AKALANK PUBLICATIONS

{FORM "U"}

ABSTRACT OF THE PAYMENT OF GRATUITY ACT AND RULES

(Abstract of the Payment of Gratuity Act, 1972 and Rules made thereunder)

Abstract of the Act and Rules

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

This 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 ten or more persons are employed, or were employed, on any day of the preceding twelve months; and (c) such other establishments or class of establishments in which ten or more employees are employed, or were employed, on any day of the preceding twelve 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,
- (e) 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 un-interrupted or interrupted service was rendered before or after the commencement of this Act.

Explanation I— In the case of a employee who is not in uninterrupted service for one year, he shall be deemed to be in continuous service if he has been actually employed by an employer during the twelve 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 seventy-five per cent of the number of days on which the establishment was in operation during the year [Sec.2(d)].

(D) "Controlling authority" means an authority appointed by an appropriate Government under Section 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 dependent 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 parent and the dependent parents of her husband and the widow and the 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 exclude her husband from her family, the husband and his dependent parent shall no longer be deemed, for the purpose 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 the 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 Payment of the Gratuity (Central) Rules, 1972, shall make within thirty days of completion of one year of service, a nomination. [Sec.6 (1) read with rules 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 a member of his family shall be 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 or persons, but if the employee subsequently acquires a family, such nomination shall forthwith become invalid and the employee shall make, within 90 days, 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 of nomination shall be signed by the employee or, if illiterate, shall bear his thumb-impression in the presence of two witnesses, who shall sign declaration to that effect in the 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-sections (3) and (4) of Section 6 be modified by an employee at any time after giving to the 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

An employee who is eligible for payment of gratuity under the Act, or any person authorised in writing, to act on his behalf, shall apply ordinarily within thirty days from the date gratuity becomes payable:

Provided that where the date of superannuation or retirement of an employee is known, the employee may apply to such employer before thirty days of 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 thirty days from the date of 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 of the gratuity became payable to him, to the employer. [Rule 7 (3)].

(4) An application for payment of gratuity filed after the expiry of the periods specified above shall also be entertained by the employer 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 five years
- (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 five years shall not be necessary where the termination of the employment of any employee is due to death or disablement:

Provided further that in the 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 share 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 disablement which incapacitates an employee for the work which he was capable of performing before the accident or disease resulting in such disablement. [Sec.4 (1)].

(2) For every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to an employee at the rate of fifteen 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 total period of three months immediately preceding the termination of his employment, and, for this purpose, the wages paid for any overtime work shall not be taken into account:

Provided further that in the case of an employee who is employed in a seasonal establishment and who is not so employed throughout the year, the employer shall pay the gratuity at the rate of seven days' wages for each season. [Sec.4 (2)].

Explanation-- In the case of a monthly rated employee, the fifteen days'wages shall be calculated by dividing the monthly rate of wages last drawn by him twenty-six and multiplying the quotient by fifteen.

(3) The amount of gratuity payable to an employee shall not exceed [such amount as may be notified by the Central Government from time to time). [Sec.4(3)] *[*w.e.f. 29.03.2018]*.

7. Forfeiture of Gratuity

(1) The gratuity of an employee whose services have been terminated for any act, wilful omission or negligence causing any damage or loss to, or destruction of, property belonging to the employer, shall be forfeited to the extent of the damage or loss so caused.

(2) The gratuity payable to an employee shall wholly be forfeited
- (a) if the services of such employee have been terminated for his riotous or disorderly conduct or of any other act of violence on his part, or
- (b) 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 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 3 (3)].

(2) Where an employer intends to close down the business he shall submit a notice to the controlling authority of the area at least sixty days before the intended closure. [Rule 3(3)].

9. Application to controlling authority for directions

If an employee—
- (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 fifteen 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-section (4) of Section 7 with as many extra copies as are the opposite party:

Provided that the 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 is 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 sixty days. [Sec.7 (7)].

11. Machinery for the enforcement of the Act or Rules in Central Sphere

All Assistant Labour Commissioners (Central) have been appointed as controlling authorities and all the Regional Labour Commissioners (Central) as Appellate Authorities.

12. Power 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 same powers as are vested in a court, under the Code of Civil Procedure, 1908, in respect of the following matters:—
- (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 same, together with compound interest thereon at the rate of nine per cent 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. Property of gratuity

No gratuity payable under Payment of Gratuity Act and the 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 six months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both. [Sec.9 (1)].

(2) An employer who contravenes, or makes default in complying with, any of the provisions of this Act or any rule or order made thereunder shall be punishable with imprisonment for a term [which shall not be less than three months but which may extend to one year, or with fine which shall not be less than ten thousand rupees but which may extend to twenty thousand rupees, or with both]:

Provided that if the offence 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 [six months but which may extend to two years] 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 names of the officer with designation authorised by the employer to receive on his behalf notices under the Payment of Gratuity Act or the rules made thereunder [Rule 4].

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].

Also Available in Hindi

Vide GSR No. 2868 dt. 22.11.1975

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.

AKALANK PUBLICATIONS

"फार्म यू" (संशोधित)

उपदान संदाय अधिनियम, 1972 एवं नियमों की संक्षिप्ती

(Abstract of the Payment of Gratuity Act, 1972 and Rules made thereunder)

1. अधिनियम का विस्तार :– इस अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है परन्तु जहां तक इसका सम्बन्ध बागानों या पत्तनों से है, इसका 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, पत्तन और रेल कम्पनी, (ख) किसी राज्य में दुकानों और संस्थानों के सम्बन्ध में तत्समय प्रवृत किसी विधि के अर्थ 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 अन्य स्थापनों या स्थापनों 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)]

3. परिभाषाए:–**(क) "समुचित सरकार"** से अभिप्रेत है (1) निम्नलिखित स्थापनों के सम्बन्ध में, केन्द्रीय सरकार, अर्थात्:–

(क) केन्द्रीय सरकार अथवा उसके नियंत्रणाधीन स्थापन;

(ख) ऐसे स्थापन जिनकी एक से अधिक राज्यों में शाखाएं हों;

(ग) केन्द्रीय सरकार के, अथवा उसके नियंत्रणाधीन कारखाने के स्थापन;

(घ) किसी महापत्तन, खान, तेल क्षेत्र अथवा रेल कम्पनी के स्थापन;

(2) किसी अन्य दशा में, राज्य सरकार; [धारा 2 (क)]

(ख) "सेवा का संपूरित वर्ष" से एक वर्ष की निरंतर सेवा अभिप्रेत है; [धारा 2 (ख)]

(ग) "निरंतर सेवा" से अभिप्रेत है अविछिन्न सेवा और इसके अन्तर्गत वह सेवा भी जो बीमारी, दुर्घटना, छुट्टी, कामबन्दी, हड़ताल अथवा तालाबन्दी अथवा कार्यारोध से, जो सम्बन्धित कर्मचारी की त्रुटि के कारण न हो, विछिन्न हुई हो, चाहे ऐसी अविछिन्न या विछिन्न सेवा इस अधिनियम के प्रारम्भ के पूर्व की गई हो या पश्चात; [धारा 2 (क)]

स्पष्टीकरण 1 :–किसी ऐसे कर्मचारी की दशा में जो एक वर्ष से अविछिन्न सेवा में नहीं है तब यह माना 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 भूमि के नीचे नियोजित हो तो कम से कम 190 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 तब यह माना जायेगा कि वह निरंतर सेवा में है जब उसने उन दिनों के, जिनमें वह स्थापन 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]

(ङ) किसी कर्मचारी के संबंध में **"कुटुम्ब"** में निम्नलिखित सम्मिलित समझे जाएँगे अर्थात्:–

(I) पुरूष कर्मचारी की दशा में, वह स्वयं, उसकी पत्नी, उसकी विवाहित या अविवाहित संतान, उसके आश्रित माता-पिता तथा उसके पूर्व मृत पुत्र की यदि कोई रहा हो विधवा और संतान;

(II) महिला कर्मचारी की दशा में, वह स्वयं, उसका पति, उसकी विवाहित या अविवाहित संतान, उसके आश्रित माता-पिता और उसके पति 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 अपवर्जित 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 उक्त महिला कर्मचारी द्वारा तत्पश्चात् वापस न ले ली जाये।

स्पष्टीकरण :– जहां कर्मचारी की स्वीय विधि के अधीन उसके द्वारा संतान का दत्तकग्रहण अनुज्ञात है, वहां उसके द्वारा विधिपूर्वक दत्तक गृहीत संतान उसके कुटुम्ब में सम्मिलित समझी जायेगी, और जहां किसी कर्मचारी की संतान किसी अन्य व्यक्ति द्वारा दत्तक ग्रहण कर ली गई है और ऐसा दत्तक 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 नामनिर्देशन करेगा। [नियम 6(1) के साथ पठित]

(2) यदि नामनिर्देशन के समय कर्मचारी का कोई कुटुम्ब है तो नामनिर्देशन उसके कुटुम्ब के एक अथवा अधिक सदस्यों के पक्ष में किया जायगा, 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 का कोई कुटुम्ब नहीं है तो नामनिर्देशन किसी भी 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 और कर्मचारी 90 दिन के भीतर अपने कुटुम्ब के एक या अधिक सदस्यों के पक्ष में नया नामनिर्देशन करेगा। [नियत 6(3) के साथ पठित धारा 6(4)]

(4) नामनिर्देशन या नए नामनिर्देशन या नामनिर्देशन के उपरान्तरण की सूचना पर कर्मचारी द्वारा हस्ताक्षर, अथवा यदि वह निरक्षर है तो उस पर अंगूठे की निशानी, दो ऐसे साक्षियों की उपस्थिति में किए जाएंगे या लगाई जाएगी, जो, यथास्थिति उस नाम निर्देशन के उपान्तरण की सूचना में उस आशय की घोषणा पर हस्ताक्षर भी करेंगे। [नियम 6(5)]

(5) धारा 6 की उपधारा (3) तथा (4) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, नाम निर्देशन का उपान्तरण, कर्मचारी द्वारा किसी भी समय, नियोजक को ऐसा करने के अपने आशय की लिखित सूचना देने के पश्चात् किया जा सकेगा। [धारा 6(5)]

(6) नामनिर्देशन या नया नाम निर्देशन या नामनिर्देशन के उपान्तरण 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 सामान्यत: उस तारीख से जिसको उपदान सदैव हो जाता है, तीस दिन के भीतर आवेदन करेगा;

परन्तु जहां कर्मचारी की अधिवार्षिकी या सेवा-निवृत्त की तारीख ज्ञात है, वहां कर्मचारी अधिवार्षिकी या सेवा-निवृत्ति की तारीख के तीस दिन पहले नियोजक को आवेदन कर सकेगा। [नियम 7(1)]

(2) कर्मचारी का नाम निर्देशती, जो उपदान के संदाय के लिए पात्र है, सामान्यत: 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, सामान्यत: उस तारीख से जिसको उपदान उसे संदेय हुआ था, एक वर्ष के भीतर नियोजक को आवेदन करेगा। [नियम 7(3)]

(4) ऊपर विनिर्दिष्ट अवधियों की समाप्ति के पश्चात् फाइल किया गया उपदान के संदाय के लिये आवेदन भी नियोजक द्वारा ग्रहण किया जायगा, यदि आवेदक विलम्ब के लिये पर्याप्त हेतुक देता है। [नियम 7(5)]

6. उपदान का संदाय:– (1) कम से कम पांच वर्ष की निरन्तर सेवा कर लेने के पश्चात् कर्मचारी के नियोजन के पर्यवसान पर उसको–

(क) उसका अधिवार्षिकी पर, अथवा

(ख) उसकी निवृति या पद 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 होगा जहां किसी कर्मचारी के नियोजन के पर्यवसान का कारण उसकी मृत्यु या निशक्तता है:

निशक्तता से ऐसी निशक्तता अभिप्रेत है, जो किसी कर्मचारी को उस कार्य के लिए असमर्थ बना देती है जिसे वह उस दुर्घटना या रोग के परिणाम स्वरूप नि:शक्तता हुई है करने के लिये समर्थ था। [धारा 4(1)]

यह पाठ केवल संदर्भ मात्र है। सम्पूर्ण विवरण के लिए कृप्या अधिनियम एवं नियम पढ़ें।

(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 अंत में प्राप्त की गई मजदूरी की दर पर आधारित 15 दिनों की मजदूरी की दर से उपदान देगा।

परन्तु मात्रानुपाती दर से मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी की दशा में, दैनिक मजदूरी उसके नियोजन के पर्यवास के ठीक पूर्ववर्ती तीन मास की कालावधि के लिए उसके द्वारा प्राप्त कुल मजदूरी की औसत पर संगणित की जाएगी, और इस प्रयोजन के लिए, किसी अतिकालिक कार्य के लिए संदत्त मजदूरी गणना में नहीं ली जायगी;

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

(3) कर्मचारी को संदाय उपदान की रकम केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित की जाएगी। [धारा 4(3)]
(29.3.2018 से लागू)

7. उपदान का समापहरण:– (1) जिस कर्मचारी की सेवाएं उसके किसी ऐसे कार्य या जानबूझकर किए गए ऐसे लोप उपेक्षा के कारण जिनसे कि नियोजक की सम्पत्ति को हानि, नुकसान अथवा विनाश हुआ है, समाप्त कर दी गई है, उसका उपदान इस प्रकार हुए नुकसान या हानि की मात्रा तक समपहृ कर लिया जायेगा,

(2) कर्मचारी को संदेय उपदान पूर्णत: समपहृत 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 की दी गई हैं तो नैतिक अक्षमता वाला अपराध है, परन्तु यह तब जब कि उसके द्वारा ऐसा अपराध अपने नियोजन के दौरान किया जाता है। [धारा 4(6)]

8. स्थापन के खोलने, परिवर्तन या बंद करने की सूचना :– (1) कारबार के नाम, पते, नियोजक या प्रकृति में किसी परिवर्तन के तीस दिन के भीतर नियोजक द्वारा उस क्षेत्र के नियंत्रक प्राधिकारी को उसकी सूचना भेजी जायेगी। [नियम 3(2)]

(2) जहां नियोजक कारबार को बंद करने का आशय रखता है, वहां वह उस क्षेत्र के नियंत्रक प्राधिकारी को आशयित बंदी के कम से कम साठ दिन के पहले सूचना भेजेगा। [नियम 3(3)]

9. नियंत्रक प्राधिकारी को निदेश के लिये आवेदन :– यदि कोई नियोजक–

(I) उपदान के संदाय के लिये नामनिर्देशन स्वीकार करने या आवेदन ग्रहण करने से इंकार करता है, अथवा

(II) 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 पात्रता अस्वीकृत करने वाली सूचना जारी करता है, अथवा

(III) उपदान के संदाय के लिये आवेदन प्राप्त करके 15 दिन के भीतर सूचना जारी करने में असफल रहता है,

तो यथास्थिति, दावेदार, कर्मचारी नाम निर्देशित या विधिक वारिस आवेदन के लिये हेतुक घटित होने के 90 दिन के भीतर, नियंत्रक प्राधिकारी को धारा 7 की उपधारा (4) के अधीन निदेश, उतनी अतिरिक्त प्रतियों सहित जितने कि विरोधी पक्षकार हैं, जारी करने के लिये आवेदन कर सकेगा :

परन्तु यदि नियंत्रक प्राधिकारी, आवेदक द्वारा पर्याप्त हेतुक दर्शित किये जाने पर, किसी आवेदन को 90 दिन की अवधि की समाप्ति के पश्चात् स्वीकार कर सकेगा। [नियम 10]

10. अपील :– नियंत्रक प्राधिकारी के आदेश से कोई व्यक्ति, आदेश की प्राप्ति की तारीख से 60 दिन के भीतर उस क्षेत्र के क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को, जिसे केन्द्रीय सरकार द्वारा अपील प्राधिकारी नियुक्त कर दिया गया है, अपील कर सकेगा :

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

11. केन्द्रीय क्षेत्र में अधिनियम या नियमों के प्रवर्त्तन के लिए कार्यप्रणाली :– सभी सहायक श्रम आयुक्तों (केन्द्रीय) को नियंत्रक प्राधिकारी के रूप में और सभी क्षेत्रीय श्रम आयुक्तों (केन्द्रीय) 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 में, अथवा उपदान के संदाय के लिये किसी कर्मचारी के, या उसके संबंध में, किसी दावे की अनुज्ञेयता के बारे में, अथवा उस व्यक्ति के बारे में जो उपदान प्राप्त करने के लिये हकदार है, जांच करने के प्रयोजन के लिए, निम्नलिखित विषयों की बाबत ही शक्तियां होंगी जो न्यायालय में सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के अधीन निहित हैं, अर्थात :–

(क) किसी व्यक्ति को हाजिर कराना और 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 वसूली :– यदि संदेय उपदान की रकम नियोजक द्वारा, विहित समय के भीतर उसके हकदार व्यक्ति को संदत्त नहीं की जाती है, तो नियंत्रक प्राधिकारी, व्यथित व्यक्ति द्वारा उसे इस निमित्त 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 9 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 संदत्त करेगा। (धारा 8)

14. उपदान का संरक्षण:– उपदान संदाय अधिनियम और उसके अधीन बनाए गए 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 13)

15. अपराधों के लिये शास्तियाँ :– (1) जो कोई, किसी ऐसे संदाय से बचने के प्रयोजनार्थ जो उसे करना है, अथवा किसी अन्य व्यक्ति को ऐसे संदाय करने से बचने के लिए समर्थ बनाने के प्रयोजनार्थ जान बूझकर कोई मिथ्याकथन अथवा मिथ्या व्यपदेशन करेगा/अथवा कराएगा, वह कारावास से, जिसकी छह मास तक की हो सकेगी, अथवा जुर्माना से, जो दस हजार रूपये तक का हो सकेगा, अथवा दानों से दण्डनीय होगा। [धारा 9(1)]

(2) वह नियोजक जो अधिनियम के उपबन्धों में से किसी का अथवा उसके अधीन बनाए गए किसी नियम अथवा आदेश का उलंघन करेगा अथवा उसके अनुपालन में व्यतिक्रम करेगा, कारावास से जिसकी अवधि एक वर्ष तक की हो सकेगी अथवा जुर्माने से, जो दस हजार रूपये तक का हो सकेगा, अथवा दोनों से दण्डनीय होगा;

परन्तु जहां अपराध उपदान संदाय अधिनियम के अधीन संदेय उपदान के अंशदान से संबधित है, वहां नियोजक कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास से कम की न होगी, दण्डनीय होगा, सिवाय तब के जब अपराध की विचारण करने वाला न्यायालय, उन कारणों से, जो उसके द्वारा लेखबद्ध किये जायेंगे इस राय का हो कि कम अवधि के कारावास से या जुर्माने के अधिरोपण से न्याय के उद्देश्यों की पूर्ति हो जायेगी। [धारा 9(2)]

16. सूचना का प्रदर्शन :– नियोजक स्थापन के मुख्य द्वार पर या उसके निकट अंग्रेजी में और उस भाषा में जो कर्मचारियों की बहुसंख्या द्वारा समझी जाती है, मोटे अक्षरों में एक सूचना, सहज दृश्य रूप में प्रदर्शित करेगा जिसमें पदाभिदान सहित उस प्राधिकारी का नाम विनिर्दिष्ट होगा जो नियोजक द्वारा उपदान संदाय अधिनियम अथवा उसके अधीन बनाए गए नियमों के अधीन उसकी ओर से सूचनाएं प्राप्त करने के लिए प्राधिकृत किया गया है (नियम 4)

17. अधिनियम और नियमों की संक्षिप्ति :– नियोजक उपदान संदाय अधिनियम और उसके बनाए गए नियमों की संक्षिप्ति अंग्रेजी में और उस भाषा में बहुसंख्या द्वारा समझी जाती है, स्थापन के मुख्य द्वार पर या उसके निकट किसी सहजदृश्य वाले स्थान पर प्रदर्शित करेगा। (नियम 20)

राजपत्र अधिसूचना न. सा॰ का॰ नि॰ 2868 दिनाँक 22.11.1975 के आधार पर

अंग्रेज़ी में भी उपलब्ध

उपदान संदाय अधिनियम एवं नियम पर बेयर एक्ट और कमैन्ट्री अधिनियम एवं नियमों के अंतर्गत फार्म भी उपलब्ध हैं।

Published By:
©
AKALANK PUBLICATIONS
3622, Mori Gate, Delhi-110006
Ph.: 23915064, 9312715064
E-mail: info@akalank.in; akalankjain@gmail.com