



The Bihar Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2025

Act No. 9 of 2025

DISCLAIMER: This document is being furnished to you for your information by PRS Legislative Research (PRS). The contents of this document have been obtained from sources PRS believes to be reliable. These contents have not been independently verified, and PRS makes no representation or warranty as to the accuracy, completeness or correctness. In some cases the Principal Act and/or Amendment Act may not be available. Principal Acts may or may not include subsequent amendments. For authoritative text, please contact the relevant state department concerned or refer to the latest government publication or the gazette notification. Any person using this material should take their own professional and legal advice before acting on any information contained in this document. PRS or any persons connected with it do not accept any liability arising from the use of this document. PRS or any persons connected with it shall not be in any way responsible for any loss, damage, or distress to any person on account of any action taken or not taken on the basis of this document.



बिहार गजट

असाधारण अंक

बिहार सरकार द्वारा प्रकाशित

21 श्रावण 1947 (श10)
(सं० पटना 1340) पटना, मंगलवार, 12 अगस्त 2025

विधि विभाग

अधिसूचना

12 अगस्त 2025

सं० एल०जी०-01-14/2025/5089 लेज—बिहार विधान मंडल द्वारा यथापरित निम्नलिखित अधिनियम, जिस पर माननीय राज्यपाल द्वारा दिनांक 07 अगस्त, 2025 को अनुमति दे चुके हैं, इसके द्वारा सर्व-साधारण की सूचना के लिये प्रकाशित किया जाता है।

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,
अंजनी कुमार सिंह,
सरकार के सचिव।

[बिहार अधिनियम-09, 2025]

बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवा-शर्त) अधिनियम, 2025

दुकानों और प्रतिष्ठानों में नियोजित कर्मकारों के रोजगार के नियमन और सेवा की अन्य शर्तों से संबंधित विधियों को संशोधित और समेकित करने तथा उससे संबंधित या उसके आनुषांगिक मामलों के लिए अधिनियम भारत गणराज्य के छिहत्तरवें वर्ष में यह बिहार राज्य के विधान-मंडल द्वारा निम्नलिखित रूप में अधिनियमित हो:-

अध्याय I**प्रारंभिक****1. संक्षिप्त नाम, विस्तार एवं प्रारंभ-**

- (1) इस अधिनियम को बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवा-शर्त) अधिनियम, 2025 कहा जाएगा।
- (2) यह सम्पूर्ण बिहार में लागू होगा।
- (3) यह उस तारीख से लागू होगा, जो राज्य सरकार राजपत्र में अधिसूचना द्वारा निर्धारित करेगी।
- (4) यह ऐसी दुकानों और प्रतिष्ठानों पर लागू होगा जहां दस या दस से अधिक कामगार नियोजित हैं।

2. परिभाषा:- इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो,

- (क) **“मुख्य सुकारक”** से अभिप्रेत है, धारा 18 की उपधारा (1) के परंतुक के तहत नियुक्त मुख्य सुकारक।
- (ख) **“सुकारक”** से अभिप्रेत है, धारा 18 की उपधारा (1) के तहत नियुक्त सुकारक।
- (ग) **“दिन”** से मध्य रात्रि से आरंभ होने वाली चौबीस घंटे की अवधि अभिप्रेत है;
- (घ) **“नियोक्ता”** से अभिप्रेत है, ऐसा मालिक या व्यक्ति जो किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान के कार्यों पर अंतिम नियंत्रण रखता है और इनके अंतर्गत निम्नलिखित आते हैं,-
 - (i) किसी फर्म या व्यक्तियों के समूह की दशा में फर्म या समूह का कोई भागीदार या सदस्य;
 - (ii) किसी कंपनी की दशा में कंपनी का निदेशक;
 - (iii) केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकार के स्वामित्वाधीन या उसके द्वारा नियंत्रित किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान की दशा में, यथास्थिति, केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान के कार्यों का प्रबंध करने के लिए नियुक्त किया गया या किए गए व्यक्ति;
- (ङ) **“प्रतिष्ठान”** से अभिप्रेत ऐसा परिसर जो ऐसे किसी कारखाने या किसी दुकान का परिसर नहीं है,-
 - (i) जहाँ कोई व्यापार, कारोबार, निर्माण या उससे संबंधित या उसके आनुषांगिक या उसका सहायक कोई कार्य या कोई भी पत्रकारिक या मुद्रण कार्य या बैंककारी, बीमा, स्टॉक और शेयर, दलाली या उत्पादन विनिमय का कार्य किया जाता है; या
 - (ii) जिसका प्रयोग नाट्यशाला, सिनेमा या सार्वजनिक आमोद-प्रमोद या मनोरंजन के किसी अन्य कार्य के लिए किया जाता है, जिसपर कारखाना अधिनियम, 1948 के उपबंध लागू नहीं होते हैं।
 - (iii) या ऐसे अन्य प्रतिष्ठान जिसे राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा प्रतिष्ठान घोषित कर सकती है, जिसपर अधिनियम लागू होता है।
- (च) **“अधिसूचना”** से अभिप्रेत है; राजपत्र में प्रकाशित अधिसूचना
- (छ) **“विहित”** से अभिप्रेत है; इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों द्वारा विहित;
- (ज) **“दुकान”** से अभिप्रेत ऐसा कोई परिसर जहां खुदरा या थोक माल का विक्रय किया जाता है, अथवा जहां ग्राहकों को सेवाएं दी जाती हैं और इसके अंतर्गत कोई कार्यालय, कोई भंडारगृह, गोदाम, भांडागार या कार्यगृह या कार्यस्थल है, जहां तैयार माल का वितरण या पैकिंग या पुनः पैकिंग की जाती है;
- (झ) **“मजदूरी”** से धन के रूप में अभिव्यक्त या इस प्रकार अभिव्यक्त होने के लिए समर्थ सभी पारिश्रमिक (वेतन, भत्तों के रूप में या अन्यथा) अभिप्रेत है, जो यदि नियोजन के अभिव्यक्त या विविक्षित निबंधन पूरे कर दिए जाएं तो किसी नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन या ऐसे नियोजन में किए गए कार्य की बाबत संदाय होंगे और इसके अंतर्गत निम्नलिखित आते हैं-
 - (i) किसी पंचाट या पक्षकारों के बीच हुए समझौते के अधीन या किसी न्यायालय या न्यायाधिकरण के किसी आदेश के अधीन संदाय कोई भी पारिश्रमिक;
 - (ii) कोई भी पारिश्रमिक, जिसके लिए नियोजित व्यक्ति अतिकालिक कार्य या छुट्टी या किसी छुट्टी अवधि के संबंध में हकदार है;
 - (iii) नियोजन के निबंधनाधीन संदेय कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक (चाहे बोनस के नाम से या किसी अन्य नाम से);

- (iv) कोई भी राशि, जो नियोजित व्यक्ति के नियोजन की समाप्ति के कारण से किसी भी विधि, संविदा या साधन के तहत देय है, जो कटौतियों सहित या कटौतियों के बिना ऐसी राशि के भुगतान का प्रावधान करती है;
- (v) कोई भी राशि, जिसके लिए नियोजित व्यक्ति तत्समय प्रवृत्त किसी भी विधि के तहत बनाई गयी किसी भी योजना के तहत हकदार है; और
- (vi) मकान किराया भत्ता,

किन्तु इसके अंतर्गत निम्नलिखित नहीं आते हैं—

- (अ) कोई बोनस, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत देय जो नियोजन के निबंधनाधीन संदेय पारिश्रमिक का भाग नहीं है या जो किसी अधिनिर्णय या पक्षकारों के बीच समझौते के अधीन या किसी न्यायालय के किसी आदेश के अधीन देय नहीं है;
- (आ) राज्य सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा मजदूरी की गणना से बाहर किये गये किसी भी आवास या विद्युत, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा या अन्य कोई सेवा की आपूर्ति का मूल्य;
- (इ) किसी पेंशन या भविष्य निधि एवं कर्मचारी राज्य बीमा निगम में नियोक्ता द्वारा संदत्त कोई अभिदाय और ब्याज जो उस पर प्रोद्भूत हो;
- (ई) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;
- (उ) नियोजित व्यक्ति को, उसके नियोजन की प्रकृति से उसके द्वारा किए गए विशेष व्ययों को चुकाने के लिए संदत्त कोई रकम;
- (ऊ) उपखंड (iv) में विनिर्दिष्ट मामलों से भिन्न किसी मामले में नियोजन की समाप्ति पर संदेय कोई उपदान;
- (ज) “सप्ताह” से अभिप्रेत है, शनिवार की आधी रात या अन्य रात से शुरू होने वाली सात दिनों की अवधि, जिसे मुख्य सुकारक द्वारा किसी विशिष्ट क्षेत्र के लिए लिखित में अनुमोदित किया जा सकता है;
- (ट) “कर्मचारी” से अभिप्रेत है, कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 2 के खंड (अ) के तहत परिभाषित प्रशिक्षु को छोड़कर) जो किसी भी दुकान और प्रतिष्ठान में कोई हस्तचालित, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संक्रियात्मक, लिपिकीय या पर्यवेक्षकीय कार्य करने के लिए पारिश्रमिकी या ईनाम के लिए, चाहे रोजगार की शर्तें अभिव्यक्त या विविक्षित हों, नियोजित है। लेकिन इसमें ऐसा कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है—
- (क) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है; या
- (ख) ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में कार्यरत है जहां श्रमिक कारखाना अधिनियम, 1948 के तहत लाभ पाने के हकदार हैं;
- (ठ) “परिवार के सदस्य” से अभिप्रेत है, नियोक्ता के करीबी रिश्तेदार जैसे माता, पिता, पत्नी, पति, बेटा, बेटा बहू, दामाद, भाई, बहने, पोता, पोती, नाती और नातिन।
- (ड) “प्रबंधकीय” से अभिप्रेत है दुकान और प्रतिष्ठान के प्रबंधन से संबंधित कार्य निपटाने वाला कर्मकार।
- (ढ) “पर्यवेक्षकीय” से अभिप्रेत है दुकान और प्रतिष्ठान की देखरेख से संबंधित कार्य निपटाने वाला कार्यकर्ता।
- (ण) “दुराचार” का अर्थ—
- किसी वरिष्ठ के किसी भी वैध आदेश के प्रति जानबूझकर अवज्ञा या अवहेलना चाहे अकेले या अन्य के साथ मिलकर
 - नियोक्ता के संपत्ति की जानबूझकर क्षति या हानि
 - रिश्तवत या कोई अन्य अवैध परितोषण लेना या देना
 - नियोक्ता की व्यवसायिक संपत्ति के संबंध में धोखाधड़ी या बेईमानी
 - बिना छुट्टी के आदतन अनुपस्थिति या दस दिनों से अधिक समय तक बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना
 - प्रतिष्ठान पर लागू किसी भी कानून का आदतन उल्लंघन
 - आदतन देर से उपस्थिति
 - प्रतिष्ठान में काम के घंटों के दौरान दंगई या उच्छृंखल व्यवहार या अनुशासन को तोड़ने वाला कोई कार्य
 - कार्य के प्रति आदतन या घोर लापरवाही या उपेक्षा

- x. किसी भी कानून या कानून के बल वाले नियम के प्रावधानों के उल्लंघन में काम पर हड़ताल करना, दूसरों को काम पर हड़ताल के लिए उकसाना
- xi. प्रतिष्ठान पर लागू स्थायी आदेशों के प्रावधानों का उल्लंघन और औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत प्रमाणित।

3. (1) इस अधिनियम के उपबंध निम्नलिखित पर लागू नहीं होंगे—

- (क) किसी दुकान में या किसी प्रतिष्ठान में गोपनीय, प्रबंधकीय या पर्यवेक्षणीय प्रकृति का पद रखने वाला कोई कर्मकार;
- (ख) ऐसा कोई कर्मकार जिसका कार्य अंतर्निहित रूप से आन्तरायिक है;
- (ग) सरकार या स्थानीय प्राधिकार का कोई कार्यालय;
- (घ) भारतीय रिजर्व बैंक का कोई भी कार्यालय;
- (ङ) किसी नियोक्ता के परिवार का कोई सदस्य।
- (2) उपधारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट कर्मकारों की सूची दुकान या प्रतिष्ठान की वेबसाइट पर और वेबसाइट के अभाव में दुकान या प्रतिष्ठान में किसी सहजदृश्य स्थान पर प्रदर्शित की जाएगी और उसकी एक प्रति सुकारक को भेज दी जाएगी।

4. मौजूदा श्रमिक अधिकारों की सुरक्षा।— इस अधिनियम की कोई बात किसी ऐसे अधिकार या विशेषाधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगी, जिसका कोई कर्मकार तत्समय प्रवृत्त किसी विधि, पंचाट, करार, संविदा, रूढ़ि या प्रथा के अधीन हकदार है।

अध्याय II

पंजीकरण और श्रमिक पहचान संख्या जारी करना

5. पंजीकरण और श्रमिक पहचान संख्या जारी करना।—

- (1) इस अधिनियम के प्रारंभ पर होने पर 10 या 10 से अधिक कर्मकार को नियोजित करने वाली प्रत्येक दुकान एवं प्रतिष्ठान, प्रारंभ की तारीख से छः माह की अवधि के भीतर या उस तारीख से जिस दिन ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान अस्तित्व में आया और श्रमिक पहचान संख्या अभिप्राप्त किया, पंजीकरण के लिए आवेदन करेंगे।
- (2) 10 या 10 से अधिक कर्मकारों को नियोजित करने वाले प्रत्येक दुकान और प्रतिष्ठान, ऐसे प्राधिकार को और ऐसे प्ररूप और रीति में, जो विहित किए जाएं, पंजीकरण के लिए आवेदन करेगा।
- (3) उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट प्राधिकार उपधारा (2) के अधीन आवेदन की प्राप्ति पर, दुकान या प्रतिष्ठान को पंजीकृत करेगा और श्रमिक पहचान संख्या एक सप्ताह में ऐसे प्रारूप में जारी करेगा, जो विहित किया जाए।

अध्याय III

नियोक्ता के कर्तव्य

6. नियोक्ता के कर्तव्य।—

- (1) **मजदूरी अदायगी का उत्तरदायित्व** — प्रत्येक नियोजक अपने कर्मचारियों को इस अधिनियम के अधीन भुगतान की जानेवाली सभी मजदूरी के लिये उत्तरदायी होगा।
- (2) **मजदूरी के अवधि का निर्धारण**— प्रत्येक नियोजक वैसी अवधि निर्धारित करेगा, जिसके संबंध में मजदूरी देय होगी परंतु मजदूरी की अवधि एक महीना से अधिक की नहीं होगी।
- (3) **मजदूरी अदायगी का समय** — प्रत्येक कर्मचारी की मजदूरी उस वेतन अवधि के अन्तिम दिन के बाद सातवां दिन की समाप्ति से पहले अदा कर दी जायगी, जिसके लिए मजदूरी देय है। बशर्ते कि यदि कर्मचारी इस उपधारा के अधीन अनुज्ञेय अंतिम दिन तक अनुपस्थित हो तो काम पर उसकी पुनरुपस्थिति के दिन से तीन कार्य दिवस की समाप्ति से पहले अथवा भुगतान की माँग पर मजदूरी अदा कर दी जायगी।
बशर्ते कि जहाँ किसी कर्मचारी का नियोजन, नियोक्ता के आदेश के तहत या उसके द्वारा समाप्त कर दिया जाता है वहाँ उसके नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरा कार्यदिवस की समाप्ति से पहले उसके द्वारा अर्जित मजदूरी अदा कर दी जायगी।
- (4) **मजदूरी एवं अन्य बकाया का भुगतान कर्मचारी के बैंक/डाकघर खाता के माध्यम से**— सभी मजदूरी एवं अन्य बकाया का भुगतान कर्मचारी के बैंक/डाकघर खाता में किया जायेगा। अगर कर्मचारी का बैंक/डाकघर में खाता नहीं है, तो नियोजक कर्मचारी के नियोजन के 30 दिनों के अन्दर बैंक/डाकघर में खाता खुलवाने में सहायता प्रदान करेंगे।
- (5) **प्रत्येक कर्मचारी को सेवा-कार्ड उपलब्ध कराया जाना**—प्रत्येक प्रतिष्ठान के प्रत्येक कर्मचारी को नियोजित करने के 10 दिन के भीतर उसके नियोजक द्वारा विहित प्रपत्र में सेवा-कार्ड प्रदान किया जायेगा।
- (6) किसी भी महिला कर्मचारी के साथ भर्ती, प्रशिक्षण, स्थानान्तरण या प्रोन्नति या मजदूरी के मामलों में भेदभाव नहीं किया जाएगा।

- (7) किसी महिला से प्रातः छह बजे से रात्रि नौ बजे के बीच के समय के सिवाय किसी दुकान या प्रतिष्ठान में कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुज्ञात नहीं किया जाएगा; परंतु जहां श्रम संसाधन विभाग या उसके द्वारा इस संबंध में प्राधिकृत कोई पदाधिकारी इस बात से संतुष्ट हो कि ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में आश्रय, विश्राम कक्ष, रात्रि शिशु कक्ष, महिला शौचालय, उनकी गरिमा, सम्मान और सुरक्षा का पर्याप्त संरक्षण, यौन उत्पीड़न से संरक्षण और दुकान या प्रतिष्ठान से उनके निवास स्थान तक परिवहन की व्यवस्था विद्यमान है, तो वह, अधिसूचना द्वारा महिला कर्मकार की सहमति प्राप्त करने के पश्चात् उसे ऐसी शर्तों के अधीन, जो अधिसूचना में विनिर्दिष्ट की जाएं, रात्रि नौ बजे से प्रातः छह बजे के बीच कार्य करने के लिए अनुज्ञात कर सकेगा।

7. श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा हेतु नियोक्ता का दायित्व।—

- (1) प्रत्येक नियोक्ता, कर्मकारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा (जिसके अंतर्गत स्वच्छता, प्रकाश, वायु संवातन और आग का निवारण भी है) से संबंधित ऐसे उपाय करेगा, जो विहित किए जाएं।
- (2) प्रत्येक नियोक्ता दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों का नियमित और समुचित पर्यवेक्षण की व्यवस्था करने के लिए और उपधारा (1) के अधीन स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित नियमों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए तथा दुर्घटनाओं को रोकने के लिए आवश्यक कदम उठाने का उत्तरदायी होगा।

8. कार्य के घंटे।—

- (1) किसी व्यस्क कर्मकार से किसी दुकान या प्रतिष्ठान में किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे और एक दिन में नौ घंटे से अधिक कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुज्ञात नहीं किया जाएगा, अथवा
- (i) किसी दिन नौ घंटे से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में छह दिन काम करता है;
- (ii) किसी दिन दस घंटे से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में पांच दिन काम करता है;
- (iii) किसी दिन साढ़े ग्यारह घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में चार दिन काम करता है, या सवेतन छुट्टियों पर काम करता है
—तो वह ओवरटाइम काम के संबंध में अपनी सामान्य मजदूरी दर से दोगुनी दर से मजदूरी पाने का हकदार होगा।”
तथा किसी कर्मकार से निरंतर पांच घंटे से अधिक कार्य करने के लिए नहीं कहा जाएगा, जब तक कि उसे आधे घंटे से अधिक का विराम न दे दिया गया हो;
परंतु अत्यावश्यक प्रकृति के कार्य की दशा में कार्य के घंटे या साप्ताहिक विश्राम में सुकारक की पूर्व अनुज्ञा से छूट दी जा सकेगी।
- (2) किसी भी दुकान या प्रतिष्ठान में किसी पाली में कार्य के घंटों की कुल संख्या, जिसके अंतर्गत विश्राम अंतराल भी शामिल है, वहां विस्तृति बारह घंटों से अधिक नहीं होगी।
- (3) किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक किये गये कार्य के घंटों को अतिकालिक समझा जाएगा और कुल अतिकालिक घंटे तीन मास की अवधि में एक सौ चौवालीस घंटों से अधिक नहीं होगी।
- (4) राज्य सरकार निम्नलिखित के लिए नियम बनाएगी,—
- (क) उपधारा (1) के अधीन कार्य के उन घंटों की संख्या नियत करना, जिनसे दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकार के लिए एक या अधिक विनिर्दिष्ट अंतरालों सहित सामान्य कार्य दिवस का गठन होगा;
- (ख) सात दिन की प्रत्येक अवधि में विश्राम का दिन का उपबंध करना, जो दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित सभी कर्मकारों को अनुज्ञात होगा और विश्राम के ऐसे दिनों के संबंध में पारिश्रमिक का प्रावधान किया जायेगा।
- (5) उपधारा (1) और उपधारा (2) के उपबंध ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों के निम्नलिखित वर्ग के संबंध में केवल उस सीमा तक और ऐसी शर्तों के अधीन लागू होंगे, जो विहित किए जाएं, अर्थात्—
- (क) अत्यावश्यक कार्य या किसी आपात, जिसका पूर्वानुमान नहीं लगाया जा सकता या जिसे नहीं रोका जा सकता, में लगे कर्मकार;
- (ख) प्रारंभिक प्रकृति या पूरक काम में लगे कर्मकार, जिसे आवश्यक रूप से नियमों में प्रावधानित कार्य के सामान्य घंटों के पूर्व या पश्चात् किया जाना है;
- (ग) किसी ऐसे कार्य में लगे कर्मकार जो तकनीकी कारणों से दिन समाप्त होने से पहले पूरा किया जाना है;
- (घ) ऐसे कार्य में लगे कर्मकार, जो प्राकृतिक शक्तियों के लिए अनियमित कार्यवाहियों पर निर्भर समयों के सिवाय नहीं किया जा सकता; और

(ड.) अतिकुशल कर्मकार (ऐसे कर्मकार, जो सूचना प्रौद्योगिकी, जैव प्रौद्योगिकी और अनुसंधान तथा विकास प्रभाग के प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं)।

9. अधिकाल।— जहां किसी कर्मकार से किसी दिन में नौ घंटे और एक सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक कार्य करने की अपेक्षा की जाती है, वहां वह मजदूरी की सामान्य दर से दुगुनी दर से मजदूरी या ऐसी उच्चतर राशि का हकदार होगा, जो विहित की जाए।

10. कार्य पाली।—

- (1) दुकान या प्रतिष्ठान का कोई विभाग या विभाग का कोई प्रभाग नियोक्ता के विवेकानुसार एक पाली से अधिक में कार्य कर सकेगा और यदि एक से अधिक पाली में कार्य किया जाता है, तो कर्मचारियों के बीच बिना भेदभाव किये कर्मकार से नियोक्ता के विवेकानुसार किसी भी पाली में कार्य करने की अपेक्षा की जा सकेगी।
- (2) किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान में किसी सप्ताह में सभी दिन ऐसी शर्तों के अधीन कार्य किया जा सकेगा कि प्रत्येक कर्मकार को विश्राम के कम से कम चौबीस क्रमिक घंटे का साप्ताहिक अवकाश अनुज्ञात किया जाएगा।
- (3) किसी सप्ताह में किसी पाली में सभी वर्ग के कर्मकारों के कार्य की अवधि और घंटों की सूचना सभी कर्मकारों को लिखित में दी जाएगी और सुकारक को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा भेजी जाएगी।
- (4) जहां किसी कर्मकार से विश्राम के दिन कार्य करने की अपेक्षा की जाती है, वहां वह मजदूरी के उसकी सामान्य दर से दुगुनी दर पर मजदूरी का हकदार होगा।

11. बर्खास्तगी या डिस्चार्ज का नोटिस।—

- (1) कोई भी नियोजक किसी भी कर्मचारी को, जो कम से कम छः महीने तक लगातार नियोजन में रह चुका हो, समुचित कारण (बंदी, वित्तीय तनाव, तकनीकी परिवर्तन, आदि) के बिना और न्यूनतम एक माह की नोटिस अथवा नोटिस के बदले एक माह की मजदूरी दिये बिना बर्खास्त या डिस्चार्ज या अन्यथा सेवा—मुक्त नहीं करेगा।
परंतु जहाँ राज्य सरकार द्वारा यथाविहित कदाचार के आरोप के फलस्वरूप जो तत्सम्बन्धी जाँच में अभिलिखित संतोषजनक साक्ष्य पर आधारित समर्थित हो, किसी कर्मचारी को सेवामुक्त किया जायेगा, वहाँ ऐसी नोटिस आवश्यक नहीं होगी।
परंतु जब कोई कर्मचारी एक वर्ष या अधिक समय तक लगातार नियोजन में रहता रहा हो और उसकी सेवा कदाचार से भिन्न किसी आरोप पर समाप्त की जाये तो डिस्चार्ज से पहले उसे ऊपर बताई जैसी विहित नोटिस या नोटिस के बदले वेतन के अतिरिक्त पूरा किये गये प्रत्येक सेवा वर्ष और छह माह से अधिक के किसी भाग के लिए पन्द्रह दिन की औसत मजदूरी के बराबर प्रतिपूर्ति अदाय की जायेगी।
- (2) बर्खास्त या डिस्चार्ज या अन्यथा नौकरी से हटाया गया कोई कर्मचारी निम्नांकित आधारों या इसमें से किसी एक आधार पर बर्खास्तगी या डिस्चार्ज या अन्यथा सेवा—समाप्ति के आदेश की प्राप्ति से छः माह के भीतर विहित प्राधिकारी के पास विहित रीति से लिखित परिवाद कर सकेगा:—
 - (i) कि उसको सेवा से हटाने के लिए कोई समुचित कारण नहीं था; या
 - (ii) कि उपधारा (1) में अपेक्षित नोटिस उसे नहीं दी गई; या
 - (iii) कि वह नियोजक द्वारा यथा—धारित किसी कदाचार का दोषी नहीं था; या
 - (iv) कि सेवा समाप्ति से पूर्व उसे उपधारा (1) में यथाविहित प्रतिपूर्ति नहीं की गई।
- (3) यदि विहित प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि विहित समय के भीतर आवेदन पत्र नहीं दाखिल किये जा सकने का पर्याप्त कारण था तो वह परिवाद पत्र दाखिल किये जाने में विलम्ब को क्षांत कर सकेगा।
- (4) (क) विहित प्राधिकारी उक्त परिवाद के सम्बन्ध में नियोजक को नोटिस देगा, पक्षकारों द्वारा दिये गए साक्ष्य को संक्षेप में अभिलिखित करेगा, उनकी सुनेगा और ऐसी जाँच करने के बाद जैसी वह आवश्यक समझे, कारण बताते हुए आदेश पारित करेगा।
- (ख) ऐसा आदेश पारित करने में विहित प्राधिकारी को कर्मचारी को पुर्नस्थापन या मुद्रा प्रतिपूर्ति या दोनों के रूप में सहाय्य देने का अधिकार होगा।
- (5) विहित प्राधिकारी का निर्णय अंतिम होगा और कर्मचारी तथा नियोजक दोनों के लिए बाध्यकारी होगा।

अध्याय IV
छुट्टी और अवकाश

12. छुट्टी और अवकाश।—

- (1) प्रत्येक कर्मकार को साप्ताहिक अवकाश मजदूरी सहित अनुज्ञात होगा: परंतु राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा दुकानों और प्रतिष्ठानों के विभिन्न वर्ग या क्षेत्रों के लिए भिन्न-भिन्न दिनों को साप्ताहिक अवकाश के रूप में नियत कर सकेगी।
- (2) प्रत्येक कर्मचारी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में वेतन के साथ सात दिनों की बीमारी की छुट्टी का हकदार होगा। बर्षत कि छुट्टी की अवधि के लिए नियोजक को चिकित्सा प्रमाण—पत्र प्रस्तुत किया जाए।
- (3) प्रत्येक कर्मकार प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में मजदूरी के साथ आठ दिन के आकस्मिक अवकाश का हकदार होगा, जिसे कर्मकार के खाते में तिमाही आधार पर जमा किया जाएगा।
- (4) प्रत्येक ऐसा कर्मकार, जिसने एक कैलेंडर वर्ष के दौरान किसी दुकान या प्रतिष्ठान में लगातार दो सौ चालीस दिन या उससे अधिक की अवधि के लिए कार्य किया है, उसे पश्चातवर्ती कैलेंडर वर्ष के दौरान उसके द्वारा पूर्व कैलेंडर वर्ष के दौरान किए गए कार्य के प्रत्येक बीस दिन के लिए एक दिन की दर से संगणित संख्या के दिनों के लिए मजदूरी सहित छुट्टी की अनुज्ञा दी जाएगी।
- (5) प्रत्येक कर्मकार को अधिकतम पैंतालीस दिन तक अर्जित छुट्टी संचित करने की अनुज्ञा होगी।
- (6) जहां नियोक्ता पन्द्रह दिन पहले आवेदन की गई देय छुट्टी से इनकार करता है, वहां कर्मकार को पैंतालीस दिन से अधिक की छुट्टी को भुनाने का अधिकार होगा: परंतु यदि कोई कर्मकार इस धारा के तहत छुट्टी का हकदार है, उसे छुट्टी की अनुमति देने से पहले उसके नियोक्ता द्वारा पदमुक्त कर दिया जाता है या यदि उसने छुट्टी के लिए आवेदन किया है और उसे छुट्टी देने के इंकार कर दिया गया है तो वह सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र, मृत्यु या स्थायी अपंगता के कारण अपना नियोजन छोड़ देता है, तो नियोक्ता उसको/उसके आश्रित (तों) को देय छुट्टी की अवधि के लिए कुल वेतन का भुगतान करेगा।
- (7) कोई कर्मकार एक कैलेंडर वर्ष में आठ सवैतनिक उत्सव अवकाश का हकदार होगा, जैसे स्वतंत्रता दिवस, गणतंत्र दिवस, गाँधी जयन्ती और अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर दिवस तथा पांच ऐसे अन्य उत्सव अवकाश, जिस पर वर्ष के प्रारंभ से पहले नियोक्ता और कर्मकारों के बीच सहमति हो।
- (8) उपधारा (4) के प्रयोजन के लिए,—
 - (क) करार या संविदा द्वारा अथवा औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अधीन प्रमाणित स्थायी आदेश के मॉडल स्थाई आदेशों के तहत अनुमति के अनुसार किसी भी दिन की छुट्टी;
 - (ख) महिला कर्मकार की दशा में प्रसूति प्रसूति अधिनियम, 1961 के उपबंधों के अधीन प्रसूति अवकाश;
 - (ग) उस वर्ष से पूर्व में अर्जित अवकाश, जिसका उपभोग किया गया है; या
 - (घ) कर्मकार के नियोजन से उद्भूत दुर्घटना द्वारा और उसके नियोजन के दौरान कारित हुई अस्थायी असमर्थता के कारण कर्मकार की अनुपस्थिति, को ऐसे दिनों के रूप में समझा जाएगा, जिसमें कर्मकार ने दो सौ चालीस या अधिक दिन की अवधि की संगणना के प्रयोजन के लिए कर्मकार ने दुकान या प्रतिष्ठान में कार्य किया है, किन्तु वह उन दिनों के लिए छुट्टी अर्जित नहीं करेगा।
- (9) उपधारा (4) के अधीन अनुज्ञेय छुट्टी सभी अवकाश दिनों के अतिरिक्त होगी, चाहे छुट्टी की अवधि के दौरान या उसके आरंभ में या उसके पश्चात् आते हों।

अध्याय V

कल्याणकारी उपबंध

13. श्रमिकों के लिए सुरक्षित पेयजल।— प्रत्येक नियोक्ता दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित सभी व्यक्तियों के लिए सुविधाजनक रूप से अवस्थित उपयुक्त स्थानों पर पेयजल के पर्याप्त आपूर्ति की व्यवस्था और अनुरक्षण के लिए प्रभावी इंतजाम करेगा।

14. श्रमिकों के लिए शौचालय और मूत्रालय।— प्रत्येक नियोक्ताए पुरुष और महिला के लिए ऐसे पर्याप्त शौचालय और मूत्रालय की व्यवस्था करेगा, जो विहित किए जाएं, जो इतने सुविधाजनक रूप से अवस्थित होंगे, जो दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों की पहुंच में हों:

परंतु उस दशा में, जब स्थान की कमी या अन्यथा कारण से किसी दुकान या प्रतिष्ठान में ऐसा करना संभव नहीं हो, तो कई नियोक्ता सामूहिक सुविधाओं की व्यवस्था कर सकेंगे।

15. शिशु देखभाल केंद्र— प्रत्येक ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में, जहां तीस या अधिक महिला कर्मकार या पचास या अधिक कर्मकार सामान्यतया नियोजित हैं, वहां ऐसी महिला कर्मकारों के बालकों के उपयोग के लिए शिशु कक्ष के रूप में उपयुक्त कक्ष या कक्षों की व्यवस्था और अनुरक्षण किया जाएगा:

परंतु यदि दुकानों या प्रतिष्ठानों का कोई समूह एक किलोमीटर की परिधि के भीतर सामूहिक शिशु कक्ष की व्यवस्था का विनिश्चय करता है तो मुख्य सुकारक द्वारा, आदेश द्वारा ऐसी शर्तों के अध्यक्षीन, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाएं, उसकी अनुज्ञा देगा।

16. प्राथमिक उपचार— प्रत्येक नियोक्ता कार्य स्थल पर ऐसी प्राथमिक उपचार सुविधाओं की व्यवस्था करेगा, जो विहित की जाए।

17. कैंटीन— राज्य सरकार, नियोक्ता से ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में, जिसमें सौ से अन्यून, कर्मकार नियोजित या सामान्यतया नियोजित है, उसमें कर्मकारों के उपयोग के लिए कैंटीन की व्यवस्था और अनुरक्षण की अपेक्षा करेगी।

परंतु दुकान या प्रतिष्ठानों का कोई समूह सामूहिक कक्ष की व्यवस्था का निश्चय करता है तो मुख्य सुकारक द्वारा, आदेश द्वारा ऐसी शर्तों के अध्यक्षीन, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाएं, अनुज्ञा देगा।

अध्याय VI

सुकारक और उनकी शक्तियां और कृत्य

18. सुकारक और उनकी शक्तियां और कृत्य—

(1) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए विहित अर्हता रखने वाले ऐसे व्यक्तियों को सुकारक नियुक्त कर सकेगी और उन्हें ऐसी स्थानीय सीमाएं समनुदेशित कर सकेगी, जो वह ठीक समझे :

परंतु राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा मुख्य सुकारक नियुक्त कर सकेगी, जो इस अधिनियम के अधीन मुख्य सुकारक को प्रदत्त शक्तियों के अतिरिक्त राज्य भर में किसी सुकारक की शक्तियों का प्रयोग करेगा।

(2) राज्य सरकार दुकानों और प्रतिष्ठानों के निरीक्षण के लिए ऐसी स्कीम विहित कर सकेगी, जिसमें वेब आधारित निरीक्षण अनुसूची को सृजित करने का उपबंध होगा।

(3) उपधारा (1) के अधीन नियुक्त प्रत्येक सुकारक और मुख्य सुकारक को भारतीय न्याय संहिता, 2023 की धारा-2 की उपधारा-28 के अधीन लोक सेवक समझा जाएगा और वह शासकीय रूप में ऐसे प्राधिकारी के अधीनस्थ होगा, जो राज्य सरकार इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे।

(4) ऐसी शर्तों के अध्यक्षीन, जो विहित की जाएं, एक सुकारक, उन स्थानीय सीमाओं के भीतर जिसके लिए उसे नियुक्त किया गया है—

(i) नियोक्ताओं और कर्मकारों को सलाह देना और उन्हें ऐसी जानकारी प्रदान करना, जो इस अधिनियम के प्रावधान का अनुपालन करने के लिए आवश्यक समझी जाय;

(ii) उपधारा (2) में निर्दिष्ट निरीक्षण योजना के अनुसार दुकान और प्रतिष्ठान का निरीक्षण कर सकेगा और—

(क) ऐसे व्यक्ति की परीक्षा कर सकेगा, जो दुकान या प्रतिष्ठान के किसी परिसर में पाया जाता है और जिसे दुकान या प्रतिष्ठान का कर्मकार होने का विश्वास करने के बारे में सुकारक के पास युक्तियुक्त कारण है;

(ख) किसी भी व्यक्ति से ऐसी कोई भी सूचना अथवा शिकायत देने की अपेक्षा कर सकेगा, जिसे व्यक्तियों के नामों और पत्तों की सूचना देने की शक्ति है;

(ग) ऐसे रजिस्टर, मजदूरी भुगतान के अभिलेख, मजदूरी के अभिलेख या सूचना या उसके भागों की तलाशी ले सकेगा, उनको अभिगृहित कर सकेगा या उनकी प्रतियां ले सकेगा, जिसे सुकारक, इस अधिनियम के अधीन किसी अपराध के लिए सुसंगत समझता है और जिसका सुकारक के पास यह विश्वास करने का कारण है कि वह नियोक्ता द्वारा किया गया है;

(घ) राज्य सरकार के समक्ष ऐसे दोष या दुरुपयोग को ध्यान में लाना जो फिलहाल लागू कानून के दायरे में नहीं है।

(ङ.) ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा, जो विहित की जाएं:

परंतु इस धारा के अधीन किसी व्यक्ति को उसे अपराध में फंसाने वाले किसी प्रश्न का उत्तर या कोई साक्ष्य देने के लिए विवश नहीं किया जाएगा।

(5) उपधारा (4) के अधीन सुकारक द्वारा अपेक्षित कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने या कोई सूचना देने के लिए अपेक्षित किसी भी व्यक्ति को भारतीय न्याय संहिता, 2023 की धारा 210 और धारा 211 के अन्तर्गत इस प्रकार देने के लिए विधिक रूप से आबद्ध समझा जाएगा।

- (6) भारतीय नागरिक सुरक्षा संहिता, 2023 के उपबंध उपधारा (4) के खंड (ii) के उपखंड (ग) के अधीन ऐसी तलाशी और अभिग्रहण पर लागू होंगे, जैसे वे उक्त संहिता की धारा 97 के अधीन जारी किसी वारंट के प्राधिकार के अधीन किसी तलाशी या अभिग्रहण पर लागू होते हैं।

अध्याय VII
अभिलेख और विवरणियां

19. अभिलेख।—

- (1) प्रत्येक नियोक्ता ऐसे रजिस्टर और अभिलेख रखेगा, जो विहित किए जाएं।
(2) अभिलेखों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या मैनुअली अभिरक्षित की जा सकेगी:
परंतु किसी सुकारक द्वारा निरीक्षण के समय, यदि ऐसे अभिलेख की सपठनीय प्रति की मांग की जाती है, तो वह नियोक्ता द्वारा सम्यक् रूप से हस्ताक्षरित प्रस्तुत की जाएगी।

20. विवरणियाँ।— किसी दुकान या प्रतिष्ठान का प्रत्येक नियोक्ता वार्षिक रिटर्न ऐसे प्ररूप और रीति में (जिसके अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक रूप भी है) ऐसे प्राधिकारी को देगा, जो विहित किए जाएं।

अध्याय VIII
अपराध और शस्तियाँ

21. दंड।—

- (1) जो कोई भी इस अधिनियम के प्रावधानों या इसके तहत बनाए गए नियमों का उल्लंघन करेगा, उसे दस हजार रुपये के जुर्माने से दंडित होगा जिसे पच्चीस हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।
(2) यदि कोई व्यक्ति जिसे उप-धारा (1) के तहत दंडनीय किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है, फिर से उसी प्रावधान के उल्लंघन या अनुपालन में विफलता से जुड़े अपराध का दोषी पाया जाता है, तो वह बाद में दोषी पाए जाने पर बीस हजार रुपये के जुर्माने से दंडनीय होगा जिसे पचास हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।

22. नियोक्ता की गलती से हुए कार्यस्थल दुर्घटनाओं के लिए दंड।— जैसा इस अधिनियम में अभिव्यक्त रूप से उपबंधित है, उसके सिवाय जहां कोई नियोक्ता इस अधिनियम के किन्हीं उपबंधों या उसके अधीन बनाए गए किन्हीं नियमों के उल्लंघन का दोषी अभिनिर्धारित किए जाने पर, जिसके परिणामस्वरूप किसी कर्मकार को गंभीर शारीरिक क्षति या उसकी मृत्यु कारित करने वाली कोई दुर्घटना हुई है, ऐसे कारावास से, जो छह मास तक हो सकेगा या जुर्माने से, दो लाख रूपए से कम नहीं होगा, किन्तु जो पाँच लाख रूपए तक हो सकेगा या दोनों से, दंडनीय होगा।

23. सुकारकों को बाधित करने, आदि पर दंड।—यदि कोई जानबूझकर इस अधिनियम के तहत प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग में सुकारक को बाधित करता है या सुकारक को कोई निरीक्षण, परीक्षण, पृछताछ या जांच करने के लिए कोई उचित सुविधा देने से इनकार करता है या जानबूझकर उपेक्षा करता है या इस अधिनियम अथवा इसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसरण में रखे गए कोई रजिस्टर या अन्य कागजात प्रस्तुत करने से इनकार करता है या इस अधिनियम के तहत अपने कर्तव्यों के अनुसरण में सुकारक के समक्ष कार्य करने वाले किसी व्यक्ति को उपस्थित होने या उसके द्वारा जांच किए जाने से रोकने का प्रयास करता है, तो दस हजार रुपये के जुर्माने से दंडनीय होगा जो पच्चीस हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।

24. अपराधों की संज्ञान।—

- (1) कोई भी न्यायालय, इस अधिनियम के अधीन दंडनीय किसी अपराध का संज्ञान तब तक नहीं लेगा, जब तक उस तारीख से, जिसको अभिकथित अपराध का किया जाना सुकारक के संज्ञान में आए, तीन मास के भीतर इस बाबत शिकायत नहीं कर दी गई हो और शिकायत सुकारक द्वारा फाइल नहीं की गई हो;
परंतु जहाँ अपराध किसी सुकारक द्वारा किए गए किसी लिखित आदेश की अवज्ञा का है वहाँ उसकी शिकायत उस तारीख से, जिसको अपराध किया जाना अभिकथित है, छह मास के भीतर की जा सकेगी।
(2) कोई भी न्यायिक मजिस्ट्रेट इस अधिनियम या इसके तहत बनाए गए नियमों के तहत दंडनीय किसी भी अपराध की सुनवाई कर सकेगा।

25. अपराधों का शमन।—

- (1) इस अधिनियम या भारतीय नागरिक सुरक्षा संहिता, 2023 में निहित किसी भी बात के बावजूद, इस अधिनियम की धारा 21 की उपधारा (1) के तहत दंडनीय अपराध के लिए, राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित अधिकारी द्वारा दस हजार रुपये के भुगतान पर विहित तरीके से समझौता किया जा सकता है।
(2) यदि एक ही अपराधी दूसरी बार अपराध करता है, तो बीस हजार रुपये के भुगतान पर विहित तरीके से समझौता किया जा सकता है। यदि वही अपराधी तीसरी बार अपराध करता है तो कोई समझौता स्वीकार्य नहीं होगा।
(3) उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्रत्येक अधिकारी किसी अपराध का शमन किए जाने की शक्ति का प्रयोग राज्य सरकार के निदेश, नियंत्रण और पर्यवेक्षण के अधीन करेगा।

- (4) किसी अपराध के शमन किए जाने के लिए प्रत्येक आवेदन ऐसी रीति में किया जाएगा, जो विहित की जाए।
- (5) यदि किसी अपराध का शमन किसी अभियोजन को संस्थित किए जाने के पहले किया जाता है, तो ऐसे अपराधी के विरुद्ध जिसके संबंध में अपराध का इस प्रकार शमन किया गया है, ऐसे अपराध के संबंध में कोई अभियोजन संस्थित नहीं किया जाएगा।
- (6) जहां किसी भी अपराध का शमन किसी अभियोजन के संस्थित किए जाने के पश्चात् किया जाता है वहां ऐसा शमन, उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा उस न्यायालय के ध्यान में लाया जाएगा, जिसमें ऐसा अभियोजन लंबित है और अपराध के शमन का इस प्रकार ध्यान में लाए जाने पर वह व्यक्ति, जिसके विरुद्ध अपराध का इस प्रकार शमन किया गया है, उन्मोचित कर दिया जाएगा।
- (7) कोई भी व्यक्ति, जो उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा किए गए किसी आदेश का अनुपालन करने में असफल होता है, तो ऐसे जुर्माने के अतिरिक्त अपराध के लिए उपबंधित अधिकतम जुर्माने के बीस प्रतिशत के बराबर राशि का संदाय करने का दायी होगा।
- (8) इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन दंडनीय किसी भी अपराध का शमन इस धारा के उपबंधों के अनुसार ही किया जाएगा, अन्यथा नहीं।

अध्याय IX प्रकीर्ण

26. इस अधिनियम के तहत कार्य करने वाले व्यक्तियों की सुरक्षा।— इस अधिनियम या तद्धीन बनाए गए नियमों के अधीन सद्भावपूर्वक की गई या की जाने के लिए आशयित किसी बात के लिए कोई वाद, अभियोजन या अन्य विधिक कार्रवाई किसी लोक सेवक या केंद्रीय या राज्य सरकार की सेवा में ऐसे किसी लोक सेवक के निदेश के अधीन कार्य करने वाले किसी अन्य व्यक्ति के विरुद्ध नहीं होंगी।

27. इस अधिनियम के अंतर्गत छूट।— यदि राज्य सरकार या उसके द्वारा इस निमित्त सशक्त कोई अधिकारी, किसी दुकान या प्रतिष्ठान या उसके किसी वर्ग या किसी नियोक्ता या कर्मकार या नियोक्ता या कर्मकारों के वर्ग को, जिन्हें वह अधिनियम लागू होता है, ऐसे निबंधनों और शर्तों पर, जो वह ठीक समझे, किसी ऐसी अवधि के लिए, जिसे वह ठीक समझे इस अधिनियम के सभी या किन्हीं उपबंधों से छूट दे सकेगी।

28. अधिनियम की अन्य मौजूदा कानूनों के साथ पूरक प्रकृति।— इस अधिनियम उपबंध तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के उपबंधों के अतिरिक्त होंगे और उसके अल्पीकरण में नहीं होंगे।

29. नियम बनाने की शक्ति।—

- (1) राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा इस अधिनियम के उपबंधों को कार्यान्वित करने के लिए नियम बना सकेगी।
- (2) विशिष्टतया और पूर्वगामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना ऐसे नियमों में निम्नलिखित सभी या किन्हीं विषयों के लिए उपबंध किया जा सकेगा, अर्थात्:—
 - (क) प्राधिकारी, जिसको और प्ररूप तथा रीति, जिसमें धारा 5 की उपधारा (2) के अधीन आवेदन किया जाएगा, उपधारा (3) के अधीन श्रमिक पहचान संख्या तथा उपधारा (4) के अधीन श्रमिक पहचान संख्या अभिप्राप्त करने की रीति ;
 - (ख) धारा 7 की उपधारा (1) के अधीन कर्मकारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा (जिसके अंतर्गत स्वच्छता, प्रकाश, संवातन और आग की रोकथाम भी है) के संबंध में नियोक्ता द्वारा किए जाने वाले उपाय;
 - (ग) धारा 8 की उपधारा (4) के अधीन नियमों द्वारा उपबंधित किए जाने वाले विषय;
 - (घ) धारा 8 की उपधारा (5) के अधीन वह शर्त, जिसके अध्याधीन कर्मकारों के कतिपय वर्ग को उस धारा की उपधारा (1) और उपधारा (2) के उपबंध लागू होंगे;
 - (ङ.) धारा 9 के अधीन मजदूरी की उच्चतर रकम की दर;
 - (च) धारा 14 के अधीन पर्याप्त शौचालयों और मूत्रालयों का उपबंध तथा धारा 16 के अधीन प्राथमिक उपचार सुविधा का उपबंध;
 - (छ) धारा 18 की उपधारा (1) के अधीन सुकारक की अर्हताएं, वे शर्तें, जिनके अध्याधीन सुकारक उपधारा (4) के अधीन अपनी शक्तियों का और उपधारा (4) के खंड (ii) के उपखंड (ड.) के अधीन प्रयोक्तव्य अन्य शक्तियों का प्रयोग करेगा;
 - (ज) धारा 19 की उपधारा (1) के अधीन नियोक्ता द्वारा रखे जाने वाले रजिस्टर और अभिलेख;
 - (झ) धारा 20 के अधीन वार्षिक विवरण दिए जाने का प्रारूप और रीति (जिसके अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक रूप भी है) तथा वह प्राधिकारी, जिसको ऐसी विवरणी दी जाएगी;
 - (ञ) धारा 25 की उपधारा (1) के अधीन अपराधों के शमन की रीति और उपधारा (4) के अधीन ऐसे शमन के लिए आवेदन करने का प्ररूप और रीति;
 - (ट) कोई अन्य विषय, जिसका विहित किया जाना अपेक्षित है या जो विहित किया जाए।

- (3) इस अधिनियम के तहत राज्य सरकार द्वारा बनाये गये प्रत्येक नियम को, इसके लागू होने के तुरंत बाद राज्य विधान मंडल के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जायेगा।

30. कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति।—

- (1) यदि इस अधिनियम 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 अधिनियम के उपबंधों से असंगत न हों, जो उस कठिनाई को दूर करने के लिए उसे आवश्यक या समीचीन प्रतीत हो:

परंतु इस धारा के अधीन ऐसा कोई आदेश इस अधिनियम के प्रारंभ से दो वर्ष की अवधि की समाप्ति के पश्चात् नहीं किया जाएगा।

- (2) इस धारा के तहत किया गया प्रत्येक आदेश, लागू होने के पश्चात् जितनी जल्दी हो सके, राज्य विधान मंडल के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाएगा।

31. निरसन एवं व्यावृत्ति।—

- (1) बिहार दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1953 को इसके द्वारा निरस्त किया जाता है।
- (2) उपधारा (1) के अधीन अधिनियम के निरसन के होते हुए भी, उक्त अधिनियम के अधीन की गई कोई बात या की गई किसी कार्रवाई को, जहां तक ऐसी बात या कार्रवाई इस अधिनियम के उपबंधों के असंगत नहीं है, इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन की गई समझी जाएगी।
- (3) इस धारा में विशिष्ट विषयों का उल्लेख निरसन के प्रभाव के संबंध में साधारण खंड अधिनियम, 1897 की धारा 6 के साधारण प्रयोग पर प्रतिकूल प्रभाव डालने या प्रभावित करने वाला नहीं माना जायेगा।

विधि विभाग

अधिसूचना

12 अगस्त 2025

सं० एल०जी०-01-14/2025/5090 लेज—बिहार विधान मंडल द्वारा यथापारित और माननीय राज्यपाल द्वारा dated-7th August, 2025 को अनुमत बिहार बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवाशर्त) अधिनियम, 2025 (बिहार अधिनियम संख्या-09, 2025) का निम्नलिखित अंग्रेजी अनुवाद बिहार राज्यपाल के प्राधिकार से इसके द्वारा प्रकाशित किया जाता है, जिसे भारतीय संविधान के अनुच्छेद-348 के खंड (3) के अधीन उक्त अधिनियम का अंग्रेजी भाषा में प्राधिकृत पाठ समझा जायेगा।

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,
अंजनी कुमार सिंह,
सरकार के सचिव।

[BIHAR ACT 09, 2025]

THE BIHAR SHOPS AND ESTABLISHMENTS (REGULATION OF EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF SERVICE) ACT, 2025.

A
Act

to amend and consolidate the laws relating to regulation of employment and other conditions of service of workers employed in shops and establishments and for matters connected therewith or incidental thereto.

Be it enacted by the Legislature of the State of the Bihar in the seventy sixth 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 Bihar Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2025.

- (2) It shall extend to the whole of the State of Bihar.
- (3) It shall come into force on such date as the State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint.
- (4) It shall apply to such shops and establishments where ten or more workers are employed.

2. **Definitions.** - In this Act, unless otherwise requires in the context -

- (a) "**Chief Facilitator**" means the Chief Facilitator appointed under proviso of sub-section (1) of section 18;
- (b) "**Facilitator**" means the Facilitator appointed under sub- section (1) of section 18;
- (c) "**Day**" means a period of twenty-four hours beginning at mid night;
- (d) "**Employer**" means an owner or a person who has ultimate control over the affairs of a shop or an establishment, and includes-
 - (i) in the case of a firm or association of individuals, partners or members of the firm or association;
 - (ii) in the case of a company, a director of the company;
 - (iii) in the case of a shop or an establishment owned or controlled by the Central Government or a State Government or local authority, the person or persons appointed to manage the affairs of such shop or establishment by the Central Government or the State Government or local authority, as the case may be;

- (e) "**Establishment**" means any premises, not being the premises of a factory or a shop, -
- (i) wherein any trade, business, manufacture, or any work in connection with, or incidental or ancillary thereto, or any journalistic or printing work, or business of banking, insurance, stocks and shares, brokerage or produce exchange, is carried on; or
 - (ii) which is used as theatre, cinema, or for any other public amusement or entertainment, to whom the provisions of the Factories Act, 1948 does not apply; or
 - (iii) or such other establishment as the State Government may, by notification, declare to be an establishment to which the Act applies,
- (f) "**notification**" means a notification published in the Official gazette, under this act,
- (g) "**prescribed**" means prescribed by rules made under this Act;
- (h) "**shop**" means any premises where goods are sold, either by retail or wholesale or where services are rendered to customers, and includes an office, a store-room, godown, warehouse or work house, work place for distribution or packaging or repackaging or where finished goods are carried on;
- (i) "**wages**" means all remuneration (whether by way of salary, allowances or otherwise) expressed in terms of money or capable of being so expressed which would, if the terms of employment, express or implied, were fulfilled, be payable to a person employed in respect of his employment or of work done in such employment, and includes-
- (i) any remuneration payable under any award or settlement between the parties or under any order of a court or tribunal;
 - (ii) any remuneration to which the person employed is entitled in respect of overtime work or holiday or any leave period;
 - (iii) any additional remuneration payable under the terms of employment (whether called a bonus or by any other name);
 - (iv) any sum which by reason of the termination of employment of the person employed is payable under any law, contract or instrument which provides for the payment of such sum, whether with or without deductions;
 - (v) any sum to which the person employed is entitled under any scheme framed under any law, for the time being in force; and
 - (vi) house rent allowance,
- but does not include-
- (A) any bonus payable under Payment of Bonus Act, 1965, which does not form part of the remuneration payable under the terms of employment or which is not payable under any award or settlement between the parties or under any order of a court;
 - (B) the value of any accommodation, or of the supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service excluded from the computation of wages by a general or special order of the State Government;
 - (C) any contribution paid by the employer to any pension or provident fund and Employee State Insurance Corporation, and the interest which may have accrued thereon;
 - (D) any travelling allowance or the value of any travelling concession;

- (E) any sum paid to the employed person to defray special expenses entailed to him due to nature of his employment; or
- (F) any gratuity payable on the termination of employment in cases other than those specified in sub-clause (iv);
- (j) "**week**" means a period of seven days beginning at midnight on Saturday night or such other night as may be approved in writing for a particular area by the Chief Facilitator;
- (k) "**worker**" means any person (except an apprentice as defined under clause(aa) of section 2 of the Apprentices Act, 1961) employed in any shop and establishment to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—
- (a) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
 - (b) Who is employed in such a shop where workers are entitled to get benefits under the Factories Act, 1948
 - (l) "**Member of the Family**" means close relatives of employer like mother, father, wife, husband, son, daughter, daughter -in-law, son -in- law, brother, sisters, grandson, granddaughter, maternal grandson and maternal granddaughter.
 - (m) "**Managerial**" means worker disposing work related to management of the shop and establishment.
 - (n) "**Supervisory**" means worker disposing work related to supervision of the shop and establishment.
 - (o) "**Misconduct**" means
 - (i) wilful insubordination or disobedience, whether alone or in combination with other, to any lawful order of a superior;
 - (ii) wilful damage or loss of employer's property;
 - (iii) taking or giving bribes or any other illegal gratification;
 - (iv) theft, fraud or dishonesty in connection with the employer's business property;
 - (v) habitual absence without leaves or absence without leave for more than ten days;
 - (vi) habitual breach of any law applicable to the establishment;
 - (vii) habitual late attendance.
 - (viii) riotous or disorderly behaviour during working hours at the establishment or any act subversive of discipline;
 - (ix) habitual or gross negligence or neglect of work;
 - (x) striking work inciting others to strike work in contravention of the provisions of any law or rule having the force of law.
 - (xi) breach of the provisions of the standing orders applicable to the establishment and certified under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

3. (1) The provisions of this Act shall not apply to-

- (a) a worker occupying a position of confidential, managerial or supervisory character in a shop or in an establishment;
- (b) a worker whose work is inherently intermittent;
- (c) any office of the Government or the local authority;
- (d) any office of the Reserve Bank of India;

(e) a member of the family of an employer.

(2) A list of the workers referred to in clause (a) of sub-section (1) shall be displayed on the website of the shop or establishment and in absence of the website, at a conspicuous place in the shop or establishment and a copy thereof shall be sent to the Facilitator.

4. Safeguarding Existing Worker Rights- Nothing contained in this Act shall adversely affect, any right or privilege to which any worker is entitled, under any law, award, agreement, contract, custom or usage for the time being in force.

CHAPTER II

REGISTRATION AND ISSUE OF LABOUR IDENTIFICATION NUMBER

5. REGISTRATION AND ISSUE OF LABOUR IDENTIFICATION NUMBER.-

- (1) On the commencement of this Act, every shop & establishment employing ten or more workers, shall apply for registration within a period of six months from the date of such commencement or the date on which such shop or establishment comes into existence and obtain a Labour Identification Number.
- (2) Every shop and establishment employing ten or more workers shall make an application for registration to such authority and in such form and manner as may be prescribed.
- (3) The authority referred to in sub-section (2) shall, on receipt of an application under sub-section (2) register the shop or establishment and issue it a Labour Identification Number in a week, in such form as may be prescribed.

CHAPTER III

DUTIES OF EMPLOYER

6. DUTIES OF EMPLOYER.-

- (1) **Responsibility for payments of wages** - Every employer shall be responsible for the payment all wages required to be paid under this Act, to his employees.
- (2) **Fixation of wage period** - Every employer shall fix period in respect of which such wages shall be payable, however wage period shall not exceed one month.
- (3) **Time of payment of wages**-Wages of every employee shall be paid before the expiry of the seventh day after the last day of the wage period as respect of which the wages are payable:

Provided that if any employee be absent on the last day permissible under this sub-section the wages shall be paid before the expiry of three working days from the day on which he attends for work again or demands payment.

Provided that where the employment of an employee is terminated by or under the order of the employer, the wages earned by such employee shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

- (4) **Wages and other Dues to be paid in Bank/Post Office Account of the Employee** - All wages and other dues shall be paid in the bank/post office Account of the Employee who is employed for fifteen or more days in a shop or an establishment. If the employee does not have any bank/post office Account, the Employer shall facilitate the Employee to open such account within thirty days of recruitment.

- (5) **Every employee to be furnished with service card-** Every employee in a shop and establishment shall be furnished by his employer with a service- card in such form as may be prescribed within ten days of employment.
- (6) No woman worker shall be discriminated against in matters of recruitment, training, transfers or promotions or wages.
- (7) No woman shall be required or allowed to work in a shop or an establishment except between the hours of 6 a.m. and 9 p.m.:

Provided that where the Labour Resource Department or any officer, authorised by it in this behalf, is satisfied that the provision of shelter, rest room, night creche, ladies toilet, adequate protection of their dignity, honour and safety, protection from sexual harassment, and their transportation from the shop or establishment to the door step of their residence exists in such shop or establishment, it may, by notification, after obtaining the consent of the woman worker, allow her to work between 9 p.m. and 6 a.m. subject to such conditions as may be specified in the notification.

7. **Employer's Duty for Worker Health and Safety-**

- (1) Every employer shall take such measures relating to the health and safety (including cleanliness, lighting, ventilation and prevention of fire) of the workers as may be prescribed.
- (2) Every employer shall be responsible for providing constant and adequate supervision of the workers employed in the shop or establishment as to ensure the compliance with the rules relating to health and safety made under sub-section (1) and for taking necessary steps to prevent accidents.

8. **Working Hour-**

- (1) No adult worker shall be required or allowed to work in a shop or an establishment for more than forty-eight hours in any week and nine hours in a day or
 - (i) for more than nine hours in any day or for more than forty eight hours in any week, working for six days in any week;
 - (ii) for more than ten hours in any day or for more than forty eight hours in any week, working for five days in any week;
 - (iii) for more than eleven and a half hours in any day working for four days in any week, or works on paid holidays
-he shall in respect of overtime work, be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages.”
and no worker shall be asked to work continuously for more than five hours unless he has been given a break of not less than half an hour:

Provided that the working hours or of weekly rest may be relaxed in case of work of urgent nature with the previous permission of the Facilitator.

- (2) The total number of hours of work in a shift including the rest interval, the spread over shall not exceed twelve hours.
- (3) Any work done beyond the working hours of forty-eight hours in a week shall be treated as overtime and the total hours of overtime shall not exceed one hundred and forty four hours in a period of three months.
- (4) The State Government shall make rules to the following:-

- (a) subject to sub-section (1), fix the number of hours of work which shall constitute a normal working day for the workers employed in the shop or establishment, inclusive of one or more specified intervals;
 - (b) provide for a day of rest in every period of seven days which shall be allowed to all workers employed in the shop or establishment and for the payment of remuneration in respect of such days of rest.
- (5) The provisions of sub-section (1) and (2) shall, in relation to the following class of workers employed in such shop or establishment, apply only to such extent, and subject to such conditions, as may be prescribed, namely:-
- (a) workers engaged on urgent work, or in any emergency which could not have been foreseen or prevented;
 - (b) workers engaged in the nature of preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the normal hours of work laid down in the rules;
 - (c) workers engaged in any work which for technical reasons has to be completed before the day is over;
 - (d) workers engaged in a work which cannot be carried on except at times dependent on the irregular action for natural forces; and
 - (e) highly skilled workers (such as workers working in the establishments of Information Technology, Bio-Technology and Research and Development Divisions).

9. Overtime- Where any worker is required to work on any day in excess of nine hours and forty-eight hours in a week, he shall be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages or such higher amount as may be prescribed.

10. Working Shift-

- (1) A department or any section of a department of the shop or establishment may work in more than one shift at the discretion of the employer and if more than one shift is worked, the worker may be require to work in any shift at the discretion of the employer, without any discrimination between the employees.
- (2) A shop or an establishment may work on all days in a week subject to the condition that every worker shall be allowed weekly holiday of at least twenty-four consecutive hours of rest.
- (3) The period and hours of work in a week for all classes of workers in such shift shall be informed to all workers in writing and shall be sent to the Facilitator electronically or otherwise.
- (4) Where a worker is required to work on a day of rest, he shall be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages.

11. Notice of the dismissal or discharge.-

- (1) No employer shall dismiss or discharge or otherwise terminate the employment of any employee who has been in his employment continuously for a period of not less than six months, except for a reasonable cause (closure, financial stress, technological changes, etc.) and after giving such employee at least one month's notice or one month's wages in lieu of such notice:

Provided that such notice shall not be necessary where the services of such employee are dispensed with on a charge of such

misconduct as may be prescribed by the State Government, supported by satisfactory evidence recorded at an enquiry held for the purpose:

Provided further that an employee who has been in continuous employment for a year or more and whose services are dispensed with otherwise than on a charge of misconduct shall also be paid compensation equivalent to fifteen days average wages for every completed year of service and any part thereof in excess of six months before his discharge in addition to the notice or pay in lieu of notice as prescribed above.

- (2) Every employee, dismissed or discharged or whose employment is otherwise terminated, may make a complaint in writing in the prescribed manner, to a prescribed authority within 6 months of the receipt of the order of dismissal or discharge or termination of employment to the one or more of the following grounds, namely:-
 - (i) there was no reasonable cause for dispensing with his services; or
 - (ii) no notice was served on him as required by sub-section (1); or
 - (iii) he has not been guilty of any misconduct as held by the employer; or
 - (iv) no compensation as prescribed in sub-section (1) was paid to him before dispensing with his service.
- (3) The prescribed authority may condone delay in filing such a complaint if it is satisfied that there was sufficient cause for not making the application within the prescribed time.
- (4) (a) The prescribed authority shall cause a notice to be served on the employer relating to the said complaint, record briefly the evidence adduced by the parties, hear them and after making such enquiry as it may consider necessary pass orders giving reasons therefor.
- (b) In passing such order the prescribed authority shall have power to give relief to the employee by way of reinstatement or money compensation or both.
- (5) The decision of the prescribed authority shall be final and binding on both the employer and employee.

CHAPTER IV LEAVE AND HOLIDAYS

12. Leave and holidays.-

- (1) Every worker shall be allowed a weekly holiday with wages: Provided that the State Government may, by notification, fix different days as weekly holiday for different class of shops and establishments or areas.
- (2) Every worker shall be entitled to seven days' sick leave with wages in every calendar year provided medical certificate is submitted to employer for the leave period.
- (3) Every worker shall be entitled to eight days' casual leave with wages in every calendar year which shall be credited into the account of the worker on quarterly basis.
- (4) Every worker who has worked for a period of continuous service of two hundred and forty days or more in a shop or establishment during a calendar year shall be allowed during the subsequent calendar year, leave with wages for a number of days calculated at the rate of one day

for every twenty days of work performed by him during the previous calendar year.

- (5) Every worker shall be permitted to accumulate earned leave up to a maximum of forty-five days.
- (6) Where the employer refuses to sanction the leave due when applied fifteen days in advance, then the worker shall have a right to encash the leave in excess of forty-five days:

Provided that if a worker, entitled to leave under this section, is discharged by his employer before he has been allowed the leave, or if, having applied for and having been refused the leave, he quits his employment on account of retirement, resignation, death or permanent disability, the employer shall pay him or his dependent(s) full wages for the period of leave due to him.

- (7) A worker shall be entitled to eight paid festival holidays in a calendar year, namely, the Independence Day, Republic Day, Gandhi Jayanti and International Labour Day (May Day) and eight such other festival holidays as may be agreed to, between the employer and the workers, before the commencement of the year.
- (8) For the purpose of sub-section (4)
 - (a) any day of lay-off, by agreement or contract or as permissible under the model standing orders of standing order certified under Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946;
 - (b) in the case of female worker, the maternity leave under the provisions of the Maternity Benefits Act, 1961;
 - (c) the leave earned in the year prior to that in which the leave is availed; or
 - (d) the absence of the worker due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment, shall be deemed to be days on which the worker has worked in a shop or establishment for the purpose of computation of the period of two hundred and forty days or more, but shall not earn leave for these days.
- (9) The leave admissible under sub-section (4) shall be exclusive of all holidays whether occurring during or at either end of the period of leave.

CHAPTER V WELFARE PROVISION

13 Safe Drinking Water for Workers- Every employer shall make effective arrangements to provide and maintain at suitable points conveniently situated for all persons employed in the shop or establishment, a sufficient supply of safe drinking water.

14. Latrine and Urinal for Workers- Every employer shall provide sufficient latrine and urinal for male and female as may be prescribed which shall be so conveniently situated as may be accessible for the workers employed in the shop or establishment:

Provided that several employers may provide common facilities, in case it is not possible in a shop or establishment due to constraint in space or otherwise.

15. Creche- In every shop or establishment wherein thirty or more woman workers or fifty or more workers are ordinarily employed, there shall be provided and maintained a suitable room or rooms as crèche for the use of children of such woman worker:

Provided that if a group of shops or establishments, so decide to provide a common crèche within a radius of one kilometre, then, the same shall be permitted by the Chief Facilitator, by an order, subject to such conditions as may be specified in the order:

16. First-aid - Every employer shall provide at the place of work first-aid facilities as may be prescribed.

17. Canteen - The State Government shall require the employer to provide and maintain in the shop or establishment, wherein not less than one hundred workers are employed or ordinarily employed to maintain a canteen for the use of its workers:

Provided that if a group of shop and establishments, so decide to provide a common canteen, then the same shall be permitted by the Chief Facilitator by an order, subject to such conditions as may be specified in the order.

CHAPTER VI

FACILITATOR AND THEIR POWERS AND FUNCTIONS

18. Facilitator and their powers and functions.-

- (1) The State Government may, by notification, appoint such persons as possess the prescribed qualification to be Facilitator for the purposes of this Act and may assign to them such local limits as it may think fit.

Provided that the State Government may, by notification, appoint a Chief Facilitator who shall, in addition to the powers conferred on a Chief Facilitator under this Act, exercise the powers of a Facilitator throughout the State.

- (2) The State Government may prescribe a process for inspection of shops and establishments which shall provide for generation of a web-based inspection schedule.
- (3) Every Facilitator and Chief Facilitator appointed under sub-section (1) shall be deemed to be public servant within the meaning of sub section 28 of section 2 of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and shall be officially subordinate to such authority as the state Government may specify in this behalf.
- (4) Subject to such conditions as may be prescribed, a Facilitator may, within the local limits for which he is appointed-
- (i) advice the employers and workers and provide them such information as may be considered necessary for complying with the provision of this Act effectively;
 - (ii) inspect the shop or establishment in accordance with the process for inspection referred to in sub-section (2), and may-
 - (a) examine any person who is found in any premises of the shop or establishment and whom, the Facilitator has reasonable cause to believe, is a worker of the shop or establishment;
 - (b) inquire any person to give any information and grievances which is in his power to give with respect to the names and addresses of the persons;
 - (c) search, seize or take copies of such register, details of payment transaction of workers, record of wages or notices or portions thereof as the Facilitator may consider relevant in respect of an offence under this Act and which the Facilitator has reason to believe has been committed by the employer;
 - (d) bring to the notice of the State Government defects or abuses not covered by the law for the time being in force; and
 - (e) exercise such other power as may be prescribed:

Provided that no person shall be compelled under this section to answer any question or give any evidence tending to incriminate himself.

- (5) Any person required to produce any document or to give any information required by a Facilitator under sub-section (4) shall be deemed to be legally bound to do so within the meaning of section 210 and section 211 of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023.
- (6) The provision of the Bharatiya Nagarik Suraksha Sanhita, 2023 shall, so far as may be, apply to the search or seizure under sub-clause (c) of clause (ii) of sub-section (4) as they apply to the search or seizure made under the authority of a warrant issued under section 97 of the said Code.

CHAPTER VII RECORDS AND RETURNS

19. Records-

- (1) Every employer shall maintain such registers and records as may be prescribed.
- (2) The records may be maintained electronically or manually:
Provided that at the time of inspection by a Facilitator, a legible copy of such records if demanded, shall be submitted duly signed by the employer.

20. Return- Every employer of a shop or an establishment shall furnish an annual return, in such form and manner (including electronic form), to such authority as may be prescribed.

CHAPTER VIII OFFENCES AND PENALTIES

21. Penalty-

- (1) Whoever contravenes the provisions of this Act or the rules made there under shall be punishable with a fine of ten thousand rupees which may extend to twenty-five thousand rupees.
- (2) If any person who has been convicted of any offence punishable under sub-section (1) is again found guilty of an offence involving a contravention or failure of compliance of the same provision, he shall be punishable on a subsequent conviction with fine which shall not be less than twenty thousand rupees but which may extend to fifty thousand rupees.

22. Penalties for Workplace Accidents Caused by Employer's Violation- Save as is otherwise expressly provided in this Act, where an employer on being held guilty of contravention of any of the provision of this Act or any rules made there under which has resulted in an accident causing serious bodily injury or death of a worker, shall be punishable with imprisonment which may extend to six months or with fine which shall not be less than two lakh rupees which may be extended to five lakh rupees or both.

23. Penalty for obstructing Facilitators, etc.-Whoever willfully obstructs a Facilitator in exercise of any powers conferred on him by or under this Act or refuses or willfully neglects to afford the Facilitator any reasonable facility for making any inspection, examination, inquiry or investigation or refuses to produce any register or other document kept in pursuance of this Act or the rules made there under, attempts to prevent any person from appearing before, or being examined by, a Facilitator acting in pursuance of his duties under this Act, shall be punishable with a fine of ten thousand rupees which may extend to twenty-five thousand rupees.

24. Cognizance of offences-

- (1) No Court shall take cognizance of any offence punishable under this Act and the rules made thereunder unless a complaint in respect thereof is made by the Facilitator within three months of the date on which the alleged commission of the offence came to the knowledge of the Facilitator and a complaint is filed in that regard thereby:

Provided that where the offence consists of disobeying a written order made by a Facilitator, complaint thereof may be made within six months of the date on which the offence is alleged to have been committed.

- (2) Any Judicial Magistrate shall try any offence punishable under this Act or the rules made thereunder.

25. Compounding of Offences-

- (1) Notwithstanding, anything contained in this Act or the Bharatiya Nagarik Suraksha Sanhita, 2023 an offence punishable under Sub-section (1) of Section 21 of this Act, may be compounded by an officer, as notified by the State Government on payment of Rs. ten Thousand, in the manner as may be prescribed.
- (2) If the same offender commits offence Second time, it can be compounded by making payment of Rs. Twenty Thousand, in the manner prescribed. No compounding shall be permissible if same offender commits offence third time.
- (3) The designated officer referred to in Sub-section (1) shall exercise the powers to compound an offence, subject to direction, control and supervision of State Government.
- (4) Every application for compounding of an offence shall be made in such form and such manner as may be prescribed.
- (5) Where any offence is compounded before the institution of any prosecution, no prosecution shall be instituted in relation to such offence, against the offender in relation to whom the offence is so compounded.
- (6) Where the composition of any offence is made after the institution of any prosecution, such composition shall be brought by the officer referred to in sub-section (1) in writing, to the notice of the Court in which the prosecution is pending and on such notice of the composition of the offence being given, the person against whom the offence is so compounded shall be discharged.
- (7) Any person who fails to comply with an order made by the officer referred to in sub-section (1), shall be liable to pay a sum equivalent to twenty per cent of the maximum fine provided for the offence, in addition to such fine.
- (8) No offence punishable under the provisions of this Act shall be compounded except under and in accordance with the provisions of this section.

**CHAPTER IX
MISCELLANEOUS**

26. Protection of persons acting under this Act- No suit, prosecution or other legal proceeding shall lie against any public servant or any other person in the service of the Central Government or the State Government, acting under direction of any such public

servant, for anything in good faith done or intended to be done in pursuance of the provisions of this Act or of any rule made thereunder.

27. Exemption under this Act- The State Government or any officer empowered in this behalf may, by notification, exempt from the operation of all or any of the provisions of this Act for any period it is considered, any shop or establishment or class thereof or any employer or worker or class of employers or workers to whom this Act applies on such terms and conditions as it may think fit.

28. Complementary nature of the Act with existing Laws- The provisions of this Act shall be in addition to, and not in derogation of, the provisions of any other law for the time being in force.

29. Power to make the rules-

- (1) The State Government may, by notification, make rules for carrying out the provision of this Act.
- (2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters, namely:-
 - (a) the authority to which and the form and manner in which an application shall be made under sub-section (2), the form of Labour Identification Number under sub-section (3), and the manner of obtaining Labour Identification Number under sub-section (4), of section 5.
 - (b) the measures to be taken by the employer relating to the health and safety (including cleanliness, lighting, ventilation and prevention of fire) of the workers under sub-section (1) of section 7;
 - (c) the matters to be provided by rules under sub-section (4) of section 8;
 - (d) the condition subject to which the provisions of sub-section (1) and (2) of section 8 shall apply to certain class of workers under sub-section (5) of that section;
 - (e) rate of higher amount of wages under section 9;
 - (f) the provisions of sufficient latrine and urinals under section 14 and the provision of first-aid facility under section 16;
 - (g) the qualifications of Facilitators under sub-section (1), conditions subject to which a Facilitator shall exercise his powers under sub-section (4), and other powers exercisable by him under sub-clause (e) of clause (ii) of sub-section (4), of section 18;
 - (h) the registers and records to be maintained by the employers under sub-section (1) of section 19;
 - (i) the form and manner (including electronic form) for furnishing of annual return and the authority to such returns shall be furnished under section 20;
 - (j) the manner of compounding of offences under sub-section (1), and form and manner for making application for such compounding under sub-section (4), of section 25;
 - (k) any other matter which is required to be, or may be, prescribed.
- (3) Every rule made by the State Government under this act shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of the State Legislature

30. Power to remove difficulties-

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

Provided that no order shall be made under this section after the expiry of two years from the date of the commencement of this Act.

- (2) Every order made under this section shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of the State Legislature.

31. Repeal and Savings-

- (1) The Bihar Shops and Establishment Act, 1953 is hereby repealed.
- (2) Notwithstanding the repeal of the Act under sub-section (1), anything done or any action taken under the said Act shall, in so far as such thing or action is not inconsistent with the provisions of this Act, be deemed to have been done or taken under the provisions of this.
- (3) The mention of particular matters in this section shall not be held to prejudice or affect the general application of section 6 of the General Clauses Act, 1897 with regard to the effect of repeals.

ANJANI KUMAR SINGH,
Secretary.

अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय,
बिहार, पटना द्वारा प्रकाशित एवं मुद्रित ।
बिहार गजट (असाधारण) 1340-571+400-डी0टी0पी0
Website: : <https://egazette.bihar.gov.in>