (5) of section 45;
- (w) the form for making an appeal to the appellate authority under sub-section (1) of section 49; 25
- (x) the manner of maintenance of a register by the employer under sub-section (1) of section 50;
- (y) the form and manner of issuing wage slips under sub-section (3) of section 50; 30
- (z) the other powers to be exercised by the Inspector-cum-Facilitator under sub-section (5) of section 51;
- (za) the manner of imposing fine under sub-section (1) of section 56;
- (zb) the manner of composition of offence by a Gazetted Officer specified under sub-section (4) of section 56; 35
- (zc) any other matter which is required to be, or may be, prescribed under the provisions of this Code.
- (3) The Central Government may, subject to the condition of previous publication, make rules for,—
- (a) the manner of fixing floor wage under sub-section (1) of section 9; 40
- (b) the manner of consultation with State Government under sub-section (3) of section 9;
- (c) the manner of making set on or set off for the sixth accounting year under clause (i) of sub-section (7) of section 26;

(d) the manner of making set on or set off for the seventh accounting year under clause (ii) of sub-section (7) of section 26;

(e) the manner of calculating gross profit under clauses (a) and (b) of section 32;

5 (f) such further sums in respect of employer under clause (c) of section 34;

(g) the manner of utilising the excess of allocable surplus to be carried forward for being set on in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year under sub-section (1) of section 36;

10 (h) the manner of utilising the minimum amount or the deficiency to be carried forward for being set off in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year under sub-section (2) of section 36; and

(i) the manner of holding an enquiry under sub-section (1) of section 53.

(4) Every rule made by the Central Government under this section shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of Parliament, while it is in session, for
15 a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two or more successive sessions, and if, before the expiry of the session immediately following the session or the successive sessions as aforesaid, both Houses agree in making any modification in the rule or both Houses agree that rule should not be made, the rule shall thereafter have effect only in such modified form or be of no effect, as the case may be; so,
20 however, that any such modification or amendment shall be without prejudice to the validity of anything previously done under that rule.

(5) Every rule made by the State Government under this section shall, as soon as possible after it is made, be laid before the State Legislature.

25 **68.** (1) If any difficulty arises in giving effect to the provisions of this Code, the Central Government may, by order published in the Official Gazette, make such provisions not inconsistent with the provisions of this Code, as may appear to be necessary for removing the difficulty:

Power to
remove
difficulties.

Provided that no such order shall be made under this section after the expiry of a period of three years from the commencement of this Code.

30 (2) Every order made under this section shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of Parliament.

69. (1) The Payment of Wages Act, 1936, the Minimum Wages Act, 1948, the Payment of Bonus Act, 1965 and the Equal Remuneration Act, 1976 are hereby repealed.

Repeal and
savings.

4 of 1936.
11 of 1948.
21 of 1965.
25 of 1976.

35 (2) Notwithstanding such repeal, anything done or any action taken under the enactments so repealed including any notification, nomination, appointment, order or direction made thereunder or any amount of wages provided in any provision of such enactments for any purpose shall be deemed to have been done or taken or provided for such purpose under the corresponding provisions of this Code and shall be in force to the extent they are not contrary to the provisions of this Code till they are repealed under the
40 corresponding provisions of this Code or by the notification to that effect by the Central Government.

10 of 1897. (3) Without prejudice to the provisions of sub-section (2), the provisions of section 6 of the General Clauses Act, 1897 shall apply to the repeal of such enactments.

STATEMENT OF OBJECTS AND REASONS

The Second National Commission on Labour, which submitted its report in June, 2002, had recommended that the existing set of labour laws should be broadly amalgamated into the following groups, namely:—

- (a) industrial relations;
- (b) wages;
- (c) social security;
- (d) safety; and
- (e) welfare and working conditions.

2. In pursuance of the recommendations of the said Commission and the deliberations made in the tripartite meeting comprising of the Government, employers' and industry representatives, it has been decided to bring the proposed legislation. The proposed legislation intends to amalgamate, simplify and rationalise the relevant provisions of the following four central labour enactments relating to wages, namely:—

- (a) the Payment of Wages Act, 1936;
- (b) the Minimum Wages Act, 1948;
- (c) the Payment of Bonus Act, 1965; and
- (d) the Equal Remuneration Act, 1976.

3. The amalgamation of the said laws will facilitate the implementation and also remove the multiplicity of definitions and authorities without compromising on the basic concepts of welfare and benefits to workers. The proposed legislation would bring the use of technology in its enforcement. All these measures would bring transparency and accountability which would lead to more effective enforcement. Widening the scope of minimum wages to all workers would be a big step for equity. The facilitation for ease of compliance of labour laws will promote in setting up of more enterprises thus catalyzing the creation of employment opportunities.

4. The salient features of the Code on Wages, 2019, *inter alia*, are as follows:—

- (a) it provides for all essential elements relating to wages, equal remuneration, its payment and bonus;
- (b) the provisions relating to wages shall be applicable to all employments covering both organised as well as un-organised sectors;
- (c) the power to fix minimum wages continues to be vested in the Central Government as well the State Government in their respective sphere;
- (d) it enables the appropriate Government to determine the factors by which the minimum wages shall be fixed for different category of employees. The factors shall be determined taking into account the skills required, the arduousness of the work assigned, geographical location of the workplace and other aspects which the appropriate Government considers necessary;
- (e) the provisions relating to timely payment of wages and authorised deductions from wages, which are presently applicable only in respect of employees drawing wages of twenty-four thousand rupees per month, shall be made applicable to all employees irrespective of wage ceiling. The appropriate Government may extend the coverage of such provisions to the Government establishments also;

(f) it provides that the wages to employees may also be paid by cheque or through digital or electronic mode or by crediting it in the bank account of the employee. However, the appropriate Government may specify the industrial or other establishment, where the wages are to be paid only by cheque or through digital or electronic mode or by crediting the wages in the bank account of the employee;

(g) it provides for floor wage for different geographical areas so as to ensure that no State Government fixes the minimum wage below the floor wage notified for that area by the Central Government;

(h) in order to remove the arbitrariness and malpractices in inspection, it empowers the appropriate Government to appoint Inspectors-cum-Facilitators in the place of Inspectors, who would supply information and advice the employers and workers;

(i) it empowers the appropriate Government to determine the ceiling of wage limit for the purpose of eligibility of bonus and calculation of bonus;

(j) in the place of number of authorities at multiple levels, it empowers the appropriate Government to appoint one or more authorities to hear and decide the claims under the proposed legislation;

(k) it enables the appropriate Government to establish an appellate authority to hear appeals for speedy, cheaper and efficient redressal of grievances and settlement of claims;

(l) it provides for graded penalty for different types of contraventions of the provisions of the proposed legislation;

(m) it provides that the Inspector-cum-Facilitator shall give an opportunity to the employer before initiation of prosecution proceedings in cases of contravention, so as to comply with the provisions of the proposed legislation. However, in case of repetition of the contravention within a period of five years such opportunity shall not be provided;

(n) it provides for the appointment of officers not below the rank of Under Secretary to the Government of India or an officer of equivalent level in the State Government to dispose of cases punishable only with fine up to fifty thousand rupees, so as to reduce the burden on subordinate judiciary;

(o) it provides for compounding of those offences which are not punishable with imprisonment;

(p) it provides that where a claim has been filed for non-payment of remuneration or bonus or less payment of wages or bonus or on account of making deduction not authorised by the proposed legislation, the burden shall be on the employer to prove that the said dues have been paid to the employee;

(q) it enables the appropriate Government to constitute Advisory Boards at Central and State level to advise the Central Government and the State Governments, respectively, on matters relating to wages, women employment, etc.;

(r) the period of limitation for filing of claims by a worker has been enhanced to three years, as against the existing time period varying from six months to two years, to provide a worker more time to settle his claims.

5. The Code on Wages, 2017, on similar lines, was introduced and referred to the Department-related Parliamentary Standing Committee on Labour, which submitted its forty-third Report on 18th December, 2018. However, before the said Bill could be passed in the said House, it lapsed on dissolution of the Sixteenth Lok Sabha. Hence, the Code on Wages, 2019.

6. The Notes on Clauses explain in detail the various provisions contained in the Bill.

7. The Bill seeks to achieve the above objectives.

Notes on Clauses

Clause 2 of the Bill seeks to define certain expressions used in the Code, which, *inter alia*, include "accounting year", "Advisory Board", "appropriate Government", "employee", "employer", "Tribunal", "wages" and "worker".

Clause 3 of the Bill seeks to provide for the prohibition of discrimination on ground of gender. It provides that no employer shall, for the purpose of prohibiting the discrimination among employees on ground of sex in matters relating to wages, shall reduce the rates of wages of any employee.

Clause 4 of the Bill provides for determination of disputes with regard to same or similar nature of work. The dispute shall be decided by such authority as may be notified by the appropriate Government.

Clause 5 of the Bill seeks to provide for payment of minimum rates of wages. The wages less than the minimum rates of wages notified by the appropriate Government for a State or any part thereof shall not be paid to any employee.

Clause 6 of the Bill seeks to provide for fixation of minimum wages. Such fixation of minimum wages by the appropriate Government shall be subject to the powers of the Central Government to fix floor wage. The minimum wages shall be for time work, piece work, and for the period by hours or day or month. It provides for floor wage for different geographical areas so as to ensure that no State Government fixes the minimum wage below the floor wage, notified for that area by the Central Government.

Clause 7 of the Bill seeks to provide components of the minimum wages. Any minimum rate of wages fixed or revised by the appropriate Government may, *inter alia*, consist of basic rate, cost of living allowance and value of the concessions, if any.

Clause 8 of the Bill seeks to provide the procedure for fixing and revising minimum wages.

Clause 9 of the Bill seeks to provide the power of Central Government to fix floor wage. Different floor wages may be fixed for different geographical areas. The Central Government before fixing the floor wage may obtain the advice of the Central Advisory Board.

Clause 10 of the Bill seeks to provide, *inter alia*, for wages of employee who works for less than normal working day. An employee, where his failure to work is caused by his unwillingness to work and not by omission of the employer to provide him with work, shall not be entitled to receive wages for a full normal working day.

Clause 11 of the Bill seeks to provide wages for two or more classes of work. It provides that an employee who does two or more classes of work, to each of which different rate of minimum wages is applicable, the employer shall pay to such employee in respect of the time respectively occupied in such class of work, wages at not less than the minimum rate in force in respect of each such class.

Clause 12 of the Bill seeks to provide minimum time rate wages for piece work.

Clause 13 of the Bill seeks to provide for fixing hours of work for normal working day, day of rest and payment for work on day of rest by the appropriate Government.

Clause 14 of the Bill seeks to provide for payment of wages for overtime work which is in excess of the number of hours constituting a normal working and the overtime rate shall not be less than twice the normal rate of wages.

Clause 15 of the Bill seeks to provide for payment of all wages in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages through digital or electronic mode in the bank account of the employee except as may be notified by the appropriate Government in specified industrial or other establishment in which wages to be paid only by cheque or by crediting in bank account.

Clause 16 of the Bill seeks to provide for fixation of wage period for employees which shall not be more than a month either as daily or weekly or fortnightly or monthly and the said wage periods may be fixed different for different establishments.

Clause 17 of the Bill seeks to provide time limit for payment of wages on monthly basis, daily basis, weekly basis and fortnightly basis. In case of removal, dismissal, retrenchment, resignation from service or in the case of un-employment due to closure of the establishment, the wages payable to an employee shall be paid within two weeks. The appropriate Government may provide time limit apart from the time limit provided in this clause.

Clause 18 of the Bill provides for deductions which may be made from the wages of an employee. No deduction from the wages shall be made except those as are authorised under the proposed legislation. The upper ceiling of deduction is fifty per cent. of the wage in any wage period. It further provides that if an employer commits default in depositing the deduction made from the employees' wages in the account of the trust or Government fund or any other account, as required, the employee shall not be held responsible for such default.

Clause 19 of the Bill seeks to provide the imposition of fines by the employer on any employee. The fine shall be imposed on any employee only in accordance with the approval and procedure as specified in the clause.

Clause 20 of the Bill seeks to provide for the deductions for absence from duty. The amount of such deductions shall in no case bear to the wages payable to the employee in respect of the wage period for which the deductions is made in a larger proportion than the period for which he was absent bears to the total period within such wage-period during which by the terms of his employment he was required to work. An employee shall be deemed to be absent from the place where he is required to work if, although presence in such place, he refuses in pursuance of a stay-in strike for any other cause which is not reasonable in the circumstances, to carry out his work.

Clause 21 of the Bill seeks to provide deductions for damage or loss. The deductions for damage or loss shall not exceed the amount of the damage or loss caused to the employer by negligence or default of the employee. The deductions shall not be met until the employee has been provided an opportunity of showing cause against the deductions or otherwise than in accordance with the procedure prescribed by rules.

Clause 22 of the Bill provides for deductions for services rendered. Such deductions shall not be made from the wages of employee unless the house accommodation, amenity or service has been accepted by him as a term of employment or as otherwise. Such deductions shall also not exceed an amount equivalent to the value of such amenity or service supplied. The appropriate Government may impose conditions for such purpose.

Clause 23 of the Bill seeks to provide for deductions for recovery of advances. Certain conditions have been provided in the said clause subject to which the deductions shall be made for the recovery of advance of money given to an employee before and after the employment began.

Clause 24 of the Bill seeks to provide deductions for recovery of loans and the manner for such recovery shall be provided in the rules.

Clause 25 of the Bill seeks to provide that the provisions relating to payment of wages provided in Chapter III in the proposed Code shall not be applicable to Government establishments unless the appropriate Government applies such provisions to any Government establishment as may be specified by it by notification.

Clause 26 of the Bill seeks to make provisions for eligibility for bonus. The threshold limit for payment of the bonus is the wages not exceeding such amount *per mensem* as determined by notification, by the appropriate Government. Where the wages of the employee exceeds such amount *per mensem*, as determined by notification, by the appropriate Government, the bonus payable to such employee shall be calculated as if the wages of such employee were such amount, so determined by the appropriate Government or the minimum wages fixed by the appropriate Government, whichever is higher. The other details regarding the payment of bonus have also been provided in this clause.

Clause 27 of the Bill seeks to provide for proportionate reduction in bonus in case where an employee has not worked for all the working days in an accounting year, etc.

Clause 28 of the Bill seeks to provide for computation of the number of working days for the purposes where an employee has not worked for all the working days in an accounting year. Provisions have been made in this clause to cover certain days as working days as specified therein.

Clause 29 of the Bill seeks to specify certain disqualifications, on the basis of dismissal from service for fraud, etc., for receiving bonus.

Clause 30 of the Bill seeks to provide for the purposes of computation of bonus that the establishment shall include its departments, undertakings and branches, where for any accounting year a separate balance sheet and profit and loss account are prepared and maintained in respect of any such department or undertaking or branch, then, such department or undertaking or branch shall be treated as a separate establishment for the purpose of computation of bonus for the accounting year, such department, undertaking or branch was, immediately before the commencement of that accounting year treated as part of the establishment for the purpose of computation of bonus.

Clause 31 of the Bill seeks to provide for payment of bonus out of allocable surplus. It also empowers the appropriate Government to notify the authority having jurisdiction for calling upon the employer to produce the balance sheet before it.

Clause 32 of the Bill seeks to provide for the computation of gross profit in the case of a banking company and in any other case in such manner as may be provided by rules by the Central Government.

Clause 33 of the Bill seeks to provide for the computation of available surplus in respect of any accounting year.

Clause 34 of the Bill seeks to specify the sums which shall be deducted from the gross profits as prior charges which includes the sums as may be provided by rules to be made by the Central Government.

Clause 35 of the Bill seeks to provide for the calculation of direct tax payable by the employer. Such direct tax for any accounting year shall be calculated at the rate applicable to the income of the employer for that year subject to the provisions specified in that clause.

Clause 36 of the Bill seeks to provide for set on and set off of allocable surplus. It provides as to how the allocable surplus exceeding the amount of maximum bonus payable to the employee shall subject to the limit of 20 per cent. of the total salary or wages of the employee in that accounting year be carried forward for being set on in the succeeding accounting years up to and inclusive of fourth accounting year for the purpose of payment of bonus in such manner as may be provided by rules by the Central Government. It further provides that where for any accounting year, there is no available surplus or the allocable surplus in respect of that year, falls short of the amount of the minimum bonus payable to the

employees and there is no amount or sufficient amount carried forward and set on which could be utilised for the purpose of the minimum bonus, then, such minimum amount or the deficiency shall be carried forward for being set off in the succeeding accounting years and so on up to and inclusive of the fourth accounting year in such manner as may be provided by rules by the Central Government. It also provides that the applicability of such rules in other cases and for the taking into account at first instance the amount of set on or set off carried forward from the earliest accounting year.

Clause 37 of the Bill seeks to provide for the adjustment of customary or interim bonus payable under the proposed legislation.

Clause 38 of the Bill seeks to provide for deduction of the amount of loss caused by the employee on account of misconduct from the amount of bonus payable by the employer to the employee in respect of the concerned accounting year only and the employee shall be entitled to receive the balance, if any.

Clause 39 of the Bill seeks to provide the time limit for payment of bonus. The bonus payable to an employee shall be paid by crediting in the bank account of the employee by his employer. It also specifies regarding the extension of period for payment of bonus in certain cases and the upper limit of the extension which shall not exceed two years and in case of a dispute for payment at higher rate, the employer shall pay eight and one third per cent. of the wages earned by the employee as per the provisions of the proposed legislation within the timelimit.

Clause 40 of the Bill seeks to provide for the application of the provisions of Chapter IV regarding payment of bonus to establishments in public sector in certain cases as specified in the said clause.

Clause 41 of the Bill seeks to provide for the non-applicability of the provisions of Chapter IV regarding the payment of bonus in certain cases which, *inter alia*, include employees employed in Life Insurance Corporation of India, Indian Red Cross Society or any other institution of a like nature including its branches, Reserve Bank of India, etc. It also provides that the provisions regarding the payment of bonus shall apply to such establishments in which twenty or more persons employed or were employed on any day during an accounting year.

Clause 42 of the Bill seeks to provide for Central Advisory Board to be constituted by the Central Government which shall be tripartite in nature having representatives from employees, employers and independent persons as well as there will be one third representation of women in this Board and the said Board shall advise the Central Government on issues referred to it. It also provides that every State Government shall also constitute a State Advisory Board for advising the State Government, *inter alia*, on fixation or revision of minimum wages, increasing employment opportunities, etc. The State Advisory Board may constitute one or more committees or sub-committees to look into issues pertaining to matters specified in the clause. One third members of the State Advisory Board shall be women.

Clause 43 of the Bill seeks to provide the responsibility for payment of various dues of the employees. In case of failure to pay the dues, the concerned company or firm or association or any other person who is the proprietor of the establishment shall be responsible for the payment of dues.

Clause 44 of the Bill seeks to provide for payment of various undisbursed dues of the employee in case of his death. Such dues will be paid to the persons nominated by the employee and where there is no such nomination or for any reasons such amount cannot be paid to the person nominated, then, the dues shall be deposited with the Authority specified in the rules, who shall deal with the amount in the manner provided in such rules. Where the dues are paid by the employer in accordance with this clause by the employer, then, he shall be discharged of his liability to pay the dues.

Clause 45 of the Bill seeks to provide for appointment of Authority by the appropriate Government to decide the claim of employees which arises under the provisions of the proposed legislation. The said authority shall have powers to award payment of claim amount along with compensation which may extend up to ten times of the claim amount. Further, if an employer fails to pay the amount of claim and compensation awarded by the Authority, then, the said Authority shall issue a recovery certificate to the Collector or District Magistrate of the district where the establishment is located who shall recover the same as arrears of land revenue and remit the same to the authority for payment to the concerned employee. Any application before the authority for claim referred above may be filed by the employee concerned or Inspector-cum-Facilitator or by any Trade Union of which the employee is a member.

Clause 46 of the Bill seeks to provides that if a dispute arises between an employer and his employees with respect to the bonus payable under the proposed legislation or the application of this Code, in respect of bonus, to an establishment in public sector, then, such dispute shall be deemed to be an industrial dispute under the Industrial Disputes Act, 1947.

Clause 47 of the Bill seeks to provide that if in any dispute referred to the authority, appellate authority, a Tribunal or an arbitrator, any corporation or a company (other than a banking company) submits to the said authority, appellate authority, a Tribunal or an arbitrator, the documents like balance sheet and profit and loss account duly audited by the Comptroller and Auditor-General of India or by auditors duly qualified to act as auditors of companies under Companies Act, 2013, then, such documents shall be presumed to be accurate and it shall not be necessary for the corporation or company to prove the accuracy of such statements. However, when an application is made to the said authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator by any employee or a Trade Union being a party to the dispute requiring any clarification to the said statements, then, on order of the authority, appellate authority, Tribunal or arbitrator the concerned corporation or company, as the case may be, shall clarify the same.

Clause 48 of the Bill seeks to provide for audit of accounts of employers not being corporations or companies. Where an employer fails to get the accounts audited then there is provision for getting the accounts audited by such auditor or auditors as the authority thinks fit and the expenses of and incidental to such audit including the remuneration of auditor or auditors shall be determined by the authority and be paid by the employer. In case of failure of payment, this clause contains the provision for the recovery of such expenses.

Clause 49 of the Bill makes provisions for appeal against the order of the authority.

Clause 50 of the Bill seeks to provide for records, returns and notices. The said clause makes provisions for the maintenance of register by the employer containing the details with regard to persons employed, muster roll, wages and such other details in the manner to be specified in the rules by the appropriate Government. It also provides for the display of a notice on the notice board at a prominent place at the establishment containing the abstract of the proposed legislation, category-wise wage rates of employees, wage period, day or date and time of payment of wages and the name and address of the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction. There is provision for issue of wage slip. The employer who employs not more than five persons for agriculture or domestic purpose is exempted from the provision but when demanded, he shall produce before the Inspector-cum-Facilitator the reasonable proof of the payment of wages to the persons employed.

Clause 51 of the Bill seeks to provide for appointment of Inspector-cum-Facilitator and their powers. The Inspector-cum-Facilitator may supply information and advise to employer and workers concerning the most effective means of complying with the provisions of the proposed legislation. The said clause also empowers the Inspector-cum-Facilitator to inspect the establishment based on inspection scheme.

Clause 52 of the Bill seeks to provide for cognizance of offences under the provisions of the proposed legislation. The cognizance of the offences shall be taken by the court on a

complaint. No court inferior to the Metropolitan Magistrate or Magistrate of the first class shall try the offences.

Clause 53 of the Bill seeks to provide for the appointment of officers not below the rank of Under Secretary to the Government of India or equivalent level officer in the State Government to dispose of cases punishable only with fine up to fifty thousand rupees, and procedure therefor, so as to reduce the burden on subordinate judiciary.

Clause 54 of the Bill seeks to provide penalties for offences. Enhanced penalties shall be imposed on the offender who is again found guilty of similar offence already committed by him, for which he has been convicted. The Inspector-cum-Facilitator shall, before initiation of prosecution proceedings, give an opportunity to the employer to comply with the provisions of the proposed legislation. The prosecution proceedings shall not be initiated against the employer who complies with the said provisions within the period specified. Such opportunity shall not be accorded to an employer, if the violation of the same nature of the provisions of proposed legislation is repeated within a period of five years from the date on which the first violation was committed.

Clause 55 of the Bill seeks to provide for offences by companies. If the offence is committed by a company, every person who at the time the offence was committed, was in charge of and was responsible to the company for the conduct of business of the company, as well as the company shall be deemed to be guilty of offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly. Protection has been provided where offence has been committed without the knowledge or where all due diligence to prevent the commission of the offence has been exercised. The director, manager, secretary or other officer of the company with the consent or connivance of whom the offence has been committed shall also be deemed to be guilty.

Clause 56 of the Bill seeks to provide for composition of offences. Only the offences for which there is no punishment with imprisonment shall be compounded. The compounding money shall be a sum of fifty per cent. of maximum fine. There is no compounding for a similar offence compounded earlier or for commission of which conviction was made committed for the second time or thereafter within a period of five years.

Clause 57 of the Bill seeks to provide bar of suits. The matters in which the court shall not entertain the suit, *inter alia*, relate to the recovery of minimum wages, any deduction from wages, discrimination in wages and payment of bonus.

Clause 58 of the Bill seeks to provide for protection of action taken in good faith by the appropriate Government or any officer of that Government under the provisions of the proposed legislation.

Clause 59 of the Bill seeks to provide regarding burden of proof. The burden of proving that the dues on account of remuneration or bonus, etc., have been paid shall be on the employer.

Clause 60 of the Bill seeks to provide that any contract or agreement whereby an employee relinquishes the right to any amount or the right to bonus due to him under the provisions of the proposed legislation shall be *null* and *void* in so far as it purports to remove or reduce the liability of any person to pay such amount.

Clause 61 of the Bill seeks to provide for overriding effect in respect of laws, agreements, etc., which are inconsistent with the provisions of the proposed legislation. Such laws, agreements, etc., shall not affect the provisions of the proposed legislation.

Clause 62 of the Bill seeks to provide for delegation of powers. The appropriate Government may, by notification, delegate the powers exercisable by it in the proposed Code with or without any condition to the officer or authority subordinate to that Government, etc., as may be specified in the notification.

Clause 63 of the Bill seeks to provide for exemption of employer from liability in certain

cases. The employer who is charged with an offence under the provisions of the proposed legislation shall be entitled upon complaint duly made by him, to have any other person whom he charges as the actual offender, brought before of the court at the time appointed for hearing the charge and if used he proves that he has, after the commission of the offence has been proved, due diligence to enforce the execution of the provisions of the proposed legislation and the other person committed the offence without his knowledge, consent or connivance, then, that other person shall be convicted of the offence and the employer shall be discharged.

Clause 64 of the Bill seeks to provide for protection against attachment of assets of employer with Government.

Clause 65 of the Bill seeks to provide for the powers of the Central Government to give directions to the State Government for carrying into execution of the provisions of the proposed legislation and such directions shall be binding.

Clause 66 of the Bill seeks to provide that the provisions of the proposed legislation shall not effect the provisions of the Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act, 2005 and the Coal Mines Provident Fund and Bonus Schemes Act, 1948, or of any scheme made thereunder.

Clause 67 of the Bill seeks to confer power upon the appropriate Government to make rules. Such powers are of general nature for carrying out the provisions of the proposed legislation and also the matters on which such rules may be made have been specified. There is provision for laying the rules, as the case may be, before the Parliament or the State Legislature.

Clause 68 of the Bill seeks to confer power upon the Central Government to make provisions published in the Official Gazette and not inconsistent with the provisions of the proposed legislation for removing the difficulty. Such powers shall not be exercised after expiry of a period of two years from the commencement of the proposed legislation and every order published under this clause shall be laid before the each House of Parliament.

Clause 69 of the Bill seeks to provide for repeal of certain enactments, namely, the Payment of Wages Act, 1936, the Minimum Wages Act, 1948, the Payment of Bonus Act, 1965 and the Equal Remuneration Act, 1976, and saving of things done and action taken there under.

MEMORANDUM REGARDING DELEGATED LEGISLATION

Clause 5 of the Bill provides that no employer shall pay to any employee wages less than the minimum rate of wages notified by the appropriate Government for the area, establishment or work as may be specified in the notification.

2. Sub-clause (5) of clause 6 of the Bill provides that the appropriate Government may, by notification, fix factors by which the minimum wages so fixed be multiplied for different types of work.

3. Sub-clause (1) of clause 9 of the Bill empowers the Central Government to fix the floor wage, by notification. Proviso to the said clause further provides that different floor wages may be fixed for different geographical areas.

4. Clause 25 of the Bill exempts the application of the provisions of this Chapter III of the Bill to Government establishments unless the appropriate Government, by notification, applies such provisions to any Government establishment specified in the said notification.

5. Sub-clause (1) of clause 45 of the Bill empowers the appropriate Government to appoint by notification, one or more authorities, not below the rank of a Gazetted Officer, to hear and determine the claims which arises under the provisions of this Bill.

6. Sub-clause (1) of clause 49 of the Bill empowers the appropriate Government to appoint appellate authority having jurisdiction to hear appeals preferred by any person aggrieved by an order passed by the authority under sub-clause (2) of clause 45.

7. Sub-clause (1) of clause 51 of the Bill empowers the appropriate Government to appoint Inspector-cum-Facilitators who shall exercise the powers conferred on them under sub-clause (4) of the said clause throughout the State or such geographical limits assigned to them, in relation to establishments situated in such State or geographical limits, as the case may be.

8. Sub-clause (2) of clause 51 of the Bill empowers the appropriate Government to lay down an inspection scheme by notification, which shall also provide for generation of a web-based inspection schedule.

9. Sub-clause (1) of clause 53 of the Bill empowers the appropriate Government to appoint officer not below the rank of Under Secretary to the Government of India or an officer of equivalent rank in the State Government, for conducting the enquiry and deciding offences punishable only with fine up to fifty thousand rupees, and the manner of holding enquiry to be provided by rules by the Central Government, so as to reduce the burden on subordinate judiciary.

10. Sub-clause (1) of clause 56 of the Bill empowers the appropriate Government to specify a Gazetted Officer for the purpose of compounding offences in accordance with the provisions of the said clause.

11. Sub-clause (1) of clause 67 empowers the appropriate Government, subject to the condition of previous publication, to make rules for carrying out the provisions of the proposed legislation. Sub-clause (2) specifies the matters in respect of which such rules may be made. These matters, *inter alia*, include: (a) the manner of calculating the wages where such rates are fixed by the hour or by the day or by the month under sub-section (4) of section 6; (b) the cases and circumstances in which an employee employed for a period of less than the requisite number of hours constituting a normal working day shall not be entitled to receive wages for a full normal working day under section 10; (c) the extent to which, and subject to such conditions, the provisions of sub-section (1) of section 13 shall apply in relation to certain classes of employees, under sub-section (2) of that section;

(d) the manner of fixation of minimum rate of wages by the hour, by the day or by such a longer wage period under section 14; (e) manner of deducting loans made from any fund constituted for the welfare of labour under sub-clause (ii) of clause (f) of sub-section (2) of section 18; (f) the manner of recovery of excess of amount under sub-section (4) of section 18; (g) the authority to provide approval for imposition of fine under sub-section (1) of section 19; (h) the manner of exhibition of the acts and omissions to be specified in the notice under sub-section (2) of section 19; (i) the procedure for the imposition of fines under sub-section (3) of section 19; (j) the form of the register to record all fines and all realisations thereof under sub-section (8) of section 19; (k) the procedure for making deductions for absence from duty under sub-section (2) of section 20; (l) the procedure for making deductions for damage or loss under sub-section (2) of section 21; (m) the form of the register to record all deductions and all realisations thereof under sub-section (3) of section 21; (n) conditions for recovery of advance of money given to an employee after the employment began under clause (b) of section 23; (o) conditions for recovery of advances of wages to an employee not already earned under clause (c) of section 23; (p) deductions for recovery of loans and the rate of interest payable thereon under section 24; (q) the manner of making set on or set off for the sixth and seventh accounting years under clauses (i) and (ii) of sub-section (7) of section 26; (r) the manner of calculating gross profits under clauses (a) and (b) of section 32; (s) such further sums in respect of employer under clause (c) of section 34; (t) the manner of utilising the excess of allocable surplus to be carried forward for being set on in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year under sub-section (1) of section 36; (u) the manner of utilising the minimum amount or the deficiency to be carried forward for being set off in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year under sub-section (2) of section 36; (v) the manner of regulating the procedure by the Central Advisory Board referred to in sub-section (1) of section 42 and the State Advisory Board referred to in sub-section (4) of the said section including that of the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board under sub-section (10) of section 42; (w) the term of members of the Central Advisory Board, the State Advisory Board including the committees and sub-committees constituted by the State Advisory Board under sub-section (11) of section 42; (x) the authority and manner of depositing with such authority various undisbursed dues in case of death of employed person under clause (b) of sub-section (1) of section 44; (y) form of single application in respect of a number of employees under sub-section (5) of section 45; (z) the form for making an appeal to the appellate authority by the aggrieved person under sub-section (1) of section 49; (za) the manner of maintenance of a register by the employer to maintain the details of persons employed, muster roll, wages and such other details under sub-section (1) of section 50; (zb) the manner of issuing wage slips under sub-section (3) of section 50; (zc) the other powers to be exercised by the Inspector-cum-Facilitator under sub-section (5) of section 51; (zd) the manner of holding enquiry in respect of offences specified in sub-section (1) of section 53; (ze) the manner of composition of offence by a Gazetted Officer specified under sub-section (4) of section 56; and (zf) any other matter which is required to be or may be specified under the proposed legislation.

12. Sub-clause (4) of clause 67 provides that every rule made by the Central Government is required to be laid before each House of Parliament.

13. Sub-clause (5) of clause 67 provides that every rule made under the said clause is required to be laid before State Legislature.

14. The matters in respect of which rules may be made are matters of procedure or administrative detail and it is not practicable to provide for them in the Bill itself. The delegation of legislative power is, therefore, of a normal character.

LOK SABHA

A

BILL

to amend and consolidate the laws relating to wages and bonus and matters
connected therewith or incidental thereto.

(Shri Santosh Kumar Gangwar, Minister of State for Labour and Employment)

LOK SABHA

CORRIGENDA

to

THE CODE ON WAGES, 2019

[To be/As introduced in Lok Sabha]

1. Page (ii), in the Arrangement of Clauses, in clause 35,-

for "by the employer"
read "by employer"
2. Page (ii), in the Arrangement of Clauses, in clause 48,-

for "accounts of employers"
read "account of employers"
3. Page 4, line 13,-

for "way of salary,"
read "way of salaries,"
4. Page 15, in marginal heading against clause 35,-

for "by the employer"
read "by employer"

NEW DELHI;

July 19, 2019

Ashadha 28, 1941 (Saka)



जैसा पुर: मेलोकसभा

विधेयक संख्या 184, वर्ष 2019

वेतन संहिता, 2019

खंडों की व्यवस्था

अध्याय

आईपीधार्मिक

खंड

1. संक्षिप्त शीर्षक, विस्तार और प्रारंभ।
2. परिभाषाएँ।
3. लिंग के आधार पर भेदभाव का निषेध।
4. समान या मिलती-जुलती प्रकृति के कार्यों से संबंधित विवादों पर निर्णय।

अध्याय II न्यूनतम मजदूरी

5. न्यूनतम मजदूरी दर का भुगतान।
6. न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण।
7. न्यूनतम मजदूरी के घटका।
8. न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने और उसमें संशोधन करने की प्रक्रिया।
9. न्यूनतम वेतन निर्धारित करने का अधिकार केंद्र सरकार के पास है।
10. उस कर्मचारी का वेतन जो सामान्य कार्यदिवस से कम समय तक काम करता है।
11. दो या दो से अधिक प्रकार के कार्यों के लिए मजदूरी।
12. प्रति पीस वर्क के लिए न्यूनतम समय दर मजदूरी।
13. सामान्य कार्यदिवस के लिए काम के घंटे निर्धारित करना।
14. ओवरटाइम काम के लिए मजदूरी।

अध्याय III मजदूरी का भुगतान

15. मजदूरी भुगतान का तरीका।
16. वेतन अवधि का निर्धारण।
17. वेतन भुगतान की समय सीमा।
18. वेतन से की जा सकने वाली कटौतियाँ।
19. जुर्माना।
20. इयूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती।
21. क्षति या हानि के लिए कटौती।
22. प्रदान की गई सेवाओं के लिए कटौती।
23. अग्रिम राशि की वसूली के लिए कटौती।
24. ऋण वसूली के लिए कटौती।
25. यह अध्याय सरकारी संस्थानों पर लागू नहीं होगा।

(ii)

अध्याय IV बोनस का
भुगतान

खंड

26. बोनस आदि के लिए पात्रता।
27. कुछ मामलों में बोनस में आनुपातिक कटौती।
28. कार्य दिवसों की संख्या की गणना।
29. बोनस के लिए अयोग्यता।
30. प्रतिष्ठानों में विभाग, उपक्रम और शाखाएं शामिल होंगी।
31. आबंटित अधिशेष में से बोनस का भुगतान।
32. सकल लाभ की गणना।
33. उपलब्ध अधिशेष की गणना।
34. सकल लाभ से कटौती योग्य राशियाँ।
35. नियोक्ता द्वारा देय प्रत्यक्ष कर की गणना।
36. आबंटन योग्य अधिशेष का सेट ऑन और सेट ऑफ।
37. इस संहिता के अंतर्गत देय बोनस के विरुद्ध प्रथागत या अंतरिम बोनस का समायोजन।
38. देय बोनस में से कुछ निश्चित राशियों की कटौती।
39. बोनस भुगतान की समय सीमा।
40. कुछ मामलों में सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों पर इस अध्याय का अनुप्रयोग।
41. इस अध्याय का लागू न होना।

अध्याय 5 सलाहकार बोर्ड

42. केंद्रीय सलाहकार बोर्ड और राज्य सलाहकार बोर्ड।

अध्याय VI

बकाया राशि, दावों का भुगतान और लेखापरीक्षा

43. विभिन्न बकाया राशियों के भुगतान की जिम्मेदारी।
44. कर्मचारी की मृत्यु की स्थिति में विभिन्न अप्रकाशित बकाया राशियों का भुगतान।
45. संहिता के अंतर्गत दावे और उसकी प्रक्रिया।
46. इस संहिता के अंतर्गत विवादों का संदर्भ।
47. निगमों और कंपनियों के बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाते की सटीकता के बारे में अनुमान।
48. निगमों या कंपनियों के अलावा अन्य नियोक्ताओं के खातों का लेखापरीक्षा।
49. निवेदन।
50. अभिलेख, विवरण और सूचनाएं।

अध्याय सात

मैनिरीक्षक-सह-एफसहायक

51. निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ताओं की नियुक्ति और उनकी शक्तियाँ।

(iii)
अध्याय VIII अपराध और दंड

खंड

- 52. अपराधों का संज्ञान।
- 53. कुछ मामलों में उपयुक्त सरकारी अधिकारियों को दंड लगाने का अधिकार है।
- 54. अपराधों के लिए दंड।
- 55. कंपनियों द्वारा किए गए अपराध।
- 56. अपराधों की संरचना।

अध्याय 9 विविध

- 57. सूट पहने वकीलों की बारा।
- 58. सद्भावनापूर्वक की गई कार्रवाई का संरक्षण।
- 59. सबूत का बोझ।
- 60. ठेका देना।
- 61. इस संहिता के विपरीत कानूनों, समझौतों आदि का प्रभाव।
- 62. शक्तियों का प्रत्यायोजन।
- 63. कुछ मामलों में नियोक्ता को दायित्व से छूट दी जाती है।
- 64. सरकार द्वारा नियोक्ता की संपत्तियों की कुर्की से सुरक्षा।
- 65. निर्देश देने की केंद्रीय सरकार की शक्ति।
- 66. बचत।
- 67. उपयुक्त सरकार को नियम बनाने का अधिकार है।
- 68. कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति।
- 69. निरसन और बचत।

विधेयक संख्या 184, वर्ष 2019

वेतन संहिता, 2019

ए

बिल

वेतन और बोनस से संबंधित कानूनों और उनसे जुड़े या उनसे संबंधित मामलों में संशोधन और समेकन करना।

भारत गणराज्य के सत्तरवें वर्ष में संसद द्वारा यह अधिनियमित किया जाता है कि:— अध्याय 1

प्रारंभिक

1. (1) इस अधिनियम को मजदूरी संहिता, 2019 कहा जा सकता है।

5 (2) यह पूरे भारत में लागू होता है।

(3) यह उस तिथि से लागू होगा जो केंद्र सरकार आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नियुक्त करे; और विभिन्न प्रावधानों के लिए अलग-अलग तिथियां नियुक्त की जा सकती हैं। इस संहिता के किसी भी प्रावधान में इस संहिता के प्रारंभ होने के संदर्भ को उस प्रावधान के लागू होने के संदर्भ के रूप में समझा जाएगा।

शीर्षक का संक्षिप्त रूप
और विस्तार तथा प्रारंभ

2. इस संहिता में, जब तक संदर्भ अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(a) लेखा वर्ष से तात्पर्य 1 अप्रैल से शुरू होने वाले वर्ष से है;

(b) "सलाहकार बोर्ड" से तात्पर्य केंद्रीय सलाहकार बोर्ड से है, या जैसा भी मामला हो, धारा 42 के तहत गठित राज्य सलाहकार बोर्ड;

(c) "कृषि आय कर कानून" से तात्पर्य वर्तमान में लागू किसी भी कानून से है जो कृषि आय कर से संबंधित है, कृषि आय पर कर लगाने के लिए; 5

(d) "उपयुक्त सरकार" से तात्पर्य है,—

(i) केंद्र सरकार द्वारा या उसके अधिकार के तहत संचालित किसी प्रतिष्ठान या रेलवे, खान, तेल क्षेत्र, प्रमुख बंदरगाह, हवाई परिवहन सेवा, दूरसंचार, बैंकिंग और बीमा कंपनी या किसी केंद्रीय अधिनियम द्वारा स्थापित निगम या अन्य प्राधिकरण या केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम या केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों द्वारा स्थापित सहायक कंपनियों या केंद्र सरकार के स्वामित्व या नियंत्रण वाले स्वायत्त निकायों के संबंध में, जिसमें ऐसे प्रतिष्ठान, निगम या अन्य प्राधिकरण, केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम, सहायक कंपनियों या स्वायत्त निकायों के प्रयोजनों के लिए ठेकेदारों के प्रतिष्ठान भी शामिल हैं, जैसा भी मामला हो, केंद्र सरकार के अधीन होगा; 10

(ii) किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में, राज्य सरकार; 15

(e) "कंपनी" से तात्पर्य कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 2 के खंड (20) में परिभाषित कंपनी से है;

(f) किसी प्रतिष्ठान के संदर्भ में, "ठेकेदार" से तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है, जो —

(i) किसी प्रतिष्ठान को माल या निर्मित वस्तुओं की मात्र आपूर्ति के अलावा, संविदा श्रम के माध्यम से कोई निश्चित परिणाम उत्पन्न करने का कार्य करता है; या 202013 का 18वां

(ii) यह संस्था प्रतिष्ठान के किसी भी कार्य के लिए मात्र मानव संसाधन के रूप में संविदा श्रमिक उपलब्ध कराती है और इसमें एक उप-ठेकेदार भी शामिल होता है;

(g) "अनुबंध श्रमिक" से तात्पर्य ऐसे श्रमिक से है जिसे किसी कार्य में नियोजित माना जाएगा या किसी प्रतिष्ठान के कार्य के संबंध में, जब उसे किसी ठेकेदार द्वारा या उसके माध्यम से, मुख्य नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना, ऐसे कार्य में या ऐसे कार्य के संबंध में काम पर रखा जाता है, और इसमें अंतर-राज्य प्रवासी श्रमिक शामिल हैं, लेकिन इसमें (अंशकालिक कर्मचारी के अलावा) ऐसा श्रमिक शामिल नहीं है जो — 25

(i) ठेकेदार द्वारा उसके प्रतिष्ठान की किसी भी गतिविधि के लिए नियमित रूप से नियोजित किया जाता है और उसका रोजगार रोजगार की शर्तों के पारस्परिक रूप से स्वीकृत मानकों (स्थायी आधार पर नियुक्ति सहित) द्वारा शासित होता है, और 30

(ii) ऐसे रोजगार में तत्कालीन लागू कानून के अनुसार वेतन में आवधिक वृद्धि, सामाजिक सुरक्षा कवरेज और अन्य कल्याणकारी लाभ प्राप्त होते हैं;

(h) "सहकारी समिति" से तात्पर्य सहकारी समिति अधिनियम, 1912 या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत पंजीकृत या पंजीकृत मानी जाने वाली समिति से है, किसी भी राज्य में सहकारी समितियों से संबंधित; 35

(i) "निगम" से तात्पर्य किसी केंद्रीय अधिनियम या राज्य अधिनियम द्वारा स्थापित किसी निगमित निकाय से है, लेकिन इसमें कंपनी या सहकारी समिति शामिल नहीं है;

(j) "प्रत्यक्ष कर" का अर्थ है—

401912 का 2.

(i) इसके अंतर्गत प्रभाव्य कोई भी कर—

(A) आयकर अधिनियम, 1961;

45

1961 का 43वां

(B) कंपनी (लाभ) अतिकर अधिनियम, 1964;

1964 का 7.

(C) कृषि आय कर कानून; और

(ii) कोई अन्य कर जिसे, उसकी प्रकृति या प्रभाव को ध्यान में रखते हुए, केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से इस संहिता के प्रयोजनों के लिए प्रत्यक्ष कर घोषित किया जा सकता है;

5

(k) "कर्मचारी" से तात्पर्य किसी प्रतिष्ठान द्वारा वेतन पर नियोजित किसी भी कुशल, अर्ध-कुशल या अकुशल, शारीरिक, परिचालन, पर्यवेक्षी, प्रबंधकीय, प्रशासनिक, तकनीकी या लिपिकीय कार्य को वेतन या पारिश्रमिक के बदले करने के लिए नियोजित किसी भी व्यक्ति से है, चाहे रोजगार की शर्तें स्पष्ट हों या निहित, और इसमें उपयुक्त सरकार द्वारा कर्मचारी घोषित किया गया व्यक्ति भी शामिल है, लेकिन इसमें संघ के सशस्त्र बलों का कोई भी सदस्य शामिल नहीं है;

1961 का 52वां

10

(l) "नियोक्ता" से तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो प्रत्यक्ष रूप से या किसी अन्य व्यक्ति के माध्यम से, या अपनी ओर से या किसी अन्य व्यक्ति की ओर से, अपने प्रतिष्ठान में एक या अधिक कर्मचारियों को नियोजित करता है, और जहां प्रतिष्ठान केंद्र सरकार या राज्य सरकार के किसी विभाग द्वारा संचालित होता है, वहां इस संबंध में उस विभाग के प्रमुख द्वारा निर्दिष्ट प्राधिकारी, या जहां कोई प्राधिकारी निर्दिष्ट नहीं है, वहां विभाग का प्रमुख, और स्थानीय प्राधिकरण द्वारा संचालित प्रतिष्ठान के संबंध में, उस प्राधिकरण का मुख्य कार्यकारी अधिकारी, और इसमें शामिल हैं,—

15

(i) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में, जो एक कारखाना है, कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2 के खंड (एन) में परिभाषित कारखाने का अधिभोगी और, जहां किसी व्यक्ति को उक्त अधिनियम की धारा 7 की उपधारा (1) के खंड (एफ) के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, तो वह नामित व्यक्ति;

20

(ii) किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में, वह व्यक्ति या प्राधिकरण जिसका संस्थान के मामलों पर अंतिम नियंत्रण होता है और जहां उक्त मामले किसी प्रबंधक या प्रबंध निदेशक को सौंपे जाते हैं, तो ऐसा प्रबंधक या प्रबंध निदेशक;

1948 का 63वां

(iii) ठेकेदार; और

(iv) मृत नियोक्ता का कानूनी प्रतिनिधि;

25

(m) "प्रतिष्ठान" से तात्पर्य किसी भी ऐसे स्थान से है जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, विनिर्माण या पेशा संचालित होता है और इसमें सरकारी प्रतिष्ठान भी शामिल हैं;

(n) "कारखाना" से तात्पर्य कारखाने अधिनियम की धारा 2 के खंड (एम) में परिभाषित कारखाने से है; अधिनियम, 1948;

(o) "सरकारी प्रतिष्ठान" से तात्पर्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी कार्यालय या विभाग से है;

30

(p) "आयकर अधिनियम" का अर्थ है आयकर अधिनियम, 1961;

(q) "औद्योगिक विवाद" का अर्थ है,—

1948 का 63वां

(i) नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच, या उनके बीच किसी भी विवाद या मतभेद के बारे में नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच या श्रमिकों और श्रमिकों के बीच जो किसी व्यक्ति के रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या श्रम की स्थितियों से संबंधित हो; और

35

(ii) किसी व्यक्तिगत कर्मचारी और नियोक्ता के बीच कोई विवाद या मतभेद ऐसे कर्मचारी की बर्खास्तगी, छंटनी या सेवा समाप्ति से संबंधित या उसके परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाला;

1961 का 43वां

(r) "निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता" से तात्पर्य धारा 51 की उपधारा (1) के अधीन उपयुक्त सरकार द्वारा नियुक्त व्यक्ति से है;

40

(s) "न्यूनतम मजदूरी" से तात्पर्य धारा 6 के तहत निर्धारित मजदूरी से है;

45

(t) "अधिसूचना" से तात्पर्य भारत के राजपत्र या किसी राज्य के आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित अधिसूचना से है, जैसा भी मामला हो, और "अधिसूचित करना" शब्द को उसके व्याकरणिक रूपों और संबंधित अभिव्यक्तियों के साथ तदनुसार समझा जाएगा;

(u) "निर्धारित" का अर्थ है उपयुक्त सरकार द्वारा बनाए गए नियमों द्वारा निर्धारित;

(v) "समान कार्य या समान प्रकृति का कार्य" से तात्पर्य ऐसे कार्य से है जिसके लिए आवश्यक कौशल, प्रयास, अनुभव और जिम्मेदारी समान हो, जब कर्मचारियों द्वारा समान कार्य परिस्थितियों में किया जाता है और किसी भी लिंग के कर्मचारियों के लिए आवश्यक कौशल, प्रयास, अनुभव और जिम्मेदारी के बीच यदि कोई अंतर है, तो वह रोजगार की शर्तों और स्थितियों के संबंध में व्यावहारिक महत्व का नहीं है;

(w) "राज्य" में केंद्र शासित प्रदेश भी शामिल है;

(x) "ट्रिब्यूनल" का वही अर्थ होगा जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 के खंड (आर) में इसे दिया गया है;

(y) "मजदूरी" से तात्पर्य वेतन, भत्ते या किसी अन्य रूप में दिए जाने वाले सभी पारिश्रमिक से है, जो धन के रूप में व्यक्त किया जाता है या व्यक्त किया जा सकता है, और जो रोजगार की शर्तों (स्पष्ट या निहित) के पूरा होने पर किसी नियोजित व्यक्ति को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय होगा, और इसमें शामिल हैं:—

(i) मूल वेतन;

(ii) महंगाई भत्ता; और

(iii) यदि कोई भत्ता हो तो उसे बनाए

रखना। लेकिन इसमें शामिल नहीं है—

(a) किसी भी कानून के तहत देय कोई भी बोनस, जो रोजगार की शर्तों के तहत देय पारिश्रमिक का हिस्सा नहीं है;

(b) किसी भी आवास का मूल्य, या प्रकाश, पानी, चिकित्सा सुविधा या अन्य सुविधा की आपूर्ति का मूल्य, या किसी भी ऐसी सेवा का मूल्य जिसे उपयुक्त सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा मजदूरी की गणना से बाहर रखा गया हो;

(c) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन या भविष्य निधि में किया गया कोई भी अंशदान और उस पर अर्जित ब्याज;

(d) कोई भी परिवहन भत्ता या किसी भी यात्रा खर्चा का मूल्य;

(e) किसी कर्मचारी को विशेष खर्चों की पूर्ति के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि। उसके रोजगार की प्रकृति के कारण उस पर यह दायित्व था;

(f) मकान किराया भत्ता;

(g) पक्षों के बीच किसी भी निर्णय या समझौते या न्यायालय या न्यायाधिकरण के आदेश के तहत देय पारिश्रमिक;

(h) कोई भी ओवरटाइम भत्ता

(i) कर्मचारी को देय कोई भी कमीशन;

(j) रोजगार की समाप्ति पर देय कोई भी ग्रेच्युटी;

(k) कर्मचारी को देय कोई भी छंटनी मुआवजा या अन्य सेवानिवृत्ति लाभ या रोजगार की समाप्ति पर उसे किया गया कोई भी अनुग्रह भुगतान;

इस खंड के अंतर्गत मजदूरी की गणना करते समय, यदि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को खंड (क) से (i) के अंतर्गत किए गए भुगतान, इस खंड के अंतर्गत परिकलित कुल पारिश्रमिक के आधे या केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित किसी अन्य प्रतिशत से अधिक हो, तो ऐसी राशि जो इससे अधिक हो, उसे

आधा भाग, या अधिसूचित प्रतिशत, पारिश्रमिक माना जाएगा और तदनुसार इस खंड के अंतर्गत मजदूरी में जोड़ा जाएगा:

इसके अलावा, सभी लिंगों को समान वेतन प्रदान करने के उद्देश्य से और मजदूरी के भुगतान का उद्देश्य, खंड (घ) और (च) में निर्दिष्ट पारिश्रमिक,
5 (जी) और (एच) को मजदूरी की गणना के लिए लिया जाएगा।

स्पष्टीकरण—यदि किसी कर्मचारी को उसके नियोक्ता द्वारा देय वेतन के पूरे या आंशिक भाग के बदले में कोई वस्तुगत पारिश्रमिक दिया जाता है, तो उसका मूल्यवस्तु के रूप में दिया जाने वाला ऐसा पारिश्रमिक, जो उसे देय कुल वेतन के पंद्रह प्रतिशत से अधिक न हो, ऐसे कर्मचारी के वेतन का हिस्सा माना जाएगा;

(z) "श्रमिक" से तात्पर्य किसी भी उद्योग में किसी भी प्रकार के शारीरिक श्रम, अकुशल श्रम, कुशल श्रम, तकनीकी श्रम, परिचालन श्रम, लिपिकीय श्रम या पर्यवेक्षण कार्य के लिए नियोजित किसी भी व्यक्ति (1961 के शिक्षता अधिनियम की धारा 2 के खंड (एए) के अंतर्गत परिभाषित शिक्षा को छोड़कर) से है, चाहे रोजगार की शर्तें स्पष्ट हों या निहित हों, और इसमें शामिल हैं

(i) कामकाजी पत्रकारों के लिए धारा 2 के खंड (एफ) में परिभाषित कार्यवाहक पत्रकारपत्रकार एवं अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा शर्तें) एवं विविध प्रावधान अधिनियम, 1955; एवं

(ii) बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976 की धारा 2 के खंड (घ) में परिभाषित बिक्री संवर्धन कर्मचारियों में, और औद्योगिक विवाद से संबंधित इस संहिता के अंतर्गत किसी भी कार्यवाही के प्रयोजनों के लिए, ऐसे किसी भी व्यक्ति को शामिल किया गया है जिसे उस विवाद के संबंध में, या उसके परिणामस्वरूप, बर्खास्त, सेवामुक्त या छंटनी की गई हो, या जिसकी बर्खास्तगी, सेवामुक्ति या छंटनी के कारण वह विवाद उत्पन्न हुआ हो;

लेकिन इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है—

(a) जो वायु सेना अधिनियम, 1950, या सेना अधिनियम, 1950, या इसके अधीन हैनौसेना अधिनियम, 1957; या

(b) जो पुलिस सेवा में या अधिकारी या अन्य कर्मचारी के रूप में कार्यरत है किसी कारागार का; या

(c) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत हो; या

(d) जो पर्यवेक्षी पद पर कार्यरत है और इससे अधिक वेतन प्राप्त कर रहा है पंद्रह हजार रुपये प्रति माह या केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित की जाने वाली राशि।

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

(2) कोई भी नियोक्ता ऐसा नहीं करेगा,—

(i) उपधारा (1) के प्रावधानों का अनुपालन करने के प्रयोजन से, किसी कर्मचारी की मजदूरी दर कम करना; और

(ii) किसी भी कर्मचारी को समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य के लिए भर्ती करते समय और रोजगार की शर्तों में लिंग के आधार पर कोई भेदभाव करना, सिवाय इसके कि जहां किसी भी लागू कानून के तहत ऐसे कार्यों में महिलाओं के रोजगार पर प्रतिबंध या सीमा लगाई गई हो।

4. यदि धारा 3 के प्रयोजनों के लिए किसी कार्य की प्रकृति समान या समरूप होने के संबंध में कोई विवाद हो, तो विवाद का निर्णय उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित प्राधिकरण द्वारा किया जाएगा।

लिंग के आधार पर
भेदभाव का निषेध।

समान या मिलती-जुलती
प्रकृति के कार्यों से
संबंधित विवादों पर
निर्णय।

अध्याय II न्यूनतम मजदूरी

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

न्यूनतम मजदूरी दर का
भुगतान।

6. (1) धारा 9 के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, उपयुक्त सरकार निर्धारित करेगी 5

न्यूनतम मजदूरी का
निर्धारण।

धारा 8 के प्रावधानों के अनुसार कर्मचारियों को देय न्यूनतम मजदूरी दर।

(2) उपधारा (1) के प्रयोजनों के लिए, उपयुक्त सरकार न्यूनतम निर्धारित करेगी मजदूरी की दर —

(a) समय के काम के लिए; या

(b) टुकड़ों में काम करने के लिए। 10

(3) जहां कर्मचारी पीस वर्क पर नियोजित हैं, उप-धारा (1) के प्रयोजन के लिए, उपयुक्त सरकार ऐसे कर्मचारियों को समय कार्य के आधार पर न्यूनतम मजदूरी दर सुनिश्चित करने के लिए न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित करेगी।

(4) समयबद्ध कार्य के आधार पर न्यूनतम मजदूरी दर किसी भी नियमानुसार निर्धारित की जा सकती है।
निम्नलिखित वेतन अवधियों में से एक या अधिक, अर्थात्:— 15

(i) प्रति घंटा; या

(ii) प्रतिदिन के हिसाब से; या

(iii) महीने के हिसाब से।

(5) जहां मजदूरी की दरें प्रति घंटा, प्रति दिन या प्रति माह के हिसाब से तय की जाती हैं, वहां मजदूरी की गणना करने का तरीका ऐसा होगा जैसा निर्धारित किया जा सकता है। 20

(6) इस धारा के अधीन न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित करने के उद्देश्य से, उपयुक्त सरकार, —

(a) इसमें मुख्य रूप से अकुशल, कुशल, अर्ध-कुशल और उच्च-कुशल श्रेणियों के अंतर्गत काम करने के लिए आवश्यक श्रमिकों के कौशल या भौगोलिक क्षेत्र या दोनों को ध्यान में रखा जाएगा; और 25

(b) किसी विशेष श्रेणी के श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी दर के अतिरिक्त, सरकार उनके काम की कठिनाई को भी ध्यान में रख सकती है, जैसे कि सामान्यतः सहन करना मुश्किल तापमान या आर्द्रता, खतरनाक व्यवसाय या प्रक्रियाएं या भूमिगत कार्य, जैसा कि उस सरकार द्वारा निर्धारित किया जा सकता है; और

(c) न्यूनतम मजदूरी दर के निर्धारण के मानदंड ऐसे होंगे जो निर्धारित। 30

(7) उपधारा (6) में निर्दिष्ट न्यूनतम मजदूरी दरों की संख्या, जहां तक संभव हो, यदि संभव हो, तो संबंधित सरकार द्वारा इसे न्यूनतम स्तर पर रखा जाए।

7. (1) धारा 8 के अधीन उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित या संशोधित न्यूनतम मजदूरी दर में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं: 35

अवयव-न्यूनतम
मजदूरी का।

(a) मजदूरी की मूल दर और भत्ता, जिसकी दर को उचित सरकार द्वारा निर्देशित अंतरालों और तरीके से समायोजित किया जाएगा, ताकि यह यथासंभव जीवन निर्वाह लागत सूचकांक संख्या में होने वाले परिवर्तन के अनुरूप हो, जो ऐसे श्रमिकों पर लागू होता है (जिसे आगे "जीवन निर्वाह लागत भत्ता" कहा जाएगा); या

(b) जीवन निर्वाह भत्ता सहित या उसके बिना मूल वेतन दर, और 40
रियायती दरों पर आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति के संबंध में रियायतों का नकद मूल्य, जहां ऐसा अधिकृत हो; या

(c) एक सर्व-समावेशी दर जिसमें मूल दर, जीवन निर्वाह भत्ता और यदि कोई हो तो रियायतों का नकद मूल्य शामिल है।

(2) जीवन निर्वाह भत्ता और आवश्यक वस्तुओं की रियायती दर पर आपूर्ति के संबंध में दी गई रियायतों का नकद मूल्य, उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा नियुक्त किसी भी प्राधिकारी द्वारा, उपयुक्त सरकार द्वारा निर्दिष्ट या दिए गए अंतरालों पर और निर्देशों के अनुसार परिकलित किया जाएगा।

5 समय - समय पर।

8. (1) पहली बार न्यूनतम मजदूरी दरें निर्धारित करते समय या न्यूनतम दरों में संशोधन करते समय इस संहिता के अंतर्गत मजदूरी के संबंध में, उपयुक्त सरकार या तो —

ठीक करने और
संशोधित करने की
प्रक्रिया
न्यूनतम मजदूरी

(a) वह ऐसी निर्धारण या संशोधन के संबंध में जांच करने और सिफारिशें देने के लिए, जैसा भी मामला हो, आवश्यक समझे उतनी समितियां नियुक्त कर सकता है; या

10 (ख) अधिसूचना द्वारा उन व्यक्तियों की जानकारी के लिए अपने प्रस्ताव प्रकाशित करे जो इससे प्रभावित होने की संभावना रखते हैं और अधिसूचना की तिथि से कम से कम दो महीने की तिथि निर्दिष्ट करे जिस पर प्रस्तावों पर विचार किया जाएगा।

(2) उपधारा (1) के खंड (क) के अधीन उपयुक्त सरकार द्वारा नियुक्त प्रत्येक समिति में निम्नलिखित व्यक्ति शामिल होंगे:

15 (क) नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करना;

(b) उन कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हुए जिनकी संख्या खंड (क) में निर्दिष्ट सदस्यों की संख्या के बराबर होगी; और

(c) स्वतंत्र व्यक्ति, जिनकी संख्या समिति के कुल सदस्यों के एक तिहाई से अधिक न हो।

20 (3) खंड (क) के अधीन नियुक्त समिति की सिफारिश पर विचार करने के बाद उपधारा (1) के प्रावधान के तहत या, जैसा भी मामला हो, उस उपधारा के खंड (ख) के तहत अधिसूचना में निर्दिष्ट तिथि से पहले प्राप्त सभी अभ्यावेदनों के संबंध में, उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा न्यूनतम मजदूरी दरें निर्धारित करेगी, या, जैसा भी मामला हो, उनमें संशोधन करेगी, और जब तक ऐसी अधिसूचना में अन्यथा प्रावधान न हो, यह तीन महीने की समाप्ति पर लागू होगी।

25 इसके जारी होने की तिथि से:

बशर्ते कि जहां उपयुक्त सरकार उपधारा (1) के खंड (ख) में निर्दिष्ट तरीके से न्यूनतम मजदूरी दरों को संशोधित करने का प्रस्ताव करती है, तो वह धारा 42 के तहत गठित संबंधित सलाहकार बोर्ड से भी परामर्श करेगी।

(4) उपयुक्त सरकार सामान्यतः न्यूनतम मजदूरी दरों की समीक्षा या संशोधन करेगी।

30, पांच साल से अधिक के अंतराल पर नहीं।

9. (1) केंद्र सरकार न्यूनतम जीवन निर्वाह मानकों को ध्यान में रखते हुए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करेगी। किसी कर्मचारी के मानकों का निर्धारण इस प्रकार किया जाएगा जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है:

बशर्ते कि विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए अलग-अलग न्यूनतम वेतन निर्धारित किया जा सकता है।

केंद्रीय शक्ति
सरकार न्यूनतम वेतन
निर्धारित करना।

(2) धारा 6 के अंतर्गत उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दरें

35 यह न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होगी और यदि उपयुक्त निकाय द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दरें यदि सरकार द्वारा पहले निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से अधिक मजदूरी निर्धारित की गई है, तो उपयुक्त सरकार को ऐसी न्यूनतम मजदूरी दरों में कमी नहीं करनी चाहिए।

(3) उपधारा (1) के तहत न्यूनतम मजदूरी तय करने से पहले केंद्र सरकार उपधारा (1) के तहत गठित केंद्रीय सलाहकार बोर्ड की सलाह ले सकती है।

40 धारा 42 के तहत राज्य सरकारों से इस प्रकार परामर्श किया जाएगा जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

10. यदि किसी कर्मचारी की न्यूनतम मजदूरी दर इस संहिता के अंतर्गत निर्धारित की गई है, तो यदि कोई व्यक्ति किसी ऐसे दिन कार्य करता है जिस दिन उसे सामान्य कार्य दिवस के लिए आवश्यक घंटों की संख्या से कम समय के लिए नियोजित किया गया हो, तो वह, जैसा कि इसके बाद अन्यथा प्रावधान किया गया हो, उस दिन किए गए कार्य के लिए मजदूरी प्राप्त करने का हकदार होगा, मानो उसने

उस कर्मचारी का वेतन जो
सामान्य कार्य दिवस से कम
समय तक काम करता है।

45 पूरे सामान्य कार्य दिवस तक काम किया:

बशर्ते कि वह पूरे सामान्य कार्य दिवस के लिए मजदूरी प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा,—

(i) किसी भी ऐसे मामले में जहां उसकी काम न करने की विफलता उसकी काम करने की अनिच्छा के कारण होती है, न कि नियोक्ता द्वारा उसे काम प्रदान करने में चूक के कारण; और

(ii) ऐसे अन्य मामलों और परिस्थितियों में, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

दो या दो से अधिक प्रकार के कार्यों के लिए मजदूरी।

11. यदि कोई कर्मचारी दो या दो से अधिक प्रकार के कार्य करता है, जिनमें से प्रत्येक के लिए अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी दरें लागू होती हैं, तो नियोक्ता ऐसे कर्मचारी को प्रत्येक प्रकार के कार्य में लगे समय के अनुसार कम से कम मजदूरी का भुगतान करेगा। प्रत्येक वर्ग के संबंध में लागू न्यूनतम दर।

5

न्यूनतम प्रति पीस वर्क के लिए समय-आधारित मजदूरी।

12. जहां कोई व्यक्ति न्यूनतम समय दर पर काम करने के लिए प्रति पीस वर्क पर नियोजित है, न कि किसी अन्य दर पर। इस संहिता के अंतर्गत न्यूनतम प्रति पीस रेट निर्धारित किया गया है, नियोक्ता ऐसे व्यक्ति को न्यूनतम समय दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं करेगा।

सामान्य कार्यदिवस के लिए काम के घंटे निर्धारित करना।

13. (1) जहां इस संहिता के अधीन न्यूनतम मजदूरी दरें निर्धारित की गई हैं, वहां उपयुक्त सरकार —

10

(a) कार्य दिवस के लिए आवश्यक कार्य घंटों की संख्या निर्धारित करें। इसमें एक या एक से अधिक निर्दिष्ट अंतराल शामिल हैं;

(b) प्रत्येक सात दिनों की अवधि में एक दिन का विश्राम प्रदान किया जाएगा। सभी कर्मचारियों को या कर्मचारियों के किसी निर्दिष्ट वर्ग को और भुगतान के लिए ऐसे विश्राम दिवसों के लिए पारिश्रमिक;

15

(c) अवकाश के दिन किए गए कार्य के लिए ओवरटाइम दर से कम दर पर भुगतान का प्रावधान करें।

(2) उपधारा (1) के प्रावधान निम्नलिखित वर्गों के कर्मचारियों के संबंध में केवल उस सीमा तक और ऐसी शर्तों के अधीन लागू होंगे, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है, अर्थात्:—

20

(a) ऐसी किसी भी आपात स्थिति में कर्मचारी शामिल हो सकते हैं जिसकी भविष्यवाणी या रोकथाम नहीं की जा सकती थी;

(b) ऐसे कर्मचारी जो तैयारी या पूरक कार्य की प्रकृति के काम में लगे हुए हैं, जिसे संबंधित रोजगार में सामान्य कार्य के लिए निर्धारित सीमाओं के बाहर करना आवश्यक है;

25

(c) ऐसे कर्मचारी जिनका रोजगार मूलतः अस्थायी होता है;

(d) ऐसे कर्मचारी जो किसी ऐसे कार्य में लगे हुए हैं जिसे तकनीकी कारणों से ड्यूटी समाप्त होने से पहले पूरा करना आवश्यक है; और

(e) कर्मचारी ऐसे काम में लगे हुए थे जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित क्रिया पर निर्भर समय के अलावा कभी भी जारी नहीं रखा जा सकता था।

30

(3) उपधारा (2) के खंड (ग) के प्रयोजनों के लिए, किसी कर्मचारी का रोजगार अनिवार्य रूप से आंतराधिक तब माना जाएगा जब उपयुक्त सरकार द्वारा इसे इस आधार पर घोषित किया जाता है कि कर्मचारी के दैनिक कार्य घंटों में, या यदि कर्मचारी के लिए कोई दैनिक कार्य घंटे निर्धारित नहीं हैं, तो कार्य घंटों में सामान्यतः निष्क्रियता की अवधि शामिल होती है जिसके दौरान कर्मचारी ड्यूटी पर हो सकता है लेकिन उससे शारीरिक गतिविधि या 35 प्रदर्शित करने की अपेक्षा नहीं की जाती है। निरंतर ध्यान।

ओवरटाइम काम के लिए मजदूरी।

14. जहां किसी कर्मचारी की न्यूनतम मजदूरी दर इस संहिता के तहत निर्धारित की गई है यदि कोई नियोक्ता प्रति घंटा, प्रति दिन या निर्धारित लंबी वेतन अवधि के आधार पर किसी भी दिन सामान्य कार्य दिवस के घंटों से अधिक कार्य करता है, तो नियोक्ता को उसे अतिरिक्त काम किए गए प्रत्येक घंटे या उसके अंश के लिए, ओवरटाइम दर पर भुगतान करें, जो कि 40 यह सामान्य मजदूरी दर के दोगुने से कम नहीं होगा।

अध्याय III मजदूरी का

भुगतान

का तरीका मजदूरी का भुगतान।

15. सभी वेतन का भुगतान प्रचलित मुद्रा नोटों या चेक द्वारा या कर्मचारी के बैंक खाते में वेतन जमा करके या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से किया जाएगा। 45

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान निर्दिष्ट कर सकती है, जिसके नियोक्ता को ऐसे औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति को मजदूरी का भुगतान केवल चेक द्वारा या उसके बैंक खाते में मजदूरी जमा करके ही करना होगा।

- 5 **16.**नियोक्ता कर्मचारियों के लिए वेतन अवधि दैनिक या साप्ताहिक रूप से निर्धारित करेगा। किसी भी कर्मचारी के संबंध में कोई वेतन अवधि न होने की शर्त के अधीन, पाक्षिक या मासिक आधार पर एक महीने से अधिक होगा:

बशर्ते कि विभिन्न प्रतिष्ठानों के लिए अलग-अलग वेतन अवधि निर्धारित की जा सकती है।

वेतन अवधि का निर्धारण।

17.(1) नियोक्ता अपने द्वारा नियोजित कर्मचारियों को वेतन का भुगतान करेगा या करवाएगा।

10 पर-

(i) दैनिक आधार पर, शिफ्ट के अंत में;

वेतन भुगतान की समय सीमा।

(ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, अर्थात् साप्ताहिक अवकाश से पहले;

(iii) पाक्षिक आधार पर, समाप्ति के दूसरे दिन के अंत से पहले

15

पखवाड़ा;

(iv) मासिक आधार पर, अगले महीने के सातवें दिन की समाप्ति से पहले।

(2) जहां कोई कर्मचारी रहा हो—

(i) सेवा से हटा दिया गया या बर्खास्त कर दिया गया; या

20

(ii) छंटनी कर दी गई हो या सेवा से इस्तीफा दे दिया हो या इसके कारण बेरोजगार हो गया हो। प्रतिष्ठान का बंद होना,

उसे देय वेतन का भुगतान उसकी बर्खास्तगी, पद से हटाए जाने, छंटनी या, जैसा भी मामला हो, उसके इस्तीफे के दो कार्यदिवसों के भीतर किया जाएगा।

(3) उपधारा (1) या उपधारा (2) में किसी बात के होते हुए भी,

- 25 उपयुक्त सरकार, मजदूरी के भुगतान के लिए कोई अन्य समय सीमा निर्धारित कर सकती है, जहाँ वह उन परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उचित समझे जिनके तहत मजदूरी का भुगतान किया जाना है।

(4) उपधारा (1) या उपधारा (2) में निहित कोई भी बात किसी अन्य कानून में समय-समय पर लागू मजदूरी के भुगतान के लिए निर्धारित किसी समय सीमा को प्रभावित नहीं करेगी।

30

18.(1) किसी अन्य कानून में इस समय जो भी बात निहित हो, उसके बावजूद बल प्रयोग के मामले में, कर्मचारी के वेतन से कोई कटौती नहीं की जाएगी, सिवाय उन कटौतियों के जो इस संहिता के तहत अधिकृत हैं।

स्पष्टीकरण इस उपधारा के प्रयोजनों के लिए,

(a) किसी कर्मचारी द्वारा नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि को किया गया कोई भी भुगतान

कटौती जो मजदूरी से प्राप्त किया जा सकता है।

35

इसे उसके वेतन से कटौती माना जाएगा;

(b) किसी कर्मचारी को उचित और पर्याप्त कारण से वेतन का कोई भी नुकसान, जो निम्नलिखित के परिणामस्वरूप

हो—

(i) वेतन वृद्धि या पदोन्नति को रोकना, जिसमें वेतन वृद्धि को रोकना भी शामिल है; या

40

(ii) निचले पद या समय-मान में कमी; या

(iii) निलंबन,

ऐसे मामले में जहाँ प्रावधानों का उल्लंघन हुआ हो, उसे वेतन से कटौती नहीं माना जाएगा। नियोक्ता द्वारा ऐसे उद्देश्यों के लिए किए गए कार्य इस संबंध में उपयुक्त सरकार द्वारा जारी अधिसूचना में निर्दिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।

(2) किसी कर्मचारी के वेतन से कटौती इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी, और यह कटौती केवल निम्नलिखित उद्देश्यों के लिए ही की जा सकती है, अर्थात्:—

(a) उस पर जुर्माना लगाया गया;

(b) ड्यूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती;

(c) कर्मचारी को स्पष्ट रूप से सौंपी गई वस्तुओं को हुए नुकसान या हानि के लिए कटौती। अभिरक्षा के लिए; या धन की हानि के लिए जिसके लिए उसे हिसाब देना आवश्यक है, जहां ऐसी क्षति या हानि सीधे तौर पर उसकी लापरवाही या चूक के कारण हुई हो;

(d) नियोक्ता द्वारा या उपयुक्त सरकार द्वारा या किसी भी लागू कानून के तहत स्थापित किसी आवास बोर्ड द्वारा प्रदान किए गए आवास के लिए कटौती, चाहे सरकार या ऐसा बोर्ड नियोक्ता हो या नहीं, या आवास पर सब्सिडी देने के व्यवसाय में लगी कोई अन्य प्राधिकरण जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा इस संबंध में निर्दिष्ट किया जा सकता है;

(e) नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई ऐसी सुविधाओं और सेवाओं के लिए कटौती की जा सकती है, जिसे उपयुक्त सरकार या इस संबंध में उसके द्वारा निर्दिष्ट कोई अधिकारी, सामान्य या विशेष आदेश द्वारा अधिकृत कर सकता है, और ऐसी कटौती ऐसी सुविधाओं और सेवाओं के मूल्य के समतुल्य राशि से अधिक नहीं होगी।

स्पष्टीकरण/—इस खंड के प्रयोजनों के लिए, "सेवाएं" अभिव्यक्ति में रोजगार के प्रयोजनों के लिए आवश्यक उपकरणों और कच्चे माल की आपूर्ति शामिल नहीं है;

(f) वसूली हेतु कटौतियाँ—

(i) किसी भी प्रकार के अग्रिम (यात्रा भत्ता या परिवहन भत्ता सहित), और उस पर देय ब्याज, या मजदूरी के अधिक भुगतान के समायोजन के लिए अग्रिम;

(ii) श्रम कल्याण के लिए गठित किसी भी कोष से दिए गए ऋण, जैसा कि हो सकता है उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित किया जाएगा, और उस पर देय ब्याज भी निर्धारित किया जाएगा;

(g) मकान निर्माण या अन्य उद्देश्यों के लिए दिए गए ऋणों की वसूली हेतु कटौती संबंधित सरकार द्वारा अनुमोदित और उस पर देय ब्याज;

(h) आयकर या केंद्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा लगाए गए किसी अन्य वैधानिक कर की कटौती जो कर्मचारी द्वारा देय हो या किसी न्यायालय या ऐसे आदेश देने के लिए सक्षम अन्य प्राधिकारी के आदेश द्वारा की जाने वाली कटौती;

(i) किसी भी सामाजिक सुरक्षा कोष या कानून द्वारा गठित योजना, जिसमें भविष्य निधि, पेंशन निधि, स्वास्थ्य बीमा योजना या किसी अन्य नाम से ज्ञात कोष शामिल है, में सदस्यता लेने और उससे प्राप्त अग्रिमों की चुकौती के लिए कटौती;

(j) सहकारी समिति के भुगतान के लिए कटौती ऐसी शर्तों के अधीन होगी जैसा कि उपयुक्त सरकार लागू कर सकती है;

(k) कर्मचारी की लिखित अनुमति से भुगतान के लिए की गई कटौतियाँ ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत पंजीकृत किसी भी ट्रेड यूनियन की सदस्यता के लिए उसके द्वारा देय शुल्क और अंशदान;

(l) कर्मचारी द्वारा नकली या जाली सिक्कों या कटे-फटे या जाली नोटों को स्वीकार करने के कारण रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती;

(m) कर्मचारी द्वारा रेलवे प्रशासन को देय उचित शुल्कों का चालान जारी करने, बिल बनाने, वसूली करने या हिसाब देने में विफलता के कारण रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती, चाहे वह किराया, माल भाड़ा, विलंब शुल्क, घाट शुल्क और क्रेन शुल्क से संबंधित हो या खानपान प्रतिष्ठानों में भोजन की बिक्री से संबंधित हो या अनाज की दुकानों में वस्तुओं से संबंधित हो या अन्यथा;

5

10

15

20

25

30

35

40

45

1926 का 16वां

(n) कर्मचारी द्वारा गलत तरीके से दी गई किसी भी छूट या धनवापसी के कारण रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती, जहां ऐसा नुकसान सीधे तौर पर उसकी लापरवाही या चूक के कारण हुआ हो;

(o) कर्मचारी की लिखित अनुमति से की गई कटौतियाँ,

5 प्रधानमंत्री राष्ट्रीय राहत कोष या ऐसे किसी अन्य कोष में योगदान, जैसा कि केंद्र सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट कर सकती है।

(3) इस संहिता में किसी बात के होते हुए भी और उस समय लागू किसी अन्य कानून के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, किसी भी वेतन अवधि में किसी कर्मचारी के वेतन से उपधारा (2) के अंतर्गत की जाने वाली कुल कटौती की राशि इससे अधिक नहीं होगी।
ऐसे वेतन का 10 पचास प्रतिशत।

(4) जहां उपधारा (2) के अधीन अधिकृत कुल कटौतियाँ मजदूरी के पचास प्रतिशत से अधिक हो जाती हैं, तो अतिरिक्त राशि को ऐसे तरीके से वसूल किया जा सकता है, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

(5) जहां नियोक्ता द्वारा इस धारा के अंतर्गत किसी कर्मचारी के वेतन से कोई कटौती की जाती है, लेकिन उसे ट्रस्ट या सरकारी निधि के खाते में जमा नहीं किया जाता है, या किसी अन्य संस्था में जमा नहीं किया जाता है।
15 अन्य खाते, जैसा कि उस समय लागू कानून के प्रावधानों के तहत आवश्यक है, ऐसे कर्मचारी को नियोक्ता की ऐसी चूक के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जाएगा।

19. (1) किसी भी कर्मचारी पर जुर्माना नहीं लगाया जाएगा, सिवाय उन कृत्यों और चूकों के लिए जो नियोक्ता, उपयुक्त सरकार या ऐसे प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति से, नोटिस द्वारा निर्दिष्ट कर सकता है।

20 उपधारा (2)।

जुर्माना।

(2) रोजगार के कार्य स्थल पर, निर्धारित तरीके से ऐसे कृत्यों और चूकों का उल्लेख करने वाला एक नोटिस प्रदर्शित किया जाएगा।

(3) किसी भी कर्मचारी पर तब तक जुर्माना नहीं लगाया जाएगा जब तक कि उसे जुर्माने के विरुद्ध या अन्यथा कारण बताने का अवसर न दिया जाए।

25 जुर्माना लगाने के लिए निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार।

(4) किसी भी वेतन अवधि में किसी भी कर्मचारी पर लगाए जाने वाले जुर्माने की कुल राशि उस वेतन अवधि के लिए उसे देय वेतन के तीन प्रतिशत से अधिक नहीं होगी।

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

30 (6) किसी भी कर्मचारी पर लगाया गया कोई भी जुर्माना उससे किशतों में वसूल नहीं किया जाएगा। इसे लागू किए जाने के दिन से नब्बे दिनों की अवधि समाप्त होने के बाद।

(7) प्रत्येक जुर्माने को उस कार्य या चूक के दिन लगाया गया माना जाएगा जिसके संबंध में इसे लगाया गया था।

(8) सभी जुर्माने और उनकी वसूली से प्राप्त सभी राशियों को ऐसे स्थान पर रखे जाने वाले रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा।

35 निर्धारित तरीके और रूप में; और ऐसी सभी प्राप्ति केवल उन्हीं पर लागू होंगी। प्रतिष्ठान में कार्यरत व्यक्तियों के लिए लाभकारी उद्देश्यों के लिए, जैसा कि निर्धारित प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित किया गया है।

20. (1) धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (ख) के अंतर्गत कटौती केवल कर्मचारी की उस स्थान या स्थानों से अनुपस्थिति के कारण की जा सकती है जहाँ उसके अनुबंध की शर्तों के अनुसार कर्मचारी अनुपस्थित रहता है।

40 रोजगार के दौरान, उसे काम करना आवश्यक है, ऐसी अनुपस्थिति पूरे या आंशिक रूप से हो सकती है। वह अवधि जिसके दौरान उसे काम करना आवश्यक है।

(2) इस प्रकार की कटौती की राशि, किसी भी स्थिति में, उस वेतन अवधि के लिए नियोजित व्यक्ति को देय वेतन के अनुपात में उस अवधि के अनुपात से अधिक नहीं होगी जिसके लिए वह अनुपस्थित था, जितनी अवधि के लिए वह अनुपस्थित था।

45 वेतन अवधि जिसके दौरान रोजगार की शर्तों के अनुसार उसे काम करना आवश्यक था:

बशर्ते कि, इस संबंध में उपयुक्त सरकार द्वारा बनाए गए किसी भी नियम के अधीन रहते हुए, यदि दस या अधिक नियोजित व्यक्ति एक साथ मिलकर बिना उचित सूचना दिए अनुपस्थित रहते हैं (अर्थात् अपने अनुबंधों की शर्तों के अनुसार आवश्यक सूचना दिए बिना),

इयूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती।

रोजगार) और बिना उचित कारण के, ऐसे किसी भी व्यक्ति से की गई कटौती में आठ दिनों के वेतन से अधिक की राशि शामिल हो सकती है, जो किसी भी ऐसी शर्तों के तहत नियोक्ता को उचित नोटिस के बदले में देय हो सकती है।

स्पष्टीकरण इस धारा के प्रयोजनों के लिए, किसी कर्मचारी को उस स्थान से अनुपस्थित माना जाएगा जहाँ उसे काम करना आवश्यक है, यदि वह उस स्थान पर उपस्थित होते हुए भी,

5

वह हड़ताल के अनुसरण में या किसी अन्य ऐसे कारण से, जो परिस्थितियों में उचित नहीं है, अपना काम करने से इनकार करता है।

क्षति या हानि के लिए
कटौती।

21. (1) धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (सी) या खंड (एन) के तहत क्षति या हानि के लिए कटौती कर्मचारी की लापरवाही या चूक से नियोक्ता को हुई क्षति या हानि की राशि से अधिक नहीं होगी।

10

(2) उपधारा (1) के तहत कटौती तब तक नहीं की जाएगी जब तक कि कर्मचारी को कटौती के विरुद्ध कारण बताने का अवसर न दिया गया हो, अन्यथा ऐसी कटौती करने के लिए निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार कटौती की जाएगी।

(3) इस प्रकार की सभी कटौतियों और उनसे प्राप्त सभी आय को एक रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा, जिसका प्रारूप निर्धारित किया जाएगा।

15

कटौतीप्रदान की गई
सेवाओं के लिए

22. धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (घ) या खंड (ड) के तहत कटौती नहीं की जाएगी किसी कर्मचारी के वेतन से आवास सुविधा या सेवा की कटौती नहीं की जाएगी, जब तक कि उसने रोजगार की शर्त के रूप में या अन्यथा आवास सुविधा या सेवा स्वीकार न कर ली हो, और ऐसी कटौती आवास सुविधा के मूल्य के बराबर राशि से अधिक नहीं होगी।

यह सेवा प्रदान की जाएगी और यह उन शर्तों के अधीन होगी जो उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित की जा सकती हैं।

20

अग्रिम राशि की वसूली
के लिए कटौती।

23. किसी कर्मचारी को दिए गए अग्रिमों की वसूली के लिए धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (एफ) के तहत की जाने वाली कटौतियाँ निम्नलिखित शर्तों के अधीन होंगी, अर्थात्:—

(a) रोजगार शुरू होने से पहले कर्मचारी को दी गई अग्रिम राशि की वसूली, पूर्ण अवधि के लिए उसे किए गए वेतन के पहले भुगतान से की जाएगी।

25

वेतन अवधि के दौरान, यात्रा व्यय के लिए दिए गए ऐसे अग्रिमों की कोई वसूली नहीं की जाएगी;

(b) रोजगार शुरू होने के बाद कर्मचारी को दिए गए अग्रिम धन की वसूली ऐसी शर्तों के अधीन होगी जो निर्धारित की जा सकती हैं;

(c) किसी कर्मचारी को अभी तक अर्जित न किए गए वेतन के अग्रिमों की वसूली की जाएगी।

30

ऐसी शर्तों के अधीन जो निर्धारित की जा सकती हैं।

ऋण वसूली के लिए
कटौती।

24. धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (जी) के तहत किसी कर्मचारी को दिए गए ऋणों की वसूली के लिए कटौती, ऐसे ऋणों को दिए जाने की सीमा और उस पर देय ब्याज की दर को विनियमित करते हुए, ऐसी होगी जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

यह अध्याय लागू नहीं
होगा

25. इस अध्याय के प्रावधान सरकारी प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होंगे।

35

जब तक कि उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा उक्त अधिसूचना में निर्दिष्ट सरकारी प्रतिष्ठानों पर ऐसे प्रावधान लागू न कर दे।

स
करी संस्थानों को।

अध्याय IV बोनस का

भुगतान

बोनस आदि के लिए
पात्रता।

26. (1) प्रत्येक कर्मचारी को, जो प्रति माह ऐसी राशि से अधिक वेतन नहीं पाता है, जो उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा निर्धारित की गई हो, उसके द्वारा भुगतान किया जाएगा।⁴⁰

नियोक्ता, जिसने लेखा वर्ष में कम से कम तीस दिन काम किया हो, वार्षिक न्यूनतम कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन के आठ और एक तिहाई प्रतिशत या एक सौ रुपये, इनमें से जो भी अधिक हो, की दर से बोनस की गणना की जाएगी, चाहे पिछले लेखा वर्ष के दौरान नियोक्ता के पास कोई आबंटित अधिशेष हो या न हो।

(2) बोनस की गणना के प्रयोजन से, जहाँ कर्मचारी का वेतन

45

यदि प्रति माह देय राशि उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से निर्धारित राशि से अधिक हो जाती है, तो उपधारा (1) और (3) के अंतर्गत ऐसे कर्मचारी को देय बोनस कम हो जाएगा।

उसकी मजदूरी की गणना इस प्रकार की जाएगी मानो वह राशि उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित की गई हो या उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी हो, दोनों में से जो भी अधिक हो।

(3) जहां उपधारा (1) में निर्दिष्ट किसी लेखा वर्ष के संबंध में, आर्बिट्रेशन अधिशेष उस उप-अनुभाग के तहत कर्मचारियों को देय न्यूनतम बोनस की राशि से अधिक है।

5 इस धारा के अंतर्गत, नियोक्ता न्यूनतम बोनस के बदले प्रत्येक व्यक्ति को भुगतान करने के लिए बाध्य होगा। उस लेखा वर्ष के संबंध में कर्मचारी को दिया जाने वाला बोनस, जो लेखा वर्ष के दौरान कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन के अनुपात में होगा, और ऐसे वेतन के अधिकतम बीस प्रतिशत तक सीमित होगा।

(4) इस धारा के अंतर्गत आर्बिट्रेशन अधिशेष की गणना करते समय, निर्धारित राशि या 10 धारा 36 के प्रावधानों के तहत समायोजित की गई राशि को तदनुसार ध्यान में रखा जाएगा। उस धारा के प्रावधानों के अनुसार।

(5) उपधारा (1) में निर्दिष्ट बोनस से अधिक बोनस की कोई भी मांग, चाहे वह किसी लेखा वर्ष में उत्पादन या उत्पादकता के आधार पर हो, जिसके लिए बोनस देय है, नियोक्ता और नियोक्ता के बीच एक समझौते या निपटान द्वारा निर्धारित की जाएगी। 15 कर्मचारियों को, इस शर्त के अधीन कि वार्षिक न्यूनतम सहित कुल बोनस उपधारा (1) में निर्दिष्ट बोनस लेखा वर्ष में कर्मचारी द्वारा अर्जित मजदूरी के बीस प्रतिशत से अधिक नहीं होगा।

(6) जिस लेखा वर्ष में नियोक्ता अपने द्वारा उत्पादित या निर्मित वस्तुओं की बिक्री करता है या सेवाएं प्रदान करता है, उसके बाद के पहले पांच लेखा वर्षों में। 20 हो सकता है कि ऐसे प्रतिष्ठान से बोनस केवल लेखांकन के संबंध में ही देय हो। जिस वर्ष नियोक्ता ऐसे प्रतिष्ठान से लाभ प्राप्त करता है, उस वर्ष के संबंध में इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार ऐसे बोनस की गणना की जाएगी, लेकिन धारा 36 के प्रावधानों को लागू किए बिना।

(7) लेखा वर्ष के बाद छठे और सातवें लेखा वर्ष के लिए 25 जिसमें नियोक्ता अपने द्वारा उत्पादित या निर्मित वस्तुओं को बेचता है या सेवाएं प्रदान करता है। जैसा भी मामला हो, ऐसे प्रतिष्ठान से धारा 36 के प्रावधान निम्नलिखित संशोधनों के अधीन लागू होंगे, अर्थात्:—

(i) छठे लेखा वर्ष के लिए, जो भी समायोजन या कटौती की जाए, वह केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित तरीके से की जाएगी, जिसमें निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखा जाएगा: 30 आर्बिट्रेशन अधिशेष में यदि कोई अधिकता या कमी हो, तो उसका हिसाब रखें। पांचवें और छठे लेखा वर्षों के संबंध में समायोजित या समायोजित करना;

(ii) सातवें लेखा वर्ष के लिए, जैसा भी मामला हो, समायोजन या समायोजन केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित विधि से किया जाएगा, जिसमें आर्बिट्रेशन अधिशेष में किसी भी प्रकार की अधिकता या कमी को ध्यान में रखा जाएगा। 35 पांचवें, छठे और सातवें लेखा वर्षों के संबंध में समायोजित या समायोजित किया गया।

(8) जिस लेखा वर्ष में नियोक्ता अपने द्वारा उत्पादित या निर्मित वस्तुओं की बिक्री करता है या ऐसी प्रतिष्ठान से सेवाएं प्रदान करता है, उसके बाद के आठवें लेखा वर्ष से, धारा 36 के प्रावधान ऐसी प्रतिष्ठान के संबंध में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे किसी अन्य प्रतिष्ठान के संबंध में लागू होते हैं।

40 स्पष्टीकरण 1.— उपधारा (6) के प्रयोजन के लिए, नियोक्ता को नहीं माना जाएगा कि किसी भी लेखा वर्ष में लाभ अर्जित किया हो, जब तक कि —

(a) उसने उस वर्ष के लिए मूल्यहास का प्रावधान किया है जिसके लिए वह आयकर अधिनियम या, जैसा भी मामला हो, कृषि आयकर कानून के तहत हकदार है; और

45 (ख) पिछले लेखा वर्षों के लिए प्रतिष्ठान के संबंध में उसके द्वारा अर्जित मूल्यहास और हानियों का बकाया उसके लाभों के विरुद्ध पूरी तरह से समायोजित कर दिया गया है।

स्पष्टीकरण 2.— उपधारा (6), (7) और (8) के प्रयोजनों के लिए, किसी कारखाने के परीक्षण संचालन के दौरान उत्पादित या निर्मित माल की बिक्री या

किसी भी खान या तेल क्षेत्र के अन्वेषण चरण को ध्यान में नहीं रखा जाएगा और यदि ऐसे उत्पादन या निर्माण के संबंध में कोई प्रश्न उठता है, तो उपयुक्त सरकार, पक्षों को मामले को प्रस्तुत करने का उचित अवसर देने के बाद, उस मुद्दे पर निर्णय ले सकती है।

(9) उपधारा (6), (7) और (8) के प्रावधान, जहां तक संभव हो, नए पर लागू होंगे मौजूदा प्रतिष्ठानों द्वारा स्थापित विभाग, उपक्रम या शाखाएं।

27. जहां किसी कर्मचारी ने लेखा वर्ष में सभी कार्य दिवसों में काम नहीं किया है, तो धारा 26 की उपधारा (1) के तहत न्यूनतम बोनस, यदि ऐसा बोनस उस लेखा वर्ष में कर्मचारी द्वारा काम किए गए दिनों के वेतन या मजदूरी के आठ और एक तिहाई प्रतिशत से अधिक है, तो आनुपातिक रूप से कम किया जाएगा।

सदृशबोनस में कमी में कुछ मामलों में

गणनाकार्य दिवसों की संख्या

28. धारा 27 के प्रयोजनों के लिए, किसी कर्मचारी को किसी प्रतिष्ठान में किसी लेखा वर्ष में उन दिनों में भी काम किया हुआ माना जाएगा, जिन दिनों में,—

(a) उन्हें औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 या औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 या प्रतिष्ठान पर लागू किसी अन्य कानून के तहत समझौते के तहत या स्थायी आदेशों द्वारा अनुमत अनुसार सेवामुक्त किया गया है;

(b) वह वेतन सहित अवकाश पर है;

1946 का 20.

(c) वह अपने रोजगार के दौरान हुई दुर्घटना के कारण अस्थायी रूप से अक्षम हो जाने की वजह से अनुपस्थित रहा है; और

151947 का 14वां

(d) लेखा वर्ष के दौरान कर्मचारी वेतन सहित मातृत्व अवकाश पर रही है।

29. इस संहिता में किसी भी बात के होते हुए भी, कोई कर्मचारी अयोग्य घोषित किया जाएगा इस संहिता के तहत बोनस प्राप्त करने से वंचित, यदि उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जाता है तो —

अयोग्यताबोनस के लिए

(a) धोखाधड़ी; या

20

(b) संस्थान के परिसर में दंगा या हिंसक व्यवहार करना; या

(c) संस्था की किसी भी संपत्ति की चोरी, गबन या तोड़फोड़; या

(d) यौन उत्पीड़न के लिए दोषसिद्धि।

प्रतिष्ठानोंइसमें विभाग, उपक्रम और शाखाएं शामिल हैं।

30. जहां किसी प्रतिष्ठान में विभिन्न विभाग या उपक्रम हों या उसकी शाखाएं हों, चाहे वे एक ही स्थान पर स्थित हों या अलग-अलग स्थानों पर, इस संहिता के तहत बोनस की गणना के प्रयोजन से ऐसे सभी विभागों या उपक्रमों या शाखाओं को एक ही प्रतिष्ठान के भाग माना जाएगा।

25

बशर्ते कि यदि किसी लेखा वर्ष के लिए किसी विभाग, उपक्रम या शाखा के संबंध में अलग से बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाता तैयार और रखा जाता है, तो उस विभाग, उपक्रम या शाखा को उस वर्ष के लिए इस संहिता के तहत बोनस की गणना के प्रयोजन से एक अलग प्रतिष्ठान माना जाएगा, जब तक कि उस विभाग, उपक्रम या शाखा को उस लेखा वर्ष के प्रारंभ होने से ठीक पहले बोनस की गणना के प्रयोजन से प्रतिष्ठान का हिस्सा न माना गया हो।

30

31. (1) बोनस का भुगतान आर्बिट्रिट अधिशेष में से किया जाएगा, जो बैंकिंग कंपनी के मामले में साठ प्रतिशत और अन्य प्रतिष्ठान के मामले में सड़सठ प्रतिशत के बराबर होगा, उपलब्ध अधिशेष का। उपलब्ध अधिशेष धारा 33 के अनुसार परिकलित राशि होगी।

भुगतान

का आर्बिट्रिट अधिशेष में से बोनस

(2) कंपनियों के लेखापरीक्षित खातों पर सामान्यतः प्रश्न नहीं उठाया जाना चाहिए।

35

(3) बोनस की राशि के संबंध में किसी भी विवाद की स्थिति में, अधिकार क्षेत्र रखने वाली उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित प्राधिकारी नियोक्ता को बैलेंस शीट प्रस्तुत करने के लिए कह सकता है, लेकिन प्राधिकारी बैलेंस शीट में निहित किसी भी जानकारी का खुलासा तब तक नहीं करेगा जब तक कि नियोक्ता द्वारा सहमति न दी गई हो।

40

45

32. लेखा वर्ष के दौरान किसी प्रतिष्ठान से नियोक्ता द्वारा प्राप्त सकल लाभ निम्नलिखित होगा:—

(a) बैंकिंग कंपनी के मामले में, इसकी गणना केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित तरीके से की जाएगी;

5 (ख) किसी अन्य मामले में, इसकी गणना उस तरीके से की जाएगी जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है केंद्र सरकार।

33. किसी लेखा वर्ष के संबंध में उपलब्ध अधिशेष उस वर्ष के सकल लाभ में से धारा 34 में निर्दिष्ट राशियों को घटाने के बाद प्राप्त राशि होगी।

गणना उपलब्ध अधिशेष
का।

बशर्ते कि लेखा वर्ष के संबंध में उपलब्ध अधिशेष जो प्रारंभ होता है

10 इस संहिता के प्रारंभ होने के बाद वर्ष के किसी भी दिन और प्रत्येक बाद के दिन के संबंध में लेखा वर्ष निम्नलिखित का योग होगा—

(a) उस लेखा वर्ष के सकल लाभ में से धारा 34 में निर्दिष्ट राशियों को घटाने के बाद; और

(b) दो के बीच के अंतर के बराबर राशि—

15 (i) धारा 35 के प्रावधानों के अनुसार गणना किया गया प्रत्यक्ष कर, नियोक्ता के तत्काल पूर्व लेखा वर्ष के सकल लाभ के बराबर राशि के संबंध में; और

(ii) धारा 35 के प्रावधानों के अनुसार गणना किया गया प्रत्यक्ष कर, नियोक्ता के सकल लाभ के बराबर राशि पर लगाया जाएगा।

20 पिछले लेखा वर्ष में बोनस की राशि में से उसे घटाने के बाद बची हुई राशि में से शेष राशि को घटा दिया जाएगा जो नियोक्ता ने उस वर्ष के लिए इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार अपने कर्मचारियों को भुगतान किया है या भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है।

34. निम्नलिखित राशियाँ सकल लाभ में से पूर्व प्रभार के रूप में काटी जाएँगी, अर्थात्:—

25 (क) मूल्यहास के रूप में स्वीकार्य कोई भी राशि आयकर अधिनियम की धारा 32 की उपधारा (1) के प्रावधानों के अनुसार या कृषि आयकर कानून के प्रावधानों के अनुसार, जो उस समय लागू हो, जैसा भी मामला हो; कटौती योग्य राशियाँ सकल मुनाफे से।

30 (b) धारा 35 के प्रावधानों के अधीन, कोई भी प्रत्यक्ष कर जो नियोक्ता द्वारा वहन किया जाता है लेखा वर्ष के दौरान अर्जित आय, लाभ और प्राप्तियों के संबंध में भुगतान करने के लिए उत्तरदायी वह वर्ष;

(c) नियोक्ता के संबंध में केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित की जाने वाली ऐसी अतिरिक्त राशियाँ।

35. इस संहिता के प्रयोजनों के लिए, किसी भी नियोक्ता द्वारा देय कोई भी प्रत्यक्ष कर

35 निम्नलिखित प्रावधानों के अधीन रहते हुए, लेखा वर्ष की गणना लागू दरों पर की जाएगी उस वर्ष के लिए नियोक्ता की आय में निम्नलिखित में से कोई एक राशि जोड़ी जाएगी:

(a) ऐसे कर की गणना करते समय निम्नलिखित बातों का ध्यान नहीं रखा जाएगा,—

(i) नियोक्ता द्वारा पिछले किसी भी लेखांकन के संबंध में हुई कोई भी हानिवर्ष और उस समय लागू किसी भी कानून के तहत आगे ले जाया गया जो इससे संबंधित है

40 प्रत्यक्ष कर;

नियोक्ता द्वारा देय प्रत्यक्ष
कर की गणना।

(ii) कोई भी बकाया मूल्यहास जिसे नियोक्ता आयकर अधिनियम की धारा 32 की उपधारा (2) के तहत किसी भी आगामी लेखा वर्ष या वर्षों के लिए मूल्यहास भत्ते की राशि में जोड़ने का हकदार है;

(b) जहां नियोक्ता एक धार्मिक या धर्मार्थ संस्था है जिससे संबंधित

45 धारा 41 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं और इसकी पूरी या आंशिक आय आयकर अधिनियम के तहत कर से छूट प्राप्त आय के संबंध में,

यदि ऐसी संस्था को छूट दी गई है, तो उसे उस अधिनियम के अर्थ के अनुसार एक ऐसी कंपनी माना जाएगा जिसमें जनता का पर्याप्त हित हो;

(c) जहां नियोक्ता कोई व्यक्ति या हिंदू अविभाजित परिवार है, वहां आयकर अधिनियम के तहत ऐसे नियोक्ता द्वारा देय कर की गणना इस आधार पर की जाएगी कि प्रतिष्ठान से प्राप्त आय ही उसकी एकमात्र आय है; 5

(d) जहां किसी नियोक्ता की आय में भारत से किसी भी वस्तु या व्यापारिक वस्तु के निर्यात से प्राप्त लाभ और आय शामिल है और प्रत्यक्ष करों से संबंधित किसी भी कानून के तहत ऐसी आय पर कोई छूट दी जाती है, तो ऐसी छूट को ध्यान में नहीं रखा जाएगा;

(e) विकास छूट के अलावा किसी अन्य छूट को ध्यान में नहीं रखा जाएगा।¹⁰
प्रत्यक्ष करों से संबंधित किसी भी कानून या संबंधित वार्षिक वित्त अधिनियम के तहत किसी भी प्रत्यक्ष कर के भुगतान में अनुमत निवेश भत्ता या विकास भत्ता या क्रेडिट या राहत या कटौती (जो इस खंड में पहले उल्लेखित नहीं है) किसी उद्योग के विकास के लिए

36. (1) जहाँ किसी लेखा वर्ष के लिए आबंटित अधिशेष राशि से अधिक हो¹⁵

चालू करो और खाना
हो जाओ का
आबंटित अधिशेष

यदि धारा 26 के अंतर्गत प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को अधिकतम बोनस देय है, तो अतिरिक्त राशि, उस लेखा वर्ष में प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों के कुल वेतन या मजदूरी के बीस प्रतिशत की सीमा के अधीन रहते हुए, अगले लेखा वर्ष में समायोजित करने के लिए आगे ले जाई जाएगी, और यह प्रक्रिया चौथे लेखा वर्ष तक जारी रहेगी।
उस वर्ष का उपयोग बोनस के भुगतान के लिए निर्धारित तरीके से किया जाएगा।²⁰
केंद्र सरकार द्वारा।

(2) यदि किसी लेखा वर्ष के लिए कोई उपलब्ध अधिशेष नहीं है या उस वर्ष के लिए आबंटित अधिशेष धारा 26 के तहत प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को देय न्यूनतम बोनस की राशि से कम है, और उपधारा (1) के तहत कोई राशि या पर्याप्त राशि आगे नहीं ले जाई गई है और समायोजित नहीं की गई है जिसका उपयोग किया जा सके... 25

यदि न्यूनतम बोनस के भुगतान का उद्देश्य पूरा नहीं होता है, तो ऐसी न्यूनतम राशि या कमी, जैसा भी मामला हो, को अगले लेखा वर्ष में समायोजित करने के लिए आगे ले जाया जाएगा और इसी प्रकार चौथे लेखा वर्ष तक केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित तरीके से समायोजित किया जाएगा।

(3) केंद्रीय सरकार द्वारा नियमों में निर्धारित समायोजन और समायोजन के सिद्धांत लागू होंगे।³⁰

इस संहिता के अंतर्गत सरकार द्वारा उपधारा (1) या उपधारा (2) के अंतर्गत नहीं आने वाले अन्य सभी मामलों पर इस संहिता के अंतर्गत बोनस के भुगतान के उद्देश्य से लागू होगा।

(4) यदि किसी लेखा वर्ष में इस धारा के अंतर्गत कोई राशि आगे ले जाई गई हो और समायोजित या समायोजित की गई हो, तो आगामी लेखा वर्ष के लिए बोनस की गणना करते समय, सबसे पहले, सबसे पहले, प्रारंभिक लेखा वर्ष से आगे ले जाई गई सेट ऑन या सेट ऑफ की राशि को ध्यान में रखा। 35

37. जहाँ किसी लेखा वर्ष में,—

इस संहिता के अंतर्गत देय
बोनस के विरुद्ध प्रथागत
या अंतरिम बोनस का
समायोजन।

(a) नियोक्ता ने कर्मचारी को कोई पूजा बोनस या अन्य प्रथागत बोनस का भुगतान किया है;
या

(b) नियोक्ता ने इस संहिता के तहत देय बोनस का एक हिस्सा भुगतान कर दिया है 40
कर्मचारी को उस तारीख से पहले, जिस तारीख को ऐसा बोनस देय हो जाता है,

तब, नियोक्ता को इस संहिता के अंतर्गत उस लेखा वर्ष के लिए कर्मचारी को देय बोनस की राशि में से भुगतान किए गए बोनस की राशि काटने का अधिकार होगा और कर्मचारी केवल शेष राशि प्राप्त करने का हकदार होगा।

38. यदि किसी लेखा वर्ष में कोई कर्मचारी दुर्व्यवहार का दोषी पाया जाता है जिसके कारण...⁴⁵

कुछ कटौती
देय बोनस राशि।

यदि नियोक्ता को वित्तीय हानि होती है, तो नियोक्ता के लिए यह वैध होगा कि वह उस लेखा वर्ष के संबंध में इस संहिता के तहत कर्मचारी को देय बोनस की राशि से हानि की राशि काट ले और कर्मचारी शेष राशि, यदि कोई हो, प्राप्त करने का हकदार होगा।

39. (1) इस संहिता के अधीन किसी कर्मचारी को बोनस के रूप में देय सभी राशियाँ लेखा वर्ष की समाप्ति से आठ महीने की अवधि के भीतर कर्मचारी के बैंक खाते में नियोक्ता द्वारा जमा करके भुगतान की जाएंगी:

बोनस भुगतान की समय सीमा

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार या ऐसा कोई प्राधिकारी जिसे उपयुक्त सरकार इस संबंध में निर्दिष्ट करे, नियोक्ता द्वारा किए गए आवेदन पर और पर्याप्त कारणों से, आदेश द्वारा उक्त आठ महीने की अवधि को ऐसी अतिरिक्त अवधि या अवधियों तक बढ़ा सकता है जैसा वह उचित समझे; यद्यपि, इस प्रकार विस्तारित की गई कुल अवधि किसी भी स्थिति में दो वर्ष से अधिक नहीं होगी।

(2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, यदि किसी प्राधिकरण के समक्ष बोनस के भुगतान के संबंध में कोई विवाद लंबित हो, तो ऐसे विवाद के संबंध में पुरस्कार के लागू होने या समझौते के प्रभावी होने की तिथि से एक माह की अवधि के भीतर बोनस का भुगतान किया जाएगा।

10 बशर्ते कि यदि उच्च दर पर भुगतान को लेकर कोई विवाद हो, तो नियोक्ता लेखा वर्ष की समाप्ति से आठ महीने की अवधि के भीतर इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार कर्मचारी द्वारा अर्जित मजदूरी का आठ और एक तिहाई प्रतिशत भुगतान करेगा।

40. (1) यदि किसी लेखा वर्ष में सार्वजनिक क्षेत्र का कोई प्रतिष्ठान निजी क्षेत्र के किसी प्रतिष्ठान के साथ प्रतिस्पर्धा में अपने द्वारा उत्पादित या निर्मित किसी वस्तु की बिक्री करता है या कोई सेवा प्रदान करता है, और ऐसी बिक्री या सेवाओं या दोनों से प्राप्त आय उस वर्ष के लिए सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठान की सकल आय के बीस प्रतिशत से कम नहीं है, तो इस अध्याय के प्रावधान सार्वजनिक क्षेत्र के ऐसे प्रतिष्ठान पर उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे निजी क्षेत्र के समान प्रतिष्ठान पर लागू होते हैं।

आवेदन इस का कुछ मामलों में सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के लिए अध्याय लागू होता है।

(2) उपधारा (1) में अन्यथा प्रावधान किए जाने के अलावा, इस अध्याय की कोई बात सार्वजनिक क्षेत्र के किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों पर लागू नहीं होगी।

20 41. (1) इस अध्याय की कोई बात निम्नलिखित पर लागू नहीं होगी:

(a) भारतीय जीवन बीमा निगम द्वारा नियोजित कर्मचारी;

(b) व्यापारी जहाजरानी अधिनियम, 1958 की धारा 3 के खंड (42) में परिभाषित नाविक;

अप्रयोज्यता इस का अध्याय।

(c) डॉक वर्कर्स (रोजगार विनियमन) अधिनियम, 1948 के तहत बनाई गई किसी भी योजना के तहत पंजीकृत या सूचीबद्ध कर्मचारी, और पंजीकृत या सूचीबद्ध नियोक्ताओं द्वारा नियोजित कर्मचारी;

25 (d) केंद्र सरकार, राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी विभाग के अधिकार क्षेत्र में आने वाले किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारी;

1958 का 44वां

(e) कर्मचारियों द्वारा नियोजित—

1948 का 9.

30 (i) भारतीय रेड क्रॉस सोसाइटी या इसी तरह की प्रकृति की कोई अन्य संस्था, जिसमें इसकी शाखाएं भी शामिल हैं;

(ii) विश्वविद्यालय और अन्य शैक्षणिक संस्थान;

(iii) अस्पताल, वाणिज्य मंडल और सामाजिक कल्याण संस्थानों सहित वे संस्थाएं जो लाभ कमाने के उद्देश्य से स्थापित नहीं की गई हैं;

35 (f) भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा नियोजित कर्मचारी;

(g) सार्वजनिक क्षेत्र के वित्तीय संस्थानों में कार्यरत कर्मचारी, जो बैंकिंग कंपनी के अलावा अन्य संस्थान हैं, जिन्हें केंद्र सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट कर सकती है, निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखते हुए—

40

(i) इसकी पूंजी संरचना;

(ii) इसके उद्देश्य और इसकी गतिविधियों की प्रकृति;

45 (iii) दी गई वित्तीय सहायता या किसी भी रियायत की प्रकृति और सीमासरकार द्वारा इसे प्रदान किया गया;

और

(iv) कोई अन्य प्रासंगिक कारक;

(h) किसी अन्य देश से होकर गुजरने वाले मार्गों पर संचालित अंतर्देशीय जल परिवहन प्रतिष्ठानों द्वारा नियोजित कर्मचारी; और

(i) किसी अन्य प्रतिष्ठान के कर्मचारी, जिन्हें उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा, ऐसे प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों को उपलब्ध किसी अन्य लाभ-साझाकरण योजना के तहत समग्र लाभों को ध्यान में रखते हुए, छूट दे सकती है। 5

(2) उपधारा (1) के प्रावधानों के अधीन रहते हुए और इस अध्याय के किसी अन्य प्रावधान में निहित किसी बात के बावजूद, इस अध्याय के प्रावधान ऐसे प्रतिष्ठान पर लागू होंगे जिसमें लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन बीस या अधिक व्यक्ति नियोजित हों या नियोजित रहे हों।

अध्याय 5

10

सलाहकारतः

केंद्रीय सलाहकारबोर्ड
और राज्य सलाहकार
बोर्ड।

42. (1) केंद्र सरकार केंद्रीय सलाहकार बोर्ड का गठन करेगी, जिसमें केंद्र सरकार द्वारा मनोनीत व्यक्ति शामिल होंगे—

(a) नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करना;

(b) कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्यों की संख्या कुल संख्या के बराबर होगी। 15

खंड (क) में निर्दिष्ट;

(c) स्वतंत्र व्यक्ति, जिनकी संख्या बोर्ड के कुल सदस्यों के एक तिहाई से अधिक न हो; और

(d) ऐसे राज्य सरकारों के पांच प्रतिनिधि जिन्हें केंद्र सरकार द्वारा मनोनीत किया जा सकता है। 20

(2) उपधारा (1) में निर्दिष्ट सदस्यों में से एक तिहाई महिलाएं होंगी और उक्त उपधारा के खंड (सी) में निर्दिष्ट सदस्य को केंद्र सरकार द्वारा बोर्ड के अध्यक्ष के रूप में नियुक्त किया जाएगा।

(3) उपधारा (1) के अधीन गठित केंद्रीय सलाहकार बोर्ड समय-समय पर केंद्र सरकार को निम्नलिखित से संबंधित मुद्दों पर परामर्श देगा: 25

(a) न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण या संशोधन तथा अन्य संबंधित मामले;

(b) महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों को बढ़ाना;

(c) केंद्र सरकार अधिसूचना द्वारा इस संबंध में निर्दिष्ट किए गए प्रतिष्ठानों या रोजगारों में महिलाओं को किस हद तक नियोजित किया जा सकता है; और 30

(d) इस संहिता से संबंधित कोई अन्य मामला,

और ऐसी सलाह पर, केंद्र सरकार बोर्ड को संदर्भित मुद्दों से संबंधित मामलों के संबंध में राज्य सरकार को ऐसे निर्देश जारी कर सकती है जैसा वह उचित समझे।

(4) प्रत्येक राज्य सरकार राज्य सरकार को परामर्श देने के लिए एक राज्य सलाहकार बोर्ड का गठन करेगी। 35

(a) न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण या संशोधन तथा अन्य संबंधित मामलों में;

(b) महिलाओं के लिए रोजगार के अधिक अवसर प्रदान करने के उद्देश्य से;

(c) इस संबंध में कि राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट प्रतिष्ठानों या रोजगारों में महिलाओं को किस हद तक नियोजित किया जा सकता है।

इस संबंध में; और 40

(d) इस संहिता से संबंधित किसी अन्य मामले में, जिसे राज्य सरकार समय-समय पर बोर्ड को संदर्भित कर सकती है।

(5) राज्य सलाहकार बोर्ड उपधारा (4) के खंड (क) से (घ) में निर्दिष्ट मामलों से संबंधित मुद्दों की जांच करने के लिए एक या एक से अधिक समितियां या उप-समितियां गठित कर सकता है।

(6) राज्य सलाहकार बोर्ड और उसकी प्रत्येक समिति एवं उप-समिति इसमें निम्नलिखित व्यक्ति शामिल होंगे—

5 (क) नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करना;

(b) उन कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हुए जिनकी संख्या खंड (क) में निर्दिष्ट सदस्यों की संख्या के बराबर होगी; और

(c) स्वतंत्र व्यक्ति, जिनकी संख्या बोर्ड या समिति या उप-समिति के कुल सदस्यों के एक तिहाई से अधिक न हो, जैसा भी मामला हो।

10 (7) उपधारा (6) में निर्दिष्ट सदस्यों में से एक तिहाई महिलाएं होंगी और उक्त उपधारा के खंड (सी) में निर्दिष्ट सदस्यों में से एक महिला होगी—

(a) राज्य सरकार द्वारा बोर्ड के अध्यक्ष के रूप में नियुक्त;

(b) राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा समिति या उप-समिति के अध्यक्ष के रूप में नियुक्त किया गया, जैसा भी मामला हो।

15 (8) उपधारा (4) के खंड (ख) या खंड (ग) में निर्दिष्ट मामलों में सलाह देते समय, राज्य सलाहकार बोर्ड संबंधित प्रतिष्ठान या रोजगार में कार्यरत महिलाओं की संख्या, कार्य की प्रकृति, कार्य के घंटे, रोजगार के लिए महिलाओं की उपयुक्तता, जैसा भी मामला हो, महिलाओं के लिए रोजगार के अवसर बढ़ाने की आवश्यकता, जिसमें अंशकालिक रोजगार भी शामिल है, और ऐसे अन्य मामलों पर विचार करेगा।

20 बोर्ड द्वारा उचित समझे जाने वाले अन्य प्रासंगिक कारक।

(9) राज्य सरकार, राज्य द्वारा दी गई सलाह पर विचार करने के बाद, सलाहकार बोर्ड के माध्यम से और प्रतिष्ठान या कर्मचारियों या किसी अन्य व्यक्ति से, जिसे सरकार उचित समझे, अभ्यावेदन आमंत्रित करने और उन पर विचार करने के बाद, ऐसे निर्देश जारी किए जा सकते हैं जो आवश्यक समझे जाएं।

25 (10) उपधारा (1) में निर्दिष्ट केंद्रीय सलाहकार बोर्ड और उपधारा (4) में निर्दिष्ट राज्य सलाहकार बोर्ड क्रमशः अपनी-अपनी प्रक्रियाओं को विनियमित करेंगे, जिनमें शामिल हैं: राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा गठित समितियों और उप-समितियों की कार्य-कारण कार्यवाही, निर्धारित तरीके से की जाएगी।

(11) उपधारा (1) में निर्दिष्ट केंद्रीय सलाहकार बोर्ड के कार्यकाल

30 और उपधारा (4) में निर्दिष्ट राज्य सलाहकार बोर्ड, जिसमें समितियों का बोर्ड भी शामिल है और राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा गठित उप-समितियां ऐसी होंगी जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

अध्याय VI

भुगतान का बकाया, दावे और अंकेक्षण

35 43. प्रत्येक नियोक्ता अपने द्वारा नियोजित प्रत्येक कर्मचारी को इस संहिता के अंतर्गत देय सभी राशियों का भुगतान करेगा।

बशर्ते कि यदि ऐसा नियोक्ता इस संहिता के अनुसार ऐसा भुगतान करने में विफल रहता है, तो कंपनी या फर्म या संघ या कोई अन्य व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान का स्वामी है जिसमें कर्मचारी कार्यरत है, ऐसे भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा।

40 स्पष्टीकरण।— इस धारा के प्रयोजनों के लिए, "फर्म" शब्द का वही अर्थ होगा जो भारतीय भागीदारी अधिनियम, 1932 में इसे दिया गया है।

1932 का 9.

44. (1) इस संहिता के अन्य प्रावधानों के अधीन रहते हुए, किसी कर्मचारी को देय सभी राशियाँ इस संहिता के अंतर्गत, यदि भुगतान से पहले उसकी मृत्यु हो जाने के कारण या उसके पते का पता न चल पाने के कारण ऐसी राशि का भुगतान नहीं किया जा सका या नहीं किया जा सकता है, तो—

45 (a) इस संहिता के अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुसार, इस संबंध में उसके द्वारा नामित व्यक्ति को भुगतान किया जाएगा; या

जिम्मेदारी विभिन्न बकाया राशियों के भुगतान के लिए।

विभिन्न प्रकार के भुगतान असंवितरित मृत्यु की स्थिति में देय राशि कर्मचारी के।

(b) जहां ऐसा कोई नामांकन नहीं किया गया है या जहां किसी कारणवश ऐसी राशि नामित व्यक्ति को नहीं दी जा सकती है, वहां ऐसी राशि निर्धारित प्राधिकारी के पास जमा की जाएगी, जो निर्धारित तरीके से जमा की गई राशि का निपटान करेगा।

(2) जहां उपधारा (1) के प्रावधानों के अनुसार, इस संहिता के अंतर्गत किसी कर्मचारी को देय सभी राशियाँ—

(a) नियोक्ता द्वारा कर्मचारी द्वारा नामित व्यक्ति को भुगतान किया जाता है; या

5

(b) नियोक्ता द्वारा उपधारा (1) के खंड (ख) में निर्दिष्ट प्राधिकारी के पास जमा किए जाते हैं।

तब, नियोक्ता उन राशियों का भुगतान करने के अपने दायित्व से मुक्त हो जाएगा।

45. (1) उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा, राजपत्रित अधिकारी के पद से नीचे के रैंक के न होने वाले एक या एक से अधिक अधिकारियों को इस संहिता के प्रावधानों के अंतर्गत उत्पन्न होने वाले दावों की सुनवाई एवं निर्धारण करने के लिए नियुक्त कर सकती है।

संहिता एवं प्रक्रिया के
अंतर्गत दावे
उसका।

(2) उपधारा (1) के तहत नियुक्त प्राधिकारी, उस उपधारा के तहत दावे का निर्णय करते समय, उन परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए जिनके तहत दावा उत्पन्न होता है, निर्धारित दावे के अतिरिक्त मुआवजे के भुगतान का आदेश दे सकता है, जो निर्धारित दावे के दस गुना तक हो सकता है और प्राधिकारी द्वारा तीन महीने की अवधि के भीतर दावे का निर्णय करने का प्रयास किया जाएगा।

10

(3) यदि कोई नियोक्ता उपधारा (2) के तहत निर्धारित दावा और भुगतान करने का आदेश दिए गए मुआवजे का भुगतान करने में विफल रहता है, तो प्राधिकरण उस जिले के कलेक्टर या जिला मजिस्ट्रेट को वसूली का प्रमाण पत्र जारी करेगा जहां प्रतिष्ठान स्थित है, जो इसे भू-राजस्व के बकाया के रूप में वसूल करेगा और संबंधित कर्मचारी को भुगतान के लिए प्राधिकरण को भेज देगा।

15

(4) उपधारा (1) में निर्दिष्ट दावे के लिए प्राधिकारी के समक्ष कोई भी आवेदन निम्न द्वारा दाखिल किया जा सकता है:—

(a) संबंधित कर्मचारी; या

(b) ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत पंजीकृत कोई भी ट्रेड यूनियन जिसका कर्मचारी सदस्य है; या

20

(c) निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता।

(5) ऐसे नियमों के अधीन रहते हुए, किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत किसी भी संख्या में कर्मचारियों की ओर से या उनके संबंध में इस धारा के अंतर्गत एक ही आवेदन दाखिल किया जा सकता है।

25

(6) उपधारा (4) के अंतर्गत आवेदन उपधारा (1) में निर्दिष्ट दावों के उत्पन्न होने की तिथि से तीन वर्ष की अवधि के भीतर दाखिल किया जा सकता है:

बशर्ते कि उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्राधिकारी आवेदन पर विचार कर सकता है आवेदक द्वारा विलंब के लिए पर्याप्त कारण बताए जाने पर तीन वर्ष बाद।

1926 का 16वां

(7) धारा 49 की उपधारा (1) के तहत नियुक्त प्राधिकारी और उपधारा (1) के तहत नियुक्त अपीलीय प्राधिकारी को साक्ष्य लेने और गवाहों की उपस्थिति को लागू करने तथा दस्तावेजों के उत्पादन को बाध्य करने के उद्देश्य से सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के तहत सिविल न्यायालय की सभी शक्तियां प्राप्त होंगी, और ऐसा प्रत्येक प्राधिकारी या अपीलीय प्राधिकारी दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 की धारा 195 और अध्याय XXVI के सभी प्रयोजनों के लिए सिविल न्यायालय माना जाएगा।

30

46. इस संहिता में किसी बात के होते हुए भी, यदि नियोक्ता और उसके कर्मचारियों के बीच निम्नलिखित विषय पर कोई विवाद उत्पन्न होता है—

35

(a) प्रावधानों के तहत बोनस का निर्धारण या बोनस भुगतान के लिए पात्रतायह संहिता; या

1908 का 5.

40

1974 का 2.

इस संहिता के अंतर्गत
विवादों का संदर्भ।

45

(b) सार्वजनिक क्षेत्र के किसी प्रतिष्ठान पर बोनस के संबंध में इस संहिता का अनुप्रयोग,

तब, ऐसे विवाद को औद्योगिक विवाद माना जाएगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत।

5 47.(1) जहां, समक्ष कार्यवाही के दौरान—

(a) धारा 45 के अधीन प्राधिकरण; या

(b) धारा 49 के तहत अपीलीय प्राधिकारी; या

(c) एक न्यायाधिकरण; या

(d) औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 के खंड (ए) में निर्दिष्ट मध्यस्थ

10 अधिनियम, 1947,

अनुमान के बारे में बैलेंस
शीट और लाभ-हानि
खाते की सटीकता
का
निगम और
कंपनियों

1947 का 14वां धारा 45 और 46 में निर्दिष्ट प्रकृति के किसी विवाद के संबंध में या धारा 49 के तहत अपील के संबंध में, किसी नियोक्ता (जो निगम या कंपनी हो, बैंकिंग कंपनी को छोड़कर) की बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाता, जिसका लेखापरीक्षा भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक द्वारा या लेखापरीक्षकों के रूप में कार्य करने के लिए विधिवत योग्य लेखापरीक्षकों द्वारा की गई हो, प्रस्तुत किया जाएगा।

15 यदि कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 141 के तहत कंपनियों को इसके समक्ष प्रस्तुत किया जाता है, तो उक्त प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, जैसा भी मामला हो, ऐसी बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाते में निहित विवरणों और कथनों को सटीक मान सकता है और निगम या कंपनी के लिए हलफनामा दाखिल करके या किसी अन्य माध्यम से ऐसे विवरणों और कथनों की सटीकता साबित करना आवश्यक नहीं होगा।

2013 का 18वां

20 तरीका:

बशर्ते कि यदि उक्त प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, जैसा भी मामला हो, संतुष्ट हो कि निगम या कंपनी के बैलेंस शीट या लाभ-हानि खाते में निहित विवरण और जानकारी सटीक नहीं हैं, तो वह ऐसे विवरणों की सटीकता का पता लगाने के लिए आवश्यक कदम उठा सकता है और

25 विवरण।

(2) जब उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ को, जैसा भी मामला हो, किसी विवाद या अपील में पक्षकार ट्रेड यूनियन द्वारा आवेदन किया जाता है, और जहां कोई ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां विवाद या अपील में पक्षकार कर्मचारियों द्वारा आवेदन किया जाता है, जिसमें मांग की जाती है

30 यदि बैलेंस शीट या लाभ-हानि खाते में किसी मद से संबंधित कोई स्पष्टीकरण मांगा जाता है, तो ऐसा प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, यह सुनिश्चित करने के बाद कि ऐसा स्पष्टीकरण आवश्यक है, आदेश द्वारा निगम या, जैसा भी मामला हो, कंपनी को निर्देश दे सकता है कि वह ट्रेड यूनियन या कर्मचारियों को निर्देश में निर्दिष्ट समय के भीतर ऐसा स्पष्टीकरण प्रदान करे और निगम या, जैसा भी मामला हो, कंपनी

35 ऐसे निर्देशों का पालन किया जाएगा।

48. (1) जहां किसी नियोक्ता (जो निगम या कंपनी न हो) और उसके कर्मचारियों के बीच इस संहिता के अधीन देय बोनस के संबंध में कोई दावा, विवाद या अपील धारा 47 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट किसी प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ के समक्ष लंबित हो, और ऐसे नियोक्ता के खातों का लेखा-परीक्षा हो चुकी हो,

नियोक्ताओं के खातों का
लेखापरीक्षा न होना
निगमों या कंपनियों।

40 यदि कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 141 के प्रावधानों के तहत कंपनियों के लेखा परीक्षक के रूप में कार्य करने के लिए विधिवत योग्य कोई लेखा परीक्षक ऐसे प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ के समक्ष प्रस्तुत किया जाता है, तो धारा 47 के प्रावधान, जहां तक संभव हो, इस प्रकार लेखापरीक्षित खातों पर लागू होंगे।

(2) जब प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, 45 उपधारा (1), जैसा भी मामला हो, यह पाती है कि ऐसे नियोक्ता के खाते नहीं हैं यदि किसी ऐसे लेखा परीक्षक द्वारा लेखापरीक्षा की गई हो और यदि लेखापरीक्षक की राय हो कि संबंधित प्रश्न का निर्णय करने के लिए नियोक्ता के खातों की लेखापरीक्षा आवश्यक है, तो ऐसा प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, आदेश द्वारा नियोक्ता को निर्देश दे सकता है कि वह अपने खातों की लेखापरीक्षा ऐसे समय के भीतर करवाए जो निर्देश में निर्दिष्ट हो या ऐसे अतिरिक्त समय के भीतर जैसा कि आवश्यक हो।

2013 का 18वां

50 यह ऐसे लेखा परीक्षक या लेखा परीक्षकों द्वारा अनुमति दे सकता है जिन्हें वह उचित समझे और उसके बाद नियोक्ता ऐसे निर्देशों का पालन करें।

(3) जहां कोई नियोक्ता उपधारा (2) के तहत खातों का लेखापरीक्षा कराने में विफल रहता है, तो उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ, जैसा भी मामला हो, धारा 54 के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसे लेखापरीक्षक या लेखापरीक्षकों द्वारा खातों का लेखापरीक्षा करा सकता है जैसा वह उचित समझे।

(4) जब उपधारा (2) या उपधारा (3) के अंतर्गत खातों का लेखापरीक्षा किया जाता है, तो धारा 47 के प्रावधान, जहां तक संभव हो, इस प्रकार लेखापरीक्षित खातों पर लागू होंगे।

(5) उपधारा (3) के अंतर्गत किसी भी लेखापरीक्षा के व्यय और उससे संबंधित व्यय, जिसमें लेखापरीक्षक या लेखापरीक्षकों का पारिश्रमिक भी शामिल है, उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ द्वारा निर्धारित किया जाएगा, जैसा भी मामला हो, और उसका भुगतान किया जाएगा।
नियोक्ता द्वारा किए जाने वाले भुगतान में चूक होने पर प्राधिकरण द्वारा वसूली की जाएगी।
धारा 45 की उपधारा (3) में संदर्भित नियोक्ता से उस उपधारा में दिए गए तरीके से।

49. (1) उप-धारा के अंतर्गत प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश से व्यक्ति कोई व्यक्ति

(2) धारा 45 के तहत नियुक्त अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील कर सकता है।

निवेदन।

उपयुक्त सरकार द्वारा, अधिसूचना के माध्यम से, ऐसे प्रयोजन के लिए, नब्बे दिनों के भीतर।

ऐसे आदेश की तिथि, ऐसे प्रपत्र और तरीके से जैसा निर्धारित किया जाए:

बशर्ते कि अपीलीय प्राधिकारी नब्बे दिनों के बाद अपील पर विचार कर सकता है यदि वह संतुष्ट हो कि अपील दाखिल करने में देरी पर्याप्त कारण से हुई है।

(2) अपीलीय प्राधिकारी की नियुक्ति उपयुक्त सरकार के उन अधिकारियों में से की जाएगी जो संदर्भित प्राधिकारी से कम से कम एक पद उच्चतर पद पर कार्यरत हों। धारा 45 की उपधारा (1)।

(3) अपीलीय प्राधिकारी अपील में शामिल पक्षों की सुनवाई करने के बाद अपील का निपटारा करेगा और यह सुनिश्चित करने का प्रयास किया जाएगा कि अपील का निपटारा तीन महीने की अवधि के भीतर हो जाए।

(4) अपीलीय प्राधिकारी के आदेशों के तहत बकाया राशि वसूल की जाएगी। धारा 45 में निर्दिष्ट प्राधिकारी द्वारा, उस धारा की उपधारा (3) में निर्दिष्ट तरीके से वसूली का प्रमाण पत्र जारी करके।

50. (1) इस संहिता के अंतर्गत आने वाले किसी भी प्रतिष्ठान के प्रत्येक नियोक्ता को नियोजित व्यक्तियों, हाजिरी सूची, वेतन और अन्य विवरणों से संबंधित एक रजिस्टर रखना होगा।

अन्य ऐसे विवरण, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

30

अभिलेख, वापसी और सूचनाएं।

(2) प्रत्येक नियोक्ता को प्रतिष्ठान के एक प्रमुख स्थान पर स्थित नोटिस बोर्ड पर एक नोटिस प्रदर्शित करना होगा जिसमें इस संहिता का सारांश, कर्मचारियों की श्रेणीवार वेतन दरें, वेतन अवधि, वेतन भुगतान का दिन या तिथि और समय तथा अधिकार क्षेत्र रखने वाले निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता का नाम और पता अंकित हो।

(3) प्रत्येक नियोक्ता कर्मचारियों को वेतन पर्ची इस प्रकार से जारी करेगा।
जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

(4) उपधारा (1) से (3) के प्रावधान नियोक्ता के संबंध में उस सीमा तक लागू नहीं होंगे जहां तक वह कृषि या घरेलू प्रयोजन के लिए पांच से अधिक व्यक्तियों को नियोजित नहीं करता है:

बशर्ते कि ऐसे नियोक्ता, मांगे जाने पर, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता के समक्ष, इस प्रकार नियोजित व्यक्तियों को मजदूरी के भुगतान का उचित प्रमाण प्रस्तुत करेगा।

स्पष्टीकरण।—इस उपधारा के प्रयोजनों के लिए, "घरेलू उद्देश्य" अभिव्यक्ति का अर्थ नियोक्ता के घर या पारिवारिक मामलों से संबंधित उद्देश्य है और इसमें किसी प्रतिष्ठान, उद्योग, व्यापार, व्यवसाय, विनिर्माण या पेशे से संबंधित कोई भी मामला शामिल नहीं है।

51. (1) उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा इस संहिता के प्रयोजनों के लिए निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता नियुक्त कर सकती है, जो उप-धारा (4) के अधीन उन्हें प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग राज्य भर में या ऐसे राज्य में स्थित एक या अधिक प्रतिष्ठानों के संबंध में निर्दिष्ट 5 भौगोलिक सीमाओं में या उपयुक्त सरकार द्वारा उन्हें निर्दिष्ट भौगोलिक सीमाओं के बावजूद एक या अधिक प्रतिष्ठानों में करेगा।

नियुक्तिनिरीक्षक-सह-सुविधाकर्ताओं और उनकी शक्तियों के संबंध में।

(2) उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा निरीक्षण योजना निर्धारित कर सकती है, जिसमें वेब आधारित निरीक्षण करने और सूचना प्राप्त करने का प्रावधान भी हो सकता है। इस संहिता के अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक रूप से किए जाने वाले निरीक्षण से संबंधित।

(3) उपधारा (2) के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा, इस संहिता के प्रयोजनों के लिए 10 निरीक्षण के यादृच्छिक चयन का ऐसा अधिकार निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को प्रदान किया जा सकता है जैसा कि ऐसी अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(4) उपधारा (1) के अधीन नियुक्त प्रत्येक निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को भारतीय दंड संहिता की धारा 21 के अर्थ में लोक सेवक माना जाएगा।

15 (5) निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता निम्नलिखित कार्य कर सकता है:

- (a) इस संहिता के प्रावधानों के अनुपालन से संबंधित नियोक्ताओं और श्रमिकों को सलाह;
- (b) संबंधित सरकार द्वारा उसे सौंपे गए प्रतिष्ठानों का निरीक्षण करना।

1860 का 45वां

समय-समय पर संबंधित सरकार द्वारा जारी किए गए निर्देशों या दिशा-निर्देशों के अधीन।

20 (6) उपधारा (4) के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता निम्नलिखित कार्य कर सकता है:—

(a) प्रतिष्ठान के किसी भी परिसर में पाए जाने वाले किसी भी व्यक्ति की जांच करें, जिसके बारे में निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को यह मानने का उचित कारण हो कि वह प्रतिष्ठान का कर्मचारी है;

(b) किसी भी व्यक्ति से व्यक्तियों के नाम और पते के संबंध में कोई भी जानकारी देने की मांग करना, जो देना उसके अधिकार क्षेत्र में हो;

25 (c) निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता इस संहिता के अंतर्गत किसी अपराध के संबंध में प्रासंगिक समझे जाने वाले ऐसे रजिस्टर, वेतन अभिलेख या नोटिस या उनके अंशों की खोज कर सकता है, उन्हें जब्त कर सकता है या उनकी प्रतियां ले सकता है, और यदि निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को यह विश्वास करने का कारण है कि वह अपराध नियोक्ता द्वारा किया गया है।

(d) वर्तमान में लागू किसी भी कानून के दायरे में न आने वाली कमियों या दुर्व्यवहारों को उचित सरकार के संज्ञान में लाना; और

30

(e) अन्य ऐसी शक्तियों का प्रयोग करें जो निर्धारित की जा सकें।

(7) उपधारा (5) के तहत निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा मांगे गए किसी भी दस्तावेज को प्रस्तुत करने या कोई भी जानकारी देने के लिए बाध्य कोई भी व्यक्ति भारतीय दंड संहिता की धारा 175 और धारा 176 के अर्थ में ऐसा करने के लिए कानूनी रूप से बाध्य माना जाएगा।

35

(8) दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 के प्रावधान, जहां तक संभव हो, उपधारा (5) के तहत तलाशी या जब्ती पर उसी प्रकार लागू होंगे जैसे उक्त संहिता की धारा 94 के तहत जारी वारंट के अधिकार के तहत की गई तलाशी या जब्ती पर लागू होते हैं।

1860 का 45वां40

1974 का 2.

अध्याय VIII अपराध और दंड

- अपराधों का संज्ञाना 52. (1) इस संहिता के तहत दंडनीय किसी भी अपराध का संज्ञान न्यायालय तब तक नहीं लेगा, जब तक कि उपयुक्त सरकार या इस संबंध में अधिकृत अधिकारी, या किसी कर्मचारी, या ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत पंजीकृत ट्रेड यूनियन, या निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा शिकायत न की गई हो।
- (2) दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 में किसी बात के होते हुए भी, मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के न्यायिक मजिस्ट्रेट से नीचे का कोई न्यायालय इस संहिता के अंतर्गत अपराधों का विचारण नहीं करेगा। 5 1926 का 16वां 1974 का 2.
- उपयुक्त अधिकारियों की शक्ति सरकारकुछ मामलों में दंड लगाना। 53. (1) धारा 52 में किसी बात के होते हुए भी, लगाने के उद्देश्य से धारा 54 की उपधारा (1) और उपधारा (2) के खंड (क) और (ग) तथा धारा 56 की उपधारा (7) के तहत दंड के मामले में, उपयुक्त सरकार भारत सरकार में अवर सचिव के पद से नीचे के किसी अधिकारी या राज्य सरकार में समकक्ष पद के किसी अधिकारी को, जैसा भी मामला हो, केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित तरीके से जांच करने के लिए नियुक्त कर सकती है। 10
- (2) जांच करते समय, उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी को मामले के तथ्यों और परिस्थितियों से परिचित किसी भी व्यक्ति को साक्ष्य देने या कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए बुलाने और उसकी उपस्थिति अनिवार्य करने का अधिकार होगा, जो ऐसे अधिकारी की राय में जांच के विषय के लिए उपयोगी या प्रासंगिक हो सकता है, और यदि ऐसी जांच पर वह संतुष्ट हो जाता है कि उस व्यक्ति ने उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्रावधानों के तहत कोई अपराध किया है, तो वह ऐसे प्रावधानों के अनुसार उचित दंड लगा सकता है। 15
54. (1) कोई भी नियोक्ता जो—
- (a) इस संहिता के प्रावधानों के तहत किसी कर्मचारी को देय राशि से कम भुगतान करने पर पचास हजार रुपये तक का जुर्माना लगाया जा सकता है। 20
- (b) खंड (क) के तहत किसी अपराध के लिए दोषी ठहराए जाने के बाद, यदि वह प्रथम या बाद के अपराध की तिथि से पांच वर्ष के भीतर इस खंड के तहत समान अपराध का फिर से दोषी पाया जाता है, तो वह दूसरे और बाद के अपराध के लिए तीन महीने तक के कारावास या एक लाख रुपये तक के जुर्माने या दोनों से दंडित किया जाएगा; 25
- (c) इस संहिता के किसी अन्य प्रावधान या इसके अंतर्गत बनाए गए किसी नियम या आदेश का उल्लंघन करने पर बीस हजार रुपये तक का जुर्माना लगाया जा सकता है; 30 35
- (d) खंड (ग) के अंतर्गत किसी अपराध के लिए दोषी ठहराए जाने के बाद, यदि वह प्रथम या उसके बाद के अपराध की तिथि से पाँच वर्ष के भीतर इस खंड के अंतर्गत समान अपराध का फिर से दोषी पाया जाता है, तो इस खंड के अंतर्गत अपराध के दूसरे और उसके बाद के कृत्यों पर उसे कारावास की सजा दी जाएगी। एक महीने तक की कैद या चालीस हजार तक के जुर्माने के साथ। 40 रुपये में, या दोनों के साथ।
- (2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, प्रतिष्ठान में अभिलेखों के रखरखाव न करने या अनुचित रखरखाव के अपराधों के लिए नियोक्ता को जुर्माने से दंडित किया जाएगा जो दस हजार रुपये तक हो सकता है।
- (3) उपधारा (1) के खंड (सी) में किसी बात के होते हुए भी या 45
- उपधारा (2) के अनुसार, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता उक्त खंड या उपधारा के अंतर्गत अपराधों के लिए अभियोग कार्यवाही प्रारंभ करने से पहले, नियोक्ता को लिखित निर्देश के माध्यम से इस संहिता के प्रावधानों का अनुपालन करने का अवसर देगा, जिसमें अनुपालन के लिए एक समय अवधि निर्धारित की जाएगी, और यदि नियोक्ता अनुपालन करता है तो

इस अवधि के भीतर दिए गए निर्देश के अनुसार, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता ऐसी अभियोग कार्यवाही प्रारंभ नहीं करेगा और किसी नियोक्ता को ऐसा कोई अवसर नहीं दिया जाएगा, यदि इस संहिता के अंतर्गत समान प्रकृति के प्रावधानों का उल्लंघन पहले उल्लंघन की तिथि से पांच वर्ष की अवधि के भीतर दोहराया जाता है और ऐसे मामले में 5 इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार अभियोग चलाया जाएगा।

55. (1) यदि इस संहिता के अंतर्गत अपराध करने वाला व्यक्ति कोई कंपनी है, तो अपराध किए जाने के समय कंपनी के व्यवसाय संचालन के लिए कंपनी का प्रभारी और उत्तरदायी प्रत्येक व्यक्ति, साथ ही कंपनी भी, अपराध का दोषी मानी जाएगी और उसके विरुद्ध कार्यवाही की जाएगी और उसे दंडित किया जाएगा।

कंपनियों द्वारा किए गए अपराध

10 इसलिए:

बशर्ते कि इस उपधारा में निहित कोई भी बात ऐसे किसी व्यक्ति को किसी दंड के लिए उत्तरदायी नहीं ठहराएगी यदि वह यह साबित कर दे कि अपराध उसकी जानकारी के बिना किया गया था या उसने ऐसे अपराध को रोकने के लिए सभी आवश्यक सावधानी बरती थी।

(2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, जहाँ किसी अपराध के अंतर्गत 15 इस संहिता का उल्लंघन एक कंपनी द्वारा किया गया है और यह सिद्ध हो गया है कि अपराध हुआ है यदि कोई अपराध कंपनी के किसी निदेशक, प्रबंधक, सचिव या अन्य अधिकारी की सहमति या मिलीभगत से किया गया हो, या उनकी लापरवाही के कारण हुआ हो, तो ऐसे निदेशक, प्रबंधक, सचिव या अन्य अधिकारी को भी उस अपराध का दोषी माना जाएगा और वे इसके लिए उत्तरदायी होंगे। उनके खिलाफ कानूनी कार्यवाही की जाएगी और तदनुसार दंडित किया जाएगा।

20 स्पष्टीकरण/—इस अनुभाग के प्रयोजनों के लिए,—

(a) "कंपनी" से तात्पर्य किसी भी निगमित संस्था से है और इसमें शामिल हैं —

(i) एक फर्म; या

(ii) सीमित देयता भागीदारी अधिनियम, 2008 के तहत पंजीकृत एक सीमित देयता भागीदारी; या

25 (iii) व्यक्तियों का अन्य संघ; और

(b) किसी फर्म के संदर्भ में "निदेशक" का अर्थ उस फर्म में भागीदार होता है।

2009 का 6.

56. (1) दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 में किसी बात के होते हुए भी, इस संहिता के अंतर्गत दंडनीय कोई भी अपराध, जो केवल कारावास से दंडनीय न हो, या कारावास और जुर्माने दोनों से दंडनीय न हो, अभियुक्त व्यक्ति के आवेदन पर,

30 किसी भी अभियोग की शुरुआत से पहले या बाद में, राजपत्रित द्वारा समझौता किया जाएगा। उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट अधिकारी से, ऐसे अपराध के लिए निर्धारित अधिकतम जुर्माने की राशि के पचास प्रतिशत के बराबर राशि, निर्धारित तरीके से वसूल की जा सकती है।

1974 का 2.

संघटन अपराधों का

(2) उपधारा (1) में निहित कोई भी बात किसी व्यक्ति द्वारा पांच वर्ष की अवधि के भीतर दूसरी बार या उसके बाद किए गए अपराध पर लागू नहीं होगी— (i)

35 (ii) पहले समझौता किए गए समान अपराध का कमीशन; (ii) समान अपराध का कमीशन वह अपराध जिसके लिए उस व्यक्ति को पहले दोषी ठहराया जा चुका है।

(3) उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्रत्येक अधिकारी, उपयुक्त सरकार के निर्देशन, नियंत्रण और पर्यवेक्षण के अधीन रहते हुए, अपराध का समझौता करने की शक्तियों का प्रयोग करेगा।

(4) किसी अपराध के समझौते के लिए प्रत्येक आवेदन इस प्रकार किया जाएगा

40 जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

(5) यदि किसी अभियोग की शुरुआत से पहले किसी अपराध का समझौता हो जाता है, तो उस अपराध के संबंध में उस अपराधी के विरुद्ध कोई अभियोग नहीं चलाया जाएगा जिसके विरुद्ध अपराध का समझौता हुआ है।

(6) जहां किसी अपराध का निपटारा किसी भी अभियोग की संस्थापन के बाद किया जाता है 45 अभियोजन के संबंध में, उपधारा

(1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा लिखित रूप में ऐसी समझौता विधि को उस न्यायालय के संज्ञान में लाया जाएगा जिसमें अभियोजन लंबित है और ऐसे संज्ञान पर

अपराध के निपटारे के संबंध में जानकारी दिए जाने पर, जिसके विरुद्ध अपराध का निपटारा किया गया है, उसे बरी कर दिया जाएगा।

(7) उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा दिए गए आदेश का पालन न करने वाला कोई भी व्यक्ति, ऐसे जुर्माने के अतिरिक्त, अपराध के लिए निर्धारित अधिकतम जुर्माने के बीस प्रतिशत के बराबर राशि से दंडित किया जाएगा।

(8) इस संहिता के प्रावधानों के अंतर्गत दंडनीय किसी भी अपराध का निपटारा इस धारा के प्रावधानों के अनुसार और उनके अधीन ही किया जाएगा। 5

अध्याय 9 विविध

57. न्यूनतम मजदूरी की वसूली, मजदूरी में किसी भी कटौती, मजदूरी में भेदभाव और बोनस के भुगतान से संबंधित किसी भी मुकदमे पर कोई न्यायालय विचार नहीं करेगा, जहां तक दावा की गई राशि का संबंध है।

सूट पहने वकीलों की बारा।

- (a) धारा 45 के तहत दावों का विषय बनता है; 10
- (b) इस संहिता के अंतर्गत किसी निर्देश का विषय रहा है;
- (c) इस संहिता के अंतर्गत किसी भी कार्यवाही में दोषी ठहराया गया हो;
- (d) इस संहिता के तहत वसूली की जा सकती थी।

58. सद्भावनापूर्वक किए गए किसी भी कार्य के लिए उपयुक्त सरकार या उस सरकार के किसी भी अधिकारी के विरुद्ध कोई मुकदमा, अभियोग या कोई अन्य कानूनी कार्यवाही नहीं की जाएगी। 15

इस संहिता के अंतर्गत किए जाने वाले कार्य।

सद्भावनापूर्वक की गई कार्यवाही का संरक्षण।

59. यदि किसी कर्मचारी के वेतन से पारिश्रमिक या बोनस का भुगतान न होने, वेतन या बोनस का कम भुगतान होने, या इस संहिता द्वारा अधिकृत न की गई कटौतियों के कारण दावा दायर किया गया है, तो यह साबित करने का भार कि उक्त देय राशि का भुगतान नहीं किया गया है, कर्मचारी पर होगा। 20

भुगतान की गई राशि नियोक्ता द्वारा वहन की जाएगी।

सबूत का बोझ।

60. कोई भी अनुबंध या समझौता जिसके द्वारा कोई कर्मचारी इस संहिता के तहत उसे देय किसी राशि या बोनस के अधिकार का त्याग करता है, उस हद तक शून्य और अमान्य होगा जहां तक इसका उद्देश्य इस संहिता के तहत किसी व्यक्ति द्वारा ऐसी राशि का भुगतान करने के दायित्व को समाप्त करना या कम करना है।

ठेका देना।

61. इस संहिता के प्रावधान किसी भी बात के बावजूद प्रभावी होंगे। 25

जो किसी अन्य कानून में, जो उस समय लागू हो, या किसी पुरस्कार, समझौते, निपटान या सेवा अनुबंध की शर्तों में निहित हो, उससे असंगत हो।

कानूनों और समझौतों का प्रभाव, वगैरह असंगत इस कोड के साथ।

62. उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा यह निर्देश दे सकती है कि प्रयोग करने योग्य कोई भी शक्ति इस संहिता के अंतर्गत इसके द्वारा, ऐसे मामलों के संबंध में और ऐसी शर्तों के अधीन रहते हुए, यदि कोई हो, अधिसूचना में निर्दिष्ट किए गए अनुसार, उनका प्रयोग भी किया जा सकेगा। 30

शक्तियों का प्रत्यायोजन।

(a) जहां उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है, वहां केंद्र सरकार के अधीनस्थ अधिकारी या प्राधिकरण द्वारा या राज्य सरकार द्वारा या राज्य सरकार के अधीनस्थ अधिकारी या प्राधिकरण द्वारा, जैसा कि अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है;

(b) जहां उपयुक्त सरकार राज्य सरकार है, वहां ऐसे अधिकारी द्वारा या राज्य सरकार के अधीन प्राधिकारी, जैसा कि अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है। 35

कुछ मामलों में नियोक्ता को दायित्व से छूट दी जाती है।

63. यदि किसी नियोक्ता पर इस संहिता के अंतर्गत किसी अपराध का आरोप लगाया जाता है, तो उसे विधिवत शिकायत दर्ज कराने पर यह अधिकार होगा कि वह किसी अन्य व्यक्ति को, जिस पर वह वास्तविक अपराधी होने का आरोप लगाता है, आरोप की सुनवाई के लिए निर्धारित समय पर न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत करवाए।

और यदि अपराध सिद्ध हो जाने के बाद, नियोक्ता यह साबित कर दे कि...40

न्यायालय की संतुष्टि—

(a) कि उसने इस संहिता के क्रियान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए उचित सावधानी बरती है; और

(b) कि उक्त अन्य व्यक्ति ने उसकी जानकारी, सहमति या मिलीभगत के बिना प्रश्रुत अपराध किया।

उस अन्य व्यक्ति को अपराध का दोषी ठहराया जाएगा और उसे उसी प्रकार की सजा दी जाएगी जैसे कि वह नियोक्ता हो, और नियोक्ता इस संहिता के अंतर्गत ऐसे अपराध के संबंध में किसी भी दायित्व से मुक्त हो जाएगा।

बशर्ते कि उपर्युक्त प्रमाण प्रस्तुत करने के प्रयास में, नियोक्ता से शपथ पर पूछताछ की जा सकती है, और नियोक्ता या उसके गवाह (यदि कोई हो) के साक्ष्य पर नियोक्ता द्वारा वास्तविक अपराधी के रूप में आरोपित व्यक्ति और अभियोजन पक्ष द्वारा जिरह की जा सकती है।

- 5 **64.** किसी नियोक्ता द्वारा उचित सरकार के पास जमा की गई कोई भी राशि, जो सुरक्षा के लिए जमा की जाती है उस सरकार के साथ अनुबंध का विधिवत निष्पादन और उस अनुबंध के संबंध में उस सरकार से ऐसे नियोक्ता को देय कोई अन्य राशि, नियोक्ता द्वारा किए गए किसी भी ऋण या दायित्व के संबंध में किसी भी न्यायालय के किसी भी निर्णय या आदेश के तहत कुर्की के लिए उत्तरदायी नहीं होगी, सिवाय उस ऋण या दायित्व के जो नियोक्ता द्वारा उपर्युक्त अनुबंध के संबंध में नियोजित किसी कर्मचारी के प्रति किया गया हो।

के विरुद्ध सुरक्षा
संलग्नकनियोक्ता की
सरकार के पास मौजूद
संपत्तियों का।

- 10 **65.** केंद्र सरकार, इस अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए, राज्य में लागू संहिताएं राज्य सरकार को निर्देश देती हैं, और राज्य सरकार को ऐसे निर्देशों का पालन करना होगा।

- 15 **66.** इस संहिता में निहित कोई भी बात महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम, 2005 और कोयला खान भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1948 या इनके अंतर्गत बनाई गई किसी भी योजना के प्रावधानों को प्रभावित करने वाली नहीं मानी जाएगी।

केंद्रीय शक्ति
सरकार-निर्देश
देना।
बचता

67. (1) उपर्युक्त सरकार, पूर्व प्रकाशन की शर्त के अधीन रहते हुए, इस संहिता के प्रावधानों को लागू करने के लिए नियम बना सकती है।

2005 का 42वां
1948 का 46वां

(2) पूर्वोक्त शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, विशेष रूप से, ऐसे नियम निम्नलिखित सभी या किसी भी मामले के लिए प्रावधान कर सकते हैं, अर्थात्:—

किसकी सत्ता
उपयुक्त सरकार
नियम बनाने के लिए।

- 20 (a) धारा 6 की उपधारा (4) के अधीन मजदूरी की गणना करने का तरीका;
- (b) धारा 6 की उपधारा (6) के खंड (ख) के अधीन श्रमिकों की कुछ श्रेणियों के लिए न्यूनतम मजदूरी दर के अतिरिक्त कार्य की कठिनाई को ध्यान में रखा जाएगा;
- (c) धारा 6 की उपधारा (6) के खंड (सी) के अधीन मानदंड;
- 25 (d) वे मामले और परिस्थितियाँ जिनमें निर्धारित घंटों की संख्या से कम अवधि के लिए नियोजित कर्मचारी धारा 10 के अंतर्गत पूरे सामान्य कार्य दिवस के लिए वेतन प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा;
- (e) धारा 13 की उपधारा (2) के अंतर्गत कुछ वर्गों के कर्मचारियों पर लागू होने वाली सीमा और शर्तें;
- (f) न्यूनतम मजदूरी दर के निर्धारण के लिए लंबी मजदूरी अवधि जैसा कि संदर्भित है धारा 14;
- 30 (g) धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (एफ) के उपखंड (ii) के तहत श्रम कल्याण के लिए गठित किसी निधि से लिए गए ऋणों की कटौती का तरीका;
- (h) धारा 18 की उपधारा (4) के अधीन अतिरिक्त राशि की वसूली का तरीका;
- (i) उपधारा (1) के अधीन जुर्माना लगाने के लिए अनुमोदन प्रदान करने का प्राधिकार धारा 19 का;
- 35 (j) धारा 19 की उपधारा (2) के तहत नोटिस में निर्दिष्ट किए जाने वाले कृत्यों और चूकों के प्रदर्शन का तरीका;
- (k) धारा 19 की उपधारा (3) के अधीन जुर्माना लगाने की प्रक्रिया;

40

45

- (l) धारा 19 की उपधारा (8) के तहत सभी जुमनि और उनकी सभी वसूली को दर्ज करने के लिए रजिस्टर का प्रारूप;
- (m) धारा 20 की उपधारा (2) के तहत कर्तव्य से अनुपस्थिति के लिए कटौती करने की प्रक्रिया;
- (n) उपधारा (2) के अधीन क्षति या हानि के लिए कटौती करने की प्रक्रिया 5
धारा 21 का;
- (o) धारा 21 की उपधारा (3) के तहत सभी कटौतियों और उनसे प्राप्त सभी वसूलीयों को दर्ज करने के लिए रजिस्टर का प्रारूप;
- (p) धारा 23 के खंड (ख) के अधीन रोजगार शुरू होने के बाद किसी कर्मचारी को दिए गए अग्रिम धन की वसूली के लिए शर्तें; 10
- (q) धारा 23 के खंड (सी) के तहत पहले से अर्जित न किए गए वेतन के अग्रिमों की वसूली के लिए कर्मचारी को दी जाने वाली शर्तें;
- (r) धारा 24 के तहत ऋणों की वसूली के लिए कटौती और उस पर देय ब्याज दर;
- (s) केंद्रीय सलाहकार बोर्ड द्वारा प्रक्रिया को विनियमित करने का तरीका और 15
राज्य सलाहकार बोर्ड, जिसमें धारा 42 की उपधारा (10) के तहत राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा गठित समितियां और उप-समितियां शामिल हैं;
- (t) केंद्रीय सलाहकार बोर्ड, राज्य सलाहकार बोर्ड के सदस्यों के कार्यकाल, साथ ही गठित समितियों और उप-समितियों के सदस्यों के कार्यकाल के संबंध में।
धारा 42 की उपधारा (11) के अधीन राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा; 20
- (u) धारा 44 की उपधारा (1) के खंड (ख) के अधीन विभिन्न अवितरित देय राशियों को ऐसे प्राधिकारी के पास जमा करने का अधिकार और तरीका;
- (v) धारा 45 की उपधारा (5) के अंतर्गत अनेक कर्मचारियों के संबंध में एकल आवेदन का प्रपत्र;
- (w) उपधारा के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील करने का प्रपत्र 25
(1) धारा 49 का;
- (x) उपधारा (1) के अधीन नियोक्ता द्वारा रजिस्टर के रखरखाव का तरीका धारा 50 का;
- (y) धारा 50 की उपधारा (3) के अंतर्गत वेतन पर्ची जारी करने का प्रपत्र एवं तरीका; 30
- (z) धारा 51 की उपधारा (5) के अधीन निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा प्रयोग की जाने वाली अन्य शक्तियाँ;
- (ज़) धारा 56 की उपधारा (1) के अधीन जुर्माना लगाने का तरीका;
- (ज़ब) राजपत्रित अधिकारी द्वारा अपराध के निपटारे का तरीका, जैसा कि निर्दिष्ट है
धारा 56 की उपधारा (4) 35
- (सी) कोई अन्य मामला जिसे इस संहिता के प्रावधानों के तहत निर्धारित किया जाना आवश्यक है, या निर्धारित किया जा सकता है।
- (3) केंद्र सरकार, पूर्व प्रकाशन की शर्त के अधीन रहते हुए, निम्नलिखित के लिए नियम बना सकती है:—
- (a) धारा 9 की उपधारा (1) के अधीन न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का तरीका; 40
- (b) धारा 9 की उपधारा (3) के अधीन राज्य सरकार से परामर्श करने का तरीका;
- (c) धारा 26 की उपधारा (7) के खंड (i) के अधीन छठे लेखा वर्ष के लिए समायोजन या समायोजन करने का तरीका;

(d) धारा 26 की उपधारा (7) के खंड (ii) के अधीन सातवें लेखा वर्ष के लिए समायोजन या समायोजन करने का तरीका;

(e) धारा 32 के खंड (क) और (ख) के अधीन सकल लाभ की गणना करने का तरीका;

(f) धारा 34 के खंड (सी) के अधीन नियोक्ता के संबंध में ऐसी अतिरिक्त राशियाँ;

5 (g) धारा 36 की उपधारा (1) के तहत चौथे लेखा वर्ष तक और उसमें शामिल आबंटित आबंटित अधिशेष के अतिरिक्त का उपयोग करने का तरीका;

(h) धारा 36 की उपधारा (2) के तहत आगामी लेखा वर्ष में समायोजित करने के लिए आगे ले जाई जाने वाली न्यूनतम राशि या कमी का उपयोग करने का तरीका, और इसी प्रकार चौथे लेखा वर्ष तक;

10 (i) धारा 53 की उपधारा (1) के तहत जांच आयोजित करने का तरीका।

(4) इस धारा के अधीन केंद्र सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम, बनाए जाने के तुरंत बाद, संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष, जब वह सत्र में हो, कुल तीस दिनों की अवधि के लिए रखा जाएगा, जो एक सत्र या दो या दो से अधिक लगातार सत्रों में समाहित हो सकती है। यदि उपर्युक्त सत्र या लगातार सत्रों के तुरंत बाद वाले सत्र की समाप्ति से पहले, दोनों सदन नियम में कोई संशोधन करने पर सहमत हों या दोनों सदन यह सहमति दें कि नियम नहीं बनाया जाना चाहिए, तो नियम उसके बाद केवल ऐसे संशोधित रूप में ही प्रभावी होगा या अप्रभावी होगा, जैसा भी मामला हो; यद्यपि, ऐसा कोई भी संशोधन या परिवर्तन उस नियम के अंतर्गत पहले किए गए किसी भी कार्य की वैधता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगा।

(5) इस धारा के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम, बनाए जाने के बाद यथाशीघ्र राज्य विधानमंडल के समक्ष रखा जाएगा।

20 **68.** (1) यदि इस संहिता के प्रावधानों को लागू करने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है, तो केंद्र सरकार आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा ऐसे प्रावधान कर सकती है जो इस संहिता के प्रावधानों के साथ असंगत न हों और जो कठिनाई को दूर करने के लिए आवश्यक प्रतीत हों।

बशर्ते कि इस संहिता के प्रारंभ होने की तिथि से तीन वर्ष की अवधि समाप्त होने के बाद इस धारा के अंतर्गत ऐसा कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

हटाने की शक्ति
कठिनाइयाँ

25 (2) इस धारा के अंतर्गत पारित प्रत्येक आदेश, पारित होने के बाद यथाशीघ्र संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाएगा।

69. (1) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, भुगतानबोनस अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को इसके द्वारा निरस्त किया जाता है।

30 (2) ऐसे निरसन के बावजूद, निरस्त किए गए अधिनियमों के अंतर्गत किया गया कोई भी कार्य या कार्रवाई, जिसमें उनके अंतर्गत जारी की गई कोई भी अधिसूचना, नामांकन, नियुक्ति, आदेश या निर्देश, या किसी भी उद्देश्य के लिए ऐसे अधिनियमों के किसी भी प्रावधान में निर्धारित मजदूरी की कोई भी राशि शामिल है, इस संहिता के संबंधित प्रावधानों के अंतर्गत किया गया या लिया गया माना जाएगा और इस संहिता के प्रावधानों के विपरीत न होने की सीमा तक तब तक लागू रहेगा जब तक कि इसे इस संहिता के संबंधित प्रावधानों के अंतर्गत या केंद्र सरकार द्वारा इस संबंध में अधिसूचना द्वारा निरस्त नहीं कर दिया जाता।

निरसन और बचत।

1936 का 4.
11 में से 1948।
1965 का 21वां भाग।
1976 का 25वां।

35 (3) उपधारा (2) के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, सामान्य खंड अधिनियम, 1897 की धारा 6 के प्रावधान ऐसे अधिनियमों के निरसन पर लागू होंगे।

उद्देश्यों और कारणों का विवरण

श्रम पर द्वितीय राष्ट्रीय आयोग, जिसने जून 2002 में अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की, उन्होंने सिफारिश की थी कि मौजूदा श्रम कानूनों को मोटे तौर पर निम्नलिखित समूहों में समेकित किया जाना चाहिए, अर्थात्:—

- (a) औद्योगिक संबंध;
- (b) वेतन;
- (c) सामाजिक सुरक्षा;
- (d) सुरक्षा; और
- (e) कल्याण और कार्य परिस्थितियाँ।

2. उक्त आयोग की सिफारिशों और विचार-विमर्श के अनुसरण में सरकार, नियोक्ताओं और उद्योग प्रतिनिधियों की त्रिपक्षीय बैठक में लिए गए निर्णय के अनुसार, प्रस्तावित कानून को लाया जाएगा। प्रस्तावित कानून का उद्देश्य मजदूरी से संबंधित निम्नलिखित चार केंद्रीय श्रम कानूनों के प्रासंगिक प्रावधानों को एकीकृत, सरल और तर्कसंगत बनाना है, अर्थात्:—

- (a) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936;
- (b) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948;
- (c) बोनस भुगतान अधिनियम, 1965; और
- (d) समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976।

3. उक्त कानूनों के एकीकरण से कार्यान्वयन में सुगमता आएगी और श्रमिकों के कल्याण और लाभों की मूलभूत अवधारणाओं से समझौता किए बिना परिभाषाओं और प्राधिकरणों की बहुलता दूर हो जाएगी। प्रस्तावित कानून प्रौद्योगिकी के उपयोग को बढ़ावा देगा। इन उपायों से पारदर्शिता और जवाबदेही सुनिश्चित होगी, जिससे कानूनों का प्रभावी ढंग से पालन हो सकेगा। न्यूनतम मजदूरी का दायरा सभी श्रमिकों तक बढ़ाना समानता की दिशा में एक बड़ा कदम होगा। श्रम कानूनों के अनुपालन को आसान बनाने से अधिक उद्यम स्थापित करने में मदद मिलेगी, जिससे रोजगार के अवसर पैदा होंगे।

4. वेतन संहिता, 2019 की प्रमुख विशेषताएं, अन्य बातों के अलावा, निम्नलिखित हैं:—

- (a) इसमें वेतन, समान पारिश्रमिक, उसके भुगतान और बोनस से संबंधित सभी आवश्यक तत्वों का प्रावधान है;
- (b) मजदूरी से संबंधित प्रावधान संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों को कवर करने वाले सभी रोजगारों पर लागू होंगे;
- (c) न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की शक्ति केंद्र सरकार के साथ-साथ राज्य सरकारों के पास भी अपने-अपने क्षेत्र में निहित है;
- (d) यह उपयुक्त सरकार को उन कारकों को निर्धारित करने में सक्षम बनाता है जिनके आधार पर कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए न्यूनतम मजदूरी तय की जाएगी। इन कारकों का निर्धारण आवश्यक कौशल, सौंपे गए कार्य की कठिनाई, कार्यस्थल के भौगोलिक स्थान और अन्य पहलुओं को ध्यान में रखते हुए किया जाएगा जिन्हें उपयुक्त सरकार आवश्यक समझती है।
- (e) समय पर वेतन भुगतान और अधिकृत कटौतियों से संबंधित प्रावधान वेतन से संबंधित वे प्रावधान, जो वर्तमान में केवल चौबीस हजार रुपये प्रति माह वेतन पाने वाले कर्मचारियों पर लागू हैं, वेतन सीमा की परवाह किए बिना सभी कर्मचारियों पर लागू किए जाएंगे। उपयुक्त सरकार ऐसे प्रावधानों को सरकारी प्रतिष्ठानों तक भी विस्तारित कर सकती है।

(f) इसमें यह प्रावधान है कि कर्मचारियों को वेतन का भुगतान चेक द्वारा, डिजिटल या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से, या कर्मचारी के बैंक खाते में जमा करके भी किया जा सकता है। हालांकि, उपयुक्त सरकार औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान निर्दिष्ट कर सकती है, जहां वेतन का भुगतान केवल चेक द्वारा, डिजिटल या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से, या कर्मचारी के बैंक खाते में जमा करके ही किया जाना है।

(g) इसमें विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए न्यूनतम मजदूरी का प्रावधान है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कोई भी राज्य सरकार न्यूनतम मजदूरी को केंद्र सरकार द्वारा उस क्षेत्र के लिए अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी से कम निर्धारित नहीं करती है;

(h) निरीक्षण में मनमानी और अनियमितताओं को दूर करने के लिए, यह अधिकार प्रदान करता है उपयुक्त सरकार निरीक्षकों के स्थान पर निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता नियुक्त करे, जो नियोक्ताओं और श्रमिकों को जानकारी और सलाह प्रदान करेंगे;

(i) यह उपयुक्त सरकार को वेतन सीमा की अधिकतम सीमा निर्धारित करने का अधिकार देता है। बोनस की पात्रता और बोनस की गणना के उद्देश्य से;

(j) विभिन्न स्तरों पर कई प्राधिकरणों के स्थान पर, यह उपयुक्त सरकार को प्रस्तावित कानून के तहत दावों की सुनवाई और निर्णय करने के लिए एक या अधिक प्राधिकरणों को नियुक्त करने का अधिकार देता है;

(k) यह उपयुक्त सरकार को शिकायतों के शीघ्र, सस्ते और कुशल निवारण तथा दावों के निपटान के लिए अपीलीय प्राधिकरण स्थापित करने में सक्षम बनाता है;

(l) इसमें प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के विभिन्न प्रकार के उल्लंघनों के लिए श्रेणीबद्ध दंड का प्रावधान है;

(m) इसमें यह प्रावधान है कि उल्लंघन के मामलों में अभियोजन कार्यवाही शुरू करने से पहले निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता नियोक्ता को प्रस्तावित कानून के प्रावधानों का अनुपालन करने का अवसर देगा। हालांकि, पांच वर्षों की अवधि के भीतर उल्लंघन की पुनरावृत्ति होने की स्थिति में ऐसा अवसर प्रदान नहीं किया जाएगा।

(n) इसमें भारत सरकार में अवर सचिव के पद से नीचे के अधिकारी या राज्य सरकार में समकक्ष स्तर के अधिकारी की नियुक्ति का प्रावधान है। अधीनस्थ न्यायपालिका पर बोझ कम करने के लिए, केवल पचास हजार रुपये तक के जुर्माने से दंडनीय मामलों का निपटारा किया जाए;

(o) इसमें उन अपराधों के लिए समझौता करने का प्रावधान है जो कारावास से दंडनीय नहीं हैं;

(p) इसमें यह प्रावधान है कि जहां पारिश्रमिक के भुगतान न होने के लिए दावा दायर किया गया है यदि बोनस का भुगतान कम किया जाता है या वेतन या बोनस का भुगतान कम किया जाता है या प्रस्तावित कानून द्वारा अधिकृत न की गई कटौती की जाती है, तो यह साबित करने का भार नियोक्ता पर होगा कि उक्त देय राशि कर्मचारी को भुगतान कर दी गई है;

(q) यह उपयुक्त सरकार को केंद्रीय और राज्य स्तर पर सलाहकार बोर्डों का गठन करने में सक्षम बनाता है, जो क्रमशः केंद्र सरकार और राज्य सरकारों को वेतन, महिला रोजगार आदि से संबंधित मामलों पर सलाह देते हैं।

(r) किसी श्रमिक द्वारा दावा दाखिल करने की समय सीमा बढ़ा दी गई है। मौजूदा समय अवधि छह महीने से दो साल तक भिन्न होती है, जिसके मुकाबले तीन साल का समय दिया जाएगा, ताकि श्रमिकों को अपने दावों को निपटाने के लिए अधिक समय मिल सके।

5. इसी तर्ज पर वेतन संहिता, 2017 को पेश किया गया और श्रम संबंधी संसदीय स्थायी समिति को भेजा गया, जिसने 18 दिसंबर, 2018 को अपनी तैतालीसवीं रिपोर्ट प्रस्तुत की। हालांकि, उक्त विधेयक सदन में पारित होने से पहले ही सोलहवीं लोकसभा के भंग होने के कारण निरस्त हो गया। अतः, वेतन संहिता, 2019 लागू की गई।

6. धाराओं पर दिए गए नोट्स में विधेयक में निहित विभिन्न प्रावधानों की विस्तृत व्याख्या की गई है।

7. इस विधेयक का उद्देश्य उपरोक्त उद्देश्यों को प्राप्त करना है।

एनईडब्ल्यूडी/एलएचआई;

संतोषगिरोह युद्ध।

The 18 जुलाई, 2019।

खंडों पर टिप्पणियाँ

धाराविधेयक की धारा 2 संहिता में प्रयुक्त कुछ अभिव्यक्तियों को परिभाषित करने का प्रयास करती है, जिनमें अन्य बातों के अलावा, "लेखा वर्ष", "सलाहकार बोर्ड", "उपयुक्त सरकार", "कर्मचारी", "नियोक्ता", "ट्रिब्यूनल", "मजदूरी" और "श्रमिक" शामिल हैं।

धाराविधेयक की धारा 3 में भेदभाव पर रोक लगाने का प्रावधान है। इसमें यह प्रावधान है कि कोई भी नियोक्ता, वेतन संबंधी मामलों में लिंग के आधार पर कर्मचारियों के बीच भेदभाव को रोकने के उद्देश्य से, किसी भी कर्मचारी के वेतन की दर को कम नहीं करेगा।

धाराविधेयक की धारा 4 में समान या मिलती-जुलती प्रकृति के कार्यों से संबंधित विवादों के निपटारे का प्रावधान है। विवाद का निपटारा ऐसे प्राधिकारी द्वारा किया जाएगा जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित किया जाए।

धाराविधेयक की धारा 5 न्यूनतम मजदूरी दरों के भुगतान का प्रावधान करती है। किसी राज्य या उसके किसी भाग के लिए उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी दरों से कम मजदूरी किसी भी कर्मचारी को नहीं दी जाएगी।

धाराविधेयक की धारा 6 न्यूनतम मजदूरी निर्धारण का प्रावधान करती है। उपयुक्त सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण केंद्रीय सरकार के न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के अधिकार के अधीन होगा। न्यूनतम मजदूरी समय, प्रति पीस और घंटे, दिन या माह के हिसाब से होगी। यह विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए न्यूनतम मजदूरी का प्रावधान करती है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कोई भी राज्य सरकार केंद्रीय सरकार द्वारा उस क्षेत्र के लिए अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी से कम न्यूनतम मजदूरी निर्धारित न करे।

धाराविधेयक की धारा 7 न्यूनतम मजदूरी के घटकों का प्रावधान करती है। उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित या संशोधित न्यूनतम मजदूरी दर में अन्य बातों के अलावा, मूलधन भी शामिल हो सकता है। वेतन, जीवन निर्वाह भत्ता और यदि कोई रियायत हो तो उसका मूल्यांकन।

धाराविधेयक की धारा 8 न्यूनतम मजदूरी तय करने और संशोधित करने की प्रक्रिया प्रदान करने का प्रयास करती है।

धाराविधेयक की धारा 9 के तहत केंद्र सरकार को न्यूनतम वेतन निर्धारित करने का अधिकार दिया गया है। विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए अलग-अलग न्यूनतम वेतन निर्धारित किए जा सकते हैं। न्यूनतम वेतन निर्धारित करने से पहले केंद्र सरकार केंद्रीय सलाहकार बोर्ड से परामर्श ले सकती है।

धाराविधेयक की धारा 10 में अन्य बातों के अलावा, उन कर्मचारियों के वेतन का प्रावधान करने का प्रयास किया गया है जो काम करते हैं। सामान्य कार्य दिवस से कम। यदि किसी कर्मचारी की अनुपस्थिति उसकी काम करने की अनिच्छा के कारण है, न कि नियोक्ता द्वारा उसे काम न दिए जाने के कारण, तो वह कर्मचारी पूरे सामान्य कार्य दिवस के वेतन का हकदार नहीं होगा।

धाराविधेयक की धारा 11 में दो या दो से अधिक प्रकार के कार्यों के लिए मजदूरी का प्रावधान किया गया है। इसमें कहा गया है कि यदि कोई कर्मचारी दो या दो से अधिक प्रकार के कार्य करता है, जिनमें से प्रत्येक के लिए न्यूनतम मजदूरी की अलग-अलग दरें लागू होती हैं, तो नियोक्ता उस कर्मचारी को प्रत्येक प्रकार के कार्य में लगे समय के अनुसार, प्रत्येक प्रकार के कार्य के लिए लागू न्यूनतम मजदूरी दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं करेगा।

धाराविधेयक की धारा 12 में पीस वर्क के लिए न्यूनतम समय दर मजदूरी प्रदान करने का प्रावधान है।

धाराविधेयक की धारा 13 में सामान्य कार्य दिवस के लिए काम के घंटे निर्धारित करने का प्रावधान किया गया है। उपयुक्त सरकार द्वारा विश्राम दिवस और विश्राम दिवस पर किए गए कार्य के लिए भुगतान।

धाराविधेयक की धारा 14 में ओवरटाइम कार्य के लिए मजदूरी के भुगतान का प्रावधान किया गया है, जो किसामान्य कार्य घंटों की संख्या से अधिक होने पर, ओवरटाइम की दर सामान्य मजदूरी दर से दोगुनी से कम नहीं होगी।

धाराविधेयक की धारा 15 में यह प्रावधान किया गया है कि सभी वेतन का भुगतान प्रचलित मुद्रा या करेंसी नोटों में या चेक द्वारा या कर्मचारी के बैंक खाते में डिजिटल या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से जमा करके किया जाएगा, सिवाय उन मामलों के जहां उपयुक्त सरकार द्वारा निर्दिष्ट औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में वेतन का भुगतान केवल चेक द्वारा या बैंक खाते में जमा करके किया जाना हो।

धाराविधेयक की धारा 16 में कर्मचारियों के लिए वेतन अवधि निर्धारित करने का प्रावधान है, जो दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक या मासिक रूप से एक माह से अधिक नहीं होगी। विभिन्न प्रतिष्ठानों के लिए वेतन अवधि अलग-अलग निर्धारित की जा सकती है।

धाराविधेयक की धारा 17 में मासिक आधार पर वेतन भुगतान के लिए समय सीमा निर्धारित करने का प्रावधान है। दैनिक, साप्ताहिक और पाक्षिक आधार पर सेवा से निष्कासन, बर्खास्तगी, छंटनी, इस्तीफे या प्रतिष्ठान बंद होने के कारण बेरोजगारी की स्थिति में, कर्मचारी को देय वेतन का भुगतान दो सप्ताह के भीतर किया जाएगा। उपयुक्त सरकार इस खंड में दी गई समय सीमा के अतिरिक्त समय सीमा निर्धारित कर सकती है।

धाराविधेयक की धारा 18 में उन कटौतियों का प्रावधान है जो किसी कर्मचारी के वेतन से की जा सकती हैं। कर्मचारी के वेतन से केवल प्रस्तावित कानून के तहत अधिकृत कटौतियों को ही काटा जाएगा। किसी भी वेतन अवधि में वेतन से अधिकतम पचास प्रतिशत की कटौती की जा सकती है। इसमें यह भी प्रावधान है कि यदि नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से की गई कटौतियों को ट्रस्ट या सरकारी कोष या किसी अन्य खाते में जमा करने में चूक करता है, तो कर्मचारी इस चूक के लिए जिम्मेदार नहीं होगा।

धाराविधेयक की धारा 19 नियोक्ता द्वारा किसी भी कर्मचारी पर जुर्माना लगाने का प्रावधान करती है। जुर्माना केवल इस धारा में निर्दिष्ट अनुमोदन और प्रक्रिया के अनुसार ही किसी कर्मचारी पर लगाया जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 20 में कर्तव्य से अनुपस्थिति के लिए कटौती का प्रावधान किया गया है। ऐसी कटौतियों की राशि किसी भी स्थिति में कर्मचारी को देय वेतन में उस अवधि के अनुपात से अधिक नहीं होगी जिसके लिए कटौती की जा रही है, जितनी अवधि के लिए वह अनुपस्थित था, उस अवधि के कुल समय के अनुपात से अधिक नहीं होगी जिसके दौरान उसके रोजगार की शर्तों के अनुसार उसे काम करना आवश्यक था। यदि कोई कर्मचारी कार्यस्थल पर उपस्थित होते हुए भी, किसी अनुचित कारण से हड़ताल के कारण अपना काम करने से इनकार करता है, तो उसे कार्यस्थल से अनुपस्थित माना जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 21 क्षति या हानि के लिए कटौती का प्रावधान करती है। क्षति या हानि के लिए कटौती कर्मचारी की लापरवाही या चूक से नियोक्ता को हुई क्षति या हानि की राशि से अधिक नहीं होगी। कटौती तब तक नहीं की जाएगी जब तक कर्मचारी को कटौती के विरुद्ध कारण बताने का अवसर नहीं दिया जाता, अन्यथा नियमों द्वारा निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार कटौती की जाएगी।

धाराविधेयक की धारा 22 में प्रदान की गई सेवाओं के लिए कटौती का प्रावधान है। कर्मचारी के वेतन से ऐसी कटौती तब तक नहीं की जाएगी जब तक कि उसने आवास, सुविधा या सेवा को रोजगार की शर्त के रूप में या किसी अन्य रूप में स्वीकार न कर लिया हो। ऐसी कटौती प्रदान की गई सुविधा या सेवा के मूल्य के बराबर राशि से अधिक नहीं होगी। उपयुक्त सरकार इस उद्देश्य के लिए शर्तें लगा सकती है।

धाराविधेयक की धारा 23 अग्रिमों की वसूली के लिए कटौती का प्रावधान करती है। उक्त खंड में ऐसी शर्तें निर्धारित की गई हैं जिनके अधीन रोजगार शुरू होने से पहले और बाद में कर्मचारी को दिए गए अग्रिम धन की वसूली के लिए कटौती की जाएगी।

धाराविधेयक की धारा 24 में ऋण वसूली के लिए कटौती और वसूली के तरीके का प्रावधान किया गया है। इस प्रकार की वसूली के लिए नियमों में प्रावधान किया जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 25 में मजदूरी भुगतान से संबंधित प्रावधानों को लागू करने का प्रयास किया गया है। प्रस्तावित संहिता के अध्याय III में दिए गए प्रावधान सरकारी प्रतिष्ठानों पर तब तक लागू नहीं होंगे जब तक कि उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किए गए ऐसे प्रावधानों को किसी सरकारी प्रतिष्ठान पर लागू न कर दे।

धाराविधेयक की धारा 26 में बोनस के लिए पात्रता संबंधी प्रावधान दिए गए हैं। बोनस के भुगतान की न्यूनतम सीमा वेतन है, जो उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से निर्धारित मासिक वेतन से अधिक नहीं होनी चाहिए। यदि कर्मचारी का वेतन उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से निर्धारित मासिक वेतन से अधिक है, तो ऐसे कर्मचारी को देय बोनस की गणना इस प्रकार की जाएगी मानो कर्मचारी का वेतन उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित वेतन या उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन, दोनों में से जो भी अधिक हो, के बराबर हो। बोनस के भुगतान से संबंधित अन्य विवरण भी इसी धारा में दिए गए हैं।

धाराविधेयक की धारा 27 में उस स्थिति में बोनस में आनुपातिक कटौती का प्रावधान किया गया है जब किसी कर्मचारी ने लेखा वर्ष में सभी कार्य दिवसों में काम नहीं किया हो, इत्यादि।

धाराविधेयक की धारा 28 में लेखा वर्ष में उन मामलों में कार्य दिवसों की गणना का प्रावधान किया गया है जहां किसी कर्मचारी ने सभी कार्य दिवसों में कार्य नहीं किया है। इस धारा में निर्दिष्ट कुछ दिनों को कार्य दिवसों के रूप में शामिल करने का प्रावधान किया गया है।

धाराविधेयक की धारा 29 बर्खास्तगी के आधार पर कुछ अयोग्यताओं को निर्दिष्ट करने का प्रयास करती है। धोखाधड़ी आदि के लिए, बोनस प्राप्त करने के लिए सेवा से बर्खास्त।

धाराविधेयक की धारा 30 में बोनस की गणना के प्रयोजनों के लिए यह प्रावधान किया गया है कि प्रतिष्ठान में उसके विभाग, उपक्रम और शाखाएँ शामिल होंगी, जहाँ किसी लेखा वर्ष के लिए किसी विभाग, उपक्रम या शाखा के संबंध में अलग से बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाता तैयार और रखा जाता है, तो ऐसे विभाग, उपक्रम या शाखा को उस लेखा वर्ष के लिए बोनस की गणना के प्रयोजन से एक अलग प्रतिष्ठान माना जाएगा, ऐसे विभाग, उपक्रम या शाखा को उस लेखा वर्ष के प्रारंभ से ठीक पहले बोनस की गणना के प्रयोजन से प्रतिष्ठान का हिस्सा माना जाता था।

धाराविधेयक की धारा 31 में आबंटित अधिशेष से बोनस के भुगतान का प्रावधान किया गया है। साथ ही, यह संबंधित सरकार को अधिकार देता है कि वह संबंधित प्राधिकरण को नियोक्ता को बैलेंस शीट प्रस्तुत करने के लिए कहने हेतु सूचित करे।

धाराविधेयक की धारा 32 में बैंकिंग कंपनी के मामले में और किसी अन्य मामले में सकल लाभ की गणना के लिए ऐसे तरीके का प्रावधान किया गया है जैसा कि नियमों द्वारा निर्धारित किया जा सकता है। केंद्र सरकार।

धाराविधेयक की धारा 33 में किसी लेखा वर्ष के संबंध में उपलब्ध अधिशेष की गणना का प्रावधान करने का प्रयास किया गया है।

धाराविधेयक की धारा 34 में उन राशियों को निर्दिष्ट करने का प्रावधान है जिन्हें सकल आय से घटाया जाएगा। पूर्व प्रभार के रूप में लाभ, जिसमें केंद्र सरकार द्वारा बनाए जाने वाले नियमों द्वारा निर्धारित राशियाँ शामिल हैं।

धाराविधेयक की धारा 35 नियोक्ता द्वारा देय प्रत्यक्ष कर की गणना के लिए प्रावधान करती है। किसी भी लेखा वर्ष के लिए ऐसे प्रत्यक्ष कर की गणना उस वर्ष के लिए नियोक्ता की आय पर लागू दर पर की जाएगी, जो उस खंड में निर्दिष्ट प्रावधानों के अधीन होगी।

धाराविधेयक की धारा 36 आबंटित अधिशेष के समायोजन और समायोजन का प्रावधान करती है। इसमें यह बताया गया है कि कर्मचारी को देय अधिकतम बोनस राशि से अधिक आबंटित अधिशेष, उस लेखा वर्ष में कर्मचारी के कुल वेतन या मजदूरी के 20 प्रतिशत की सीमा के अधीन, चौथे लेखा वर्ष तक के आगामी लेखा वर्षों में बोनस के भुगतान के लिए आगे ले जाया जाएगा, जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा नियमों में निर्धारित किया जा सकता है। इसमें आगे यह भी प्रावधान है कि यदि किसी लेखा वर्ष के लिए कोई उपलब्ध अधिशेष नहीं है या उस वर्ष के लिए आबंटित अधिशेष, कर्मचारी को देय न्यूनतम बोनस राशि से कम है।

यदि कर्मचारियों के पास न्यूनतम बोनस के लिए पर्याप्त राशि नहीं है और आगे ले जाकर समायोजित नहीं की जा सकती है, तो ऐसी न्यूनतम राशि या कमी को आगामी लेखा वर्षों में समायोजित करने के लिए आगे ले जाया जाएगा, और यह प्रक्रिया चौथे लेखा वर्ष तक जारी रहेगी, जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा नियमों में निर्धारित किया जाएगा। इसमें यह भी प्रावधान है कि अन्य मामलों में ऐसे नियम लागू होंगे और सबसे पहले सबसे पुराने लेखा वर्ष से आगे ले जाई गई समायोजित राशि को ध्यान में रखा जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 37 प्रथागत या अंतरिम बोनस के समायोजन का प्रावधान करती है। प्रस्तावित कानून के तहत देया।

धाराविधेयक की धारा 38 में नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को संबंधित लेखा वर्ष के लिए देय बोनस की राशि से कर्मचारी द्वारा दुरुवहार के कारण हुई हानि की कटौती का प्रावधान किया गया है और कर्मचारी शेष राशि, यदि कोई हो, प्राप्त करने का हकदार होगा।

धाराविधेयक की धारा 39 में बोनस भुगतान की समय सीमा निर्धारित की गई है। कर्मचारी को देय बोनस नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के बैंक खाते में जमा किया जाएगा। इसमें कुछ मामलों में बोनस भुगतान की अवधि बढ़ाने का प्रावधान भी है, जिसकी अधिकतम सीमा दो वर्ष से अधिक नहीं होगी। उच्च दर पर भुगतान को लेकर विवाद की स्थिति में, नियोक्ता प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के अनुसार कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन का आठवां और एक तिहाई प्रतिशत निर्धारित समय सीमा के भीतर भुगतान करेगा।

धाराविधेयक की धारा 40 में उक्त खंड में निर्दिष्ट कुछ मामलों में सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को बोनस के भुगतान के संबंध में अध्याय IV के प्रावधानों के आवेदन का प्रावधान करने का प्रयास किया गया है।

धाराविधेयक की धारा 41 में कुछ मामलों में बोनस भुगतान संबंधी अध्याय IV के प्रावधानों को लागू न करने का प्रावधान है, जिनमें भारतीय जीवन बीमा निगम, भारतीय रेड क्रॉस सोसाइटी या इसी प्रकार की अन्य संस्थाओं (जिनमें उनकी शाखाएं भी शामिल हैं), भारतीय रिजर्व बैंक आदि में कार्यरत कर्मचारी शामिल हैं। इसमें यह भी प्रावधान है कि बोनस भुगतान संबंधी प्रावधान उन प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे जिनमें किसी लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन बीस या अधिक व्यक्ति कार्यरत थे या कार्यरत रहे हों।

धाराविधेयक की धारा 42 में केंद्रीय सरकार द्वारा गठित किए जाने वाले एक केंद्रीय सलाहकार बोर्ड का प्रावधान है, जो त्रिपक्षीय होगा और जिसमें कर्मचारियों, नियोक्ताओं और स्वतंत्र व्यक्तियों के प्रतिनिधि होंगे। इस बोर्ड में महिलाओं का प्रतिनिधित्व एक तिहाई होगा और यह बोर्ड केंद्रीय सरकार को सौंपे गए मुद्दों पर सलाह देगा। इसमें यह भी प्रावधान है कि प्रत्येक राज्य सरकार न्यूनतम मजदूरी निर्धारण या संशोधन, रोजगार के अवसरों में वृद्धि आदि के संबंध में राज्य सरकार को सलाह देने के लिए एक राज्य सलाहकार बोर्ड का गठन करेगी। राज्य सलाहकार बोर्ड धारा में निर्दिष्ट मामलों से संबंधित मुद्दों पर विचार करने के लिए एक या अधिक समितियों या उप-समितियों का गठन कर सकता है। राज्य सलाहकार बोर्ड के एक तिहाई सदस्य महिलाएं होंगी।

धाराविधेयक की धारा 43 में विभिन्न देय राशियों के भुगतान की जिम्मेदारी निर्धारित करने का प्रावधान है। कर्मचारियों के लिए देय राशि का भुगतान न करने की स्थिति में, संबंधित कंपनी, फर्म, संघ या प्रतिष्ठान के स्वामी किसी अन्य व्यक्ति को देय राशि के भुगतान के लिए उत्तरदायी ठहराया जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 44 कर्मचारी की मृत्यु की स्थिति में उसके विभिन्न अप्रकाशित बकाया राशियों के भुगतान का प्रावधान करती है। ये बकाया राशियाँ कर्मचारी द्वारा नामित व्यक्तियों को दी जाएँगी। यदि कोई नामांकन नहीं है या किसी कारणवश नामित व्यक्ति को राशि का भुगतान नहीं किया जा सकता है, तो बकाया राशि नियमों में निर्दिष्ट प्राधिकारी के पास जमा की जाएगी, जो नियमों में निर्धारित तरीके से राशि का निपटान करेगा। यदि नियोक्ता इस धारा के अनुसार बकाया राशि का भुगतान कर देता है, तो वह बकाया राशि के भुगतान के दायित्व से मुक्त हो जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 45 में उपयुक्त प्राधिकरण की नियुक्ति का प्रावधान किया गया है। प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के तहत उत्पन्न होने वाले कर्मचारियों के दावों पर सरकार निर्णय लेगी। उक्त प्राधिकरण को दावा राशि के भुगतान के साथ-साथ मुआवजे का आदेश देने का अधिकार होगा, जो दावा राशि के दस गुना तक हो सकता है। इसके अतिरिक्त, यदि कोई नियोक्ता प्राधिकरण द्वारा निर्धारित दावा राशि और मुआवजे का भुगतान करने में विफल रहता है, तो उक्त प्राधिकरण उस जिले के कलेक्टर या जिला मजिस्ट्रेट को वसूली प्रमाण पत्र जारी करेगा जहां प्रतिष्ठान स्थित है। कलेक्टर या मजिस्ट्रेट उस राशि को भू-राजस्व के बकाया के रूप में वसूल करेंगे और संबंधित कर्मचारी को भुगतान के लिए प्राधिकरण को भेजेंगे। उपर्युक्त दावे के लिए प्राधिकरण के समक्ष कोई भी आवेदन संबंधित कर्मचारी, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता या किसी भी ट्रेड यूनियन द्वारा दायर किया जा सकता है जिसका कर्मचारी सदस्य है।

धाराविधेयक की धारा 46 में यह प्रावधान किया गया है कि यदि किसी नियोक्ता और यदि किसी सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठान में प्रस्तावित कानून के तहत देय बोनस या बोनस के संबंध में इस संहिता के लागू होने के संबंध में उसके कर्मचारियों के साथ कोई विवाद होता है, तो ऐसे विवाद को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत औद्योगिक विवाद माना जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 47 में यह प्रावधान है कि यदि किसी विवाद को प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ के समक्ष प्रस्तुत किया जाता है और कोई निगम या कंपनी (बैंकिंग कंपनी को छोड़कर) उक्त प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ को भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक द्वारा या कंपनी अधिनियम, 2013 के अंतर्गत कंपनियों के लेखा परीक्षक के रूप में कार्य करने के लिए विधिवत योग्य लेखा परीक्षकों द्वारा विधिवत लेखापरीक्षित बैलेंस शीट और लाभ-हानि खाते जैसे दस्तावेज प्रस्तुत करती है, तो ऐसे दस्तावेजों को सटीक माना जाएगा और निगम या कंपनी के लिए ऐसे विवरणों की सटीकता सिद्ध करना आवश्यक नहीं होगा। हालांकि, जब विवाद में शामिल किसी कर्मचारी या ट्रेड यूनियन द्वारा उक्त विवरणों के संबंध में स्पष्टीकरण हेतु उक्त प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ को आवेदन किया जाता है, तो प्राधिकरण, अपीलीय प्राधिकरण, न्यायाधिकरण या मध्यस्थ के आदेश पर संबंधित निगम या कंपनी, जैसा भी मामला हो, स्पष्टीकरण प्रदान करेगी।

धाराविधेयक की धारा 48 में निगमों या कंपनियों के अलावा अन्य नियोक्ताओं के खातों के लेखापरीक्षा का प्रावधान है। यदि कोई नियोक्ता खातों की लेखापरीक्षा कराने में विफल रहता है, तो प्राधिकरण द्वारा उचित समझे जाने वाले लेखापरीक्षक या लेखापरीक्षकों द्वारा लेखापरीक्षा कराने का प्रावधान है। लेखापरीक्षा से संबंधित व्यय, जिसमें लेखापरीक्षक या लेखापरीक्षकों का पारिश्रमिक भी शामिल है, प्राधिकरण द्वारा निर्धारित किया जाएगा और नियोक्ता द्वारा भुगतान किया जाएगा। भुगतान न होने की स्थिति में, इस धारा में ऐसे व्ययों की वसूली का प्रावधान है।

धाराविधेयक की धारा 49 प्राधिकरण के आदेश के विरुद्ध अपील के लिए प्रावधान करती है।

धाराविधेयक की धारा 50 अभिलेखों, प्रतिलेखों और सूचनाओं के लिए प्रावधान करती है। उक्त धारा नियोक्ता द्वारा नियोजित व्यक्तियों, हाजिरी, वेतन और ऐसे अन्य विवरणों से संबंधित रजिस्टर के रखरखाव का प्रावधान करती है, जैसा कि उपयुक्त सरकार द्वारा नियमों में निर्दिष्ट किया जाएगा। इसमें प्रतिष्ठान के प्रमुख स्थान पर नोटिस बोर्ड पर एक नोटिस प्रदर्शित करने का भी प्रावधान है, जिसमें प्रस्तावित कानून का सारांश, कर्मचारियों की श्रेणीवार वेतन दरें, वेतन अवधि, वेतन भुगतान का दिन या तिथि और समय तथा अधिकार क्षेत्र रखने वाले निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता का नाम और पता शामिल होगा। वेतन पर्वी जारी करने का भी प्रावधान है। कृषि या घरेलू प्रयोजन के लिए पांच से अधिक व्यक्तियों को नियोजित न करने वाले नियोक्ता को इस प्रावधान से छूट दी गई है, लेकिन मांगे जाने पर, उसे निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता के समक्ष नियोजित व्यक्तियों को वेतन भुगतान का उचित प्रमाण प्रस्तुत करना होगा।

धाराविधेयक की धारा 51 निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता की नियुक्ति और उनके अधिकार प्रदान करने का प्रावधान करती है। निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता नियोक्ता को सूचना और सलाह प्रदान कर सकता है और श्रमिकों को प्रस्तावित कानून के प्रावधानों का अनुपालन करने के सबसे प्रभावी तरीकों के बारे में जानकारी प्रदान करना। उक्त खंड निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को निरीक्षण योजना के आधार पर प्रतिष्ठान का निरीक्षण करने का अधिकार भी देता है।

धाराविधेयक की धारा 52 प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के तहत अपराधों का संज्ञान लेने का प्रावधान करती है। न्यायालय द्वारा अपराधों का संज्ञान लिया जाएगा।

शिकायत। मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट से नीचे का कोई भी न्यायालय इन अपराधों की सुनवाई नहीं करेगा।

धाराविधेयक की धारा 53 में भारत सरकार में अवर सचिव के पद से नीचे के अधिकारियों या राज्य सरकार में समकक्ष स्तर के अधिकारी की नियुक्ति का प्रावधान किया गया है, ताकि केवल पचास हजार रुपये तक के जुर्माने से दंडनीय मामलों का निपटारा किया जा सके और इसके लिए प्रक्रिया निर्धारित की जा सके, जिससे अधीनस्थ न्यायपालिका पर बोझ कम हो सके।

धाराविधेयक की धारा 54 में अपराधों के लिए दंड का प्रावधान किया गया है। यदि अपराधी पहले से दोषी पाए गए समान अपराध के लिए दोबारा दोषी पाया जाता है, तो उस पर कड़ी सजा लगाई जाएगी। निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता अभियोजन कार्यवाही शुरू करने से पहले नियोक्ता को प्रस्तावित कानून के प्रावधानों का पालन करने का अवसर देगा। निर्धारित अवधि के भीतर उक्त प्रावधानों का पालन करने वाले नियोक्ता के विरुद्ध अभियोजन कार्यवाही शुरू नहीं की जाएगी। यदि प्रस्तावित कानून के प्रावधानों का समान प्रकृति का उल्लंघन प्रथम उल्लंघन की तिथि से पांच वर्ष की अवधि के भीतर दोहराया जाता है, तो नियोक्ता को ऐसा अवसर नहीं दिया जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 55 कंपनियों द्वारा किए गए अपराधों के लिए प्रावधान करती है। यदि कोई अपराध किसी कंपनी द्वारा किया जाता है, तो अपराध के समय कंपनी के व्यवसाय संचालन के लिए कंपनी के प्रभारी और उत्तरदायी प्रत्येक व्यक्ति, साथ ही कंपनी भी, अपराध के लिए दोषी मानी जाएगी और उसके विरुद्ध कार्यवाही की जाएगी और तदनुसार दंडित किया जाएगा। ऐसे मामलों में संरक्षण प्रदान किया गया है जहां अपराध अनजाने में किया गया हो या जहां अपराध को रोकने के लिए सभी आवश्यक सावधानी बरती गई हो। कंपनी के निदेशक, प्रबंधक, सचिव या अन्य अधिकारी, जिनकी सहमति या मिलीभगत से अपराध किया गया है, उन्हें भी दोषी माना जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 56 अपराधों के समझौते का प्रावधान करती है। केवल उन्हीं अपराधों के लिए समझौता किया जा सकेगा जिनके लिए कारावास की सजा नहीं है। समझौते की राशि अधिकतम जुर्माने का पचास प्रतिशत होगी। पहले से निपटाए गए समान अपराध या ऐसे अपराध के लिए समझौता नहीं किया जा सकेगा जिसके लिए दोषसिद्धि हुई हो और जिसे पांच वर्ष की अवधि के भीतर दूसरी बार या उसके बाद अंजाम दिया गया हो।

धाराविधेयक की धारा 57 मुकदमों पर रोक लगाने का प्रावधान करती है। जिन मामलों में न्यायालय को मुकदमा करना होगा, वे इस प्रकार हैं: मुकदमे पर विचार न करें, अन्य बातों के अलावा, न्यूनतम मजदूरी की वसूली, मजदूरी से किसी भी प्रकार की कटौती, मजदूरी में भेदभाव और बोनस के भुगतान से संबंधित मामले।

धाराविधेयक की धारा 58 का उद्देश्य सद्भावनापूर्वक की गई कार्रवाई को संरक्षण प्रदान करना है। प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के तहत उपयुक्त सरकार या उस सरकार के किसी अधिकारी को।

धाराविधेयक की धारा 59 में सबूत के बोझ से संबंधित प्रावधान किया गया है। पारिश्रमिक या बोनस आदि के मद में देय राशि का भुगतान किया गया है, यह साबित करने का भार नियोक्ता पर होगा।

धाराविधेयक की धारा 60 में यह प्रावधान किया गया है कि कोई भी अनुबंध या समझौता जिसके द्वारा कोई कर्मचारी प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के तहत उसे देय किसी राशि या बोनस के अधिकार का त्याग करता है, शून्य और अमान्य होगा, जहां तक इसका उद्देश्य किसी व्यक्ति की ऐसी राशि का भुगतान करने की देयता को हटाना या कम करना है।

धारा विधेयक की धारा 61 कानूनों, समझौतों आदि के संबंध में अधिभावी प्रभाव प्रदान करने का प्रयास करती है। आदि, जो प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के साथ असंगत हैं। ऐसे कानून, समझौते आदि प्रस्तावित कानून के प्रावधानों को प्रभावित नहीं करेंगे।

धाराविधेयक की धारा 62 शक्तियों के प्रत्यायोजन का प्रावधान करती है। उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा प्रस्तावित संहिता में अपने द्वारा प्रयोग की जाने वाली शक्तियों को, किसी शर्त सहित या बिना शर्त के, उस सरकार के अधीनस्थ अधिकारी या प्राधिकरण को प्रत्यायोजित कर सकती है, जैसा कि अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

धाराविधेयक की धारा 63 कुछ मामलों में नियोक्ता को दायित्व से छूट प्रदान करने का प्रावधान करती है।

प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के तहत किसी अपराध के लिए आरोपित नियोक्ता को, विधिवत शिकायत दर्ज करने पर, किसी अन्य व्यक्ति को, जिसे वह वास्तविक अपराधी मानता है, सुनवाई के लिए निर्धारित समय पर न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत कराने का अधिकार होगा। यदि वह व्यक्ति यह सिद्ध कर देता है कि अपराध सिद्ध होने के बाद उसने प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के क्रियान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए उचित तत्परता दिखाई है और उस अन्य व्यक्ति ने उसकी जानकारी, सहमति या मिलीभगत के बिना अपराध किया है, तो उस अन्य व्यक्ति को अपराध का दोषी ठहराया जाएगा और नियोक्ता को बरी कर दिया जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 64 में नियोक्ता की संपत्ति को सरकार द्वारा जब्त किए जाने से सुरक्षा प्रदान करने का प्रावधान है।

धाराविधेयक की धारा 65 में केंद्र सरकार को शक्तियां प्रदान करने का प्रावधान है। प्रस्तावित कानून के प्रावधानों को लागू करने के लिए राज्य सरकार को निर्देश दिए जाएंगे और ऐसे निर्देश बाध्यकारी होंगे।

धाराविधेयक की धारा 66 में यह प्रावधान किया गया है कि प्रस्तावित कानून के प्रावधान महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम, 2005 और कोयला खान भविष्य निधि और बोनस योजना अधिनियम, 1948 या उसके तहत बनाई गई किसी भी योजना के प्रावधानों को प्रभावित नहीं करेंगे।

धाराविधेयक की धारा 67 उपयुक्त सरकार को निर्णय लेने की शक्ति प्रदान करने का प्रयास करती है। नियम। इस प्रकार की शक्तियाँ प्रस्तावित विधान के प्रावधानों को लागू करने के लिए सामान्य प्रकृति की होती हैं और जिन मामलों पर ऐसे नियम बनाए जा सकते हैं, उन्हें भी निर्दिष्ट किया गया है। नियमों को, जैसा भी मामला हो, संसद या राज्य विधानमंडल के समक्ष रखने का प्रावधान है।

धाराविधेयक की धारा 68 के तहत केंद्र सरकार को प्रस्तावित कानून के प्रावधानों के अनुरूप, आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित प्रावधान बनाने का अधिकार दिया गया है, ताकि समस्या का समाधान किया जा सके। प्रस्तावित कानून के लागू होने के दो वर्ष बाद इन अधिकारों का प्रयोग नहीं किया जा सकेगा और इस धारा के अंतर्गत प्रकाशित प्रत्येक आदेश संसद के दोनों सदनों के समक्ष रखा जाएगा।

धाराविधेयक की धारा 69 में कुछ अधिनियमों, जैसे कि वेतन भुगतान अधिनियम, 1936, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को निरस्त करने और उनके तहत किए गए कार्यों और की गई कार्रवाई को संरक्षित करने का प्रावधान है।

प्रत्ययोजित विधान के संबंध में ज्ञापन

विधेयक के खंड 5 में यह प्रावधान है कि कोई भी नियोक्ता किसी भी कर्मचारी को उपयुक्त सरकार द्वारा क्षेत्र, प्रतिष्ठान या कार्य के लिए अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं करेगा, जैसा कि अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

2. विधेयक के खंड 6 के उपखंड (5) में यह प्रावधान है कि उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा ऐसे कारक निर्धारित कर सकती है जिनके द्वारा विभिन्न स्थितियों के लिए निर्धारित न्यूनतम मजदूरी को गुणा किया जाएगा। काम के प्रकार।

3. विधेयक के खंड 9 के उपखंड (1) के तहत केंद्र सरकार को अधिसूचना द्वारा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का अधिकार दिया गया है। उक्त खंड के परंतुक में यह प्रावधान है कि विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जा सकती है।

4. विधेयक के खंड 25 के अनुसार, विधेयक के अध्याय III के प्रावधान सरकारी प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होंगे, जब तक कि उपयुक्त सरकार अधिसूचना द्वारा उक्त अधिसूचना में निर्दिष्ट किसी सरकारी प्रतिष्ठान पर ऐसे प्रावधान लागू न कर दे।

5. विधेयक के खंड 45 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को अधिसूचना द्वारा एक या एक से अधिक अधिकारियों को नियुक्त करने का अधिकार दिया गया है, जो राजपत्रित अधिकारी के पद से नीचे के न हों, ताकि इस विधेयक के प्रावधानों के तहत उत्पन्न होने वाले दावों की सुनवाई और निर्धारण किया जा सके।

6. विधेयक के खंड 49 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को अपीलीय प्राधिकरण नियुक्त करने का अधिकार दिया गया है, जिसके पास खंड 45 के उपखंड (2) के तहत प्राधिकरण द्वारा पारित आदेश से पीड़ित किसी भी व्यक्ति द्वारा दायर अपीलों की सुनवाई करने का अधिकार क्षेत्र होगा।

7. विधेयक के खंड 51 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता नियुक्त करने का अधिकार दिया गया है, जो उक्त खंड के उपखंड (4) के तहत उन्हें प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग पूरे राज्य में या उन्हें सौंपी गई भौगोलिक सीमाओं में, ऐसे राज्य या भौगोलिक सीमाओं में स्थित प्रतिष्ठानों के संबंध में करेंगे, जैसा भी मामला हो।

8. विधेयक के खंड 51 के उपखंड (2) के तहत उपयुक्त सरकार को अधिसूचना द्वारा निरीक्षण योजना निर्धारित करने का अधिकार दिया गया है, जिसमें वेब तैयार करने का भी प्रावधान होगा। निरीक्षण अनुसूची पर आधारित।

9. विधेयक के खंड 53 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को भारत सरकार के अवर सचिव के पद से नीचे के अधिकारी या राज्य सरकार में समकक्ष पद के अधिकारी को पचास हजार रुपये तक के जुर्माने से दंडनीय अपराधों की जांच करने और निर्णय लेने के लिए नियुक्त करने का अधिकार दिया गया है, और जांच करने का तरीका केंद्र सरकार द्वारा नियमों के माध्यम से निर्धारित किया जाएगा, ताकि अधीनस्थ न्यायपालिका पर बोझ कम हो सके।

10. विधेयक के खंड 56 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को उक्त खंड के प्रावधानों के अनुसार अपराधों के निपटारे के उद्देश्य से राजपत्रित अधिकारी को निर्दिष्ट करने का अधिकार दिया गया है।

11. धारा 67 के उपखंड (1) के तहत उपयुक्त सरकार को, पूर्व प्रकाशन की शर्त के अधीन रहते हुए, प्रस्तावित विधान के प्रावधानों को लागू करने के लिए नियम बनाने का अधिकार दिया गया है। उपखंड (2) में उन मामलों का उल्लेख है जिनके संबंध में ऐसे नियम बनाए जा सकते हैं। इन मामलों में, अन्य बातों के अलावा, निम्नलिखित शामिल हैं: (क) धारा 6 की उपधारा (4) के अधीन प्रति घंटा, प्रति दिन या प्रति माह के हिसाब से मजदूरी की दरें निर्धारित होने पर मजदूरी की गणना का तरीका; (ख) वे मामले और परिस्थितियाँ जिनमें किसी कर्मचारी को सामान्य कार्य दिवस के लिए आवश्यक घंटों की संख्या से कम अवधि के लिए नियोजित किया जाता है, धारा 10 के अधीन पूरे सामान्य कार्य दिवस के लिए मजदूरी प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा; (ग) धारा 13 की उपधारा (1) की उपधारा (2) के अधीन, कुछ वर्गों के कर्मचारियों के संबंध में, धारा 13 की उपधारा (1) के प्रावधान किस हद तक और ऐसी शर्तों के अधीन लागू होंगे।

(घ) धारा 14 के अधीन प्रति घंटा, प्रति दिन या ऐसी लंबी मजदूरी अवधि के लिए न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित करने का तरीका; (ङ) धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (च) के उपखंड (ii) के अधीन श्रम कल्याण के लिए गठित किसी निधि से लिए गए ऋणों की कटौती करने का तरीका; (च) धारा 18 की उपधारा (4) के अधीन अतिरिक्त राशि की वसूली करने का तरीका; (छ) धारा 19 की उपधारा (1) के अधीन जुर्माना लगाने के लिए अनुमोदन प्रदान करने का अधिकार; (ज) धारा 19 की उपधारा (2) के अधीन नोटिस में निर्दिष्ट किए जाने वाले कृत्यों और चूकों को प्रदर्शित करने का तरीका; (झ) धारा 19 की उपधारा (3) के अधीन जुर्माना लगाने की प्रक्रिया; (झ) धारा 19 की उपधारा (8) के अधीन सभी जुर्माने और उनकी सभी वसूली को दर्ज करने के लिए रजिस्टर का प्रारूप; (क) धारा 20 की उपधारा (2) के अधीन कर्तव्य से अनुपस्थिति के लिए कटौती करने की प्रक्रिया; (1) धारा 21 की उपधारा (2) के अधीन क्षति या हानि के लिए कटौती करने की प्रक्रिया; (म) धारा 21 की उपधारा (3) के अधीन सभी कटौतियों और उनकी सभी प्राप्ति को दर्ज करने के लिए रजिस्टर का प्रारूप; (न) धारा 23 के खंड (b) के अधीन रोजगार शुरू होने के बाद किसी कर्मचारी को दिए गए धन के अग्रिम की वसूली की शर्तें; (o) धारा 23 के खंड (c) के अधीन किसी कर्मचारी को पहले से अर्जित न किए गए वेतन के अग्रिम की वसूली की शर्तें; (p) धारा 24 के अधीन ऋणों की वसूली के लिए कटौतियाँ और उन पर देय ब्याज की दर; (q) धारा 26 की उपधारा (7) के खंड (i) और (ii) के अधीन छठे और सातवें लेखा वर्ष के लिए समायोजन या समायोजन करने का तरीका; (r) धारा 32 के खंड (a) और (b) के अधीन सकल लाभ की गणना करने का तरीका।

(s) धारा 34 के खंड (c) के अधीन नियोक्ता के संबंध में ऐसी अतिरिक्त राशियाँ; (t) धारा 36 की उपधारा (1) के अधीन चौथे लेखा वर्ष तक और उसके बाद के लेखा वर्ष में समायोजित किए जाने हेतु आगे ले जाए जाने वाले आबंटित अधिशेष की अधिकता का उपयोग करने का तरीका; (u) धारा 36 की उपधारा (2) के अधीन चौथे लेखा वर्ष तक और उसके बाद के लेखा वर्ष में समायोजित किए जाने हेतु आगे ले जाए जाने वाली न्यूनतम राशि या कमी का उपयोग करने का तरीका; (v) धारा 42 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट केंद्रीय सलाहकार बोर्ड और उक्त धारा की उपधारा (4) में निर्दिष्ट राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा प्रक्रिया को विनियमित करने का तरीका, जिसमें धारा 42 की उपधारा (10) के अधीन राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा गठित समितियाँ और उप-समितियाँ भी शामिल हैं। (w) केंद्रीय सलाहकार बोर्ड, राज्य सलाहकार बोर्ड, धारा 42 की उपधारा (11) के तहत राज्य सलाहकार बोर्ड द्वारा गठित समितियों और उप-समितियों सहित, के सदस्यों का कार्यकाल; (x) धारा 44 की उपधारा (1) के खंड (b) के तहत नियोजित व्यक्ति की मृत्यु के मामले में ऐसे प्राधिकारी के पास विभिन्न अवितरित देय राशियों को जमा करने का प्राधिकार और तरीका; (y) धारा 45 की उपधारा (5) के तहत कई कर्मचारियों के संबंध में एकल आवेदन का प्रपत्र; (z) धारा 49 की उपधारा (1) के तहत पीड़ित व्यक्ति द्वारा अपीलीय प्राधिकारी को अपील करने का प्रपत्र; (za) धारा 50 की उपधारा (1) के तहत नियोजित व्यक्तियों, हाजिरी सूची, मजदूरी और ऐसे अन्य विवरणों को बनाए रखने के लिए नियोक्ता द्वारा रजिस्टर के रखरखाव का तरीका; (zb) धारा 50 की उपधारा (3) के तहत वेतन पर्ची जारी करने का तरीका। (जेडसी) धारा 51 की उपधारा (5) के अधीन निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा प्रयोग की जाने वाली अन्य शक्तियाँ; (जेडडी) धारा 53 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट अपराधों के संबंध में जाँच करने का तरीका; (जेडई) धारा 56 की उपधारा (4) के अधीन निर्दिष्ट राजपत्रित अधिकारी द्वारा अपराध के निपटारे का तरीका; और (जेडएफ) कोई अन्य मामला जिसे प्रस्तावित विधान के अधीन निर्दिष्ट किया जाना आवश्यक है या किया जा सकता है।

12. खंड 67 के उपखंड (4) में यह प्रावधान है कि केंद्र सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम इसे संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष प्रस्तुत करना आवश्यक है।

13. खंड 67 के उपखंड (5) में प्रावधान है कि उक्त खंड के अंतर्गत बनाया गया प्रत्येक नियम राज्य विधानमंडल के समक्ष रखा जाना आवश्यक है।

14. जिन मामलों के संबंध में नियम बनाए जा सकते हैं, वे प्रक्रिया या प्रशासनिक विवरण से संबंधित मामले हैं और विधेयक में ही इनका प्रावधान करना व्यावहारिक नहीं है। अतः विधायी शक्ति का प्रत्यायोजन सामान्य प्रकृति का है।

लोकसभा

ए

बिल

वेतन और बोनस से संबंधित कानूनों और उनसे जुड़े या उनसे संबंधित मामलों में संशोधन और समेकन करना।

(श्री संतोष कुमार गंगवार, श्रम एवं रोजगार राज्य मंत्री)

लोकसभा
----- सुधार
को

वेतन संहिता, 2019

[लोकसभा में प्रस्तुत किया जाना है/किया गया है]

1. पृष्ठ (ii), खंडों की व्यवस्था में, खंड 35 में, - के लिए “नियोक्ता द्वारा”
पढ़ना “नियोक्ता द्वारा”
2. पृष्ठ (ii), खंडों की व्यवस्था में, खंड 48 में, - के लिए “नियोक्ताओं के
खाते”
पढ़ना “नियोक्ताओं का खाता”
3. पृष्ठ 4, पंक्ति 13, -
के लिए "रास्ता वेतन का,"
पढ़ना "वेतन का तरीका,"
4. पृष्ठ 15 पर, खंड 35 के सामने हाशिये में दिए गए शीर्षक में, -
के लिए "द्वारा नियोक्ता
पढ़ना “नियोक्ता द्वारा”

नई दिल्ली;

19 जुलाई, 2019

आषाढ़ 28, 1941 (शक)