

मजदूरी भुगतान कानून-1936

Presented by-

Rajendra Kushwaha

Instructor/C&W

MSTC/GKP

1.उद्देश्य-

- उद्योगों में काम करने वाले कुछ श्रेणियों के कर्मचारियों की मजदूरी का भुगतान नियंत्रित करने के लिए यह कानून बनाया गया है।
- यह कानून कर्मचारियों को उनके मालिकों द्वारा मजदूरी भुगतान के मामले में शोषण से रक्षा करता है।
- यह कानून सुनिश्चित करता है-
 - (1) किस समय तक मजदूरी का भुगतान कर दिया जाए,
 - (2) सही मजदूरी का भुगतान किया जाए,
 - (3) मजदूरी से कौन-सी कठौतियां की जा सकती हैं,
 - (4) और मजदूरी भुगतान का तरीका क्या हो।

2.लागू होने की सीमाएं-

- यह कानून उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होता है, जिसमें 20 या इससे अधिक कर्मचारी काम करते हो।
- रेलों के सभी प्रतिष्ठानों और कारखानों पर यह कानून लागू होता है ।
- किन्तु इसकी सीमा में वे कर्मचारी ही आते हैं जिनकी मजदूरी या वेतन पुराने संशोधित वेतनमान में 6500 रु. प्रति माह से कम हो।

3.मजदूरी की परिभाषा-

- मजदूरी में मूल मजदूरी और सभी भत्ते शामिल हैं जिन्हें आंकड़ों में व्यक्त किया जा सकता है।
- यात्रा भत्ता, मकान, रोशनी, पानी व डॉक्टरी सुविधाओं से संबंधित भुगतान और ग्रेच्युटी जैसे भुगतान शामिल नहीं होते हैं।
- लाभ से प्राप्त बोनस शामिल नहीं होता है किंतु इंसेंटिव बोनस या सेवा शर्तों में शामिल बोनस शामिल होता है।

4.मजदूरी की अवधि-

- एक माह के भीतर कुछ भी हो सकती है जैसे दैनिक, साप्ताहिक, पॉक्षिक या मासिक मजदूरी की अवधि निश्चित करके उसका नोटिस लगाना जरूरी होता है।
- मजदूरी भुगतान की समय सीमा इस प्रकार है-
- (1) 1000 व्यक्ति तक काम करते हो तो 7 दिन के भीतर।
- (2) 1000 व्यक्ति से अधिक हो तो 10 दिन के भीतर ।

5. भुगतान की अन्य शर्तें-

- सारे भुगतान रुपयों में होने चाहिए, वस्तुओं में नहीं ।
- वे नगद होने चाहिए ।
- कर्मचारी की सहमति से चेक से भी हो सकते हैं।
- काम के दिन ही भुगतान करना चाहिए।
- यदि किसी की सेवा समाप्त हो गई है तो 48 घंटे के भीतर उसका भुगतान हो जाना चाहिए।

6. पे-मास्टर

- धारा 3 के अनुसार किसी अधिकारी को पे-मास्टर के रूप में नामित किया जाता है, जो सारे भुगतानों के लिए जिम्मेदार होता है।
- नामित करने वाला अधिकारी भी जिम्मेदार होता है ।
- रेलों पर कार्मिक अधिकारी या कहीं-कहीं लेखा अधिकारी नामित होते हैं ।

7 .मजदूरी से कटौतिया-

धारा 7 के अनुसार ही मजदूरी से कटौतिया की जा सकती हैं। यह कटौती या इस प्रकार हैं-

- (1) जुर्माना ।
- (2) काम से अनुपस्थिति ।
- (3) रेल संपत्ति को क्षति या उसके खोने पर जो कर्मचारी की लापरवाही या भूल से हुई हो ।
- (4) कचहरी के आदेश पर जब्ती ।
- (5) ऋण या अग्रिम के लिए ।
- (6) इनकम टैक्स ।
- (7) मकान किराया आदि ।
- (8) सहकारी समिति की रकम ।
- (9) प्रोविडेंट फंड ।
- (10) बीमा प्रीमियम ।
- (11) रेल द्वारा दी गई सुविधाओं के लिए कटौती ।
- (12) जाली सिक्के आदि स्वीकार करने से सरकारी नुकसान की कटौती अस्पताल के खर्चे या फीस की कटौती ।
- (13) बिजली, पानी, सफाई के लिए कटौती।

8. जुर्माने-

जुर्माने लगाए जा सकते हैं उनकी वसूली की जा सकती है किंतु शर्तें इस प्रकार हैं-

- (1) जुर्माना केवल लापरवाही या चूक के कारण ही किया जा सकता है और ऐसी कार्रवाई तथा भूल चूक की सूची प्रदर्शित की जानी चाहिए।
- (2) कोई जुर्माना जुर्माने के बारे में कारण बताओ नोटिस के द्वारा स्पष्टीकरण लिए बिना नहीं लगाया जा सकता।
- (3) कोई जुर्माना जुर्माने की राशि किसी पारिश्रमिक से संबंधित राशि पर 3% से अधिक नहीं होगी।
- (4) किसी कसर के लिए 60 दिन बित जाने के बाद जुर्माना लगाया या काटा नहीं जा सकता।
- (5) जुर्माना किस्तों में नहीं काटा जा सकता।
- (6) जुर्माना बच्चों तथा लिपिकीय कर्मचारियों पर नहीं लगाया जा सकता।
- (7) किए गए जुर्म सभी जुर्माने की राशि कर्मचारी हित निधि खाते में डाली जाएगी और इसे कर्मचारी कल्याण के लिए उपयोग में लाया जाएगा।
- (8) जुर्माने का एक रजिस्टर रखना जरूरी है

आचार एवं भूल चूक की सूची- जिन कारणों से जुर्माने लगाए जा सकते हैं:-

- आदेशों की अवहेलना अथवा अवज्ञा।
- अधीनता तथा अनशासन भंग।
- लेट अथवा अनियमित उपस्थिति ।
- अनचित व्यवहार जैसे मदिरा सेवन, झगड़ा या ड्यूटी पर सोना।
- जनसाधारण को कठिनाई में डालना ।
- झूठा तथा भ्रामक वक्तव्य देना, अकशल विलंबकारी, लीपरवाह, खतरनाक तथा बाधा जनक कामकाज।
- ऐसे नियमों निर्देशों का पालन न कर पाना जिसमें कठोर अनशासनात्मक कार्यवाही अंतरग्रस्त न हो।
- रेलवे संपत्ति को हानि पहुंचाना जिसकी पूरी अथवा आंशिक कटौती मजदूरी भुगतान अधिनियम के तहत संभव नहीं।

9.कटौतियों की सीमा-

- सामान्यता 50% तक कटौती हो सकती है।
- यदि सरकारी समिति की कटौती शामिल हो तो वह 75% तक हो सकती है।

10.यूनियन का चंदा-

- कर्मचारी की सहमति से यूनियन का चंदा, वेलफेयर फंड के लिए चंदा काटे जा सकते हैं।

11. सुविधाओं के लिए कटौती-

- जिन कटौती यों के बारे में कानून में प्रावधान नहीं है, जैसे- स्कूल बस, कैंटीन, कर्मचारियों की अपनी हित योजना आदि के लिए उनकी लिखित सहमति और चीफ लेबर कमिश्नर की स्वीकृति से ही कटौती की जा सकती है।

12.काम से अनुपस्थिति-

- 10 से अधिक कर्मचारी मिलकर योजना के अनुसार काम ना करें, उन्होंने कोई नोटिस न दी हो और पर्याप्त कारण ना हो तो काम न करने पर (भले ही शारीरिक उपस्थित हो) अनुपस्थित की अवधि के अनुपात में वेतन से कटौती की जा सकती है।
- इसमें 8 गना धन दंड में वसूल किया जा सकता है। उदाहरण के लिए एक दिन के लिये $1 + 8 = 9$ दिन, दो दिन के लिए $2 + 8 = 10$ दिन का वेतन काटा जा सकता है।
- इसके लिए नियमों का पालन करना जरूरी है, जिसमें एक माह पहले नियमों को नोटिस बोर्ड पर लगाना शामिल है।

13.रजिस्टर और वार्षिक विवरण-

- नियमों के अनुसार वेतन रजिस्टर, जुर्माने का रजिस्टर या खौने पर वसूली का रजिस्टर और अग्रिम का रजिस्टर रखना जरूरी है ।
- एक वार्षिक विवरण भी निर्धारित फार्म में भेजना पड़ता है।

14.नोटिस लगाना-

- इस कानून के मुख्य नियम अंग्रेजी, हिंदी और स्थानीय भाषा में नोटिस बोर्ड पर लगाना चाहिए।
- मजदूरी का भगतान किस अवधि के लिए होता है और किस तारीख को किया जाता है, यह भी नोटिस बोर्ड पर पेंट कराकर लगा देना चाहिए।

15.नियम के उल्लंघन में सजाया जुर्माने-

- मजदूरी के भगतान में देरी हो, गलत कटौतिया कर ली गई हो तो नियमों के उल्लंघन के लिए जुर्माना किया जा सकता है यह जुर्माना रु. 7500 तक हो सकता है (न्यूनतम जुर्माना 1500 रु.)
- जिस कर्मचारी का नकसान हुआ हो उसे हर्जाना भी मिल सकता है जो गलत कटौतियों के 10 गना तक हो सकता है । नोटिस आदि न लगाने पर अधिकतम रु. 7500 और न्यूनतम रु.1500 जुर्माना हो सकता है।
- सरकार किसी प्राधिकारी की नियुक्ति करती है जो नियमों के उल्लंघन की शिकायतें सुनकर उन पर निर्णय करेगा और दंड भी देगा।

Any Question?

THANKYOU