

**ABSTRACT OF PAYMENT OF BONUS ACT, 1965 AND RULES, 1975****OBJECTIVE**

The Payment of Bonus Act, 1965 aims at providing for the payment of bonus (linked with profits and productivity) to the employees of certain establishments and for matters concerned therewith.

APPLICABILITY

The Act extends to the whole of India and applies to the persons employed in every factory and establishment employing not less than 20 persons (including part time employees) on any day during an accounting year. The establishments once covered under the Act shall continue to pay bonus even if the number of employees falls below 20 subsequently.

The word 'factory' shall have the same meaning as in clause (m) of section 2 of the Factories Act, 1948. But the term 'factory' does not include a mine subject to the operation of the Mines Act, 1952 or a Railway running shed.

Also employees employed through contractors on building operations are entitled for Bonus.

On the other hand, establishment in private sector means any establishment other than an establishment in public sector.

DEFINITION OF AN EMPLOYEE

An 'employee' under the Act means any person other than apprentice, engaged for hire/reward whether the terms of employment be express or implied and includes supervisors/managerial and administrative employees drawing salary/wages not exceeding Rs.10,000 per month. For eligibility bonus, it is immaterial as to whether an employee is workman or not under section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947. Every employee not drawing salary/wages beyond Rs. 10,000 per month who has worked for not less than 30 days in an accounting year, shall be eligible for bonus for a minimum of 8.33% of the salary/wages even if there is a loss in the establishment whereas a maximum of 20% of the employee's salary/wages is payable as bonus in an accounting year. However, in case of the employees' salary/wages range of Rs. 3,500 to Rs.10,000 per month for the purpose of payment of bonus, their salaries/wages would be deemed to be Rs.3,500 per month*. Bonus is payable to Daily Wagers as well.

ELIGIBILITY FOR BONUS

An Employee will be entitled only when he has worked for 30 working days in the subject year (see section 8). For the purpose of considering the minimum 30 working days, an employee shall be deemed to have worked, during the day(s) of (i) Lay Off; (ii) Leave with Wages; (iii) Temporary disablement caused by accident in course of employment; or (iv) Maternity Leave.

COMPONENT OF SALARY OR WAGES FOR PAYMENT OF BONUS

HELD TO BE WAGES	HELD NOT TO BE WAGES
Dearness or Variable Allowance, Retaining Allowance.	Adhoc Allowance, Family Allowance, House Rent Allowance and Tiffin Allowance.
City Compensatory Allowance.	Subsistence Allowance.
Lay Off Compensation paid to the workmen during Lay off	Value of Uniform and Chappals.
	Commission payable to the Salesmen.

INFANCY BENEFIT FOR NEW ESTABLISHMENTS

For the first five accounting years, following the accounting year in which the employer sells goods/render services, bonus is payable only in respect of the accounting year, in which profits are made but the provisions of set-on and set-off would not apply. To be more specific, if there are no profits, the liability for payment of bonus will accrue after 6 years i.e. the seventh year.

When the employer has derived losses in relevant five accounting years, therefore, petitioners are not entitled for payment of bonus under the Payment of Bonus Act. As regards bonus erroneously paid for accounting year contrary to statute, it will not confer right to pay the bonus in the subsequent year.

MINIMUM BONUS

Minimum Bonus to be paid to the employee is Rs.100.

ACCOUNTING YEAR

Section 2(1) of the Act defines accounting year as defined in relation to (i) a corporation, (ii) a Company, and (iii) any other cases. In case of corporation accounting year means the year ending on the day on which the books and accounts of the corporation are closed and balanced. In case of a company, it means the period in respect of which, any profit and loss account of the company laid before it in annual general meeting is made up, whether that period is a year or not. In any other case it means the year commencing on the 1st day of April, or if the accounts of an establishment maintained by the employer thereof are closed or balanced on any day other than the 31st day of March, then at the option of the employer, the year ending on the day on which the accounts are so closed and balanced.

ACCOUNTABLE SURPLUS

In case of a company other than banking company allocable surplus means 67% of the available surplus in an accounting year of the company which has not made the arrangements prescribed under the Income-tax Act for the declaration and payment within India of the dividends payable out of its profits in accordance with the provisions of section 194 of that Act. In all other cases allocable surplus in an accounting year.

AVAILABLE SURPLUS

Available surplus in any accounting year is computed under section 5 of the Act. The available surplus as

provided by section 5 of the Act in respect of any accounting year shall be the gross profit for that year after deducting the sums referred to in section 6 of the Act. Prior to the Payment of Bonus (Amendment) Act, 1969 one of the sums referred in section 6 was the tax which the employer was liable to pay for the accounting year in respect of his income, profits and gains during the year.

Under clause 1(iii) of the Third Schedule if the directors of a company once decide to declare a particular amount as dividend for the previous year and set apart the required amount from the General Reserve, it relates back to the date of the commencement of the accounting year. Hence the amount subsequently declared as dividend is deductible from Reserves though on the date of commencement of the year no dividend was declared. Strict interpretation of the expression "on the date of the commencement of the year" is not possible.

CALCULATION OF BONUS

Since the bonus is normally paid before the assessment of income tax and also various factors like depreciation, Development Rebate Reserve and Direct Taxes as prescribed are to be taken into consideration for calculation of Bonus, it is not easy hence it should be made by accounts expert preferably the Chartered Accountant.

METHOD OF BONUS CALCULATION

- Calculate Gross profit in the manner specified in:
 - First Schedule, in case of a Banking Company, or
 - Second Schedule, in any other case.
- Calculation of Available surplus:
Available Surplus = A+B, where,
A=Gross Profit (-) Depreciation admissible u/s 32 of the Income tax Act (-) Development rebate or investment allowance (-) Direct Taxes Payable for the accounting year (calculated as per section 7) (-) Sums specified in the Third Schedule.
B=Direct Taxes (calculated as per section 7) in respect of gross profits for the immediately preceding accounting year (-) Direct Taxes in respect of such gross profits as reduced by the amount of Bonus for the immediately preceding year.
- Allocable Surplus=60% of Available Surplus (67% in case of Foreign company).
- Make adjustment for Set On and Set Off:
For calculating the amount of bonus in respect of an accounting year, Allocate Surplus is computed after considering the amount of Set On and Set Off from the previous years, as illustrated in the Fourth Schedule.
- The Allocable Surplus so computed is distributed amongst the employees in proportion to employees in proportion to salary or wages received by them during the relevant accounting year.

FORFEITURE OF BONUS (Section 9 and 18)

An employee who is dismissed from service on the grounds of fraud, riotous or violent behavior at the premises of the establishment or for the theft, misappropriation or misconduct of causing Financial Losses to the employer or sabotage of any property of the establishment as contained in section 9 of the Payment of Bonus Act shall not only, be disqualified from receiving the bonus for the accounting year in which he was dismissed but also for past years remained unpaid to him.

LIMIT FOR PAYMENT OF BONUS (Section 19)

All amounts payable to an employee by the way of Bonus are to be paid in CASH within 8 months from the close of accounting year.

OBLIGATIONS OF EMPLOYERS

Maintenance of Registers, Records, etc.

As per rule 4 of the Payment of Bonus Rules, 1975 every employer shall prepare and maintain the following registers, namely:

- a register showing the computation of allocable surplus referred to in clause (4) of section 2, in Form A;
- a register showing the set-on and set-off of the allocation surplus, under section 15, in Form B;
- a register showing the 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.

Submission of 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 of the Act for payment of bonus.

Penalty (Section 28)

If any person—

- contravenes any of the provisions of the Act or any rule made there under; or
- to whom a direction is given or a requisition is made under this Act fails to comply with the direction or requisition, he shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both.

Also Available in Hindi

Published By:



AKALANK PUBLICATIONS

3622, Mori Gate, Delhi-110006
Ph.: 23915064, 9312715064 E-mail: info@akalank.com

*All Books, Forms & Registers under the Act are available with us.

*Please Check the Rates with Labour Department

To be displayed for reference only. In case of any Doubt/Explanation, please contact Labour Department of your area or REFER TO STATUTES.



बोनस संदाय अधिनियम, 1965 व नियमों, 1975 का सार

उद्देश्य

बोनस संदाय अधिनियम, 1965 का उद्देश्य निश्चित स्थापनाओं व उनसे सम्बन्धित मामलों के लिए कर्मचारियों को (लाभों व उत्पादकता से जुड़े) बोनस संदाय उपलब्ध कराने का है।

अनुप्रयोज्यता

अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है तथा यह प्रत्येक कारखाने तथा स्थापनाओं पर लागू होता है जिनमें एक लेखाकरण वर्ष के किसी दिन के दौरान बीस से कम व्यक्ति (जिनमें अंशकालिक कर्मचारी शामिल हैं, नियोजित नहीं है।) स्थापनाएं एक बार अधिनियम के अन्तर्गत आ जाने के बाद लगातार बोनस संदाय करती रहेंगी चाहे बाद में कर्मचारियों की संख्या 20 से कम भी हो जाए।

'कारखाना' शब्द का अर्थ वही होगा जो उसका कारखाना अधिनियम की धारा 2 के खंड (ड) में है। परन्तु 'कारखाना' शब्द में एक खान शामिल नहीं होगी बशर्ते कि इसका प्रचालन खदान अधिनियम, 1952 में है या यह एक चालू रेलवे शाला है।

मवन प्रचालनों के ठेकेदारों के जरिए नियोजित सभी कर्मचारी भी बोनस के हकदार होंगे।

दूसरी ओर, निजी क्षेत्र में स्थापना का अर्थ है कोई भी स्थापना जो सार्वजनिक क्षेत्र में नहीं है।

कर्मचारी की परिभाषा

अधिनियम के अन्तर्गत 'कर्मचारी' शब्द का अर्थ है शिशु के अलावा ऐसा कोई व्यक्ति अभिप्रेत है जो माझे या ईनाम के लिए नियुक्त है चाहे नियोजन के निबंधन अमिव्यक्त या विवाहित हों तथा इसमें पर्यवेक्षी/प्रबन्धकीय तथा प्रशासकीय कर्मचारी शामिल हैं जो ₹ 21,000/- प्रतिमाह से अधिक वेतन (भत्ते) नहीं लेते हैं। बोनस की पात्रता के लिए, यह सारहीन है कि कर्मचारी कामगार है या औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 2 (घ) के अन्तर्गत नहीं है। प्रत्येक कर्मचारी जो ₹ 21,000/- प्रतिमाह से अधिक वेतन/मजदूरी नहीं लेता है तथा जिसने एक लेखा वर्ष में तीस दिन से कम कार्य नहीं किया है, कम से कम वेतन/मजदूरी का 8.33 प्रतिशत बोनस पाने का पात्र होगा चाहे यदि स्थापना में हानि भी हो। जबकि एक लेखा वर्ष कर्मचारी के वेतन/मजदूरी का अधिकतम 20 प्रतिशत बोनस देय होगा।

₹ 7000/- या अनुसूचित नियोजन के लिए समुचित सरकार द्वारा निश्चित की गई न्यूनतम मजदूरी, जो भी अधिक हो, और ₹ 21,000/- प्रति माह के बीच का वेतन अथवा मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी के मामले में, उसे संदेय बोनस की गणना इस प्रकार की जाएगी, मानो उसका वेतन अथवा मजदूरी केवल ₹ 7,000/- या अनुसूचित नियोजन के लिए समुचित सरकार द्वारा निश्चित की गई न्यूनतम मजदूरी, जो भी अधिक हो, ही हो।

बोनस की पात्रता

एक कर्मचारी तभी हकदार होगा जब उसने विषयगत वर्ष में 30 कार्यदिवसों में कार्य किया है। (देखिए धारा 8) कम से कम 30 कार्य दिवसों का विचार करने के प्रयोजन के लिए, (1) कामबंदी (2) मजदूरी के साथ छुट्टी (3) नियोजन के दौरान हुई किसी दुर्घटना में हुई अस्थायी निःशक्तता अथवा (4) प्रसूति छुट्टी के दौरान एक कर्मचारी ने काम किया है, माना जाएगा।

बोनस के संदाय के लिए वेतन अथवा मजदूरियों के घटक

मजदूरियों मानी जाएंगी	मजदूरियों नहीं मानी जाएंगी
मैहगाई अथवा परिवर्तनशील भत्ता, प्रतिधारित भत्ता, तदर्थ भत्ता, परिवार भत्ता, मकान किराया भत्ता और नगर प्रतिकर भत्ता, कामबंदी के दौरान कामगार को टिफिन भत्ता, निर्वाह भत्ता, वदी और वयल्लों प्रदत्त कामबंदी क्षतिपूर्ति	काम मूल्य विक्रेता को देय कमीशन

लेखा वर्ष (Accounting Year)

अधिनियम की धारा 2(1) (i) एक निगम (ii) एक कंपनी तथा (iii) अन्य के संबंध में लेखा वर्ष परिभाषित करती है। किसी निगम के सम्बन्ध में, ऐसे दिन को समाप्त होने वाला वर्ष अभिप्रेत है जब निगम की बहियाँ और लेखा बन्द और सन्तुलित किए जाते हैं। किसी कंपनी के संबंध में, वह कालावधि अभिप्रेत है जिसकी बाबत कंपनी का कोई लाभ और हानि का लेखा, जो कंपनी के वार्षिक साधारण बैठक के समक्ष रक्खा गया है, बनाया जाता है, चाहे ऐसी कालावधि एक वर्ष की हो या ना हो। किसी अन्य दशा में अप्रैल के प्रथम दिन को प्रारंभ होने वाला वर्ष अभिप्रेत है अथवा, यदि किसी स्थापन के नियोजक द्वारा रक्खे जाने वाले लेखा मार्ब के 31वें दिन से भिन्न किसी दिन को बन्द और सन्तुलित किए जाते हैं तो नियोजक के विकल्प पर उस दिन समाप्त होने वाले वर्ष अभिप्रेत है जब उसके लेखा इस प्रकार बंद और सन्तुलित किए जाते हैं।

न्यूनतम बोनस

कर्मचारी को प्रदत्त कम से कम ₹ 100/- है।

नई स्थापनाओं के लिए प्रारंभिक लाभ

उस लेखा वर्ष के अगले प्रथम पाँच लेखा वर्षों के लिए, जिसमें नियोजक सामान बेचता है या सेवाएं प्रदान करता है, बोनस उसी लेखा वर्ष के लिए प्रदेय होगा जिसमें लाभ अर्जित किए जाते हैं लेकिन आगे के लिए रक्खे जाने तथा मुजरा किए जाने के प्राक्धान लागू नहीं होंगे। अधिक विनिर्दिष्ट होते हुए, यदि लामार्जन नहीं हैं तो बोनस के भुगतान का दायित्व 6 वर्षों के बाद अर्थात् सातवें वर्ष प्रोद्भूत होगा।

जब नियोजक ने संगत पाँच लेखा वर्षों में नुकसान उठाया है, अतः याचिकाकर्ता बोनस संदाय अधिनियम के अधीन बोनस के संदाय के लिए हकदार नहीं होंगे। जहाँ तक कानून के विरुद्ध लेखा वर्ष में गलती से किए गए बोनस भुगतान का सम्बन्ध है, यह पश्चवर्ती वर्ष में बोनस प्रदान करने का अधिकार प्रदान करेगा।

आबंटनीय अधिशेष

एक कंपनी की दशा में बैंककारी कंपनी से भिन्न ऐसी कंपनी है जिसने आयकर अधिनियम की धारा 194 के उपबंधों के अनुसार अपने लाभों में से भारत के भीतर घोषणा और संदाय के लिए विहित इंतजाम उस अधिनियम के अधीन किया है, किसी लेखा वर्ष में उपलब्ध अधिशेष का 67 प्रतिशत है। अन्य सभी दशाओं में उपलब्ध अधिशेष एक लेखा वर्ष में है।

उपलब्ध अधिशेष

एक लेखा वर्ष में उपलब्ध अधिशेष अधिनियम की धारा 5 के अन्तर्गत संगणित किया जाता है। अधिनियम की धारा 5 में यथा उपलब्ध किसी लेखा वर्ष की बाबत उपलब्ध अधिशेष, धारा 6 में निर्दिष्ट राशियों की उसमें से कटौती के पश्चात उस वर्ष का सकल लाभ होगा। बोनस संदाय (संशोधन) अधिनियम, 1969 से पहले धारा 6 में निर्दिष्ट राशियों में से एक कर होता था जो वर्ष के दौरान आय, लाभों और अर्जनों के संबंध में लेखा वर्ष के लिए नियोजक द्वारा जिसकी अदा करने की जिम्मेदारी होती थी।

बोनस की गणना

क्याकि साधारणता बोनस आयकर के निर्धारण से पहले प्रदान किया जाता है और बोनस की गणना से पूर्व यथा निर्धारित विभिन्न कारणों जैसे अवकाश, विकास रिबेट आरक्षित तथा प्रत्यक्ष कर विचार में लिए जाते हैं। यह आसान नहीं है अतः यह लेखा विशेषज्ञ अधिमानतः चार्टरित लेखाकर द्वारा बनाया जाए।

बोनस गणना की विधि

1 सकल लाभ की गणना विनिर्दिष्ट तरीके से:

(क) बैंककारी कंपनी की दशा में, प्रथम अनुसूची अथवा

(ख) अन्य की दशा में, द्वितीय अनुसूची

2 उपलब्ध अधिशेष की गणना:

उपलब्ध अधिशेष = क + ख, जहाँ 9

क = सकल लाभ (-) आयकर अधिनियम की धारा 32 के अन्तर्गत मान्य अवकाश (-) विकास रिबेट अथवा निवेश मत्ता (-) लेखा वर्ष के लिए देय प्रत्यक्ष कर (धारा 7 के अनुसार गणित) (-) तीसरी अनुसूची में विनिर्दिष्ट राशियाँ।

ख = पिछले लेखा वर्ष के तत्काल पहले के सकल लाभ से सम्बन्धित प्रत्यक्ष कर (धारा 7 के अनुसार यथा गणित (-) विगत वर्ष से तत्काल पहले के लिए बोनस की राशि घटाने के बाद इस तरह के सकल लाभों के सम्बन्ध में प्रत्यक्ष कर।

3 आबंटनीय अधिशेष = उपलब्ध अधिशेष का 60 प्रतिशत (विदेशी कंपनी की दशा में 67 प्रतिशत)

4 आगे के लिए रक्खे जाने और मुजरा किए जाने के लिए समायोजन करें

आगे के सम्बन्ध में बोनस की घनराशि की गणना करने के लिए, जैसा कि चतुर्थ अनुसूची में दर्शाया गया है आबंटित अधिशेष की गणना पिछले वर्षों की आगे के लिए रक्खे जाने वाली और मुजरा किए जाने वाली राशि को ध्यान में रखकर की जाती है।

5 इस प्रकार से गणित आबंटनीय अधिशेष उनके द्वारा प्रासंगिक लेखा वर्ष के दौरान प्राप्त वेतन या मजदूरियों के समानुपात में कर्मचारियों को समानुपात में बाँटा जाता है।

बोनस की ज़बती (धारा 9 तथा 18)

एक कर्मचारी जिसे कपट, स्थापन के परिसर में होते हुए किसी बलवात्मक या हिंसात्मक आचरण या चोरी दुर्विनियोग या निषेधक को वित्तीय हानि के कदाचार या स्थापन की किसी सम्पत्ति के अविध्वंस के कारण जैसा कि बोनस संदाय अधिनियम की धारा 9 में निहित है वह न केवल बोनस प्राप्त करने के लिए अनर्हत होगा जिस लेखा वर्ष में वह सेवाव्युत्त किया गया है बल्कि पिछले वर्षों की भुगतान न की गई राशि के लिए भी अनर्हत होगा।

बोनस के संदाय के लिए परिसीमा (धारा 19)

वे सभी रकमें जो कर्मचारी को बोनस द्वारा देय होंगी वह लेखा वर्ष की समाप्ति के आठ महीने के अन्दर दी जाएंगी।

नियोजताओं के दायित्व

रजिस्ट्रारों, अभिलेखों, आदि का बनाए रक्खा जाना।

बोनस संदाय नियमों, 1975 के नियम 4 के अनुसार प्रत्येक नियोजता निम्नलिखित नामक रजिस्ट्रारों को बनाएगा और उनका रख रखाव करेगा:

(क) धारा 2 के खण्ड 4 में संदर्भित प्रपत्र में आबंटनीय अधिशेष की संगणना को दर्शाने वाला एक रजिस्ट्रार।

(ख) धारा 15 के अन्तर्गत प्रपत्र ख में आबंटनीय अधिशेष का आगे के लिए रक्खा जाना और मुजरा किया जाना को दर्शाने वाला एक रजिस्ट्रार।

(ग) प्रत्येक कर्मचारियों को देय बोनस, धारा 17 और 18 के अन्तर्गत की गई कटौतियों और संवितरित वास्तविक घनराशि के विवरणों को दर्शाने वाला प्रपत्र ग के अनुसार एक रजिस्ट्रार।

वार्षिक विवरणियों का प्रस्तुतीकरण

प्रत्येक नियोजता प्रपत्र घ में निरीक्षक को पास विवरणी भेजेगा ताकि बोनस संदाय अधिनियम की धारा 19 में विनिर्दिष्ट समय सीमा की समाप्ति के 30 दिन के अन्दर उसके पास पहुँच सके।

शस्ति (धारा 28)

यदि कोई व्यक्ति—

(क) इस अधिनियम के या तदधीन बनाए गए किसी नियम के उपबंधों में से किसी का उल्लंघन करेगा अथवा

(ख) जिसे इस अधिनियम के अधीन कोई निर्देश दिया गया है या जिससे कोई अपेक्षा की गई है, ऐसे निर्देश या अपेक्षा का अनुपालन नहीं करेगा तो वह कारावास से जिसकी अवधि 6 मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो ₹ 1000/- तक का हो सकेगा, या दोनों से, दण्डनीय होगा।

अंग्रेजी में भी उपलब्ध

Published By:



अकलंक पब्लिकेशन्स
akalank publications

सभी निर्धारित प्रपत्र, रजिस्ट्रार, पुस्तकें (सामान्य प्रशासनिक अधिनियम व नियम के अन्तर्गत अधिनियम व्यवहार्य तथा मार्ग दर्शिका) हमारे पास उपलब्ध हैं।

3622, Mori Gate, Delhi-110006
Ph.: 23915064, 9312715064
E-mail: info@akalank.in
akalankjain@gmail.com

यह पाठ केवल संदर्भ मात्र है। सम्पूर्ण विवरण के लिए कृपया अधिनियम पढ़ें।