



মজুরি পরিশোধ আইন-১৯৩৬ The Payment of Wages Act-1936

ভূমিকা

বিভিন্ন শিল্প ও কলকারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার জন্য শ্রম ও শিল্প আইনের প্রবর্তন করা হয়েছে। এর পাশাপাশি মালিক পক্ষেরও স্বার্থ রক্ষা হয়েছে। যেমন একজন শ্রমিক কোন শিল্প কারখানায় কাজ করে যদি তার আশানুরূপ পারিশ্রমিক না পায় তবে সে যেমন অসন্তুষ্ট হবে; অনুরূপ ভাবে, একজন মালিকও শিল্পে বিনিয়োগ করে প্রত্যাশা অনুরূপ উৎপাদন না পেলে তেমনি ভাবে অসন্তুষ্ট থাকবে। তাই, পরস্পর বিরোধী উভয় পক্ষের স্বার্থ রক্ষার্থে মজুরি পরিশোধ আইন প্রবর্তনের প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়। বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন দেশে মজুরি পরিশোধের বিভিন্ন নিয়ম চালু হয়। যেমন, সময় ভিত্তিক মজুরি, কার্য ভিত্তিক মজুরি, ইত্যাদি। ১৯২৯ সালে রয়াল কমিশন কর্তৃক প্রদত্ত রিপোর্টের উপর ভিত্তি করে ১৯৩৬ সালের ভারতীয় উপমহাদেশে প্রথম মজুরি পরিশোধ আইন প্রবর্তন করা হয়; যা মজুরি পরিশোধ আইন ১৯৩৬ নামে অবহিত করা হয়। বিভিন্ন সময়ে মজুরি পরিশোধ আইনের সংশোধন হয়। তবে মূলত ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইনই প্রয়োজনের আলোকে পরিবর্তন, পরিবর্ধন করে বর্তমানে বাংলাদেশে বলবৎ রয়েছে।



মজুরি পরিশোধ আইনের পরিধি, কতিপয় সংজ্ঞা, মজুরি পরিশোধের দায়, মজুরি পরিশোধের মেয়াদ (Scope, Definitions, Responsibility and Time Period for Payment of Wages.)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মজুরি পরিশোধ আইনের পরিধি জানতে পারবেন;
- মজুরি পরিশোধ সংক্রান্ত বিভিন্ন সংজ্ঞা জানতে পারবেন;
- মজুরি পরিশোধের দায়দায়িত্ব কার তা জানতে পারবেন;
- মজুরি পরিশোধের মেয়াদ কাল সম্পর্কে জানতে পারবেন।

মজুরি পরিশোধ আইনের পরিধি (Scope of Payment of Wages Act) : মজুরি পরিশোধ আইন ১৯৩৬ বাংলাদেশের কলকারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য বিশেষ ভাবে প্রযোজ্য। এ ব্যতীত রেলওয়েতে প্রত্যক্ষ-ভাবে নিয়োজিত অথবা অন্য কোন ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োজিত অথবা রেলওয়ে কর্তৃপক্ষের সাথে চুক্তির মাধ্যমে সম্পর্কযুক্ত কোন ব্যক্তি কর্তৃক নিয়োগকৃত শ্রমিকদের বেলায়ও এ আইন প্রযোজ্য হবে।

তবে, সরকার যে কোন সময় ৩ মাসের বিজ্ঞপ্তি দিয়ে যে কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানকে বা যে কোন শ্রেণীর বা গ্রুপের শিল্পে নিয়োজিত যে কোন শ্রেণীর ব্যক্তিবর্গের উপর এ আইন সম্প্রসারণ করতে পারবেন।

নিম্নের যে কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত ব্যক্তিদের জন্য মজুরি পরিশোধ আইন ১৯৩৬ প্রযোজ্য বা বলবৎ হবে:

- (ক) ডক, বন্দর ও জেটি;
- (খ) কয়লা, ও তৈল খনি;
- (গ) লবণ খনি ও উত্তোলন কেন্দ্র;
- (ঘ) বাষ্পচালিত অভ্যন্তরীণ নৌ-যান;
- (ঙ) বাগান;
- (চ) ব্যবহার, বা বন্টনের উদ্দেশ্যে যে কোন কারখানায় বা অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে পণ্য উৎপাদন ও সংযোজন করা হয়; এবং
- (ছ) ১৯৬১ সালের সড়ক পরিবহন শ্রমিক অধ্যাদেশের ৭ ধারায় উল্লিখিত সড়ক পরিবহন সার্ভিস।

কাজে নিয়োজিত শর্তগুলো ব্যক্ত বা অব্যক্ত যাই হোক না কেন, ভাড়া করা বা পারিতোষিকের বিনিময়ে কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে, বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে দক্ষ, অদক্ষ, দৈহিক শ্রম, কারিগরি, ব্যবসায়ের উন্নতি বিষয়ক বা কোরাণীর কাজের জন্য শিক্ষানবিশসহ যে কোন ব্যক্তিকে মজুরিদানের ক্ষেত্রে এ আইন কার্যকর হবে। তবে ম্যানেজার বা প্রশাসনিক কাজে নিযুক্ত ব্যক্তি অথবা তত্ত্বাবধানের কাজে নিযুক্ত ব্যক্তিদের জন্য প্রযোজ্য নয়।

১. **শিল্প প্রতিষ্ঠান :** বাংলাদেশে বলবৎযোগ্য ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইনের ২(২) ধারা অনুযায়ী 'শিল্প প্রতিষ্ঠান' বলতে নিম্নরূপ বুঝাবে;

- (ক) মটর বাস সার্ভিস; (খ) ডক, পোতাশ্রয় বা জেটি; (গ) বাষ্প চালিত অভ্যন্তরীণ নৌযান; (ঘ) খনি, উত্তোলন কেন্দ্র বা তেল কেন্দ্র; (ঙ) বাগান।

১৯৮০ সালের ২৭ নং আইন দ্বারা ৬ উপধারায় প্রতিস্থাপিত।

(চ) ব্যবহার, হস্তান্তর বা বিক্রির উদ্দেশ্যে যে কোন স্থান, যেখানে পণ্য উৎপাদিত, সংযোজিত বা নিয়ন্ত্রণ করা হয় এরূপ কোন কারখানা প্রতিষ্ঠান;

(ছ) বিমান চলাচল সংস্থা;

(জ) নির্মাণ, পুনঃনির্মাণ, মেরামত, দালান, রূপান্তর বা ভেঙ্গেফেলা, রাস্তা, ট্যানেল, ড্রেন, খাল বা পুল অথবা মাল পরিবহনের সাথে জড়িত সাবকন্সট্রাক্টরসহ অত্র কন্সট্রাক্টরের ব্যবসা প্রতিষ্ঠান।

২. **বাগান :** মজুরি পরিশোধ আইনের ২(৩) ধারা অনুযায়ী 'বাগান' বলতে সিনকোনা, রাবার, কফি বা চা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত যে কোন বাগান এবং যেখানে উক্ত কাজে অন্তত: ২৫ জন বা ততোধিক লোক কাজে নিয়োজিত আছে।

৩. **মজুরি :** মজুরি পরিশোধ আইনে ২(৬) ধারা মতে অর্থ দ্বারা পরিশোধযোগ্য সকল প্রকার বেতন যা ব্যক্ত বা অব্যক্ত যে কোনভাবে বর্ণিত নিয়োগের শর্ত পূরণের পর সংশ্লিষ্ট বক্তিকে পরিশোধ করা হয়। কর্মে নিয়োজিত ব্যক্তির নিয়মিত উপস্থিত, ভাল কাজ বা অন্য কোন ব্যবহারের ফলে শর্ত সাপেক্ষে অর্থ প্রদান করা হলে উক্ত প্রদত্ত অর্থ মজুরি বলে গণ্য হবে। আরও উল্লেখ্য যে, কোন প্রদত্ত বোনাস বা উল্লিখিত শর্ত অনুযায়ী অন্য যেকোন পাওনা অথবা চাকুরি থেকে অব্যাহতি দেবার পর কর্মচারির পাওনা অর্থ মজুরির অন্তর্ভুক্ত হবে। তবে নিম্ন বর্ণিত বিষয়গুলো মজুরির মধ্যে পড়বে না:

(ক) কোন আবাসন সুবিধা এবং সরবারহকৃত আলো, পানি, চিকিৎসা বা অন্যকোন রূপ সুবিধা অথবা সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশের অওতার বাইরে অন্য যে কোন প্রকার সুবিধা মূল্য;

(খ) মালিক কর্তৃক প্রদত্ত যে কোন পেনসন ফান্ড বা প্রভিডেন্ড ফান্ড;

(গ) যে কোন ভ্রমণ ভাতা বা ভ্রমণের জন্য প্রদত্ত সুবিধা মূল্য;

(ঘ) চাকুরির বিশেষ কোন প্রকৃতির জন্য সংশ্লিষ্ট কোন কর্মচারির জন্য অতিরিক্ত কিছু ব্যয় করা হলে তা; অথবা

(ঙ) চাকুরি থেকে অব্যাহতি প্রদানের পর যে কোন প্রতিষ্ঠানে অফিসার বা যে কোন কাজে নিয়োজিত কেরাণী হিসেবে বা কায়িক পরিশ্রমজনিত বা যে কোন ধরনের কাজে নিয়োজিত বক্তি, যাদের মাসিক বেতন অনধিক ২০০ টাকা তাদের জন্য এ আইন প্রযোজ্য হবে।

বিভিন্ন মামলার রায়ে এটা প্রতিয়মান হয় যে, মজুরি বলতে কাজের দ্বারা অর্জিত প্রকৃত মজুরি কিন্তু ভবিষ্যৎ কোন মজুরি নয়। অর্থাৎ চুক্তি অনুযায়ী কাজ শেষ হবার পর যে পারিশ্রমিক দেয়া হয়। আরও উল্লেখ্য যে ভুলবশত বরখাস্তকৃত কর্মচারির অবসর নেবার পরও মজুরি পাবার অধিকার রয়েছে, তার কারণ হলো, সে নিয়োগের শর্ত পূরণ করেছে। মজুরি বলতে শ্রমিকের আর্থিক বেতনসহ চাকুরি থেকে অবসর নেবার পর দেয় অর্থও মজুরির অন্তর্ভুক্ত হবে।

মজুরি পরিশোধের দায় (Responsibility for Payment of Wages) : মজুরি পরিশোধ আইনের ৩ ধারায় মজুরি পরিশোধের দায়-দায়িত্ব বর্ণিত হয়েছে। এ ধারার বিধান অনুসারে মজুরি পরিশোধের জন্য সংশ্লিষ্ট নিয়োগ-কর্তা মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন। তবে, কোন ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োগকৃত না হয়ে থাকলে নিলোক্ত ব্যক্তি মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন:

(ক) কারখানার ক্ষেত্রে, ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনে যিনি ব্যবস্থাপক পদে নিয়োজিত আছেন;

- (খ) শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, শিল্পটি দেখা-শোনা ও নিয়ন্ত্রণের জন্য যিনি মালিকের নিকট দায়ী;
- (গ) রেলের ক্ষেত্রে, রেল প্রশাসন যদি তদারকি ও নিয়ন্ত্রণের ভার কোন ব্যবস্থাপক বা অনুরূপ কোন মনোনীত ব্যক্তির হাতে ন্যস্ত করে, তবে সে ব্যক্তি মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী।

মজুরি পরিশোধের মেয়াদ ও সময় : মজুরি পরিশোধ আইনের ৪ ও ৫ ধারায় মজুরি পরিশোধের মেয়াদ ও সময় কাল সম্পর্কিত বিধান রয়েছে। এ আইনের ৪ ধারা মতে মজুরি পরিশোধের মেয়াদ কাল ১ মাসের বেশী হবে না।

১. (ক) ৫ ধারায় মজুরি পরিশোধের সময় নির্ধারণ করে দেয়া হয়েছে। এ ধারা অনুযায়ী যে কারখানা বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে এক হাজারের কম লোক নিয়োজিত আছে সেক্ষেত্রে ৭ দিন অতিক্রান্ত হবার পূর্বে প্রত্যেকের মজুরি পরিশোধ করে দিতে হবে। ৫(১) ধারা।
২. রেলওয়ে বা অন্য কোন কারখানা বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে এক হাজারের বেশী লোক কাজ করে, তাদের দশ দিনের মধ্যে মজুরি পরিশোধ করতে হবে। ৫(২) ধারা।
মজুরির সময়ের শেষ দিনের পর এ সময় কালের মজুরি পরিশোধযোগ্য বলে বিবেচিত হবে।
৩. মালিক বা মালিকের পক্ষে অন্য কেহ কর্তৃক কর্মচারির চাকুরিচ্যুতি ঘটালে উক্ত কর্মচারির সমুদয় অর্জিত মজুরি চাকুরি থেকে অবসান ঘটানোর তারিখ হতে ২য় কর্ম দিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে। ৫(২) ধারা।
৪. কারখানা ব্যতীত রেলওয়েতে নিয়োজিত ব্যক্তিদের মধ্যে যে কোন ব্যক্তি বা যে কোন শ্রেণীর ব্যক্তিকে বেতন পরিশোধের দায়ী ব্যক্তিকে এ ধারার আওতা থেকে অব্যাহতি দিয়ে সরকার সাধারণ বা বিশেষ আইন জারি করতে পারেন। ৫(৩)।
৫. সকল মজুরি খোলার দিনে পরিশোধ করতে হবে ৫(৪) ধারা।

এখানে উল্লেখ্য যে, ৫ ধারায় উল্লিখিত সময় সীমার মধ্যে মজুরি পরিশোধ না করলে ২০ (১) ধারা অনুযায়ী শাস্তি বিধান রয়েছে। ৬ ধারা অনুসারে সকল মজুরি প্রচলিত মুদ্রা বা কারেন্সি নোট বা ব্যাংক চেক দ্বারা পরিশোধ করতে হবে।

পাঠ সংক্ষেপ

মজুরি পরিশোধ আইন ১৯৩৬ বাংলাদেশের কলকারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য বিশেষ ভাবে প্রযোজ্য। এই আইন অনুযায়ী মজুরি পরিশোধের জন্য সংশ্লিষ্ট নিয়োগ-কর্তা মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন। মজুরি পরিশোধ আইন অনুযায়ী যে কারখানা বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে এক হাজারের কম লোক নিয়োজিত আছে সেক্ষেত্রে ৭ দিন অতিক্রান্ত হবার পূর্বে প্রত্যেকের মজুরি পরিশোধ করে দিতে হবে।



মজুরি থেকে কর্তন, আপীল, নিয়োজিত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা, মালিকের নিকট থেকে টাকা আদায় ও এই আইন অনুযায়ী শাস্তি।

(Deduction from Wages, Appeal)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি জানতে পারবেন-

- কি কি কারণে মজুরি কর্তন করা যায়;
- পরিদর্শক কে হতে পারবেন ও তার ক্ষমতা;
- বিলম্বে মজুরি পরিশোধ বা বেআইনীভাবে মজুরি কর্তানের শাস্তি;
- অনাদায়ী মজুরি পাবার জন্য একটি মাত্র আবেদন;
- কিভাবে কে আপিল করতে পারবেন;
- নিযুক্ত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা; এবং
- এ আইন অনুসারে অপরাধের শাস্তি।

৭. মজুরি থেকে কর্তন (Deduction From Wages)

১. সাধারণত কোনরূপ কর্তন ব্যতীত মজুরি পরিশোধ করতে হবে। রেলওয়ে কর্মচারীদের ক্ষেত্রে ১৮৯০ সালের আইনে যে বিধানই থাকুক না কেন, তাদের বেতন থেকে কর্তনের জন্য এই আইনের বিধান প্রযোজ্য হবে। কোন ক্ষেত্রে বেতন থেকে কর্তন করা যাবে তা এ আইনের ৭(২) ধারায় বর্ণনা করা হয়েছে এবং ৮-১৩ ধারায় কর্তন সংক্রান্ত বিধি বিধানসমূহের বিস্তারিত বিবরণ দেয়া আছে।

২. কেবল মাত্র এ আইনের বিধান অনুসারে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে মজুরি থেকে কর্তন করা যেতে পারে:

- (ক) জরিমানা;
- (খ) কাজে অনুপস্থিত থাকার জন্য মজুরি কর্তন;
- (গ) মালামালের ক্ষতি সাধান; টাকা পয়সার গড়মিল;
- (ঘ) মালিক কর্তৃক আবাসিক সুযোগ সুবিধার জন্য মজুরি কর্তন;
- (ঙ) সরকারের সাধারণ বা বিশেষ নির্দেশে মালিক কর্তৃক সরবারহকৃত কোন সুযোগ সুবিধা বা সার্ভিসের জন্য মজুরি কর্তন;
- (চ) প্রদত্ত অগ্রিম মজুরি বা পূর্বে টাকা বেশী দেয়া হয়ে থাকলে তার জন্য কর্তন;
- (ছ) কর্মচারীদের দেয়া আয়কর;
- (জ) আদালত বা অন্য কোন ক্ষমতাসম্পন্ন কর্তৃপক্ষের নির্দেশে কর্তন;
- (ঝ) প্রভিডেন্ট ভান্ডে জমার জন্য কর্তন;
- (ঞ) সরকার কর্তৃক সমবায় সমিতির চাঁদা বা পোস্টাল বীমার প্রিমিয়াম বাবদ কর্তন;
- (ট) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত, যুদ্ধকালীন সঞ্চয় পরিকল্পনার চাঁদা বা বাংলাদেশ সরকারের নিরাপত্তা, ত্রুয়ের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট কর্মচারির সমিতির আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে কর্তন।

৮. জরিমানা :

- (১) সরকার বা অন্যকোন ক্ষমতা সম্পন্ন কর্তৃপক্ষের অনুমোদন এবং উপধারা (২) অনুসারে মালিক কর্তৃক বিজ্ঞাপিত অপরাধ ব্যতীত অন্যকোন কারণে কোন কর্মচারিকে জরিমানা বাবদ কোন কর্তন করা যাবে না।

- (২) অপরাধের তালিকা কর্মস্থলে কোন দৃষ্টব্য স্থানে নির্ধারিত পদ্ধতি বা রেলওয়ের ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট স্থান বা স্থানসমূহে লটকায়ে রাখতে হবে।
- (৩) কারণ দর্শানোর সুযোগ ব্যতীত অথবা নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসরণ না করে কোন কর্মচারি থেকে কোন মজুরি কর্তন করা যাবে না।
- (৪) একটি মজুরির সময় কালে কোন কর্মচারি থেকে জরিমানার পরিমাণ প্রাপ্য মোট মজুরির দশ শতাংশ বা টাকা প্রতি দশ পয়সার বেশী হবে না।
- (৫) ১৫ বছরের কম বয়সী কোন কর্মচারির নিকট থেকে জরিমানা আদায় করা যাবে না।
- (৬) আরোপিত জরিমানা কিস্তিতে অথবা আরোপের ৬০ দিন পর আদায় যোগ্য নয়।
- (৭) যে অপরাধের জন্য জরিমানা ধার্য করা হবে, সে অপরাধ সংঘটিত হবার তারিখ থেকে জরিমানা ধার্য করা হয়েছে বলে বিবেচিত হবে।
- (৮) সমুদয় আদায়কৃত জরিমানা আদায়ের পর রেজিস্ট্রারে রেকর্ড রাখতে হবে এবং যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের কল্যাণেই শুধু মাত্র ব্যবহৃত হবে।

৯. কাজে অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তন:

- (১) চাকুরির শর্ত অনুযায়ী কাজের যে স্থানে উপস্থিত থাকা আবশ্যিক, কোন কর্মচারি সে স্থানে উপস্থিত না থাকলে ৭(২) এর খ ধারা অনুসারে মজুরি কর্তন করা যাবে। উক্ত অনুপস্থিতি উক্ত কার্যকালের আংশিক বা সম্পূর্ণ সময়ের জন্য মজুরি কর্তন করা যাবে।
- (২) তবে কোন কর্মচারির জরিমানা বাবদ কর্তনকৃত টাকার পরিমাণ কোন অবস্থাতেই অনুপস্থিতি সময়কালে প্রাপ্য মোট মজুরির বেশী হতে পারবে না।

আরও শর্ত থাকে যে, দশ বা ততোধিক লোক একযোগে বিনা নোটিশে এবং যুক্তিসঙ্গত কোন কারণ ছাড়া কাজে অনুপস্থিত থাকলে প্রত্যেক বক্তির নিকট থেকে অনধিক আট দিন করে বেতন কাটা যাবে।

১০. ক্ষয়ক্ষতির জন্য মজুরি কর্তন : কোন কর্মচারি মালিকের কোন সম্পদের ত্রুটি করলে বা তাঁর অবহেলার কারণে সম্পদের ক্ষতিসাধন হলে উক্ত ক্ষতির সমপরিমাণ অর্থ জরিমানা হিসাবে আদায় করা যাবে। সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ না দিয়ে কোন ক্ষতিপূরণ আদায় করা যাবে না।

(১) ৩ ধারা অনুসারে মজুরির পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি নির্দিষ্ট পদ্ধতিতে অনুরূপ কর্তনকৃত মজুরি হিসাব একটি রেজিস্ট্রারে লিপিবদ্ধ করে রাখতে হবে।

১১. প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধার জন্য মজুরি কর্তন : ৭ ধারার উপধারা (২) এর 'ঘ' ও 'ঙ' অনুচ্ছেদ অনুযায়ী আবাসিক সুযোগ, অন্যান্য সুযোগ বা সার্ভিস, সংশ্লিষ্ট কর্মচারি গ্রহণ না করা পর্যন্ত তার জন্য মজুরি কর্তন করা যাবে না। এবং ভোগকৃত আবাসিক সুযোগ, অন্যান্য সুবিধা বা সার্ভিসের প্রকৃত মূল্যের থেকে বেশী টাকা বেতন থেকে কর্তন করা যাবে না। আরও উল্লেখ্য যে, ঙ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী বেতন কর্তন করতে হলে সরকারি শর্তাধীনে তা হতে হবে।

১২. প্রদত্ত অগ্রিমের জন্য মজুরি কর্তন

(১) চাকুরির পূর্বে প্রদত্ত অগ্রিম একটি পূর্ণাঙ্গ মজুরিকালের প্রথম মজুরি থেকে কর্তন করতে হবে। তবে, ভ্রমণ ভাতা বাবদ অগ্রিম মজুরি থেকে আদায় করা যাবে না।

(২) অর্জিত হয়নি এমন মজুরি থেকে প্রদত্ত অগ্রিম অদায়ের ক্ষেত্রে সরকারের বিধি মোতাবেক এবং উল্লিখিত কিস্তিপ্রদত্ত অগ্রিম আদায় করা যাবে।

১৩. সমবায় সমিতি ও বীমা পরিকল্পনায় অর্থ প্রদানের জন্য মজুরি কর্তন : মজুরি পরিশোধ আইনের ৭ ধারার উপধারার (২) এর (এ৪) ও (ট) অনুচ্ছেদ অনুযায়ী মজুরি কর্তনের ক্ষেত্রে সরকার কর্তৃক আরোপিত বিধি অনুযায়ী মজুরি কর্তন করতে হবে।

১৪. পরিদর্শকগণ

- (১) ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন অনুযায়ী নিযুক্ত কারখানাসমূহের জন্য নিয়োজিত পরিদর্শক এ আইনের উদ্দেশ্যে তাঁর আওতাধীন সকল কারখানার জন্য পরিদর্শক বলে গণ্য হবেন।
- (২) যে কোন রেলওয়েতে নিযুক্ত এ আইনের আওতাভুক্ত ব্যক্তিবর্গের জন্য এ আইনের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ভিন্ন পরিদর্শক নিয়োজিত করতে পারবেন।
- (৩) সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে নিজ বিবেচনায় যে কোন ব্যক্তিকে যত সংখ্যক প্রয়োজন পরিদর্শক হিসেবে নিয়োগ দান করে তাদের আওতাধীন এলাকা ও কোন্ কোন্ শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রত্যেকের আওতাধীন হবে, তা নির্দিষ্ট করে দিতে পারবেন।
- (৪) একজন পরিদর্শক তাঁর যুক্তিসঙ্গত যে কোন সময়, যে কোন এলাকায় প্রবেশ করে হিসাব ও বেতন পরিশোধ সংক্রান্ত যে কোন রেজিস্ট্রার ও দলিল-পত্র পরীক্ষা-নিরীক্ষা করতে পারবেন এবং যে কোন ব্যক্তির সাক্ষ্য গ্রহণ ও এ আইনের অওতায় অনুসন্ধান করার জন্য ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারবেন।
- (৫) বাংলাদেশের দণ্ডবিধি অনুসারে প্রত্যেক পরিদর্শক সরকারি কর্মচারি হিসেবে বিবেচিত হবেন।

১৫. মজুরি পরিশোধে বিলম্ব এবং ভূয়া বা বানোয়াট দাবির জন্য দণ্ড

- (১) মজুরি থেকে বেআইনীভাবে কর্তন বা বিলম্ব মজুরি প্রদান সংক্রান্ত আপত্তি বিবেচনা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণের জন্য যে কোন শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান অথবা কোন বিচারককে কর্তৃপক্ষ হিসেবে সরকার নিয়োগ দান করতে পারবেন [১৫(১)]
- (২) যে সকল ক্ষেত্রে মজুরি পরিশোধ আইন বর্হিভূতভাবে কোন ব্যক্তির মজুরি থেকে কর্তন বা বিলম্ব মজুরি প্রদান করা হয়েছে, উক্ত ব্যক্তি বা অত্র আইনে কোন পরিদর্শক, বা শ্রমিক সংঘের কোন ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা এই ধারার ১ উপধারা অনুযায়ী নিয়োজিত কর্তৃপক্ষের অনুমতি নিয়ে যে কোন ব্যক্তি ৩ উপধারা অনুযায়ী নির্দেশের জন্য এরূপ কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করতে পারবেন। এখানে উল্লেখ্য যে, এ সকল আবেদন যে তারিখে নিয়ম বর্হিভূতভাবে কর্তন বা বিলম্ব মজুরি পরিশোধ করেছে, সে তারিখ থেকে ৬০ দিনের মধ্যে উপস্থাপন করতে হবে।
আরও উল্লেখ্য যে, উক্ত ৬ মাসের পরও আবেদন গ্রহণ যোগ্য হতে পারে, যদি আবেদনকারী কর্তৃপক্ষকে বুঝাতে সক্ষম হয় যে, উক্ত ৬ মাসের মধ্যে আবেদন না করার পেছনে যুক্তিসংগত কারণ বিদ্যমান ছিল [১৫(২) ধারা]।
- (৩) উপধারা (২) অনুসারে দাখিলকৃত আবেদন বিবেচনার জন্য গৃহীত হলে বাদী ও বিবাদী উভয় পক্ষের বক্তব্য শ্রবণ করবেন অথবা বক্তব্য পেশ করার সুযোগসহ প্রয়োজনে তদন্তপূর্বক এ আইন অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট মালিক বা অন্য কোন ব্যক্তি কোন দণ্ড প্রাপ্ত হলেও তা অন্যথা না করেও কর্তিত মজুরি সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে ফেরত দান

বা দেরীতে মজুরি পরিশোধের জন্য, কর্তৃপক্ষ মনে করলে ২৫% ক্ষতিপূরণ প্রদানের নির্দেশ দান করতে পারবেন। তবে যদি কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হন যে মজুরি পরিশোধের বিলম্ব হবার পেছনে নিম্নলিখিত কারণ বিদ্যমান ছিল; তবে উক্ত বিলম্বের জন্য ক্ষতি পূরণের নির্দেশ দিবেন না, এবং

- (ক) আবেদনকারীর মজুরি পরিশোধের ব্যাপারে যথার্থ ত্রুটি বা প্রকৃত কোন বিরোধ ছিল; অথবা
- (খ) এমন কোন পরিস্থিতি বা জরুরী অবস্থা ছিল যার কারণে যুক্তিসঙ্গত চেষ্টা করার পরও দায়ী ব্যক্তি সময়মত মজুরি পরিশোধে ব্যর্থ হয়; অথবা
- (গ) যদি আবেদনকারী যথাসময়ে বেতন গ্রহণের জন্য উপস্থিত না হয় বা উপস্থিত হতে ব্যর্থ হয়।
- (৪) এই ধারা অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ যদি প্রমাণ করে যে, আবেদনকারী দূরভিসন্ধিপূর্ণ বা বানোয়াট বক্তব্য প্রদান করেছেন; তবে, কর্তৃপক্ষ বাদীকে অনধিক ৫০ টাকা জরিমাণা করে মালিককে বা মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী বক্তিকে পরিশোধ করার নির্দেশ প্রদান করতে পারবেন।
- (৫) এ ধারা অনুযায়ী পরিশোধের জন্য নির্দেশিত যে কোন পরিমাণ টাকা সরকারী পাওনা হিসেবে নির্ধারিত সময়ে আদায় করা যেতে পারে; যদি অনুরূপ মজুরি দাবীদার কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করেন।

১৬. অনাদায়ী মজুরির জন্য এক জন শ্রমিকের পক্ষে একটি মাত্র আবেদন

- (১) যদি একজন শ্রমিক একই প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত থাকে এবং একই মজুরি সময়ের জন্য প্রাপ্য মজুরি ৫ ধারাতে বর্ণিত সময় সীমার মধ্যে না পেয়ে থাকলে সংশ্লিষ্ট সকল কর্মচারি মজুরি না পাওয়া একই গ্রুপের কর্মচারি বলে ধরা হবে।
- (২) একই গ্রুপভুক্ত মজুরি না পাওয়া কর্মচারিদের পক্ষে ১৫ ধারা অনুসারে একটি মাত্র আবেদন করা যাবে এবং অনুরূপভাবে ১৫ (১) ধারা অনুসারে প্রতিজন আবেদনকারীকে ১০০ টাকা করে ক্ষতিপূরণ প্রদানের নির্দেশ দেয়া যাবে।
- (৩) তবে, পৃথক পৃথক আবেদনের ক্ষেত্রে ৩ ধারার উপধারা (২) অনুসারে একটি মাত্র আবেদন বলে বিবেচনা করতে পারবেন এবং সে মোতাবেক উক্ত উপধারার বিধান ঐ ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

১৭. আপীল

- (১) ১৫ ধারার উপধারা (৩) বা উপধারা (৪) মোতাবেক প্রদত্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করতে চাইলে, উক্ত নির্দেশ প্রদান থেকে ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপীল করতে পারবে:
 - (ক) মোট দেয় টাকা মজুরি হিসেবে প্রদানের আদেশ প্রদান করা হলে এবং আদেশকৃত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ ৩০০ টাকার অধিক হলে মালিক বা ৩ ধারা অনুসারে মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি; অথবা
 - (খ) অনাদায়ী মজুরির পরিমাণ জন প্রতি ৫০ টাকার উর্ধে হলে সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মচারি; অথবা
 - (গ) ১৫ ধারার উপধারা (৪) মতে জরিমানার জন্য নির্দেশিত যে কোন ব্যক্তি।
- (২) উপধারা (১) অনুসারে ব্যতিত অন্য সকল বিষয়ে ১৫ ধারার উপধারা (৩) বা (৪) মতে প্রদত্ত অন্য সকল নির্দেশ চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে। অর্থাৎ আপীলের অযোগ্য বলে গণ্য হবে।

১৮. নিযুক্ত কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা : ১৫ ধারার (১) উপধারা মতে নিয়োগকৃত সকল কর্তৃপক্ষ সাক্ষ্য গ্রহণের ক্ষেত্রে, এবং সাক্ষীদের হাজির করার লক্ষ্যে এবং দলিলপত্র পেশ করার জন্য দেওয়ানী আদালতের সকল ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারবেন এবং এ সকল কর্তৃপক্ষ সকল বিষয়ে আদালত বলে গণ্য হবেন।

১৯. কতিপয় ক্ষেত্রে মালিকের নিকট থেকে মজুরি আদায়ের ক্ষমতা : অত্র আইনের ১৫ ধারা অনুসারে কর্তৃপক্ষ বা ১৭ ধারায় উল্লিখিত কর্তৃপক্ষ, ৩ ধারা অনুসারে মালিক বাদে মজুরি পারিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি থেকে যদি ১৫ ও ১৭ ধারার নির্দেশমতে মজুরি আদায় করতে ব্যর্থ হয়; সেক্ষেত্রে, মালিকের নিকট থেকে উক্ত টাকা আদায় করবেন।

২০. এই আইন অনুযায়ী শাস্তি :

(১) কোন প্রতিষ্ঠানে চাকুরীতে নিয়োজিত ব্যক্তি বর্গের মজুরি পারিশোধের জন্য দায়ী যে কোন ব্যক্তি অত্র আইনের ৫ ও ৭ ধারার নিয়ম পালনে ব্যর্থ হলে ১০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা, অথবা ৬ মাস পর্যন্ত জেল বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।

(২) যেকোন ব্যক্তি ৪ ধারা অথবা ২৫ ধারা অমান্য করলে সর্বোচ্চ ২০০ টাকা পর্যন্ত দণ্ডনীয় হবে।

পাঠ সংক্ষেপ

জরিমানা, কাজে অনুপস্থিত থাকার জন্য মজুরি কর্তন, মালামালের ক্ষতি সাধান, টাকা পয়সার গড়মিল, মালিক কর্তৃক আবাসিক সুযোগ সুবিধার জন্য মজুরি কর্তন ইত্যাদি কারণে শ্রমিকের মজুরি কর্তন করা যাবে। মজুরি থেকে বেআইনীভাবে কর্তন বা বিলম্ব মজুরি প্রদান সংক্রান্ত আপত্তি বিবেচনা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণের জন্য যে কোন শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান অথবা কোন বিচারককে কর্তৃপক্ষ হিসেবে সরকার নিয়োগ দান করতে পারবেন।

চূড়ান্ত মূল্যায়ন

সংক্ষিপ্ত প্রশ্নাবলী

১. ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন অনুসারে নিম্নলিখিত শব্দের বাখ্যা করুন:

- (ক) প্রতিষ্ঠান
- (খ) মজুরি
- (গ) শিল্প
- (ঘ) মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি।

২. মজুরি পরিশোধের মেয়াদ নির্ধারণ ও মজুরি পরিশোধের সময় সম্পর্কিত আইনের বিধানগুলো আলোচনা করুন।

রচনামূলক প্রশ্নাবলী

১. ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন অনুযায়ী কি কি কারণে মজুরি কর্তন করা যায় এবং কি ভাবে করা যায় তা বর্ণনা করুন।
২. মজুরি থেকে কর্তন বা মজুরি পরিশোধের বিলম্ব হেতু দাবি ও বানোয়াট দাবির দণ্ড সংক্রান্ত আইনের বিধান বর্ণনা করুন।