

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, wilful 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 39(2)]
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 8J]

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 आर्ी 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 अथवाप तावाबन्दी कार्यारोथ से, जो सम्बन्धित कर्मचारी की त्रुटि के कारण न हो, विछन्न 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 :-

1. यदि किसी खान में भुमि के नीचे नियोजित हो तो कम से कम 140 दिनों के लिए, अथवा

2. 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 पचहारा 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 :-

1. पुरुष कर्मचारी की दशा में वह स्वयं उसकी पत्नी उसकी विवाहित संतान उसके आश्रित माता तथा सके पूर्व मृत पुत्र की यदि कोई रहा हो विधवा और संतान।

2. 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 अवर्जित 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 गृहीत 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 सदाय (केन्द्रीय) नियम, 1972 के प्रारम्भ के पश्चात् सेवा के एक वर्ष समाप्ति के तीस दिन के भीतर नामनिर्देशन 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 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, दोऐसे 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 नाम निर्देशन 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 सदाय 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 सदाय 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 सदाय 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 सदाय 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 सदाय :-** 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 यहां 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 निः शक्तता 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 लिय सदाय मजदूरी गणना में नहीं की जायेगी।

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

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

परन्तु मात्र नृपात 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 दौरान 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 उस 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 उत्तनी 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(6)।

13. उपदान की वसूली :- 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 निमा आवेदन किए जाने पर, कलक्टर को उस रकम के लिए एक प्रमाण पत्र जारी करेगा, जो विहित समय के अवसान की तारीख से यस 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 देकरेगा। 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 डिफ्री 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 बसपदेशन 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 बृहसंख्या द्वारा समझी जाती है मोटे अक्षरो 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।