

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

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

वेतन की परिभाषा

- "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:

- 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;
- पेंशन या भविष्य निधि में नियोजता का योगदान;
- रोजगार से अनिवार्य रूप से जुड़ा यात्रा भत्ता या रियायत या अन्य विशेष खर्च;
- सेवा मुक्त किए जाने पर देय कोई भी ग्रेजुएट (आनुतोषिक)।

भुगतान के लिए जिम्मेदारी और भुगतान व्यवस्था

- 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।
- वेतन-अवधि को अंतरालों पर वेतन के भुगतान के लिए निर्धारित किया जाएगा जो एक महीने से अधिक का नहीं होगा।
- 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।
- उपहार/ वस्तु के रूप में भुगतान निषिद्ध है।

जुर्माना और कटौती

- अधिनियम के तहत अधिकृत (नोच पैराग्राफ 9 से 15 देखें) के अलावा कोई अन्य कटौती नहीं की जाएगी।
- जुर्माना:

- किन्हीं कार्यों और शर्तों के लिए जुर्माना सिर्फ तभी लगाया जा सकता है जब नियोजता 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।
- जुर्माना:
 - एक रुपये में आध- आना से अधिक नहीं होगा;
 - किशतों में या जुर्माना लगाए जाने की तारीख से सात दिनों के बाद नहीं लिया जाएगा;
 - एक रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा और फैक्ट्री के मुख्य निरीक्षक द्वारा अनुमोदित नियोजित व्यक्तियों के लिए लाभदायक उद्देश्यों पर लागू होगा;
 - एक बच्चे पर नहीं लगाया जाएगा।

10.

- 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।
- 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:

- 15 वर्ष से कम उम्र वाले व्यक्ति या एक महिला द्वारा अनुबंध तोड़ने पर कोई कटौती नहीं की जाएगी;
- 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 नियोजता द्वारा मजदूर को काम से निकालने के लिए दी जाने वाली नोटिस की अवधि, जो कि 15 दिनों से अधिक समय की न हो, नियोजता को जरूर दी जानी चाहिए और ऐसे नोटिस के एवज में वेतन काटा जा सकता है;
- उपरोक्त प्रावधान को फैक्ट्री या औद्योगिक प्रतिष्ठानों में या उसके मुख्य प्रवेश द्वार के पास जरूर लगाया जाना चाहिए;
- 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;

- कोई भी कटौती नियोजित 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।

- 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।

- नियोजता 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।
-

- कटौती अग्रिमों की वसूली या वेतन के अधिक भुगतान के समायोजन के लिए की जा सकती है।
- 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;
- 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।

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

- 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

- जहां वेतन में से अनियमित कटौतियों 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।
- 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।
- 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

- 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 आवेदन पर जुर्माना लगा सकता है जो 50 रु. से अधिक का नहीं होगा और इस जुर्माने भुगतान नियोजता को करने का आदेश देगा।

प्राधिकरण के खिलाफ अपील

- प्राधिकरण द्वारा बनाई गई नीति के खिलाफ निर्धारित प्रारूप में एक अपील जिला अदालत में तीस दिनों के भीतर की जा सकती है:
 - खजांची द्वारा यदि कुल देय राशि 300 रुपये से अधिक है;
 - एक नियोजित व्यक्ति (मजदूर) द्वारा यदि उसकी या उसके सह-कर्मियों की रोकी गई कुल वेतन 50 रुपये से अधिक है;
 - 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

- 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
- खजांची जो:

- वेतन- अवधि निर्धारित नहीं करता, या
- उपहार/ वस्तु के रूप में भुगतान करता है या
- 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
- 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।

