

② In Case where employer does not accept the liability for compensation, he shall be bound to make Provisional / अनन्तिम Payment based on the extent of liability which he accepts.

और वह Payment कमिशनर court, कर्मचारी किसीको भी किया जा सकेगा।

③ यहाँ कमिशनर यह मान लेता है/ सन्तुष्ट हो जाता है कि Injury course of Employment में हुई है वहाँ-

@ Accident के दिन से जब Final Compensation का Payment किया जायेगा तो वह 12.1. के साधारण व्याज के साथ किया जायेगा। Ex-

[Payment में व्याप्त जोड़] → 20 Aug 18 → Accident  
जायेगा 20 Oct 18 → Case

(b) [12.1. व्याज को Schedule/अनुसंधान Bank के व्याज के अनुसार परिवर्तित भी किया जा सकेगा।]

अगर Employer/नियोजक Co-operate नहीं कर रहा होते

[12.1. साधारण व्याज + Grand total] का 50%.

तक की Penalty होगा।

NOTE- Section-4 A of ECA 1923 is penal Nature because its compel to employer to compensate.

## Section-5

## Method of Calculating Wages (मजदूरी) (प्रागणन)

### 3 concepts

① अगर 12 Months की नौकरी का चुका हो तो योगिक मजदूरी का  $\frac{1}{12}$  दिस्ता होगा

वेतन - 1000 कुल नौकरी = 12 माह

तो मजदूरी -

$$\frac{\text{कुल मध्ये} \times \text{मजदूरी}}{12} = \frac{12 \times 1000}{12}$$

② यदि 1 माह या उससे कम की नौकरी की हो तो

Ex. कुल काम - 20 दिन मजदूरी - 100 ₹ प्रतिदिन

तो -

$$\frac{\text{दैनिक मजदूरी} \times 30 \text{ times}}{\text{किये गये काम के दिन}}$$

$$\frac{100 \times 30}{20}$$

## Residuary Provision

③ जब condition clause ① व clause ② दोनों में न आती हो तो

*similar employee*

जितना Salary पाते हैं → वही Base line मान लिया जायेगा।

(① ② ③ में न आपे पर)

\* यदि कर्मचारी की तुलना करने के लिए उस Locality में कोई अन्य कर्मचारी उपलब्ध न हो तो किसी अन्य Business के कर्मचारी को Base line बनाया जा सकेगा।  
Employment

## Section-5

1 - 12 Months

12x Salary

कुल Months

2 - < 1 Month

3 - ① व ② में न हो तो (x) → (y) को मानेंगे

4 - कोई न हो तो कोई अन्य Business से

## Occupational Disease -

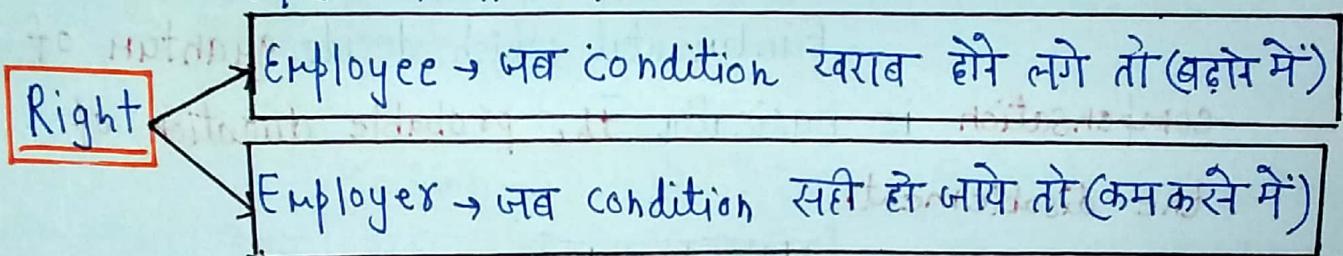
का Accident से direct connection compulsory है।

कमिशनर की Powers ]

[केवल Temporary disablement  
के मामले में]

## Section-6 Review / पुनर्विलोकन

अस्थायी निःशक्तता के मामले में यह Possibility होती है कि Employee की condition में सुधार हो जायेगा उसकी हालत और खराब हो जाये तो उसे यह अधिकार दिया गया है कि वह कमिशनर से प्राप्ति कर सकता है कि उसका compensation बढ़ाया जाया (या घटाया जाये)



- \* Employee / Employer दोनों ही जब Application देंगे तो उनको साथ में Medical certificate लगाना होगा।
- \* किस केसे में Medical certificate की आवश्यकता नहीं होगी ये भारत सरकार (central) तय करेगी।
- \* समय के साथ कुछ परिस्थितियाँ हैं जहाँ Medical certificate की कोई आवश्यकता नहीं है - ① जब Employer wages को बढ़ाये (वेतन आयोग के साथ बोलता)
- ② जब Employee स्वयं wages को कम करे की बात कहे।
- ③ जब compensation seize कर दिया गया हो।
- ④ यह साक्षित हो कि compensation असम्यक असर, प्रतीक्षा के सहोलिया भा रहा था।
- ⑤ यदि compensation apparent error record पर आदाति हो।

In 6<sup>th</sup> Month Case

## Section-7 Commutation of Payment [संराशिकरण]

[This power  
can exceed  
Commissioner  
of Workmen]

धारा-7 मुख्यतः उस compensation में कटौती से सम्बन्धित है जो पहले से Award किया चुका है। इसके माध्यम से compensation को Single payment में भी बदला जा सकता है।

Fundamental which decide quantum of compensation is basically the probable duration of the disablement.

[कमिशनर को शक्ति]

## Section-8 Distribution of Compensation

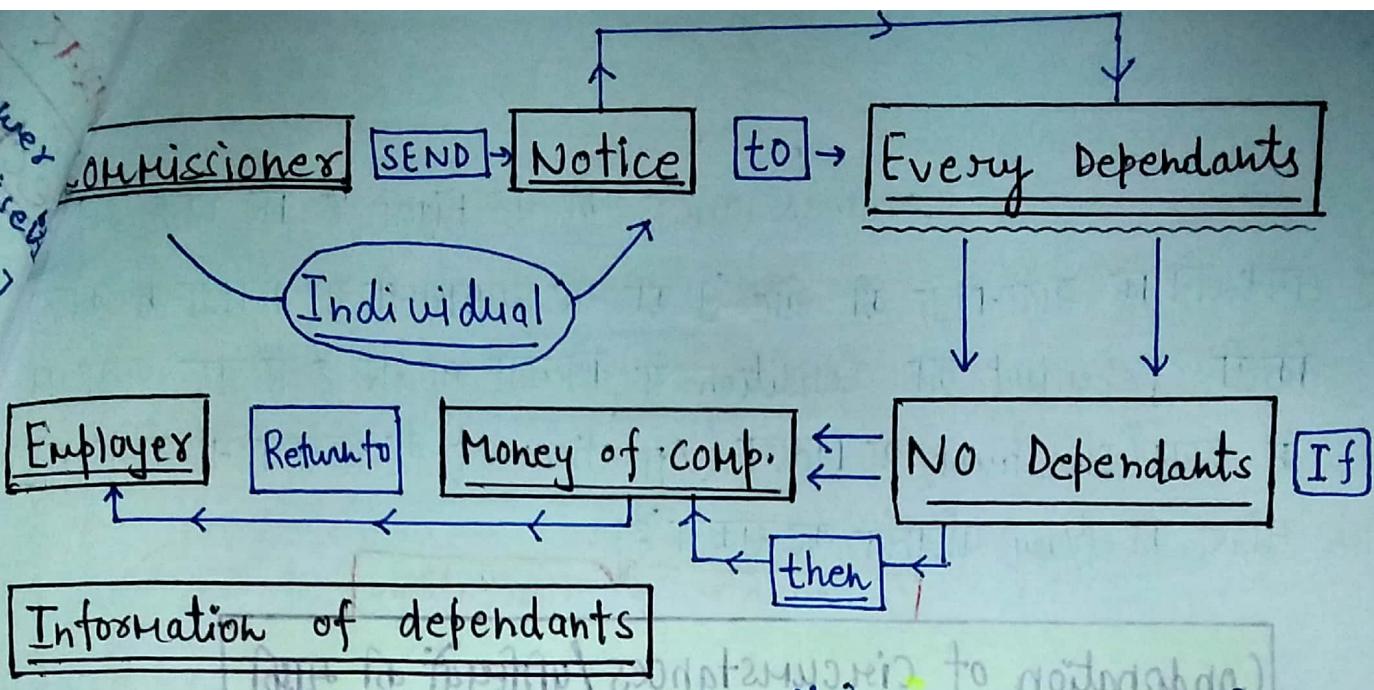
₹10 से ऊपर के लिए

[मृतक के defendant  
को compensation]

धारा-8 मृतक के आवितों के बीच compensation के distribution का प्रावधान करती है जो कि (defendants) sec-2(1) dd में वर्णित है। मृतक के रुप से अधिक आवित हो सकते हैं।

धारा-8 compensation provide करारे का Mechanism provide करती है वर compensation के distribution में परिस्थितियों के अनुसार विभाजित किया जाना पाहिज़। तथा यह कमिशनर के स्विवेक पर आधारित होती है।

किसी विवाद की स्थिति में employer प्रत्येक dependants के बीच Employee की उमरीने का wages distribute करते हैं जिसे final settlement में जोड़ दिया जाता है।



अगर payment के बाद Employer मांगता है तो Commissioner की यह Duty है कि उसे सूचना दी जायें।

**Section - 2(1)(d)d)** के सभी आमितों को compensation नहीं मिलेगा। केवल उनको मिलेगा जो Employee की death के समय उनका जीवन Employee के wages पर depend था। (Proof करने पर)

कमिशनर प्रतिकर का वितान उनकी **आवश्यकताओं** को ध्यान में रखकर परिस्थितियों के अनुसार कर सकता है जी कि प्रत्येक केस के अनुसार बदल सकती हैं कोई भी नियम इस बोट में provide नहीं किया गया है। यह कमिशनर के **स्वविकेत** पर आधारित होगा।

compensation का कोई Amount जो कमिशनर के पास जमा है वह उसे किसी Legal representative व स्त्री को **दोषकर (disabled)** अन्य किसी को दे सकता है जिसे वह ठीक समझे। यह provision सामान्यतः महिला के व Legally disabled के अधिकारों की रक्षा के लिए है कमिशनर इस अधिकार का प्रपोग स्वविकेत के आधार पर तब करता है जब Lump-sum (छुट) compensation दिया जा चुका है।

Commissioner को यह Right है कि जब किसी Defendant की condition में अनिवार्यता के बाद किसी Defendant की condition में अनिवार्यता आ गई है तो वह घमाल के व्यय (Investment) या वितरण (Apportionment) के सम्बन्ध में दिये गये आदेश को (vary) परिवर्तित कर सकता है।

### Condonation of limitation

### Condonation of circumstances / परिस्थियों की माफ़ी

#### Section-5 of Limitation Act 1963

→ यदि limited time के बीत

काण बताये तो वह कार्यवाही करा सकेगा। भाने पर भी कोई Reasonable

#### Limitation of Limitation - sec-5

1952: EPF

sec-2(e)

Employer / नियोक्ता / नियोजक

(i) Factory स्थापना के मामले में, फैक्ट्री मालिक या कर्मचार तथा इनमें से मालिक, कर्मचार

एवं Agent, स्कॉरिया मालिक या कार्बनी प्रतिनिधि भवं किसी व्यक्ति

को कारवाना अधिका० 1940 का धारा-7 (1)(f) के अंतर्गत व्यवस्थापन की संभवी ही ऐसा व्यक्ति।

(ii) किसी अन्य स्थापना के मामले में, यह व्यक्ति या प्राधिकार जी० स्थापना के कार्यकालान्ते पर

संवैधानिक विवरण रखता है। तथा भवं के कार्ब किसी व्यवस्थापन एवं प्रबन्ध नियंत्रक या Management Agent के द्वारा जाता ही० वह ऐसे व्यवस्थापक, प्रबन्ध नियंत्रक या प्रबन्ध प्रतिनिधि।

# NET EPF & M ACT 1952

प्रेस्टोग - WLSGS

## Introduction:-

3 Chapters + 22 sections

NOV 1952 से लागू 4 Schedules

(1) मानव  
(2) EPF  
(3) EPF & CS  
(4) EPFCS

- ★ Introduction
- ★ Applicability
- ★ Basic wages
- ★ Factory
- ★ Contribution
- ★ Inspector
- ★ Attachment Rules
- ★ Schemes under Act

"कर्मचारी भविष्य निधि परिवार पेंशन निधि और निष्क्रेप"

संघरण बीमा निधि अधिनियम 1952"

seprated in 1996 by Amend.

## short title-

कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ति अधिनियम 1952 ✓

Schedule 1+ sec-1(3)(a) factory में 20+ हो

in Act

sec-1(3)(b) - 20+ persons

Only one time

## Applicability

## Non-Applicability

Theatre - 5 + allow

1 Co-operative Society  
(all conditions compulsory)

NO Regd

50 से कम

2 Government & UNDER BHEL Power

3 Established under Act - RBI

4 By Notification (1) ex-TATA, TCS

Purpose - schemes की सुविधा प्रदान करता

(कर्म योजना के रूप में संचालित करता)

refuse: → NO IT Liability + Insurance  
part retire → complete EPF amount + pension  
mercury → withdraw कर सकते हैं

## 2 (b) Basic Wages / मूल वेतन

## INCLUDE

duty time payment

+ Paid leave

Overtime

Overtime

Basic wages

Cash payment

## Exclude

\* रवाधान दृष्टि

\* महांड मता (DA)

+ ET रेत रेत मता (HRA)

\* Overtime

\* Bonus

\* Commission

\* Any Gift

## CASE LAW

section-B + C

क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त v/s मैनेजमेंट ऑफ सर्वे फाउंड्रीज

①

Agreement → Extra allowance को Future fund में शामिल किया गया।  
decision - Agreement is void → किसी भी प्रकार का Bonus future के contribution में नहीं दिया जाएगा।

②

अमल कुमार इटक v/s क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त

sec B + section-C

पाप कान

Overwork → Basic wages में Included

① RPF C v/s Manager of SFL

Overtime work → Basic wages से Excluded

② अमल कुमार इटक v/s क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त

③ Production Bonus

श्रीमन्त बुज v/s भारत संघ  
&  
रुफस Co. Ltd

central Government का decision → Production Bonus को Basic wages में conclude किया जायेगा - struck down by SC

③

2(C) Contribution →

योजना के अन्तर्गत Employee का share

जो उसे बीमा के लिये देना होता है।

most Important

आन्ध्र University v/s RPF C

University में लगा printing press factory है।

2(G) Factory (कारबना)

लाती सेन v/s RPF C

(Repacking + servicing → manufacturing)

वह भवन → पारदीवारी + परिसर में

(Goods की value बढ़ादे)

उर्जा की सहायता से / बिना उर्जा की सहायता से

Manufacturing / Cleaning / Production का काम

Regular / irregular किया जा रहा है।

Exception - Training center कारबना नहीं है।

Manufacturing +  
autoring +

State v/s योगराज

चक्की का पटिया बनाना factory है।

दिल्ली क्लाथ & जनरल मिल्स लिमिटेड v/s RPF कमिश्नर

रुक ही Premise में चीमी+कपड़ा मिल को combine form से factory माना गया

प्रागनारायण v/s क्राउन

किसी campus में कोई भी ऐसा

Manufacturing / cleaning / production

जो उसे Market में sell के लिए

उपयुक्त बनाता हो → factory

(main test of factory)

Apprentice + trainee → Include when

Training → Job

↓ अगर Act में हैं तो → Not include

ahely Training → Not include

2 ④ Factory

Temporary workers → Includes दोनों

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

आंध्रा प्रदेश v/s RPF - प्रदेश  
लाली सेव v/s RPF → RPF  
state v/s योगराज → नया  
प्रागनारायण v/s क्राउन  
दिल्ली क्लाथ & जनरल मिल्स  
राजस्थान v/s KPF