

1. ఈ చట్టం ఎవరికి వర్తింపు అవుతుంది:

ఒక ప్యాక్టరీ/పారిశ్రామిక వ్యవస్థలో ఒక వ్యక్తి ఒక నెలకు 18000 రూపాయల¹ కంటే తక్కువ వేతనం తీసుకునే వ్యక్తులకు వేతనాల చెల్లింపు చట్టం వర్తిస్తుంది.

2. ఉద్యోగం చేయడానికి నియమించబడిన వ్యక్తులెవ్వరూ కాంట్రాక్టు లేదా అగ్రిమెంట్ ద్వారా ఈ చట్టం కింద హక్కులను వదులుకోబడవు.

3. వేతనాల యొక్క నిర్వచనాలు

“వేతనము” అనగా డ్యూటీలో ఉన్నప్పుడు గానీ సెలవులో ఉన్నప్పుడు గానీ ఒక ఉద్యోగి, అతని ఉద్యోగ నిబంధనలను మరియు షరతులను సరిచి, సంపాదించినవై, అతనికి నగదు రూపమున (జీతము రూపములో, ఎలవెన్నులు లేదా ఇతర రూపములో) చెల్లించిన, లేక చెల్లించదగిన అన్ని ఉపలబ్ధులు అని అర్థము. ఇందులో:

- పార్టీల మధ్య లేదా ఒక కోర్టు ఆదేశం కింద ఏదయినా అవార్డు లేదా పరిష్కార రూపంలో చెల్లించవలసిన ఏ వేతనమయినా;;
- నియమించబడిన ఉద్యోగి చేసిన ఓవర్ టై పని లేదా సెలవులు లేదా సెలవు పెట్టిన వ్యవధికి సంబంధించిన ఏ ప్రతిఫలమయినా;
- ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం చెల్లించవలసిన ఏ అదనపు ప్రతిఫలము అయినా (అది బోనస్ లేదా ఏ పేరయినా అవవచ్చును);
- నియమించబడిన వ్యక్తుల ఉపాధిని రద్దు చేయడం వలన ఏదైనా చట్టం, కాంట్రాక్టు లేదా ఉపకరణము కింద చెల్లింపబడిన ఏదైనా మొత్తాన్ని చెల్లింపు చేయవలసిన సమయ వ్యవధి ఏదీ లేకుండా, మినహాయింపుతో లేదా మినహాయింపు లేకుండా చెల్లింపు చేసే మొత్తం;
- నియమించబడిన వ్యక్తికి, ప్రస్తుత సమయంలో అమలులో ఉన్న చట్టం కింద అమలుచేయబడే ఏ పథకాలైనా వర్తించబడతాయి; కానీ ఇందులో వర్తించనివి-
 - ఏదయినా బోనస్ (లాభం భాగస్వామ్యం లేదా మరేదయినా) ఇది ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం చెల్లించవలసిన వేతనం యొక్క భాగం కాదు లేదా పార్టీల మధ్య లేదా ఒక కోర్టు ఆదేశం కింద ఏదయినా అవార్డు లేదా పరిష్కార రూపంలో చెల్లించవలసినది అయి ఉండకూడదు;
 - ఏదయినా గృహ వసతి, లేదా లైటు, నీటి సరఫరా, వైద్య ఖర్చులు లేదా ఇతర వసతి లేదా రాష్ట్రప్రభుత్వ యొక్క సాధారణ లేదా ప్రత్యేక ఆదేశం ద్వారా వేతనాల గణన నుండి మినహాయించబడిన ఏదైనా సేవ యొక్క విలువ.
 - ఏదైనా పెన్షన్ లేదా ప్రోవిడెంట్ ఫండ్ కు యజమాని చెల్లించే ఏదైనా కాంట్రీబ్యూషన్ (సహకారం) లేదా ఏదయినా నిధి, మరియు దాని మీద వచ్చిన వడ్డీ ;
 - ఏదయినా ప్రయాణ భత్యము లేదా ఏదయినా ప్రయాణపు ఛార్జీల రాయితీలు;
 - తన ఉపాధి యొక్క స్వభావాన్ని బట్టి నియమించబడిన వ్యక్తికి, అతని మీద ప్రత్యేక ఖర్చులు జరపడానికి ఉద్యోగికి చెల్లించిన మొత్తం; లేదా
 - సబ్ సెక్షన్ (d) లో పేర్కొన్న ఇతర సందర్భాల్లో కాకుండా, ఉపాధిని రద్దు చేసేసమయంలో చెల్లించబడే ఏదైనా గ్రాట్యూటీ.

4. బాధ్యత మరియు చెల్లింపు పద్ధతి

కర్మాగారం / పారిశ్రామిక స్థాపన మేనేజర్, అతని కింద పనిచేసేవారికి వేతనాల చెల్లింపు చట్టం క్రింద చెల్లింపుకు బాధ్యత వహిస్తాడు మరియు ఏ కాంట్రాక్టర్ అయినా అతను నియమించే వ్యక్తులకు చెల్లింపు బాధ్యత వహిస్తాడు.

5. వేతనం

ఒక నెల మించకూడని విరామంలో, వేతనాలు చెల్లింపు కోసం కాలవ్యవధులు నిర్ణయించబడతాయి.

6. వేతనాల కాలం యొక్క వ్యవధి ముగియబడే 7 రోజులలోపుగా (లేదా 1000 మంది లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులు పనిచేస్తే 10 రోజులలోపు) ఒక పనిరోజున వేతనాలు చెల్లించబడతాయి. . డిచ్చార్జ్ అయిన వ్యక్తి యొక్క వేతనాలు అతని విడుదల తర్వాత రెండవ పని దినానికి చెల్లించబడవు.

7. దయతో చేసే చెల్లింపులు నిషేధించబడ్డాయి.

8. జరిమానాలు మరియు మినహాయింపులు

ఈ చట్టం ద్వారా అధికారం పొందినవారు తప్ప మరెవరూ వేతనాల నుండి ఎటువంటి తగ్గింపులూ చేయరాదు. . (దిగువ 9, 15 వ పేరా చూడండి

9.

(1) కర్మాగారం / పారిశ్రామిక స్థాపన యొక్క ప్రధాన ప్రవేశద్వారం వద్ద లేదా సమీపంలో ప్రదర్శించబడిన నోటీసులో నిర్దేశించినట్లు, ప్యాక్టరీల చీఫ్ ఇన్స్పెక్టర్, ప్లాంటేషన్స్ యొక్క చీఫ్ ఇన్స్పెక్టర్ లేదా లేబర్ కమిషనర్ యొక్క ముందస్తు ఆమోదం పొందిన చర్యలకు ఉద్యోగికి సంజాయిషీ అవకాశం ఇచ్చిన తర్వాత మాత్రమే యజమాని మినహాయించవచ్చు మరియు జరిమానా విధించవచ్చు.

(2) జరిమానాలు

- రూపాయిలో సగం అణాకు మించకూడదు;
- వాయిదాలలో ద్వారా లేదా అమలుచేయబడే అరవై రోజుల గడువు తర్వాత;
- ఇది ప్యాక్టరీల ప్రధాన కార్యదర్శి, ప్లాంట్ల చీఫ్ ఇన్స్పెక్టర్ లేదా లేబర్ కమిషనర్ చేత ఆమోదించబడిన విధంగా ఉద్యోగికి లాభదాయకమైన ప్రయోజనాలనిచ్చే నిమిత్తం ఒక రిజిస్టర్డ్ నమోదు చేయబడాలి
- 15 సంవత్సరాలు కంటే తక్కువ వయసు ఉన్నవారి మీద విధించబడదు.

10.

- పనిచేయవలసిన సమయంలో ఉద్యోగి పనికి హాజరు కాని పక్షంలో గైర్హాజరీ మినహాయింపులు, అతని వేతన కాలంలో పనిచేస్తే వచ్చే వేతనానికి మించి ఉండరాదు.
- పది లేదా అంతకన్నా ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులు, ఒక సంస్థలో పనిచేయునప్పుడు, వారు సహేతుకమైన కారణం లేకుండా మరియు ముందస్తు నోటీసు ఇవ్వకుండా, హాజరుకాకపోవడం వలన ఎనిమిది రోజులు వేతనాలు మినహాయించబడతాయి, కానీ;

- 15 సంవత్సరాల కంటే తక్కువ వయస్సు ఉన్న వ్యక్తి నుండి ఒక ఒప్పందాన్ని రద్దు చేసుకొనడానికి ఎటువంటి మినహాయింపు చేయబడకూడదు.
- ఉపాధి యొక్క ఒప్పందంలో భాగంగా వ్రాతపూర్వకమైన ఒక నియమావళి ఉండాలి. మరియు అటువంటి ఉద్యోగి ఉపాధిని రద్దు చేయడానికి, నోటీసు ఇవ్వటానికి ఎంత వ్యవధి మించకుండా ఉండాలంటే:
 - పదిహేను రోజులు లేదా వేతన కాలం ఏది తక్కువైతే అది; లేదా
 - ఆ ఉద్యోగిని పనిలో నుండి తొలగించునట్లుగా యజమాని జారీచేయవలసిన ముందస్తు నోటీసు కాలం పరిమితి..

- ఈ పై నియమాన్ని కర్మాగారం / పారిశ్రామిక స్థాపన యొక్క ప్రధాన ద్వారం వద్ద లేదా సమీపంలో ఏర్పాటు చేయబడాలి.
- ప్యాక్టరీ ప్రధాన ద్వారం వద్ద లేదా సమీపంలో ప్రకటించకుండా ఈ విధమైన ఎటువంటి తగ్గింపులు చేయబడరాదు
- ఒప్పందం ప్రకారం అతను విరమించుకునే సమయానికి అతనికి ఇవ్వబడే వేతనంలో చేయబడే మినహాయింపులు వేతనాన్ని మించి ఉండకూడదు.

11. సంబంధించిన ఉద్యోగికి అప్పగించిన వస్తువులకు నష్టం వాటిల్లడం లేదా పోవడం వలన వచ్చిన నష్టాన్ని పూరించుకోవడానికి లేదా అటువంటి నష్టం లేదా అతని నిర్లక్ష్యం లేదా పొరపాటు కారణంగా అతనికి రావలసిన మొత్తాన్ని కోల్పోవడం.

ఉద్యోగికి సంజాయిషీ చెప్పిన అవకాశం ఇచ్చిన తర్వాత మాత్రమే అటువంటి తగ్గింపులు లేదా మినహాయింపులను కలిగిన నష్టానికి మించకుండా ఉండాలి.

12. యజమాని అందించే సేవలు మరియు సౌకర్యాలు (పరికరాలు మరియు ముడిసరుకులు కాకుండా) విలువకు సమానంగా తగ్గింపులను చేయవచ్చును, అయితే, ప్రభుత్వం అధికారికంగా జారీచేసే మరియు ఉద్యోగి ఒప్పందపు పత్రంలో ఆమోదించి ఉండాలి.

13. ఏదేని హౌసింగ్ బోర్డు, ప్రభుత్వం లేదా యజమాని ద్వారా పరిమిత కాలానికి లేదా ప్రభుత్వం జారీ చేసిన ప్రభుత్వ ఉత్తర్వుల ప్రకారం నివాస సౌకర్యాలలో (ప్రభుత్వం లేదా బోర్డు యజమాని అయినా కాకపోయినా) తగ్గింపు చేయవచ్చును. మరియు

- 14.
- అడ్వాన్సులను రికవరీ చేసుకోవడం కొరకు లేదా అధిక వేతనాల చెల్లింపులను సర్దుబాటు చేసుకోవడం కొరకు మినహాయింపులు చేయబడతాయి.
 - ఉద్యోగంలో చేరడానికి ముందుగా పూర్తి కాలానికి ఇచ్చే మొదటి వేతనంలో ఇచ్చిన అడ్వాన్స్ ను రికవరీ చేయవచ్చును. అయితే ఉద్యోగంలో చేరడానికి ముందే ప్రయాణ ఖర్చుల కోసం ఇచ్చిన అడ్వాన్సులను మాత్రం రికవరీ చేయరాదు.
 - యజమాని నిర్ణయాధికారంతో వేతనాలను అడ్వాన్సుగా ఇవ్వవచ్చును. అయితే ఇన్స్పెక్టరు అనుమతి లేకుండా రెండు నెలలకు మించిన వేతనాలను అడ్వాన్సుగా ఇవ్వరాదు. ఈ అడ్వాన్సులను వాయిదాల పద్ధతిలో 12 నెలలకు సమానంగా రికవరీ చేయాలి అయితే వాయిదాలు జీతంలో మూడవ వంతును మించరాదు లేదా జీతం 20 రూపాయలకు మించి ఉండకపోతే వేతన కాలానికి వేతనంలో నాలుగవ వంతు మించరాదు.

15. చందాల కొరకు మరియు ఏదయినా గుర్తింపు పొందిన ప్రావిడెంట్ ఫండ్ నుండి అడ్వాన్సులను తిరిగి చెల్లించటానికి మినహాయింపులను చేయవచ్చు.

16. ప్రభుత్వం ఆమోదం పొందిన సహకార సంఘాలకు చెల్లింపుల కోసం లేదా లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ చట్టం, 1956 క్రింద ఏర్పాటు చేసిన లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ ఆఫ్ ఇండియాకు జీవిత భీమా పాలిసీపై ఏ ప్రీమియం చెల్లింపు కోసం మినహాయింపులను చేయవచ్చును. లేదా భారత ప్రభుత్వం లేదా ఏదేని రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క సెక్యూరిటీలను కొనుగోలు చేయడానికి, ప్రభుత్వం నియమించిన ఏదయినా పరిస్థితులకు సంబంధించి, ఏదయినా అటువంటి ప్రభుత్వం పొదుపు పథకాన్ని పెంపొందించుకునేందుకు ఏదయినా పోస్ట్ ఆఫీస్ సేవింగ్స్ బ్యాంక్ లో డిపాజిట్ చేయటానికి గాని మినహాయింపులను చేయవచ్చును.

17. తనిఖీలు

ఒక ఇన్స్పెక్టర్ ఏ ప్రాంగణంలోనికైనా ప్రవేశించగలడు, మరియు ఈ చట్ట ప్రయోజనాల నిమిత్తం అవసరమని భావించినట్లయితే, తనిఖీలు (పత్రాల పరిశీలన మరియు సాక్షులను తీసుకోవడంతో సహా) చేసే అధికారాలను అమలు చేయవచ్చు.

18. తగ్గింపు లేదా ఆలస్యం పై ఫిర్యాదు

- వేతనాలు నుండి అక్రమమైన తీసివేతలను తయారు చేసినపుడు లేదా చెల్లింపులలో ఆలస్యం జరిగినపుడు ఒక ఉద్యోగి తన ప్రయోజనాల నిమిత్తం, ప్రభుత్వం నియమించిన అధికారికి ఆరు నెలల్లోపుగా సూచించిన రూపంలో ఒక దరఖాస్తు చేసుకోవచ్చును. ఆలస్యానికి తగినంత కారణాన్ని చూపించగలిగితేనే తప్ప ఈ సమయం మించిన దరఖాస్తులను తిరస్కరించవచ్చును.
- ఏదైనా చట్టపరమైన అభ్యాసకుడు (లీగల్ ప్రాక్టీషనర్), రిజిస్టరు ట్రేడ్ యూనియన్ అధికారి, ఈ చట్టం క్రింద ఇన్స్పెక్టర్, లేదా అధికారి యొక్క అనుమతితో వ్యవహరించే ఇతర వ్యక్తి, ఉద్యోగి తరపున ఫిర్యాదు చేయవచ్చును.
- ఒకే దరఖాస్తు ద్వారా లేదా అదే కర్మాగారం / పారిశ్రామిక స్థాపనకు చెందిన వేర్వేరు వ్యక్తులు వారి వేతనాల చెల్లింపు ఆలస్యానికి వారి తరపున ఒకే తరహా దరఖాస్తును సమర్పించవచ్చును.

19. అధికార యంత్రాంగం ద్వారా చర్యలు

అధికార యంత్రాంగం వేతనాలు ఆలస్యమయిన సందర్భంలో నష్టపరిహారాన్ని అందించవలసిందిగా మరియు వేతనాలను శీఘ్రమే అందించవలసిందిగా ఉత్తర్వులను జారీచేయవచ్చును. లేదా ఫిర్యాదుననుసరించి చట్ట వ్యతిరేకమైన తగ్గింపులను తిరిగి ఇవ్వవలసినదిగా ఆజ్ఞలు జారీచేయవచ్చును. అందుకు గాను 50 రూపాయలను జరిమానాగా విధిస్తూ అది యజమాని భరించవలసినదిగా ఆజ్ఞలు జారీచేయవచ్చును

20. అధికార యంత్రాంగానికి వ్యతిరేకంగా అప్పీలు

అధికార యంత్రాంగం ద్వారా తయారయిన ఆదేశానికి వ్యతిరేకంగా జిల్లా కోర్టుకు నిర్దేశించిన రూపంలో అప్పీలును ముప్పది రోజులలోపుగా చేసుకొనుటకు ప్రాధాన్యత ఉన్నది-

- చెల్లింపుదారుని ద్వారా, 300 రూపాయలకంటే ఎక్కువ మొత్తం చెల్లించవలసినదిగా ఆదేశించినపుడు;
- ఉద్యోగి ద్వారా, అతడు లేదా అతడి సహోద్యోగుల నుండి నిలిపివేసిన వేతనం 50 రూపాయలను మించి ఉంటే; మరియు
- ఒక హానికరమైన లేదా ఆతురతగల దరఖాస్తు కోసం జరిమానా చెల్లించాలని ఆదేశించిన ఒక వ్యక్తి ద్వారా .

21. చట్టం విభాగాల్లో శిక్షలు

అధికారి లేదా అప్పీలేట్ కోర్ట్ యొక్క అనుమతితో విచారణ జరిపి ఉంటే, గడువు తేదీకి మించి వేతనాల చెల్లింపును ఎవరైనా ఆలస్యం చేసినా, లేదా అనధికారంగా వేతనాల నుండి ఏమయినా మినహాయింపులను చేసినట్లయితే 500 రూపాయల జరిమానా విధించబడుతుంది.

22. ఏ చెల్లింపుదారయితే

- వేతన కాలాన్ని నిర్ణయించకుండా, లేదా
- దయతో చెల్లించడం, లేదా
- కర్మాగారం/పారిశ్రామిక సంస్థ యొక్క ప్రధాన ద్వారం వద్ద లేదా సమీపంలో ఈ సంగ్రహ రూపాన్ని ఇంగ్లీషు మరియు ఎక్కువ మంది ఉద్యోగులు అర్థం చేసుకునే భాషలో ప్రదర్శించడంలో విఫలమవడం, లేదా
- ఈ చట్టం కింద ఉన్న నిబంధనలను అతిక్రమించడం వలన 200 రూపాయలకు మించకుండా జరిమానా ఉంటుంది.

ఈ మేరకు ఇన్స్పెక్టర్ లేదా అతని అనుమతితో మాత్రమే ఫిర్యాదు చేయవచ్చును.

¹ S.O. భారతదేశ గజెట్ (అసాధారణ) భాగం II, సెక్షన్ 3, సబ్ సెక్షన్ (ii), 20 సెప్టెంబర్, 2012 నాటి ప్రచురణ నం 2260 (E) "ప్రకటన ప్రకారం మొత్తం రూ. 400గా చేయబడింది