



मध्यप्रदेश राजपत्र

(असाधारण)

प्राधिकार से प्रकाशित

क्रमांक 225]

भोपाल, गुरुवार, दिनांक 23 जुलाई 2026—श्रावण 1, शक 1948

विधि और विधायी कार्य विभाग

भोपाल, दिनांक 23 जुलाई 2026

क्र. 7039-127-इक्कीस-अ (प्रा.)- भारत के संविधान के अनुच्छेद 348 के खण्ड (3) के अनुसरण में, मध्यप्रदेश कार्यस्थल सशक्तिकरण संहिता (श्रम शक्ति संहिता) विधेयक, 2026 (क्रमांक 13 सन् 2026) का अंग्रेजी अनुवाद राज्यपाल के प्राधिकार से एतद्वारा प्रकाशित किया जाता है.

मध्यप्रदेश के राज्यपाल के नाम से तथा आदेशानुसार,
निशीथ खरे, अतिरिक्त सचिव.

MADHYA PRADESH BILL

NO. 13 OF 2026

THE MADHYA PRADESH CODE ON EMPOWERING WORKSPACES (SHRAM SHAKTI SANHITA), 2026

TABLE OF CONTENTS

CHAPTER I PRELIMINARY

Clauses:

1. Short title, extent, commencement and application.
2. Definitions.
3. Commissioner of Labour.
4. Appointment of Directors.
5. Designated system for ensuring compliance with the provisions of this Code.

CHAPTER II

REGISTRATION OF ESTABLISHMENTS

6. One time, intimation-based lifetime registration.
7. Co-opting of other public databases for intimation-based registration.

CHAPTER III WAGES, WORKING CONDITIONS AND SAFETY

8. Wages.
9. Working hours, weekly holiday and overtime.
10. Time of work.
11. Employment of women.
12. Prohibition of coercive engagement or employment.
13. Leave.
14. Occupational safety and health.
15. Safety measures.
16. Self-disclosure and rating.

CHAPTER IV STATUTORY COMMITTEES

17. State Labour Advisory Committee.
18. District Labour Committee.

CHAPTER V UNORGANISED WORKERS, WELFARE

19. Establishment of Madhya Pradesh Unorganised Workers, Welfare Board.
20. Functions of the Board.
21. The Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare Fund.
22. Power of Government to give directions to the Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare Board.

CHAPTER VI ORGANISED WORKERS, WELFARE

23. Constitution and continuation of the Madhya Pradesh Labour Welfare Board.
24. The Madhya Pradesh Labour Welfare Fund.
25. Welfare measures and schemes.
26. Special Welfare funds.
27. Power of Government to give directions to the Board.

CHAPTER VII INDUSTRIAL RELATIONS

28. Adoption and application of the Industrial Relations Code, 2020.

CHAPTER VIII INSPECTION, RECOVERY AND OFFENCES

29. Facilitator and power of inquiry.
30. Power to enter, inquire and collect information.
31. Powers of Competent Authority.
32. Penalty for minor procedural lapses.
33. Penalties for serious contraventions.
34. Compounding of offences.
35. Protection of action taken in good faith.

CHAPTER IX MISCELLANEOUS

36. Power to make rules and issue notifications.
37. Transfer of pending proceedings.
38. Construction of references.
39. Removal of difficulties.
40. Repeal and Savings.

MADHYA PRADESH BILL

NO. 13 OF 2026

**THE MADHYA PRADESH CODE ON EMPOWERING WORKSPACES
(SHRAM SHAKTI SANHITA), 2026**

A Bill to consolidate and codify the extant State Legislations in the State of Madhya Pradesh to provide for cordial employer-employee relationship, protecting the rights, ensuring the safety and promoting the welfare of the employees, providing for a transparent, citizen centric governance framework, which can address the society level challenges arising from disruptive technological and economic developments, by increasing case of value creation and inclusive employment generation and matters connected therewith or incidental thereto.

Be it enacted by the Madhya Pradesh Legislature in the Seventy-seventh year of the Republic of India as follows:-

**CHAPTER I
PRELIMINARY****1. Short title, extent, commencement and application.-**

- (1) This Act may be called the Madhya Pradesh Code On Empowering Workspaces (Shram Shakti Sanhita) 2026.
- (2) It extends to the whole of the State of Madhya Pradesh.
- (3) It shall come into force on such date, as the State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint, and different dates may be appointed for notification of different provisions of this Code.
- (4) This Code shall apply to all establishments, as defined in the Code on Wages, 2019, in the State of Madhya Pradesh.
- (5) Nothing in this code shall derogate from the Central Codes, any measures, that are to the advantage of the employee.

2. Definitions.-

In this Code, unless the context otherwise requires,

- (a) "Central Labour Codes" means the Code on Wages, 2019 (No. 29 of 2019), the Industrial Relations Code, 2020 (No. 35 of 2020), the Code on Social Security, 2020 (No. 36 of 2020) and the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code 2020 (No. 37 of 2020), as amended from time to time by the Parliament;
- (b) "Competent Authority" means an officer not below the rank of Assistant Labour Officer;
- (c) "Designated system" means an electronic governance platform, as may be notified by the State Government;
- (d) "Facilitator" means an officer designated so by the State Government to facilitate the compliance of the provisions of this Code regarding violations as per the prescribed procedure;

- (e) "prescribed" means prescribed by rules made under this Code;
- (f) "Rules" means rules made under this code;
- (g) "Self Regulatory Organisation" means an independent, non governmental entity constituted by an association of employers and authorised by the State Government to monitor and enforce specific rules and provisions under this Code and professional standards;
- (h) "State Government" means the Government of Madhya Pradesh;
- (2) Extant State enactments means all enactments as in force in the State of Madhya Pradesh, including the Acts stated as repealed in Section 40 of this Code.
- (3) Terms not otherwise defined herein shall have the same meaning, as assigned to them in the Central Labour Codes.

3. Commissioner of Labour.-

- (1) The State Government shall, by notification, appoint a person to be the Commissioner of Labour for the State and may appoint such subordinate officers, as may be prescribed, to assist the Commissioner of Labour in the exercise of his powers and discharge of his functions.
- (2) The State Government may delegate the powers of the Commissioner of Labour to such other officers, as may be prescribed, who shall exercise powers and perform duties, subject to the superintendence and control of the Commissioner of Labour.

4. Appointment of Directors.-

- (1) The State Government shall, by notification, appoint a person to be the Director, Employee State Insurance Services, who shall report to the State Government.
- (2) The State Government shall, by notification, appoint a person to be the Director, Occupational Health and Safety, who shall report to the Commissioner of Labour.

5. Designated system for ensuring compliance with the provisions of this Code.-

The State Government shall establish and maintain a Designated system, as prescribed, for facilitating compliance with the provisions of this Code.

CHAPTER II

REGISTRATION OF ESTABLISHMENTS

6. One-time intimation-based lifetime registration.-

- (1) Every employer shall give an intimation to the competent authority through the designated system, in the prescribed form and manner, regarding the commencement of an establishment in the State of Madhya Pradesh.

- (2) The registration certificate shall be generated automatically by the designated system upon receipt of such intimation,
- (3) Every registered establishment shall be assigned a unique establishment number, which shall serve as the single identifier for all establishments under this Code and may be linked with Central/State databases, as may be prescribed.
- (4) Registration shall be one-time and for the lifetime of the establishment, and no periodic renewal shall be required:

Provided that whenever any change occurs, the employer shall update the information on Designated system within such period, as may be prescribed.

- (5) Closure of an establishment shall be intimated in such form and manner and within such period, as may be prescribed, whereupon the registration shall be liable to be terminated by the competent authority.
 - (6) Where adverse information regarding an establishment is received after registration, the competent authority may carry out such a verification inquiry, as may be prescribed.
- 7. Co-opting of other public databases for intimation-based registration.-** Registrations or license issued under an Act, rule or regulations prescribed by the Government shall be deemed to be an Intimation under Section 6, leading to automatic registrations under this Code, including the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code 2020 and trade licensing of Local Bodies.

CHAPTER III

WAGES, WORKING CONDITIONS AND SAFETY

8. Wages.-

The payment of minimum wages, wages, deductions and bonuses by every establishment shall conform to the provisions of the Code on Wages, 2019.

9. Working hours, weekly holiday and overtime.-

- (1) No worker shall be required or allowed to work more than such daily and weekly hours as may be prescribed:

Provided that an employer may allow, but shall not require, an employee to complete the prescribed weekly hours by working more hours in a day, not exceeding twelve hours in any single day. Overtime shall apply when the total working hours in a week exceed the prescribed weekly maximum.

- (2) Overtime wages shall be, as prescribed with reference to the Code on Wages 2019.
- (3) For night-working hours, to which Section 10 of this code applies, overtime shall be calculated based on weighted hours, as may be prescribed.
- (4) No employee shall be required to perform work on remain available for work, during non-working hours unless the terms of engagement expressly provide for such on-call obligation. Such period shall be treated as overtime for payment of overtime wages.

10. Time of work.-

- (1) There shall be no general restriction under this Code on the working hours of establishments:

Provided that the State Government may regulate the working hours for specified classes of establishments, like liquor shops, keeping in view worker welfare, public order or other matters of public interest.

- (2) The State Government may, by notification, prescribe a higher weightage for hours of work performed, for the purpose of computing the total hours of work performed in a day, during specified night hours or hours with conditions of such exceptional hardship, as may be prescribed.

11. Employment of women.-

The employment of women during night hours in any establishment shall be subject to such safety, security and transportation measures infrastructure and consent requirements, as may be prescribed made available by the employer.

12. Prohibition of coercive engagement or employment.-

- (1) No employer or any other person acting under his authority shall.-

- (a) engage or continue to engage any person in a manner that compels such person to render service against his free will or that prevents him from exercising his free will regarding his continuation in the engagement;
- (b) withhold any identity document, original certificate, travel document or personal belongings of an employee, restricting his freedom to leave the employment;
- (c) engage in any practice that treats the employee as a commodity, including the transfer of an employee from one employer to another, without the written and informed consent of the employee.
- (d) indulge or allow any employee to indulge in any discriminatory or coercive workplace practices adversely impacting the dignity of the individual.

- (2) Any employee, aggrieved by a contravention of this section, may file a complaint, in person or through his representative in interest, before the Commissioner of Labour, who shall expeditiously inquire into the matter in such manner, as may be prescribed.

- (3) Nothing in this section shall prevent an employer from enforcing a lawful notice period or a lawful non-compete clause, that is reasonable in duration, geography and scope.

13. Leave.-

- (1) Every worker who has completed such period of continuous service as may be prescribed shall be entitled to annual leave with wages at such rate as may be prescribed.
- (2) Workers shall also be entitled to casual leave and special leave on such terms as may be prescribed.

14. Occupational safety and health.-

- (1) The provisions of this section shall apply to such establishments employing less than ten workers, to which the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 do not apply.
- (2) In every such establishment, every employee at the workplace shall,-
 - (a) take reasonable care for the health and safety of himself and of other persons, who may be affected by his acts or omissions at the workplace;
 - (b) comply with the safety and health requirements specified in the standards prescribed;
 - (c) co-operate with the employer in meeting the statutory obligations of the employer;
 - (d) if any situation, which is unsafe or unhealthy, comes to his attention, as soon as practicable, report such situation to his employer or an official at his workplace or section thereof, as the case may be who shall report it to the employer in the manner as may be prescribed by the Government;
 - (e) not wilfully interfere with or misuse or neglect any appliance, convenience or other thing provided at the workplace for the purpose of securing the health, safety and welfare of workers;
 - (f) not do, wilfully and without reasonable cause, anything, likely to endanger himself or others; and
 - (g) perform such other duties, as may be prescribed by the Government.
- (3) Rights of the employees,-
 - (a) Every employee in such an establishment shall have the right to obtain from the employer information relating to the employee's health and safety at work and represent to the employer regarding inadequate provision for protection of his safety or health in connection with the work activity in the workplace and if not satisfied, to the Facilitator.
 - (b) Where, in any workplace, the employee referred to in clause (a) has reasonable apprehension that there is a likelihood of imminent serious personal injury or death or imminent danger to health, he may bring the same to the notice of his employer and simultaneously bring the same to the notice of the Facilitator
 - (c) The employer or any employee referred to in clause (a), shall take immediate remedial action if he is satisfied about the existence of such imminent danger and send a report forthwith of the action taken to the Facilitator in such manner as may be prescribed by the Government.
 - (d) If the employer referred to in clause (c) is not satisfied about the existence of any imminent danger, as apprehended by his employees, he shall, nevertheless, refer the matter forthwith to the Facilitator, whose decision on the question of the existence of such imminent danger, shall be final.
 - (e) No persons shall intentionally or recklessly interfere with, damage or misuse anything that is provided in the interest of health, safety or welfare under this Code.

- (4) The employer shall be responsible for maintaining in his establishment, such health, safety and working conditions for the employees, as may be prescribed by the State Government.
- (5) Welfare facilities and measures in the establishments, as required under section 24 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 and sub-section (4) above, may be provided by pooling of resources by the establishments with fewer than ten employees.

15. Safety Measures.-

- (1) Every employer shall ensure safety in the establishment in accordance with the standards prescribed under this Code.
- (2) The State Government shall, by rules, prescribe a safety framework, including fire safety, providing for,-
 - (a) fire prevention measures, fire detection and alarm systems and fire-fighting equipment required;
 - (b) escape routes and evacuation plans;
 - (c) safety audits by such agency, at such intervals and in such manner, as may be prescribed;
 - (d) the reporting of incidents and corrective and preventive action to be taken thereupon.
- (3) The rules may provide for the grading of establishments on safety preparedness and compliance.
- (4) The additional safety measures prescribed under this Code may be achieved by pooling of resources amongst establishments.

16. Self-disclosure and rating.

- (1) The State Government shall, by rules, prescribe a voluntary framework of self-disclosure and rating of employee care and welfare, under which every employer or such classes of employers, as may be prescribed, shall periodically declare on the designated portal,-
 - (a) measures taken for the safety, health and welfare of employees;
 - (b) measures taken for the education and skill development of employees;
 - (c) compliance with applicable Central and State labour enactments; and
 - (d) such other matters, as may be prescribed.
- (2) The State Government shall, by rules, prescribe,-
 - (a) the criteria, methodology and periodicity for such rating, to enable consumers to distinguish services and products, based on the employer-employee relationship in the establishment;
 - (b) the manner of verification, including third-party audit, where appropriate;
 - (c) the manner of publication of ratings on the designated portal; and
 - (d) incentives for better-rated establishments, which may include reduced inspection frequency, priority in Government procurement or such other benefits, as may be notified.

- (3) Every self-disclosure shall be a statement of fact and the employer shall be personally liable for its accuracy.
- (4) The State Government may recognise Self Regulatory Organisations, which would oversee the implementation of the provisions of this code and rules framed thereunder and promote information on provisions regarding rights, welfare, safety and social security of the workers/employees.

CHAPTER IV

STATUTORY COMMITTEES

17. Madhya Pradesh State Labour Advisory Committee.-

- (1) The State Government shall constitute a Committee to be known as the Madhya Pradesh State Labour Advisory Committee, to advise the State Government on all matters pertaining to labour policy, welfare and administration in the State.
- (2) Without prejudice to the generality of sub-section (1), the Committee may advise on,-
 - (a) welfare schemes for unorganised, gig and platform workers under this Code;
 - (b) conditions of service of employees;
 - (c) occupational safety, health and working conditions;
 - (d) industrial relations policy;
 - (e) social security for employees and the portability of benefits; and
 - (f) such other matters, as the State Government may, from time to time, refer to the Committee.
- (3) The composition, tenure, procedure and quorum of the Committee shall be, as may be prescribed:

Provided that the Committee shall be chaired by the Commissioner of Labour and shall include representatives of the State Government, employers, trade unions, unorganised workers, gig and platform workers and independent persons of eminence.

- (4) The State Government may issue such directions, as it deems necessary in pursuance of the advice tendered by the Committee.

18. District Labour Committee.-

- (1) The State Government shall, by notification, constitute a District Labour Committee in every district, for the integrated administration and monitoring of all labour related matters in the district, including,-
 - (a) the welfare of unorganised, gig and platform workers;
 - (b) the prevention of child labour and rehabilitation of child Labourers;
 - (c) the identification, release and rehabilitation of bonded labour;
 - (d) the implementation of welfare schemes under this Code and the Central Codes;
 - (e) the monitoring of safety and health compliance in workplaces; and
 - (f) such other matters, as the State Government may prescribe.

- (2) The composition, functions and procedure of the District Labour Committee shall be, as may be prescribed:

Provided that the committee shall be chaired by the District Collector or his nominee and shall include representatives of employers, workers and such other members, as may be prescribed.

- (3) Where a District Committee has been constituted under any Central enactment relating to child labour, bonded labour or building and other construction workers, the District Labour Committee under this section shall, to the extent not inconsistent with the Central enactment, discharge the functions of such Committee in the district.

CHAPTER V

UNORGANISED WORKERS WELFARE

19. Establishment of Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare board.-

- (1) The State Government shall constitute the Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare Board, in accordance with the Code on Social Security, 2020, which shall also replace the Board constituted under the Madhya Pradesh Asangathit Karmkar kalyan Adhiniyam, 2003 (No. 9 of 2004) and have the same powers and provisions, as applicable to a Board constituted under Section 3 of the said Act.
- (2) The Board shall be a body corporate with perpetual succession and a common seal and shall sue and be sued in its own name.
- (3) The composition, tenure, procedure and quorum of the Board shall be, as prescribed for the Madhya Pradesh State Unorganised Workers' Social Security Board, provided under the Code on Social Security, 2020.

20. Functions of the Board.-

- (1) (1) In addition to the functions of the Board provided under the Code on Social Security 2020 and the Madhya Pradesh Asangathit Karmkar Kalyan Adhiniyam, 2003, the Board shall:-
 - (a) promote formalisation of employment amongst anorganised workers;
 - (b) coordinate with District Labour Committees for the implementation of welfare schemes in their respective districts, including providing for health, education, housing, transport, skill development, social security and development of entrepreneurship for the workers and their dependents;
 - (c) ensure the delivery of entitlements under the Code on Social Security, 2020 and such other social security schemes, as may be applicable;
 - (d) encourage and facilitate the organisation of unorganised workers into cooperative societies registered under the Madhya Pradesh Cooperative Societies Act, 1960 (No. 17 of 1961) or any other applicable law, for the purposes of collective negotiation, joint procurement, access to markets, access to welfare schemes and to provide such support, resources and guidance in this behalf, as may be prescribed.

- (2) The Board may, with the prior approval of the State Government constitute or merge separate funds for prescribed categories of employment or establishment or for different areas, from which, exclusive benefits, may be provided to workers in such categories or areas.

21. The Madhya Pradesh Unorganised Workers Welfare Fund.-

The Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare Fund shall be established and administered by the Board in such manner, as is provided in the Madhya Pradesh Asangathit Karmakar Kalyan Adhiniyam, 2003.

22. Power of Government to give directions to the Madhya Pradesh Unorganised Workers' Welfare Board.-

- (1) The State Government may, from time to time, issue such directions to the Board regarding the discharge of its functions the administration of the fund and the implementations of welfare schemes under this Code and the Board shall comply with such directions.
- (2) The State Government may call for such progress reports, statements, accounts and information from the Board, as it deems fit and the Board shall furnish such reports, statements, accounts and information, within such time, as the State Government may specify.

CHAPTER VI

ORGANISED WORKERS' WELFARE

23. Constitution and continuation of the Madhya Pradesh Labour Welfare Board.-

The Madhya Pradesh Labour Welfare Board constituted under the Madhya Pradesh Shram Kalyan Nidhi Adhiniyam, 1982 (No. 36 of 1983), shall continue with such composition, powers and provisions applicable, as provided for in the said Act.

24. The Madhya Pradesh Labour Welfare Fund.-

The Labour Welfare Fund as constituted under Madhya Pradesh Shram Kalyan Nidhi Adhiniyam 1982 shall continue and shall be administered by the Madhya Pradesh Labour Welfare Board

25. Welfare measures and schemes.-

The Board may implement such welfare schemes, as may be deemed appropriate, in addition to the provisions in the Madhya Pradesh Shram Kalyan Adhiniyam, 1982, including providing for health, education, housing, transport, skill development, social security and development of entrepreneurship for the organised workers and their dependents

26. Special Welfare Funds.-

- (1) Separate exclusive funds and schemes for welfare of workers in categories of employment, like Slate Pencil Factories, shall be maintained under the Board.
- (2) The Board may formulate and implement specific welfare schemes for special categories of workers, like Slate Pencil workers, having regard to the occupational health risks and other particular circumstances of such workers.

27. Power of Government to give directions to the Board.-

- (1) The State Government may, from time to time issue such directions as it considers necessary, to the Board, regarding the discharge of its functions, administration of the Fund and implementation of welfare schemes under this Code and the Board shall comply with such directions.
- (2) The State Government may call for such progress reports, statements, accounts and information from the Board, as it deems fit and the Board shall furnish such reports, statements, accounts and information, within such time, as the State Government may specify.

CHAPTER VII**INDUSTRIAL RELATIONS****28. Adoption and application of the Industrial Relations Code, 2020.—**

- (1) Matters related to Industrial disputes, conciliation, adjudication, trade unions, standing orders, strikes, lockouts, lay-off, retrenchment and closure shall be governed by the Industrial Relations Code, 2020.
- (2) Establishments below the threshold prescribed under Industrial Relation Code 2020 may adopt or continue to implement, such model personnel regulations, as the State Government may prescribe and publish, which may be recognised and incentivised by the State Government, in such manner, as may be prescribed.

CHAPTER VIII**INSPECTION, RECOVERY, OFFENCES AND APPEAL****29. Facilitator and powers of inquiry.—**

- (1) The State Government may, by notification, appoint Inspector-cum-Facilitators for the implementation of this Code, with such powers and subject to such safeguards, as may be prescribed under this Code.
- (2) Every Facilitator shall exercise his powers under this Code in a facilitative manner and shall guide employers and workers towards effective compliance with the provisions of this Code:

Provided that no inspection shall be undertaken under this Code in respect of any subject-matter:

Provided further that the inquiry into an establishment can be undertaken by a Facilitator only with prior permission of the Commissioner of Labour.

- (3) The State Government may, by notification, lay down an inquiry procedure, which shall also provide for online inquiry and near real-time inspection reports.
- (4) Every Facilitator shall be deemed to be a public servant within the meaning of clause (28) of Section 2 of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 (No. 45 of 2023).

30. Power to enter, inquire and collect information.—

(1) Any Facilitator or any officer authorised by the State Government in this behalf, may, for the purposes of carrying out inquiries or verifications under this Code, exercise all or any of the following powers, namely:—

(a) to enter, at all reasonable times, with such assistance, as may be necessary, any establishment, premises, building or land and to inquire, examine and collect information relating to compliance with this Code;

(b) to require the production of any register, record, book of account, electronic record or other document and to examine and take copies or extracts therefrom:

Provided that no record or information, which has already been made available by the employer on the designated system, may be asked for, by the Facilitator;

(c) to take copies of such records or documents, where the Facilitator has reason to believe that they may be relevant for proceedings under this Code, subject to such safeguards as may be prescribed; and

(d) to conduct such inquiry, as may be necessary and to receive and record evidence.

(2) Every employer and every person in charge of an establishment shall provide all reasonable assistance to the Facilitator or the authorised officer in the discharge of his duties under this section.

(3) Every inquiry carried out under this section shall be recorded on the designated system in the prescribed manner and a copy of the inquiry report shall be made available to the employer, within such time and in such manner, as may be prescribed.

31. Powers of Competent Authority.—

(1) The Competent Authority, as prescribed, may, after affording the concerned party a reasonable opportunity of being heard, determine the amounts of penalty for violation of the provisions of the Code.

(2) Any amount so determined, that remains unpaid within the prescribed time, shall be recoverable as an arrears of land revenue.

(3) The competent authority under this Code to hold an inquiry, shall have the powers of a civil court under the Code of Civil Procedure, 1908 (No. 5 of 1908), for the purposes of enforcing the attendance of witnesses and compelling the production of documents and material objects and may also, so far as may be necessary for the purposes of the inquiry, exercise such powers of a Facilitator under this Code, as may be necessary.

(4) For every original order made by the Competent Authority, any aggrieved party may file an appeal to the next higher authority in the Department.

32. Penalty for minor procedural lapses.—

- (1) Any violation of the provisions in sections or rules made under this code, other than those mentioned in sub-section (1) of Section 33 of this code would be deemed to be a minor procedural lapse, for which a penalty up to rupees 5000/- may be imposed by the Competent Authority.
- (2) The Facilitator shall, before invoking any initiation of proceeding by the Competent Authority for a lapse under sub-section (1), issue a compliance notice specifying the lapse and affording the employer a period of not less than sixty days to rectify the same. Upon satisfactory rectification within the said period, no further proceeding shall be initiated or continued and the matter shall be deemed to be closed. Such compliance notice shall not be applicable if the same default is observed again within a period of one year.
- (3) The penalty shall be imposed by a Competent Authority, who shall not be below the rank of Assistant Labour Officer.

33. Penalties for serious contraventions.—

- (1) Any contravention by an employer, of the provisions of this Code or of any rule made thereunder, under Section 12 or under sub-section (4) of Section 14 where it affects health of the employee adversely, may be punishable with a penalty of rupees one lakh:

Provided that, for an offence, which does not have imminent danger to life or health, a compliance notice shall be issued with seven days time and the proceedings may be initiated, only if the observed default is not rectified within the stipulated period. Such compliance notice shall not be applicable, if the same default is observed again within a period of two years.

- (2) Nothing in this section shall bar prosecution for any offence otherwise constituted under the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 (No. 45 of 2023) or any other law for the time being in force.

34. Compounding of offences.—

- (1) (a) Any penalty under this Code may be compounded by paying a sum of fifty percent of the maximum penalty before the institution of the proceedings.
(b) compounding of the offences may be done by the officers as notified by the State Government in this regard.
- (2) Where a penalty or an offence has been compounded under sub-section (1), the person liable for penalty or the offender, as the case may be, shall be discharged of the penalty or offence and there shall be no further proceedings against him in respect of such penalty or offence.
- (3) Any person, who fails to comply with an order made by the officer referred to in sub-section (1), shall be liable to pay an additional penalty equivalent to twenty percent of the maximum penalty provided for the offence.
- (4) The amount of composition received under sub-section (1) shall be credited to the fund for the unorganised workers mentioned in Section 21 of this Code.

35. Protection of action taken in good faith.—

- (1) No suit or proceeding shall lie against the State Government, the Board or any officer thereof for anything done in good faith.
- (2) Officers acting under this Code shall be deemed public servants within the meaning of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 (No. 45 of 2023).

**CHAPTER IX
MISCELLANEOUS**

36. Power to make rules and issue notifications.—

- (1) The State Government may, by notification in the Official Gazette, make rules to carry out the provisions of this Code, consistent with the Central Codes.
- (2) Every rule made under this Code shall, as soon as may be after it is being made, be laid before the Madhya Pradesh State Legislature.

37. Transfer of pending proceedings.—

- (1) All proceedings pending before any authority constituted under any of the repealed enactments shall, on the commencement of this Code, stand transferred to the corresponding authority under this Code and shall be dealt with by such authority, as if they had been initiated under this Code.
- (2) No proceeding shall abate by reason only of such transfer.

38. Construction of references.—

Unless the context otherwise requires references to any repealed enactment in any instrument, contract, notification or document shall be construed as references to the corresponding provisions of this Code.

39. Removal of difficulties.—

- (1) If any difficulty arises in giving effect to the provisions of this Code, the State Government may, by order published in the Official Gazette, make such provisions not inconsistent with this Code, as may appear necessary for removing such difficulty:

Provided that no such order shall be made after the expiry of a period of three years from the commencement of this Code.

- (2) Every order made under this section shall be laid before the State Legislature.

40. Repeal and savings.—

- (1) On and from the commencement of this Code, the following State enactments shall stand repealed—
 - (a) The Madhya Pradesh Adjustment and Liquidation of Industrial Workers Debt Act, 1936 (No. 5 of 1936);
 - (b) The Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958 (No. 25 of 1958);

- (c) The Madhya Pradesh Industrial Relations Act, 1960 (No. 27 of 1960);
 - (d) The Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1961 (No. 26 of 1961);
- (2) Notwithstanding the repeal under sub-section (1), any notification, order, rule, scheme, registration, identity card, appointment, direction, assessment, demand, recovery proceeding, award, settlement or instrument issued, made or taken under the enactments so repealed, shall, in so far as it is not inconsistent with this Code, be deemed to have been issued, made or taken under the corresponding provisions of this Code and shall continue in force, until superseded by anything done or any action taken under this Code.
- (3) For the avoidance of doubt,—
- (a) any right, privilege, obligation or liability acquired, accrued or incurred under the enactments so repealed, shall not be affected by such repeal;
 - (b) any penalty, forfeiture or punishment incurred in respect of any offence committed against any of the repealed enactments shall not be affected;
 - (c) any investigation, inquiry or legal proceeding pending or existing at the commencement of this Code shall not be affected and may be instituted, continued and disposed of, as if the repealed enactment had not been repealed;
 - (d) all standing orders in force, immediately before the commencement of this Code, shall continue, as standing orders under this Code, until modified or superseded;
 - (e) all funds constituted under the repealed enactments and all amounts standing to their credit, shall stand transferred to and vest in the corresponding funds under this Code, subject to committed liabilities;
 - (f) all registrations and identity cards issued under the enactments so repealed shall continue until re-verification under this Code; and
 - (g) all welfare schemes in force, immediately before the commencement of this Code, shall continue, until modified merged or replaced by schemes framed under this Code.
- (4) Unless the context otherwise requires the provisions of Section 6 of the Madhya Pradesh General Clauses Act, 1957 (No. 3 of 1958) shall apply, mutatis mutandis, to the repeal of the enactments referred to in sub-section (1).
- (5) Any word or expression used but not defined in this Code, if defined in any enactment repealed by this Code, shall have the meaning assigned to it in such repealed enactment.

STATEMENT OF OBJECTS AND REASONS

The technological and economic developments of the times require putting in place a revised framework for ensuring healthy and cordial employer-employee relationship, which would support and augment social value creation and employment generation in the society. The State labour legislations need to be simplified, rationalized and implemented in right earnest.

2. The Government of India has recently notified the four Central Labour Codes, which brings together 29 Central labour legislations. The State of Madhya Pradesh is hereby codifying the extant six labour legislations, namely the Madhya Pradesh Adjustment and Liquidation of Industrial Workers Debt Act, 1936 (No. 5 of 1936), the Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958 (No. 25 of 1958), the Madhya Pradesh Industrial Relations Act, 1960 (No. 27 of 1960), the Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1961 (No. 26 of 1961), the Madhya Pradesh Shram Kalyan Nidhi Adhiniyam, 1982 (No. 36 of 1983) and the Madhya Pradesh Asangathit Karmkar Kalyan Adhiniyam, 2003 (No. 9 of 2004) in the State, to provide for a framework, which is aligned with the Central Labour Codes retaining and augmenting employee protection measures. This Code seeks to align with the Central Labour Codes wherever there are provisions available in the Central Legislations. For occupational safety and health, it seeks to enable a practical non- intrusive framework for establishments with less than ten employees.

3. The provisions regarding shops and establishment are being reworked, so that they are not unnecessarily restrictive for the functioning of the establishment, even as the core mandate of ensuring healthy employer-employee relationship is sought to be universally achieved, without compromising on the rights, welfare, safety and dignity of workers.

4. The Bill has been designed to achieve the above objects.

5. Hence, this bill.

BHOPAL :

Dated, the 19th July, 2026.

PRAHLAD SINGH PATEL

Member-in-charge.

इसे वेबसाईट www.govtpress.mp.gov.in
से भी डाउन लोड किया जा सकता है.



मध्यप्रदेश राजपत्र

(असाधारण)

प्राधिकार से प्रकाशित

क्रमांक 209]

भोपाल, सोमवार, दिनांक 20 जुलाई 2026-आषाढ़ 29, शक 1948

विधान सभा सचिवालय, मध्यप्रदेश

भोपाल, दिनांक 20 जुलाई 2026

क्र. 12613-मप्रविस-16-विधान-2026.- मध्यप्रदेश विधान सभा के प्रक्रिया तथा कार्य संचालन सम्बन्धी नियम-64 के उपबन्धों के पालन में मध्यप्रदेश कार्यस्थल सशक्तिकरण संहिता (श्रम शक्ति संहिता) विधेयक, 2026 (क्रमांक 13 सन् 2026) जो विधान सभा में दिनांक 20 जुलाई 2026 को पुरःस्थापित हुआ है. जनसाधारण की सूचना के लिए प्रकाशित किया जाता है.

अरविन्द शर्मा,
प्रमुख सचिव,
मध्यप्रदेश विधान सभा.

मध्यप्रदेश विधेयक

क्रमांक 93 सन् 2026

मध्यप्रदेश कार्यस्थल सशक्तिकरण संहिता (श्रम शक्ति संहिता), 2026

विषय-सूची

अध्याय-एक

प्रारंभिक

खण्ड :

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार, प्रारंभ और लागू होना.
2. परिभाषाएँ.
3. श्रम आयुक्त.
4. संचालकों की नियुक्ति.
5. इस संहिता के उपबंधों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए अभिहित प्रणाली.

अध्याय-दो

स्थापनाओं का रजिस्ट्रीकरण

6. एक बार सूचना देने पर आधारित आजीवन रजिस्ट्रीकरण.
7. सूचना-आधारित रजिस्ट्रीकरण के लिए अन्य सार्वजनिक डेटाबेस को सहयोजित करना.

अध्याय-तीन
मजदूरी, कार्य की स्थितियाँ और सुरक्षा

८. मजदूरी.
९. काम के घंटे, साप्ताहिक अवकाश और अतिकालिक समय.
१०. काम का समय.
११. महिलाओं का नियोजन.
१२. जबरन काम पर रखने या नियोजन पर रोक
१३. अवकाश.
१४. उपजीविकाजन्य सुरक्षा और स्वास्थ्य.
१५. सुरक्षा उपाय.
१६. स्व-प्रकटीकरण और रेटिंग.

अध्याय-चार
कानूनी समितियाँ

१७. मध्यप्रदेश राज्य श्रम सलाहकार समिति.
१८. जिला श्रम समिति.

अध्याय-पांच
असंगठित कर्मकार कल्याण

१९. मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण मण्डल की स्थापना,
२०. मण्डल के कार्य.
२१. मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण निधि
२२. असंगठित कर्मकार कल्याण मण्डल को निर्देश देने की सरकार की शक्ति.

अध्याय-छह
संगठित श्रमिक कल्याण

२३. मध्यप्रदेश श्रम कल्याण मण्डल का गठन और निरंतरता,
२४. मध्यप्रदेश श्रम कल्याण निधि.
२५. कल्याणकारी उपाय और योजनाएँ.
२६. विशेष कल्याण निधि,
२७. मण्डल को निर्देश देने की सरकार की शक्ति.

अध्याय-सात
औद्योगिक संबंध

२८. औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० को अपनाना और लागू करना.

अध्याय-आठ
निरीक्षण, वसूली, अपराध और अपील

२९. सुविधा प्रदाता और उसकी जाँच की शक्तियाँ,
३०. प्रवेश करने, पूछताछ करने और जानकारी एकत्र करने की शक्ति.
३१. सक्षम प्राधिकारी की शक्तियाँ.
३२. गौण प्रक्रियात्मक त्रुटियों के लिए शास्ति.
३३. गंभीर उल्लंघनों के लिए शास्ति.
३४. अपराधों का शमन.
३५. सद्भावपूर्वक की गई कार्रवाई का संरक्षण.

अध्याय-नौ
प्रकीर्ण

३६. नियम बनाने और अधिसूचना जारी करने की शक्ति.
३७. लंबित कार्यवाही का अंतरण.
३८. संदर्भों की व्याख्या.
३९. कठिनाइयों को दूर करना.
४०. निरसन तथा व्यावृत्ति.

मध्यप्रदेश विधेयक

क्रमांक १३ सन् २०२६

मध्यप्रदेश कार्यस्थल सशक्तिकरण संहिता (श्रम शक्ति संहिता), २०२६

मध्यप्रदेश राज्य में प्रचलित राज्य विधानों को समेकित और संहिताबद्ध करने, सौहार्दपूर्ण नियोक्ता-कर्मचारी के संबंध, कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा, उनकी सुरक्षा सुनिश्चित करना और उनके कल्याण को बढ़ावा देने तथा एक पारदर्शी, नागरिक-केंद्रित शासन ढांचा प्रदान करने, जो मूल्य सृजन की सुगमता और समावेशी रोजगार सृजन को बढ़ाकर, विघटनकारी तकनीकी और आर्थिक विकासों से उत्पन्न सामाजिक स्तर की चुनौतियों का समाधान करने तथा इससे संसक्त या इसके आनुषंगिक मामलों का उपबंध करने हेतु विधेयक.

भारत गणराज्य के सतहत्तरवें वर्ष में मध्यप्रदेश विधान मण्डल द्वारा निम्नलिखित रूप में यह अधिनियमित हो:-

अध्याय-एक

प्रारंभिक

१. संक्षिप्त नाम, विस्तार, प्रारंभ और लागू होना.-

- (१) इस अधिनियम का संक्षिप्त नाम मध्यप्रदेश कार्यस्थल सशक्तिकरण संहिता (श्रम शक्ति संहिता), २०२६ है.
- (२) इसका विस्तार संपूर्ण मध्यप्रदेश राज्य पर है.
- (३) यह ऐसी तारीख को प्रवृत्त होगा, जिसे राज्य सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नियत करे और इस संहिता के विभिन्न उपबंधों के लिए अधिसूचना के द्वारा भिन्न-भिन्न तारीखें नियत की जा सकेंगी.
- (४) यह संहिता मध्यप्रदेश राज्य में मजदूरी संहिता, २०१६ में यथापरिभाषित सभी स्थापनाओं पर लागू होगी.
- (५) इस संहिता की कोई भी बात, केंद्रीय संहिताओं के ऐसे किसी भी उपाय को कम नहीं करेगी जो कर्मचारी के हित में हो.

२. परिभाषाएं.- इस संहिता में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,-

- (क) “केंद्रीय श्रम संहिता” से अभिप्रेत है, संसद द्वारा समय-समय पर यथा संशोधित मजदूरी संहिता, २०१६ (२०१६ का २६), औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० (२०२० का ३५), सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० (२०२० का ३६) और उपजीविका जन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशा संहिता २०२० (२०२० का ३७);
- (ख) “सक्षम प्राधिकारी” से अभिप्रेत है, सहायक श्रम अधिकारी की श्रेणी से अनिम्न श्रेणी का कोई अधिकारी;
- (ग) “अभिहित प्रणाली” से अभिप्रेत है, एक इलेक्ट्रॉनिक गवर्नेंस प्लेटफॉर्म, जैसा कि राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित किया जाए;
- (घ) “सुविधाप्रदाता” से अभिप्रेत है, राज्य सरकार द्वारा इस प्रकार अभिहित कोई अधिकारी, जो विहित प्रक्रिया के अनुसार उल्लंघन से संबंधित इस संहिता के उपबंधों का पालन करने में सुविधा-प्रदान करेगा;
- (ङ.) “विहित” से अभिप्रेत है, इस संहिता के अधीन बनाए गए नियमों द्वारा विहित;
- (च) “नियम” से अभिप्रेत है, इस संहिता के अधीन बनाए गए नियम;
- (छ) “स्व-नियामक संगठन” से अभिप्रेत है, नियोक्ताओं के किसी संघ द्वारा गठित एक स्वतंत्र, गैर-सरकारी इकाई, जिसे इस संहिता के अधीन विशिष्ट नियमों, उपबंधों तथा उपजीविका जन्य मानकों की निगरानी करने तथा उन्हें लागू करने के लिए राज्य सरकार द्वारा अधिकृत किया गया हो;
- (ज) “राज्य सरकार” से अभिप्रेत है, मध्यप्रदेश सरकार;
- (२) “विद्यमान राज्य अधिनियमितियों” से अभिप्रेत है, मध्यप्रदेश राज्य में लागू समस्त अधिनियमितियां, जिनमें इस

संहिता की धारा ४० में यथानिरसित किए गए अधिनियम भी सम्मिलित है.

- (३) जिन शब्दों को यहां परिभाषित नहीं किया गया है, उनके वहीं अर्थ होंगे जो उन्हें केंद्रीय श्रम संहिताओं में समनुदेशित किए गए हैं.

३. श्रम आयुक्त.-

- (१) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, राज्य के लिए श्रम आयुक्त के रूप में एक व्यक्ति को नियुक्त करेगी और श्रम आयुक्त को उसकी शक्तियों के प्रयोग करने तथा उनके कार्यों के निष्पादन में सहायता के लिए ऐसे अधीनस्थ अधिकारियों को नियुक्त कर सकेगी, जैसा कि विहित किया जाए.
- (२) राज्य सरकार, श्रम आयुक्त की शक्तियों को ऐसे अन्य अधिकारियों को सौंप सकेगी, जैसा कि विहित किया जाए, और वे, श्रम आयुक्त के अधीक्षण और नियंत्रण के अध्वधीन शक्तियों का प्रयोग और कर्तव्यों का पालन करेंगे.

४. संचालकों की नियुक्ति.-

- (१) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, कर्मचारी राज्य बीमा सेवाओं के संचालक के रूप में किसी व्यक्ति को नियुक्त करेगी, जो राज्य सरकार को रिपोर्ट करेगा.
- (२) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, उपजीविका जन्य स्वास्थ्य और सुरक्षा संचालक के रूप में किसी व्यक्ति को नियुक्त करेगी, जो श्रम आयुक्त को रिपोर्ट करेगा.

५. संहिता के उपबंधों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए अभिहित प्रणाली.-

राज्य सरकार, इस संहिता के उपबंधों के अनुपालन को सुगम बनाने के लिए यथाविहित, एक अभिहित प्रणाली स्थापित करेगी और उसका संधारण करेगी.

अध्याय-दो

स्थापनाओं का रजिस्ट्रीकरण

६. एक बार सूचना-आधारित आजीवन रजिस्ट्रीकरण.-

- (१) प्रत्येक नियोक्ता, मध्यप्रदेश राज्य में किसी स्थापना के प्रारंभ करने के संबंध में, अभिहित प्रणाली के माध्यम से विहित प्ररूप और रीति में सक्षम अधिकारी को सूचना देगा.
- (२) ऐसी सूचना प्राप्त होने पर अभिहित प्रणाली द्वारा रजिस्ट्रीकरण प्रमाण पत्र स्वतः जनित हो जाएगा.
- (३) प्रत्येक रजिस्ट्रीकृत स्थापना को एक विशिष्ट स्थापना नंबर दिया जाएगा, जो इस संहिता के अधीन सभी स्थापनाओं के लिए एकमात्र पहचानकर्ता के रूप में काम करेगा और इसे केंद्र/राज्य डेटाबेस से जोड़ा जा सकेगा, जैसा कि विहित किया जाए.
- (४) रजिस्ट्रीकरण एक बार होगा और स्थापना के पूरे जीवनकाल के लिए होगा, और इसे समय-समय पर नवीकरण कराने की आवश्यकता नहीं होगी:

परंतु, जब भी कोई बदलाव हो, नियोक्ता को नियत समय के भीतर अभिहित प्रणाली में जानकारी अद्यतन करनी होगी.

- (५) स्थापना को बंद करने की सूचना ऐसे प्ररूप तथा रीति में और ऐसी अवधि के के भीतर दी जाएगी, जैसा कि विहित किया जाए, तत्पश्चात् सक्षम प्राधिकारी द्वारा रजिस्ट्रीकरण रद्द किया जा सकेगा.
- (६) जहां रजिस्ट्रीकरण के पश्चात् किसी स्थापना के संबंध में प्रतिकूल जानकारी प्राप्त होती है, वहां सक्षम प्राधिकारी ऐसी सत्यापन जांच कर सकेगा, जैसा कि विहित किया जाए.

७. सूचना-आधारित रजिस्ट्रीकरण के लिए अन्य सार्वजनिक डेटाबेस को सहयोजित करना.- सरकार द्वारा विहित किसी अधिनियम, नियम या विनियमों के अधीन जारी रजिस्ट्रीकरण या अनुज्ञप्ति को धारा ६ के अधीन सूचना माना जाएगा, जिससे इस संहिता के अधीन स्वचालित रजिस्ट्रीकरण हो जाएगा, जिसमें उपजीविका जन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, २०२० और स्थानीय निकायों के व्यापार अनुज्ञप्ति सम्मिलित हैं.

अध्याय-तीन

मजदूरी, काम की स्थिति और सुरक्षा

८. मजदूरी.-

प्रत्येक स्थापना द्वारा न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी, कटौती और बोनस का भुगतान मजदूरी संहिता, २०१६ के उपबंधों के अनुरूप होगा.

९. काम के घंटे, साप्ताहिक अवकाश और अतिकालिक समय.-

- (१) किसी भी कर्मकार से ऐसे दैनिक और साप्ताहिक घंटों से अधिक काम करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी और न उसे अनुमति दी जाएगी, जैसा कि विहित किया जाए;

परंतु कोई नियोक्ता, किसी कर्मचारी को एक दिन में अधिक घंटे काम करके विहित साप्ताहिक घंटों को पूरा करने की अनुमति दे सकेगा, जो किसी एक दिन में बारह घंटे से अधिक नहीं होगा, किंतु इसके लिए अपेक्षा नहीं करेगा. अतिकालिक समय तब लागू होगा, जब एक सप्ताह में कुल कार्य के घंटे विहित साप्ताहिक अधिकतम कार्य घंटों से अधिक हो जाए.

- (२) अतिकालिक मजदूरी, मजदूरी संहिता, २०१६ के संदर्भ में विहित किए गए अनुसार होगी.

- (३) रात्रि-कार्य के घंटों के लिए, जिन पर इस संहिता की धारा १० लागू होती है, अतिकालिक समय की गणना भारत घंटों के आधार पर की जाएगी, जैसा कि विहित किया जाए.

- (४) किसी भी कर्मचारी को गैर कार्य घंटों के दौरान काम करने या काम के लिए उपलब्ध रहने की आवश्यकता नहीं होगी, जब तक कि नियोजक की शर्तों में स्पष्ट रूप से ऐसे “ऑन-कॉल” दायित्व का उपबंध न हो, ऐसी अवधि को अतिकालिक समय मजदूरी के भुगतान के उद्देश्य से अतिकालिक समय माना जाएगा.

१०. कार्य का समय.-

- (१) इस संहिता के अधीन स्थापनाओं के कार्य के घंटों पर कोई सामान्य प्रतिबंध नहीं होगा:

परंतु, राज्य सरकार, श्रमिक कल्याण, सार्वजनिक व्यवस्था या जनहित के अन्य मामलों को ध्यान में रखते हुए, शराब की दुकानों जैसी स्थापनाओं के विशिष्ट वर्गों के लिए कार्य के घंटों को विनियमित कर सकेगी.

- (२) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, विनिर्दिष्ट रात्रि के घंटों या ऐसी असाधारण कठिन स्थितियों के दौरान, एक दिन में किए गए कार्य के कुल घंटों की गणना करने के उद्देश्य से किये गये कार्य के घंटों के लिए एक उच्च भार विहित कर सकेगी, जैसा कि विहित किया जाए.

११. महिलाओं का नियोजन.-

किसी भी स्थापना में रात्रि के समय महिलाओं का नियोजन, नियोक्ता द्वारा, सुरक्षा और परिवहन के उपायों, बुनियादी ढांचे और सहमति की अपेक्षाओं के अधीन होगा, जैसा कि विहित किया जाए और नियोक्ता द्वारा उपलब्ध कराया जाएगा.

१२. जबरन कार्य या नियोजन का प्रतिषेध.-

- (१) कोई भी नियोक्ता या उसके प्राधिकार के अधीन कार्य करने वाला कोई अन्य व्यक्ति-

- (क) किसी व्यक्ति को इस तरह से नियोजित नहीं करेगा या नियोजित रखना जारी नहीं रखेगा जो ऐसे व्यक्ति को उसकी स्वतंत्र इच्छा के विरुद्ध सेवा देने के लिए मजबूर करे, या जो उसे रोजगार में बने रहने के संबंध में अपनी स्वतंत्र इच्छा का प्रयोग करने से रोके;

- (ख) किसी कर्मचारी का कोई पहचान दस्तावेज, मूल प्रमाण-पत्र, यात्रा दस्तावेज या व्यक्तिगत सामान नहीं रोकेगा जिससे उसकी नौकरी छोड़ने की स्वतंत्रता प्रतिबंधित हो;
 - (ग) किसी भी ऐसी प्रथा में वचनबद्ध नहीं करेगा जो कर्मचारी को एक वस्तु (क्रमोडिटी) के रूप में मानती है, जिसमें कर्मचारी की लिखित और सूचित सहमति के बिना उसे एक नियोक्ता से दूसरे नियोक्ता के पास स्थानांतरित करना सम्मिलित है;
 - (घ) किसी भी ऐसी भेदभावपूर्ण या प्रपीड़क कार्यस्थल प्रथाओं में लिप्त नहीं होगा या किसी कर्मचारी को लिप्त होने की अनुमति नहीं देगा जो व्यक्ति की गरिमा पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हो.
- (२) इस धारा के उल्लंघन से व्यथित कोई भी कर्मचारी, व्यक्तिगत रूप से या अपने हित में प्रतिनिधि के माध्यम से श्रम आयुक्त के समक्ष शिकायत दर्ज कर सकेगा, जो ऐसी रीति में मामले की शीघ्र जांच करेगा, जैसी कि विहित की जाए.
- (३) इस धारा की कोई भी बात नियोक्ता को एक वैध नोटिस अवधि या वैध गैर-प्रतिस्पर्धा खंड को लागू करने से नहीं रोकेगी जो अवधि, भूगोल (क्षेत्र) और दायरे में युक्तियुक्त हो.

१३. अवकाश.-

- (१) प्रत्येक कर्मकार जिसने निरंतर सेवा की ऐसी अवधि पूरी कर ली है, जैसी कि विहित की जाए, वह ऐसी दर पर मजदूरी के साथ वार्षिक अवकाश का हकदार होगा, जैसा कि विहित किया जाए.
- (२) कर्मकार, ऐसे निबंधनों पर आकस्मिक अवकाश और विशेष अवकाश के भी हकदार होंगे, जैसा कि विहित किया जाए.

१४. उपजीविकाजन्य सुरक्षा और स्वास्थ्य.-

- (१) इस धारा के उपबंध केवल उन स्थापनाओं पर लागू होंगे, जहां दस से कम कर्मकार कार्य करते हैं, जिन पर उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, २०२० लागू नहीं होती है.
- (२) प्रत्येक ऐसी स्थापना में, कार्यस्थल पर प्रत्येक कर्मचारी,-
 - (क) अपनी स्वयं की और अन्य व्यक्तियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की उचित देखभाल करेगा, जो कार्यस्थल पर उसके कार्यों या चूक से प्रभावित हो सकता है;
 - (ख) विहित मानकों में विनिर्दिष्ट सुरक्षा और स्वास्थ्य आवश्यकताओं का अनुपालन करेगा;
 - (ग) नियोक्ता के वैधानिक दायित्वों को पूरा करने में नियोक्ता का सहयोग करेगा;
 - (घ) यदि कोई ऐसी स्थिति जो असुरक्षित या अस्वस्थ है, उसके ध्यान में आती है, तो यथाशीघ्र, ऐसी स्थिति की रिपोर्ट, यथास्थिति, अपने नियोक्ता या उसके कार्यस्थल या उसकी शाखा के किसी अधिकारी को देगा, जो इसकी रिपोर्ट नियोक्ता को ऐसी रीति में करेगा जैसा कि सरकार द्वारा विहित किया जाए;
 - (ङ.) श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को सुरक्षित करने के प्रयोजन हेतु कार्यस्थल पर प्रदान किये गए किसी भी उपकरण, सुविधा या अन्य वस्तु के साथ जानबूझकर हस्तक्षेप या दुरुपयोग या उपेक्षा नहीं करेगा;
 - (च) बिना किसी उचित कारण के जानबूझकर ऐसा कुछ नहीं करेगा जिससे उसके या दूसरों के लिए खतरा पैदा होने की संभावना हो;
 - (छ) ऐसे अन्य कर्तव्यों का पालन करेगा, जैसा कि सरकार द्वारा विहित किया जाए.
- (३) कर्मचारियों के अधिकार, -
 - (क) किसी स्थापना में प्रत्येक कर्मचारी को नियोक्ता से काम पर कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित जानकारी प्राप्त करने का अधिकार होगा और वह कार्यस्थल में कार्य गतिविधि के संबंध में अपनी सुरक्षा या स्वास्थ्य के लिए अपर्याप्त उपबंध के संबंध में नियोक्ता को और संतुष्ट न होने पर सुविधाप्रदाता को अपना अभ्यावेदन दे सकेगा.

- (ख) जहां किसी कार्यस्थल पर कर्मचारी को खंड (क) में निर्दिष्ट यह उचित आशंका हो कि आसन्न गंभीर व्यक्तिगत चोट या मृत्यु या स्वास्थ्य को आसन्न खतरा होने की संभावना है, वह इसे अपने नियोक्ता के ध्यान में ला सकेगा और साथ ही सुविधाप्रदाता के ध्यान में भी ला सकेगा।
- (ग) यदि नियोक्ता या कोई कर्मचारी खंड (क) में निर्दिष्ट ऐसे आसन्न खतरे के अस्तित्व के बारे में यदि संतुष्ट है तो वह तुरंत सुधारात्मक कार्रवाई करेगा और की गई कार्रवाई की रिपोर्ट तुरंत सुविधाप्रदाता को ऐसी रीति में भेजेगा जैसे कि सरकार द्वारा विहित किया जाए।
- (घ) यदि नियोक्ता खंड (ग) में निर्दिष्ट अपने कर्मचारियों द्वारा आशंकित किसी आसन्न खतरे के अस्तित्व के बारे में संतुष्ट नहीं है, तो वह मामले को तुरंत सुविधाप्रदाता को निर्दिष्ट करेगा, जिसका ऐसे आसन्न खतरे के अस्तित्व के प्रश्न पर विनिश्चय अंतिम होगा;
- (ङ.) कोई भी व्यक्ति, इस संहिता के अधीन स्वास्थ्य, सुरक्षा या कल्याण के हित में प्रदान की गई किसी वस्तु का जानबूझकर या लापरवाही से हस्तक्षेप, क्षति या दुरुपयोग नहीं करेगा।
- (४) नियोक्ता अपनी स्थापना में कर्मचारियों के लिए ऐसी स्वास्थ्य, सुरक्षा और कार्य दशाएं बनाए रखने के लिए उत्तरदायी होगा, जैसा कि राज्य सरकार द्वारा विहित किया जाए।
- (५) स्थापनाओं में कल्याणकारी सुविधाएं और उपाय, उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, २०२० की धारा २४ तथा ऊपर उपधारा (४) के अधीन यथा अपेक्षित कल्याणकारी उपाय उन स्थापनाओं द्वारा संसाधनों को साझा करके प्रदान किए जा सकेंगे, यदि उनमें दस से कम कर्मचारी हैं।

१५. सुरक्षा उपाय.-

- (१) प्रत्येक नियोक्ता, इस संहिता के अधीन विहित मानकों के अनुसार स्थापना में सुरक्षा सुनिश्चित करेगा।
- (२) राज्य सरकार, नियमों द्वारा, अग्नि सुरक्षा को सम्मिलित करते हुए, एक सुरक्षा दायित्व विहित करेगी, जिसमें निम्नलिखित प्रावधान उपलब्ध होंगे,-
 - (क) आवश्यक अग्नि निवारक उपाय, आग का पता लगाने और अलार्म सिस्टम और अग्निशमन उपकरण;
 - (ख) बचाव मार्ग, और निकास योजनाएं;
 - (ग) ऐसे अभिकरण द्वारा, ऐसे अंतरालों पर और ऐसी रीति में, जैसी कि विहित की जाए, सुरक्षा संपरीक्षा;
 - (घ) घटनाओं की रिपोर्टिंग और उस पर की जाने वाली सुधारात्मक और निवारक कार्रवाई।
- (३) नियमों में सुरक्षा तैयारियों और अनुपालन पर स्थापनाओं के लिए श्रेणीकरण का उपबंध कर सकेंगे।
- (४) इस संहिता के अधीन विहित अतिरिक्त सुरक्षा उपायों को स्थापनाओं के बीच संसाधनों को साझा करके प्राप्त किया जा सकेगा।

१६. स्व-प्रकटीकरण और रेटिंग.-

- (१) राज्य सरकार, नियमों द्वारा, कर्मचारी देखभाल और कल्याण के स्व-प्रकटीकरण और रेटिंग का एक स्वैच्छिक ढांचा विहित करेगी जिसके अधीन प्रत्येक नियोक्ता, या नियोक्ताओं के ऐसे वर्ग, जो विहित किए जाएं, समय-समय पर अभिहित पोर्टल पर घोषणा करेंगे-
 - (क) कर्मचारियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण के लिए किए गए उपाय;
 - (ख) कर्मचारियों की शिक्षा और कौशल विकास के लिए किए गए उपाय;
 - (ग) लागू केंद्रीय और राज्य श्रम अधिनियमितियों का अनुपालन; और
 - (घ) ऐसे अन्य मामले जो विहित किए जाएं।
- (२) राज्य सरकार, नियमों द्वारा, विहित करेगी,-
 - (क) ऐसी रेटिंग के लिए मानदंड, कार्यप्रणाली और आवधिकता ताकि उपभोक्ता स्थापना में नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों के आधार पर सेवाओं और उत्पादों में अंतर कर सकें;

- (ख) जहां उपयुक्त हो, तीसरे पक्ष की संपरीक्षा को सम्मिलित करते हुए सत्यापन का तरीका;
 - (ग) अभिहित पोर्टल पर रेटिंग के प्रकाशन का तरीका; और
 - (घ) बेहतर रेटिंग वाली स्थापनाओं के लिए प्रोत्साहन, जिसमें निरीक्षण की आवृत्ति कम करना, सरकारी खरीद में प्राथमिकता, या अन्य लाभसम्मिलित हो सकेंगे, जो अधिसूचित किए जाएं.
- (३) प्रत्येक स्व-प्रकटीकरण, तथ्यों का विवरण होगा और नियोक्ता इसकी शुद्धता के लिए व्यक्तिगत रूप से उत्तरदायी होगा.
- (४) राज्य सरकार ऐसे स्वनियामक संगठनों को मान्यता दे सकेगी, जो इस संहिता और इसके अधीन बनाए गए नियमों के उपबंधों के कार्यान्वयन की देखरेख करें, और श्रमिकों/कर्मचारियों के अधिकारों, कल्याण, सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा से संबंधित प्रावधानों के बारे में जानकारी को बढ़ावा दें.

अध्याय-चार

कानूनी समितियां

१७. राज्य श्रम सलाहकार समिति.-

- (१) राज्य सरकार, राज्य में श्रम नीति, कल्याण और प्रशासन से संबंधित सभी मामलों पर राज्य सरकार को सलाह देने के लिए 'राज्य श्रम सलाहकार समिति' के नाम से एक समिति का गठन करेगी.
- (२) उप-धारा (१) की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, समिति निम्नलिखित पर सलाह दे सकेगी-
- (क) इस संहिता के अधीन असंगठित, निग और प्लेटफॉर्म कर्मकारों के लिए कल्याणकारी योजनाएं;
 - (ख) कर्मचारियों की सेवा की शर्तें;
 - (ग) उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं;
 - (घ) औद्योगिक संबंध नीति;
 - (ङ) कर्मचारियों के लिए सामाजिक सुरक्षा और लाभों की संभाव्यता; और
 - (च) ऐसे अन्य मामले जो, राज्य सरकार, समय-समय पर, समिति को निर्दिष्ट करे.
- (३) समिति की संरचना, कार्यकाल, प्रक्रिया और कोरम वैसा ही होगा जैसा कि विहित किया जाए:
- परन्तु समिति की अध्यक्षता श्रम आयुक्त करेंगे और इसमें राज्य सरकार, नियोक्ताओं, व्यापार संघों, असंगठित कर्मकारों, निग और प्लेटफॉर्म कर्मकारों के प्रतिनिधि और प्रतिष्ठित स्वतंत्र व्यक्ति सम्मिलित होंगे.
- (४) राज्य सरकार समिति द्वारा दी गई सलाह के अनुसरण में ऐसे निर्देश जारी कर सकेगी, जो वह आवश्यक समझे.

१८. जिला श्रम समिति.-

- (१) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, जिले में श्रम से संबंधित सभी मामलों के एकीकृत प्रशासन और निगरानी के लिए प्रत्येक जिले में एक जिला श्रम समिति का गठन करेगी, जिसमें सम्मिलित हैं-
- (क) असंगठित, निग और प्लेटफॉर्म कर्मकारों का कल्याण;
 - (ख) बाल श्रम की रोकथाम और बाल श्रमिकों का पुनर्वास;
 - (ग) बंधुआ मजदूरों की पहचान, विमुक्ति और पुनर्वास;
 - (घ) इस संहिता और केंद्रीय संहिताओं के अधीन कल्याणकारी योजनाओं का कार्यान्वयन;
 - (ङ) कार्यस्थलों पर सुरक्षा और स्वास्थ्य अनुपालन की निगरानी; और
 - (च) ऐसे अन्य मामले जो राज्य सरकार विहित करे.
- (२) जिला श्रम समिति की संरचना, कार्य और प्रक्रिया वैसी ही होगी जैसी निर्धारित की जाए:

परन्तु समिति की अध्यक्षता जिला कलक्टर या उनके नामनिर्दिष्ट व्यक्ति द्वारा की जाएगी और इसमें नियोक्ताओं, कर्मकारों के प्रतिनिधि और ऐसे अन्य सदस्य सम्मिलित होंगे जैसा कि विहित किए जाएं.

- (3) जहाँ बाल श्रम, बंधुआ मजदूरी, या भवन और अन्य संनिर्माण कर्मकारों से संबंधित किसी केंद्रीय अधिनियमित के अधीन जिला समिति का गठन किया गया है, वहाँ इस धारा के अधीन गठित जिला श्रम समिति, केंद्रीय अधिनियमित के साथ असंगत न होने की सीमा तक, जिले में ऐसी समिति के कृत्यों का निर्वहन करेगी।

अध्याय-पाँच

असंगठित कर्मकार कल्याण

१६. मध्य प्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण मण्डल की स्थापना.-

- (१) राज्य सरकार सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० के अनुसार मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार मण्डल का गठन करेगी, जो मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण अधिनियम, २००३ (क्रमांक ६ सन् २००४) के अधीन गठित मण्डल को प्रतिस्थापित भी करेगी और उसे वही शक्तियाँ और उपबंध होंगे, जो उक्त अधिनियम के अधीन गठित मण्डल पर लागू है।
- (२) मण्डल शाश्वत् उत्तराधिकार और एक सामान्य मुहर वाला एक निगमित निकाय होगा और अपने नाम से वाद (मुकदमा) कर सकेगा और उस पर वाद चलाया जा सकेगा।
- (३) मण्डल की संरचना, कार्यकाल, प्रक्रिया और कोरम, सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० के अधीन उपबंधित, मध्यप्रदेश राज्य असंगठित कर्मकार सामाजिक सुरक्षा मण्डल के लिए विहित किए गए अनुसार होगा।

२०. मण्डल के कृत्य.-

- (१) सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० तथा मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण अधिनियम, २००३ के अधीन उपबंधित मण्डल के कृत्यों के अतिरिक्त, मण्डल:-
- (क) असंगठित कर्मकारों के मध्य रोजगार के औपचारिकरण को बढ़ावा देगा;
- (ख) अपने-अपने जिलों में कल्याणकारी योजनाओं के कार्यान्वयन के लिए जिला श्रम समितियों के साथ समन्वय करेगा, जिसमें कर्मकारों और उनके आश्रितों के लिए स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास, परिवहन, कौशल विकास, सामाजिक सुरक्षा और उद्यमिता का विकास उपलब्ध कराना सम्मिलित है;
- (ग) सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० के अधीन हकदारियों और ऐसी अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाएं, जो लागू हों, का प्रदाय सुनिश्चित करना;
- (घ) असंगठित कर्मकारों को सामूहिक बातचीत, संयुक्त खरीद, बाजारों तक पहुंच, कल्याणकारी योजनाओं तक पहुंच के उद्देश्यों के लिए मध्य प्रदेश सहकारी सोसायटी अधिनियम, १९६० (क्रमांक १७ सन् १९६१) या किसी अन्य लागू विधि के अधीन पंजीकृत सहकारी समितियों में संगठित होने के लिए प्रोत्साहित और सुगम बनाएगा, और इस निमित्त ऐसी सहायता, संसाधन और मार्गदर्शन प्रदान करेगा जैसा कि विहित किया जाए।
- (२) मण्डल, राज्य सरकार के पूर्व अनुमोदन से, रोजगार या स्थापना की विहित श्रेणियों के लिए पृथक निधि का गठन कर सकेगी, जिससे ऐसी श्रेणियों के कर्मकारों को अनन्य लाभ प्रदान किए जा सकें।

२१. मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण निधि.-

‘मध्य प्रदेश’ असंगठित कर्मकार कल्याण निधि की स्थापना की जाएगी और इसका प्रशासन मण्डल द्वारा ऐसी रीति में किया जाएगा जैसा कि मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण अधिनियम, २००३ उपबंधित है।

२२. मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण मण्डल को निदेश देने की सरकार की शक्ति.-

- (१) राज्य सरकार, समय-समय पर, मण्डल को उसके कृत्यों के निर्वहन, निधि के प्रशासन और इस संहिता के अधीन कल्याणकारी योजनाओं के कार्यान्वयन के संबंध में निर्देश जारी कर सकेगी और मण्डल ऐसे निर्देशों का अनुपालन करेगा।
- (२) राज्य सरकार, मण्डल से ऐसी प्रगति रिपोर्ट, विवरण, खाते और जानकारी मांग सकेगी, जो वह उचित समझे, और मण्डल ऐसी रिपोर्ट, विवरण, खाते और जानकारी ऐसे समय के भीतर प्रस्तुत करेगा, जैसा कि राज्य सरकार विनिर्दिष्ट करे।

अध्याय छह

संगठित कर्मकार कल्याण

२३. मध्यप्रदेश श्रम कल्याण मण्डल का गठन और निरंतरता (जारी रहना).-

मध्य प्रदेश श्रम कल्याण निधि अधिनियम, १९८२ (क्रमांक ३६ सन् १९८३) के अधीन गठित “मध्य प्रदेश श्रम कल्याण मण्डल” उसी संरचना, शक्तियों, कृत्यों और उपबंधों के साथ जारी रहेगा, जैसा कि उक्त अधिनियम में लागू है.

२४. मध्यप्रदेश श्रम कल्याण निधि.-

मध्य प्रदेश श्रम कल्याण निधि अधिनियम, १९८२ के अधीन गठित मध्यप्रदेश श्रम कल्याण निधि जारी रहेगी और इसका प्रशासन मध्यप्रदेश श्रम कल्याण मण्डल द्वारा किया जाएगा.

२५. कल्याणकारी उपाय और योजनाएं.-

मध्यप्रदेश श्रम कल्याण निधि अधिनियम, १९८२ में उपबंधित के अतिरिक्त मण्डल ऐसी कल्याणकारी योजनाओं को लागू कर सकेगा, जैसे कि समुचित समझी जाएं, जिसमें संगठित श्रमिकों और उनके आश्रितों के लिए स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास, परिवहन, कौशल विकास, सामाजिक सुरक्षा और उद्यमिता के विकास के उपबंध कराया जाना सम्मिलित है.

२६. विशेष कल्याण निधि.-

- (१) रोजगार की कुछ श्रेणियां, जैसे स्लेट, पेंसिल कारखानों के कल्याण के लिए पृथक विशेष निधि और योजनाएं मण्डल के अधीन बनाए रखी जाएंगी.
- (२) मण्डल स्लेट पेंसिल कर्मकारों जैसे कर्मकारों की विशेष श्रेणियों के लिए ऐसे कर्मकारों की उपजीविकाजन्य स्वास्थ्य जोखिमों और उनकी अन्य विशिष्ट परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए विशिष्ट निधि व कल्याणकारी योजनाएं तैयार और कार्यान्वित कर सकेगा.

२७. मण्डल को निदेश देने की सरकार की शक्ति.-

- (१) राज्य सरकार, समय-समय पर, मण्डल को उसके कृत्यों के निर्वहन, निधि के प्रशासन और इस संहिता के अधीन कल्याणकारी योजनाओं के कार्यान्वयन के संबंध में, ऐसे निदेश जारी कर सकेगी, जो वह आवश्यक समझे, और मण्डल ऐसे निदेशों का अनुपालन करेगा.
- (२) राज्य सरकार, मण्डल से ऐसी प्रगति रिपोर्ट, विवरण, खाते और जानकारी मांग सकेगी जो वह उचित समझे, और मण्डल ऐसी रिपोर्ट, विवरण, खाते और जानकारी ऐसे समय के भीतर प्रस्तुत करेगा, जो राज्य सरकार विनिर्दिष्ट करे.

अध्याय-सात

औद्योगिक संबंध

२८. औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० का अंगीकरण और अनुप्रयोग.-

- (१) औद्योगिक विवाद, सुलह, न्यायनिर्णयन, ट्रेड यूनियन, स्थायी आदेश, हड़ताल, तालाबंदी, कामबंदी, छंटनी और बंदी से संबंधित मामले औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० द्वारा शासित होंगे.
- (२) औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० के अधीन विहित सीमा से नीचे की स्थापनाएं, ऐसे मॉडल कार्मिक विनियमों को अपना सकती है या लागू करना जारी रख सकती हैं जिन्हें राज्य सरकार विहित और प्रकाशित करे, जिन्हें राज्य सरकार द्वारा विहित रीति से मान्यता और प्रोत्साहन दिया जा सके.

अध्याय-आठ

निरीक्षण, वसूली, अपराध और अपील

२६. सुविधाप्रदाता और उसकी जाँच करने की शक्तियाँ.-

(१) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, इस संहिता के कार्यान्वयन के लिए सुविधाप्रदाता नियुक्त कर सकेगी, जिनके पास ऐसी शक्तियाँ होंगी और जो ऐसे सुरक्षा उपायों के अध्यक्ष होंगे, जो इस संहिता के अधीन विहित किए जाएं.

(२) प्रत्येक सुविधाप्रदाता इस संहिता के अधीन अपनी शक्तियों का प्रयोग एक सुगमकर्ता के रूप में करेगा, और नियोक्ताओं और कर्मचारों को इस संहिता के उपबंधों के प्रभावी अनुपालन की ओर मार्गदर्शन करेगा:

परंतु इस संहिता के अधीन किसी भी विषयवस्तु के संबंध में कोई निरीक्षण नहीं किया जाएगा:

परंतु यह और कि स्थापना में सुविधाप्रदाता द्वारा जांच केवल श्रम आयुक्त की पूर्व अनुमति से ही की जा सकेगी.

(३) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा, एक जांच प्रक्रिया अधिकथित कर सकेगी जो ऑनलाइन जांच और वास्तविक समय के बीच निरीक्षण रिपोर्ट भी उपलब्ध करा सकेगी.

(४) प्रत्येक सुविधाप्रदाता को भारतीय न्याय संहिता, २०२३ (२०२३ का ४५) की धारा २ के खंड (२८) के अर्थ के अंतर्गत एक लोक सेवक माना जाएगा.

३०. प्रवेश करने, पूछताछ करने और जानकारी एकत्र करने की शक्ति.-

(१) कोई भी सुविधाप्रदाता, या इस निमित्त राज्य सरकार द्वारा अधिकृत कोई भी अधिकारी, इस संहिता के अधीन पूछताछ या सत्यापन करने के उद्देश्यों के लिए निम्नलिखित समस्त या किन्हीं शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा, अर्थात्:-

(क) सभी उचित समय पर, ऐसी सहायता के साथ जो आवश्यक हो, किसी भी स्थापना, परिसर, भवन या भूमि में प्रवेश करना, और इस संहिता के अनुपालन से संबंधित जानकारी की जांच और संग्रह करना;

(ख) किसी भी रजिस्टर, रिकॉर्ड, खाते की किताब, इलेक्ट्रॉनिक रिकॉर्ड, या अन्य दस्तावेज की प्रस्तुति की अपेक्षा करना और उसकी जांच करना तथा उसकी प्रतियाँ या उद्धरण लेना:

परंतु नियोक्ता द्वारा अभिहित प्रणाली पर पहले से उपलब्ध कराए गए किसी भी अभिलेख या जानकारी को सुविधा प्रदाता द्वारा नहीं मांगा जा सकेगा;

(ग) ऐसे अभिलेख या दस्तावेजों की प्रतियाँ लेना, जहाँ सुविधाप्रदाता के पास यह मानने का कारण हो कि वे इस संहिता के अधीन कार्यवाही के लिए प्रासंगिक हो सकते हैं, जो विहित सुरक्षा उपायों के अध्यक्ष हों; और

(घ) ऐसी पूछताछ करना, जो आवश्यक हो और साक्ष्य प्राप्त करना और अभिलिखित करना.

(२) प्रत्येक नियोक्ता और स्थापना का प्रत्येक प्रभारी व्यक्ति इस धारा के अधीन अपने कर्तव्यों के निर्वहन में सुविधा प्रदाता या अधिकृत अधिकारी को सभी उचित सहायता प्रदान करेगा.

(३) इस धारा के अधीन की गई प्रत्येक जांच को विहित रीति से अभिहित प्रणाली पर दर्ज किया जाएगा, और जांच रिपोर्ट की एक प्रति नियोक्ता को ऐसे समय और रीति में उपलब्ध कराई जाएगी जैसी कि विहित की जाए.

३१. सक्षम प्राधिकारी की शक्तियाँ.-

(१) सक्षम प्राधिकारी, जैसा विहित हो, संबंधित पक्ष को सुनवाई का उचित अवसर देने के पश्चात, इस संहिता के उपबंधों के उल्लंघन के लिये शास्ति की राशि निर्धारित कर सकेगा.

- (२) इस प्रकार अवधारित कोई भी राशि जो विहित समय के भीतर भुगतान हेतु शेष है, वह भू-राजस्व के बकाए के रूप में वसूली योग्य होगी.
- (३) जांच करने के लिए इस संहिता के अधीन सक्षम प्राधिकारी के पास गवाहों को उपस्थिति करने और दस्तावेजों और भौतिक वस्तुओं को प्रस्तुत करने के लिए मजबूर करने के उद्देश्यों के लिए सिविल प्रक्रिया संहिता, १९०८ (१९०८ का ५) के अधीन एक सिविल कोर्ट की शक्तियों होंगी, और वह जांच के उद्देश्यों के लिए यथा आवश्यक सीमा तक इस संहिता के अधीन एक सुविधाप्रदाता की शक्तियों का भी प्रयोग कर सकेगा.
- (४) सक्षम प्राधिकारी द्वारा किये गए मूल आदेश के लिए कोई भी व्यथित पक्षकार विभाग में अगले उच्च प्राधिकारी को अपील फाइल कर सकेगा.

३२. गौण प्रक्रियात्मक त्रुटियों के लिए जुर्माना.-

- (१) इस संहिता की धारा ३३(१) में उल्लिखित उपबंधों के अतिरिक्त इस संहिता के अधीन बनाई गयी धाराओं या नियमों के उपबंधों का उल्लंघन गौण प्रक्रियात्मक त्रुटि समझा जाएगा जिसके लिए ५०००/- रुपये तक की शास्ति अधिरोपित की जा सकेगी.
- (२) सुविधाप्रदाता, उपधारा (१) के अधीन किसी त्रुटि के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा कार्यवाही करने से पूर्व त्रुटि को विनिर्दिष्ट करते हुए एक अनुपालन नोटिस जारी करेगा और नियोक्ता को इसे सुधारने के लिए कम से कम साठ दिनों की अवधि देगा. उक्त अवधि के भीतर संतोषजनक सुधार होने पर, कोई और कार्यवाही शुरू नहीं की जाएगी और मामले को बंद माना जाएगा. ऐसी अनुपालन सूचना लागू नहीं होगी, यदि एक वर्ष की अवधि के भीतर वहीं गलती फिर से पायी जाती है.
- (३) सक्षम प्राधिकारी जो कि सहायक श्रम अधिकारी की श्रेणी से अनिम्न श्रेणी का होगा, द्वारा शास्ति अधिरोपित की जाएगी.

३३. गंभीर उल्लंघनों के लिए शास्ति.-

- (१) नियोक्ता द्वारा इस संहिता के उपबंधों या उसके अधीन बनाए गए नियम धारा १२ या धारा १४(४) क के अधीन जहाँ कोई भी उल्लंघन, जिससे कर्मचारी के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता हो, उस पर एक लाख रुपये की शास्ति अधिरोपित की जा सकेगी:

परंतु, ऐसे अपराध के लिए, जिससे जीवन या स्वास्थ्य को तुरंत खतरा न हो, सात दिन का समय देते हुए एक अनुपालन नोटिस जारी किया जाएगा तथा कार्यवाही तभी शुरू की जा सकेगी जब तय समय के भीतर पाई गई गलती को ठीक न किया जाए. अगर दो साल के भीतर वही गलती दोबारा पाई जाती है, तो ऐसा अनुपालन नोटिस लागू नहीं होगा.

- (२) इस धारा में कोई भी बात भारतीय न्याय संहिता, २०२३ या उस समय लागू किसी अन्य कानून के अधीन बनने वाले किसी अपराध के लिए मुकदमा चलाने से नहीं रोकेगी.

३४. अपराधों का शमन.-

- (१) (क) इस संहिता के अधीन कोई भी शास्ति का, प्रशमन, कार्यवाही के संस्थित करने के पूर्व अधिकतम शास्ति की पचास प्रतिशत राशि का भुगतान कर दिए जाने पर प्रशमन किया जाएगा.
- (ख) अपराधों के शमन, इस संबंध में राज्य सरकार द्वारा यथा अधिसूचित अधिकारियों द्वारा किया जा सकेगा.
- (२) जहां उप-धारा (१) के अधीन किसी शास्ति या अपराध का शमन किया गया है, वहां यथास्थिति शास्ति के लिए उत्तरदायी व्यक्ति या अपराधी को, शास्ति या अपराध से निर्मुक्त कर दिया जाएगा और ऐसी शास्ति या अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आगे कोई कार्यवाही नहीं की जाएगी.
- (३) कोई भी व्यक्ति, जो उप-धारा (१) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा किये गये किसी आदेश का पालन करने में विफल रहता है, वह जुर्माने अपराध के लिए उपबंधित की गयी अधिकतम शास्ति का बीस प्रतिशत के समतुल्य अतिरिक्त शास्ति देने के लिए उत्तरदायी होगा.

- (४) उप-धारा (१) के अधीन प्राप्त शमन की राशि, इस संहिता की धारा २१ में उल्लिखित असंगठित कर्मकारों के लिए निधि में जमा की जाएगी.

३५. सद्भावपूर्वक की गई कार्यवाही का संरक्षण.-

- (१) सद्भावपूर्वक किए गए किसी भी कार्य के लिए राज्य सरकार, मण्डल या उसके किसी अधिकारी के विरुद्ध कोई वाद नहीं लाया जाएगा या कार्यवाही नहीं की जाएगी.
- (२) इस संहिता के अधीन कार्यवाही करने वाले अधिकारी, भारतीय न्याय संहिता, २०२३ (२०२३ का ४५) के अर्थ में लोक सेवक समझे जाएंगे.

अध्याय नौ

प्रकीर्ण

३६. नियम बनाने और अधिसूचना जारी करने की शक्ति.-

- (१) राज्य सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, इस संहिता के उपबंधों को कार्यान्वित करने के लिए केंद्रीय संहिताओं के अनुरूप नियम बना सकेगी.
- (२) इस संहिता के अधीन बनाए गये प्रत्येक नियम, इसके बनाये जाने के पश्चात् यथा शीघ्र मध्यप्रदेश राज्य विधान मण्डल के समक्ष रखे जाएंगे.

३७. लंबित कार्यवाहियों का अंतरण.-

- (१) निरसित की गई अधिनियमितियों के अधीन गठित किसी भी प्राधिकारी के समक्ष लंबित सभी कार्यवाहियां, इस संहिता के प्रारंभ होने पर, संबंधित प्राधिकारी को अंतरित की जाएंगी और ऐसे प्राधिकारी द्वारा इस तरह निपटाई जाएंगी, जैसे कि वे इस संहिता के अधीन प्रारंभ की गई थीं.
- (२) ऐसे अंतरण के कारण से कोई भी कार्यवाही समाप्त नहीं होगी.

३८. संदर्भों की व्याख्या.- जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, किसी भी लिखत, अनुबंध, अधिसूचना या दस्तावेज में किसी भी निरसित अधिनियम के संदर्भों का वही अर्थ लगाया जाएगा, जैसा कि इस संहिता के तत्स्थानीय उपबंधों के संदर्भ के रूप में निर्दिष्ट किया जाएगा.

३९. कठिनाइयों का दूर किया जाना.-

- (१) यदि इस संहिता के उपबंधों को प्रभावी करने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है, तो राज्य सरकार, राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा, ऐसे उपबंध कर सकेगी, जो इस संहिता के साथ असंगत न हों और जो ऐसी कठिनाई को दूर करने के लिए आवश्यक प्रतीत हो:

परंतु, इस संहिता के प्रारंभ होने से तीन वर्ष की कालावधि के अवसान होने के पश्चात् ऐसा कोई आदेश नहीं दिया जाएगा.

- (२) इस धारा के अधीन बनाया गया प्रत्येक आदेश, राज्य विधानमण्डल के समक्ष रखा जाएगा.

४०. निरसन तथा व्यावृत्ति.-

- (१) इस संहिता के प्रारंभ होने पर तथा से, निम्नलिखित राज्य अधिनियमितियां निरसित हो जाएंगी-
- (क) मध्यप्रदेश औद्योगिक श्रमिक ऋण समायोजन और परिसमापन अधिनियम, १९३६ (१९३६ का संख्यांक ५)
 - (ख) मध्यप्रदेश दुकान और स्थापना अधिनियम, १९५८ (क्रमांक २५ सन् १९५८);
 - (ग) मध्यप्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम, १९६० (क्रमांक २७ सन् १९६०);
 - (घ) मध्यप्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९६१ (क्रमांक २६ सन् १९६१);

(२) उपधारा (१) के अधीन निरसन पर भी, इस प्रकार निरसित अधिनियमितियों के अधीन जारी की गई, कोई भी अधिसूचना, आदेश, नियम, योजना, पंजीकरण, पहचान पत्र, नियुक्ति, निर्देश, मूल्यांकन, मांग, वसूली कार्यवाही, पुरस्कार, निपटान या उपकरण, जहाँ तक वह इस संहिता के साथ असंगत नहीं है, इस संहिता के तत्स्थानी उपबंधों के अधीन जारी किया गया या की गई कार्रवाई समझी जाएगी और तब तक लागू रहेगा जब तक कि इस संहिता के अधीन की गई किसी कार्रवाई द्वारा इसे अधिक्रमित न कर दिया जाए.

(३) शंकाओं को दूर करने के लिए-

- (क) इन निरसित अधिनियमितियों के अधीन अर्जित, संचित या उत्पन्न कोई भी अधिकार, विशेषाधिकार, दायित्व या देनदारी ऐसे निरसन से प्रभावित नहीं होगी;
 - (ख) इन निरसित अधिनियमितियों में से किसी के विरुद्ध किए गए किसी भी अपराध के संबंध में उपगत कोई भी शास्ति, जब्ती या सजा प्रभावित नहीं होगी;
 - (ग) इस संहिता के प्रारंभ में लंबित या विद्यमान कोई भी जांच, पूछताछ या विधिक कार्यवाही प्रभावित नहीं होगी और इसे उसी तरह शुरू, जारी और निपटाया जा सकेगा, जैसे कि उक्त अधिनियमिति निरसित नहीं हुई थी;
 - (घ) इस संहिता के प्रारंभ होने से ठीक पूर्व लागू सभी स्थायी आदेश, इस संहिता के अधीन स्थायी आदेशों के रूप में तब तक जारी रहेंगे, जब तक कि उनमें संशोधन या अतिष्ठित न कर दिया जाए;
 - (इ) निरसित अधिनियमितियों के अधीन गठित समस्त निधियां और उनके खातों में जमा गई समस्त राशियां, प्रतिबद्ध देनदारियों के अध्वधीन, इस संहिता के अधीन तत्स्थानी निधियां में अंतरित और निहित होंगी;
 - (च) इन निरसित अधिनियमितियों के अधीन जारी किए गए सभी पंजीकरण और पहचान पत्र इस संहिता के अधीन पुनः सत्यापन तक जारी रहेंगे; और
 - (छ) इस संहिता के प्रारंभ होने से ठीक पूर्व लागू सभी कल्याणकारी योजनाएं तब तक जारी रहेंगी, जब तक कि इस संहिता के अधीन तैयार की गई योजनाओं द्वारा उन्हें उपांतरित, विलय या प्रतिस्थापित न कर दिया जाए.
- (४) मध्यप्रदेश साधारण खंड अधिनियम, १९५७ (क्रमांक ३ सन् १९५८) की धारा ६ के उपबंधों, जब तक की संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, यथावश्यक परिवर्तन सहित, उपधारा (१) में संदर्भित अधिनियमों के निरसन पर लागू होंगे.
- (५) कोई भी शब्द या अभिव्यक्ति जिसका उपयोग किया गया है, किन्तु इस संहिता में परिभाषित नहीं है, यदि इस संहिता द्वारा निरसित किसी अधिनियमिति में परिभाषित है, तो उसका वही अर्थ होगा, जो उस निरसित अधिनियमिति में नियत किया गया है.

उद्देश्यों और कारणों का कथन

वर्तमान समय में तकनीकी और आर्थिक परिवर्तनों को देखते हुए, स्वास्थ्य और सौहार्दपूर्ण नियोक्ता-कर्मचारी संबंध सुनिश्चित करने के लिए पुनरीक्षित रूपरेखा लागू की जाना अपेक्षित है, जो समाज में सामाजिक मूल्य निर्माण और रोजगार सृजन का समर्थन व संवर्धन कर सके. राज्य के श्रम विधानों को सरल एवं तर्कसंगत बनाने और इन्हें पूरी गंभीरता से लागू करने की आवश्यकता है.

२. भारत सरकार ने हाल ही में चार केंद्रीय श्रम संहिताओं को अधिसूचित किया है, जिनमें २९ केंद्रीय श्रम विधानों को समेकित किया गया है. मध्यप्रदेश राज्य एतद्द्वारा यहां लागू छः श्रम विधानों अर्थात् मध्यप्रदेश औद्योगिक श्रमिक ऋण समायोजन और परिसमापन अधिनियम, १९३६ (क्र. ५ सन् १९३६), मध्य प्रदेश दुकान और स्थापना अधिनियम, १९५८ (क्र. २५ सन् १९५८), मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम, १९६०

(क्र. २७ सन् १९६०), मध्यप्रदेश औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, १९६१ (क्र. २६ सन् १९६१), मध्यप्रदेश श्रम कल्याण निधि अधिनियम, १९८२ (क्र. ३६ सन् १९८३), और मध्यप्रदेश असंगठित कर्मकार कल्याण अधिनियम, २००३ (क्र. ६ सन् २००४) और को राज्य में संहिताबद्ध कर रहा है ताकि एक ऐसी रूपरेखा प्रदान की जा सके जो केन्द्रीय श्रम संहिताओं के अनुरूप हो और कर्मचारी संरक्षण उपायों को बनाए रखे। यह संहिता, जहाँ भी केन्द्रीय कानूनों में प्रावधान उपलब्ध हैं, वहाँ केन्द्रीय श्रम संहिताओं के साथ संरेखित होने का प्रयास करती है। उपजीविकाजन्य सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए, यह दस से कम कर्मचारियों वाली स्थापनाओं के लिए एक व्यावहारिक, गैर-हस्तक्षेपकारी रूपरेखा लागू करने का प्रयास करती है।

३. दुकान और स्थापना अधिनियम, १९५८ के उपबंधों में इस तरह सुधार किया जा रहा है कि वे स्थापना के कामकाज को अनावश्यक रूप से प्रतिबंधित न करें, जबकि कर्मकारों के अधिकारों, कल्याण, सुरक्षा और गरिमा से समझौता किए बिना स्वस्थ नियोजित कर्मचारी संबंध सुनिश्चित करने के मूल अधिदेश को सार्वभौमिक रूप से प्राप्त किया जा सके।

४. विधेयक को उपरोक्त उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु बनाया गया है।

५. अतः, यह विधेयक प्रस्तुत है।

भोपाल :

तारीख १६ जुलाई, २०२६।

प्रहलाद सिंह पटेल,
भारसाधक सदस्य।