

Abstract

Sr. No.	Name of the Act	Language
1	The Bonus Act, 1965	Hindi/English
2	The Payment of gratuity Act, 1972	Hindi/English
3	The Payment of Wages Act, 1936	Hindi/English
4	The Minimum Wages Act, 1948	Hindi/English
5	The Maternity Benefit Act, 1961	Hindi/English
6	The Contract Labour(Regulation And Abolition) Act, 1970 and Rules, 1971	Hindi/English
7	The Workman's Compensation Act, 1923	Hindi/English
8	Abstract Of Child Labour (Prohibition And Regulation) Act, 1986	Hindi/English

THE PAYMENT OF BONUS ACT, 1965
OBJECTIVE OF PAYMENT OF BONUS ACT

The Payment of Bonus Act, 1965 was enacted to provide for the payment of bonuses to persons employed in certain establishments based on profits or productivity and for the matters connected therewith.

- a) To improve statutory liability to pay bonus reward for good work in case of profits or losses.
- b) To prescribe a formula for calculating bonus
- c) To prescribe minimum & maximum percentage of bonus
- d) To provide of set-off/set on the mechanism
- e) To provide a redressal mechanism

Sec-1. Short title, extent and application.—This Act may be called the Payment of Bonus Act, 1965.

(1) It extends to the whole of India

(2) It shall apply to every factory; and every establishment in which twenty or more persons are employed on any day during an accounting year:

Sec-2. Definitions-

- a. **“Accounting year”** means—1st day of April and closed and balanced 31st day of March .
- b. **“Employee”** means any person (other than an apprentice) employed on a salary or wage not exceeding [Rs. **21000**] per mensem in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory, managerial, administrative, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied.
- c. **Salary or wage”** means all remuneration (other than remuneration in respect of overtime work) but does not include—
 - (i) any other allowance which the employee is for the time being entitled to; (ii) the value of any house accommodation or of supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service or of any concessional supply of foodgrains or other articles;
 - (iii) any travelling concession; (iv) any bonus (including incentive, production and attendance bonus); (v) any contribution paid or payable by the employer to any pension fund or provident fund or for the benefit of the employee under any law for the time being in force;
 - (vi) any retrenchment compensation or any gratuity or other retirement benefit payable to the employee or any ex gratia payment made to him; (vii) any commission payable to the employee.

Sec-8. Eligibility for bonus.—Every employee shall be entitled to be paid by his employer statutory bonus, in accordance with the provisions of this Act, if he has worked in the establishment for not less than thirty days in the accounting year.

Sec-9. Disqualification for bonus.—notwithstanding anything contained in this Act, an employee shall be disqualified from receiving bonus under this Act, 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.

Sec-10. Payment of minimum bonus.—Every employer shall be bound to pay to every employee in respect of the accounting year a minimum bonus 8.33 % of the salary of wage earned by the employee during the accounting year or **7000**, whichever is higher.

Sec-11. Payment of maximum bonus.—(1) Where in respect of any accounting year referred to in section 10, the allocable surplus exceeds the amount of minimum bonus payable to the employees under that 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 salary or wage earned by the employee during the accounting year subject to a **maximum of 20%**. of such salary or wage or minimum wages whichever is higher. (2) In computing the allocable surplus under this section, the amount set on or the amount set off under the provisions of section 15 shall be taken into account in accordance with the provisions of that section.]

12. Calculation of bonus with respect to certain employees.—Where the salary or wage of an employee exceeds seven thousand rupees or the minimum wage for the scheduled employment, as fixed by the appropriate Government, whichever is higher per mensem, the bonus payable to such employee under section 10 or, as the case may be, under section 11, shall be calculated.

Sec-15. Set on and set off of allocable surplus.—(1) Where for any accounting year, the allocable surplus exceeds the amount of maximum bonus payable to the employees in the establishment under section 11, 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 the manner illustrated in the Fourth Schedule.

Sec-18. Deduction of certain amounts from bonus payable under the Act.—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 Act in respect of that accounting year only and the employee shall be entitled to receive the balance, if any.

Sec-19. Time-limit for payment of bonus.—1 All amounts payable to an employee by way of bonus under this Act shall be paid by his employer—

- a) Where there is a dispute regarding payment of bonus pending before any authority under section 22, within a month from the date on which the award becomes enforceable or the settlement comes into operation, in respect of such dispute;
- b) In any other case, within a period of eight months from the close of the accounting year:

Sec-26. Maintenance of registers, records, etc.—Every employer shall prepare and maintain

- 1) Computation of the allocable surplus referred to in clause (4) of section 2, in **Form A**.
- 2) Set-on and set-off of the allocable surplus, under section 15, in **form B**.
- 3) Details of the amount of bonus due to each of the employees, the deductions under sections 17 and 18 and the amount actually disbursed, in **Form C**.
- 4) Annual returns. – Every employer shall send a return in **Form D** to the Inspector so as to reach him within 30 days after the expiry of the time limit specified in section 19 for payment of bonus.

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965
बोनस भुगतान अधिनियम का उद्देश्य

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 को लाभ या उत्पादकता के आधार पर कुछ प्रतिष्ठानों में कार्यरत व्यक्तियों को बोनस के भुगतान और उससे जुड़े मामलों के लिए अधिनियमित किया गया था।

- क) लाभ या हानि के मामले में अच्छे काम के लिए बोनस इनाम का भुगतान करने के लिए वैधानिक दायित्व में सुधार करना।
ख) बोनस की गणना के लिए एक फार्मूला निर्धारित करना
ग) बोनस का न्यूनतम और अधिकतम प्रतिशत निर्धारित करना
घ) तंत्र पर सेट-ऑफ/सेट प्रदान करना
ई) एक निवारण तंत्र प्रदान करना

धारा-1. संक्षिप्त शीर्षक, सीमा और अनुप्रयोग।—इस अधिनियम को बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 कहा जा सकता है।

- (1) इसका विस्तार सम्पूर्ण भारतवर्ष तक है
(2) यह हर कारखाने पर लागू होगा; और प्रत्येक प्रतिष्ठान जिसमें एक लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन बीस या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं:

धारा-2. परिभाषाएं

एक। "लेखा वर्ष" का अर्थ है- अप्रैल का पहला दिन और मार्च का 31 वां दिन बंद और संतुलित।

बी। "कर्मचारी" का अर्थ है कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु के अलावा) जो वेतन या मजदूरी पर कार्यरत है जो [रु. 21000] प्रति माह किसी भी उद्योग में किसी भी कुशल या अकुशल मैनुअल, पर्यवेक्षी, प्रबंधकीय, प्रशासनिक, तकनीकी या लिपिक कार्य को किराए या इनाम के लिए करने के लिए, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों।

सी। वेतन या मजदूरी" का अर्थ है सभी पारिश्रमिक (ओवरटाइम काम के संबंध में पारिश्रमिक के अलावा) लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

- (i) कोई अन्य भत्ता जिसका कर्मचारी फिलहाल हकदार है; (ii) किसी गृह आवास या रोशनी, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा की आपूर्ति या किसी सेवा या खाद्यान्न या अन्य वस्तुओं की किसी रियायती आपूर्ति का मूल्य;
(iii) कोई यात्रा रियायत; (iv) कोई भी बोनस (प्रोत्साहन, उत्पादन और उपस्थिति बोनस सहित); (v) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन फंड या भविष्य निधि में या उस समय लागू किसी भी कानून के तहत कर्मचारी के लाभ के लिए भुगतान किया गया या देय कोई योगदान;
(vi) कर्मचारी को देय कोई छंटनी मुआवजा या कोई ग्रेच्युटी या अन्य सेवानिवृत्ति लाभ या उसे किया गया कोई अनुग्रह भुगतान; (vii) कर्मचारी को देय कोई कमीशन।

धारा-8. बोनस के लिए पात्रता - प्रत्येक कर्मचारी इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, अपने नियोक्ता द्वारा वैधानिक बोनस का भुगतान करने का हकदार होगा, यदि उसने लेखांकन वर्ष में प्रतिष्ठान में कम से कम तीस दिनों तक काम किया हो।

धारा-9. बोनस के लिए अयोग्यता - इस अधिनियम में किसी बात के बावजूद, एक कर्मचारी इस अधिनियम के तहत बोनस प्राप्त करने से अयोग्य हो जाएगा, यदि उसे सेवा से बर्खास्त कर दिया जाता है -

- (एक धोखाधड़ी; या
(बी) प्रतिष्ठान के परिसर में दंगाई या हिंसक व्यवहार; या
(सी) प्रतिष्ठान की किसी भी संपत्ति की चोरी, दुरुपयोग या तोड़फोड़।

धारा-10. न्यूनतम बोनस का भुगतान - प्रत्येक नियोक्ता लेखांकन वर्ष के संबंध में प्रत्येक कर्मचारी को लेखांकन वर्ष के दौरान कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन का न्यूनतम बोनस 8.33% या 7000, जो भी अधिक हो, भुगतान करने के लिए बाध्य होगा।

धारा-11. अधिकतम बोनस का भुगतान.—(1) जहां धारा 10 में निर्दिष्ट किसी लेखा वर्ष के संबंध में, आवंटन योग्य अधिशेष उस धारा के तहत कर्मचारियों को देय न्यूनतम बोनस की राशि से अधिक है, नियोक्ता, ऐसे न्यूनतम बोनस के बदले में, प्रत्येक कर्मचारी को उस लेखांकन वर्ष के संबंध में बोनस का भुगतान करने के लिए बाध्य किया जाएगा जो कि लेखांकन वर्ष के दौरान कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन या मजदूरी के अनुपात में अधिकतम 20% की राशि होगी। ऐसे वेतन या मजदूरी या न्यूनतम मजदूरी में से जो भी अधिक हो। (2) इस धारा के तहत आवंटन योग्य अधिशेष की गणना में, धारा 15 के प्रावधानों के तहत निर्धारित राशि या बंद की गई राशि को उस धारा के प्रावधानों के अनुसार ध्यान में रखा जाएगा।।

धारा-12. कुछ कर्मचारियों के संबंध में बोनस की गणना.- जहां किसी कर्मचारी का वेतन या मजदूरी सात हजार रुपये या उचित सरकार द्वारा निर्धारित अनुसूचित रोजगार के लिए न्यूनतम वेतन, जो भी प्रति माह अधिक हो, से अधिक है, तो देय बोनस ऐसे कर्मचारी की गणना धारा 10 के तहत या, जैसा भी मामला हो, धारा 11 के तहत की जाएगी।

धारा-15. आवंटन योग्य अधिशेष का सेट ऑन और सेट ऑफ -

(1) जहां किसी भी लेखांकन वर्ष के लिए, आवंटन योग्य अधिशेष धारा 11 के तहत प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को देय अधिकतम बोनस की राशि से अधिक है, तो, अतिरिक्त, एक सीमा के अधीन होगा बीस प्रतिशत। उस लेखा वर्ष में प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों के कुल वेतन या वेतन का, अगले लेखा वर्ष में सेट करने के लिए आगे बढ़ाया जाएगा और इसी तरह चौथे लेखा वर्ष तक भुगतान के प्रयोजन के लिए उपयोग किया जाएगा। चौथी अनुसूची में वर्णित तरीके से बोनस का भुगतान।

धारा-18. अधिनियम के तहत देय बोनस से कुछ रकम की कटौती - जहां किसी भी लेखा वर्ष में, एक कर्मचारी को नियोक्ता को वित्तीय हानि पहुंचाने वाले कदाचार का दोषी पाया जाता है, तो, नियोक्ता के लिए राशि से नुकसान की राशि की कटौती करना वैध होगा इस अधिनियम के तहत कर्मचारी को केवल उस लेखांकन वर्ष के संबंध में देय बोनस का भुगतान किया जाएगा और कर्मचारी शेष राशि, यदि कोई हो, प्राप्त करने का हकदार होगा।

धारा-19. बोनस के भुगतान के लिए समय-सीमा.—1 इस अधिनियम के तहत बोनस के रूप में किसी कर्मचारी को देय सभी रकम का भुगतान उसके नियोक्ता द्वारा किया जाएगा—

क) जहां धारा 22 के तहत किसी प्राधिकारी के समक्ष बोनस के भुगतान के संबंध में कोई विवाद लंबित है, उस तारीख से एक महीने के भीतर, जिस दिन पुरस्कार लागू हो जाता है या निपटान लागू हो जाता है, ऐसे विवाद के संबंध में;

ख) किसी अन्य मामले में, लेखांकन वर्ष की समाप्ति से आठ महीने की अवधि के भीतर:

धारा-26. रजिस्ट्रों, अभिलेखों आदि का रखरखाव - प्रत्येक नियोक्ता तैयार करेगा और बनाए रखेगा

- 1) प्रपत्र ए में धारा 2 के खंड (4) में निर्दिष्ट आवंटन योग्य अधिशेष की गणना।
- 2) प्रपत्र बी में धारा 15 के तहत आवंटन योग्य अधिशेष का सेट-ऑन और सेट-ऑफ गणना।
- 3) प्रपत्र सी में प्रत्येक कर्मचारी को देय बोनस की राशि, धारा 17 और 18 के तहत कटौती और वास्तव में वितरित की गई राशि का विवरण।
- 4) वार्षिक रिटर्न. - प्रत्येक नियोक्ता 30 दिनों के भीतर इंसपेक्टर को प्रपत्र डी में एक रिटर्न भेजेगा, बोनस के भुगतान के लिए धारा 19 में निर्दिष्ट समय सीमा समाप्त के बाद.

Abstract of the Payment of Gratuity Act, 1972

1. EXTENT OF THE ACT:

The Act extends to the whole of India:

Provided that in so far as it relates to plantations or ports, it shall not extend to the State of Jammu and Kashmir [Sec 1(2)]

2. TO WHOM THE ACT APPLIES:

The Act applies to (a) every factory, mine, oilfield, plantation, port and railway company; b) every shop or establishment within the meaning of any law for the time being in force in relation to shops and establishments in State, in which 10 or more persons are employed, or were employed, on any day of the preceding 12 months; and c) such other establishment, or class of establishments, in which 10 or more employees are employed or were employed, on any day of the preceding 12 months, as the Central Government may, by notification, specify in this behalf. [Sec 1(3)]

3. DEFINITIONS:

(a) "Appropriate Government" means.

(i) in relation to an establishment;

a) belonging to, or under the control of, the Central Government,

b) having branches in more than one State,

c) of a factory belonging to, or under the control of, the Central Government,

d) of a major port, mine, oilfield, or railway company, the Central Government.

(ii) in any other case, the State Government. [Sec 2(a)]

(b) "Completed year of service" means continuous service for one year, [Sec 2(b)]

(c) "Continuous Service" means uninterrupted service and includes service which is interrupted by sickness, accident, leave, lay-off, strike or a lock-out or cessation of work not due to any fault of the employees concerned, whether such uninterrupted service was rendered before or after the commencement of this Act.

Explanation I: In the case of an employee who is not in uninterrupted service for year, he shall be deemed to be in continuous service if he has been actually employed by an employer during the 12 months immediately preceding the year for not less than-

i) 190 days, if employed below the ground in a mine, or

ii) 240 days, in any other case, except when he is employed in a seasonal establishment.

Explanation II: An employee of a seasonal establishment shall be deemed to be in continuous service if he has actually worked for not less than 75% of the number of days on which the establishment was in operation during the year. [Sec 2(b)]

(d) "Controlling Authority" means an authority appointed by an appropriate Government under Sec. 3. [Sec 2(d)].

(e) "Family" in relation to an employee, shall be deemed to consist of-

i) in the case of a male employee, himself, his wife, his children, whether married or unmarried, his dependant parents and the widow and children of his predeceased son, if any,

ii) in the case of a female employee, herself, her husband, her children, whether married or unmarried, her dependent parents and the dependent parents of her husband and the widow and children of her predeceased son, if any:

Provided that if a female employee, by a notice in writing to the controlling authority, expresses her desire to execute her husband from her family, the husband and his dependent parents shall no longer be deemed for the purposes of this Act, to be included in the family of such female employee unless the said notice is subsequently withdrawn by such female employee.

Explanation- Where personal law of an employee permits the adoption by him of a child, any child lawfully adopted by him shall be deemed to be included in his family, and where a child of an employee has been adopted by another person and such adoption is, under the personal law of the person making such adoption, lawful, such child shall be deemed to be excluded from the family of the employee. [Sec 2(h)].

4. NOMINATION:

1. Each employee, who has completed one year of service, after the commencement of the payment of Gratuity (Central) Rules, 1972, shall

make within 30 days of completion of one year of service, a nomination [Sec 6(1) read with rule 8, 6 (1)]

2. If an employee has a family at the time of making a nomination, the nomination shall be made in favour of one or more members of his family and any nomination made by such employee in favour of a person who is not member of his family shall void. [Sec 6(3)].

3. If at the time of making a nomination, the employee has no family, the nomination can be made in favour of any person, but if the employee subsequently acquires a family, such nomination shall forthwith become invalid and the employee shall make within 90 days a fresh nomination in favour of one or more members of his family. [Sec 6(4) read with Rule 6(3)]

4. A nomination or a fresh nomination or a notice of modification shall be signed by the employee or, if illiterate, shall bear his thumb impression in the presence of two witness, who shall also sign declaration to that effect in that nomination, fresh nomination or notice of modification of nomination as the case may be. [Rule 6(5)]

5. A nomination may, subject to the provisions of Sub-secs (3) and (4) of Sec 6 be modified by an employee any time after giving to his employer a written notice of his intention to do so. [Sec 6(5)]

6. A nomination or fresh nomination or notice of modification of nomination shall take effect from the date of receipt of the same by the employer. [Rule 6(6)].

5. APPLICATION FOR GRATUITY:

1. An employee who is eligible for payment of gratuity under the Act, or any person authorized, in writing, to act on his behalf, shall apply ordinarily within 30 days from the date of gratuity become payable: provided that where the date of superannuation or retirement. [Rule 7(1)]

2. A nominee of an employee who is eligible for payment of gratuity shall apply, ordinarily within one year from the date the gratuity became payable to him, to the employer. [Rule 7(2)]

3. A legal heir of an employee who is eligible for payment of gratuity shall apply, ordinarily within one year from the date the gratuity became payable to him, to the employer. [Rule 7(3)]

4. The employer shall also entertain an application for payment of gratuity filed after the expiry of the periods specified above, if the applicant adduces a sufficient cause for the delay. [Rule 7(5)]

6. PAYMENT OF GRATUITY:

1. Gratuity shall be payable to an employee on the termination of his employment after he has rendered continuous service for not less than 5 year-

a) on his superannuation, or

b) on his retirement or resignation, or

c) on his death or disablement due to accident or disease:

Provided that the completion of continuous service of 5 years shall not be necessary where the termination of the employment of any employee is due to death or disablement:

Provided further that in case of death of the employee, gratuity payable to him shall be paid to his nominee or, if no nomination has been made, to his heirs, and where any such nominees or heirs is a minor the shares of such minor, shall be deposited with the controlling authority who shall invest the same for the benefit of such minor in such bank or other financial institution, as may be prescribed, until such minor attains majority.

Disablement means such disablement, which incapacitates an employee for the work, which he was capable of performing before the accident resulting in such disablement. [Sec 4(1)]

2. For every completed year of service or part thereof in excess of 6 months, the employer shall pay gratuity to an employee at the rate of 15 days wages based on the rate of wages last drawn by the employee concerned:

Provided that in the case of a piece-rated employee, daily wages shall be computed on the average of the total wages received by him for a period of 3 months immediately preceding the termination of his employment, and, for this purpose, the wage paid for any overtime work shall not be taken into account:

Provided further that in the case of an employee employed in seasonal establishment, the employer shall pay the gratuity at the rate of 7 days' wage for each season. [Sec 4(2)]

Examination- In case of a monthly rated employee, the 15 days' wages shall be calculated by dividing the monthly rate of wages last drawn by him by 26 and multiplying quotient by 15.

3. The amount of gratuity payable to an employee shall not exceed 20 months wages. [Sec 4(3)]

7. FORFEITURE OF GRATUITY:

1. The gratuity of an employee, whose services have been terminated for any act, willful omission or negligence causing any damages or loss to, or

destruction of, property belonging to the employer, shall be forfeited to the extent of the damages or loss so caused;

2. The gratuity payable to an employee shall be wholly forfeited-
 - i) if the services of such employee have been terminated for his riotous or disorderly conduct or any other act of violence on his part, or
 - ii) if the services of such employee have been terminated for any act which constitutes an offence involving moral turpitude, provided that such offence is committed by him in the course of his employment. [Sec 4(6)]

8. NOTICE OF OPENING, CHANGE OR CLOSURE OF THE ESTABLISHMENT:

1. A notice shall be submitted by the employer to the controlling authority of the area within 30 days of any change in the name, address, employer or nature of business. [Rule 3920]
2. Where an employer intends to close down the business he shall submit a notice to the controlling authority of the area at least 60 days before the intended closure. [Rule 3(3)]

9. APPLICATION TO CONTROLLING AUTHORITY FOR DIRECTION- IF AN EMPLOYER:

- i) refuses to accept a nomination or to entertain an application for payment of gratuity, or
- ii) issues a notice either specifying an amount of gratuity which is considered by the applicant less than what is payable or rejecting eligibility to payment of gratuity, or
- iii) having received an application for payment of gratuity, fails to issue notice within 15 days; the claimant employee, nominee, or legal heir, as the case may be, may within 90 days of the occurrence of the cause for the application, apply to the controlling authority for issuing a direction under Sub-sec (4) of Sec. 7 with as many extra copies as are the opposite party;

Provided that controlling authority may accept any application on sufficient cause being shown by the applicant after the expiry of the period of 90 days. [Rule 10].

10. APPEAL:

Any person aggrieved by an order of the controlling authority may, within 60 days from the date of the receipt of the order, prefer an appeal to the Regional Labour Commissioner (Central) of the area who has been appointed as the appellate authority by the Central Government:

Provided that the appellate authority may, if it satisfied that the appellant was prevented by sufficient cause from preferring the appeal within the said period of 60 days, extend the said period by a further period of 60 days. [Se. 7(7)]

11. MACHINERY FOR ENFORCEMENT OF THE ACT OR RULES IN CENTRAL SPHERES:

All Assistant Labour Commissioner (C) have been appointed as Controlling Authorities and all the Regional Labour Commissioners© as Appellate Authorities.

12. POWERS OF THE CONTROLLING AUTHORITY:

The controlling authority for the purpose of conducting an inquiry as to the amount of gratuity payable to an employee or as to the admissibility of any claim of, or in relation to, an employee for payment of gratuity, or as to the person entitled to receive the gratuity, shall have the same powers as are vested in court, under the Code of Civil Procedure, 1908, in respect of the following matters, namely:

- a) enforcing the attendance of any person or examining him on oath
- b) requiring the discovery and production of documents;
- c) receiving evidence on affidavits; and
- d) issuing commissions for the examination of witnesses. [Sec 7(5)]

13. RECOVERY OF GRATUITY:

If the amount of gratuity payable is not paid by the employer, within the prescribed time, to the person entitled thereto the controlling authority shall, on an application made to it in this behalf by the aggrieved person, issue a certificate for that amount to the collector, who shall recover the together with compound interest thereon at the rate of 9% per annum, from the date of expiry of the prescribed time, as arrears of land revenue and pay the same to the person entitled thereto. [Sec 8]

14. PROTECTION OF GRATUITY:

No gratuity payable under the Payment of Gratuity Act, and rules made thereunder shall be liable to attachment in execution of any decree or order of any civil, revenue or criminal court. [Sec 13]

15. PENALTIES FOR OFFENCES:

1. Whoever, for the purpose of avoiding any payment to be made by himself or of enabling any other person to avoid such payment knowingly makes or causes to be made any false statement or false representation shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to 6 months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both. [Sec 9(1)]
2. An employer who contravenes, or makes defaults in complying with, any of the provisions of the Act or any rule or order made thereunder shall be

punishable with imprisonment for term which may extend to one year, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both:

Provided that if the difference relates to non-payment of any gratuity payable under the Payment of Gratuity Act, the employer shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than three months unless the court trying the offence, for reasons to be recorded by it in writing, is of opinion that a lesser term of imprisonment or the imposition of a fine would meet the ends of justice. [Sec 9(2)].

16. DISPLAY OF NOTICE:

The employer shall display conspicuously a notice at or near the main entrance of the establishment in bold letters in English and in the language understood by the majority of the employees specifying the name of the officer with designation authorized by the employer to receive on his behalf notices under the Payment of Gratuity Act, or the rules made thereunder. [Rule 4J]

17. DISPLAY OF ABSTRACT OF THE ACT AND RULES:

The employer shall display an abstract of the Payment of Gratuity Act and the rules made, thereunder in English and in the language understood by the majority of the employees at a conspicuous place at or near the main entrance of the establishment. [Rule 20].

Name of the Authorised Person	Designation

उपदान सदाय – अधिनियम और नियमों की संक्षिप्ती

1. **अधिनियम का विस्तार :-** इस अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है परन्तु जहाँ तक इसका सम्बन्ध बागानों या पतनों से है, उसका विस्तार जम्मू कश्मीर राज्य पर नहीं होगा। धारा 1 (2)

2. **अधिनियम किस को लागू होता है :-** यह अधिनियम (क) प्रत्येक कारखाने, खान तेल क्षेत्र बागान, पान और रेल कम्पनी, (ख) किसी राज्य में दुकानों और संस्थानों के सम्बन्ध में तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अर्थात् में, प्रत्येक ऐसी दुकान अथवा संस्थापन को जिसमें पूर्ववर्ती 12 मास में किसी दिन 10 या अधिक व्यक्ति नियोजित हों अथवा नियोजित थे, तथा (ग) ऐसे संस्थानों के वर्ग को जिसमें पूर्ववर्ती बारह मास में किसी दिन जो केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा इस निर्मित विनिर्दिष्ट किया जाए, 10 या अधिक कर्मचारी नियोजित हों अथवा नियोजित थे, लागू होगा। धारा 1(3)

परिभाषाएं :- (क) "समुचित सरकार" से अभिप्राय है (प) निम्नलिखित स्थापनों के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार, अर्थात्—

- (क) केन्द्रीय सरकार अथवा उसके नियन्त्रणाधीन स्थापना।
(ख) ऐसे स्थापन जिनकी एक से अधिक राज्यों में शाखाएं हों।
(ग) केन्द्रीय सरकार के, अथवा उसके नियन्त्रणाधीन कारखाने के स्थापन;
(घ) किसी महापतन, खान, तेल क्षेत्र अथवा रेल कम्पनी के स्थापन;
(पप) किसी अन्य दशा में, राज्य सरकार (धारा 2 क)–

(ख) "सेवा का संपूरित वर्ष" से एक वर्ष के निरन्तर सेवा अभिप्रेत है। (धारा 2 ख)।

(ग) "निरन्तर सेवा" से अभिप्रेत है अविच्छिन्न सेवा और इसके अन्तर्गत यह सेवा भी जो बीमारी, दुर्घटना छुट्टी, कामबन्दी, हड़ताल अथवा पालाबन्दी कार्यारोध से, जो सम्बन्धित कर्मचारी की त्रुटि के कारण न हो, विछन हुई हो, चाहे ऐसी अविच्छिन्न वा विच्छन्न सेव इस अधिनियम के प्रारम्भ के पूर्व की गई हो या पश्चात्।

स्पष्टीकरण 1 :- किसी ऐसे कर्मचारी की दशा में जो एक वर्ष से अविच्छिन्न सेवा में नहीं है जब यह समझा जायेगा कि वह निरन्तर सेवा में है, जब वह उस वर्ष के ठीक पूर्ववर्ती 12 मास के दौरान किसी नियोजक द्वारा :-

- यदि किसी खान में भूमि के नीचे नियोजित हो तो कम से कम 140 दिनों के लिए, अथवा
- किसी अन्य दशा में तब के सिवाय जब कि वह किसी मौसमी स्थापन में नियोजित हो, 240 दिन के लिए, वास्तव में नियोजित किया गया हो।

स्पष्टीकरण 2 :- किसी मौसमी स्थापन के कर्मचारी के बारे में जब यह समझा जायेगा कि वह निरन्तर सेवा में है जब उसने उन दिनों के, जिनमें वह स्थापना उस वर्ष के दौरान चालू रहा, कम से कम पचहत्तर प्रतिशत वास्तव में काम किया है। (धारा 2 ग)।

(घ) "नियंत्रक प्राधिकारी" से समुचित सरकार द्वारा धारा 3 के अधीन नियुक्त प्राधिकारी अभिप्रेत है। धारा 2 (घ)

देखिए

(ड.) किसी कर्मचारी के सम्बन्ध में " कुटुम्ब " में निम्नलिखित सम्मिलित समझे जाएंगे अर्थात् :-

- पुरुष कर्मचारी की दशा में वह स्वयं उसकी पत्नी उसकी विवाहित संतान उसके आश्रित माता तथा उसके पूर्व मृत पुत्र की यदि कोई रहा हो विधवा और संतान।
- महिला कर्मचारी की दशा में, वह स्वयं उसका पति, उसकी अविवाहित संतान, उसके आश्रित माता-पिता और उसके पिता के आश्रित माता-पिता तथा उसके पूर्व मृत पुत्र की यदि कोई रहा हो, की विधवा और संतान – परन्तु यदि कोई महिला कर्मचारी, नियंत्रक प्राधिकारी को लिखित सूचना द्वारा, अपने पति को अपने कुटुम्ब से अववर्जित करने की वांछा अभिव्यक्त करती है तो, इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिये, पति और उसके आश्रित माता-पिता, ऐसी महिला कर्मचारी के कुटुम्ब में सम्मिलित नहीं समझे जाएंगे जब तक कि उक्त सूचना महिला कर्मचारी द्वारा तत्पश्चात् न ले ली जाये।

स्पष्टीकरण :- जहां कर्मचारी की स्वीय विधि के अधीन उसके द्वारा संतान का ग्रहण अनुज्ञात है, वहाँ उसके द्वारा विधिपूर्वक दशक ग्रहीत संतान उसके कुटुम्ब में सम्मिलित समझी जायेगी, और जहाँ किसी कर्मचारी की संतान किसी अन्य व्यक्ति द्वारा दशक ग्रहण कर ली गई है और ऐसा दशक ग्रहण करने वाले व्यक्ति की स्वीय

विधि के अधीन वैध है, वहां ऐसी संतान कर्मचारी के कुटुम्ब से अपवर्जित समझी जाएगी। धारा 2 (ज)

4. **नामनिर्देशन :-** 1. प्रत्येक कर्मचारी जिसने सेवा का एक वर्ष पूरा कर लिया है, उपदान संदाय (केन्द्रीय) नियम, 1972 के प्रारम्भ के पश्चात् सेवा के एक वर्ष की समाप्ति के तीस दिन के भीतर नातनिर्देशन करेगा। 6(1) के साथ पटित 6 (1)।

2. यदि नामनिर्देशन के समय कर्मचारी का कोई कुटुम्ब है तो नामनिर्देशन उसके कुटुम्ब के एक अथवा अधिक सदस्यों के पक्ष में किया जायेगा, तथा ऐसे कर्मचारी द्वारा किसी ऐसे व्यक्ति के पक्ष में किया गया नामनिर्देशन जो उसके कुटुम्ब का सदस्य नहीं है, शून्य होगा। धारा 6 (3)।

3. यदि नामनिर्देशन करने के समय कर्मचारी को कोई कुटुम्ब नहीं है तो नामनिर्देशन किसी व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के पक्ष में किया जा सकता है, किन्तु यदि तत्पश्चात् कर्मचारी का कोई कुटुम्ब हो जाता है ऐसा तत्काल नामनिर्देशन अविधिमान्य हो जायेगा। कर्मचारी 40 दिन के भीतर अपने कुटुम्ब के एक या अधिक सदस्यों के पक्ष में नया नामनिर्देशन न करेगा। नियम 6 (3) के पाठित धारा 6 (4)।

4. नामनिर्देशन या नए नामनिर्देशन के उपरान्तरण की सूचना पर कर्मचारी द्वारा हस्ताक्षर, अथवा यदि वह निरक्षर है तो उस पर अंगूठे की निशानी, दो-दो-साक्षियों की उपस्थिति में किए जाएंगे या लगाई जाएगी, जो यथास्थिति उस नामनिर्देशन के उपरान्त की सूचना में उस की घोषणा कर हस्ताक्षर भी करेगा। नियम 6 (5)।

5. धारा 6 की उपधारा (3) तथा (4) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए नामनिर्देशन का उपरान्तण, कर्मचारी द्वारा किसी भी समय, नियोजक को ऐसा करने के अपने आप की लिखित सूचना देने के पश्चात् किया जा सकेगा। नियम 6 (5)।

6. नामनिर्देशन या नया नामनिर्देशन के उपरान्त सूचना, नियोजक द्वारा उसकी प्राप्ति की तारीख से प्रभावी होगी। नियम 6 (6)।

5. **उपदान के लिए आवेदन :-** 1. कोई कर्मचारी जो अधिनियम के अधीन उपदान के संदाय के लिए पात्र है अथवा उसकी ओर से कार्य करने के लिए निम्नलिखित रूप में प्राधिकृत कोई व्यक्ति सामान्यतः उस तारीख से जिसको उपदान सदैव हो जाता है, तीस दिन के भीतर आवेदन करेगा। परन्तु जहां कर्मचारी को अधिवार्षिकी या सेवा-विवर्ति की तारीख ज्ञात है, वहां कर्मचारी अधिवार्षिक या सेव-निवर्ति की तारीख के तीस दिन के पहिले नियोजक को आवेदन कर सकेगा। नियम 7 (1)।

2. कर्मचारी का नाम निर्देशन, जो उपदान के संदाय के लिए पात्र है, सामान्यतः उस तारीख से जिसको उपदान उसे संदेय हुआ था, तीस दिन के भीतर नियोजक को आवेदन करेगा। नियम 7 (2)।

3. कर्मचारी का विधिक वारिस, जो उपदान के संदाय के लिए पात्र है, सामान्यतः उस तारीख से जिसको उपदान उसे संदेय हुआ था, एक वर्ष के भीतर नियोजक को आवेदन करेगा। नियम 7 (3)।

4. उपर विनिर्दिष्ट अवधियों की समाप्ति के पश्चात् फाइल किया गया उपदान के संदाय के लिये आवेदन भी नियोजक द्वारा ग्रहण किया जायेगा, यदि आवेदक विलम्ब के लिये पर्याप्त हेतु कर देता है। नियम 7 (5)।

6. **उपदान के संदाय :-** 1. कम से कम पांच वर्ष की निरन्तर सेवा कर लेने के पश्चात् कर्मचारी के नियोजक के पर्ववसान पर उसको –

- क) उसकी अधिवार्षिक पर, अथवा
ख) उसकी निवृत्ति का पर त्याग पर, अथवा
ग) किसी दुर्घटना अथवा रोग के कारण उसकी मृत्यु अथवा निशक्तता पर उपदान संदेय होगा।

परन्तु पांच वर्ष निरन्तर सेवा का पूरा होना उस दशा में आवश्यक न होना यहाँ किसी कर्मचारी के कानून के पूर्वचलान का कारण उसकी मृत्यु या निशक्तता है। निशक्तता से ऐसी निशक्तता का अभिप्रेत है, जो किसी कर्मचारी को उस कार्य के लिए असमर्थ बना देती है जिसे वह उस दुर्घटना या रोग के परिणाम स्वरूप निशक्तता हुई है, करने के लिए समर्थ था। धारा 4 (1)।

2. नियोजक कर्मचारी को सेवा के प्रत्येक सम्पूरित वर्ष के लिए अथवा 6 मास से अधिक के उसके रोग के लिए, सम्बद्ध कर्मचारी द्वारा सबसे अन्त में प्राप्त की गई मजदूरी की दर पर आधारित 15 दिनों की मजदूरी की दर का उपदान करेगा।

परन्तु मात्र मुपाती दर से मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी की दशा में, दैनिक मजदूरी उसके नियोजक के पर्यवास के ठीक पूर्ववर्ती तीन मास की काल अवधि के लिए उसके द्वारा प्राप्त कुल मजदूरी की औसत पर संगणित की जायेगी, और इस प्रयोजन के लिए, किसी अतिकालीन कार्य के लिये संदाय मजदूरी गणना में नहीं की जायेगी।

परन्तु यह और कि मौसमी स्थापन में नियोजित कर्मचारी की दशा में नियोजक प्रत्येक मौसम के लिये सात दिन की मजदूरी की दर से उपदान कर संदाय करेगा। 4 (2)।

3. कर्मचारी को संदाय की रकम बीमा मास की मजदूरी से अधिक नहीं होगी। 4 (3)।

परन्तु मात्र नुपात दर से मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी की दशा में दैनिक मजदूरी उसके नियोजन के पर्यवास के ठीक पूर्ववर्ती 3 मास की काल अवधि के लिये उसके द्वारा प्राप्त कल मजदूरी की औसत पर संगणित की जायेगी, और इस प्रयोजन के लिए, किसी अतिकालीन कार्य के लिये संदाय मजदूरी गणना में नहीं की जायेगी। परन्तु यह और कि मौसमी स्थापन में नियोजित कर्मचारी कर्मचारी की दशा में नियोजक प्रत्येक मौसम के लिये 7 दिन की मजदूर की दर से उपदान कर संदाय करेगा। धारा 4 (2)

3. कर्मचारी को संदाय की रकम बीस मास की मजदूरी से अधिक नहीं होगी। धारा 4 (3)।

7. उपदान का समापहरण :-

1. जिस कर्मचारी की सेवाएं उसके किसी ऐसे कार्य या जानबुझकर किए गये ऐसे लोप अथवा उपेक्षा के कारण जिनसे कि नियोजक के सम्पत्ति के हानि, नुकसान अथवा विनाशा हुआ है समाप्त कर दी गई है उसका उपदान इस प्रकार हुए नुकसान या हानि की मात्र तक समपहत कर लिया जायेगा।

2. कर्मचारी को संदेय उपदान पूर्णतः समापन कर लिया जायेगा।

(क) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं उसके बलवात्मक अथवा उपद्रवी आचरण अथवा उसकी ओर से किए गए किसी अन्य हिंसात्मक कार्य के कारण समाप्त कर दी गई है, अथवा

(ख) यदि ऐसे कर्मचारी की सेवाएं किसी ऐसे कार्य के कारण समाप्त कर दी गई है जो कि नैतिक अक्षमता वाला अपराध है, परन्तु यह तब तक कि उसके द्वारा ऐसा अपराध अपने नियोजन के औरान किया जाता है। धारा 4 (6)

8. स्थापना के खोलने, परिवर्तन या गंद करने की सूचना :-

1. कारोवार के नाम, पत्ते, नियोजक या प्रकृति में किसी परिवर्तन के तीन दिन के भीतर नियोजक द्वारा उस क्षेत्र के नियंत्रक प्राधिकारी को उसकी सूचना भेजी जायेगी। नियम 3 (2)

2. जहां नियोजक कारोवार को बन्द करने का आशय रखता है वहाँ वह एस क्षेत्र के नियंत्रक प्राधिकारी को आशयित बंद के कम से कम 60 दिन के पहले सूचना भेजेगा। नियम 3 (3)।

9. नियंत्रक प्राधिकारी को निर्देश के लिए आवेदन :-

यदि कोई नियोजक :-

1. उपदान के संदाय के लिए नामनिर्देशन स्वीकार करने या आवेदन ग्रहण करने से इंकार करता है, अथवा

2. या तो उपदान की वह रकम विनिर्दिष्ट करने वाली जो आवेदक द्वारा उससे कम समझी जाती है, या जो संदेय है या उपदान के संदाय की पात्रा अस्वीकृत करने वाली सूचना जारी करता है, अथवा

3. उपदान के संदेय के लिये आवेदन प्राप्त करके 15 दिन के भीतर सूचना जारी करने में असफल रहता है, तो यथस्थिति, दावेदार, कर्मचारी नाम निर्देशित या विधिक वारिस आवेदन के लिए हेतुक घटित होने के 40 दिन के भीतर, नियंत्रक प्राधिकारी को धारा 7 की उपधारा (4) के अधीन निर्देशित उतनी सहित जितनक कि विरोधी पक्षकार है, जारी करने के लिए आवेदक कर सकेगा :

परन्तु नियंत्रक प्राधिकारी द्वारा प्रयाप्त अर्शित किये जाने पर किसी आवेदक का 40 दिन की अवधि की समाप्ति के पश्चात् कर सकेगा। नियम (10)।

10. अपील :

नियंत्रक प्राधिकारी के आदेश से कोई व्यक्ति आदेश की प्राप्ति की तारीख से 60 दिन के भीतर एस क्षेत्र के क्षेत्रीय श्रम आयुक्त केन्द्रिय सरकार द्वारा अपील प्राधिकारी नियुक्त कर दिया गया है, अपील कर सकेगा।

परन्तु यदि अपील प्राधिकारी का यह समाधान हो जाता है कि अपीलार्थी प्रयाप्त कारणों में साठ दिन की उक्त अवधि के भीतर अपील नहीं कर सका था, तो वह उक्त अवधि को 60 दिन के अतिरिक्त अवधि के लिए बढ़ा सकेगा। नियम 7 (7)।

11. केन्द्रीय क्षेत्र में अधिनियम या नियमों के प्रवर्तन के लिए कार्यप्रणाली :-

सभी सहायक श्रम आयुक्तों (के0) का नियंत्रक प्राधिकारी के रूप में और सभी क्षेत्रीय श्रम आयुक्तों (के0) अपील प्राधिकारियों के रूप में नियुक्त कर दिया गया है।

12. नियंत्रक प्राधिकारी की शक्तियाँ :- नियंत्रक प्राधिकारी की किसी कर्मचारी को संदेय उपदान की रकम के बारे, अथवा उपदान के संदाय के लिए किसी कर्मचारी के, या उसके सम्बन्ध में, किसी दावे की अनुज्ञेयता के बारे में, अथवा उस व्यक्ति के बारे में जो उपदान प्राप्त करने के लिए हकदार है, जांच करने के प्रयोजन के लिए, निम्नलिखित विषयों की बाबत ही शक्तियाँ होगी जो न्यायालय में सिविल प्रिया संहता, 1480 के अधीन निहित है, अर्थात् :-

(क) किसी व्यक्ति को हाजिर करना शपथ पर उसकी परीक्षा करना।

(ख) दस्तावेजों के प्रकटीकरण और पेश किए जाने की अपेक्षा करना।

(ग) शपथ पत्रों पर साक्ष्य प्राप्त करना, और

(घ) साक्षियों की परीक्षा के लिए कमीशन निकालना धारा 7(5)।

13. उपदान की वुसली :- यदि संदेय उपदान की रकम नियोजक द्वारा, विहित समय के भीतर उसके हकदार व्यक्ति को संदेश नहीं की जाती है, तो नियंत्रक प्राधिकारी, व्यक्ति द्वारा उसे निम्ना आवेदन किए जाने पर, कलक्टर को उस रकम के लिए एक प्रमाण पत्र जारी करेगा, जो विहित समय के अवसान की तारीख से उस पर 4 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से चक्रवृद्धि ब्याज सहित उसकी वसूली भू-राजस्व की बकाया के रूप में करेगा तथा उसे उसके हकदार व्यक्ति को संदा करेगा। धारा (8)।

14. उपदान का संरक्षण :- उपदान संदाय अधिनियम और उसके अधीन बनाए गये नियमों के अधीन संदेय कोई उपदान किसी सिविल, राजस्व या दण्ड न्यायालय की किसी डिक्री या आदेश के निष्पादन में कुर्क किये जाने के दायित्व के अधीन नहीं होगा। धारा (1)।

15. अपराधों के लिए शक्तियाँ :-

1. जो कोई, किसी संदाय बचने के प्रयोजनार्थ जो उसे कहना है, अथवा किसी अन्य व्यक्ति को ऐसे संदाय करने से बचने के लिए समर्थ बनाने के प्रयोजनार्थ जानबुझकर कोई मिथ्याकथन मिथ्या ब्यपदेशन करेगा/अथवा करायेगा, वह कारावास से, जिसकी अवधि छह मास तक हो सकेगी, अथवा जुर्माना से, जाक एक हजार रु0 तक का हो सकेगा, अथवा दण्डनीय होगा ;

परन्तु जहाँ अपराध उपदान संदाय अधिनियम के अधीन संदेय उपदान के अशंदानसे सम्बन्धित है, वहाँ नियोजक कारावास से, जिसकी अवधि 3 मास के कम की न होगी दण्डनीय होगा, सिवाय तब के जब अपराध का विचारण करने वाला न्यायालय, उन कारणों से, जो उसके द्वारा लेखवद्ध किये जायेगे इस राय का हो कम अवधि के कारावास से या जुर्माने के अधिरोपण से न्याय के उददेश्यों की पूर्ति हो जायेगी। धारा 4(2)।

16. सूचना का प्रदर्शन :- नियोजक स्थापन के मुख्य द्वारा पर या उसके निकट अग्रेजी में और उस भाषा में जो कर्मचारियों की बुहसंख्या द्वारा समझी जाती है मोटे अक्षरों में सहज देस रूप में प्रदर्शित करेगा अथवा पदाभिदान सहित उस प्राधिकारी क नाम विनिर्दिष्ट होगा जो नियोजक द्वारा उपदान संदाय अधिनियम अथवा उसके अधीन बनाये गये नियमों के अधीन उसकी ओर से सूचनाएं प्राप्त करने के लिये प्राधिकृत किया गया है। नियम (4)।

17. अधिनियम और नियमों की संक्षिप्ति :-

नियोजक उपदान संदाय अधिनियम और उसके अधीन बनाये गये नियमों की संक्षिप्त अग्रेजी में और उस भाषा में बहुसंख्या द्वारा समझी जाती है, स्थापन के मुख्य द्वारा पर या उसके निकट किसी सहजद दृश्य स्थान पर प्रदर्शित करेगा। नियम (2)।

राजपत्र अधिसूचना नं सा का नि 2868 के अनुसार।

FORM V

[See Rule 22]

ABSTRACT OF THE PAYMENT OF WAGES ACT, 1936

(Central Act IV of 1936)

AND THE RULES MADE THEREUNDER

1. Whom the Act affects

The Act applies to the payment of wages to persons in this factory/Industrial Establishment receiving less than ¹[Rs. 24000] a month.

2. No employed person can give up by contract or agreement his rights under the Act.

3. Definition of Wages

"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-

- (a) any remuneration payable under any award or settlement between the parties or order of a court;
- (b) any remuneration to which the person employed is entitled in respect of overtime work or holidays or any leave period;
- (c) any additional remuneration payable under the terms of employment (whether called a bonus or by any other name);
- (d) any sum which by reason of the termination of employment of the person employed is payable under any law, contract or instrument which provides for the payment of such sum, whether with or without deductions, but does not provide for the time within which the payment is to be made;
- (e) any sum to which the person employed is entitled under any scheme framed under any law for the time being in force; but does not include,
 - (1) any bonus (whether under scheme of profit sharing or otherwise) which does not form part of the remuneration payable under the terms of employment or which is not payable under any award or settlement between the parties or order of a court;
 - (2) 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 State Government.
 - (3) any contribution paid by the employer to any pension or provided fund, and the interest which may have accrued thereon;
 - (4) any traveling allowances or the value of any travelling concessions;
 - (5) any sum paid to the employed person to defray special expenses entitled on him by the nature of his employment; or
 - (6) any gratuity payable on the termination of employment in cases other than those specified in sub-clause (d)

4. Responsibility for and method of payment

The Manager of the factory/industrial 449 establishment is responsible for the payment under the Act of wages to persons employed under him, and any contractor employing person is responsible for payment to persons he employs.

5. Wage

Periods shall be fixed for the payment of wages of intervals not exceeding one month.

6. Wages shall be paid on a working day Within 7 days of the end of the wage period (or within 10 days if 1000 or more persons are employed). The wages of a person who is discharged shall be paid not later than the second working day after his discharge.

7. Payments in kind are prohibited.

8. Fines and deductions

No deductions shall be made from wages except those authorised under the Act (See paragraph 9, 15 below).

9.

(1) Fines can be imposed only for such acts and omissions as the employer has, with previous approval of the Chief Inspector of Factories, Chief Inspector of Plantations or the Labour Commissioner as the case may be, specified by a notice displayed at or near the main entrance of the factory/industrial establishment and after giving the employed person an opportunity for explanation.

(2) Fines

- (a) shall not exceed half an anna in the rupee;
- (b) shall not be recovered by instalments or after sixty days of the date of imposition;
- (c) shall be recorded in a register and applied to such purpose beneficial to the employed person as are approved by the Chief Inspector of Factories, Chief Inspector of Plantations or the Labour Commissioner, as the case may be;
- (d) shall not be imposed on person who are under the age of 15 years.

10.

- (a) Deductions for absence from duty can be made only on account of the absence of the employed person at times when he should be working and such deductions must not exceed an amount bearing the same proportion to his wages for the wage - period, as the period of his absence bears to the total period during which he should have been at work during the wage-period.
- (b) If ten or more employed persons, acting in concert absent themselves without reasonable cause and without due notice, the deduction for absence can include wages for eight days in lieu of notice, but;-
 1. No deduction for breaking a contract can be made from a person under the age of 15 years.
 2. There must be a provision in writing forming part of the contract of employment and requiring the employee to give notice of the termination of such employment, the period of such notice not exceeding
 - (i) fifteen days or the wage period whichever is less; or
 - (ii) the period of notice which the employer is required to give of the termination of that employment.
 3. The above provision must be displayed at or near the main entrance of the factory/industrial establishment.
 4. No deduction of this nature can be made until a notice that this deduction is to be made has been posted at or near the main entrance of the factory/industrial establishment.
 5. No deduction must exceed the wages of the employed person for the period by which the notice he gives of leaving employment, is less than the notice he should give under his contract.

11. Deductions can be made for damage to or loss of goods expressly entrusted to an employed person or for loss of money for which he is required to account, where such damage or loss is due to his neglect or default.

Such deduction cannot, exceed the amount of the damage or loss caused and can be made only after giving the employment person an opportunity for explanation.

12. Deductions can be made, equivalent to the value thereof, for amenities, or services (other than tools and raw materials) supplied by the employer, provided these are accepted by the employed person as a part of the terms of his employment and have in the case of amenities and services been authorised by order of the Government.

13. Deductions can be made for house- accommodation supplied by the employer or by Government or any housing board set up under any law for the time being in force (whether the Government or the 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 State Government by notification in the Official Gazette; and

14.

- (a) Deduction can be made for the recovery of advances, or for adjustment of over payment of wages.
- (b) Advances made before the employment began can only be recovered from the first payment of wages for a complete wage- period but no recovery can be made of advances given for travelling expenses before employment began.
- (c) Advances of unearned wages can be made at the paymaster's discretion during employment but must not exceed the amount of two month's wages without the permission of an Inspector. These advances can be recovered by instalments, spread over not more than 12 months and the instalments must not exceed one-third, or if the wages are not more than Rs. 20 one-fourth of the wages for any wage-period.

15. Deductions can be made for subscription to and for repayment of advances from any recognised provident fund.

16. Deductions can be had for payments to co-operative societies approved by the Government or for payment of any premium on life insurance policy to the Life Insurance Corporation of India established under the Life Insurance Corporation Act, 1956, or for the purchase of the securities of the Government of India or of any State Government or for being deposited in any Post Office Savings bank in furtherance of any savings scheme of any such Government subject to any condition imposed by the Government.

17. Inspections

An Inspector can enter on any premises, and can exercise powers of inspection (including examination of documents and taking of evidence) as he may deem necessary for carrying out the purpose of the Act.

18. Complaint of deduction or delays

- (i) Where irregular deductions are made from wages or delays in payment take place, an employed person can make an application in the prescribed form within six months to the Authority appointed by the Government for the purpose. An application delayed beyond this period may be rejected unless sufficient cause for the delay is shown.
- (ii) any legal practitioner, official of the registered trade union, Inspector under the act, or other person acting with the permission of the authority can make the complaint on behalf of an employed person.
- (iii) a single application may be presented by, or on behalf of, any number of persons belonging to the same factory/industrial establishment the payment of whose wages has been delayed.

19. Action by the Authority

The Authority may award compensation to the employed person in addition to ordering the payment of delayed wages or the refund of illegal deductions. If a malicious or vexatious complaint is made, the Authority may impose a

penalty not exceeding Rs. 50 on the applicant and order that it be paid to the employer.

20. Appeal against the Authority

An appeal in the prescribed form against a direction made by the authority may be preferred, within thirty days to the District Court,-

- (a) by the paymaster if the total amount directed to be paid exceeds Rs.300;
- (b) by an employed person, if the total amount of wages withheld from him or his co-workers, exceeds Rs. 50; and
- (c) by a person directed to pay a penalty for a malicious or vexatious application.

21. Punishments for branches of the Act

Any one delaying the payment of wages beyond the due date, or making any unauthorised deduction from wages is liable to a fine up to Rs.500, but only if prosecuted with the sanction of the Authority or the Appellate Court.

22. The paymaster who

- 1. does not fix a wage period, or
- 2. makes payment in kind, or
- 3. fails to display at or near the main entrance of the factory/industrial establishment this Abstract in English and in the language of the majority of the employed persons, or
- 4. breaks the rules made under the Act, is liable to a fine not exceeding Rs. 200.

A complaint to this effect can be made only by the inspector or with his sanction.

¹ Substituted vide S.O. 2806(E), published in Govt. of India Gazette dated 29-08-2017.

फॉर्म V

वेतन भुगतान अधिनियम, 1936, और इसके तहत बनाए गए नियमों का सार

अधिनियम किन्हीं प्रभावित करता है

1. अधिनियम एक माह में [24,000 रुपये] से कम का वेतन प्राप्त करने वाले फैक्ट्री और औद्योगिक प्रतिष्ठानों में काम करने वाले व्यक्तियों के वेतन भुगतान पर लागू होता है।
2. अधिनियम के तहत कोई भी नियोजित व्यक्ति किसी अनुबंध या समझौते द्वारा अपने अधिकारों को नहीं छोड़ सकता।

वेतन की परिभाषा

3. "वेतन" का अर्थ है रोजगार के अनुबंध को पूरा करने पर नियुक्त किए गए व्यक्ति को देय सभी प्रकार का पारिश्रमिक।

इसमें बोनस और नौकरी छोड़ने के लिए दिए गए उचित नोटिस के एवज में किए जाने वाले किसी भी प्रकार का भुगतान भी शामिल है।

इसमें शामिल नहीं है:

- (a) आवास सुविधा, बिजली, पानी की आपूर्ति, चिकित्सा सुविधा या अन्य सुविधाएं या केंद्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा शामिल न की गई कोई भी सेवा का मूल्य;
- (b) पेंशन या भविष्य निधि में नियोक्ता का योगदान;
- (c) रोजगार से अनिवार्य रूप से जुड़ा यात्रा भत्ता या रियायत या अन्य विशेष खर्च;
- (d) सेवा मुक्त किए जाने पर देय कोई भी ग्रेच्युटी (आनुतोषिक)।

भुगतान के लिए जिम्मेदारी और भुगतान व्यवस्था

4. फैक्ट्री और औद्योगिक प्रतिष्ठानों के प्रबंधक अपने भीतर नियुक्त किए गए व्यक्तियों को वेतन अधिनियम के तहत भुगतान के लिए जिम्मेदार हैं और व्यक्तियों को काम पर रखने वाला कोई भी ठेकेदार स्वयं द्वारा नियुक्त व्यक्तियों को भुगतान करने के लिए जिम्मेदार होता है।
5. वेतन-अवधि को अंतरालों पर वेतन के भुगतान के लिए निर्धारित किया जाएगा जो एक महीने से अधिक का नहीं होगा।
6. वेतन का भुगतान वेतन-अवधि के समाप्त होने के सात दिनों के भीतर एक कार्य-दिवस पर (या यदि 1,000 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित किए जाते हैं तो दस दिनों के भीतर) किया जाएगा। नौकरी से निकाले गए व्यक्ति के वेतन का भुगतान उसे निकाले गए दिन के दूसरे कार्य-दिवस तक कर दिया जाएगा।
7. उपहार/ वस्तु के रूप में भुगतान निषिद्ध है।

जुर्माना और कटौती

8. अधिनियम के तहत अधिकृत (नीचे पैराग्राफ 9 से 15 देखें) के अलावा कोई अन्य कटौती नहीं की जाएगी।
- 9.

- (1) किन्हीं कार्यों और शर्तों के लिए जुर्माना सिर्फ तभी लगाया जा सकता है जब नियोक्ता फैक्ट्री के मुख्य निरीक्षक से पूर्व अनुमति लेने के बाद और जिसके बारे में एक नोटिस में बताया गया हो और वह नोटिस फैक्ट्री में या उसके मुख्य प्रवेश द्वार पर लगाया गया हो और काम पर रखे व्यक्ति को इस बारे में अपना पक्ष रखने का अवसर दिया गया हो।

- (2) जुर्माना:

- (a) एक रुपये में आधा-आना से अधिक नहीं होगा;
- (b) किशतों में या जुर्माना लगाए जाने की तारीख से साठ दिनों के बाद नहीं लिया जाएगा;
- (c) एक रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा और फैक्ट्री के मुख्य निरीक्षक द्वारा अनुमोदित नियोजित व्यक्तियों के लिए लाभदायक उद्देश्यों पर लागू होगा;
- (d) एक बच्चे पर नहीं लगाया जाएगा।

- 10.

- (a) काम से अनुपस्थित रहने के लिए कटौती सिर्फ तभी की जाएगी जब नियोजित व्यक्ति को काम पर होना चाहिए और वह काम पर उपस्थित न हो और ऐसी कटौती की मात्रा वेतन-अवधि के लिए उसके वेतन के समान अनुपात की राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए, क्योंकि उस अवधि में जितनी देर वह अनुपस्थित था वह काम पर उसके उपस्थित होने का कुल समय होना चाहिए था।
- (b) यदि दस या उससे अधिक नियोजित व्यक्ति, सहमति से, बिना किसी उचित कारण के और बिना सूचना दिए काम से अनुपस्थित हो जाते हैं तो अनुपस्थिति के लिए नोटिस के बदले आठ दिनों का वेतन काटा जा सकता है लेकिन:

- (1) 15 वर्ष से कम उम्र वाले व्यक्ति या एक महिला द्वारा अनुबंध तोड़ने पर कोई कटौती नहीं की जाएगी;
- (2) लिखित में एक प्रावधान होना चाहिए जो रोजगार के अनुबंध का एक हिस्सा होगा, जिसके अनुसार काम छोड़ने की इच्छा से संबंधित एक नोटिस या नियोक्ता द्वारा मजदूर को काम से निकालने के लिए दी जाने वाली नोटिस की अवधि, जो कि 15 दिनों से अधिक समय की न हो, नियोक्ता को जरूर दी जानी चाहिए और ऐसे नोटिस के एवज में वेतन काटी जा सकती है;
- (3) उपरोक्त प्रावधान को फैक्ट्री या औद्योगिक प्रतिष्ठानों में या उसके मुख्य प्रवेश द्वार के पास जरूर लगाया जाना चाहिए;
- (4) इस प्रकार की कटौती तब तक नहीं की जाएगी जब तक इस प्रकार की कटौती के बारे में नोटिस फैक्ट्री और औद्योगिक प्रतिष्ठानों में या उसके मुख्य प्रवेश द्वार पर नहीं लगा दी जाती;

- (5) कोई भी कटौती नियोक्त व्यक्ति के वेतन से अधिक नहीं होनी चाहिए उस अवधि के लिए जिसमें वह नौकरी छोड़ने का नोटिस देता है, उसे अपने अनुबंध के तहत जो नोटिस देना चाहिए, से कम है।

11. कटौती उन वस्तुओं के क्षति या नुकसान के लिए की जा सकती है जिसे विशेष रूप से नियोजित व्यक्ति को दिया गया था या पैसों की हानि के लिए जिसके लिए उसे जिम्मेदार ठहराया जाना आवश्यक है, जहां ऐसी क्षति या नुकसान उसकी लापरवाही या गलती की वजह से हुई हो।

ऐसी कटौती क्षति या नुकसान की मात्रा से अधिक नहीं होनी चाहिए और नियोजित व्यक्ति को स्पष्टीकरण देने का अवसर देने के बाद ही किया जाना चाहिए।

12. नियोक्ता द्वारा आवास सुविधा, सुख-सुविधा के साधनों या सेवाओं (उपकरणों और कच्चे माल के अलावा) के मूल्य के समकक्ष कटौती की जा सकती है बशर्ते इन वस्तुओं को नियोजित व्यक्ति ने अपने रोजगार की शर्तों के हिस्से के तौर पर स्वीकार किया हो और सुख-सुविधाओं और सेवाओं के मामले में वे सरकार के आदेश द्वारा अधिकृत की गई हों।

- 13.

- (a) कटौती अग्रिमों की वसूली या वेतन के अधिक भुगतान के समायोजन के लिए की जा सकती है।
- (b) रोजगार शुरू होने से पहले दी गई अग्रिम की वसूली सिर्फ एक पूर्ण वेतन अवधि के लिए किए गए पहले भुगतान से की जा सकती है लेकिन रोजगार शुरू होने से पहले यात्रा खर्च के लिए दिए गए अग्रिमों की वसूली नहीं की जा सकती;
- (c) अनर्जित वेतन का अग्रिम खजांची के विवेक पर रोजगार के दौरान दिया जा सकता है लेकिन यह किसी निरीक्षक की अनुमति के बिना दो महीने के वेतन से अधिक नहीं होना चाहिए।

इन अग्रिमों को किशतों द्वारा पुनर्प्राप्त किया जा सकता है, 12 महीने से अधिक की अवधि का न हो और किशतें एक-तिहाई या यदि वेतन 20 रु. से अधिक की न हो तो, किसी भी वेतन-अवधि के लिए वेतन के एक-चौथाई से अधिक की न हों।

14. कटौती किसी भी मान्यताप्राप्त भविष्य निधि से अग्रिमों के अंशदान या भुगतान के लिए की जा सकती है।

15. राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित सहकारी समितियों के भुगतान या राज्य सरकार द्वारा लगाई गई किसी भी शर्त के विषयाधीन डाक बीमाओं के लिए किए गए भुगतान पर कटौती की जा सकती है।

निरीक्षण

16. एक निरीक्षक यदि अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए अनिवार्य समझे तो किसी भी परिसर में प्रवेश कर सकता है और निरीक्षण के अधिकारों का प्रयोग कर सकता है (दस्तावेजों की जांच और सबूत प्राप्त करने समेत)। कटौतियों या देरी की शिकायतें

- 17.

- (1) जहां वेतन में से अनियमित कटौतियां की जा रही हैं या भुगतान में देरी होती है, नियोजित व्यक्ति छह महीनों के भीतर निर्धारित प्रारूप में इसकी शिकायत स्थानीय सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारी को कर सकता है। इस अवधि के बाद किया गया आवेदन देर से किए गए आवेदन के लिए पर्याप्त वजह न बताए जाने के कारण अस्वीकृत किया जा सकता है।
- (2) कोई भी वकील, पंजीकृत ट्रेड यूनियन का अधिकारी, अधिनियम के तहत निरीक्षक या प्राधिकरण की अनुमति से काम करने वाला कोई भी अन्य व्यक्ति नियोजित व्यक्ति की तरफ से शिकायत कर सकता है।
- (3) एक ही फैक्ट्री या औद्योगिक प्रतिष्ठान के कई व्यक्तियों द्वारा जिनके वेतन के भुगतान में देरी हो चुकी हो, द्वारा या उनकी तरफ से एक एकल आवेदन किया जा सकता है।

प्राधिकरण द्वारा की जाने वाली कार्रवाई

18. प्राधिकरण विलंबित वेतन के भुगतान या अवैध कटौतियों की वापसी के अलावा नियोजित व्यक्ति को मुआवजा भी दे सकता है।

यदि दुर्भावनापूर्ण या परेशान करने के लिए शिकायत की जाती है, तो प्राधिकरण आवेदक पर जुर्माना लगा सकता है जो 50 रु. से अधिक का नहीं होगा और इस जुर्माने भुगतान नियोक्ता को करने का आदेश देगा।

प्राधिकरण के खिलाफ अपील

19. प्राधिकरण द्वारा बनाई गई नीति के खिलाफ निर्धारित प्रारूप में एक अपील जिला अदालत में तीस दिनों के भीतर की जा सकती है:

- (a) खजांची द्वारा यदि कुल देय राशि 300 रुपये से अधिक है;
- (b) एक नियोजित व्यक्ति (मजदूर) द्वारा यदि उसकी या उसके सह-कर्मियों की रोकी गई कुल वेतन 50 रुपये से अधिक है;
- (c) एक व्यक्ति द्वारा जिसे दुर्भावनापूर्ण या परेशान करने के लिए की गई शिकायत के एवज में जुर्माने का भुगतान करने को कहा गया हो।

अधिनियम के उल्लंघन हेतु सजा

20. देय तिथि के बाद भी वेतन के भुगतान में देरी करने वाले किसी भी व्यक्ति को या वेतन में से किसी भी प्रकार के अनधिकृत कटौती करने वाला व्यक्ति 500 रुपये तक का जुर्माना देगा लेकिन सिर्फ प्राधिकरण या अपीलीय अदालत की मंजूरी से मुकदमा चलाए जाने के बाद

21. खजांची जो:

- (1) वेतन-अवधि निर्धारित नहीं करता, या
- (2) उपहार/ वस्तु के रूप में भुगतान करता है या
- (3) इस सार को फैक्ट्री और औद्योगिक प्रतिष्ठान में या उसके मुख्य द्वार के पास अंग्रेजी और नियुक्त किए गए व्यक्तियों में से ज्यादातर व्यक्तियों की भाषा में प्रदर्शित करने में विफल रहता है, या
- (4) अधिनियम के तहत बनाए गए कुछ नियमों को तोड़ता है,

जुर्माना देने का उत्तरदायी है, जुर्माना 200 रुपये से अधिक का नहीं होगा।

इस बारे में शिकायत सिर्फ एक निरीक्षक या उसकी मंजूरी से ही की जा सकती है।

1एस.ओ. 2806(ई) द्वारा प्रतिस्थापित किया गया, 29-08-2017 की तारीख में भारत सरकार के राजपत्र में प्रकाशित।

FORM XII Notice [Rule 23]

(To be fixed in a convenient place in a scheduled employment)

Extracts from the Minimum Wages Act, 1948 and the rules made thereunder

I. Whom the Act effects

- (a) The Act applies to persons engaged on scheduled employment on specified class of work in respect of which minimum wages have been fixed.
- (b) No employee can give up by contract or agreement his rights in so far as it purports to reduce the minimum rates of wages fixed under the Act.

II. Interpretations

(16)

- (a) "Scheduled Employment" means an employment specified in the Schedule; it includes any employment whose process or branch of work forms part of such scheduled employment.
 - (b) "Employer" means any person who employs whether directly or through another person whether on behalf of himself or any other person, one or more employees in any scheduled employment in respect of which minimum rates of wages have been fixed under this Act and includes except in sub-section (3) of Section 26-
 - (i) in any factory where there is scheduled employment in respect of which minimum rates of wages have been fixed under this Act, any person named under Clause (n) of Sec. 2 of the Factories Act, 1948 (Central Act. 63 of 1948) as occupier of the factory;
 - (ii) in any scheduled employment under control of any Government in the State in respect of which minimum rates of wages have been fixed under this Act, the person or authority appointed by such Government for the supervision and control of employees or where no person or authority is so appointed, the head of the department;
 - (iii) in any scheduled employment under any local authority in respect of which minimum rates of wages have been fixed under this Act, the person appointed by such authority for the supervision and control of employees or where no person is so appointed, the Chief Executive Officer of the local authority ;
 - (iv) in any other case where there is carried on any scheduled employment in respect of which minimum rates of wages have been fixed under this Act, any person responsible to the supervision and control of the employees for the payment of wages.
 - (c) "Employee" means any person who is employed for hire or reward to do any work, skilled, or unskilled, manual or clerical in a scheduled employment in respect of which minimum rates of wages have been fixed, and includes an out-worker to whom any articles or materials are given out by another person to be made up, cleaned, washed, altered, ornamented, finished, repaired, adapted or otherwise processed for sale for the purposes of the trade or business of that other person where the process is to be carried out either in the home of the out-worker or in some other premises under the control and management of that other person, and also includes an employee declared to be an employee by the appropriate Government, and does not include any member of the Armed Forces, of the Government.
 - (d) "Wages" means all remuneration payable to an employed person on the fulfilment of his contract of employment and include house rent allowance. it excludes-
 - (i) the value of any house accommodation, supply of light, water, medical attendance or any other amenity or any service extended by general or special order of the appropriate Government;
 - (ii) contribution paid by the employer to any pension fund or provident fund or any scheme of Social Insurance ;
 - (iii) the travelling allowance or the value of any travelling concession ;
 - (iv) the sum paid to the person employed to defray special expenses entitled on him by the nature of his employment
 - (v) any gratuity payable on discharge.
- (2) The minimum rate of wages may consist of-
- (i) a basic rate of wages and a special 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 ; or
 - (ii) a basic rate of wages with or without the cost of living allowance and the cash value of the concessions like supplies of essential commodities at concessional rate ; or
 - (iii) in all inclusive rates comprising of basic rate, cost of living allowance and cash value concession, if any ; or

- (3) the minimum wages payable to employees of Scheduled employments notified under Section 5 read with Section 3 or as revised, from time to time, under Section 10 read with Section 3 may be-

- (i) a minimum time-rate.
- (ii) a minimum price-rate.
- (iii) a guaranteed time-rate.
- (iv) an overtime rate,

differencing with (1) different scheduled employments ; (2) different classes of work ; (3) different localities ; and (4) different wage periods ; (5) different wage groups :

III. Computation and conditions of payments

The employer shall pay to every employee engaged in scheduled employment under him wages at a rate not less than minimum rate of wages fixed by notification for that class of employee.

The minimum wages payable under this Act shall be paid in cash unless the Government authorise payment thereof either wholly or partly in kind.

Wage periods shall be fixed for the payment of wages at intervals not exceeding one month or such other larger period as may be prescribed.

Wages shall be paid on a working day within seven days of the wage period or within ten days if 1,000 or more persons are employed.

The wage of a person discharged shall be paid not later than the second working day after his discharge.

If an employee is employed on any day for a period less than the normal working day, he shall be entitled to receive wages for a full normal working day provided his failure to work is not caused by his unwillingness to work but by the omission of the employer to provide him with work for that period.

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.

Where an employee is employed in piece work for which minimum time rate and not a minimum piece-rate has been fixed, the employer shall pay to such employee wages at not less than the minimum time-rate.

IV. Hours of work and weekly day of rest

- (1) The number of hours which shall constitute a normal working day shall be
 - (a) in the case of an adult, 9 hours.
 - (b) in the case of a child, 4 1/2 hours.
- (2) The periods of work of an adult worker on each day shall be so fixed that no period shall exceed five hours and that no worker shall work for more than five hours before he has had an interval for rest of at least half an hour.
- (3) The period of work of an adult worker in a scheduled employment other than employment in any plantations shall be so arranged that inclusive of his intervals for rest, they shall not spread over more than ten and half hours in any day.

The employer shall allow a day of rest with wages to the employees every week. Ordinarily Sunday will be the weekly day of rest day, but any other day of the week may be fixed as such rest day. No employee shall be required to work on a day fixed as rest day, unless he is paid wage for that day at the overtime rate and also allowed a substituted rest day with wages. The employer shall give prior intimation to the employee if he is required to work on the rest day. [See Rule 24]

When a worker works an employment for more than nine hours on any day or more than forty-eight hours in any week he shall in respect of overtime worked be entitled to a wages—

- (a) in the case of employment in agriculture including plantation, at one and a halftimes the ordinary rate of wages ;
- (b) in the case of any other Scheduled employment at double the ordinary rate of wages.

V. Fines and deductions

No deductions shall be made from wages except those authorised by or under the rules. Deductions from the wages shall be one or more of the following kinds namely-

- (i) Fines :- An employed person shall be explained personally and also in writing the act or omission in respect of which the fine or deduction is proposed to be imposed and given the opportunity to offer any explanation in the presence of another person and also in writing. The total amount of fine which may be imposed shall not exceed in any one wage period on amount equal to three naye paise in the rupee of the wage payable to the employed person in respect of such wage period.
- (ii) Deductions for absence from duty.
- (iii) Deductions for damage to or loss of goods entrusted to the employee for custody, or of loss of money which he is required to account, where such damage or loss is directly attributable to his neglect or default. The employed person shall be explained personally and also in writing the damage or loss, in respect of which the deductions are proposed to be made and given an

opportunity to offer any explanation in the presence of another person and also in writing ¹[xxx].

²[The total amount of deduction for damage or loss shall not exceed the cost of replacing the article damaged or lost on the date of passing the order of recovery or the book value of the article, whichever is less. When the amount of deduction exceeds an amount equal to one-third of the wages payable to the employed person in respect of a wage period, the deduction shall be made in instalments in such a way that the amount of each instalment does not exceed one-third of the average wages payable to him between one instalment and the other.]

- (iv) Deductions for house accommodation supplied by the employer or by Government or any authority constituted by Government for providing housing accommodation.
- (v) Deductions for such amenities and services, supplied by the employer as the Government may by general or special order authorise.

Explanation: - The words "amenities and services" in this clause do not include the supply of tools and protectives required for the purposes of employment.

- (vi) Deductions for recovery of advances or for adjustment of over-payment of wages ; such advances shall not exceed an amount equal to wages for two calendar months of the employed person and the monthly instalment of deduction shall not exceed one-fourth of the wages earned in that month.
- (vii) Deduction of income tax or any tax that may be levied by the Government or local authority payable by the employed person.
- (viii) Deductions required to be made by order of a Court or other competent authority.
- (ix) Deductions for subscriptions to and for repayment of advances for any provident fund.
- (x) Deductions for payment to co-operative societies or deductions made with the written authorisation of the person employed, for payment of any premium on his life insurance policy to the Life Insurance Corporation of India established under the Life Insurance Act, 1956 (Central Act 63 of 1956).
- (xi) Deductions for recovery or adjustment of amounts other than wages paid to the employed persons in error or in excess of what is due to them:

Provided that approval of the Inspector or any other officer authorised by the Government in this behalf is obtained in writing before making the deductions, unless the employee gives his consent in writing to such deductions.

VI. Maintenance of registers and records

Every employer ³[shall maintain at the workspot or the principal office attached to it a register of wages in Form No X including therein the particulars showing the nature and amount of deductions and the date of payment of wages] specifying the following particulars for each employed person

- (a) The minimum rates of wages payable.
- (b) The number of days in which overtime was worked.
- (c) The gross wages.
- (d) All deductions made from wages with an indication of the kinds of deduction.
- (e) The wages actually paid and date of payment.

Every employer shall issue wage slips⁴ [in Form No. XI] containing aforesaid particulars and such other particulars to every person employed at least a day prior to the disbursement of wages.

Every employer shall get the signature or the thumb impression of every person employed on the wage book or wage slips.

Entries in the wage books and wage slips shall be properly authenticated by the employer or his agent.

⁵[A Muster Roll, Register of Fines, Register of deductions for damage or loss and Register of overtime shall be maintained by every employer or at the workspot or at the principal office attached to it in the forms prescribed.]

Every employer shall keep exhibited ⁶[at the main entrance to the establishment and its office] notices in English and language understood by majority of the workers of the following particulars in a clean and legible form, -

- (a) Minimum rate of wages.
- (b) Abstract of the Act and the rules made thereunder.
- (c) Name and address of the Inspector.

⁷[Register of Wages, Muster Roll, Register of fines, Register of deductions for damage or loss and Register of overtime, shall be preserved for a period of twelve months after the date of last. entry made therein.]

All Registers and records required to be maintained by an employer under the rules shall be produced on demand before the Inspector provided that where an establishment has been closed, the Inspector may demand the production of registers and records in his office or such other public place as may be near to the employers.

VII. Inspections

An Inspector can enter in any premises and can exercise powers of inspection (including examination of documents and taking of evidence) as he may deem necessary for carrying out the purposes of the Act.

VIII. Claims and complaints

Where an employee is paid less than the minimum rates of wages fixed for his class of work, or less than the amount due to him under the provisions of this Act, he can make an application in the prescribed form within six months to the authority appointed for the purpose. An application delayed beyond this period may be admitted if the authority is satisfied that the applicant has sufficient cause for not making the application within such period.

Any legal practitioner, official of a registered trade union, Inspector under the Act, or other person acting with the permission of the authority can make the complaint on behalf of an employed person.

A single application may be presented by or on behalf of any number of persons belonging to the same factory, the payment of whose wages has been delayed.

A complaint under Section 22 (a) relating to payment of less than the minimum rates of wages or less than the amounts due to an employee under the provisions of the Act can be made to the Court only after an application in respect of the facts constituting the offence has been presented under Section 20 and has been granted wholly or in part and the appropriate Government or an officer authorised by it in this behalf has sanctioned the making of the complaint.

A complaint under Sec. 22 (b) regarding contravention of the provisions relating to hours of work and weekly day of rest or other miscellaneous offences relating to maintenance of registers, submission of returns etc., can be made to the Court by or with the sanction of an inspector. The time limit for making such complaints is one month from the date of grant of sanction by the Inspector, in the case of offences falling under Sec. 22 (b) and six months from the date on which the offence is alleged to have been committed, in the case of offences falling under Section 22-A.

IX. Action by the authority

The authority may direct the payment of the amount by which the minimum wages payable exceed the amount actually paid together with the payment of compensation not exceeding ten times the amount of such excess. The authority may direct payment of compensation in cases where the excess is paid before the disposal of the application.

If any malicious or vexatious complaint is made, the authority may impose penalty not exceeding Rs. 50/- on the applicant and order that it be paid to the employer.

X. Penalties for offences under the Act

Any employer who pays to any employee less than the amount due to him under the provisions of the Act or infringes any order or rules in respect of normal working day, weekly day of rest shall be punishable with imprisonment of either description for a term which may extend to six months or with fine which may extend to five hundred rupees or with both.

Any employer who contravenes any provision of the Act or of any rule or order made thereunder shall, if no other penalty is provided for such contravention by the Act, be punishable with fine which may extend to five hundred rupees. If the person committing any offence under the Act is a company, every person who at the time of the offence was committed, was incharge of, and was responsible to, the company for the conduct of the 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 the punished accordingly. No such person will be liable to punishment, if he proves that the offence was committed without his knowledge or that he exercised all the diligence to prevent the commission of such offence.

Any director, manager, secretary or other officer of the company with whose consent or connivance an offence has been committed is liable to be proceeded against and punished under the Act.

Note:-

- (a) "company" means any body corporate and includes a firm or other association of individuals.
- (b) "director" in relation to a firm means a partner in the firm.

XI. Minimum rate of wages

Name of undertaking

Serial No.	Category of employees	Minimum Wages
(1)	(2)	(3)

XII. Name and address of Inspector(s)

Name	Address
(1)	(2)

¹ Omitted by G.O.Ms.No.691, dt. 25-3-1965.

² Bracketed paragraph added by G.O.Ms.No.691, Home, (Labour-II) dated 25-3-1965 published at pages 55-56 of R.S. to part I of A.P. Gazette dated 15-4-1965

³ The bracketed matter was substituted by G.O.Ms.No.691. dated 25-3-1965.

⁴ The bracketed matter was substituted by G.O.Ms.No.691. dated 25-3-1965.

⁵ The bracketed matter was substituted by G.O.Ms.No.691. dated 25-3-1965.

⁶ The bracketed matter was substituted by G.O.Ms.No. 691, Lit. 25-3-1965.

⁷ The bracketed matter was substituted by G.O.Ms.No. 691, Lit. 25-3-1965.

FORM 9

[See rule 11]

Abstract of the Maternity Benefit Act, 1961 and the rules made thereunder)

1. No employer shall knowingly employ a woman in any establishment during the ¹[eighteen weeks immediately following the day of her delivery or miscarriage and no women shall work in any establishment during the said period.
2. No pregnant woman shall, on a request being made by her in this behalf, be required by her employer to do, during the period of one month immediately preceding the period of ²[eight weeks,] before the date of her expected delivery and at any time during this period of ³[eight weeks] for which she does not avail of leave of absence, any work which is of an arduous nature or which involves long-hours of standing, or which in any way is likely to interfere with her pregnancy or the normal development of the foetus, or is likely to cause her miscarriage or otherwise to adversely affect her health.
3. (1) Subject to the provisions of the Act, every woman who has actually worked in an establishment of the employer from whom she claims, maternity benefit for a period of not less than [“eighty days”]⁴ including the days during which she was laid off agreement or as permitted by standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, or under the Industrial Disputes Act, 1947, and the days on which she has been on leave with full wages earned in the previous year or on Maternity leave or on sick leave, shall be entitled to and her employer shall be liable for, the payment of maternity benefit at the rate of her daily wages for the period of her actual absence not exceeding ⁵[eight weeks immediately preceding the date of her delivery and also for the eighteen weeks immediately following the date of delivery:]
Provided that:
 - (i) Where a woman dies during the period for which maternity benefit is payable to her, the benefit shall be payable only for the days up to and including the day of her death.
 - (ii) Where the woman having been delivered of a child, dies during her delivery or during the period of immediately following the date of her delivery, leaving behind in either case the child, the employer shall be liable for the payment of maternity benefit for the entire period immediately following the date of her delivery but if the child also dies during the said period, then for the days up to and including the day of the death of the child.
4. The amount of benefit for the period preceding the date of her expected delivery shall be paid in advance by the employer to the woman on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maharashtra Maternity Benefit Rules, 1961 (hereinafter referred to as “the Maternity Benefit Rules”) in evidence of the fact that she is pregnant and expected to be delivered of a child and the amount due for the subsequent period shall be paid by the employer to the woman within forty-eight hours of production of the certificate in the aforesaid Form from a registered medical practitioner or of a certificate from a registered midwife in Form 3 appended to the Maternity Benefit Rules or of a certified extract from any register of births maintained under the provisions of any law for the time being in force relating to registration of births, in evidence of the fact that she has been delivered of a child.
5. (1) Any woman employed in an establishment and entitled to maternity benefit under the provisions of the Act may give notice in writing in Form 1 appended to the Maternity Benefit Rules to her employer, stating that her maternity benefit and any other amount to which she may be entitled under the Act may be paid to her or to such person as she may nominate in the notice and that she will not work in any establishment during the period for which she receives maternity benefit.
 - (2) In the case of a woman who is pregnant, such notice shall state the date from which she will be absent from work, not being a date earlier than ⁶[eight weeks] from the date of her expected delivery.
 - (3) Any woman who has not given the notice when she was pregnant may give such notice as soon as possible after the delivery.
 - (4) On receipt of the notice, the employer shall permit such woman to absent herself from the establishment during the period for which she receives Maternity Benefit.
6. (1) Every woman entitled to maternity benefit under the Act shall also be entitled to receive from her employer a medical bonus of [three thousand five hundred rupees]⁷ if no per-natal confinement and post-natal care is provided for by the employer from of charge. The medical bonus shall be paid along with the second instalment of the maternity benefit.
 - (2) In case of miscarriage, a woman shall, on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maternity Benefit Rules or of a certificate from a registered midwife in Form 3 appended to those rules be entitled to leave with wages at the rate of maternity benefit, for a period of ⁸[eight weeks] immediately following the day of her miscarriage. The said wages shall be paid within forty-eight hours of production of the certificate in Form 2 or Form 3, as the case may be.
- (3) A woman suffering from illness arising out of pregnancy, delivery premature birth of child or miscarriage shall, on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maternity Benefit Rules be entitled, in addition to the period of absence allowed to her on account of maternity or miscarriage, as the case may be, to leave with wages at the rate of maternity benefit for a maximum period of one month. The wages for the leave period shall be paid within forty-eight hours of production of proof of such illness.
7. Every woman delivered of a child who return to duty after such delivery shall, in addition to the interval for rest allowed to her, be allowed in the course of her daily work two breaks of fifteen minutes duration each for nursing the child until the child attains the age of fifteen months:
Provided that, having regard to the time reasonably required to a woman for reaching the crèche or the place where her child is kept by her while on duty and for coming back to the place of duty, the duration of each such break shall be extended by not less than five and not more than fifteen minutes, and where there is a dispute as regards the time reasonably required by a woman for the aforesaid purpose, each such break shall be extended by such time as may be determined by Competent Authority.
8. ⁹[Creche Facility]
 - (1) Every establishment having fifty or more employees shall have the facility of crèche within such distance as may be prescribed, either separately or along with common facilities:
Provided that the employer shall allow four visits a day to the creche by the woman, which shall also include the interval for rest allowed to her.
 - (2) Every establishment shall intimate in writing and electronically to every woman at the time of her initial appointment regarding every benefit available under the Act.]
 - (1) When a woman absents herself from work in accordance with the provisions of the Act, it shall be unlawful for her employer to discharge or dismiss her during or on account of such absence or to give notice of discharge or dismissal on such a day that the notice will expire during such absence, or to vary to her disadvantage any of the conditions of her service.
 - (2)
 - (a) The discharge or dismissal of a woman at any time during her pregnancy, if the woman but such discharge or dismissal would have been entitled to maternity benefit or medical bonus shall not have the effect of depriving her of the maternity benefit or medical bonus:
Provided that, where the dismissal is for any of the following acts, the employer may, by order in writing communicated to the woman, deprive her of the maternity benefit or medical bonus or both:
 - (i) wilfully destroying the goods or property of the employer;
 - (ii) assaulting superiors or colleagues at the place of duty;
 - (iii) criminal offence involving moral turpitude resulting in conviction by a court of law;
 - (iv) theft, fraud or dishonesty in relation to the employer’s business or in relation to the employer’s property at the premises where the woman is employed;
 - (v) wilful failure to observe the safety measures of the rules on that subject;
 - (vi) wilfully interfering with safety devices or firefighting equipment.
 - (b) Any woman deprived of maternity benefit or medical bonus or both may, within sixty days from the date on which the order of such deprivation is communicated to her, appeal in Form 5 appended to the Maternity Benefit Rules to the Competent Authority and the decision of that authority on such appeal, whether the woman should or should not be deprived of maternity benefit or medical bonus or both, shall be final.
 10. If a woman work in any establishment after she has been permitted by her employer to absent herself under the provisions of the Act for any period during such authorised absence, she shall forfeit her claim to the maternity benefit for such period.
 11. (1) Any woman or her nominee or legal representative claiming that maternity benefit or any other amount to which she is entitled under the Act has been improperly withheld may make a complaint to the Inspector in writing in Form 6 or, as the case may be, Form 7 appended to the Maternity Benefit Rules.
 - (2) The Inspector may, of his own motion or on receipt of a complaint in Form 6 or 7 make an inquiry or cause an inquiry to be made and if satisfied the payment has been wrongfully withheld, may direct the payment to be made in accordance with his orders.
 - (3) Any person aggrieved by the decision of the Inspector may, within thirty days from the date on which such decision is communicated to such person, appeal to the competent Authority.
 - (4) The decision of the Competent Authority where an appeal has been referred to it or of the Inspector where no such appeal has been preferred shall be final.

12.

- (a) The employer shall supply to every woman employed by him at her request copies of all Form appended to the Maternity Benefit Rules other than Form 9, 10 and 11.
- (b) Where a notice, appeal or complaint has been received in a form other than the form prescribed under the Act, the person receiving such notice, appeal or complaint shall, within fifteen days of the receipt of such notice, appeal or complaint, require the woman to submit the notice, appeal or complaint, as the case may be, in the prescribed form.

13.

¹ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

² Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

³ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁴ Substituted for the words “one hundred and fifty days” vide Notification No. GLR (RC) 87/80/119, dated the 17th May, 1990, published in the A.G. Part IIA, dated 29th August, 1990.

⁵ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

(1) The employer of every factory in which woman are employed shall prepare and maintain up-to-date a maternity benefit register in Form 10 appended to the Maternity Benefit Rules and shall enter therein particulars of all women workers in the factory.

(2) All entries in the register shall be made in ink and it shall always be available for inspection by the Inspector during working hours.

(3) The employer of every factory shall on or before the 15th day of January in each year submit to the Competent Authority a return in Form 11 appended to the maternity Benefit Rules

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁶ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁷ Substituted by Vide S.O. 2016(E), dated 11th August, 2008, published in the Gazette of India, Extra., Pt. II, Sec. 3(ii), dated 11th August, 2008 and corrigendum S.O. 2831(E), dated 19th December, 2011.

⁸ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁹ Inserted by The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017, GSR No. 6, dated 28th March, 2017.

प्रसुति प्रसुविधा अधिनियम 1961

(Maternity Benefit Act, 1961)

अधिनियम का उद्देश्य (Object of the Act) मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 शिशु- प्रसव के पहले और उसके बाद की कुछ अवधि में महिलाओं के नियोजन को विनियमित करने के उद्देश्य से बनाया गया है। समाज में उनके स्वतन्त्रता पूर्वक आने-जाने को अशोभनीय समझा जाने को अशोभनिय समझा जाने वाला वह जमाना अब चला गया है। दुनिया की प्रगति में स्त्रियां अब पीछे नहीं रह गई हैं। भारतीय संविधान में इस बात का स्पष्ट उल्लेख है कि केवल लैंगिक स्तर पर भेदभाव वरतना विषिद्ध है।

सामान वेतन अधिनियम 1970 का उद्देश्य सभी स्त्री-पुरुषों को समान स्तर पर रखना तथा तथा समान अधिकार प्रदान करना है। अधिनियम का आशय लिंगों में भेदभाव को रोकना है। ताकि समान कार्य में नियोजित रहें।

मातृत्व हित-लाभ योजनाओं का मुख्य उद्देश्य एक महिला कर्मकार को उसके प्रसव 6 सप्ताह पूर्व व 6 सप्ताह बाद में अपने काम से अलग रहते हुए समर्थ बनाना है। ताकि उसकी आय को सुरक्षा प्रदान की जा सके। अधिनियम के अन्य उद्देश्यों में गर्भवती महिला को उचित चिकित्सा व देखभाल को सुनिश्चित किया जाना है। प्रसव के पूर्व तथा पश्चात की अवधियों के दौरान उसकी वर्खास्तगी को प्रतिशोधित करना है। और उसके बालक को स्तनपान के समर्थ बनाना है।

अधिनियम के अन्तर्गत महत्वपूर्ण परिभाषायें :

क. ' समुचित सरकार' से तात्पर्य ऐसी स्थापना जो खान घुड़सवारी, कला प्रदर्शन, कलागाजी और अन्य करतवों के प्रदर्शन सम्बन्धी हो। केन्द्रीय सरकार और किसी अन्य स्थापना के सम्बन्ध में राज्य सरकार अभिप्रेत है।

ख शिशु :- के अन्तर्गत मुतजात शिशु भी सम्मिलित है।

ग. गर्भ का सामान्य तात्पर्य गर्भ का चिकित्सीय समापन अधिनियम 1971 (1971 का 34) के उपबन्ध के अधीन अनुज्ञेय के समापन से अभिप्रेत हैं।

घ. गर्भपात से गर्भावस्था के 26 वें सप्ताह के पूर्व या दौरान की किसी कालावधि से संगर्भ गर्भाशय की अन्तर्वस्तुओं का निष्कासन अभिप्रेत है किन्तु इसके अन्तर्गत ऐसा गर्भपात नहीं आता जिसका कारित जाना भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45) के अधीन दण्डनीय है।

ड. मजदूरी से वह सब पारिश्रमिक अभिप्रेत है जो किसी स्त्री को नगदी में सदत्त किया गया या यदि नियोजन की संविदा के अभिव्यक्त या विवक्षित निबन्धों की पूर्ति हो गई होती तो संदेय होता उसके अंतर्गत निम्नलिखित भी आते हैं :-

1. ऐसे नगद भत्ते (जिसके अन्तर्गत मंहगाई भत्ता और गृह भाटक भत्ता भी है।) जिनकी कोई स्त्री तत्समय हकदार हो।
2. प्रोत्साहन बोनस तथा
3. खाद्यानों तथा अन्य वस्तुओं के रियायती प्रदाय का धन मूल्य किन्तु इसके अन्तर्गत निम्नलिखित नहीं है।
 - i. प्रोत्साहन बोनस से भिन्न कोई बोनस
 - ii. अतिकालिक उपार्तन और जुमानों के लिए कि गई कोई कटौती या संदाय :
 - iii. किसी पैशन निधि या भविष्य निधि या स्त्री की प्रसुविधा के लिये तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन नियोजक द्वारा संदत्त या संदेय कोई अभिदाय तथा
 - iv. सेवा के पर्यवसान पर संदेय कोई उपदान।

अधिनियम की धारा 4 में प्रवधान है कि :-

1. कोई भी नियोजक किसी स्त्री को उसके प्रसव या गर्भपात या गर्भ के चिकित्सीय समापन के दिन के अव्यवहित पश्चाववर्ती छह सप्ताह के दौरान किसी स्थापन में जानते हुए नियोजित नहीं करेगा।
2. कोई भी स्त्री अपने प्रसव या गर्भपात या गर्भ के चिकित्सीय समापन के दिन के अव्यवस्थित प्रश्चाववर्ती छह सप्ताह के दौरान किसी स्थापन में काम नहीं करेगी।

अधिनियम की धारा 5 'क' कहा गया है कि :-

प्रसुति प्रसुविधा हर स्त्री को प्राप्त है चाहे वह अन्य अधिनियम से क्यूं का प्रभावित हो ऐसी सभी सुविधायें इस आधार पर नहीं अस्वीकार की जा सकती है कि वे दैनिक वेतन पर नियुक्त हैं। अधिनियम की धारा 5 (ख) यी बताती है कि कतिपय दशाओं में भी प्रसुति प्रसुविधा का लाभ प्रत्येक स्त्री को मिलेगा।

क	जो किसी ऐसे कारखाने अथवा स्थपन में नियोजित है जिसके कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के उपबन्ध लागू होते हैं।
ख	जिनकी मजदूरी (अतिकाल काम के लिए प्रश्रमिक हो छोड़कर) एक मास के लिए उस अधिनियम की धारा 2 के खण्ड (9) के उपखण्ड (ख) में विनिर्दिष्ट रकम से अधिक है और
ग	जो धारा 5 की उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट शर्तों की पूर्ति करती है। इस अधिनियम प्रसुति प्रसुविधा के संदाय की हकदार होगी।

अधिनियम कहाँ लागू नहीं होगा।

धारा -3 क और 5-ख में अन्यथा उपबन्धित के अलावा इस अधिनियम में अन्तर्विष्ट कोई भी बात किसी ऐसे कारखाने या अन्य स्थापन को लागू नहीं होगी। जिनपर इसे उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं माना जायेगा जहां के कर्मकार राज्य बीमा अधिनियम 1948 के उपबन्ध तत्समय लागू होते हैं। ऐसा इसलिये किया गया है कि क्योंकि अधिनियम भी इन्हे प्रसुति प्रसुविधा उपलब्ध कराते हैं। दूसरी बात यी है कि दौहरा लाभ न दिये जाने का भी इसमें संकेत मितला है। कोई भी कर्मकार चाहे स्त्री हो या पुरुष एक बार ही लाभ प्राप्त कर सकता है। प्रसुति प्रसुविधा एवम् बाकनस देने का उत्तरदायित्व नियोजक का होता है। यदि वह उन्हें अनुचित ढंग से रोकता है तो वह दोषसिद्ध किया जा सकेगा और दण्डित भी।

निम्नलिखित परिस्थितियों में नियोजक को उत्तरदायी बनाया जा सकता है।

1. ज बवह नियोजित स्त्री को प्रसुति प्रसुविधा प्रदान नहीं करता यदि उसे बोनस भी 25 रूपये का देय होगा। जिसके देने के उत्तरदायित्व से वह मुक्त रहता है।

2. जब नियोजक इसको प्रसव कार्य के लिये 12 सप्ताह की छुट्टी नहीं प्रदान करता।

3. प्रसव कार्य के आशयित दिन से एक महीना पूर्व जब वह स्त्री का प्रार्थना-पत्र स्वीकार नहीं करता जिसमें वह हल्का काम देने एवम् खड़ा न काम करने की प्रार्थना करती है।

4. जब नियोजक 6 सप्ताह पूर्व का उसे अगिम वेतन या आशय का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर की उसने प्रशव कार्य सम्पन्न कर लिया है। 48 घन्टे के भीतर प्रसुति प्रसुविधा नहीं दे देता। वह लाभ उसके 3 महीने पूर्व के औसत वेतन की दर पर देय होता है।

5. जब नियोजक जानबुझकर किसी ऐसी गर्भवती स्त्री को नियोजित करता है। जो छह सप्ताह के अन्दर बच्चा देने वाली है या प्रसव कार्य के बाद 6 सप्ताह का अवकाश पूर्ण नहीं कर पायी है लेकिन यदि स्त्री स्वयं धोखा देती है तो नियोजक उत्तदायी नहीं होगा। यह नियम स्त्री के वैधानिक एवम् प्राकृतिक ढंग से गर्भपात के लिए लागू होगा।

6. यदि नियोजक प्रशव करने वाली स्त्री की मृत्यु के बाद देय अदत्त प्रसुति प्रसुविधा उसके नामित व्यक्ति या वैधानिक उत्तराधिकारी को नहीं प्रदान करता तो स्त्री की मृत्यु पर प्रसुति प्रसुविधा अपने पास रखने का कोई बहाना नहीं बताया जा सकता। यदि स्त्री प्रशव कार्य के पूर्व ही मर जाती है ताकि उसको मृत्यु के दिन तक प्रसुति प्रसुविधा देय होगी।

7. जब नियोजक प्रसव के 6 सप्ताह बाद स्त्री को दूग्धपान के के लिए निर्धारित समय का दो अवकाश नहीं प्रदान करता जो सामान्य अवकाश के अतिरिक्त होंगे।

8. यदि नियोजक गर्भ प्रशव एवम् गर्भपाजनिज बीमारी के कारणों अवकाश की आवश्यकता उत्पन्न होने पर स्त्री को 6 सप्ताह के आलाव 1 महीने की और सवेतन छुट्टी नहीं देता।

9. जब नियोजक धारा 12 के प्रवधानों के प्रतिकूल अवकाश काल में स्त्री को सेवाविमुक्त या निलम्बित करता है। या ऐसा नोटिस देता है जो अवकाश काल में ही प्रभावी होने वाली हो।

10. जब नियोजित समुचित सरकार द्वारा नियुक्त निरिक्षक की कार्यवाही में अनुचित ढंग से व्यवधान उत्पन्न करता है अर्थात् रजिस्टर अभिलेख नोटिस दिखाने से इकार करता है या उनकी प्रतिलिपि नहीं लेने देता है।

11. निरिक्षक के आदेश का पालन नहीं करता।

धारा 23 इस बात का संकेत करती है कि इस अधिनियम या उसके अन्तर्गत बनाये गये किसी भी नियम के अधीन जिस दिन अपराध का किया जाना अभिकथित है। 1 वर्ष के व्यतित होने के पहले अभियोजन के लिए कोई भी व्यथित महीला ट्रेड युनियन का कोई पदाधिकारी जिसकी महिला सदस्य है या निरिक्षक संक्षम साधिकार न्यायालय में अपराध कारित किये जाने की शिकायत दाखिल कर सकता है। स्पष्ट है कि यहां अपराधों या नियमों के उलंघन के लिए मेट्रोपोलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट के न्यायालय में ही अभियोजन प्रसतुत किया जा सकेगा। इसके नीचे के न्यायालय में नहीं। केन्द्रीय सरकार प्रसतुत अधिनियम को लागू करने का आदेश दे सकती किन्तु इसके लिए दो मास का अग्रिम सूचना सम्बन्धित उद्योगों को प्रेषित कर देगी। समुचित सरकारें अपने अपने क्षेत्राधिकार के भिन्न-भिन्न में स्थित उद्योगों के लिए निरीक्षकों की नियुक्त और राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उनका क्षेत्राधिकार विभाजित करेगी। यह अधिकार केवल के0 सरकार को ही प्राप्त है। जो इस अधिनियम के प्रवधानों के क्रियान्वयन सम्बन्धी आदेश राज्य सरकारों को दे सकती है। यह आदेरू परमादेशक होता है जिसका पालन करना राज्य सरकारों के लिए आवश्यक होगा।

धारा 25 इस धारा के अंतर्गत केन्द्रीय सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम इसके बनाये जाने के यशाशीघ्र बाद संसद के पटल पर रखा जायेगा। जबकि संसद 30 दिनों के पूरे काल के लिए सत्र में हों। इस समय मै या दो लम्बवर्ती सत्रो संमाविष्ट हों। और यदि सत्र के व्यतीत होने के पहले दोनो सदन सहमत हो गये कों किइस नियम में कोई परिशोधन किसी जाये या दोनो सदन सहमत हो गये हो किवह नियम नहीं बनाया नहीं जाना चाहिए तो वह नियम उसके बाद केवल ऐसे प्ररिशोधित रूप में प्रभावकारी होगा। या कोई प्रभाव नहीं रखेगा जेसी भी स्थिति हो पूनरपि ऐसा कोई परिशोधन या रूद्धकरण उसी नियम के अंतर्गत पहले की गई किसी मामले की वैधता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डाल सकेगा।

कौन सी स्त्रियां प्रसुति प्रसुविधा पाने के योग्य नहीं समझी जाती:-

धारा 18 के अनुसार किसी गंभीर दुराचरण की दोषी पाई जाने वाली महिलायें लाभों को न पा सकेगी। गंभीर दुराचार क्या है इसका स्पष्टीकरण किया जाना वांछिक था। प्रशव के बाद 6 सप्ताह के अवकाश के बीच यदि वह अन्यत्र काम करती है तो प्रसुति प्रसुविधा से वंचित होगी। अन्यथा इससे अधिनियम के मूलोद्देश्य पर ही कुठराघात होगा। क्योंकि जिसके लिए 6 सप्ताह के सदृपयोग का अवसर दिया गया है। उसका तो दुरुपयोग वह अन्यत्र काम करके करेगी। दूसरी बात यह है कि गलत प्रमाणपत्र देकर प्रसुति प्रसुविधा लेना भी अनैतिक तथा अवैधानिक है। तीसरे जब वह कृत्रिम गर्भपात करती है या कराती है तो प्रसुति प्रसुविधा नहीं पायेगी। साथ ही भारतीय दण्ड संहिता के अनुसार दंडित भी की जाएगी।

उद्देश्य :- स्त्रीयो को इस प्रकार की सुविधा देना ही इस अधिनियम का उद्देश्य है ताकि किसी प्रकार का व्यवधान प्रसव-काल में न हो। और वह कार्य सकुशल सम्पन्न हो सकें। साथ ही महीला नियोजिती को अपने पद से हटाये जाने का भय न रहे।

सुप्रिम कोर्ट ने यह व्याख्या दी है कि दैनिक वेतन पाने वाली महिला कर्मचारी भी प्रसुति अवकाश में वेतन तथा भत्तों की पात्र है। क्योंकि संविधान के अनुच्छेद 39 एवं 42 में राजकीय निति निदेशक तत्वों के अंतर्गत ही मातृत्व हित लाभ अधिनियम बना है।

ABSTRACT OF THE CONTRACT LABOUR ACT, 1970

The Act aims at the abolition of Contract Labour in respect of such categories as may be notified by the appropriate Government and at regulating the service conditions of Contract Labour where abolition is not possible.

APPLICABILITY

This act applies

- To every establishment in which 20 or more workmen are employed or were employed on any day of the proceeding 12 months as contract labour [Sec 1(4) (a)]
- To every contractor who employs or who employed on any day of the preceding 12 months 20 or more workmen [Sec 1(4) (a)]

To whom does it not apply?

It shall not apply to establishments in which work only of an intermittent or casual nature is performed [Sec 1(5) (a)].

If question arises whether work performed in an establishment is of an intermittent or casual nature, the appropriate Government shall decide that question after consultation with the Central Board or, as the case may be, a state Board, and its decision shall be final [Sec 1(5) (b)]

For this purpose of this subsection, work performed in an establishment shall not be deemed to be an intermittent nature:

- If it was performed for more than 120 days in the preceding 12 months; or
- If it is of a seasonal character and is performed for more than 60 days in year.

Administration

The Act is administered by the Central or State Advisory Boards, as the case may be, whereon the Labour Commissioner will be a member [Sec 3 & 4]

Who is principal employer?

The head of any office or department of Government or local authority or, in a factory, the owner or occupier of the factory or a person named as the Manager of the factory under the Factories Act 1948, is the principal employer under the Act [Sec 2(g)]

What are Wages?

For the purpose of this Act, the expression 'wages' shall have the same meaning assigned to it under the Payment of Wages Act. Wages will, therefore, comprise Basic Pay (B. P.), Dearness Allowance (D.A), City Compensatory Allowance (C.C.A), Overtime Wages (O.W) and Production Incentive,. The term also includes encashment amount of leave, terminal dues, such as, notice pay, retrenchment compensation layoff., if the contract between the worker and the immediate employer so provide [Sec 2(h)]

Who is a 'Workman'?

Workman means any person employed in or in connection with a work of skilled, semi-skilled or unskilled, manual, supervisory, technical or clerical nature for hire or reward, whether terms of employment are express or implied. The expression 'workman' does not includes:

- (a) any person employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
- (b) a person being employed in a supervisory capacity but draw wages exceeding Rs. 500/- per mensem or exercises either by the nature of the duties attached to his office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature; or
- (c) a person who is out-worker, that is to say, a person to whom any articles or materials are given out by on behalf of the principal employer to be made up, cleaned, washed, altered, ornamented, finished, repaired, adapted or otherwise processed for sale for the purpose of the trade or business of the principal employer and process is to be carried out either in the home of the out-worker or in some other premises, not being premises under the control and management of the principal employer [Sec 2(i)]

Contractor to make payment of wages

The contractor shall be responsible for payment of wages to each contract worker employed by him, such amounts as wages and at such intervals as are agreed upon in the contract. The contractor should ensure that the wages are disbursed in the presence of authorized representative of the principal employer.

The obligations of the principal employer

In the case Contractor fails to make payment of wages within the prescribed period or makes short payment, then the principal employer shall be liable to make payment of wages in full or the unpaid balance due, as the case may be, to the contract labour, employed by the Contractor and recover the amount so paid from the Contractor either by deduction from any amount payable to the contractor under any contract or as a debt payable by the Contractor [Sec 21]

Employer's Obligation

Every principal employer of an establishment shall, under this Act, make an application to the Registering Officer in Form I for registration of his establishment. If the establishment fails to so register, it is prohibited to employ contract labour after the expiry of the period permitted for making the application [Sec 7(1) & (2)]

Licensing of Contractors

No employer shall undertake any work through Contract Labour except under the license issued by the Licensing Officer [Sec 11]. Such license will contain conditions as to hours of work, fixation of wages and other essential amenities for the contract employees. Such license shall be valid for a specific period where after the employer may apply for renewal [Sec 12(2)]. Any appeal against an order of the licensing officer may be made by the employer within 30 days before the Appellate Officer nominated by the Government [Sec 15].

Welfare, Safety and Health measures

Every principal employer governed by this Act is responsible for maintaining such standards of welfare, safety and health of contract labours as prescribed in detail in the Act [Sec 16 to 21]

Registers and Records

Registers of contractors: Every principal employer shall maintain in respect of each registered establishment a register of contractors in Form XII [Rule 74]

Employment Card:

- I) Every contractor shall issue an employment card in Form XIV to each worker within 03 days of employment of the workers,
- II) The card shall be maintained up to date and any change in the Particulars shall be entered therein [Rule 76]

Service Certificate: On termination of employment for any reason whatsoever the contractor shall issue to the workman whose service have been terminated a Service Certificate in Form XV [Rule 77]

Muster Roll, Wages Register, Deduction Register and Overtime Register: Every contractor shall in respect of each work on which he engages contract labour [Rule 78]

- maintain a Muster Roll and Registers of Wages in Forms XVI & XVII respectively provided that a combined Register of Wage- cum- Muster Roll in Form XVIII shall be maintained by the contractor where the wage period is a fortnight or less;
- maintain a Register of Deductions for damage or loss, Register of Fines and Registers of Advances in Form XX, Form XXI and Form XXII respectively.
- Maintain a Register of Overtime in Form XXIII recording therein the numbers of hours of, and wages paid for, overtime work if any.
- Every contractor shall, where the wage period is one week or more, issue wage slips in Form XIX, to the workmen at least a day prior to the disbursement of wages.
- Every contractor shall obtain the signature or thumb impression of the worker concerned against the entries relating to him on the Register of Wages or Muster Roll-cum-Wages Register, as the case may be, and the entries shall be authenticated by the initials of the contractor or his authorized representative and shall also be duly certified by the authorized representative of the principal employer in the following manner:

The authorized representative of the principal employer shall record under his signature a certificate at the end of the entries in the Register of Wages or the (Register of Wages-cum-Muster Roll), as the case may be, in the following form: "Certified that the amount shown in Column No.....has been paid to the workman concerned in my presence on.....(date) at.....(place)

Display of the Act

Every contractor shall display an abstract of the Act and rules in English and Hindi and in the language spoken by the majority of workers in such form as may be approved by the Chief Labour Commissioner (Central). The contractor shall also display notices showing rates of wages, hours of work, wage period, dates of payment of wages in conspicuous places at the establishment and the work site [Rule 80-81 (1) & (2)].

Returns

Every principal employer shall, within 15 days of the commencement or completion of each contract work under each contractor, submit a return to the Inspector, intimating the actual dates of commencement and completion of such contract work in Form VI-B [Rule 81(3)].

Every contractor shall send half yearly returns in Form XIV (in duplicate) so as to reach the Licensing Officer concerned not latter than 30 days from the close of the half year [Rule 82(1)]

Every principal employer of registered establishment shall send annually a return in Form XXV (in duplicate) so as to reach the Registering Officer concerned not later than 15th February following end of the year to which it relates. [82 (2)]

Penalties

Contravention of provisions of the Act will attract punishment by way of imprisonment or fine or both.

संवदा श्रमिक { विनियम और उत्पादन } अधिनियम, 1970 और संविदा श्रमिक { विनियम और उत्पादन } नियम, 1971 की संक्षिप्त

I. अधिनियम का विस्तार

इस अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है। किसी कर्मकार का किसी कर्मकार या संविदा या स्थायी आदेशों के निबन्धनों के अनुसार जो अधिकार प्रसुविधायें प्राप्त किये जा सकते हैं या सेवा की और अनुकूल शर्तों के हकदार हैं या ऐसे करारों आदि के करने के जिनसे इस अधिनियम के अधीन दी गई प्रसुविधाओं से अधिक अनुकूल प्रसुविधायें प्राप्त हो जायें को इस अधिनियम छीन नहीं रहा है।

II. यह अधिनियम किन को लागू होता है।

यह अधिनियम प्रत्येक स्थापन पर लागू होता है, जिसमें 20 या अधिक कर्मकार संविदा श्रमिक के रूप में नियोजित हैं या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित थे और ऐसे हर ठेकेदार को लागू होता है जो 20 या अधिक कर्मकारों को नियोजित करता है या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित किये थे।

ऐसे स्थापन जिसमें केवल आतरायिक या आकस्मिक प्रकार का कार्य किया जाता होए इस अधिनियम के अन्तर्गत नहीं आते। लेकिन ऐसे स्थापन जहां की पूर्ववर्ती 12 मासों में 120 या अधिक दिन काम किया गया था या किसी सामयिक प्रकार के कार्य में एक वर्ष में 60 से अधिक दिन काम किया गया था, को आतरायिक प्रकार का काम करने वाला नहीं समझा जाएगा।

III. परिभाषाएं

1. समुचित सरकार से :-

- क. केन्द्रीय सरकार द्वारा या उसे प्राधिकार के अधीन, चलाये जाने वाले आयोग ये सम्बन्धित कोई स्थापन
- ख. केन्द्रीय सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट कोई नियंत्रित उद्योग
- ग. कोई रेल,
- घ. छावनी बोर्ड,
- ङ. महापत्तन,
- च. खान,
- छ. तेल क्षेत्र,
- ज. किसी बैंक कारी या बीमा कम्पनी को कोई स्थापन,
- झ. के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार अभिप्रेत है।
- ञ. किसी अन्य स्थापन के सम्बन्ध में, जिस राज्य में स्थापन स्थित है, वहाँ की राज्य सरकार अभिप्रेत है।

II. स्थापन :- सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी कोई कार्यालय या विमान या ऐसा कोई स्थान जहां उद्योग, व्यापार, कारोबार, विनिर्माण या उपजीविका चलाई जाती है।

III. स्थापन :- प्रधान नियोजन : क) सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी के किसी कार्यालय या विभाग या प्राधिकारी का प्रधान या ऐसा अन्य अधिकारी जिसे सरकार या स्थानीय प्राधिकारी इस निति विनिर्दिष्ट करे। **ख)** किसी कारखाने की दशा में, उस कारखाने का स्वामी या अधिभोगी और कारखाना अधिनियम के अधीन नियुक्त प्रबन्धक और किसी खान के मामले में खान का स्वामी या अभिकर्ता और खान का प्रबन्धक। **ग)** किसी अन्य स्थापन के पर्यवेक्षण और नियन्त्रण के लिए उत्तरदायी कोई व्यक्ति।

IV. 'ठेकेदार' से ऐसा व्यक्ति जो विनिर्मित माल या वस्तुओं के सिर्फ प्रदाय करने से भिन्न कोई निश्चित परिणाम संविदा श्रमिकों के माध्यम से उस स्थापन के लिए प्राप्त कराने को वचनबद्ध है या जो उस स्थापन के किसी भी काम के लिये संविदा श्रमिकों को प्रदाय करता है। ठेकेदार के अन्तर्गत उप-ठेकेदार आता है।

V. 'संविदा श्रमिक' कोई कर्मकार किसी स्थापन में 'संविदा श्रमिक' के रूप में नियोजित समझा जाएगा ज बवह प्रधान नियोजक की जानकारी में या उसके बिना, किसी ठेकेदार के माध्यम से काम के लिये भाई में रखा जाता है।

VI. 'कर्मकार' - कोई व्यक्ति जो किसी स्थापन में भाड़े य इनाम के लिए कोई कुशल, अकुशल शारीरिक कार्य या पर्यवेक्षणीय तकनीकी या लिपिक कार्य करने के लिए किसी स्थापन में नियोजित है, चाहे नियोजित के निबन्धन हो या विवक्षित।

कोई व्यक्ति जो मुख्यतः प्रबन्ध सम्बन्धी या प्रशासनिक हैसियत से नियोजित है या पर्यवेक्षण सम्बन्धी हैसियत में नियोजित है और 500 रु0 मासिक से अधिक मजदूरी पाता है जो मुख्यतः प्रबन्ध सम्बन्धी कार्य करता है और ब्राह्मण कार्मिक जो प्रधान नियोजक की ओर से ऐसे परिसर में कोई कार्य करता है जो प्रधान नियोजक के नियन्त्रक और प्रबन्ध के अधीन नहीं है, को इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मकार के रूप में नहीं माना जायेगा।

IV. 'अधिनियम' नियमों को केन्द्रीय क्षेत्र में लागू करने के लिये वंश

सभी सहायक श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) रजिस्ट्रीकरण एवं अनुज्ञप्ति अधिकारी के रूप में और सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) अपील अधिकारी के रूप में नियुक्त किये गये हैं सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) सहायक श्रम आयुक्त (केन्द्रीय), श्रम प्रवर्तन अधिकारी (केन्द्रीय) और कनिष्ठ श्रम निरीक्षकों के रूप में नियुक्त किये गए हैं।

V. 'सलहाकार बोर्ड'

अधिनियम के प्रशासन सम्बन्धित मामलों में सरकार को सलाह देने के लिये समुचित सरकार सलहाकार बोर्डों को गठन करेगी।

VI. 'रजिस्ट्रीकरण'

किसी स्थापन का हर प्रधान नियोजक अपने स्थापन के सम्बन्ध में, जिसे क्षेत्र में उसका स्थापन स्थित है, उसके रजिस्ट्रीकरण अधिकारी समुचित सरकार द्वारा विहित नियत

अवधि के भीतर, उस प्रयोजन के लिए विनिर्दिष्ट फीस देकर रजिस्ट्रीकरण का प्रमाण पत्र प्राप्त करेगा। समुचित सरकार के पूर्व अनुमोदन पर रजिस्ट्रीकरण प्रमाण पत्र प्रतिसंज्ञित किया जा सकेगा यदि यह पाया जाये कि प्रमाण पत्र दुर्व्यपदेशन द्वारा या किसी तात्विक तथ्य को दबाकर प्राप्त किया गया या रजिस्ट्रीकरण बेकार या प्रभावहीन हो गया है।

VII. 'अरजिस्ट्रीकरण का प्रभाव'

किसी स्थापन का कोई प्रधान नियोजक, यदि उसका स्थापन समुचित सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर रजिस्ट्रीक त नहीं हुआ है या उसके रजिस्ट्रीकरण के प्रतिसेहरण के पश्चात् संविदा नियोजित नहीं कर सकता हैं

VIII. 'संविदा श्रमिकों के नियोजन का प्रतिषेध'

समुचित सरकार यथास्थिति केन्द्रीय बोर्ड या राज्य सलाहकार बोर्ड से सलाह करने के पश्चात् राजपत्र में अधिसूचना द्वारा किसी भी स्थापना की किसी प्रकिया, किया या अन्य संकर्म में संविदा श्रमिकों को नियोजन प्रतिषिद्ध कर सकेगी। ऐसी अधिसूचना जारी करने से पहले समुचित सरकार उस स्थापन में सेविए श्रमिकों के लिये व्यवस्थित कार्य की दशाओं और प्रसुविधाओं तथा अन्य संगत बातों का ध्यान रखेगी।

IX. 'ठेकेदारों का अनुज्ञापन'

1. समुचित सरकार द्वारा जैसा कि अधिसूचित की गई तारीख से कोई ठेकेदार, जिस पर यह अधिनियम लागू होता हो, संविदा श्रमिकों के माध्यम से कोई भी काम नहीं लेगी या निष्पादित नहीं करेगा सिवाय अनुज्ञापन अधिकारी द्वारा इस निमित दी गई अनुज्ञप्ति के अधीन और उसके अनुसरण में।
2. प्रत्येक ठेकेदार को,जिस पर अधिनियम लागू होता हो, उसे उसका स्थापन स्थित है उस क्षेत्र के अनुज्ञापन अधिकारी से, समुचित सरकार द्वारा नियम अवधि के भीतर प्रति कर्मकार 30रु0 जमा करके और विहित फीस देकर अनुज्ञप्ति प्राप्त करनी होगी। अनुज्ञप्ति के प्रमाणपत्र में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित सूचना होगी।
 1. अनुज्ञप्ति अनन्तरणीय होगी।
 2. उस स्थापन में सेविए श्रमिकों के रूप में अधिकतम कितने नियोजित किये जा सकते हैं के साथ अन्य विशिष्टियों जैसे कि संदेय मजदूरी की दर, कार्य के घंटे और कर्मचारी की सेवा की अन्य शर्तें।
 3. ऐसे स्थापन में, जहां सामान्यतः 20 या अधिक कर्मकार संविदा श्रमिक के रूप में नियोजित हो, ठेकेदार युक्तियुक्त आकार के दो कमरों की शिशुकक्ष के रूप में प्रयोग किये जाने के लिए व्यवस्था करेगा और उनके बच्चों के लिए खिलौने, खेलकूद, बिस्तरों और चारपाईयों की व्यवस्था करेगा।

अनुज्ञप्ति 12 मास के लिए विधिमान्य होगी और विहित फीस देने पर उसे नवीकृत किया जा सकेगा और किसी अनुज्ञप्ति के नवीकरण के लिये अवेदन उस जारी की गई अनुज्ञप्ति समाप्त होने की तारीख से कम से कम 30 दिन पूर्व दिया जाना चाहिए। यदि अनुज्ञप्ति दुर्व्यपदेशन आदि द्वारा प्राप्त की गई हो या यदि अनुज्ञप्तिधारी अनुज्ञपति की शर्तों का पालन करने में असमर्थ रहा हो तो उसे प्रतिसंज्ञित किया जा सकेगा। व्यथित पक्षकार द्वारा ऐसे आदेश पर आदेश के 30 दिन के भीतर अपील दायर की जा सकेगी।

X. 'संविदा श्रमिकों का कल्याण और स्वास्थ्य'

कैन्टीन, विश्रामकक्ष, पेय जल, शौचालय, मन्त्रालय, धुलाई सुविधाओं को निम्नलिखित मापमान पर , कल्याण, स्वास्थ्य प्रसुविधाओं में से प्रत्येक के सामने दी गई विहित समय सीमा के भीतर व्यवस्था करने का उत्तदायित्व ठेकेदार का है :-

कल्याण प्रसुविधायें	स्वास्थ्य	शर्तें मापमान	समय सीमा
कैन्टीन		जब संविदा श्रमिकों य नियोजन 6 महीने के लिये चलते रहने की संभावना हो और नियोजित संविदा श्रमिकों का संख्या 100 या अधिक हो, नियमों में यथाविनिर्दिष्ट उपयुक्त कैन्टीन की व्यवस्था करनी और चलानी होगी।	विद्यमान स्थापनों की दिशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 16.02.71 से 60 दिन के भीतर और नये स्थापनों के मामले में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 60 दिन के भीतर।
विश्राम कक्ष		जहां कही भी संविदा श्रमिकों का नियोजन 3 मास या अधिक के लिए चलते रहने की संभावना हो और संविदा श्रमिकों से रात में रुकना, अपेक्षित हो, नियमों के अनुसार विश्रामकक्ष रखने होंगे।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.02.71 से 15 दिन के भीतर और नये स्थापनों के मामले में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 15 दिन के भीतर।
पेय-जल		सुविधाजनक स्थलों पर स्वास्थ्यपद पेय जल की व्यवस्था होगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.02.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों के मामले में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
धुलाई सुविधायें		जैसे नियमों में बताया गया है धुलाई सुधाओं के लिये उपयुक्त और समुचित सुविधायें दी जायेगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.02.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों के मामले में संविदा श्रमिकों के

		नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
मूत्रालय, शौचालय	<ol style="list-style-type: none"> जहां महिलायें नियोजन हो वहां प्रत्येक 25 महिलाओं के लिए कम से कम एक शौचालय। जहां पुरुष नियोजित हों, वहां प्रत्येक 25 पुरुषों के लिए कम से कम एक शौचालय जहां पुरुषों या अधिक हो तो प्रथम 100 तक यथास्थित प्रत्येक 25 पुरुषों या महिलाओं के लिये एक शौचालय और उसके पश्चात् 50 के लिए एक, पर्याप्त होगा। 	यथोक्त।
प्राथमिक उपचार सुविधायें	प्रत्येक 150 संविद श्रमिकों या उनके किसी भी भाग के लिए कम से कम एक बक्स की दर पर प्राथमिक उपचार बक्स रखा जाना चाहिये और पूरे कार्य के घण्टे के दौरान तुरन्त पहुंच में होना चाहिये।	यथोक्त।

यदि ठेकेदारों विहित समय सीमा के भीतर किसी प्रसुविधा की व्यवस्था करने में असफल रहे तो ऐसी प्रसुविधा प्रधान नियोजक द्वारा, कैंटीन के मामले में 60 दिन के भीतर, विश्रामकक्ष के मामले में 15 दिन में, पेय-जल के प्रदाय शौचालय और मूत्रालय की व्यवस्था, धुई और प्राथमिक उपचार सुविधायें की व्यवस्था करना अपेक्षित था, की जायेगी।

XI. मजदूरी का संदाय

- ठेकेदार मजदूरी की वह अवधियां, एक माह से अधिक नियत करेगा जिनकी बाबत मजदूरी देय होगी।
- ऐसे स्थापन में जहां एक हजार से कम व्यक्ति नियोजित किये गये हों सम्बन्धित मजदूरी अवधि की अन्तिम दिन के पश्चात् 7 वां दिन समाप्त होने से पहले मजदूरी दी जायेगी और जहां एक हजार या अधिक व्यक्ति नियोजित हो वहां दसवां दिन समाप्त होने से पहले दी जायेगी।
- किसी कर्मकार के नियोजन की समाप्ति पर पेय मजदूरी उसके नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पूर्व उसको देय मजदूरी दी जायेगी।
- सभी संदाय कर्मकार को सीधे या कर्मकार द्वारा प्रयोजन के लिये प्राधिकृत व्यक्ति के माध्यम से किये जायेंगे, मजदूरी चालू सिक्के या करेंसी या दानो में दी जायेगी और पहले से अधिसूचित तारीख को कार्य परिसर पर कार्य घण्टों के दौरान किसी कार्य दिवस का दी जायेगी।
- यदि काम मजदूरी की अवधि की समाप्ति से पूर्व पूरा हो जाये तो अन्तिम संदाय कार्य-दिवस के 48 घण्टे के भीतर किया जायेगा।
- मजदूरी बिना किसी कटौती के, सिवाय मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के अधीन प्राधिकृत, कर्मकार को दी जायेगी।
- मजदूरी का संदाय प्रधान कनयोजक के प्राधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में और इस प्रयोजन के लिए अधिसूचित स्थान और समय पर किया जायेगा।

XII. रजिस्टर और अभिलेख

- प्रधान नियोजक संविदायों का रजिस्टर रखेगा।
- प्रत्येक ठेकेदार अपने अपने द्वारा नियोजित व्यक्तियों का एक रजिस्टर रखेगा और प्रत्येक कर्मकार को, उसके नियोजक के तीन दिन के भीतर नियोजन पत्र भी जारी करेगा। नियोजन की समाप्ति पर ठेकेदार कर्मकार को सेवा प्रमाण पत्र भी जारी करेगा।
- ठेकेदार अंग्रेजी और हिन्दी में निम्नलिखित रजिस्टर रखेगा।
 - मस्टर रोल
 - मजदूरी का रजिस्टर,
 - कटौतियों का रजिस्टर,
 - अतिकालिक रजिस्टर,
 - जुर्मान का रजिस्टर,
 - अग्रिम रजिस्टर,
- प्रत्येक ठेकेदार अधिनियम और नियमों की संक्षिप्त अंग्रेजी और हिन्दी में और कर्मकारों की बहुसंख्या द्वारा बोली जाने वाली भाषा में रखेगा।
- सभी रजिस्टर और अन्य अभिलेख उनमें की अंतिम प्रविष्टि की तारीख के तीन कलेंडर वर्षों की अवधि के लिए मूल रूप से परिरक्षित रखे जायेंगे। अधिनियम या नियमों के अधीन रखे गये रजिस्टर और अभिलेख, मांग

किये जाने पर नियोजक या अधिनियम के अधीन किसी अन्य प्राधिकारी या इस निमित्त सरकार द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति के समक्ष पेश किये जायेंगे।

XIII. सूचनाएं

मजदूरी की दरें, कार्य घण्टे, मजदूरी की अवधियां, मजदूरी संदाय की तारीख में अधिकारिता रखने वाले निरीक्षकों के नाम और पत्ते और असदत्त मजदूरी के संदाय की तारीख दर्शित करने वाली सूचनाएं, अंग्रेजी और हिन्दी में और कर्मकारों की बहु-संख्या द्वारा समझी जाने वाली अस्थानिय भाषा में संप्रदर्शित की जायेगी।

XIV. विवरणीयां

प्रत्येक ठेकेदार अर्द्ध-वार्षिक विवरणीय प्ररूप-24 में (दो प्रतियों में) अनुज्ञापन अधिकारी को भेजेगा और प्रत्येक प्रधान नियोजक वार्षिक विवरण प्ररूप-25 में (दो प्रतियों में) रजिस्ट्रीकरण अधिकारी के पास भेजेगा।

टिप्पण :- अर्द्ध-वार्षिक से प्रत्येक वर्ष की प्रथम जनवरी से प्रथम जुलाई तक की अवधि अभिप्रेत

अर्द्ध-वार्षिक विवरण अर्द्ध-वार्षिकी की समाप्ति के पश्चात् 30 दिन के पश्चात् और वार्षिक विवरण, जिसके सम्बन्ध में वे हो उसके अंत के पश्चात् आने वाली 15 फरवरी पहुंच जाये।

XV. शक्तियां

बोर्ड, समिति, मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) या निरीक्षक या अधिनियम के अधीन कोई अन्य प्राधिकारी को किसी संविद श्रम के सम्बन्ध में किसी प्रधान नियोजक या ठेकेदार से लिखित आदेश द्वारा किसी भी समय कोई सूचना या आंकड़े मांगने की शक्ति होगी।

XVI. अपराध के लिए शास्तियां:-

- जे कोई किसी निरीक्षक को उसके कर्तव्यों की निर्वहन में बाधा पहुंचाएगा, या अधिनियम के अधीन कोई निरीक्षक, का परीक्षा जांच या अन्वेषण करने में निरीक्षक को युक्तियुक्त सुविधा देने से इन्कार या उसकी जानबूझकर उपेक्षा करेगा, वह कारावास, जिसकी अवधि 3 मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो पांच सौ रुपये तक का हो सकेगा, या दोनों से दंडनीय होगा। यही दण्ड ऐसे व्यक्ति पर लागू होगा जो इस अधिनियम के अधीन रखे गये किसी रजिस्टर या अपेक्षिक दस्तावेज को निरीक्षक के सामने रखने से जानबूझकर इन्कार करेगा या उसके समक्ष उपस्थित होने या उसके द्वारा परीक्षित किये जाने से किसी व्यक्ति को निर्धारित करेगा या ऐसा कोई कार्य करेगा जिसके बारे में निरीक्षक को यह विश्वास करने का कारण हो कि निवारण की संभावना है।
- जो कोई इस अधिनियम या नियमों के किसी ऐसे उपबंध का उल्लंघन करेगा जो संविद श्रमिकों के नियोजन को प्रतिषिद्ध, निर्बंधित या विनियमित करता है या इस अधिनियम के अधीन अनुदत्त अनुज्ञापित की किसी शर्त पर उल्लंघन करेगा वह कारावास से, जिसके अवधि 3 मास तक की हो सकेगी, और चालू रहने वाले उल्लंघन की दशा में ऐसे 1 हजार रुपये प्रतिदिन के अतिरिक्त तक का हो सकेगा, या दोनों दण्डनीय होगा जो प्रथम उल्लंघन के लिए दोष-सिद्धि के पश्चात् ऐसे प्रतिदिन के लिए, जिसके दौरान ऐसा उल्लंघन चालू रहता है, होगा।
- यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम या इस नियमों के किन्ही ऐसे उपबंधों का उल्लंघन करेगा जिनके लिए अन्यत्र कोई अन्य शक्ति उपबंधित नहीं की गई है, तो वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो एक हजार रुपये तक का हो सकेगा, या दोनों से, दण्डनीय होगा।

XVII. कम्पनियों द्वारा अपराध :-

यदि अधिनियम या इन नियमों के अधीन अपराध करने वाला व्यक्ति कंपनी है तो वह कम्पनी और कम्पनी के संचालन के लिए उसका भारसाधक तथा उसके प्रति उत्तरदायी हर एक व्यक्ति और नियमों के अधीन कार्रवाई किये जाने के दायित्व के अधीन होगा।

XVIII. निरीक्षक के शक्तियां

अधिनियम के अधीन निरीक्षक-

- ऐसे सहायकों के साथ जिन्हे वह ठीक समझे, इस अधिनियम या तदधीन बनाये गये नियमों के द्वारा या अधीन रखे या प्रदर्शित किये जाने के लिए अपेक्षित किसी रजिस्टर या अभिलेख या किन्ही सूचनाओं की परीक्षा कने के प्रयोजन के लिए सभी युक्तियुक्त घण्टों में ऐसे किसी परिसर या स्थान में प्रवेश कर सकेगा जहां संविद श्रमिक नियोजित है और निरीक्षण के लिए उसका पेश किया जाना अपेक्षित कर सकेगा,
- ऐसे किसी व्यक्ति की परीक्षा कर सकेगा जिसे वह ऐसे किसी परिसर या स्थान में पायें और जिस में उसके पास वह विश्वास करने का युक्तियुक्त हो कि वह उसमें नियोजित कोई कर्मकार है,
- काम बांटने वाले किसी व्यक्ति से और किसी कर्मकार से वह अपेक्षा कर सकेगा कि वह उन व्यक्तियों के, जिन्हे या जिसके लिये वह काम बांटा जाता है या जिनसे काम प्राप्त होता है, नामों व पतों के संबंध में तथा काम के लिए किये जाने वाले संदायों के संबंध में ऐसी जानकारी दे जिसका देना उसकी शक्ति में हो।
- ऐसे अभिलेख या सूचनायें जिन्हे वह इस अधिनियम के अधीन किसी ऐसे अपराध के संबंध में संगत समझे अभिग्रहीत कर सकेगा या उसकी प्रतिलिपियां ले सकेगा।
- ऐसे अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा जैसी सरकार द्वारा विहित की जायें।

Abstract of the Workmen's Compensation Act, 1923

[Vide Section 32 (o), read with Rule 5 (1)]

(To be fixed in a conspicuous place at or near the main entrance)

Definitions: Section 2 (1) (d)

"Dependant" means any of the following relatives of a deceased-workman, namely

- (i) A widow, a minor legitimate son, and unmarried legitimate daughter, or a widowed mother ;
- (ii) If wholly dependant on the earnings of the workman at the time of this death, a son or a daughter who has attained the age of 18 years and who is infirm ; and
- (iii) if wholly or a part dependant on the earnings of the workman at the time of his death,
 - (a) a widower;
 - (b) a parent other than a widowed mother ;
 - (c) a minor illegitimate son, an unmarried illegitimate daughter or a daughter legitimate or illegitimate if married and a minor or if widowed and a minor,
 - (d) a minor brother or an unmarried sister or a widowed sister, if a minor,
 - (e) a widowed daughter-in-law,
 - (f) a minor child of a pre-deceased son.
 - (g) a minor child of a pre-deceased daughter where no parent of the child is alive, or
 - (h) a paternal grand-parent, if no parent of the workman is alive.

Section 2 (1) (g)

"Partial disablement" means , where the disablement is of a temporary nature, such disablement as reduces his earning capacity of a workman in any employment in which he was engaged at the time of the accident resulting in the disablement, and where the disablement is of a permanent nature, such disablement as reduces the earning capacity in every employment which he was capable of undertaking at that time :

Provided that every injury specified (in Part II of Schedule I) shall be deemed to result in permanent partial disablement.

Section 2 (1)

"Total disablement" means such disablement, whether of a temporary or permanent nature, as incapacitates a workman for all work which he was capable of performing at the time of the accident resulting in such disablement

Provided that permanent total disablement shall be deemed to result from every injury specified in Part I of Schedule I or from any combination of injuries specified in Part II thereof, where the aggregate percentage of loss of earning capacity, as specified in the said Part II against these injuries, amounts to one hundred per cent or more.

Section 2 (1) (n)

- (2) "Workmen covered" workman means any person (with the exception of casual labourer employed otherwise than for the employer's trade or business) who is employed on monthly wages not exceeding five hundred rupees, in any such capacity as is specified in Schedule II of the Act. In addition, a railway servant not permanently employed in any administrative department or sub-divisional office of a Railway and not employed in any capacity specified in Schedule II of the Act is also covered . Persons working in the capacity of a member of the Armed Forces are, however, excluded. The exercise and performance of the powers and duties of a local authority or of any department acting on behalf of Government shall be deemed to be their trade or business. The State Government may, after giving not less than three months' notice by notification in the official Gazette, added to Schedule II any class of persons employed in the opinion of Government in any hazardous occupation in respect of specified injuries only.

Schedule II

Schedule II specifies the following persons as workmen within the meaning of the Act

Those (excluding clerks and railway employees) employed in connection with operation or maintenance of lift or vehicle propelled by steam or other mechanical power or by electricity or in connection with loading or unloading of such vehicle; those employed in factories where manufacturing process is carried on or in any kind of work connected with it or with the articles made and steam, water or other mechanical or electrical power is used ; those employed in connection with making altering repairing, ornamenting, finishing or otherwise adapting for use, transport or sale in any premises any article or part thereof where twenty or more persons are so employed, (persons employed outside such premises or precincts but in any work incidental to, or connected with the work relating to making, altering, repairing, ornamenting, finishing or otherwise adapting for use, transport, or sale of any article or part of any article shall be deemed to be employed within such premises or precincts); those employed in the manufacture of handling of explosive in connection with employer's trade or business, those employed in a mine, or

in any operation connected with it ; (other than clerks) those employed as the master or as a seaman of a ship; those employed in loading, unloading etc. of a ship within the limits of any part or in warping, mooring and unmooring ships ; or in removing or replacing dry dock caissons or in docking or undocking or in preparing splicing coir springs etc. , and painting depth marks, removing or replacing fenders, landing or gangways, maintenance of life-buoys, etc. or in jolly beats those employed in the construction, maintenance, repair or demolition of a building of more than one storey above the ground or twelve feet or more from the ground level ; or of a dam or embankment twelve feet or more in height, or of any road, bridge, tunnel or canal or a wharf, quay, sea well or other marine work ;' those employed in connection with setting up, etc. of any telegraph or telephone line or post or any overhead electric line or cable or post or standard those (excluding clerks) employed in aerial ropeway, canal, pipe line or sewer ; those employed in fire-brigade those employed by contractors fulfilling a contract with the railway administration, those employed as Inspector, Mail Guard, or Van Peon in the Railway Mail Service, or in an occupation involving outdoor work in the Indian Post and Telegraphs Departments; those employed (excluding clerks) in connection with operations for winning natural petroleum or natural gas; those employed in making of any excavation in which more than twenty-five persons have been employed or explosives have been used or whose depth exceeds twelve feet ; those employed in ferry boat capable of carrying more than ten persons ; those employed (excluding clerks) in connection with rowing of cardamom, cinchona, coffee, rubber or tea employing twenty-five or more persons, those employed (excluding clerks) in connection with growing of cardamom, cinchona, coffee gas in generating or supplying of gas, those employed in a lighthouse ; those employed in producing cinematograph pictures ; those employed in training, keeping or working of elephants or wild animals those employed in tapping of palm trees, feeling or logging of trees or transport of timber by inland waters or control or extinguishing or forest fires ; those employed for catching of hunting of elephants or other wild animals ; those employed as drivers ; those employed in transport of goods in warehouse employing ten or more persons or in any market employing fifty or more persons, those employed in handling and manipulation of radium or X-rays apparatus or contact with radioactive substance those employed in construction, erection dismantling, operation of maintenance of an aircraft; those employed in farming by tractors or other contrivances driver by steam or other mechanical power or by electricity; those employed (excluding clerks) in tube-well those employed in connection with electric in any building and those employed in circus.

(3) Employer's liability for compensation

If a workman is injured in an accident arising out of and in the course of his employment, his employer shall be liable to pay compensation to the workmen. The employer shall, however, not be so liable to pay compensation in respect of injury not resulting in total or partial disablement of the workman for more than three days or in respect of injury which does not result in death and is caused by an accident occurring on account of the workman having willfully disobeyed an order expressly given, or a rule framed for safety purposes, or the workman having wilfully removed safety guards etc. provided for his safety.

Under Section 4: (4) Amount of Compensation

The amount of compensation shall be as follows

- (a) In case of death, Schedule IV of the Act (Annexed to this abstract) lays down the amount in second column against the limits within which the monthly wages received by the deceased-workman fall as shown in first column.
- (b) In case of permanent total disablement, Schedule IV lays down the amount in third column against wage limits shown in first column.
- (c) In case of permanent partial disablement
 - (1) The percentage of loss of earning capacity caused by injury specified in (Part II) of Schedule I would be the percentage of compensation payable in case of permanent total disablement in column 3 of Schedule IV, and
 - (2) Such percentage of compensation would be payable for permanent total disablement resulting from injury not specified in Schedule I, which is proportionate to the loss of earning capacity permanently, caused by the injury. Besides, in case of more than one injury, the amount of compensation shall be summed up but it should not exceed the amount payable in case of permanent total disablement resulted from injury.
- (d) In case of total or partial temporary disablement Schedule IV lays down in fourth column, a half-monthly payment of the sum against the wage limits shown in first column on the sixteenth day
 - (i) from the date of disablement if disablement lasts for twenty-eight days or more, or
 - (ii) after the expiry of the waiting period of three days from the date of disablement in case of disablement lasting for a period of less than twenty-eight days, and thereafter half-monthly during disablement or during five years whichever period is shorter subject to the deduction of the amount of any payment or allowance already received by the workman from the employer by way of compensation during the period of disablement prior to receipt of lump sum of first half-monthly payment. Besides, no half-monthly payment shall exceed the amount, if any, by which half the amount of monthly wages of the workmen before the accident exceeds half the amount of such wages earned by him after the accident.

On the ceasing of the disablement before the date on which any half-monthly payment falls due, a sum proportionate to the duration of the disablement in that half-month shall be payable in respect of that half-month.

Under Section 4-A: (4-A). Compensation to be paid when due and penalty for default

Compensation shall, be paid as soon as it falls due. In cases, where the employer does not accept the liability for compensation to the extent claimed, he shall be bound to make the provisional payment based on the extent of liability which he accepts. Such payment shall be either paid to the workman directly or deposited with the Commissioner without prejudice to the right of the workman to make any further claim. Besides in case of default by employer in payment of compensation within one month from the date it fell due, the Commissioner may direct that besides arrears simple interest at the rate of 6 per cent per annum on the amount due together with a further sum not exceeding fifty per cent of such amount if in the opinion of the Commissioner there is no justification for the delay, shall be recovered from the employers as penalty.

Schedule III: (5). Occupational diseases for which compensation is payable.

The contracting of any disease specified in Schedule III of the Act (annexed to this abstract) by a workman

- (i) employed in any employment specified in Part A of the Schedule ; or
- (ii) who is service of an employer for a continuous period of not less than six months (excluding a period of service under any other employer in the same kind of employment) specified in Part B of the Schedule ; or
- (iii) who is in service of one or more employers in any employment specified in Part C of the Schedule for continuous period to be specified by the Central Government in respect of such employment shall be deemed to be an injury by accident having arisen out of and in the course of employment. If any disease specified in Part C of Schedule III as occupational disease has been contracted by a workman during the continuous period specified in the foregoing paragraph in respect of that employment and the workman has during such period been employed in such employment under more than one employer, all such employers shall be liable for payment of compensation in a proportion to be prescribed by the Commissioner.

Under Section 9: (6). Compensation not to be assigned, attached or charged.

Save as provided by the Act, no lump sum or half-monthly payment payable under this Act shall be assigned, or charged, or attached, or passed to a person other than the workman and no claim be set-off against the same.

Under Section 10 (1), (7), Notice and claim

No claim for compensation shall be entertained by a Commissioner unless notice of the accident has been given, as soon as practicable after the happening thereof and unless the claim is preferred before him within two year's, of the occurrence of the accident or in case of death, with in years from the case of death.

In case, the accident is the contracting of a disease, it shall be deemed to have occurred on the first of the days during which the workman was continuously absent from work in consequence of the disablement caused by the disease.

Under Section 10, in case of partial disablement due to the contracting by the disease of any such disease as does not force the workman to absent himself from work, the period of two years shall be counted from day the workman gives notice of the disablement to his employer.

If a workman who having been employed in an employment for a continuous period specified under sub-section (2) of Section 3 in respect of that employment, ceases to be so employed and develop symptoms of an occupational disease peculiar to that employment within two years of the cessation of employment, the accident shall be deemed to have occurred on the day on which the symptoms were first detected.

The want or any defect or irregularity in notice, shall not be a bar to the entertain of a claim if it is preferred in respect of the death of a workman resulting from an accident which occurred on the premises of the employer, or at any place where the workman at the time of the accident was working under the control of the employer, or of any person employed by him, and the workman died on such premises, or on any premises belonging to the employer, or died without having left the vicinity of the premises, where the accident occurred or if the employer, or any one of several employers or any person responsible to the employer for the management of any branch of the trade or business workman was employed had knowledge of the accident from any other source at or about the time when it occurred.

Beside the Commissioner may also entertain and decide any compensation if he is satisfied that failure to give the notice or refer the claim in due time was due to sufficient cause. Every such notice shall give the name and address of the person injured, the cause of the injury and the date on which the accident happened and shall be served on the employer or upon any one of the several employers, or upon any person responsible to the employer for the management of any branch of the trade of business in which the injured workman was employed.

The State Government may require that any prescribed class of employers shall maintain at their premises at which workmen are employed, a notice-book, in the prescribed form, which shall be readily accessible at all reasonable times to any injured workman employed on the premises and to any person acting bona fide on his behalf.

Such a notice may be served by delivering it at or sending it by registered post addressed to the residence or any office or place of business of the person on whom it is to be served, or, where a notice hook is maintained, by entry in the notice-book.

Under Section 10-A: Power to require for employer's statement regarding fatal accidents

Where a Commissioner receives information from any source that a workman has died as a result of an accident arising out of and in the course of his employment, he may sent by registered post a notice to the employer requiring him to submit, within thirty days of the service of the notice, a statement, in the prescribed form, giving the circumstances attending the death of the workman, and indicating whether, in the opinion of the employer he is or is not liable to deposit compensation on account of the death. If the

employer is of opinion that he is liable to deposit compensation, he shall made the deposit within thirty days of the service of the notice. If the employer is of opinion that he is not liable to deposit compensation, he shall in his statement indicate the grounds on which he disclaims liability. Where the employer has so disclaimed liability the Commissioner, after such inquiry as he may think fit, may inform any of the dependants of the deceased- workman that it is open to the dependants to prefer a claim for compensation, and may give them such other further information as he may think fit.

Under Section 10-B, Reports of Fatal Accidents

Where, by any law for the time being in force, notice is required to be given to any authority, by or on behalf of an employer, of any accident occurring on his premises which results in death or serious bodily injury, the person required to give the notice shall, within seven days of the death or serious bodily injury send a report to the Commissioner giving the circumstances attending the death of serious bodily injury or to the authority prescribed by the State Government for giving notice. The State Government may, by notification in the official Gazette, extend the above provisions to any class of premises other than those coming within the scope of the above provisions, and may, by such notification, specify the persons who shall send the report to the Commissioner.

None of the above provisions shall apply to factories to which the Employers' State Insurance Act, 1948 applies.

Under Sections 12: (8) Contracting

Where the principal, in the course of or for the purposes of his trade or business contracts with any other person, namely, the contractor for the execution of the whole or any part of any work connected with trade or business of the principal, the principal shall be liable to pay to any workman so employed, any compensation payable to that workman if he had been immediately employed by him, and where compensation is claimed from the Principal, this Act shall apply as if references to the Principal were substituted for references to the employer except that the amount of compensation shall be calculated with references to the wages of the workman under the employer by whom he is immediately employed.

Where the principal is so liable to pay compensation he shall be entitled to be indemnified by the contractor or any other person from whom the workman could have recovered compensation and where a contractor who is himself a Principal is liable to pay compensation or to indemnify a Principal he shall be entitled to be indemnified by any person standing to him in the relation of a contractor from whom the workmen could have recovered compensation and all questions as to the rights to and the amount of any such indemnity shall, in default of agreement, be settled by the Commissioner.

Besides, the workman can also receive compensation from the contractor instead of the Principal.

The above provisions under the he "Contracting" shall not apply in any case where the accident occurred elsewhere than on, in or about the premises on which the principal has undertaken or usually undertakes to execute the work or which are otherwise under his control or management.

Under Section 17: (9) Contracting out

Any contract or agreement whether made before or after the commencement of this Act, whereby a workman relinquishes any right of compensation from the employer for personal injury arising out of or in the course of the employment shall be null and void in so far as it purports to remove or reduce the liability of any person to pay compensation under this Act.

Under Section 24: (10) Appearance of Parties

Any appearance, application or act required to be made or done by any person before or to a Commissioner (other than an appearance of a party which is required for the purpose of his examination as witness may be made or done on behalf of such person by a legal practitioner or by an official of an Insurance Company or a Registered Trade Union or by an Inspector appointed under sub-section (1) of Section 8 of the Factories Act, 1948 or under sub-section (1) of Section 5 of the Mines Act, 1952, or by any other officer specified by the State Government in this behalf, authorised in writing by such person, or with the permission of the Commissioner by any other person so authorised.

कामगार क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 का सार

[धारा 32 (o) के अनुसार, नियम 5 (1) के साथ पढ़ें]

(प्रमुख स्थान या मुख्य प्रवेश द्वार के निकट लगाया जाना है)

(1) परिभाषाएं: धारा 2 (1) (डी)

"आश्रित" का अर्थ है मृतक- मजदूर के निम्नलिखित रिश्तेदारों में से कोई भी व्यक्ति, अर्थात्

- (i) एक विधवा, एक नाबालिग वैध पुत्र, और अविवाहित वैध पुत्री, या एक विधवा मां;
- (ii) यदि मृत्यु के समय मजदूर की कमाई पर पूरी तरह से निर्भर है, एक पुत्र या एक पुत्री जो 18 वर्ष का हो चुका/ चुकी है और जो अक्षम/कमजोर है; और
- (iii) यदि मजदूर की मृत्यु के समय यदि पूर्ण रूप से या आंशिक रूप से उसकी आमदनी पर निर्भर है,
 - (a) एक विधवा;
 - (b) एक विधवा मां के अलावा अभिभावक/ जनक;
 - (c) एक नाबालिग अवैध पुत्र, एक अविवाहित अवैध पुत्री या यदि विवाहित हो तो एक वैध या अवैध पुत्री और एक नाबालिग या यदि विधवा और एक नाबालिग,
 - (d) एक नाबालिग भाई या एक अविवाहित बहन या एक विधवा बहन, यदि नाबालिग हो,
 - (e) विधवा बहू,
 - (f) पूर्व-मृतक पुत्र का नाबालिग बच्चा।
 - (g) पूर्व- मृतक पुत्री का एक नाबालिग बच्चा जहां बच्चे के माता- पिता में से कोई भी जीवित न हो, और
 - (h) अगर मजदूर के माता- पिता में से कोई जीवित नहीं हो तो पिता पक्ष के माता- पिता (दादा- दादी)।

धारा 2 (1) (g)

"आंशिक विकलांगता" का अर्थ है, ऐसी विकलांगता जो अस्थायी प्रकृति की हो, किसी भी रोजगार में जिसमें मजदूर दुर्घटना के समय काम कर रहा था और जिसकी वजह से अक्षमता पैदा हुई, के कारण, उसकी अर्जक क्षमता कम हो जाती है और जहां अक्षमता स्थायी प्रकृति की हो, ऐसी अक्षमता प्रत्येक रोजगार जिसे मजदूर उस समय करने में सक्षम था, उसकी अर्जक क्षमता को कम कर देता है:

बशर्ते, हर निर्दिष्ट चोट (अनुसूची I के भाग II में) को स्थायी आंशिक विकलांगता की वजह माना जाएगा।

धारा 2 (1)

"संपूर्ण अक्षमता" का अर्थ है ऐसी अक्षमता, चाहे वह अस्थायी या स्थायी प्रकृति का हो, जो एक मजदूर को दुर्घटना के समय, जिसकी वजह से यह अक्षमता होती है, उसके द्वारा किए जा सकने वाले सभी कार्यों को करने के लिए अक्षम बना देता है।

बशर्ते स्थायी कुल विकलांगता अनुसूची I के भाग I में निर्दिष्ट प्रत्येक चोट या भाग II में निर्दिष्ट चोट कि किसी भी संयोजन का परिणाम समझा जाएगा, जहां अर्जक क्षमता की हानि का कुल प्रतिशत, जैसा इन चोटों के लिए भाग II में कथित तौर पर निर्दिष्ट है, एक सौ प्रतिशत या उससे अधिक के बराबर हो।

धारा 2 (1) (एन- n)

(2) "कवर किए गए मजदूर" मजदूर का अर्थ है ऐसा कोई भी व्यक्ति (नियोक्ता के व्यापार या कारोबार के लिए अन्याथा काम पर रखे गए आकस्मिक मजदूरों को छोड़ कर) जिसे, अधिनियम की अनुसूची II में निर्दिष्ट किसी भी काम के लिए मासिक वेतन पर, जो कि पांच सौ रुपयों से अधिक का न हो, रखा गया हो। इसके अलावा, एक रेलवे का मुलाजिम जिसे रेलवे के किसी भी प्रशासनिक विभाग या उप- मंडलीय कार्यालय में स्थायी रूप से नहीं रखा गया हो और जिसे अधिनियम की अनुसूची II में निर्दिष्ट किसी भी काम के लिए नहीं रखा गया हो, को भी कवर किया जाता है। हालांकि, सशस्त्र बलों के कर्मचारी के तौर पर काम करने वाले व्यक्तियों को इससे बाहर रखा गया है। सरकार की तरफ से एक स्थानीय प्राधिकरण या किसी भी विभाग द्वारा अपने अधिकारों और कर्तव्यों को करने को उनका व्यापार या कारोबार समझा जाएगा। राज्य सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नोटिस देने, जो कि तीन महीने से कम का न हो,

के बाद सिर्फ निर्दिष्ट चोटों के संदर्भ में सरकार की राय में किसी भी खतरनाक पेशे से जुड़े किसी भी वर्ग के व्यक्तियों को अनुसूची II में शामिल कर सकती है।

अनुसूची II

अनुसूची II अधिनियम के अर्थ के दायरे में निम्नलिखित व्यक्तियों को शामिल करता है।

वैसे व्यक्ति (लिपिकों और रेलवे के कर्मचारियों को छोड़कर) जो लिफ्ट या भाप द्वारा या किसी अन्य यांत्रिक शक्ति या बिजली चलने वाले वाहनों के संचालन या रखरखाव से जुड़े हैं या ऐसे वाहनों में समान चढ़ाने या उतारने का काम करते हैं; उन कारखानों में काम करते हैं जहां निर्माण प्रक्रिया चलती है या इससे जुड़ी किसी भी प्रकार के काम या बनाई गई वस्तुओं से जुड़े हैं और भाप, पानी या अन्य यांत्रिक या विद्युत शक्ति का प्रयोग किया जाता है; जो निर्माण, संशोधन, मरम्मत, आभूषण निर्माण, परिष्करण या अन्य कार्य के लिए किसी भी परिसर में किसी भी वस्तु के उपयोग, परिवहन या बिक्री के काम में लगे हैं, जहां बीस या उससे अधिक व्यक्ति काम पर रखे गए हैं (ऐसे परिसरों या परिसीमा के बाहर काम पर रखे गए व्यक्ति लेकिन किसी वस्तु या वस्तु के हिस्से के उपयोग, परिवहन या बिक्री के लिए निर्माण, संशोधन, मरम्मत, आभूषण निर्माण, परिष्करण या अन्यथा अनुकूलन से संबंधित किसी भी काम में, आनुषंगिक या काम से जुड़े हों, को ऐसे परिसरों या परिसीमा में नियुक्त कर्मचारी माना जाएगा); नियोक्ता के व्यापार या कारोबार के संबंध में विस्फोटक के रख-रखाव के निर्माण में कार्यरत कर्मचारी, खदान में नियुक्त कर्मचारी या उससे संबंधित कोई भी काम करने वाले कर्मचारी; (लिपिकों के अलावा) मास्टर या जहाज में नाविक के तौर पर काम करने वाले; किसी भी हिस्से की सीमा के भीतर जहाज पर सामान लादने, उतारने आदि के काम पर लगे लोग या जहाज का लंगर डालने, तट पर लगाने और लंगर हटाने का काम करने वाले; या बंदरगाह के सूखे केसून को हटाने या बदलने या बंदरगाह पर लाने या हटाने या रस्से को जोड़ने का काम करना आदि, और गहराई चिन्ह को रंगने, छाज को हटाने या बदलने, लैंडिंग या गैंगवेज, जीवनरक्षक पेटी का रखरखाव आदि या जॉली बीट्स में; निर्माण, रख-रखाव, मरम्मत या जमीन से उपर बने एक से अधिक मंजिल वाली इमारत या बारह फीट या जमीन स्तर से अधिक को गिराने के काम में या बारह फीट या उससे अधिक उंचे वाले बांध या तटबंध या किसी सड़क, पुल, सुरंग या नहर या घाट, बांध, समुद्री कुंआ या अन्य समुद्री काम में लगाए गए कर्मचारी; किसी टेलिग्राफ या टेलिफोन लाइन या खंभे या किसी अन्य उपरी विद्युत लाइन या केबल या खंभे या मानक को स्थापित करने के संबंध में काम पर रखे गए कर्मचारी, हवाई रोपवे, नहर, पाइप लाइन या सीवर के काम पर रखे गए कर्मचारी (लिपिकों को छोड़कर); अग्नि-शामक में नियुक्त कर्मचारी, रेलवे प्रशासन के साथ अनुबंध पूरा करने वाले ठेकेदारों द्वारा काम कर रहे गए कर्मचारी, रेलवे डाक सेवा में निरीक्षक, मेल गार्ड या वैन पियोन के तौर पर नियुक्त कर्मचारी या भारतीय डाक और टेलिग्राफ विभागों में कार्यालय से बाहर के काम में लगे कर्मचारी; प्राकृतिक पेट्रोलियम या प्राकृतिक गैस का पता लगाने के कार्य के संबंध में नियुक्त कर्मचारी (लिपिकों को छोड़कर); किसी भी ऐसे खुदाई कार्य जिसमें पच्चीस से अधिक व्यक्ति काम पर रखे गए हों या जिसमें विस्फोटकों का प्रयोग किया जा रहा हो या जिसकी गहराई बारह फीट से अधिक है, में नियुक्त कर्मचारी; दस से अधिक व्यक्तियों की क्षमता वाले नाव पर नियुक्त कर्मचारी; इलायची, सिंकोना, कॉफी, रबड़ या चाय से संबंधित काम (लिपिकों को छोड़कर) में नियुक्त (लिपिकों को छोड़कर) पच्चीस या उससे अधिक व्यक्तियों की क्षमता, इलायची, सिंकोना, कॉफी गैस के उत्पादन या गैस की आपूर्ति के संबंध में नियुक्त (लिपिकों को छोड़कर) कर्मचारी, आकाशदीप (लाइटहाउस) में नियुक्त कर्मचारी; सिनेमैटोग्राफ चित्रों को बनाने के काम में नियुक्त कर्मचारी; हाथियों या वन्य पशुओं के प्रशिक्षण, उन पर काम करने के लिए नियुक्त कर्मचारी; खजूर के पेड़ से रस निकालने, पेड़ों को काटने या अंतर्देशीय जल मार्गों द्वारा लकड़ी के परिवहन या नियंत्रण या जंगल में लगी आग को बुझाने के लिए नियुक्त कर्मचारी; हाथियों या अन्य जंगली जानवरों के शिकारियों को पकड़ने के लिए नियुक्त कर्मचारी; चालक के तौर पर नियुक्त कर्मचारी; दस या अधिक व्यक्तियों वाले माल गोदाम में वस्तुओं के परिवहन कार्य में नियुक्त कर्मचारी या पचास या उससे अधिक व्यक्तियों को काम पर रखने वाले किसी भी बाजार में, रेडियम या एक्स-रे उपकरण के रख-रखाव और संचालन या रेडियोधर्मी पदार्थ के साथ काम करने के लिए नियुक्त कर्मचारी, विमान के निर्माण, निर्माण विखंडन, रख- रखाव कार्य में नियुक्त कर्मचारी; ट्रैक्टरों या भाप द्वारा या अन्य यांत्रिक शक्ति द्वारा या विद्युत द्वारा चलाए जाने वाले उपकरण से खेती करने के लिए नियुक्त कर्मचारी; ट्यूबवेल में नियुक्त कर्मचारी (लिपिकों को छोड़कर); किसी भी भवन में बिजली संबंधी कार्यों को करने के लिए नियुक्त कर्मचारी और सर्कस में काम करने वाले लोग।

(3) क्षतिपूर्ति के लिए नियोक्ता की देयता

यदि एक मजदूर अपने काम के दौरान होनी वाली दुर्घटना में या दुर्घटना के बाद घायल हो जाता है तो, उसका नियोक्ता मजदूर को मुआवजे का भुगतान करने का उत्तरदायी होगा। हालांकि नियोक्ता, तीन से अधिक के लिए मजदूर के कुल

या आंशिक विकलांगता की वजह नहीं बनने वाली चोट के संदर्भ में या ऐसी चोट जिसकी वजह से मौत न हुई हो और चोट उस दुर्घटना में लगी हो जिसमें मजदूर ने जानबूझ कर दिए गए निर्देशों या सुरक्षा उद्देश्यों से बनाए गए नियमों का उल्लंघन किया हो या मजदूर की सुरक्षा के लिए प्रदान किए गए सुरक्षा उपकरणों आदि को मजदूर ने जानबूझ कर हटा दिया हो आदि, के संदर्भ में नियोक्ता मुआवजे का भुगतान करने का उत्तदायी नहीं होगा।

धारा 4: (4) के तहत मुआवजे की धनराशि

मुआवजे की धनराशि इस प्रकार होगी

- मृत्यु के मामले में, अधिनियम की अनुसूची IV (इस सार से संबद्ध) जैसा कि पहले कॉलम में दिखाया गया है मृतक मजदूर द्वारा जिन सीमाओं में मासिक मजदूरी प्राप्त किया जा रहा था, के खिलाफ धनराशि को दूसरे कॉलम में दिखाता है।
- स्थायी कुल विकलांगता के मामले में अनुसूची IV पहले कॉलम में दिखाए गए मजदूरी सीमाओं के विपरीत धनराशि को तीसरे कॉलम में दिखाता है।
- स्थायी आंशिक विकलांगता के मामले में
 - अनुसूची I के (भाग II) में निर्धारित चोट की वजह से कमाई क्षमता में होने वाली हानि का प्रतिशत, अनुसूची IV के कॉलम 3 में स्थायी कुल विकलांगता के मामले में देय मुआवजे का प्रतिशत होगा और
 - अनुसूची I में जिन चोट को निर्दिष्ट नहीं किया गया है उसकी वजह से होने वाले कुल स्थायी विकलांगता के लिए मुआवजे का यह प्रतिशत देय होगा, जो चोट की वजह से स्थायी रूप से अर्जन क्षमता में हुई हानि के अनुपात में है। इसके अलावा, एक से अधिक चोट के मामले में, मुआवजे की धनराशि जोड़ दी जाएगी लेकिन यह धनराशि चोट की वजह से होने वाली स्थायी कुल विकलांगता के मामले में देय धनराशि से अधिक नहीं होनी चाहिए।
- कुल या आंशिक अस्थायी विकलांगता के मामले में अनुसूची IV के चौथे कॉलम में नीचे दिया गया है, पहले कॉलम में सोलहवें दिन दी गई वेतन सीमाओं के मुकाबले आधे वेतन का भुगतान किया जाता है।
 - यदि विकलांगता अट्ठाईस दिन या अधिक तक रहती है तो विकलांगता की तारीख से, या
 - अट्ठाईस दिन से कम की अवधि तक रहने वाली विकलांगता के मामले में विकलांगता की तारीख से तीन दिन की प्रतीक्षा अवधि के खत्म होने के बाद और उसके बाद विकलांगता के दौरान अर्ध- मासिक या पांच वर्ष के दौरान, जो अवधि कम हो, पहले अर्ध- मासिक वेतन के भुगतान की एकमुश्त धनराशि नियोक्ता से मजदूर द्वारा पहले ही प्राप्त किए जा चुके किसी भुगतान या भत्ते की कटौती के विषयाधीन होगी। इसके अलावा, कोई भी अर्ध- मासिक भुगतान धनराशि से अधिक नहीं होगा, यदि कोई होगा, जिसके द्वारा दुर्घटना से पहले मजदूरों की मासिक मजदूरी की आधि धनराशि दुर्घटना के बाद उनके द्वारा अर्जित इस प्रकार की मजदूरी से अधिक है।

अर्ध- मासिक भुगतान किए जाने की तारीख से पहले विकलांगता के समाप्त होने पर उस आधे- महीने में विकलांगता की अवधि के अनुपात में उस आधे- महीने के संबंध में देय होगा।

धारा 4-ए: (4-ए) के तहत, मुआवजा भुगतान की तारीख पर दिया जाएगा और चूक करने पर जुर्माना

मुआवजे के भुगतान की तारीख आते ही उसका भुगतान किया जाएगा। ऐसे मामलों में जहां नियोक्ता दावा किए गए मुआवजे की देयता स्वीकार नहीं करता, तो वह स्वयं की स्वीकार्य सीमा तक देयता का अनंतिम भुगतान करने के लिए बाध्य होगा। इस प्रकार का भुगतान या तो सीधे मजदूर को किया जाएगा या मजदूर के मुआवजा के दावा के अधिकार को हानि पहुंचाए आयुक्त (कमिश्नर) के पास जमा कराया जाएगा। इसके अलावा देय तारीख से एक महीने के भीतर नियोक्ता द्वारा मुआवजे के भुगतान न किए जाने के मामले में, अगर आयुक्त की राय में देरी का कोई औचित्य नहीं है तो वह बकाया धनराशि के अलावा देय धनराशि पर 6 प्रतिशत सालाना के सरल ब्याज दर से देय राशि और धनराशि जो ऐसी धनराशि के पचास प्रतिशत से अधिक नहीं हो, को जुर्माने के तौर पर वसूल करने का निर्देश दे सकता है।

अनुसूची III: (5) व्यावसायिक रोग जिसके लिए

क्षतिपूर्ति देय है

किसी मजदूर द्वारा अधिनियम की अनुसूची III (इस सार से संबद्ध) में निर्दिष्ट किसी बीमारी का अनुबंध

- अनुसूची के भाग ए में निर्दिष्ट रोजगार में नियोजित; या
- अनुसूची के भाग बी में निर्दिष्ट जो एक नियोक्ता के लिए काम कर रहा था, और उसके काम करने की अवधि लगातार छह महीने से कम की नहीं हो (इसमें एक ही प्रकार के रोजगार में किसी अन्य नियोक्ता के तहत की जाने वाली नौकरी शामिल नहीं है); या
- जो ऐसे रोजगार के संबंध में केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट अवधि के लिए अनुसूची के भाग सी में निर्दिष्ट किसी भी रोजगार में एक या अधिक नियोक्ताओं के लिए काम कर रहा हो, रोजगार के दौरान हुई दुर्घटना से लगी चोट माना जाएगा। यदि अनुसूची III में व्यावसायिक बीमारी के रूप में निर्दिष्ट किसी भी बीमारी से, पूर्वगामी परिच्छेद में उस रोजगार के संदर्भ में निर्धारित लगातार अवधि के दौरान, मजदूर ग्रसित होता है और वह मजदूर उस अवधि के दौरान एक या एक से अधिक नियोक्ता के अधीन ऐसे रोजगार में नियोजित किया जाता है, तो ऐसे सभी नियोक्ता आयुक्त द्वारा निर्धारित अनुपात में मुआवजे का भुगतान करने के उत्तरदायी होंगे।

धारा 9: (6) के तहत मुआवजा सौंपा, संलग्न या प्रभारित

नहीं किया जाएगा

अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, इस अधिनियम के तहत देय कोई भी एकमुश्त या अर्ध- मासिक भुगतान को मजदूर के अलावा किसी भी व्यक्ति को सौंपा या प्रभारित या संलग्न या दिया नहीं जाएगा और इसके खिलाफ कोई दावा भी नहीं किया जा सकता है।

धारा 10 (1), (7), के तहत नोटिस और दावा

जब तक कि दुर्घटना के होने के तत्काल बाद उसकी सूचना आयुक्त को नहीं दी जाए और दुर्घटना होने के दो वर्षों के भीतर या मृत्यु के मामले में मृत्यु होने के एक वर्ष के भीतर मुआवजे का दावा नहीं किया गया जाए तब तक आयुक्त द्वारा मुआवजे के दावे पर विचार नहीं किया जाएगा।

यदि दुर्घटना एक बीमारी की वजह से हुई हो, ऐसे मामले में बीमारी की वजह से हुई विकलांगता के कारण मजदूर द्वारा काम से लगातार अनुपस्थित रहने के दिनों में पहले दिन पर बीमारी का होना माना जाएगा।

धारा 10 के तहत, ऐसे किसी भी बीमारी के संपर्क में आने से जिसने मजदूर को काम पर न जाने के लिए मजबूर न किया हो, की वजह से होने वाली आंशिक विकलांगता के मामले में, दो वर्ष की अवधि उस दिन से गिनी जाएगी जिस दिन मजदूर अपने नियोक्ता को अपनी विकलांगता के बारे में नोटिस देगा।

यदि एक मजदूर को जिसे उस रोजगार के संबंध में धारा 3 की उप- धारा (2) के तहत निर्दिष्ट निरंतर अवधि के लिए काम पर रखा गया हो, उस काम को करने से रोक दिया जाता है और उसका रोजगार समाप्त किए जाने के दो वर्षों के भीतर उसी काम की वजह से उसमें व्यावसायिक बीमारी के लक्षण विकसित हो जाते हैं, तो दुर्घटना उस दिन मानी जाएगी जिस दिन सबसे पहले उसमें लक्षण का पता चला था।

यदि किसी दुर्घटना की वजह से नियोक्ता के परिसर में या नियोक्ता के नियंत्रण वाली ऐसी कोई भी जगह काम करने के दौरान होने वाली दुर्घटना या नियोक्ता द्वारा नियुक्त किसी व्यक्ति के अधीन काम करने के दौरान मजदूर की मौत होने पर, और मजदूर की ऐसे परिसरों में या नियोक्ता से संबंधित किसी परिसर में मौत हो जाती है, जहां दुर्घटना हुई हो या नियोक्ता या एक से अधिक नियोक्ताओं में से कोई भी एक या व्यापार एवं कारोबार की किसी शाखा के प्रबंधन के लिए नियोक्ता के प्रति जवाबदेह कोई व्यक्ति नियुक्त था, को दुर्घटना कब और कहाँ हुई, के बारे में किसी अन्य स्रोत से जानकारी मिली हो तो इस संदर्भ में दावा पर विचार करने के लिए इच्छा या नोटिस में कोई कमी या अनियमितता बाधा नहीं होगी।

इसके अलावा आयुक्त यदि इस बात से संतुष्ट हों कि नोटिस देने या समय के भीतर दावा करने में विफलता के पीछे पर्याप्त कारण थे तो वह किसी भी प्रकार के मुआवजे पर विचार कर सकते हैं और उसे देने का फैसला कर सकते हैं। ऐसी प्रत्येक नोटिस में घायल व्यक्ति का नाम और पता, चोट लगने की वजह और जिस तारीख पर दुर्घटना हुई, वह दिया जाएगा और इसके लिए नियोक्ता या कई नियोक्ताओं में से किसी एक या घायल मजदूर जिस काम पर रखा गया था उसके व्यापार की किसी भी शाखा के प्रबंधन के लिए नियोक्ता द्वारा रखे गए जिम्मेदार किसी व्यक्ति पर कानूनी कार्रवाई की जाएगी।

राज्य सरकार को नियोक्ताओं के किसी भी निर्धारित वर्ग द्वारा उनके परिसरों में जहां उन्होंने मजदूर नियुक्त किए हुए हैं, वहां, निर्धारित प्रारूप में, एक नोटिस- बुक रखे जाने की आवश्यकता हो सकती है जिसे परिसर में घायल होने वाले किसी भी मजदूर के लिए

या घायल मजदूर की तरह से प्रमाणिक रूप से काम करने वाले किसी भी व्यक्ति को किसी भी समय आसानी से सुलभ कराया जाएगा।

इस प्रकार के नोटिस को पंजीकृत डाक द्वारा जिस व्यक्ति के नाम से नोटिस तैयार किया गया है उसके आवास या किसी कार्यालय या व्यापार के स्थान पर पहुंचाया या भेजा जा सकता है या जहां नोटिस- बुक है वहां नोटिस- बुक में प्रविष्टि कर नोटिस दिया जा सकता है।

धारा 10-A के तहत: घातक दुर्घटनाओं के संबंध में नियोक्ता का कथन

प्राप्त करने का अधिकार

जहां एक आयुक्त को किसी भी स्रोत से यह जानकारी मिलती है कि उसके रोजगार के दौरान हुई दुर्घटना की वजह से या दुर्घटना के बाद मजदूर की मौत हो गई है, वह नियोक्ता को पंजीकृत डाक द्वारा एक नोटिस भेज सकते हैं जिसमें नोटिस दिए जाने की तारीख से तीस दिनों के भीतर निर्धारित प्रारूप में एक कथन प्रस्तुत करने की बात कही गई हो और मजदूर की मृत्यु की परिस्थितियों को बताने को कहा गया हो। साथ ही यह भी बताने को कहा गया हो कि नियोक्ता के विचार से क्या वह मृत्यु के एवज में मुआवजा/ क्षतिपूर्ति करने का उत्तरदायी है या नहीं। यदि नियोक्ता के विचार से वह मुआवजा जमा करने का उत्तरदायी है तो, वह नोटिस दिए जाने की तारीख से तीस दिनों के भीतर धनराशि जमा कराएगा। यदि नियोक्ता के विचार से वह मुआवजा जमा करने का उत्तरदायी नहीं है तो, उसे अपने कथन में उत्तरदायित्व को अस्वीकार करने की वजह बतानी होगी। जहां नियोक्ता अपने उत्तरदायित्व को अस्वीकार करता हो, वहां आयुक्त, पूछताछ के बाद, जो उन्हें उचित लगे, मृतक मजदूर के आश्रितों को सूचित कर सकते हैं कि वे मुआवजे/ क्षतिपूर्ति का दावा कर सकते हैं और जैसा वह उचित समझें ऐसी अन्य जानकारी भी उन्हें प्रदान कर सकते हैं।

. धारा 10-B के तहत, घातक दुर्घटनाओं की रिपोर्ट

जहां, वर्तमान में लागू किसी कानून द्वारा, किसी भी अधिकारी को, नियोक्ता द्वारा या उसकी तरफ से उसके परिसरों में हुई किसी भी दुर्घटना के बारे में जिसकी वजह से मृत्यु या गंभीर शारीरिक चोट लगी हो, नोटिस दिए जाने की आवश्यकता है। उस व्यक्ति को यह नोटिस मौत होने या गंभीर शारीरिक चोट लगने के सात दिनों के भीतर, गंभीर शारीरिक चोट की वजह से हुई मौत की परिस्थितियों को बताते हुए आयुक्त या राज्य सरकार द्वारा ऐसे नोटिस दिए जाने के लिए निर्धारित अधिकारी को भेजनी होगी। राज्य सरकार आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उपरोक्त प्रावधानों के दायरे के भीतर आने वाले लोगों के अलावा किसी भी परिसर के किसी भी वर्ग के लिए उपरोक्त प्रावधानों में विस्तार कर सकती है और ऐसी अधिसूचना द्वारा आयुक्त को रिपोर्ट भेजने वाले व्यक्तियों का भी निर्धारण कर सकती है।

उपरोक्त प्रावधानों में एक भी प्रावधान उन कारखानों पर लागू नहीं होंगे जिनमें नियोक्ता राज्य बीमा अधिनियम, 1948 लागू हैं।

धारा 12: (8) के तहत अनुबंध

जहां मालिक, किसी अन्य व्यक्ति अर्थात् ठेकेदार, के साथ अपने व्यापार या कारोबारी अनुबंधों के लिए या उसके उद्देश्य के लिए, अपने व्यापार या कारोबार से संबंधित किसी काम के पूरे या किसी हिस्से के निष्पादन के लिए, नियुक्त किसी मजदूर को भुगतान करने के लिए मालिक उत्तरदायी होगा, यदि मजदूर को मालिक द्वारा काम पर रखा गया है तो उसे दी जाने वाली किसी भी मुआवजे का भुगतान मालिक करेगा और जहां मालिक से मुआवजे की मांग की जाए, वहां यह अधिनियम लागू होगा जैसा कि मालिक के संदर्भ नियोक्ता के संदर्भ के लिए प्रतिस्थापित किए गए थे सिवाए इसके कि मुआवजे की धनराशि की गणना नियोक्ता, जिसने मजदूर को काम पर रखा था, के अधीन, उसकी मजदूरी के संदर्भ में की जाएगी।

जहां मालिक मुआवजे का भुगतान करने का उत्तरदायी है, वहां वह ठेकेदार या किसी अन्य व्यक्ति जिससे मजदूर मुआवजा प्राप्त कर सकते हैं, द्वारा मुआवजा दिए जाने का हकदार होगा और जहां ठेकेदार खुद मालिक है और मुआवजा देने का उत्तरदायी है या मालिक को मुआवजा प्राप्त करने का हकदार है, वह ठेकेदार के संबंध में अपने साथ खड़े किसी भी व्यक्ति द्वारा मुआवजा प्राप्त करने का हकदार होगा जिनसे मजदूर मुआवजा प्राप्त कर सकते थे और अनुबंध के अभाव में ऐसे किसी भी मुआवजे के अधिकारों का निपटारा आयुक्त द्वारा किया जाएगा।

इसके अलावा, मजदूर मालिक की बजाए ठेकेदार से भी मुआवजा प्राप्त कर सकते हैं।

उपरोक्त प्रावधानों के तहत "अनुबंध" ऐसे किसी भी मामले में लागू नहीं होगा जहां दुर्घटना उन परिसरों के बाहर में हुई हो जिस पर मालिक का अधिकार हो या जिनका प्रयोग वह काम करने के लिए करता हो या जो वे उसके नियंत्रण या प्रबंधन के अधीन हों।

धारा 17: (9) अनुबंध करना

इस अधिनियम के लागू होने से पहले या बाद में किए गए किसी भी अनुबंध या समझौते, जिसमें एक मजदूर रोजगार के दौरान लगने वाली निजी चोट के लिए नियोक्ता से मुआवजे का अधिकार छोड़ देता है, निरर्थक हो जाएगा क्योंकि इसका अर्थ है इस अधिनियम के तहत किसी भी व्यक्ति की मुआवजे के भुगतान के प्रति उत्तरदायित्व को हटाना या कम करना।

धारा 24: (10) के तहत पक्षों की उपस्थिति

एक आयुक्त के समक्ष किसी भी व्यक्ति द्वारा कोई भी उपस्थिति, आवेदन या कार्य किए जाने की आवश्यकता (एक पक्ष की उपस्थिति के अलावा जो कि एक गवाह के तौर पर उसकी जांच के उद्देश्य के लिए आवश्यक है, ऐसे व्यक्ति की तरफ से एक वकील या बीमा कंपनी के एक अधिकारी या एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन या फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 8 की उप धारा (1) या खान अधिनियम, 1952 की धारा 5 की उप धारा (1) के तहत नियुक्त निरीक्षक द्वारा या इसके लिए राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट किसी भी अन्य अधिकारी द्वारा किया जा सकता है, ऐसे व्यक्ति द्वारा लिखित में अधिकृत, या आयुक्त की अनुमति से किसी अन्य व्यक्ति द्वारा अधिकृत।

CHILD AND ADOLESCENT LABOUR (PROHIBITION AND REGULATION) ACT, 1986

[Act No. 61 of Year 1986]

An Act to prohibit the engagement of children in all occupations and to prohibit the engagement of adolescents in hazardous occupations and processes and the matters connected therewith or incidental thereto.

PART I

PRELIMINARY

1. Short title extent and commencement

- (1) This Act may be called the Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986.
- (2) It extends to the whole of India.
- (3) The provisions of this Act, other than Part III, shall come into force at once, and Part III 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 States and for different classes of establishment.

2. Definitions

In this Act, unless the context otherwise requires:

- (i) "adolescent" means a person who has completed his fourteenth year of age but has not completed his eighteenth year;
- (ia) "child" means a person who has not completed his fourteenth year of age or such age as may be specified in the Right of Children to Free and Compulsory Education Act, 2009, whichever is more;
- (ii) "appropriate government" means, in relation to an establishment under the control of the Central Government or a railway administration or a major port or a mine or oilfield, the Central Government, and in all other cases, the State Government;
- (iii) "day" means period of twenty-four hours beginning at mid-night;
- (iv) "establishment" includes a ship, commercial establishment, work-shop, farms,
- (v) residential hotel, restaurant, eating house, theatre or other place of public amusement or entertainment;
- (vi) "family", in relation to an occupier, means the individual, the wife or husband, as the case may be, of such individual, and their children, brother or sister of such individual;
- (vii) "occupier", in relation to an establishment or a workshop, means the person who has the ultimate control over the affairs of the establishment or workshop;
- (viii) "port authority" means any authority administering a port;
- (ix) "prescribed" means prescribed by rules made under section 18;
- (x) "week" means a period of seven days beginning at midnight on Saturday night or such other night as may be approved in writing for a particular area by the Inspector;
- (xi) "workshop" means any premises (including the precincts thereof) wherein any industrial process is carried on, but does not include any premises to which the provisions of section 67 of the Factories Act, 1948 (63 of 1948), for the time being, apply.

PART II

PROHIBITION OF EMPLOYMENT OF CHILDREN IN CERTAIN OCCUPATIONS AND PROCESSES

3. Prohibition of employment of children in certain occupations and processes

- (1) No child shall be employed or permitted to work in any occupation or process.
- (2) Nothing in sub-section (1) shall apply where the child:
 - (a) helps his family or family enterprise, which is other than any hazardous occupations or processes set forth in the Schedule, after his school hours or during vacations;
 - (b) works as an artist in an audio-visual entertainment industry, including advertisement, films, television serials or any such other entertainment or sports activities except the circus, subject to such conditions and safety measures, as may be prescribed:

Provided that no such work under this clause shall affect the school education of the child.

Explanation. —For the purposes of this section, the expression,

- (a) "family" in relation to a child, means his mother, father, brother, sister and father's sister and brother and mother's sister and brother;
- (b) "family enterprise" means any work, profession, manufacture or business which is performed by the members of the family with the engagement of other persons;

- (c) "artist" means a child who performs or practices any work as a hobby or profession directly involving him as an actor, singer, sports person or in such other activity as may be prescribed relating to the entertainment or sports activities falling under clause (b) of sub-section (2).

3A. Prohibition of employment of adolescents in certain hazardous occupations and processes

No adolescent shall be employed or permitted to work in any of the hazardous occupations or processes set forth in the Schedule:

Provided that the Central Government may, by notification, specify the nature of the non-hazardous work to which an adolescent may be permitted to work under this Act."

4. Power to amend the Schedule

The Central Government, after giving by notification in the Official Gazette, not less than three months' notice of its intention so to do, may, by like notification, add any occupation or process to the Schedule and thereupon the Schedule shall be deemed to have been amended accordingly.

5. Technical Advisory Committee

- (1) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, constitute an advisory committee to be called the Technical Advisory Committee (hereafter in this section referred to as the committee) to advise the Central Government for the purpose of addition of occupations and processes to the Schedule.
- (2) The Committee shall consist of a Chairman and such other members not exceeding ten, as may be appointed by the Central Government.
- (3) The Committee shall meet as often as it may consider necessary and shall have power to regulate its own procedure.
- (4) The committee may, if it deems it necessary so to do, constitute one or more sub-committees and may appoint to any such sub-committee, whether generally or for the consideration of any particular matter, any person who is not a member of the committee.
- (5) The term of office of, the manner of filling casual vacancies in the office of, and the allowances, if any, payable to, the chairman and other members of the committee, and the conditions and restriction subject to which the committee may appoint any person who is not a member of the committee as a member of any of its sub-committees shall be such as may be prescribed.

PART III

REGULATION OF CONDITIONS OF WORK OF ADOLESCENTS

6. Application of part

The provisions of this part shall apply to an establishment or a class of establishment in which none of the occupations or processes referred to in section 3A is carried on.

7. Hours and period of work

- (1) No adolescent shall be required or permitted to work in any establishment in excess of such number of hours as may be prescribed for such establishment or class of establishments.
- (2) The period of work on each day shall be so fixed that no period shall exceed three hours and that no adolescent shall work for more than three hours before he has had an interval for rest for at least one hour.
- (3) The period of work of a adolescent shall be so arranged that inclusive of his interval for rest, under sub-section (2), it shall not be spread over more than six hours, including the time spent in waiting for work on any day.
- (4) No adolescent shall be permitted or required to work between 7 p.m. and 8 p.m.
- (5) No adolescent shall be required or permitted to work overtime.
- (6) No adolescent shall be required or permitted to work in any establishment on any day on which he has already been working in another establishment.

8. Weekly holidays

Every adolescent employed in an establishment shall be allowed in each week, a holiday of one whole day, which day shall be specified by the occupier in a notice permanently exhibited in a conspicuous place in the establishment and the day so specified shall not be altered by the occupier more than once in three months.

9. Notice to Inspector

- (1) Every occupier in relation to an establishment in which a adolescent was employed or permitted to work immediately before the date of commencement of this Act in relation to such establishment shall, within a period of thirty days from such commencement, send to the Inspector within whose local limits the establishment is situated, a written notice containing the following particulars, namely:
 - (a) the name and situation of the establishment;
 - (b) the name of the person in actual management of the establishment;
 - (c) the address to which communications relating to the establishment should be sent; and
 - (d) the nature of the occupation or process carried on in the establishment.

- (2) Every occupier, in relation to an establishment, who employs, or permits to work, any adolescent after the date of commencement of this Act in relation to such establishment, shall, within a period of thirty days from the date of such employment, send to the Inspector within whose local limits the establishment is situated, a written notice containing the particulars as are mentioned in sub-section (1).

Explanation: For the purposes of sub-sections (1) and (2), "date of commencement of this Act, in relation to an establishment" means the date of bringing into force of this act in relation to such establishment.

- (3) Nothing in sections 7, 8 and 9 shall apply to any establishment where in any process is carried on by the occupier with the aid of his family or to any school established by, or receiving assistance or recognition from, government.

10. Disputes as to age

If any question arises between an Inspector and an occupier as to the age of any adolescent who is employed or is permitted to work by him in an establishment, the question shall, in the absence of the certificate as to the age of such adolescent granted by the prescribed medical authority, be referred by the Inspector for decision to the prescribed medical authority.

11. Maintenance of register

These shall be maintained by every occupier in respect of adolescent employed or permitted to work in any establishment, a register to be available for inspection by an Inspector at all times during working hours or when work is being carried on in any such establishment, showing:

- (a) the name and date of birth of every adolescent so employed or permitted to work;
- (b) hours and periods of work of any such adolescent and the intervals of rest to which he is entitled;
- (c) the nature of work of any such adolescent; and
- (d) such other particulars as may be prescribed.

12. Display of notice containing Abstract of sections 3A and 14

Every railway administration, every port authority and every occupier shall cause to be displayed in a conspicuous and accessible place at every station on its railway or within the limits of a port or at the place of work, as the case may be, a notice in the local language and in the English language containing an abstract of Sections 3A and 14.

13. Health and Safety

- (1) The appropriate government may, by notification in the Official Gazette, make rules for the health and safety of the adolescents employed or permitted to work in any establishment or class of establishments.
- (2) Without prejudice to the generality of the foregoing provisions, the said rules may provide for all or any of the following matters, namely:
 - (a) Cleanliness in the place of work and its freedom from nuisance;
 - (b) disposal of wastes and effluents;
 - (c) ventilation and temperature;
 - (d) dust and fume;
 - (e) artificial humidification;
 - (f) lighting;
 - (g) drinking water;
 - (h) latrine and urinals;
 - (i) spittoons;
 - (j) fencing of machinery;
 - (k) work at or near machinery in motion;
 - (l) employment of children on dangerous machines;
 - (m) instructions, training and supervision in relation to employment of children on dangerous machines;
 - (n) device for cutting off power;
 - (o) self-acting machines;
 - (p) easing of new machinery;
 - (q) floor, stairs and means of access;
 - (r) pits, sumps, openings in floors, etc.
 - (s) Excessive weights;
 - (t) Protection of eyes;
 - (u) Explosive or inflammable dust, gas etc;
 - (v) Precautions in case of fire;
 - (w) Maintenance of buildings, and
 - (x) Safety of buildings and machinery.

PART IV MISCELLANEOUS

14. Penalties

- (1) Whoever employs any child or permits any child to work in contravention of the provisions of section 3 shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months but which may extend to two years or with fine which shall not be less than twenty thousand rupees but which may extend to fifty thousand rupees or with both.

Provided that the parents or guardians of such children shall not be punished unless they permit such child for commercial purposes in contravention of the provisions of section 3.

- (1A). Whoever employs any adolescent or permits any adolescent to work in contravention of the provisions of section 3A shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months but which may extend to two years or with fine which shall not be less than twenty thousand rupees but which may extend to fifty thousand rupees, or with both:

Provided that the parents or guardians of such adolescent shall not be punished unless they permit such adolescent to work in contravention of the provisions of section 3A.

- (1B). Notwithstanding anything contained in sub-sections (1) and (1A) the parents or guardians of any child or adolescent referred to in section 3 or section 3A, shall not be liable for punishment, in case of the first offence.
- (2) Whoever, having been convicted of an offence under section 3 or section 3A commits a like offence afterwards, he shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months but which may extend to two years.
- (3) Whoever:
- (a) [Omitted]
 - (b) [Omitted]
 - (c) [Omitted]
 - (d) fails to comply with or contravenes any other provisions of this Act or the rules made thereunder, shall be punishable with simple imprisonment which may extend to one month or with fine which may extend to ten thousand rupees or with both.

14A. Offences to be Cognizable

Notwithstanding anything contained in the Code of Criminal Procedure, 1973, any offence committed by an employer and punishable under section 3 or section 3A shall be cognizable

14B. Child and Adolescent Labour Rehabilitation Fund

- (1) The appropriate Government shall constitute a Fund in every district or for two or more districts to be called the Child and Adolescent Labour Rehabilitation Fund to which the amount of the fine realized from the employer of the child and adolescent, within the jurisdiction of such district or districts, shall be credited.
- (2) The appropriate Government shall credit an amount of fifteen thousand rupees to the Fund for each child or adolescent for whom the fine amount has been credited under sub-section (1).
- (3) The amount credited to the Fund under sub-sections (1) and (2) shall be deposited in such banks or invested in such manner, as the appropriate Government may decide.
- (4) The amount deposited or invested, as the case may be under sub-section (3), and the interest accrued on it, shall be paid to the child or adolescent in whose favour such amount is credited, in such manner as may be prescribed.

Explanation: — For the purposes of appropriate Government, the Central Government shall include the Administrator or the Lieutenant Governor of a Union territory under article 239A of the Constitution.

14C. Rehabilitation of rescued child or adolescent

The child or adolescent, who is employed in contravention of the provisions of this Act and rescued, shall be rehabilitated in accordance with the laws for the time being in force.

14D. Compounding of offences

- (1) Notwithstanding anything contained in the Code of Criminal Procedure, 1973, the District Magistrate may, on the application of the accused person, compound any offence committed for the first time by him, under sub-section (3) of section 14 or any offence committed by an accused person being parent or a guardian, in such manner and on payment of such amount to the appropriate Government, as may be prescribed.
- (2) If the accused fails to pay such amount for composition of the offence, then, the proceedings shall be continued against such person in accordance with the provisions of this Act.
- (3) 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.
- (4) Where the composition of any offence is made after the institution of any prosecution, such composition shall be brought in writing, to the notice of the Court in which the prosecution is pending and on the approval of the

composition of the offence being given, the person against whom the offence is so compounded, shall be discharged.

15. Modified application of certain laws in relation to penalties

- (1) Where any person is found guilty and convicted of contravention of any of the provisions mentioned in sub-section (2), he shall be liable to penalties provided in sub-sections (1) and (2) of section 14 of this Act and not under the Acts in which those provisions are contained.
- (2) The provisions referred to in sub-section (1) are the provisions mentioned below:
 - (a) section 67 of the Factories Act, 1948 (63 of 1948);
 - (b) section 40 of Mines Act, 1952 (35 of 1952);
 - (c) section 109 of Merchant Shipping Act, 1958 (44 of 1958); and
 - (d) section 21 of the Motor Transport Workers Act, 1961 (27 of 1961).

16. Procedure relating to offences

- (1) Any person, police officer or Inspector may file a complaint of the commission of an offence under this Act in any court of competent jurisdiction.
- (2) Every certificate as to the age of a child which has been granted by a prescribed medical authority shall, for the purposes of this Act, be conclusive evidence as to the age of the child to whom it relates.
- (3) No court inferior to that of a Metropolitan Magistrate or a Magistrate of the first class shall try any offence under this Act.

17. Appointment of Inspectors

The appropriate government may appoint Inspectors for the purposes of securing compliance with the provisions of this Act and any Inspector so appointed shall be deemed to be a public servant within the meaning of the Indian Penal Code (45 of 1860).

17A. District Magistrate to implement the provisions

The appropriate Government may confer such powers and impose such duties on a District Magistrate as may be necessary, to ensure that the provisions of this Act are properly carried out and the District Magistrate may specify the officer, subordinate to him, who shall exercise all or any of the powers, and perform all or any of the duties, so conferred or imposed and the local limits within which such powers or duties shall be carried out by the officer as may be prescribed.

17B. Inspection and monitoring

The appropriate Government shall make or cause to be made periodic inspection of the places at which the employment of children is prohibited and hazardous occupations or processes are carried out at such intervals as it thinks fit, and monitor the issues, relating to the provisions of this Act.

18. Power to make rules

- (1) The appropriate government may, by notification in the Official Gazette and subject to the condition of previous publication, make rules for carrying into effect the provisions of this Act.
- (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 conditions and the safety measures under clause (b) of sub-section (2) and other activities under clause (b) to Explanation of sub-section (2) of section 3;
 - (b) the term of office of, the manner of filling casual vacancies of, and the allowances payable to, the Chairman and members of the Technical Advisory Committee and the conditions and restrictions subject to which a non-member may be appointed to a sub-committee under sub-section (5) of section 5;
 - (c) number of hours for which an adolescent may be required or permitted to work under sub-section (1) of section 7;
 - (d) grant of certificates of age in respect of young persons in employment or seeking employment, the medical authorities which may issue such certificate, the form of such certificate, the charges which may be made thereunder and the manner in which such certificate may be issued.

PROVIDED that no charge shall be made for the issue of any such certificate if the application is accompanied by evidence of age deemed satisfactory by the authority concerned,

- (e) the other particulars which a register maintained under section 11 should contain.
- (f) the manner of payment of amount to the child or adolescent under sub-section (4) of section 14B;
- (g) the manner of composition of the offence and payment of amount to the appropriate Government under sub-section (1) of section 14D;
- (h) the powers to be exercised and the duties to be performed by the officer specified and the local limits within which such powers or duties shall be carried out under section 17A.

19. Rules and notifications to be laid before Parliament or State Legislature

- (1) Every rule made under this Act by the Central Government and every notification issued under section 4, shall be laid, as soon as may be after it is

made or issued, before each House of Parliament, while it is in session for 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 aforesaid, both Houses agree in making any modification in the rule or notification or both Houses agree that the rule or notification should not be made or issued, the rule or notification shall thereafter have effect only in such modified form or to be of no effect, as the case may be; so, however, that any such modification or annulment shall be without prejudice to the validity of anything previously done under that rule or notification.

- (2) Every rule made by a State Government under this Act shall be laid as soon as may be after it is made, before the Legislature of that State.

20. Certain other provisions of law not barred

Subject to the provisions contained in section 15, the provisions of this Act and the rules made thereunder shall be in addition to, and not in derogation of, the provisions of the Factories Act, 1948, the Plantation Labour Act, 1951 and the Mines Act, 1952.

21. Power to remove difficulties

- (1) If any difficulty arises in giving effect to the provisions of this Act, the Central Government may, by order published in the Official Gazette, make such provisions not inconsistent with the provisions of this Act as appear to it to be necessary or expedient for removal of the difficulty:

PROVIDED that no such order shall be made after the expiry of a period of three years from the date on which this Act receives the assent of the President.

- (2) Every order made under this section shall, as soon as may be after it is made, be laid before the Houses of Parliament.

22. Repeal and saving

- (1) The Employment of CHILDREN Act, 1938 (26 of 1938) is hereby repealed.
- (2) Notwithstanding such repeal, anything done or any action taken or purported to have been done or taken under the Act so repealed shall, in so far as it is not inconsistent with the provisions of this Act, be deemed to have been done or taken under the corresponding provisions of this Act.

23. Amendment of Act 11 of 1948

In section 2 of the Minimum Wages Act, 1948:

- (i) for clause (a), the following clauses shall be substituted, namely:
 - (a) "adolescent" means a person who has completed his fourteenth year of age but has not completed his eighteenth year;
 - (aa) "adult" means a person who has completed his eighteenth year of age;
- (ii) after clause (b), the following clause shall be inserted, namely:
 - (bb) "child" means a person who has not completed his fourteenth year of age;

24. Amendment of Act 69 of 1951

In the Plantations Labour Act, 1951,

- (a) in section 2, in clauses (a) and (c), for the word "fifteenth", the word "fourteenth" shall be substituted;
- (b) section 24 shall be omitted;
- (c) in section 26, in the opening portion, the words "who has completed his twelfth year" shall be omitted.

25. Amendment of Act 44 of 1958

In the Merchant Shipping Act, 1958, in section 109, for the word "fifteen" the word "fourteen" shall be substituted.

26. Amendment of Act 27 of 1961

In the Motor Transport Workers Act, 1961, in section 2, in clauses (A) and (c), for the word "fifteenth", the word "fourteenth" shall be substituted.

बाल एवं किशोर श्रम (निषेध एवं विनियम) अधिनियम, 1986

[वर्ष 1986 का अधिनियम सं. 61]

सभी व्यवसायों में बच्चों को नियोजित करने और खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में और इसके साथ जुड़े या उससे प्रासंगिक मामलों में किशोरों को नियोजित करने को निषिद्ध करने के लिए एक अधिनियम।

भाग I

प्रारंभिक

1. लघु शीर्षक सीमा और प्रारंभ

- (1) इस अधिनियम को बाल और किशोर श्रम) निषेध एवं विनियमन (अधिनियम, 1986) कहा जा सकता है।
- (2) यह पूरे भारत में लागू है।
- (3) इस अधिनियम के प्रावधान, भाग III के अलावा, एक बार में लागू हो जाएंगे, और भाग III ऐसे समय पर लागू होगा जैसा कि केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, नियुक्ति और विभिन्न तिथियों पर विभिन्न राज्यों और प्रतिष्ठानों के विभिन्न वर्गों के लिए नियुक्त किया जाएगा।

2. परिभाषाएँ

इस अधिनियम में, जब तक अन्यथा संदर्भ की आवश्यकता नहीं हो:

- "किशोर" का अर्थ है एक व्यक्ति जिसने अपनी उम्र के चौदहवें वर्ष को पूरा कर लिया है परन्तु अपने अठारहवें वर्ष को पूरा नहीं किया है;
- "बालक" का अर्थ है एक व्यक्ति जिसने अपनी उम्र के चौदहवें वर्ष या ऐसी आयु को पूरा नहीं किया है जिसे बच्चों को मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा अधिनियम, 2009 में निर्दिष्ट किया जा सकता है, जो भी ज्यादा हो;
- "उपयुक्त सरकार" का मतलब है, एक प्रतिष्ठान के संबंध में जो केन्द्र सरकार या रेलवे प्रशासन या एक प्रमुख बंदरगाह या एक खान या तेल क्षेत्र, केंद्र सरकार, और अन्य सभी मामलों में, राज्य सरकार के नियंत्रण के तहत;
- "दिन" का अर्थ है मध्य रात्री से शुरू होने वाली चौबीस घंटे की अवधि;
- "प्रतिष्ठान" में जहाज, वाणिज्यिक प्रतिष्ठान, वर्क शॉप, खेत, शामिल है;
- आवासीय होटल, रेस्तरां, भोजन घर, रंगमंच या सार्वजनिक मनोरंजन या मनोरंजन के अन्य स्थान;
- "परिवार" का एक मालिक के संबंध में अर्थ है व्यक्ति, पत्नी या पति, ऐसे व्यक्ति का जो भी मामला हो, और उनके बच्चे, ऐसे व्यक्ति के भाई या बहन;
- "मालिक" का किसी प्रतिष्ठान या कार्यशाला के संबंध में अर्थ है, वह व्यक्ति जिसका प्रतिष्ठान या कार्यशाला के मामलों पर परम नियंत्रण है;
- "बंदरगाह प्राधिकरण" का मतलब है कोई भी प्राधिकरण जो बंदरगाह के प्रशासन को संभाल रही है;
- "निर्धारित" का अर्थ है धारा 18 के तहत निर्धारित नियम;
- "सप्ताह" का अर्थ है शनिवार की रात को मध्यरात्रि से शुरू होने वाले सात दिनों की अवधि या ऐसी अन्य रात जिसे निरीक्षक द्वारा किसी विशेष क्षेत्र के लिए लिखित रूप में अनुमोदित किया गया हो;
- "कार्यशाला" का अर्थ है कोई भी परिसर (उसके अहाते सहित) जिसमें कोई भी औद्योगिक प्रक्रिया चल रही है, लेकिन इसमें कोई भी ऐसे परिसर को शामिल नहीं किया गया है जिसमें कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 का 63) की धारा 67 के प्रावधान अभी समय के लिये लागू हैं।

भाग II

कुछ व्यवसायों और प्रक्रियाओं में बच्चों को नियोजित करना निषिद्ध

3. कुछ व्यवसायों और प्रक्रियाओं में बच्चों को रोजगार देना निषिद्ध

- (1) किसी भी बच्चे को किसी भी व्यवसाय में या प्रक्रिया में नियोजित करने या काम करने की आज्ञा नहीं दी जाये।
- (2) उपधारा (1) का कुछ भी लागू नहीं होगा जहां बच्चा:
 - (क) अपने परिवार या परिवार के उद्यम में स्कूल के घंटों के बाद या अवकाश के दौरान मदद करता है, जो किसी भी खतरनाक व्यवसाय या अनुसूची में निर्धारित प्रक्रियाओं के अलावा है;
 - (ख) सर्कस को छोड़कर ऐसी शर्तों और सुरक्षा उपायों के अधीन, जो निर्धारित की जा सकती हैं, विज्ञापन, फिल्म, टेलीविजन धारावाहिक या किसी भी ऐसे अन्य मनोरंजन या खेल गतिविधियों सहित किसी ऑडियो-विजुअल मनोरंजन उद्योग में एक कलाकार के रूप में काम करता है;

बशर्त इस खंड के तहत ऐसा कोई भी काम बच्चे की स्कूल शिक्षा को प्रभावित नहीं करे।

स्पष्टीकरण - इस धारा के प्रयोजन के लिए, अभिव्यक्ति,

- (क) "परिवार" बच्चे के मामले में का अर्थ है उसके माता, पिता, भाई, बहन और पिता के बहन और भाई और माता के बहन और भाई;
- (ख) "परिवारिक व्यवसाय" का अर्थ है कोई भी कार्य, पेशा, निर्माण या व्यापार जो परिवार के सदस्यों द्वारा अन्य व्यक्तियों के साथ मिल कर किया जाता है;
- (ग) "कलाकार" का अर्थ है एक बच्चा जो एक शौक या पेशे के रूप में किसी भी काम को करता है जो उसे सीधे एक अभिनेता, गायक, खेलकूद व्यक्ति या ऐसी अन्य गतिविधि में शामिल करता है जो कि मनोरंजन या खेल गतिविधियों से संबंधित निर्धारित हो और उप-धारा) 2 (के खंड) बी (के तहत आती हों।

3क. कुछ खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में किशोरों का नियोजन निषेध

किसी भी किशोर का आगे अनुसूची में उल्लिखित किसी भी खतरनाक व्यवसाय या प्रक्रिया में नियोजन या उसे काम करने के लिए अनुमति नहीं दी जाएगी:

बशर्त केंद्र सरकार, अधिसूचना द्वारा गैर-खतरनाक कार्य की प्रकृति को निर्दिष्ट करे जिसमें इस अधिनियम के तहत किशोर को काम करने की अनुमति हो सकती है।

4. अनुसूची को संशोधित करने का अधिकार

केन्द्रीय सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना देने के बाद, ऐसा करने के इरादे से तीन महीने से कम का नोटिस नहीं, अधिसूचना द्वारा, अनुसूची में कोई भी व्यवसाय या प्रक्रिया जोड़ सकती है और उसके बाद अनुसूची को तदनुसार संशोधित समझा जाएगा।

5. तकनीकी सलाहकार समिति

- (1) केंद्र सरकार, सरकारी राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, एक सलाहकार समिति का गठन कर सकती है जिसे तकनीकी सलाहकार समिति) इस धारा में इसके बाद समिति के रूप में संदर्भित किया गया है (कहा जायेगा जो केंद्र सरकार को अनुसूची और प्रक्रियाओं को जोड़ने के मकसद के लिये सलाह देगी।
- (2) समिति में एक अध्यक्ष और ऐसे अन्य सदस्य शामिल होंगे, दस से ज्यादा नहीं, जो कि केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त किए जा सकते हैं।
- (3) समिति जितनी बार आवश्यक हो, मिल सकती है और इसको अपनी प्रक्रिया को विनियमित करने की शक्ति होगी।
- (4) समिति, यदि समझे कि ऐसा करना आवश्यक है, तो एक या एक से अधिक उप-समितियों का गठन और किसी भी ऐसी उप-समिति में, आम या किसी विशेष मामले के विचार के लिए किसी भी व्यक्ति को नियुक्त कर सकता, जो समिति का सदस्य ना हो।
- (5) समिति के अध्यक्ष और अन्य सदस्यों के कार्यकाल की अवधि, आकस्मिक रिक्तियों को भरने के तरीके, और भत्ते, यदि कोई हों, जो उनको देय हो, और शर्तें और प्रतिबंध जिसके अधीन समिति किसी भी ऐसे व्यक्ति, जो समिति का सदस्य नहीं है, कि किसी भी उप-समितियों के सदस्य के रूप में नियुक्ति कर सकती है, ऐसी हों, जिसे निर्धारित किया जा सकता है।

भाग III

किशोरों द्वारा काम किये जाने की शर्तों का विनियम

6. भाग का प्रयोग

इस भाग के प्रावधान किसी ऐसे प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान की श्रेणी के लिए लागू होंगे जिसमें धारा 3 ए में निर्दिष्ट व्यवसाय या प्रक्रियाओं में से कोई भी की नहीं जा रही होगी।

7. काम के घंटे और अवधि

- (1) इस तरह की स्थापना या प्रतिष्ठानों की श्रेणी के लिए निर्धारित घंटों की संख्या से ज्यादा किसी भी किशोर को किसी भी प्रतिष्ठान में काम करने की आवश्यकता नहीं होगी या अनुमति नहीं होगी।
- (2) प्रत्येक दिन काम की अवधि इस तरह तय की जाए कि कोई भी अवधि तीन घंटे से अधिक नहीं हो और कोई भी किशोर कम से कम एक घंटे के आराम के अंतराल लेने से पहले तीन से ज्यादा घंटे तक काम ना करे।
- (3) एक किशोर के कार्य की अवधि की व्यवस्था इस तरह की जाये कि उप-धारा) 2 (के तहत उसके आराम अंतराल को शामिल करके, यह छ: घंटे से अधिक तक फैली ना हो, जिसमें किसी भी दिन काम के लिए इंतजार में बिताया गया समय भी शामिल हो।
- (4) किसी भी किशोर को 7 बजे शाम से और 8 बजे सुबह के बीच में काम करने की आवश्यकता नहीं होगी।
- (5) किसी भी किशोर को ओवरटाईम करने की आवश्यकता नहीं होगी या अनुमति नहीं दी जायेगी।
- (6) किसी भी किशोर को किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी उस दिन काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी जिस दिन वह पहले से ही किसी अन्य प्रतिष्ठान में काम कर रहा है।

8. साप्ताहिक छुट्टियाँ

एक प्रतिष्ठान में कार्यरत हर किशोर को प्रत्येक सप्ताह में एक पूरे दिन की अवकाश की अनुमति दी जाएगी, उस दिन को एक सूचना में निर्दिष्ट किया जाएगा, जो स्थायी रूप से प्रतिष्ठान में एक विशिष्ट स्थान पर प्रदर्शित होगी और जो दिन निर्दिष्ट किया जायेगा, उसे कब्जेदार द्वारा तीन महीनों में एक बार से अधिक बार परिवर्तित नहीं किया जाये।

9. निरीक्षक को सूचना

- (1) एक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रत्येक नियोक्ता जहां एक किशोर को नियोजित किया गया था या इस अधिनियम के प्रारंभ होने की तारीख से तुरन्त पहले काम करने की अनुमति दी गई थी, ऐसे प्रतिष्ठान के संबंध में तीस दिनों की अवधि के भीतर, निरीक्षक, जिसकी स्थानीय सीमा के भीतर प्रतिष्ठान स्थित है, एक लिखित नोटिस जिसमें निम्न विवरण शामिल होंगे, भेजेगा, अर्थात्:
 - (क) प्रतिष्ठान का नाम और स्थिति;
 - (ख) उस व्यक्ति का नाम जो प्रतिष्ठान के असल प्रबंधन में है;
 - (ग) पता जिस पर प्रतिष्ठान से संबंधित संचार को भेजा जाना चाहिए; और
 - (घ) प्रतिष्ठान में किये जाने वाले व्यवसाय या प्रक्रिया की प्रकृति।
- (2) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में प्रत्येक नियोक्ता, जो इस तरह के प्रतिष्ठान के संबंध में इस अधिनियम के प्रारंभ होने की तिथि के बाद किसी भी किशोर को नियोजित करता या काम करने के लिए अनुमति देता है, जो, ऐसे रोजगार की तिथि से तीस दिनों की अवधि के भीतर, निरीक्षक, जिसकी स्थानीय सीमा के भीतर प्रतिष्ठान स्थित है उप-धारा) 1 (में वर्णित विवरणों सहित एक लिखित सूचना भेजे।

स्पष्टीकरण :उप-धाराओं) 1 (और) 2 (के प्रयोजनों के लिए, "एक प्रतिष्ठान के संबंध में इस अधिनियम के प्रारंभ की तारीख" का अर्थ है इस तरह के प्रतिष्ठान के संबंध इस अधिनियम के कार्यान्वयन की तारीख।

- (3) धारा 7, 8 और 9 का कुछ भी किसी भी प्रतिष्ठान पर लागू नहीं होगा, जहां मालिक कोई भी प्रक्रिया अपने परिवार की सहायता से कर रहा है या कोई भी स्कूल सरकार द्वारा स्थापित हो या सरकार से सहायता या मान्यता प्राप्त किया हुआ हो।

10. उम्र के बारे विवाद

यदि निरीक्षक और मालिक के बीच किसी भी किशोर की उम्र बारे में कोई सवाल खड़ा हो जाता है जिसे किसी प्रतिष्ठान में नियोजित किया गया हो या काम करने की अनुमति दी गई हो, उसके द्वारा कार्य करने की अनुमति है, तो इस तरह के किशोर की उम्र के निर्धारित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा दिये गये प्रमाण पत्र की अनुपस्थिति में निरीक्षक, निर्धारित चिकित्सा प्राधिकरण को फैसले के निर्दिष्ट कर सकता है।

11. रजिस्टर का रखरखाव

यह किसी भी प्रतिष्ठान में काम करने के लिए नियोजित या काम करने की अनुमति दिये गये किशोरों के संबंध में बनाए रखा जाए, यह रजिस्टर काम के घंटों के दौरान या जब ऐसे किसी भी प्रतिष्ठान में काम किया जा रहा है, प्रत्येक समय निरीक्षक द्वारा निरीक्षण के लिए उपलब्ध रहे:

- (क) प्रत्येक किशोर जिसे नियोजित किया गया है या काम करने की अनुमति है, उस का नाम और जन्म तिथि;

- (ख) किसी ऐसे किशोर के काम के घंटे और समय और आराम के अंतराल जिसके लिए वह हकदार है;
- (ग) किसी ऐसे किशोर के काम की प्रकृति; और
- (घ) ऐसे अन्य विवरण जिन्हें निर्धारित किया जा सकता है।

12. धारा 3 ए और 14 के सार सहित सूचना का प्रदर्शन

प्रत्येक रेलवे प्रशासन, प्रत्येक बंदरगाह प्राधिकरण और हर मालिक को अपने हर स्टेशन पर रेलवे पर या किसी बंदरगाह की सीमा के भीतर या काम के स्थान पर, जैसा भी मामला हो, पर एक विशिष्ट और सुलभ जगह में स्थानीय भाषा और अंग्रेजी भाषा में धारा 3 ए और 14 के सार को प्रदर्शित करे।

13. सेहत और सुरक्षा

- (1) उपयुक्त सरकार, अधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा किसी भी प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों की श्रेणी में कार्यरत किशोरों की स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए नियम बना सकती है।
- (2) पूर्वगामी प्रावधानों की सामान्यता के प्रति पूर्वाग्रह के बिना, नियम सभी या निम्न मामलों में सभी या निम्नलिखित में से किसी मामले के लिये हो सकता है, अर्थात्:
 - (क) किसी भी कार्य स्थान पर सफाई और उसका रूकावटों से मुक्त होना;
 - (ख) अपशिष्ट पदार्थों और अपशिष्ट प्रवाह का निपटान
 - (ग) वायु-संचार और तापमान;
 - (घ) धूल और धुआँ;
 - (ङ) नकली आर्द्रिकरण;
 - (च) प्रकाश;
 - (छ) पीने का पानी;
 - (ज) शौचालय और मुत्रालय;
 - (झ) स्पिट्टोन्स;
 - (ञ) मशीनरी की फेंसिंग;
 - (ट) गतिशील मशीनरी पर या उस के पास काम;
 - (ठ) खतरनाक मशीनों पर बच्चों का नियोजन;
 - (ड) खतरनाक मशीनों पर बच्चों के रोजगार के संबंध में निर्देश, प्रशिक्षण और पर्यवेक्षण;
 - (ढ) बिजली काटने के लिए डिवाइस;
 - (ण) स्वचालित मशीनें;
 - (त) नई मशीनरी की सहजता;
 - (थ) फ्रश, सीढ़ियाँ और पहुंच के मार्ग;
 - (द) गड़दे, हौदीयाँ, फर्श में खुलाव, आदि
 - (ध) अत्यधिक भार;
 - (न) आंखों की सुरक्षा;
 - (न) विस्फोटक या ज्वलनशील धूल, गैस आदि;
 - (प) आग के मामले में सावधानियाँ;
 - (फ) इमारतों का रखरखाव, और
 - (ब) इमारतों और मशीनरी की सुरक्षा

भाग IV

विविध

14. दंड

- (1) जो कोई भी धारा 3 के प्रावधानों के उल्लंघन में किसी बच्चे को नियोजित करता है या किसी भी बच्चे को काम करने के लिए अनुमति देता है, वह उस अवधि के लिए कारावास के साथ दंडनीय होगा जो छः महीने से कम नहीं होगा, लेकिन जो दो साल तक बढ़ सकता है या जुर्माने के साथ जो बीस हजार रुपये से कम हो, लेकिन जो पचास हजार रुपये तक बढ़ सकता है या दोनों के साथ।

बशर्ते इस तरह के बच्चों के माता-पिता या अभिभावक को दंडित नहीं किया जाए, जब तक वे इस तरह के बच्चे को व्यावसायिक प्रयोजनों के लिए धारा 3 के प्रावधानों के उल्लंघन के लिए अनुमति नहीं देते।

- (1क) जो कोई भी धारा 3 ए के प्रावधानों के उल्लंघन में किशोर को नियोजित करता है या काम करने के लिए किसी किशोर को अनुमति देता है, उस अवधि के लिए कारावास के साथ दंडनीय होगा जो छः महीने से कम नहीं होगा, लेकिन जो दो साल तक बढ़ सकता है या जुर्माना जो बीस हजार रुपये से कम नहीं हो सकता है लेकिन जो पचास हजार रुपये तक बढ़ सकता है, या दोनों के साथ:

बशर्ते इस तरह के किशोरों के माता-पिता या अभिभावकों को दंडित नहीं किया जाएगा जब तक वे इस तरह के किशोर को धारा 3 ए के प्रावधानों के उल्लंघन में काम करने की अनुमति नहीं देते।

- (1ख). उप-धाराओं 1 (और) 1ए (में शामिल किसी भी चीज के बावजूद धारा 3 या धारा 3 ए में उल्लिखित बच्चे या किशोर के अभिभावक पहले अपराध के मामले में सजा के लिए उत्तरदायी नहीं होंगे।
- (2) जो भी, धारा 3 या धारा 3 ए के तहत किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है, उसके बाद उसी तरह का अपराध करेगा, वह उस अवधि के लिए कारावास के साथ दंडनीय होगा जो छः महीने से कम नहीं होगा, लेकिन जो दो साल तक बढ़ सकता है।
- (3) जो कोई भी:

- (क) [खत्म किया गया]
- (ख) [खत्म किया गया]
- (ग) [खत्म किया गया]

- (घ) इस अधिनियम या इसके तहत बनाए गए नियमों के किसी भी अन्य प्रावधान का अनुपालन करने में विफल रहता है या उसका उल्लंघन करता है, वो साधारण कारावास के साथ दंडनीय होगा जो एक महीने तक हो सकता है या जुर्माना जो दस हजार रुपये तक हो सकता है या दोनों।

14क. संज्ञेय अपराध

आपराधिक प्रक्रिया संहिता, 1973में निहित किसी भी बात के बावजूद, किसी नियोक्ता द्वारा किए गए किसी भी अपराध और धारा 3 या धारा 3 ए के तहत दंडनीय संज्ञेय होगा।

14ख. बाल और किशोर श्रम पुनर्वास निधि

- (1) उपयुक्त सरकार प्रत्येक जिले में या दो या दो से अधिक जिलों के लिए बाल और किशोरों के लिए बाल और किशोरों श्रम पुनर्वास निधि नामक एक फंड का गठन करेगी जिसके लिए बच्चे और किशोर के नियोक्ता से लिये गये जुर्माने की राशि को ऐसे जिले या जिलों के अधिकार क्षेत्र में जमा की जायेगा।
- (2) उपयुक्त सरकार प्रत्येक बच्चे या किशोर के लिए पंद्रह हजार रुपये की राशि को जमा करेगी जिसके लिए उप-धारा 1 (के तहत जुर्माने की राशि जमा की गई है।
- (3) उप-धारा 1 (और) 2 (के तहत फंड में जमा राशि को ऐसे बैंकों में जमा किया जाएगा या इस तरह निवेश किया जाएगा, जैसा कि उपयुक्त सरकार फैसला है।
- (4) जमा राशि या निवेश, जैसा भी मामला होगा, उप-धारा 3 (के अधीन हो सकता है, और उस पर अर्जित ब्याज का भुगतान, इस ढंग से जैसे निर्धारित किया जा सकता है, उस बच्चे या किशोर को किया जाएगा, जिसके पक्ष में इस तरह की राशि जमा की गई है।

स्पष्टीकरण - :उपयुक्त सरकार के प्रयोजनों के लिए, संविधान के अनुच्छेद 239 ए के तहत केंद्र सरकार के प्रशासक या संघीय क्षेत्र के लेफ्टिनेंट गवर्नर शामिल होंगे।

14ग. बचाये गये बच्चे या किशोर का पुनर्वास

बच्चा या किशोर, जो इस अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन में नियोजित हैं और बचाया गया है का पुनर्वास उस समय लागू कानून के अनुसार किया जाएगा।

14ड़. अपराधों का निपटारे

- (1) आपराधिक प्रक्रिया संहिता, 1973में निहित कुछ भी होने के बावजूद, जिला मजिस्ट्रेट, आरोपी व्यक्ति के आवेदन पर, धारा 14 की उप-धारा 3 (के तहत उसके द्वारा पहली बार प्रतिबद्ध किसी अपराध या आरोपी व्यक्ति द्वारा माता-पिता या अभिभावक होने की सूरत में अपराध किये जाने पर उपयुक्त सरकार को ऐसी राशि का भुगतान करने पर, जिसे निर्धारित किया जा सकता है, का निपटारे कर सकता है।
- (2) यदि अभियुक्त अपराध के निपटारे के लिए ऐसी राशि का भुगतान करने में विफल रहता है, तो इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार इस तरह के व्यक्ति के खिलाफ कार्यवाही जारी रहेगी।
- (3) जहां किसी भी अभियोजन से पहले किसी अपराध का निपटारे होता है तो, इस तरह के अपराध के संबंध में अपराधी के खिलाफ कोई अभियोग स्थापित नहीं किया जाएगा, जिसके संबंध में इस तरह के अपराध का निपटारे हुआ है।
- (4) जहां किसी भी अपराध का निपटारे किसी भी अभियोजन के बाद होता है, ऐसे निपटारे को लिखित रूप में, अदालत के संज्ञान में लाया जाएगा जिसमें अभियोजन लंबित है। अपराध के निपटारे के अनुमोदन पर और जिस व्यक्ति के खिलाफ ऐसे अपराध का निपटारे किया जा रहा है, उसे उस से मुक्त कर दिया जायेगा।

15. जुर्माने के संबंध में कुछ कानूनों के संशोधित आवेदन

- (1) जहां किसी व्यक्ति को दोषी पाया जाता है और उप-धारा 2 (में वर्णित किसी भी प्रावधान के उल्लंघन के लिए दोषी ठहराया जाता है, वह इस धारा 14 के उप-धाराओं 1 (और) 2 (में दिए गए दंड के लिए उत्तरदायी होगा और उस अधिनियम और उन अधिनियमों के अंतर्गत नहीं, जिसमें ये प्रावधान शामिल हैं।
- (2) उपधारा 1 (में निर्दिष्ट प्रावधान नीचे दिए गए प्रावधान हैं:
 - (क) कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 की 63) की धारा 67;
 - (ख) खदान अधिनियम, 1952 (1952 की 35) की धारा 40;
 - (ग) मर्चेट शिपिंग अधिनियम, 1958 (1958 का 44) की धारा 109; तथा
 - (घ) मोटर ट्रांसपोर्ट श्रमिक अधिनियम, 1961 (1961 का 27) की धारा 21

16. अपराधों से संबंधित प्रक्रिया

- (1) कोई भी व्यक्ति, पुलिस अधिकारी या इंस्पेक्टर इस अधिनियम के तहत अपराध किये जाने की शिकायत किसी भी सक्षम न्यायालय के किसी भी अदालत में दर्ज कर सकते हैं।
- (2) निर्धारित प्रमाण पत्र द्वारा दिए गए किसी बच्चे की आयु के अनुसार प्रत्येक प्रमाण पत्र, इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए, जिनके संबंध में यह संबंधित है, की उम्र के अनुसार निर्णायक सबूत होना चाहिए।
- (3) एक महानगरीय मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट से कम कोई भी न्यायालय इस अधिनियम के तहत किसी भी अपराध की सुनवाई नहीं करेगा।

17. निरीक्षकों की नियुक्ति

उपयुक्त सरकार इस अधिनियम के प्रावधानों के साथ अनुपालन सुनिश्चित करने के उद्देश्यों के लिए निरीक्षकों को नियुक्त कर सकती है और नियुक्त किसी भी इंस्पेक्टर को भारतीय दंड संहिता) 1860 के 45) के अर्थ के भीतर एक सार्वजनिक कर्मचारी माना जाएगा।

17क. जिला मजिस्ट्रेट प्रावधानों को लागू करेंगे

उपयुक्त सरकार ऐसी शक्तियों को प्रदान कर सकती है और जिलाधिकारी को ऐसे कर्तव्य दे सकती है जो जरूरी हो सकती है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि इस अधिनियम के प्रावधानों की पालना ठीक से की जा रही है और जिला मजिस्ट्रेट उस अधिकारी को निर्दिष्ट कर सकता है जो उसके अधीन हो, जो सभी या किसी भी शक्तियों का प्रयोग करे, और सभी या किन्हीं कर्तव्यों को निभाये, जो उसे प्रदत्त या लागू की गई हैं और उन शक्तियों या कर्तव्यों को स्थानीय सीमाओं के भीतर निभाये जिन्हें निर्धारित किया जा सकता है।

17ख. निरीक्षण और निगरानी

उपयुक्त सरकार उन जगहों का आवधिक निरीक्षण करेगी या जिनमें बच्चों का रोजगार निषिद्ध है और खतरनाक व्यवसाय या प्रक्रिया ऐसे अंतराल पर किए जाते हैं, जैसा उन्हें उचित लगता है, और इस अधिनियम के प्रावधानों से संबंधित मुद्दों की निगरानी करता है।

18. नियम बनाने की शक्ति

- (1) उपयुक्त सरकार, अधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा और पूर्व प्रकाशन की स्थिति के अधीन, इस अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए नियम बना सकती है।
- (2) विशेष रूप से और पूर्वगामी शक्ति की सामान्यता के प्रति पूर्वाग्रह के बिना, ऐसे नियम निम्नलिखित सभी या किसी मामले के लिए बनाये जा सकते हैं, अर्थात्:
 - (क) उपधारा 2) के खंड (ख) के तहत स्थितियों और सुरक्षा उपायों और धारा 3 की उप-धारा 2) के खंड (ख) स्पष्टीकरण के लिए खंड) बी (के तहत अन्य गतिविधियों;

- (ख) तकनीकी सलाहकार समिति के अध्यक्ष और सदस्यों के कार्यकाल की अवधि, आकस्मिक रिक्तियों को भरने के तरीके, और भत्ते, जो उनको देय हों, और शर्तें और प्रतिबंध जिसके अधीन समिति किसी गैर-सदस्य को उप-समिति के सदस्य के धारा 5 की उपधारा (5) के तहत नियुक्त कर सकती है।
- (ग) घंटों की संख्या जिसके लिए धारा 7 की उपधारा) 1 (के तहत एक किशोर की आवश्यकता या काम करने की अनुमति दी जा सकती है या धारा 7 के उप-धारा) 1 (के तहत हो सकती है;
- (घ) नियोजित या नियोजन मांगने वाले युवाओं के संबंध में उम्र के प्रमाण पत्र का जारी करना, चिकित्सा प्राधिकारी जो ऐसे प्रमाण पत्र जारी कर सकते हैं, ऐसे प्रमाण पत्र का प्रपत्र, शुल्क जो उसके तहत हो सकते हैं और जिस तरह से इस तरह के प्रमाण पत्र जारी किये जायेंगे।

बशर्ते कि किसी भी ऐसे प्रमाण पत्र को जारी करने का कोई शुल्क नहीं लिया जाएगा यदि आवेदन के साथ संबंधित प्राधिकरण द्वारा संतोषजनक माना जाने वाला आयु का सबूत है,

- (ङ) अन्य विवरण जो धारा 11 के तहत बनाए गए एक रजिस्टर में शामिल होने चाहिए।
- (च) धारा 14 बी की उपधारा) 4 (के तहत बच्चे या किशोर को राशि का भुगतान करने का तरीका;
- (छ) धारा 14 डी की उपधारा) 1 (के अधीन उपयुक्त सरकार को अपराध के निपटारे और राशि को भुगतान करने का तरीका;
- (ज) अधिकारी द्वारा शक्तियों का प्रयोग और कर्तव्यों का निर्वाह निर्दिष्ट किए गए और स्थानीय सीमाएं जिनके तहत ऐसी शक्तियां या कर्तव्यों को धारा 17 ए के तहत प्रयोग किया जाएगा।

19. संसद या राज्य विधानसभा के समक्ष रखे जाने वाले नियम और सूचनाएं

- (1) केंद्र सरकार द्वारा इस अधिनियम के तहत बनाए गए हर नियम और धारा 4 के तहत जारी की गई प्रत्येक अधिसूचना, संसद के प्रत्येक सदन में, जितनी जल्दी हो सके, बनाये जाने या जारी किए जाने के बाद रखी जाए, जबकि यह सत्र में कुल तीस दिनों की अवधि के लिये, जो एक सत्र में या दो या दो से अधिक लगातार सत्रों में शामिल हो सकती है, और अगर, सत्र के समापन से पहले या सत्र के उत्तरार्द्ध सत्रों के तुरंत बाद, दोनों सदनों नियम में या सूचना में कोई संशोधन करने में सहमत हों या दोनों सदनों सहमत हों कि नियम या अधिसूचना बनायी या जारी नहीं की जानी चाहिए, उसके बाद नियम या अधिसूचना इस तरह के संशोधित रूप में लागू होगी या प्रभावी नहीं होगी, जैसा भी मामला हो; इसलिए, हालांकि, ऐसा कोई संशोधन या विरूपण उस नियम या अधिसूचना के पहले किए गए कुछ भी की वैधता के लिए पूर्वाग्रह के बिना होगा।
- (2) इस अधिनियम के तहत राज्य सरकार द्वारा बनाए गए प्रत्येक नियम को उस राज्य के विधान मंडल इसके पहले बनाये जाने के बाद जितनी जल्दी हो सके रखा जाये।

20. कानून के कुछ अन्य प्रावधानों को प्रतिबंधित नहीं किया गया है

धारा 15 में निहित प्रावधानों के अधीन, इसके तहत बनाए गए प्रावधान और उसके अंतर्गत बनाये गये नियमों, कारखाना अधिनियम, 1948, बागान श्रम अधिनियम, 1951 और खदान अधिनियम, 1952 के अतिरिक्त होंगे और प्रावधानों के विरुद्ध नहीं होंगे।

21. कठिनाइयों को दूर करने के लिए शक्तियां

- (1) यदि इस अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है, तो केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा इस तरह के प्रावधान बनाये जो इस अधिनियम के प्रावधानों के साथ असंगत ना हों, जो इसे आवश्यक या समीचीन कठिनाई को हटाने के लिए दिखे:

बशर्ते कि इस अधिनियम को राष्ट्रपति की स्वीकृति प्राप्त होने की तारीख से तीन वर्ष की अंतिम समाप्त होने के बाद ऐसा कोई आदेश नहीं दिया जाएगा।

- (2) इस धारा के तहत बनाया गया प्रत्येक आदेश, उस को बनाये जाने जल्द से जल्द संसद के सदनों के समक्ष रखा जाये।

22. रद्द करना और बचत

- (1) बच्चों के रोजगार अधिनियम, 1938 (1938के26) को इस द्वारा रद्द कर दिया गया है।
- (2) इस तरह के रद्द किये जाने के बावजूद, जो कुछ भी किया गया है या जो कोई कार्रवाई की गई है या की जानी है या जो इस अधिनियम के तहत किया गया है, जो रद्द किया गया है, इस अधिनियम के प्रावधानों से असंगत नहीं है, को ऐसा किया जाना समझा जाए या इस अधिनियम के संबंधित प्रावधानों के तहत किया गया माना जाये।

23. 1948 के अधिनियम 11 में संशोधन

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 की धारा 2 में:

- (i) खंड ए (के लिए, निम्नलिखित धाराओं को प्रतिस्थापित किया जाएगा, अर्थात्
- (क) "किशोर" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिस ने अपनी उम्र का चौदहवां वर्ष पूरा कर लिया है लेकिन अपना अठारहवां वर्ष पूरा नहीं किया है;
- (कक) "वयस्क" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिस ने अपनी उम्र का अठारहवां वर्ष पूरा कर लिया है;
- (ii) खंड बी (के बाद, निम्नलिखित खंड को डाला जाएगा, अर्थात्:
- (बीबी) "बच्चा" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसने अपनी उम्र के चौदहवें वर्ष को पूरा नहीं किया है;

24. 1951 के अधिनियम 69 में संशोधन

बागान श्रम अधिनियम, 1951 में,

- (क) धारा 2 में, खंड ए (और) सी (में, "पंद्रहवीं" शब्द के लिए, "चौदहवें" शब्द को प्रतिस्थापित किया जाएगा;
- (ख) धारा 24 को खत्म किया जायेगा;
- (ग) धारा 26 के, शुरूआती भाग में, "जिसने अपने बाहरवें वर्ष को पूरा कर लिया है" शब्द खत्म किये जाएंगे।

25. 1958 के अधिनियम 44 में संशोधन

मर्चेट शिपमेंट अधिनियम, 1958 धारा 109 में, "पंद्रह" शब्द के लिए "चौदह" शब्द प्रतिस्थापित किया जाएगा।

26. 1961 के अधिनियम 27 में संशोधन

मोटर ट्रांसपोर्ट वर्कर्स अधिनियम, 1961, धारा 2 में, खंड (ए) और (सी) में, "पंद्रहवीं" शब्द के लिए, "चौदहवें" शब्द को प्रतिस्थापित किया जाएगा।

- (1) खादानें
- (2) ज्वलनशील पदार्थ या विस्फोटक
- (3) खतरनाक प्रक्रिया

स्पष्टीकरण - इस अनुसूची के प्रयोजनों के लिए, "खतरनाक प्रक्रिया" का अर्थ कारखाना अधिनियम, 1948 के खंड (सीबी) में दिया गया है।