

## आय के विभिन्न स्रोत और आय-कर अधिनियम 1961



डॉ० राज कुमार  
एम.कॉम., पीएच.डी. (वाणिज्य)  
बी.आर.ए. बिहार विश्वविद्यालय, मुजफ्फरपुर (बिहार)

आय के अनेको स्रोत होते हैं। उन सभी स्रोतों को वर्ग में विभाजित कर अध्ययन करना सरल होगा। प्रारम्भ में आय कर अधिनियम में आय कर के लिए छः शीर्षक बनाए गए थे जो निम्न हैं :-

- (1) वेतन
- (2) मकान-सम्पत्ति से आय
- (3) कर योग्य पूँजी सम्पत्ति से आय
- (4) व्यापार एवं पेषे से आय
- (5) प्रतिभूति से आय
- (6) अन्य साधनों से आय
- (7) वेतन से आय (Income from Salary)

आय के पाँच शीर्षक बनाये गये हैं जिसमें प्रथम स्थान वेतन से आय का है। सामान्य शब्दों में 'वेतन' शब्द उन नकद प्राप्तियों की ओर संकेत करता है जो एक कर्मचारी को अपने नियोक्ता से प्राप्त होती हैं, किन्तु आय-कर अधिनियम में इसका अर्थ पृथक है। आय-कर की दृष्टि में किसी नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारियों को उनके द्वारा की गई सेवाओं के बदले में प्रति माह या समय-समय पर जो पारिश्रमिक दिया जाता है, वह वेतन कहलाता है। इस पारिश्रमिक में नकद राशियों के अतिरिक्त उन सुविधाओं का भी मौद्रिक मूल्य शामिल किया जाता है जो कर्मचारी को नियोक्ता से प्राप्त हुई है और जो कर योग्य है।

वेतन शीर्षक की आय के सम्बन्ध में आय-कर अधिनियम, 1961 के प्रावधानों की विस्तृत विवेचना करने से पूर्व वेतन के सम्बन्ध में कुछ महत्त्वपूर्ण सिद्धान्तों (या नियमों) का वर्णन करना आवश्यक होगा जो निम्नलिखित हैं :-

- (i). नियोक्ता एवं कर्मचारी का सम्बन्ध (Relationship of employer and employee)

वेतन शीर्षक में किसी भी आय को कर-योग्य होने के लिए यह अनिवार्य है कि आय का भुगतान करने वाला नियोक्ता, स्वामी या मालिक हो तथा प्राप्त करने वाला कर्मचारी या नौकर हो। यदि भुगतान कर्ता एवं भुगतान प्राप्तकर्ता में नियोक्ता और कर्मचारी का सम्बन्ध नहीं है तो ऐसा भुगतान वेतन शीर्षक में कर-योग्य नहीं होगा, जैसे – संचालक को प्राप्त फीस या कमीषन, शिक्षक को प्राप्त परीक्षा पारिश्रमिक, सांसद या विधायकों को प्राप्त वेतन आदि 'अन्य साधनों से आय' शीर्षक में कर-योग्य होते हैं।

अतः वेतन शीर्षक में किसी भी आय को तभी कर-योग्य माना जायेगा जबकि आय देनेवाला नियोक्ता है। नौकरी चाहे पूर्णकालिक (full time) हो अथवा अंश कालिक (part time), भारत में हो अथवा भारत के बाहर, मानसिक कार्य के लिए हो अथवा शारीरिक कार्य के लिए, इससे प्राप्त आय एवं सुविधायें वेतन शीर्षक में ही कर-योग्य होंगे। नियोक्ता के अन्तर्गत कोई भी व्यक्ति, सरकार, सत्ता, कम्पनी, फर्म, संघ, संगठन, ट्रस्ट, क्लब अथवा किसी प्रकार की संस्था आदि सम्मिलित होती है।

(ii) वेतन के एक से अधिक स्रोत (More than one source of salary)

किसी भी करदाता को गत वर्ष में एक से अधिक नियोक्ता से वेतन प्राप्त हो सकता है। सभी नियोक्ताओं से प्राप्त वेतन 'वेतन' शीर्षक में ही कर-योग्य होगा और एक साथ ही इसकी गणना की जायेगी।

(iii) वेतन और मजदूरी (salary and wages)

सौद्धान्तिक एवं कानूनी रूप में वेतन और मजदूरी में कोई अंतर नहीं है। एक मजदूर को मिलने वाली मजदूरी तथा भारत के प्रधानमंत्री को मिलने वाला वेतन, दोनों ही 'वेतन' शीर्षक में कर-योग्य होते हैं। वैसे सामान्यतया मानसिक तथा गैर-शारीरिक कार्यों के बदले मिलने वाली राशि वेतन तथा शारीरिक परिश्रम के बदले मिलने वाली राशि मजदूरी कहलाती है। आय-कर की दृष्टि से वेतन और मजदूरी में कोई अन्तर नहीं होता है।

(iv) स्वेच्छापूर्वक भुगतान (voluntary payments)

नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को उसकी सेवाओं के प्रतिफल में किया गया प्रत्येक भुगतान (वेतन, अनुलाम एवं भत्ते) चाहे वह नियोक्ता ने अनुबन्ध के अन्तर्गत किया हो या स्वेच्छा से, वेतन शीर्षक में कर-योग्य होगा। कोई भी भुगतान केवल इस कारण कि इसका भुगतान नियोक्ता ने स्वेच्छा से किया है, वेतन शीर्षक में जोड़ने से नहीं छोड़ा जा सकता है।

(v) कर-मुक्त वेतन (Tax-free salary)

यदि कोई नियोक्ता कर्मचारी को 'कर-मुक्त' वेतन देता है तो इसका अर्थ यह हुआ कि कर्मचारी के वेतन पर लगने वाला आय-कर नियोक्ता द्वारा दिया जायेगा, कर्मचारी द्वारा नहीं। ऐसी दशा में

कर्मचारी के वेतन शीर्षक में उसके द्वारा प्राप्त वेतन, अनुलाभ तथा भत्तों आदि के अतिरिक्त नियोक्ता द्वारा कर्मचारी की ओर से चुकाया गया 'आय-कर' भी जोड़ा जायेगा क्योंकि नियोक्ता द्वारा आय-कर का भुगतान कर्मचारी के दायित्व का भुगतान है, अतः यह भी कर्मचारी के लिए वेतन का एक भाग है। साथ ही कर्मचारी की कुल आय पर निकाले गये, आय-कर में से नियोक्ता द्वारा देय आय-कर घटाकर जो राशि शेष बचती है, वही कर्मचारी द्वारा चुकानी पड़ेगी।

(vi) वेतन का त्याग या समर्पण (salary foregoing or surrendering)

आय-कर अधिनियम की धारा 15 के अनुसार, वेतन पर 'देय आधार' (due basis) पर कर लगाया जाता है अर्थात् वेतन के देय होते ही उस पर कर देने का दायित्व उत्पन्न हो जाता है। यदि कोई कर्मचारी अपने वेतन को त्याग देता है और नियोक्ता से भुगतान प्राप्त नहीं करता है तो भी वह अपने कर-दायित्व से नहीं बच सकता है। वेतन का त्याग वेतन का प्रयोग माना जाता है, अतः त्यागा गया वेतन भी करयोग्य आय में जोड़ा जाता है। लेकिन यदि एक कर्मचारी अपना वेतन Voluntary surrender at salaries (Exemption from Taxation) Act 1961 की धारा 2 के अन्तर्गत केन्द्रीय सरकार को समर्पित कर देता है तो ऐसा समर्पित वेतन उसकी कर-योग्य आय में नहीं जोड़ा जायेगा। इसी प्रकार कोई अन्य कर्मचारी भी, चाहे किसी भी संस्था में कार्य करे, यदि अपना वेतन जनहित में अथवा सरकार को समर्पित कर देता है तो ऐसा समर्पित वेतन उसकी कर-योग्य आय में नहीं जोड़ा जायेगा।

(vii) वेतन से की गई कटौतियाँ (Deductions from salary)

नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के वेतन में से की गई कटौतियाँ 'आय का प्रयोग' माना जाता है। अतः कर्मचारी की कुल आय में करदाता को प्राप्य वेतन (कटौतियों से पूर्व की राशि) ही जोड़ा जायेगा, प्राप्त वेतन नहीं। नियोक्ता ने ये कटौतियाँ, चाहे किसी प्रसंविदे के अन्तर्गत की हो अथवा स्वेच्छा से, इससे कोई अन्तर नहीं पड़ता है। नियोक्ता द्वारा सामान्यतया निम्न कटौतियाँ की जाती हैं :-

- (क) प्रॉविडेण्ट फण्ड में कर्मचारी के अंशदान की राशि
- (ख) नियोक्ता के मकान में रहने की दशा में किराये की राशि
- (ग) नियोक्ता से प्राप्त ऋण के ब्याज तथा मूलधन की किस्त की राशि।
- (घ) कर्मचारी के बीमा के सम्बन्ध में प्रीमियम की राशि एवं अन्य कोई भी राशियाँ, जिन्हें नियोक्ता ने स्वयं या कर्मचारी के निर्देश पर काटा गया हो।

## II भत्ते (Allowances)

एक वेतनभोगी कर्मचारी को अपने नियोक्ता से मूल वेतन के अतिरिक्त कुछ अन्य नकद प्राप्तियाँ होती हैं जो भत्ते कहलाते हैं। इनमें से कुछ भत्ते सभी प्रकार के कर्मचारियों के लिए कर-मुक्त होते हैं, जबकि कुछ भत्ते आंशिक सीमा तक या पूर्ण सीमा तक कर-योग्य होते हैं।

इस प्रकार आय-कर की दृष्टि से करदाता को प्राप्त समस्त भत्ते को निम्न तीन भागों में विभक्त किये जा सकते हैं, जो निम्नलिखित हैं :-

[A] पूर्णतया कर-योग्य भत्ते (Fully Taxable Allowance) – एक करदाता को अपने नियोक्ता से प्राप्त निम्न भत्ते पूर्णतया कर-योग्य होते हैं, तथा इन भत्तों की सम्पूर्ण राशि करदाता के वेतन में जोड़ दी जाती है :-

- (i) महँगाई भत्ता (Dearness Allowance) – नियोक्ता से कर्मचारी को प्राप्त महँगाई भत्ते की सम्पूर्ण रकम कर-योग्य है। प्रायः प्रतिष्ठानों में कर्मचारी को महँगाई भत्ते का भुगतान मूल वेतन के कुछ प्रतिशत के रूप में किया जाता है। मूल्यों में निरन्तर वृद्धि के कारण यह भत्ता काफी प्रचलित है। महँगाई भत्ता सेवा की शर्तों के अन्तर्गत हो सकता है और नहीं भी। यदि यह सेवा की शर्तों के अन्तर्गत है तो इसका आशय है कि यह भत्ता कर्मचारी के अवकाश ग्रहण सम्बन्धी लाभों एवं सुविधाओं में शामिल होगा।
- (ii) अतिरिक्त महँगाई भत्ता (Additional Dearness Allowance) अतिरिक्त महँगाई भत्ता कोई विशेष शब्द नहीं है। एक निश्चित प्रतिशत से ज्यादा भत्ते को ही अतिरिक्त महँगाई भत्ता कहा जाता है।
- (iii) महँगाई वेतन (Dearness pay) – यह भी नियोक्ता द्वारा महँगाई की क्षतिपूर्ति के उद्देश्य से कर्मचारी को दिया जाता है। यह सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होता है। अतः इसे वेतन में जोड़ लिया जाता है। सामान्यतया महँगाई वेतन कर्मचारी को सेवा की शर्तों के अन्तर्गत दिया माना जाता है। इसलिए इसे सदैव मूल वेतन का ही भाग माना जाता है।
- (iv) नगर क्षतिपूरक भत्ता (City Compensatory Allowance) – यह भत्ता बड़े नगरों में कार्यरत कर्मचारियों को वहाँ के स्तर के हिसाब से रहने के लिए व्ययों की क्षतिपूर्ति के रूप में दिया जाता है। यह भत्ता पूर्णतया कर-योग्य होता है।
- (v) ग्रामीण भत्ता (Rural Allowance) – यह भत्ता, कर्मचारी को ग्रामीण क्षेत्रों में, जहाँ सुविधाओं का अभाव है कार्य करने के लिए प्रदान किया जाता है। भत्ते की सम्पूर्ण राशि कर-योग्य है।
- (vi) प्रैक्टिस न करने का भत्ता (Non-Practising Allowance) यह सरकारी सेवा में कार्यरत चिकित्सकों को निजी प्रैक्टिस न करने के कारण उन्हें होने वाली क्षति की पूर्ति के लिए दिया जाता है। भत्ते की सम्पूर्ण राशि कर-योग्य है।
- (vii) चिकित्सा भत्ता (Medical Allowance) यह भत्ता कर्मचारियों को स्वयं के बीमारी पर या अपने परिवारजनों की बीमारी पर खर्च के लिए यह भत्ता प्राप्त होता है। कर्मचारी बीमारी पर खर्च करे या न करे यह भत्ता पूर्णतया कर-योग्य होता है।

- (viii) नौकर भत्ता (Servant Allowance) उच्च पद पर कार्यरत करदाताओं को अपने स्तर के अनुकूल नौकर रखने पर किये गये व्ययों की क्षतिपूर्ति के लिए यह भत्ता नियोक्ता द्वारा दिया जाता है। भत्ते की सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होती है।
- (ix) प्रॉक्टर भत्ता (Proctor Allowance) कॉलेज एवं विष्वविद्यालय के प्रवक्ता या प्रोफेसरों को प्रॉक्टर (अनुषासक) के रूप में कार्य करने के लिए यह भत्ता दिया जाता है। इन्हे प्राप्त भत्ते की सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होती है।
- (x) वार्डन भत्ता (Wardenship Allowance) – शिक्षा संस्थाओं में छात्रावासों की देखरेख हेतु वार्डन नियुक्त होते हैं जिन्हें भत्ते के रूप में प्राप्त रकम पूर्णतया कर-योग्य होती है।
- (xi) कुत्ता भत्ता (Dog Allowance) किसी-किसी सेवा में कर्मचारियों को कुत्ता पालने हेतु भत्ता प्रदान किया जा सकता है। इसकी सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होगी।
- (xii) अधिसमय भत्ता (Overtime Allowance) कर्मचारी द्वारा कार्य के सामान्य घण्टों के अतिरिक्त अपने कार्य में समय दिया जाता है। इसे अधिसमय कहते हैं। इस अतिरिक्त दिये गये समय के लिए कर्मचारियों को प्राप्त भत्ता अधिसमय भत्ता कहलाता है। इसकी सम्पूर्ण रकम कर्मचारी के वेतन में शामिल कर लिया जाता है।
- (xiii) प्रतिनियुक्ति भत्ता (Deputation Allowance) एक कर्मचारी को एक विभाग से दूसरे विभाग या संस्था या अन्य स्थान पर कुछ समय के लिए भेजा जाता है। ऐसी दशा में उसे प्राप्त भत्ता प्रतिनियुक्ति भत्ता कहलाता है। यह भत्ता पूर्णतया कर योग्य होता है।
- (xiv) जल – पान भत्ता (Tiffin Allowance) – कर्मचारियों के जल-पान के लिए दी गई एक नियमित स्थायी राशि जल-पान भत्ता कहलाता है। यह सम्पूर्ण कर-योग्य होता है।
- (xv) पर्वतीय भत्ता (Hill Allowance) :- यह भत्ता पर्वतीय क्षेत्र में नौकरी करने वाले कर्मचारियों को दिया जाता है क्योंकि पर्वतीय क्षेत्र में मैदानी क्षेत्र की अपेक्षा जीवन-निर्वाह लागत अधिक होता है। इस भत्ते की सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होती है।
- (xvi) अन्य भत्ते (other allowance) – उपर्युक्त भत्तों के अतिरिक्त और भी कई प्रकार के भत्ते हो सकते हैं जैसे – परिवार भत्ता, परियोजना भत्ता, विवाह भत्ता, मैदान भत्ता, बच्चों के लिए भत्ता, कपड़ों के लिए भत्ता, आदि। इन सभी भत्तों की सम्पूर्ण रकम कर्मचारी के लिए कर-योग्य होती है जिन्हे कर्मचारी के वेतन में शामिल कर ली जाती है।

B. आंशिक कर-योग्य भत्ते (Partially Taxable Allowance) कुछ भत्ते ऐसे होते हैं जिनकी सम्पूर्ण प्राप्त राशि न तो कर-योग्य होती है और न कर-मुक्त ही। ऐसे भत्तों की एक निश्चित राशि ही कर-मुक्त होती है; तथा शेष राशि कर-योग्य होती है; अतः ऐसे भत्तों को आंशिक कर-योग्य भत्ता कहते हैं। आंशिक कर-योग्य भत्ता वह भी माना जाएगा जिसकी सम्पूर्ण राशि कर्मचारी के वेतन में जोड़ लिया जाता है तथा कुछ शर्तों के अन्तर्गत सकल वेतन में से कर-मुक्त राशि को घटा दिया जाता है, जैसे – मनोरंजन भत्ता।

### III. अनुलाभ (Perquisites)

एक वेतन भोगी कर्मचारी को अपने वेतन या मजदूरी के अतिरिक्त जो आकस्मिक प्राप्तियाँ या लाभ मिलते हैं, उन्हें 'अनुलाभ' कहा जाता है। संक्षेप में, "अनुलाभ वे सुविधायें, लाभ एवं प्राप्तियाँ हैं, जो एक कर्मचारी को अपने नियोक्ता से, नौकरी के दौरान, वेतन या मजदूरी के अतिरिक्त प्राप्त होता है।" जैसे किसी कर्मचारी को निःशुल्क आवास मिला है या नियोक्ता से निःशुल्क बिजली, पानी, यातायात, नौकर, शिक्षा की सुविधायें आदि प्राप्त हैं तो ये सभी अनुलाभ हैं। वास्तव में, अनुलाभ मात्र कर्मचारियों के व्ययों की क्षतिपूर्ति के रूप में नहीं होते बल्कि यह तो एक अतिरिक्त लाभ है जो कर्मचारी की जेब में जाता है।

अनुलाभ वेतन शीर्षक के अन्तर्गत कर-योग्य होता है। लेकिन करदाता को प्राप्त 'अनुलाभ' तभी 'वेतन' शीर्षक में कर-योग्य होंगे जब वे निम्न शर्तों को पूरी करेंगे :-

1. अनुलाभ नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारी को दिये जायें। अन्य किसी से प्राप्त अनुलाभ 'व्यापार अथवा पेंसे के लाभ' या 'अन्य स्रोतों से आय' शीर्षक में कर-योग्य होते हैं।
2. 'अनुलाभ' प्रत्यक्ष रूप से नौकरी से सम्बन्धि हो।
3. नौकरी के दौरान ही दिये गये हो। नौकरी के समापन के बाद दिये गये लाभ अनुलाभ नहीं माना जा सकता है।
4. अनुलाभ नियोक्ता से उसकी अनुमति एवं अधिकार के अन्तर्गत प्राप्त किये गये हैं। यदि कोई कर्मचारी चोरी-छुपे कुछ सुविधायें प्रयुक्त करता है तो ये सुविधायें अनुलाभ नहीं होंगी।

### (IV) वेतन के स्थान पर लाभ (Profits in lieu of salary)

5. एक वेतन भोगी कर्मचारी के कर-योग्य वेतन की गणना करने से पहले सकल वेतन की गणना करनी होती है। सकल वेतन में वेतन, भत्ते, अनुलाभ व वेतन के स्थान पर लाभ शामिल होते हैं। अब तक तीन मदों का विस्तृत वर्णन किया जा चुका है। अब यहाँ पर यह स्पष्ट करना आवश्यक है कि कर्मचारी को अपने नियोक्ता से वेतन के स्थान पर अन्य कौन-कौन से लाभ प्राप्त होते हैं।
6. वेतन के स्थान पर होने वाले लाभ नियमित रूप से प्राप्त नहीं होते हैं। जैसा कि इसके नाम से स्पष्ट है कि यह वेतन के स्थान पर कर्मचारी को दिया जाता है अर्थात् कर्मचारी को वेतन मिलना बन्द हो जाता है, तो उसके स्थान पर ये राशियाँ दी जाती हैं।
7. आय-कर अधिनियम की धारा 17(3) के अनुसार वेतन के स्थान पर लाभ के कुछ उदाहरण निम्नलिखित हैं :-

8. (क) सेवा की शर्तों में परिवर्तन के फलस्वरूप प्राप्त क्षतिपूर्ति – यह सम्पूर्ण राशि कर-योग्य है। आय-कर अधिनियम की धारा 17(3) (i) के अन्तर्गत एक कर्मचारी को अपने नियोक्ता या पूर्व-नियोक्ता से, सेवा समाप्त हो जाने या सेवा की शर्तों में परिवर्तन या संशोधन के फलस्वरूप प्राप्त रकम को 'वेतन के स्थान पर लाभ' के अन्तर्गत शामिल किया जाता है।
9. कर्मचारी की नौकरी उसके अवकाश ग्रहण, त्याग-पत्र, अथवा मृत्यु की वजह से भी समाप्त हो सकती है।
10. (ख) नौकरी से हटाने की सूचना – अवधि का वेतन – इसकी सम्पूर्ण राशि कर-योग्य होती है।
11. (ग) अप्रमाणित प्रॉविडेण्ट फण्ड से प्राप्त रकम – अप्रमाणित प्रॉविडेण्ट फण्ड की रकम में नियोक्ता का अंशदान व उस पर ब्याज शामिल होता है और यह दोनों रकमें कर-योग्य होगी।
12. (घ) Keyman जीवन बीमा पॉलिसी से प्राप्त धन (बोनस सहित) 1-10-1996 से शामिल होगा।

संदर्भ सूची :

1. आयकर विधान एवं लेखे -डॉ० बी.के. अग्रवाल
2. आयकर नियोजन एवम् धन कर-डॉ० एच.सी. मैल्हौत्रा
3. दूरदर्शन समाचार
4. इन्टरनेट
5. आयकर विभाग
6. विभिन्न वर्ग के कर दाताओं से मुलाकात