(2) उस कार्मिक के लिए जो किसी मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत हो, उसे दो समूहों में वर्गीकृत किया जा सकता है –

- वह जो वर्ष भर कार्य करता है और
- वह जो केवल मौसम के दौरान कार्य करता है।

पहली दशा में प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा के लिए 15 दिन के वेतन के बराबर और 6 माह से अधिक की सेवा के लिए उसी अनुपात में ग्रैच्युटी पाने का हकदार है। पश्चातवर्ती प्रत्येक मौसम के लिए 7 दिन के वेतन के बराबर ग्रैच्युटी पाने का हकदार है।

माहवारी दर पर कार्य करने वाले कार्मिक के मामले में 15 दिन की मजदूरी की गणना निम्नलिखित सूत्र से की जाएगी। कार्मिक द्वारा आहरित अन्तिम माहवारी वेतन दर x 15/26 अधिनियम की धारा 4(2) के उद्देश्य के लिए दैनिक मजदूरी की गणना करने हेतु माहवारी मजदूरी को 26 से विभाजित किया जाना है [हिन्दुस्तान लीवर लि. बनाम कैसरगोड देवीदास राव (1990) 61 एफ एल आर 6231 (बम्बई)]

ग्रैच्युटी भुगतान की राशि (धारा 4(3)) [Amount of gratuity Payable {Section 4(3)}] – ग्रैच्युटी भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 2010 ने ग्रैच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 की धारा 4(3) में संशोधन किया है जिसके द्वारा एक कर्मचारी को देय अधिकतम राशि रूपये 10 लाख से अधिक नहीं होगी। यह संशोधन श्रम और नियोजन मन्त्रालय की अधिसूचना संख्या एस. ओ. 1217 (ई.) 24 मई, 2010 से प्रभावी हो गया है। इससे पहले ग्रैच्युटी की सीमा रूपये 3,50,000 थी।

असमर्थ कार्मिक की ग्रैच्युटी की संगणना [धारा 4(4)] [Computation of gratuity of disabled employee {Section 4(4)}] –

जब कोई कार्मिक, दुर्घटना या बीमारी के कारण निःशक्त हो जाता है और वह पूर्ववत् कार्य करने की स्थिति में नहीं होता और किसी अन्य कार्य हेतु कम वेतन पर पुनः नियुक्त किया जाता है, तो ऐसी स्थिति में ग्रैच्युटी की संगणना दो भागा में की जाएगी –

(i) निःशक्तता के पूर्व की अवधि के लिए : निःशक्तता के समय कार्मिक द्वारा आहरित अन्तिम वेतन के आधार पर।

(ii) निःशक्तता के बाद की अवधि के लिए : सेवा समाप्ति के समय कार्मिक द्वारा आहरित कम वेतन दर पर।

भारत कॉमर्स एण्ड इण्डस्ट्रीज बनाम राम प्रसाद, 2001 [एल. एल. आर. 918 (एम. पी)] के मामले में यह निर्णीत हुआ कि यदि ग्रैच्यफटी धनराशि की संगणना के प्रयोजन के लिए करार या बन्दोबस्त के निबन्धन अधिनियम से बेहतर है, तो कार्मिक उस लाभ का अधिकारी है परन्तु अधिकतम वैधानिक सीमा जैसा कि अधिनियम की धारा 4 की उपधारा (3) में उपबन्धित है, आपसी करार या बन्दोबस्त के द्वारा कम नहीं की जा सकती।

5.7 ग्रैच्युटी का जब्त करना (समपहरण) [धारा 4(6)] [Forfeiture of Gratuity {Section 4(6)}]

(1) क्षति / हानि की हद की जब्ती (Forfeiture to the Extent of the Damagge/Loss) -

© The Institute of Chartered Accountants of India

यदि किसी कार्मिक की सेवाएं, किसी –

(i) ऐसे कृत्य के लिए,

(ii) जानबूझकर की गई चूक, अथवा

(iii) लापरवाही

ऐसी उपेक्षा जिसके कारण नियोक्ता की सम्पत्ति का नुकसान या हानि अथवा नष्ट होने के कारण समाप्त कर दी गई है, तो ग्रैच्युटी को ऐसे नुकसान या हानि की सीमा तक जब्त किया जा सकता है;

(2) पूर्ण या अंशतः ग्रैच्युटी की जब्ती (Wholly or partially forfeiture of gratuity) – (i) और यदि ऐसे कार्मिक की सेवायें उसके विच्छंखल आचरण अथवा (ii) उसकी ओर से किये गए कोई अन्य हिंसा के कृत्य अथवा किसी ऐसे कृत्य के लिए, समाप्त कर दी गई हैं जो एक ऐसे अपराध का गठन करती हैं जिसमें नैतिक अधमता निहित हो। बशर्ते कि ऐसा अपराध उसके द्वारा नौकरी के दौरान किया गया हो, कार्मिक को देय ग्रैच्युटी पूर्णरूप से अथवा आंशिक रूप से जब्त की जा सकती है।

निर्णय जनित विधि (Case law) – यदि कार्मिक द्वारा किसी आरोप के सम्बन्ध में कोई धनराशि नियोक्ता को भुगतान की जानी है और उसने अपनी नौकरी के दौरान उसका भुगतान नहीं किया है तो नियोक्ता उसकी नौकरी की समाप्ति पर ग्रैच्युटी भुगतान करते समय उस धनराशि का देय ग्रैच्युटी से समायोजन कर सकता है। बजीर चन्द्र बनाम भारत संघ 2001, एल. एल. आर. 172 (सुप्रीर्म कोर्ट) में यह निर्णित हुआ कि नियोक्ता द्वारा भुगतान की गई ग्रैच्युटी की धनराशि में कोई अवैधता नहीं थी। अधिवर्षिता के बावजूद अपीलार्थी ने सरकारी आवास खाली नहीं किया और सरकार ने नियमानुसार उससे किराया वसूल किया तथा अन्य देय राशियों को समायोजित करने के बाद प्रस्तावित ग्रैच्युटी धनराशि का भगतान किया।

ट्रावनकोर प्लाईवुड इण्डस्ट्रीज लि. बनाम क्षेत्रीय संयुक्त श्रमायुक्त (1966) II एल. एल. जे 85 (केरल) में यह निर्णय हुआ कि कार्मिकों द्वारा नियोक्ता की भूमि को समर्पित करने से इन्कार करना, ग्रैच्युटी रोक देने के लिए पर्याप्त आधार नहीं है।

परमली वालेन्स लि. बनाम मध्य प्रदेश राज्य (1996) II एल. एल. जे. 515 (मध्य प्रदेश) के मामले मेंयह निर्णय हुआ कि किसी कार्मिक द्वारा अर्जित की गई ग्रैच्युटी धनराशि को जब्त करने का नियोक्ता का अधिकार, जिसकी सेवा में किसी ऐसे कृत्य के लिए, जानबूझकर की गई चूक अथवा उपेक्षा जिसके कारण नियोक्ता को नुकसान हुआ, ऐसे नुकसान तक सीमित है।

कानून के अन्तर्गत जब किसी चोरी के अपराध में नैतिक अधमता निहित हो, अधिनियम की धारा 4(6) को ध्यान में रखते हुए ग्रैच्युटी पूर्ण रूप से जब्त होगी [भारत गाल्ड माइन्स लि. बनाम क्षेत्रीय श्रमायुक्त (केन्द्रीय), (1987) 70 एफ. जे. आर. 11 (कर्नाटक)]

परन्तु किसी कार्मिक को, जिसे अपराधियों की परिवीक्षा अधिनियम, 1958 के अन्तर्गत, परिवीक्षा का लाभ दिया गया हो, धारा 3 के अंदर अपनी ग्रैच्युटी की धनराशि को प्राप्त करने से अयोग्य नहीं ठहराया जा सकता। [एस. एन. सन्दर्सन (मिनरल्स) लि. बनाम

© The Institute of Chartered Accountants of India

अपीलीय प्राधिकारी सहित उपश्रमायुक्त (1990) 60 एफ. एल. आर. 6 (समरी) (मध्य प्रदेश)] ।

के. सी. मैथ्यू बनाम केरल बनाम प्लाण्टेशन कॉर्पोरेशन ऑफ केरल लि. 2001 एल. एल. आर. (2) (केरल) के मामले में यह स्पष्ट रूप से निर्णय हुआ कि अधिनियम की धारा 4(6) में उल्लेखित स्थितियों को छोड़कर किसी भी परिस्थिति मे ग्रैच्युटी पर रोक लगाना उचित नहीं है और ग्रैच्युटी का अधिकार वैधानिक अधिकार है तथा किसी को भी ऐसे अधिकार से वंचित नहीं किया जा सकता।

5.8 अनिवार्य बीमा [धारा 4(A)] [Compulsory Insurance {Section 4(A)}]

बीमा लेने में नियोक्ता का दायित्व (Employers liability to obtain insurance) – ग्रैच्युटी (संशोधन) भुगतान अधिनियम, 1987 में कार्मिकों के लिए ऐसे अनिवार्य बीमा की व्यवस्था की गई है। अधिनियम के अन्तर्गत यह प्रावधान किया गया है कि भारतीय जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 द्वारा स्थापित जीवन बीमा निगम अथवा किसी अन्य निर्धारित बीमा कम्पनी को ग्रैच्युटी के वास्ते भुगतान का उत्तरदायित्व नियोक्ता जो केन्द्रीय राज्य सरकार से सम्बन्धित हो अथवा केन्द्र या राज्य सरकार के आधीन हो, इन उपबन्धों के परिचालन से छूट प्राप्त है।

बीमा लेने में नियोक्ता को विमुक्ति (Exemption to the employee from obtaining Insurance) – उपयुक्त सरकार ऐसे नियोक्ताओं को भी विमुक्ति दे सकती है (i) जिन्होंने अपने कार्मिकों के लिए अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि की पहले स्थापना कर ली है और जो ऐसी व्यवस्था को जारी रखना चाहते हैं। (ii) ऐसे नियोक्ता जिनके कार्मिकों की संख्या 500 या उससे अधिक हो जो निर्धारित तरीके से अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि की स्थापना करते हैं।

नियोक्ता द्वारा नियंत्रक अधिकारी से अपने प्रतिष्ठान का पंजीयन करना (Employer to register his establishment with the controlling authority) – इस धारा के उद्देश्य के लिए, प्रत्येक नियोक्ता एक निर्धारित समय में अपने प्रतिष्ठान का निर्धारित तरीके से नियंत्रण प्राधिकारी से पंजीकरण करायेगा और केवल नियोक्ता जिन्होंने उपरोक्त बीमा कराया है अथवा अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि की स्थापना की है, पंजीकृत किये जायेगे।

उपयुक्त सरकार द्वारा नियम बनाना (Appropriate government may make rules) – इस धारा के प्रावधानों को लागू करने के लिए, उपयुक्त सरकार अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि के न्यासी बोर्ड संरचना के लिए और जीवन बीमा निगम अथवा कोई अन्य बीमाकर्ता जिससे बीमा कराया गया ह अथवा अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि के न्यासी बोर्ड से नियंत्रण द्वारा कार्मिकों को देय ग्रैच्युटी की धनराशि की वसूली के लिए नियम बना सकती है।

नियोक्ता द्वारा प्रीमियम देने / ग्रैच्युटी कोष में अंशदान देने में चूक होने पर (Employers failure to pay premium / contribute to the gratuity fund) - यदि नियोक्ता बीमा की किस्त अदा करने में अथवा अनुमोदित ग्रैच्युटी निधि में योगदान

© The Institute of Chartered Accountants of India

करने में असफल हो जाता है, तो वह नियंत्रण प्राधिकारी को देर से भुगतान के लिए ब्याज सहित ग्रैच्युटी की धनराशि, यदि कोई हो, अदा करने के लिए बाध्य होगा।

जुर्माना (Penalty) – इसके उल्लंघन के लिए रूपये 10,000 तक तथा इस अपराध को जारी रखने के मामले में रूपये 1,000 प्रतिदिन की दर से अवधि के लिए जब तक कि अपराध रहता है, दण्डनीय है।

5.9 विमुक्ति की शक्ति (धारा 5) [Power of Exempt (Section 5)]

कोई उपयुक्त सरकार, अधिसूचना द्वारा और निर्दिष्ट शर्तों के आधीन रहते हुए, किसी प्रतिष्ठान, कारखाना, खान, तेल क्षेत्र, बागान, बन्दरगाह, रेलवे कम्पनी अथवा दुकान जिस पर यह अधिनियम लागू होता है विमुक्ति प्रदान कर सकती है,

(1) यदि उपयुक्त सरकार की राय में ऐसे प्रतिष्ठान, कारखाना, तेल क्षेत्र, बागान, बन्दरगाह, रेलवे कम्पनी अथवा दुकान के कार्मिक जिन्हें ग्रैच्युटी या पेंशन सम्बन्धी लाभ प्राप्त होते हैं जो इस अधिनियम में प्रदत्त लाभों से कम न हों।

(2) कोई उपयुक्त सरकार, अधिसूचना द्वारा, और अधिसूचना में निर्दिष्ट शर्तों के आधीन रहते हुए, किसी प्रतिष्ठान, कारखाना, खान, तेल क्षेत्र, बागान, बन्दरगाह, रेलवे कम्पनी अथवा दुकान में कार्यरत किसी कार्मिक को अथवा कार्मिकों के वर्ग को छूट प्रदान कर सकती है। जिस पर इस अधिनियम के उपबन्धों के प्रचालन से, यह अधिनियम लागू होता है, यदि उपयुक्त सरकार की राय में ऐसे कार्मिक अथवा कार्मिकों के वर्ग जिन्हें ग्रैच्युटी या पेंशन सम्बन्धी लाभ प्राप्त होते हैं जो इस अधिनियम में प्रदत्त लाभों से कम न हो।

(3) कोई अधिसूचना उपधारा (1) अथवा उप–धारा (2) के अन्तर्गत, एक भूतलक्षी तिथि से जो इस अधिनियम के लागू होने से पूर्व की न हो जारी की जा सकती है, परन्तु ऐसी अधिसूचना नहीं जारी की जायेगी जो किसी व्यक्ति के हितों पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हो।

अधिनियम की धारा 5 के प्रावधान, उपयुक्त सरकार को किसी नियोक्ता अथवा नियोक्ताओं के वर्ग को तथा किसी कार्मिक या कार्मिकों के वर्ग को इस धारा के लागू होने की तिथि से छूट प्रदान हेतु सशक्त करती है बशर्ते कि अधिनियम के प्रावधानों की तुलना में, कार्मिकों की ग्रैच्युटी के सम्बन्ध में हितकारी प्रावधान अस्तित्व में हो। इसे भूतलक्षी तिथि से जो इस अधिनियम के लागू होन से पूर्व की न हो, अधिसूचित किया जा सकता है बशर्ते कि ऐसी अधिसूचना किसीा के हितों पर प्रतिकूल प्रभाव न डालती हो।

5.10 ग्रैच्युटी हेतु नामांकन (धारा 6) [Nominations for Gratuity (Section 6)]

आमतौर पर ग्रैच्युटी का भुगतान नियोक्ता द्वारा उसके जीवनकाल मे किसी कारण से सेवायें समाप्त होने पर कार्मिक को किया जाता है, परन्तु कार्मिक की मृत्यु हो जाने पर उसके द्वारा अर्जित ग्रैच्युटी का भुगतान उसके उत्तराधिकारियों को किया जाता है कार्मिक द्वारा उसकी मृत्यु की दशा में किसी प्रकार की जटिलतायें और विवादों से बचने के लिए, ग्रैच्युटी के भुगतान हेतु नामांकन की व्यवस्था की गई है। उपबन्ध निम्नवत् हैं :

एक वर्ष सेवाकाल पूर्ण होने पर कर्मचारी द्वारा नामांकन (Nomination by the employee after the completion of 1 year of service) – प्रत्येक कार्मिक, जो

© The Institute of Chartered Accountants of India

एक वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुका हो, ऐसी समय – सीमा के अन्दर, ऐसे फॉर्म पर और इस प्रकार जैसा कि अधिनियम की धारा (4) की उप–धारा (1) में परन्तुक के प्रयोजन के लिए निर्धारित किया गया हो, नामांकन करेगा।

ग्रैच्युटी राशि का वितरण (Distribution of grautity amount) – इस अधिनियम के अन्तर्गत कोई कार्मिक अपने नामांकन में उसको देय ग्रैच्युटी धनराशि को एक से अधिक सदस्यों में वितरित करने हेतु नामांकित कर सकता है।

एक या अधिक परिवार / सदस्यों के पक्ष में नामांकन (Nomination in favour of one or more family/ members) – यदि नामांकन करते समय किसी कार्मिक का परिवार है, नामांकन परिवार के एक या एक से अधिक सदस्यों के पक्ष में किया जायेगा, तथा किसी कार्मिक द्वारा कोई नामांकन यदि किसी ऐसे व्यक्ति के पक्ष में किया जाता है जो उसके परिवार का सदस्य नहीं है, व्यर्थ कर दिया जाएगा।

कर्मचारी द्वारा नामांकन जिसका कोई परिवार न हो / बाद में परिवार कर लिया हो (Nomination by the employee having no family/ subsequently acquiring family) – यदि नामांकन करते समय कार्मिक का कोई परिवार नहीं है नामांकन किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के पक्ष में किया जा सकता है परन्तु यदि बाद में कार्मिक परिवार को अर्जित कर लेता है, ऐसा नामाकन तत्काल अविधिमान्य कर दिया जाएगा, तथा कार्मिक एक निर्धारित समय के अन्दर अपने परिवार के एक या अधिक सदस्यों के पक्ष में नया नामांकन करेगा।

कर्मचारी द्वारा नामांकन में सुधार (Modification in nomination by the employee) – उपधारा (3) अथवा (4) के प्रावधानों के अन्तर्गत किसी कार्मिक द्वारा अपने नियोक्ता को ऐसे फॉर्म उपधारा (3) अथवा (4) के प्रावधानों के अन्तर्गत किसी कार्मिक द्वारा अपने नियोक्ता को ऐसे फॉर्म से और रीति से जैसा निर्धारित किया गया हो, एक लिखित नोटिस देने के उपरान्त नामांकन किसी समय भी अधिसूचित किया जाएगा, यदि उसका ऐसा करने का उद्देश्य हो।

नामांकिती व्यक्ति की मृत्यु की दशा में (In the case of death of nominee) – यदि नामित सदस्य की मृत्यु कार्मिक से पहले हो जाती है, नामित सदस्य के हित कार्मिक को प्रतिवर्तित हो जायगे, जो ऐसे हित के सम्बन्ध में निर्धारित फॉर्म में नया नामांकन करेगा।

नियोक्ता द्वारा नामांकन रखा जाना (Nomination to kept by the employer) – प्रत्येक नामांकन, नया नामांकन अथवा परिवर्तित नामांकन जैसी भी स्थिति हो, कार्मिक द्वारा नियोक्ता को भेजा जाएगा, जो उसे अपनी सुरक्षित अभिरक्षा में रखेगा।

नामांकन की प्रक्रिया (Procedure for Nomination) -

(1) नियोक्ता को नामांकन फॉर्म दो प्रतियों में जमा करना (Nomination form to be submitted in duplicate to the employer) – नामांकन फॉर्म 'एफ' में दाखिल किया जाएगा और कार्मिक द्वारा दो प्रतियों में नियोक्ता से पावती लेकर प्रस्तुत करना होगा अथवा पंजीकृत डाक से भेजा जाएगा।

(2) फॉर्म को जमा करना (Submission of the form) – ऐसे कार्मिक के मामले में जो पहले ही एक या एक से अधिक वर्ष से नौकरी में हो, इन नियमों के लागू होने की

© The Institute of Chartered Accountants of India

तिथि पर साधारणतया ऐसी तिथि से 90 दिन के अन्दर नामांकन प्रस्तुत करना होगा। ऐसे कार्मिक के मामले में जिसने इन नियमों के लागू होने की तिथि के बाद एक वर्ष की सेवा पूरी की हो, साधारणतया एक वर्ष की सेवा होने के 30 दिनों के अन्दर नामांकन करना होगा।

(3) निर्धारित समय के पश्चात् फॉर्म की स्वीकृति (Acceptance of form beyond the specified time) – यदि देरी के लिए उचित कारण के साथ फॉर्म 'F' दाखिल किया जाता है तो नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट समय के बाद भी स्वीकार किया जाएगा तथा ऐसा स्वीकार किया गया नामांकन निर्दिष्ट समय के बाद दाखिल किये जाने के कारण अविधिमान्य नहीं होगा। [नियम 6(1)A]

फॉर्म 'F' पर नामांकन प्राप्त होने के तीस दिनों के अन्दर नियोक्ता फॉर्म में उल्लेख की गई कार्मिक की सेवा विवरणों को प्रतिष्ठान के अभिलेखों से सत्यापित करेगा तथा फॉर्म 'F' की द्वितीय प्रति नियोक्ता द्वारा अथवा उसके अधिकृत हस्ताक्षरों द्वारा अनुप्रमाणित करने के बाद कार्मिक को उचित रसीद लेकर वापस कर दी जायेगी और दूसरी प्रति नियोक्ता के कार्यालय में, भविष्य के लिए रिकॉर्ड कर ली जायेगी। [नियम 6(2)]

(4) परिवार बनने के बाद नवीन नामांकन जमा करने की अवधि (Period for submission of fresh nomination after acquiring a family) - यदि प्रथम नामांकन करते समय कार्मिक का कोई परिवार नहीं ह, तो परिवार को अर्जित करने के 90 दिनों के अन्दर, वह नियोक्ता को फॉर्म 'G' पर दो प्रतियों में नया नामांकन प्रस्तुत करेगा। [नियम 6(3)]

(5) नामांकन के सुधार की सूचना (Notice of modification of nomination) – किसी नामांकन के सुधार की सूचना, उस मामले को शामिल करते हुए जहाँ नामित व्यक्ति की कार्मिक से पहले मृत्यु हो जाती है, नियोक्ता को फॉर्म 'H' पर दो प्रतियों में प्रस्तुत की जायेगी। दोनों स्थितियों में जैसा (3) तथा (4) में निर्दिष्ट किया गया है, शेष प्रक्रिया (1) और (2) में उल्लिखित विधि के अनुसार होगी।

(6) कर्मचारी द्वारा हस्ताक्षरित नामांकन (Nomination duly signed by the employee) – कोई नामांकन अथवा नया नामांकन अथवा नामांकन के उपरान्त की सूचना कार्मिक द्वारा सम्यर्क रूप से हस्ताक्षरित की जायेगी तथा यदि वह अशिक्षित है तो दो साक्ष्यों की उपस्थिति में कार्मिक के अंगूठे की छाप लगाई जाएगी, जो नामांकन, नये नामांकन अथवा नामांकन के उपान्तरण की सूचना पर, जैसी भी स्थिति हो, उस आशय की घोषणा पर भी हस्ताक्षर करेंगे तथा यह कार्मिक द्वारा उसके प्राप्त कराने की तिथि से प्रभावी होगा।

मुख्य बिन्दु (Key Points) :

- कर्मचारी को ग्रैच्युटी की राशि सेवा के निरन्तर कम से कम 5 वर्ष पूर्ण होने पर देय होगी।
- ग्रैच्युटी प्राप्त करने वाले व्यक्ति (Persons entitled to receive gratuity) – (i) स्वयं कर्मचारी (ii) मृत्यु होने पर कर्मचारी का नामांकिती व्यक्ति (iii) कर्मचारी के

© The Institute of Chartered Accountants of India

वारिस, यदि नामांकन न किया गया हो (iv) नामांकिती / वारिस अवयस्क होने पर ग्रैच्युटी की राशि नियंत्रक अधिकारी को जमा कर दी जाएगी।

- ग्रैच्युटी की गणना (Computation of gratuity) – सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसका कोई भाग जो 6 माह से अधिक हो – नियोक्ता ग्रेच्युटी का भुगतान 15 दिनों की मजदूरी के हिसाब से करेगा। यह अन्तिम ली गयी कर्मचारी की मजदूरी पर आधारित होगा।
- कर्मचारी के मासिक दर (Monthly rated employee) – 15 दिनों की मजदूरी इस प्रकार ज्ञात करेंगे अन्तिम ली गयी मासिक मजदूरी का 26 से भाग देकर व उसे 15 से गुणा करके।
- कार्य दर आधारित कर्मचारी (Price rated employee)– उसके रोजगार की समाप्ति के अन्तिम 3 माह की कुल प्राप्त मजदूरी के औसत को दैनिक मजदूरी की गणना में लिया जाएगा।
- सामयिक प्रतिष्ठान में कर्मचारी (Employee in a seasonal establishment) – जब कर्मचारी केवल सामयिक समय में ही कार्य करे तो उस समय की 7 दिवस की मजदूरी की दर से ही उसे ग्रैच्युटी की पात्रता होगी।
- कर्मचारियों को देय ग्रैच्युटी की राशि रूपये 10 लाख से अधिक देय नहीं हागी।
- ग्रैच्युटी का भुगतान नियोक्ता द्वारा 30 दिनों में होगा, चूक होने पर नियोक्ता देय तिथि से भुगतान की तिथि तक की अवधि का साधारण ब्याज देगा।
- यदि कर्मचारी ने 1 वर्ष का सेवाकाल पूर्ण कर लिया हो, तो मृत्यु होने की दशा में वह ग्रैच्युटी के भुगतान के लिए नामांकन कर सकता है।

5.11 ग्रैच्युटी भुगतान हेतु आवेदन [धारा 7 नियम 7] [Application for the Payment of Gratuity (Section 7 Rule 7)]

(1) अधिनियम के अन्तर्गत कोई कार्मिक जो ग्रैच्युटी भुगतान हेतु पात्र है अथवा उसकी ओर से कार्य करने हेतु अधिकृत कोई व्यक्ति ग्रैच्युटी देय होन के साधारणतया 30 दिनों के अन्दर नियोक्ता को फॉर्म 'I' में आवेदन करेगा।

(2) किसी कार्मिक की मृत्यु हो जाने के मामले म कार्मिक द्वारा नामित व्यक्ति जो ग्रैच्युटी भुगतान हेतु पात्र है, ग्रैच्युटी देय होने की तिथि से साधारणतया 30 दिनों के अन्दर नियोक्ता को फॉर्म 'J' में आवेदन करेगा।

(3) यदि किसी कार्मिक की, बिना नामांकन किये, मृत्यु हो जाती है, उसका कानूनी उत्तराधिकारी, जो ग्रैच्युटी भुगतान हेतु पात्र है, ग्रैच्युटी देय होने की तिथि से साधारणतया 1 वर्ष के अन्दर, नियोक्ता को फॉर्म 'K' में आवेदन करेगा।

आवेदन पत्र निर्धारित समय के बाद भी नियोक्ता द्वारा ग्रहण किया जा सकता है, यदि आवेदन पत्र में विलम्ब का पर्याप्त कारण उल्लिखित किया गया हो। इस सम्बन्ध में किसी विवाद हेतु नियंत्रण प्राधिकारी को उसके निर्णय हेतु मामला सन्दर्भित कर दिया जाएगा। किसी मामले में, ग्रैच्युटी भुगतान का दावा, केवल दावेदार द्वारा निर्धारित समय के अन्दर

© The Institute of Chartered Accountants of India

आवेदन पत्र प्रस्तुत करने में असफल हो जाने के कारण अविधिमान्य नहीं किया जा सकता।

आवेदन पत्र नियोक्ता को या तो व्यक्तिगत रूप से अथवा रसीदी पंजीकृत डाक से प्रस्तुत किया जायेगा। (नियम 7)

5.12 भुगतान के सम्बन्ध में नियोक्ता का कर्तव्य (Employer's Duty Regarding the Payment)

(1) नियोक्ता द्वारा ग्रैच्युटी की राशि निर्धारित करना (Determination of the amount of gratuity by the employer) – ग्रैच्युटी देय होने पर नियोक्ता, चाहे कार्मिक द्वारा ग्रैच्युटी भुगतान हेतु आवेदन पत्र दिया गया हो अथवा नहीं, ग्रैच्युटी की धनराशि को निश्चित करेगा तथा उस व्यक्ति को, जिसकी ग्रैच्युटी देय है और नियंत्रण पाधिकारी को, ऐसी निश्चित ग्रैच्युटी की धनराशि को निर्दिष्ट करते हुए लिखित रूप में सूचित करेगा। [धारा 7(2)]

(2) ग्रैच्युटी धनराशि पर ब्याज की व्यवस्था (Provision of interest on gratuity amount) – उपधारा (3) के अन्तर्गत यदि निर्दिष्ट अवधि अर्थात 30 दिन के अन्दर देय ग्रैच्युटी का भुगतान नियोक्ता द्वारा नहीं किया जाता है, नियोक्ता देय ग्रैच्युटी की तिथि से भुगतान की तिथि तक का साधारण ब्याज ऐसी दर से, जो केन्द्र सरकार द्वरा लम्बी अवधि की जमा पर समय – समय पर पुनर्भुगतान हेतु अधिसूचित दर से अधिक न हो, जैसा कि सरकार अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट कर सकती है, भुगतान करेगा।

परन्तु ऐसे ब्याज का भुगतान नहीं किया जायेगा यदि भुगतान में विलम्ब कार्मिक की गलती के कारण हुआ हो तथा इस आधार पर नियोक्ता ने विलम्बित भुगतान के लिए नियंत्रण प्राधिकारी से लिखित में अनुमति प्राप्त कर ली हो। [धारा 7(3A)]

(3) ग्रैच्युटी भुगतान हेतु नोटिस (Notice for payment of gratuity) –

(i) स्वीकार करने योग्य ग्रैच्युटी का दावा (Claim for gratuity found to be admissible) - यदि सत्यापित होने पर दावा ग्राह्म हो जाता है। नियोक्ता, आवेदक कार्मिक, नामित अथवा कानूनी उत्तराधिकारी को, जैसी स्थिति हो, देय ग्रैच्युटी धनराशि को निर्दिष्ट करते हुए तथा एक तिथि को निश्चित करते हुए, जो उसके भुगतान हेतु आवेदन पत्र की प्राप्ति के 30 वें दिन के बाद की न हो, फॉर्म 'L' पर नोटिस जारी करेगा।

(ii) ग्रैच्युटी का दावा स्वीकार न होने पर (If the claim for gratuity is not found admissible) – नियोक्ता, यदि ग्रैच्युटी दावा ग्राह्म नहीं पाया है, आवेदक कार्मिक, नामित अथवा कानूनी उत्तराधिकारी को, जैसी स्थिति हो, फॉर्म 'M' पर ग्रैच्युटी दावा ग्राह्म न होने के कारणों को निर्दिष्ट करते हुए, नोटिस जारी करेगा।

(iii) आवेदक को नोटिस जारी करना (Issue of notice to the applicant) – उपर्युक्त किसी भी मामले में, नियोक्ता द्वारा, ग्रैच्युटी भुगतान हेतु आवेदन पत्र की प्राप्ति क 15 दिन के अन्दर, आवेदक कार्मिक, नामित अथवा कानूनी उत्तराधिकारी को, जैसी स्थिति हो, नियंत्रण प्राधिकारी को प्रतिलिपि पृष्ठांकित करते हुए, नोटिस जारी करना होगा।

(iv) दावेदार नामांकिती / कानूनी उत्तराधिकारी (Claimant is nominee/ legal heir) - यदि ग्रैच्युटी हेतु दावेदार नामित अथवा कानूनी उत्तराधिकारी हो, नियोक्ता, ऐसे

© The Institute of Chartered Accountants of India