

मजदूरी संहिता, 2019

श्रम कानूनों का संहिताकरण

श्रम और उससे जुड़े विषय भारतीय संविधान की समवर्ती सूची के अन्तर्गत आते हैं जिसके चलते केंद्र एवं राज्य, दोनों ही सरकारों को कानून बनाने का अधिकार है। अब से कुछ समय पूर्व तक लगभग कुल 44 केन्द्रीय श्रम कानून एवं विभिन्न राज्यों द्वारा बनाए गए दर्जनों कानून लागू थे। कानूनों की अधिकता को ध्यान में रखते हुए उद्योगों, विशेषतः लघु उद्योगों पर इन कानूनों के प्रतिपालन को कम एवं सरल करने के लिए एवं विभिन्न श्रम अधिनियमों में दी गई कतिपय परिभाषाओं में समरूपता न होने के कारण श्रम कानूनों के पालन में आने वाली विसंगतियों को दूर करने के लिए श्रम संहिताओं की आवश्यकता महसूस की गई।

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग ने भी वर्ष 2002 में प्रस्तुत अपनी रिपोर्ट में श्रम विधियों के वर्तमान समुच्चय को पाँच समूहों में विस्तृत रूप से समामेलित किए जाने के सुझाव दिये थे। ऐसा भी विश्वास था कि इन श्रम विधियों का समामेलन इन कानूनों के कार्यान्वयन को सरल, सर्वसुविधाजनक बनाएगा, कर्मकारों के कल्याण तथा हितलाभ की आधारभूत धारणाओं से समझौता किए बिना श्रम विधियों की कतिपय परिभाषाओं में एकरूपता लाने, प्राधिकारियों की बहुलता को कम करने, प्रवर्तन में प्रौद्योगिकी का उपयोग सम्मिलित करने, सभी कर्मकारों तक न्यूनतम मजदूरी का क्षेत्र-विस्तार करने, श्रम विधियों के अनुपालन को सुगम बनाने से अधिक उपक्रमों की स्थापना में वृद्धि होगी जिससे श्रम नियोजन के अवसर अधिकाधिक उपलब्ध हो सकेंगे। साथ ही, ऐसा भी विश्वास था कि श्रम संहिताओं के लागू होने से श्रम से जुड़े सभी पक्षों को लाभ प्राप्त हो सकेंगे।

इसी पृष्ठभूमि में नवीन श्रम संहिताओं के अंतर्गत कुल चार श्रम संहिताओं नामतः मजदूरी संहिता, 2019, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएँ (ओएसएच) संहिता, 2020 प्रख्यापित की गई हैं। इन सभी की मुख्य विशेषताओं का संक्षिप्त विवरण इस प्रकार है:

मजदूरी संहिता, 2019

इस संहिता में चार मौजूदा केंद्रीय श्रम कानूनों अर्थात् मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस संदाय अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 का यौक्तिकीकरण और समामेलन किया गया है।

इस संहिता की एक महत्वपूर्ण विशेषता इसकी प्रयोज्यता को सार्वभौमिक बनाने का मजबूत इरादा है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 अधिसूचित अनुसूचित रोजगार में लगे श्रमिकों तक ही सीमित था। इस संहिता के अधिनियमन के साथ न्यूनतम मजदूरी विधायी संरक्षण इससे बाहर रखी गई श्रेणियों जैसे अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में गृह आधारित श्रमिकों, घरेलू कामगारों, सीमांत श्रमिकों और अन्य समान श्रमिकों तक विस्तारित हो जाता है। इस संहिता के प्रासंगिक प्रावधान के अनुसार, 'कोई भी नियोक्ता किसी भी कर्मचारी को समुचित सरकार द्वारा अधिसूचित मजदूरी की न्यूनतम दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं करेगा'। श्रमिकों के सभी वर्गों को न्यूनतम मजदूरी के प्रावधान की मांग काफी समय से लंबित थी जिसे इस संहिता में संबोधित किया गया है।

इस संहिता के लागू होने के साथ बिना किसी अनधिकृत कटौती के सभी श्रमिकों को समय पर मजदूरी का भुगतान नया मानदंड बन जाएगा। संहिता ने मजदूरी के भुगतान की जिम्मेदारी और प्रमाण भी पूरी तरह से नियोक्ता पर डाल दिया है, जो असंख्य अनपढ़ और कम शिक्षित अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों के लिए एक बड़ी राहत होगी। मजदूरी के भुगतान में इस तरह की पारदर्शिता से श्रमिकों के मनोबल को बढ़ाने और आर्थिक समावेशिता लाने में बहुत मदद मिलेगी। श्रमिकों द्वारा न्यूनतम मजदूरी तक पहुँच उनकी क्रय शक्ति और अर्थव्यवस्था में सकल मांग को बढ़ाती है।

इस संहिता के तहत न्यूनतम मजदूरी दरों को देश के भौगोलिक क्षेत्र और श्रमिकों के कौशल के स्तर के अनुसार वर्गीकृत किया गया है। राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) मानदंडों का उद्देश्यपूर्वक उपयोग करके कौशल को परिभाषित करने के लिए प्रावधान भी मौजूद हैं ताकि उच्च स्तर के कौशल, दक्षताओं और योग्यताओं को उच्चतर न्यूनतम मजदूरी के माध्यम से उचित रूप से उनके श्रम को मान्यता और सम्मान प्रदान किया जा सके। इससे कौशल पर उचित प्रीमियम देकर सरकार के "स्किल इंडिया" कार्यक्रम को भी बढ़ावा मिलेगा जिससे श्रमिकों, विशेष रूप से युवाओं को लगातार स्वयं के पुनः कौशल और कौशल-उन्नयन के लिए प्रोत्साहित किया जा सके।

न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी के भुगतान, भर्ती और कार्यदशाओं से संबंधित लिंग आधारित भेदभाव जैसे मामलों पर रोक लगाने से श्रम जगत में महिलाओं की भागीदारी दर बढ़ने की संभावना है जो उन्हें आर्थिक और सामाजिक रूप से सशक्त बनाने में सहायक होगी। संहिता में प्रत्येक पांच वर्षों में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की समीक्षा का भी प्रावधान किया गया है।

‘निरीक्षक’ शब्द के ‘निरीक्षक-सह-सुकरकर्ता’ के रूप में पुनर्नामकरण से नियोक्ताओं और निरीक्षण अधिकारियों की एक दूसरे के प्रति धारणा को बदलने में मदद मिलेगी। निरीक्षक-सह-सुकरकर्ता अब केवल निरीक्षण ही नहीं करेंगे, बल्कि अब उनसे संहिता के विभिन्न प्रावधानों का पालन करने के लिए नियोक्ताओं और श्रमिकों को जानकारी और सलाह प्रदान करने की अपेक्षा भी की जा सकती है। इसके अलावा, निरीक्षण अनुसूची और क्षेत्राधिकार मुक्त निरीक्षणों के वेब-आधारित यादृच्छिक (रैंडम) सृजन की शुरुआत के साथ निरीक्षण व्यवस्था और परिदृश्य के अधिक पारदर्शी और सहज बनने की संभावना है। न्यूनतम मजदूरी के सार्वभौमिकरण और समय पर भुगतान से औद्योगिक विवादों की संख्या में भी कमी आएगी, क्योंकि औद्योगिक विवादों में से अधिकांश भुगतान न करने या कम भुगतान करने या मजदूरी के विलंबित भुगतान के कारण उत्पन्न होते हैं।

संहिता के मुख्य बिन्दु:

- न्यूनतम मजदूरी, समान पारिश्रमिक तथा बोनस से संबंधित सभी आवश्यक तत्वों से संबंधित प्रावधान सरलतर रूप में एक ही संहिता में उपलब्ध हैं। इस संहिता के लागू होने के बाद मजदूरी से संबंधित उपबंध संगठित के साथ-साथ असंगठित क्षेत्र के नियोजनों पर भी लागू होंगे।
- न्यूनतम मजदूरी नियत करने की शक्ति केंद्र एवं राज्य सरकार में अपने-अपने क्षेत्रों में निहित रहेगी।
- न्यूनतम वेतन निश्चित करने में अपेक्षित दक्षता, सौंपे गए कार्य की कठिनाई, कार्यस्थल की भौगोलिक अवस्थिति तथा ऐसे ही अन्य बिन्दुओं का ध्यान समुचित सरकार द्वारा रखा जाएगा। विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए निम्नतम मजदूरी का उपबंध है, जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि कोई भी राज्य सरकार केंद्रीय सरकार द्वारा उस क्षेत्र के लिए अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी न तय करे।

- निरीक्षण में मनमानापन एवं अनाचार को दूर करने के उद्देश्य से निरीक्षण सह सुकरकर्ता की नियुक्ति करने का प्रावधान इस श्रम संहिता में किया गया है।
- वर्तमान व्यवस्था में 24000 रूपए प्रतिमाह मजदूरी पाने वाले कर्मचारी ही मजदूरी संदाय अधिनियम के अंतर्गत आवर्त हैं। मजदूरी संहिता में इस उद्देश्य से मजदूरी की कोई अधिकतम सीमा नहीं रखी गई है और मजदूरी संहिता के प्रावधान सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे।
- अधीनस्थ न्यायपालिका के बोझ को कम करने के लिए मात्र 50,000 रूपए तक के जुर्माने से दंडनीय मामलों के निपटारे के लिए भारत सरकार/राज्य सरकार के अवर सचिव स्तरीय अधिकारी को नियुक्ति करने का उपबंध किया गया है।
- जहाँ कम संदाय के लिए दावा प्रस्तुत किया जाता है वहाँ यह साबित करने का दायित्व नियोक्ता पर होगा कि कथित दावे में निहित धनराशि का भुगतान कर्मचारी को कर दिया गया है।

अधिनियमों का निरसन:

श्रम संहिता के लागू होने के साथ ही वेतन संदाय अधिनियम, 1936; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस संदाय अधिनियम, 1965 एवं समान परिक्षमिक अधिनियम, 1976 निरसित हो जाएंगे।

परिभाषाएँ:

कर्मचारी: शिक्षु अधिनियम, 1961 के अधीन लगे शिक्षु से भिन्न कोई भी व्यक्ति जो पारिश्रमिक के लिए किसी संगठन द्वारा कुशल, अर्ध कुशल, अकुशल, शारीरिक प्रचालन, पर्यवेक्षण, प्रबंधकीय, प्रशासनिक तकनीकी अथवा लिपिकीय कार्य के लिए नियोजित है चाहे उसके नियोजन की शर्तें अभिव्यक्त/विवक्षित हैं, कर्मचारी की परिभाषा के दायरे में आएगा।

नियोजक:

कोई व्यक्ति जो सीधे या किसी व्यक्ति के माध्यम से या अपनी ओर से अथवा किसी व्यक्ति की ओर से अपने स्थापन में एक या एक से अधिक कर्मचारियों को नियोजित करता है या जहाँ केंद्रीय या राज्य सरकार का कोई विभाग ऐसे स्थापन को चलाता है, ऐसे विभाग के प्रमुख द्वारा विनिर्दिष्ट प्राधिकारी या जहाँ वह विनिर्दिष्ट न हो विभाग का प्रमुख और स्थानीय निकाय द्वारा संचालित किसी स्थापन के संबंध में प्राधिकरण का मुख्य प्राधिकारी नियोजक की परिभाषा के अंतर्गत आएंगे और इसी तरह

- (I) कारखाना अधिनियम, 1948 के संदर्भ में कारखाने का अधिष्ठाता, प्रबन्धक के रूप में नामित कोई व्यक्ति नियोजक होगा।
- (II) व्यक्ति अथवा ऐसा प्राधिकारी जिसका स्थापन के मामले में अंतिम नियंत्रण रहता है।
- (III) ठेकेदार
- (IV) किसी मृत नियोजक के विधिक प्रतिनिधि, आदि नियोजक की परिभाषा के दायरे में आएंगे।

स्थापन:

जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, विनिर्माण संचालित किया जाता है तथा इसके अंतर्गत सरकारी स्थापना भी आवर्त होंगे।

समुचित सरकार:

केन्द्रीय सरकार द्वारा अथवा उसके प्राधिकार के अधीन चलाया जाने वाला कोई स्थापन या तेल क्षेत्र, महापत्तन, वायु परिवहन सेवा, दूर संचार, बैंकारी और बीमा कंपनी, केन्द्रीय अधिनियम द्वारा स्थापित कोई निगम, केन्द्रीय पब्लिक सैक्टर द्वारा स्थापित कंपनियाँ, केंद्र सरकार द्वारा शासित निकाय के लिए समुचित सरकार केंद्र सरकार होगी तथा अन्य स्थापनों के संबंध में समुचित सरकार राज्य सरकार होगी।

वेतन:

वेतन के अंतर्गत मूल वेतन, महंगाई भत्ता तथा प्रतिधारण भत्ता सम्मिलित होगा। परन्तु वेतन के अंतर्गत कोई बोनस, पेंशन भविष्य निधि में नियोजक द्वारा दिया जाने वाला अभिदान, वाहन भत्ता अथवा किसी रियायत का मूल्य, विशेष व्यय चुकाने के लिए संदत कोई राशि, मकान का किराया भत्ता अति काल भत्ता, कमीशन, ग्रेच्युटी, अभिनिर्णय या समझौते के फलस्वरूप संदेय पारिश्रमिक मजदूरी में सम्मिलित नहीं होंगे। परन्तु ग्रेच्युटी, छुट्टी, मुआवजा, सेवानिवृत्त लाभ के अलावा उपरोक्त मद में भुगतान की गई धनराशि मजदूरी की संगणना के लिए आधे से अधिक या अन्य प्रतिशत जो केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित किया जाए पारिश्रमिक के रूप में जोड़ा जाएगा।

लिंग के आधार पर भेदभाव का प्रतिषेध:

कर्मचारियों के बीच किसी स्थापना अथवा उसकी यूनिट में मजदूरी के संबंध में लिंग के आधार पर समान कार्य अथवा किसी कर्मचारी द्वारा उसी प्रकृति के कार्य के संबंध में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा। किसी कर्मचारी की भर्ती के समय भी लिंग के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा।

न्यूनतम मजदूरी:

- कोई भी नियोक्ता किसी कर्मचारी को समुचित सरकार द्वारा अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी की दर से कम भुगतान नहीं करेगा (धारा-5)
- न्यूनतम मजदूरी कालानुपाती कार्य के लिए तथा मात्रानुपाती कार्य के लिए नियत की जाएगी। कार्य के आधार पर न्यूनतम मजदूरी की दर घंटे, दिवस अथवा मास कालावधि के लिए नियत की जाएगी।
- केन्द्रीय सरकार न्यूनतम जीवन स्तर को ध्यान में रखते हुए आधारिक न्यूनतम मजदूरी (फ्लोर वेजेज़) तय कर सकेगी। विभिन्न राज्यों तथा विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए विभिन्न न्यूनतम मजदूरी तय की जाएगी। (धारा- 9)
- जहाँ कोई व्यक्ति ऐसे मद कार्य पर नियोजित किया गया है जिसके लिए न्यूनतम मात्रानुपाती दर निर्धारित नहीं है वहाँ पर नियोक्ता न्यूनतम कालानुपाती दर से कम भुगतान नहीं करेगा।
- अतिरिक्त कार्य के लिए नियोजक कर्मचारी द्वारा अधिक किए गए कार्य हेतु दोगुने दर से कम भुगतान नहीं करेगा।

मजदूरी संदाय:

- कर्मचारियों को सभी मजदूरियों का भुगतान सिक्कों, करेंसी नोटों, चेक द्वारा या बैंक खाते में या इलेक्ट्रॉनिकी रीति से किया जाएगा परंतु समुचित सरकार केवल बैंक अथवा बैंक खाते में सीधे भुगतान हेतु अधिसूचना द्वारा निर्देशित कर सकती है।
- मजदूरी का संदाय दैनिक आधार पर शिफ्ट के अंत में, सप्ताहिक आधार पर सप्ताह के अंतिम दिवस, पाक्षिक आधार पर पक्ष समाप्ति के दो दिन के अंदर, मासिक आधार पर अगले मास के सातवें दिन की समाप्ति के पूर्व भुगतान किया जाएगा।
- जहाँ कर्मचारी को सेवा से हटा दिया हो, छुट्टी की गयी हो, सेवा से कर्मचारी द्वारा त्यागपत्र दे दिया गया हो, वहाँ दो दिन के भीतर भुगतान किया जाना होगा।

कटौतियाँ:

मजदूरी से कटौती कर्मचारी पर लगाया गया जुर्माना, कार्य से अनुपस्थिति की स्थिति में कटौती, नियोजक को कारित किसी हानि या नुकसान के लिए कटौती, आवास सुविधा के लिए कटौती, लिए गए अग्रिम की वसूली हेतु, श्रमिक कल्याण के लिए गठित किसी निधि से लिए गए उधार के लिए कटौती, सामाजिक सुरक्षा निधि या स्कीम हेतु अग्रिम के पुनः संदाय अथवा अंशदान के लिए कटौती, ट्रेड यूनियन की फीस के लिए कटौती की जा सकेगी। (धारा - 18)

जुर्माना:

किसी नियोजक द्वारा किसी कर्मचारी पर उसके किसी कृत्य हेतु कोई जुर्माना समुचित सरकार अथवा उसके प्राधिकारी के अनुमोदन के बिना नहीं लगाया जाएगा।

बोनस का संदाय:

प्रत्येक कर्मचारी जो अपने नियोजक के यहाँ कम से कम 30 दिन विगत वित्तीय वर्ष में नियोजित रहा हो तथा जिसका वेतन समुचित सरकार द्वारा बोनस हेतु अधिसूचित वेतन से अधिक न हो न्यूनतम 8.33% की दर से बोनस प्राप्त करने का हकदार होगा।

जहाँ किसी कर्मचारी का वेतन अधिसूचना द्वारा अवधारित वेतन से अधिक हो वहाँ बोनस की संगणना हेतु अधिसूचित वेतन अथवा न्यूनतम वेतन में, जो अधिक हो, उसे माना जाएगा।

जहाँ आबंटनीय अतिशेष न्यूनतम बोनस की धनराशि से अधिक हो, वहाँ अर्जित वेतन के अनुपात में बोनस का भुगतान किया जाएगा एवं यह 20% से अधिक नहीं होगा।

किसी स्थापन के विभिन्न विभाग या शाखा चाहे एक ही स्थान पर अथवा विभिन्न स्थान पर स्थित हों, सभी शाखाएँ बोनस संगणना हेतु स्थापन के भाग मानी जाएंगी, परन्तु जहाँ हानि -लाभ खाता अलग-अलग हैं, वहाँ अलग स्थापन मानी जाएंगी। (धारा-30)। परंपरागत अथवा अन्तरिम बोनस का समायोजन बोनस भुगतान के समय कर लिया जाएगा।(धारा-37)

अपात्रता:

यदि कोई कर्मचारी कपट, बलवा, हिंसात्मक आचरण, संपत्ति की चोरी अथवा यौन उत्पीड़न के लिए दोषसिद्धि के कारण सेवा से हटा दिया गया हो तो वह बोनस का पात्र नहीं होगा। (धारा-29)

परिसीमा:

वित्त वर्ष की समाप्ति के 8 माह के अंदर बोनस का भुगतान किया जाना होगा। पर्याप्त कारण के साथ सेवायोजक के प्रार्थना पत्र पर समुचित सरकार के विहित प्राधिकारी द्वारा अधिकतम 2 वर्ष तक परिसीमा को बढ़ाया जा सकता है।

अधिनियम की धारा-42 के अंतर्गत केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड अथवा राज्य सलाहकार बोर्ड का गठन किया जाएगा जो न्यूनतम मजदूरी को नियत करने, पुनरीक्षण, महिलाओं के नियोजन को बढ़ाने के अवसर, संहिता के अधीन अन्य विषय, कार्य के घंटे, कार्य की प्रकृति जैसे विषयों पर समुचित सरकार को परामर्श देगा।

आधिनियम की धारा-44 के अंतर्गत किसी कर्मचारी की मृत्यु की दशा में सेवायोजक उसके द्वारा नामनिर्दिष्ट व्यक्ति को समस्त देय राशियों का भुगतान करेगा। नामनिर्दिष्ट न होने की दशा में सेवायोजक उस रकम को ऐसे प्राधिकारी, जो विहित किया गया हो, को भुगतान करेगा।

दावा प्रक्रिया व निर्देश (धारा-45):

समुचित सरकार इस संहिता के अधीन उद्भूत दावों और मामलों की सुनवाई करने के लिए प्राधिकारी की नियुक्ति करेगी। प्राधिकारी अवधारित दावे के अतिरिक्त प्रतिकर का संदाय अवधारित दावे के 10 गुना तक कर सकेगा। प्राधिकारी 3 माह के अन्दर दावे को विनिश्चय करने का प्रयास करेगा। अवधारित धनराशि का संदाय न हो पाने पर प्राधिकारी उस जिले के कलेक्टर या जिला मजिस्ट्रेट को भू-राजस्व की तर्ज पर प्रति वसूली हेतु वसूली प्रमाणपत्र जारी करेगा। प्राधिकारी के समक्ष दावा संबंधित कर्मचारी या व्यवसाय संघ (ट्रेड यूनियन) जिसका वह सदस्य है अथवा निरीक्षक-सह-सुकरकर्ता द्वारा प्रस्तुत किया जाएगा। दावा राशि के उद्भूत होने के तीन वर्ष के अन्दर प्रस्तुत किया जाएगा। प्राधिकारी आवेदक द्वारा पर्याप्त कारण प्रदर्शित करने पर विलंब से छूट प्रदान कर सकेगा।

अपील (धारा-49):

प्राधिकारी द्वारा पारित किसी आदेश से क्षुब्ध होने की दशा में पक्षकार 90 दिन के अन्दर अपीलीय अधिकारी के समक्ष अपील दायर कर सकेंगे। अपीलीय अधिकारी धारा-45 के अंतर्गत नियुक्त प्राधिकारी से एक स्तर ऊपर का होगा। अपीलीय अधिकारी 3 माह के अन्दर अपील निस्तारित करने का प्रयास करेगा।

सेवायोजक सभी कर्मचारियों को वेतन पर्ची देगा, नियोजित कर्मचारियों का रजिस्टर, मस्टर रोल और वेतन रजिस्टर बनाएगा।

समुचित सरकार धारा-51 के अंतर्गत निरीक्षण-सह-सुकरकर्ता की नियुक्ति करेगी। सरकार एक वेब आधारित निरीक्षण प्रक्रिया निर्धारित करेगी। निरीक्षक सह सुकरकर्ता नियोक्ता एवं कर्मकारों को संहिता के उपबंधों के अनुपालन हेतु सलाह देगा।

अपराधों का संज्ञान:

समुचित सरकार द्वारा या उसके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी किसी कर्मचारी द्वारा व्यवसाय संघ (ट्रेड यूनियन) अथवा निरीक्षक-सह-सुकरकर्ता द्वारा नियोजक के विरुद्ध प्रथम श्रेणी न्यायिक मजिस्ट्रेट के समक्ष अभियोग दायर होगा।

अपराधों के लिए शास्तियाँ:

प्रथम बार में अपराध करने पर उल्लंघनकर्ता नियोजक रु. 50,000/- तक जुर्माना, द्वितीय बार अपराध करने पर 3 माह का कारावास अथवा रु. 1,00,000/- जुर्माना अथवा दोनों से दंडनीय होगा।

धारा-56

इस संहिता के अंतर्गत वे अपराध जो केवल जुर्माने से दंडनीय हैं, जुर्माने की अधिकतम रकम का 50% तक का भुगतान करके उपशमन किया जा सकेगा। उपशमन पश्चात अभियोग दायर नहीं किया जाएगा। यदि अभियोग पूर्व में दायर किया जा चुका है तो उपशमन से न्यायालय को अवगत कराया जाएगा।

धारा-59 सबूत का भार:

प्राधिकारी के समक्ष विचारणीय दावे में दावा की गई धनराशि का भुगतान कर दिया गया है यह सिद्ध करने का दायित्व नियोजक का होगा।
