



## শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন-১৯৬৫ The Employment of Labour (Standing Order)

### ভূমিকা

শ্রমিকদের যারা বিভিন্ন দোকান, বাণিজ্যিক ও শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে নিয়োজিত আছে, তাদের চাকুরির শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ করার জন্য ১৯৬০ সালে তদানিন্তন পাকিস্তানে শিল্প ও বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী অধ্যাদেশ) অধ্যাদেশ ঘোষণা করা হয়। পরবর্তীতে ১৯৬৫ সালে অধ্যাদেশটি বাতিলপূর্বক কিছু সংশোধনসহ শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ সালে পাশ করা হয়। পরে ১৯৭২, ১৯৭৮, ১৯৮৫ সালে কিছু কিছু পরিবর্তন করা হলেও ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন নামে পরিচিত। এ আইনটি বেসরকারিভাবে পরিচালিত হয় এবং বাণিজ্যিক শিল্প প্রতিষ্ঠান বা দোকানে নিযুক্ত কর্মচারীদের চাকুরির শর্তসমূহ নিয়ন্ত্রণ করার জন্য বলবৎ রয়েছে। এ আইন সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মচারীদের চাকুরি থেকে আপসারণ, বরখাস্ত, ধীরে কাজ করা, ছাটাই, লে-অফ, চাকুরির শর্ত, ছুটি ও অবকাশ, ক্ষতিপূরণ শাস্তিদানের পদ্ধতি প্রতীতি বিষয়ে বিধানসমূহ বর্ণিত আছে। বিনা কারণে কাউকে চাকুরিচ্যুতি করলে তার প্রতিবিধান সম্পর্কে বলা আছে। আমরা পরবর্তী পাঠগুলোতে উক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে আইনের বিধানগুলো বিস্তারিত আলোচনা করব।



## আওতা কতিপয় সংজ্ঞা ও শ্রমিকদের শ্রেণীবিভাগ (Scope, Definitions and Classification of Workes)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- এ আইনের আওতা ও প্রয়োগ সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- এ আইনে ব্যবহৃত কতিপয় শব্দের সংজ্ঞা জানতে পারবেন; এবং
- শ্রমিকদের শ্রেণী বিভাগ ও শিক্ষানবিশ কাল সম্পর্কে জানতে পারবেন।

### শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের আওতা ও প্রয়োগ :

এ আইনটি সারা বাংলাদেশে বলবৎ যোগ্য এবং এ দেশের বাণিজ্যিক শিল্প প্রতিষ্ঠান এবং দোকানপাটে নিয়োজিত শ্রমিক বা কর্মচারীদের চাকুরির শর্তসমূহ নিয়ন্ত্রণের জন্য এ আইনেরটি বলবৎ আছে।

এ আইনের বিধানসমূহ নিম্নলিখিত ক্ষেত্রগুলোতে প্রয়োগযোগ্য :

- ১৯৫১ সালে পূর্ববঙ্গ দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইনের আনুসঙ্গিক সকল দোকানপাট ও প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য।
  - ১৯৫১সালে পূর্ববঙ্গ দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন যে সকল অঞ্চলে প্রযোজ্য ছিল, বাংলাদেশের সে সকল অঞ্চলের সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে এ আইন প্রযোজ্য;
  - বাংলাদেশের সকল স্থানে অবস্থিত প্রতিটি শিল্প প্রতিষ্ঠান যেখানে ৫ বা ততধিক লোক কাজে নিয়োজিত আছেন বা পূর্ববর্তী ১২ সালের মধ্যে কোন এক দিন কর্মরত ছিলেন, সে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানেও এ আইন প্রযোজ্য;
- এখানে উল্লেখ করা প্রয়োজন, যে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠান, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা দোকান সরকারি পরিচালনায় বা মালিকনায় এবং যেখানে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ সরকারি কর্মচারীদের চাকুরি নিয়ন্ত্রণ বিধির অধীন, সে ক্ষেত্রে এ আইন প্রযোজ্য হবে না।

### সংজ্ঞা : বিষয় ও প্রসঙ্গের বিপরীত না হলে এ আইন অনুযায়ী-

- 'শিক্ষানবিস' অর্থ হলো যে ব্যক্তি কাজ শিখছে এবং কাজ শিক্ষাকালে ভাতা পেয়ে থাকে, তাকে বুঝান হবে;
- 'বদলী শ্রমিক' অর্থ সাময়িকভাবে অনুপস্থিত স্থায়ী বা শিক্ষানবিস কোন শ্রমিকের বিপরীত যে শ্রমিককে কাজ করার অনুমতি দেয়া হয়;
- 'সাময়িক শ্রমিক' বলতে যে শ্রমিককে সাময়িকভাবে কাজে নিয়োগ করা হয়েছে;
- 'বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান' অর্থ বিজ্ঞাপন প্রচার, কমিশন অথবা মাল চালানি ব্যবসা প্রতিষ্ঠান, অথবা কোন বাণিজ্যিক এজেন্সি এবং যেখানে বাণিজ্যিক সংস্থার কেরাণীর কাজে নিয়োজিত বিভাগ, যে কোন বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিকের সাথে ব্যবসায় চুক্তিতে আবদ্ধ ব্যক্তি কর্মচারি নিয়োগ দিয়ে ব্যবসা করে; এরূপ অফিস, কোন এজেন্ট বা যুক্তস্টক কোম্পানির যে কোন ইউনিট, কোন বীমা কোম্পানি, যে কোন ব্যাংকিং কোম্পানি বা ব্যাংক, কোন ব্রোকারের অফিস বা শেয়ার বাজার, কোন ক্লাব, কোন হোটেল বা রেস্টুরা বা কোন খাবারের দোকান, কোন সিনেমা বা থিয়েটার, অথবা সরকার, গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে যে কোন শ্রেণীর প্রতিষ্ঠান বা সংস্থাকে এ আইনের আওতাধীন বলে ঘোষণা করেন।
- 'শ্রম পরিচালক' বলতে সরকার দ্বারা উক্তপদে নিযুক্ত অফিসারকে বোঝায়;

- চ) 'চাকুরি হতে অপসারণ' বলতে দৈহিক বা মানসিক দিক হতে অক্ষমতা বা ক্রমাগত অসুস্থতা বা এ ধরনের অসদাচরণ ব্যতিত, এ ধরনের অন্য কোন কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরিচ্যুত করাকে বোঝায়;
- ছ) 'বরখাস্তকরণ' বলতে অসদাচরণের কারণে মালিক কোন শ্রমিকের কর্মচ্যুতি করাকে বুঝায়;
- জ) 'মালিক' বলতে কোন দোকানের বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিকনায় বা ব্যবস্থাপনায় অধিষ্ঠিত কোন ব্যক্তিবর্গ, বিধিবদ্ধ সংস্থা, কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠান, তাদের উওরাধিকারী এবং এ সাথে নিগোক্ত ব্যক্তি ;
১. কোন কারখানার ম্যানেজার;
  ২. কোন স্থায়ী কর্তৃপক্ষ বা এর পক্ষে পরিচালিত কোন দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ভারপ্রাপ্ত কোন কর্মকতা বা প্রধান নির্বাহী কর্মকতা, এবং অন্য কোন দোকানের, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব, প্রতিনিধি, ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িত এবং তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের জন্য মালিকের নিকট দায়ী অন্য কোন কর্মকতা বা ব্যক্তি;
- ঝ) ধীরে কাজ করার অর্থ হলো কিছু সংখ্যক শ্রমিক দ্বারা সংজ্ঞবদ্ধভাবে, উদ্দেশ্যমূলক ও স্বেচ্ছায় কাজের স্বাভাবিক বা উৎপাদন মস্তুর করা, তবে যা যান্ত্রিক ত্রুটি, যন্ত্রপাতি অকেজো হওয়া, বিদ্যুৎ সরবারহে বিঘ্নিত হওয়া, কিংবা যন্ত্রাংশ বা কাঁচামাল সরবারহ ব্যহত হবার কারণে ঘটেনি;
- ঞ) 'শিল্প প্রতিষ্ঠান' বলতে কোন কারখানা বা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান যেখানে কোন পণ্য উৎপাদন, সংযোজন বা প্রস্তুত করা হয়, অথবা যেখানে ব্যবহার, পরিবহন, বিক্রয় বা চালানোর উদ্দেশ্যে কোন দ্রব্য বা দ্রব্যাংশ তৈরী করা, পরিবর্তন করা, মেরামত করা, ঝালাই করা শ্রব্দ্ধি করা, বা প্যাকিং করা হয় অথবা নৌযানসহ যে কোন ধরনের যানবাহনসহ সেগুলোকে সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে এ আইনের আওতায় শিল্প প্রতিষ্ঠান বলে ঘোষিত হবে এবং এর সাথে নিগোক্ত প্রতিষ্ঠানগুলো যুক্ত হবে :
১. যে কোন মটর বাস সার্ভিস, ডক, পোতাশ্রয় বা জেটি;
  ২. যে কোন খনি, গ্যাস ফিল্ড বা তেল উত্তোলন ক্ষেত্রে;
  ৩. যে কোন বাগান; অথবা
  ৪. ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রিত যে কোন কারখানা;
- ট) 'শ্রম আদালত' বলতে ১৯৬৩ সালের শিল্প বিরোধ অধ্যাদেশ অনুযায়ী গঠিত যে কোন আদালত;
- ঠ) 'লে-অফ' হলো বিদ্যুৎ বা কাঁচামালের স্বল্পতা বা যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া বা অন্য কোন কারণে মালিক কর্তৃক তার দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মাস্টার রোলে নাম অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এরূপ শ্রমিককে চাকুরিতে বহাল রাখতে ব্যর্থ ও অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা প্রকাশ করা;
- ড) 'স্থায়ী শ্রমিক' বলতে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত শ্রমিক বা দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত যে শ্রমিক তার শিক্ষানবিশের মেয়াদ সম্ভোষণকভাবে শেষ করেছে;
- ঢ) 'বাগান' বলতে সিনকোনা, বাবার, কফি বা চা উৎপাদনের জন্য সংরক্ষিত বাগান এবং তার সাথে চিনি কলের অধীনে আখ খামার যেখানে উক্ত উদ্দেশ্যে ২৫ জন বা তার বেশি লোক কাজে নিযুক্ত আছে ;
- ণ) 'সরকারি কর্মচারি' অর্থ ১৮৬০ সালের দণ্ড বিধির ২১ ধারায় যাদেরকে বুঝানো হয়েছে;
- ত) 'শিক্ষানবিশ' বলতে এমন শ্রমিককে বুঝাবে যাকে স্থায়ী পদ পূরণের নিমিত্তে অস্থায়ীভাবে কাজে নিয়োগ করা হয়েছে এবং তার শিক্ষানবিশের মেয়াদ এখনও শেষ হয়নি;

- খ) 'ছাঁটাই' বলতে কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে না হয়ে প্রয়োজন নেই বলে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিককে চাকুরি থেকে অব্যাহতি দান করাকে বুঝাবে;
- দ) 'দোকান' হচ্ছে ১৯৫১ সালের পূর্ববঙ্গ দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন অনুযায়ী যে সকল দোকানকে বুঝান হয়, তাকে বুঝাবে;
- ধ) 'অস্থায়ী শ্রমিক' হলো অস্থায়ী ধরনের কাজে নিয়োগকৃত শ্রমিক এবং যার কাজ অল্প কিছু দিনের মধ্যে শেষ হবে ;
- ন) 'ট্রেড ইউনিয়ন' বলতে ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের অধীনে নিবন্ধনকৃত কোন ইউনিয়নকে বুঝাবে;
- প) 'মজুরি' বলতে ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন অনুযায়ী সংজ্ঞায়িত মজুরিকে বুঝাবে;
- ফ) 'শ্রমিক' বলতে কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন দক্ষ, আধাদক্ষ, অদক্ষ, কারিগরি, বাণিজ্য-সংক্রান্ত, বা কেরাণী ধরনের কাজে মজুরি ভিত্তিতে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি (শিক্ষানবিসসহ), তার চাকুরির শর্ত ব্যক্ত বা অব্যক্ত যেভাবে হউক না কেন, তাঁকে বুঝাবে; তবে নিম্নবর্ণিত ব্যক্তিবর্গ শ্রমিক বলে গণ্য হবে না :
১. প্রধানতঃ তথ্য ব্যবস্থাপনা-সংক্রান্ত প্রশাসনিক দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি; অথবা
  ২. তদারকির দায়িত্বে নিয়োজিত সে ব্যক্তি, যে তার দায়িত্ব হিসেবে ,অথবা প্রাপ্ত ক্ষমতা বলে ব্যবস্থাপনা বা প্রশাসনিক কাজে দায়িত্ব পালন করে থাকে ।

**চাকুরির শর্তাবলী (Conditions of Work) :** অত্র আইনের ৩ ধারায় দোকানে, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের চাকুরির শর্ত সংক্রান্ত বিষয়ে বিধানগুলো নিম্নরূপ :

- ১। প্রত্যেক দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিক এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয় এ আইনের বিধান মোতাবেক নিয়ন্ত্রিত হবে।  
তবে শর্ত থাকে, যে কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের বা যে কোন শ্রেণীর কর্মচারীদের চাকুরি নিয়ন্ত্রণের জন্য নিজস্ব বিধিমালা থাকলে উক্ত বিধিমালা শ্রমিকদের এ আইনের বিধান অপেক্ষা কম সুবিধা হতে পারবে না।
- ২। উপধারা ১ এর শর্ত অনুসারে কোন দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের বা অন্য কোন শ্রেণীর কর্মচারীদের চাকুরি নিয়ন্ত্রণের জন্য নিজস্ব নীতিমালা থাকলে তা ৩০ ধারার অধীনে নিযুক্ত পরিদর্শকের নিকট উক্ত দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিক অনুমোদনের জন্য পাঠাবেন এবং পরিদর্শক উক্ত চাকুরির বিধিমালা অনুমোদন না করা পর্যন্ত তা কর্মচারীদের জন্য প্রয়োগ করা যাবে না।
  ১. উপধারা (২) অনুসারে পরিদর্শকের আদেশে অসন্তুষ্ট যে কোন ব্যক্তি উক্ত আদেশ জারির ৩০ দিনের মধ্যে প্রধান পরিদর্শকের নিকট আপীল করতে পারবেন; প্রধান পরিদর্শক পরিদর্শকের দেয়া আদেশ বিশেষ- ষণপূর্বক বহাল রাখতে সংশোধন করতে বা বাতিল করতে পারবেন।
  ২. উপধারা (৩) অনুসারে প্রধান পরিদর্শকের রায়ের বিরুদ্ধে উক্ত আদেশ জারির ৩০ দিনের মধ্যে সরকারের নিকট দ্বিতীয় বার আপীল করতে পারবেন এবং সরকার কর্তৃক প্রদত্ত সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত বলে গণ্য করা হবে এবং এ আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করা যাবে না।
- ৩। শ্রমিকদের শ্রেণী বিভাগ ও শিক্ষানবিসের সময়কাল;

**শ্রমিকদের শ্রেণী বিভাগ:**

- (১) ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ৪ ধারা অনুসারে শ্রমিকদের ৬টি শ্রেণীতে ভাগ করা হয়েছে যা নিম্নে বর্ণনা করা হলো:
- (ক) শিক্ষানবিস (Apprentice) : শিক্ষানবিস বলতে এমন শ্রমিককে বুঝায় যে, কাজ শিখছে এবং এ কাজ শেখার সময় যে ভাতা পায়।
- (খ) বদলী (Badli) : কোন স্থায়ী বা শিক্ষানবিস শ্রমিকের সাময়িক অনুপস্থিতিতে যাকে দিয়ে অনুপস্থিত শ্রমিকের স্থলে কাজ করান হয়, তাকে বদলী শ্রমিক বলে।
- (গ) সাময়িক (Casual) : যে শ্রমিককে অস্থায়ী ভাবে কাজে নিয়োগ করা হয়, তাকে অস্থায়ী শ্রমিক বলে।
- (ঘ) স্থায়ী (Permanent) : স্থায়ীভাবে নিযুক্ত অথবা যে ব্যক্তি সংশ্লিষ্ট কোন দোকানে, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিসের মেয়াদ শেষ করছে, তাকে স্থায়ী শ্রমিক বলে।
- (ঙ) পরীক্ষাধীন (Probationer) : যে শ্রমিককে স্থায়ী পদে নিয়োগের উদ্দেশ্যে শর্তাধীনে নিয়োগ দেওয়া হয়েছে এবং এখনও যার উক্ত পরীক্ষাধীন সময় শেষ হয়নি, তাকে পরীক্ষাধীন শ্রমিক বলে।
- (চ) অস্থায়ী (Temporary) : যে শ্রমিককে কোন অস্থায়ী কাজের জন্য নিয়োগ করা হয়; এবং সে কাজ কিছু দিনের মধ্যেই শেষ হয়ে যাবে, তাকে অস্থায়ী শ্রমিক বলে।

**শিক্ষানবিসকাল :**

২. কেরাণী প্রকৃতির কাজের জন্য নিয়োজিত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিসকাল ৬ মাস এবং অন্য ধরনের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে উক্ত সময় সীমা হবে ৩ মাস। তবে, দক্ষ শ্রমিকের দক্ষতা ৩ মাসে পরীক্ষা করা সম্ভব না হলে, সে ক্ষেত্রে তার শিক্ষানবিসকাল আরও তিন মাস বৃদ্ধি করা যাবে।
- উল্লেখ্য যে, ছুটির জন্য কর্ম বিরতি, বে-আইনী তালাবদ্ধ বা ধর্মঘট ( বে-আইনী ধর্মঘট নহে) চলার সময়ও উহার অর্ন্তভুক্ত হবে।
- (৩) কোন শ্রমিক যদি শিক্ষানবিস থাকাকালীন সময়ের মধ্যে উপধারার বিধান মতে দক্ষ শ্রমিকের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত তিন মাস সময় কালে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হয় এবং একই মালিক যদি তাকে বরখাস্ত থেকে তিন বছরের মধ্যে কোন সময় তাকে পুনঃনিয়োগ দেয় এবং স্থায়ীভাবে নিয়োগ দেয়া না হয়, তবে তাকে শিক্ষানবিস বলে গণ্য করা হবে; তার মোট শিক্ষানবিসের সময়কাল হিসাব করার সময় পূর্ববর্তী শিক্ষানবিস সময়কালের অর্ন্তভুক্ত করতে হবে।
- (৪) কোন স্থায়ী শ্রমিককে কোন নতুন পদে শিক্ষানবিস হিসেবে নিয়োগ করা হলে শিক্ষানবিস সময়কালের মধ্যে যে কোন সময় উক্ত শ্রমিক তার পুরাতন স্বপদে ফিরে যেতে পারে।

### পাঠ সংক্ষেপ

শ্রমিক নিয়োগ আইন অনুযায়ী ‘শিক্ষানবিস’ অর্থ হলো যে ব্যক্তি কাজ শিখছে এবং কাজ শিক্ষাকালে ভাতা পেয়ে থাকে, তাকে বুঝান হবে; ‘বদলী শ্রমিক’ অর্থ সাময়িকভাবে অনুপস্থিত স্থায়ী বা শিক্ষানবিস কোন শ্রমিকের বিপরীত যে শ্রমিককে কাজ করার অনুমতি দেয়া হয়; ‘সাময়িক শ্রমিক’ বলতে যে শ্রমিককে সাময়িকভাবে কাজে নিয়োগ করা হয়েছে; ‘মালিক’ বলতে কোন দোকানের বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিকনায় বা ব্যবস্থাপনায় অধিষ্ঠিত কোন ব্যক্তিবর্গ, বিধিবদ্ধ সংস্থা, কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠান, তাদের উত্তরাধিকারী প্রত্যেক দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিক এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয় এ আইনের বিধান মোতাবেক নিয়ন্ত্রিত হবে। কেরাণী প্রকৃতির কাজের জন্য নিয়োজিত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিসকাল ৬ মাস এবং অন্য ধরনের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে উক্ত সময় সীমা হবে ৩ মাস। কোন স্থায়ী শ্রমিককে কোন নতুন পদে শিক্ষানবিস হিসেবে নিয়োগ করা হলে শিক্ষানবিস সময়কালের মধ্যে যে কোন সময় উক্ত শ্রমিক তার পুরাতন স্বপদে ফিরে যেতে পারে।



ছুটি ও অবকাশ, কাজ বন্ধ রাখা ও লে-অফ

(Leave and Holidays, Stopage of Work and Lay-off)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- ছুটি ও অবকাশ সম্পর্কে আইনের বিধান জানতে পারবেন;
- একজন মালিক কখন তার প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখতে পাবেন তা জানতে পারবেন; এবং
- লে-অফ সংক্রান্ত আইনের বিধানসমূহ জানতে পারবেন।

**ছুটি ও অবকাশ (Leave and Holidays) :**

অত্র আইনের ৫ ধারায় শ্রমিকদের জন্য ছুটি ও অবকাশ বিষয়ে নিরূপ বিধান রয়েছে-

- (১) দোকানে, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে কাজে নিয়োজিত শ্রমিকগণ ১৯৫১ সালের পূর্ববঙ্গ দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৬৫ সালের কলকারখানা আইন এবং বর্তমানে কার্যকর অন্য যে কোন আইনে নির্দিষ্ট করা সকল বেতনসহ ছুটি ও অবকাশ ভোগ করবেন এবং সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে শ্রমিকদের জন্য যে সকল ছুটি ঘোষণা করবেন তাও তারা সবেতনে ভোগ করতে পারবেন।
- (২) উপধারার বিধান অনুসারে কোন শ্রমিক কোন কাজে অনুপস্থিত থেকে ছুটি নিতে আগ্রহী হলে তার জন্য তাকে মালিকের নিকট ছুটির সময়ে অবস্থানকালীন ঠিকানা উল্লেখসহ আবেদন করবেন এবং মালিক অথবা তার কর্তৃক দায়িত্ব প্রাপ্ত কর্মকর্তা উক্ত আবেদন পেশ করার এক সপ্তাহ পূর্বে এবং ছুটি আরম্ভের ২ দিন পূর্বে (যেটি আগে হয়) উক্ত আবেদনের উপর সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন।  
আরো উল্লেখ্য যে, কোন জবুরী কারণে ছুটির জন্য আবেদন করলে বা আবেদনের তারিখ থেকে তিন দিনের মধ্যে ছুটি শুরু হলে তখন মালিক বা তাঁর দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উক্ত আবেদনের ছুটির বিষয়ে সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন। ছুটি মঞ্জুর করা হলে আবেদনকারী শ্রমিককে একটি ছাড়পত্র প্রদান করা হবে; আর আবেদন মঞ্জুর করা না হলে তার কারণ উল্লেখপূর্বক সংশ্লিষ্ট রেজিস্টারে তা লিপিবদ্ধ করে রাখতে হবে।  
এরূপ ছুটিতে যাবার পর সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি ছুটি বাড়ানোর জন্য আবেদন করে এবং ছুটি পাওনা থাকে, তবে তাকে ছুটির মেয়াদ শেষ হবার পূর্বেই মালিকের নিকট আবেদন প্রেরণ করতে হবে এবং উক্ত শ্রমিকের ছুটিকালীন ঠিকানায় মালিক তাঁর সিদ্ধান্ত জানাবেন।
- (৩) উপধারার বর্ণনা মতে মঞ্জুরীকৃত ছুটির মেয়াদ বা বার্ণিত মেয়াদ শেষ হবার ১০ দিনের পর্যন্ত অনুপস্থিত থাকে এবং যথাসময়ে কাজে যোগদান না করার সন্তোষজনক জবাব দিতে ব্যর্থ হন, তবে তিনি চাকুরির আধিকার হারাতে পারেন। যদি এ ধারা অনুসারে কোন শ্রমিক চাকুরির আধিকার হারায়, তাহলে অতীত চাকুরির জন্য তাঁর যে পাওনা হয়েছে, তা থেকে বঞ্চিত করা যাবে না এবং সম্ভব হলে তাকে বদলী শ্রমিকের তালিকায় রাখতে হবে।
- (৪) আরও শর্ত হলো, উক্ত শ্রমিক যদি ছুটির মেয়াদ শেষ হবার পর চাকুরিতে যোগদানের ব্যর্থতার কোন সন্তোষজনক জবাব দানে ব্যর্থ হয়; সেক্ষেত্রে মালিক তার দোষ লাঘব করার মত কোন সুযোগ থাকলে তা বিবেচনাপূর্বক শাস্তির ব্যবস্থা স্বরূপ পুনঃ কাজে যোগদানের তারিখ থেকে বিনাবেতনে ৭ দিন পর্যন্ত সাময়িকভাবে বরখাস্ত রাখতে পারবেন এবং যে দিন থেকে ছুটির মেয়াদ শেষ হয়েছে এর পর দিন থেকে কাজে যোগদান না করা পর্যন্ত সময়ে বিনা বেতনে রাখা হবে।
- (৫) ছাটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, চাকুরির অবসান, অবসর গ্রহণ অথবা পদত্যাগের দরুণ কোন শ্রমিক কর্মচ্যুত হলে পূর্ববঙ্গীয় দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন ১৯৫১, কারখানা আইন ১৯৬৫, অথবা এ সময়ে বলবৎযোগ্য

অন্য কোন আইন মতে মালিকের নিকট উক্ত শ্রমিকের কোন ছুটি পাওনা থাকলে সে আইনের বিধান অনুসারে মালিক তাকে সংশ্লিষ্ট ছুটি বাবদ সমপরিমাণ বেতন প্রদান করবেন; আরও উল্লেখ্য যে উক্ত ছুটি পাওনা হবার সময় তার বেতন যা ছিল সে অনুযায়ী উক্ত পাওনা পরিশোধ করতে হবে এবং বরখাস্তকৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে দ্বিতীয় কর্ম দিবস চলাকালে উক্ত ছুটির বেতন পরিশোধ করতে হবে।

**কাজ বন্ধ রাখা (Stopage of Work) :** একজন মালিক কি কি পরিস্থিতিতে তাঁর মালিকানাধীন দোকান, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখতে পারে, সে সম্পর্কে এ আইনের ৬ ধারাতে নিম্নরূপ বিধানসমূহ উল্লেখ রয়েছে :

১. যে কোন সময় অগ্নিকাণ্ড, আকস্মিক বিপদ, যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া, বিদ্যৎ সরবারহ বন্ধ হওয়া, মহামারী, রাজনৈতিক গোলযোগ, অথবা মালিকের অয়াত্তর বাইরে যে কোন কারণে মালিক তার দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠান সম্পূর্ণ ভাবে বা যে কোন শাখা, যে কোন সময়ের জন্য বন্ধ রাখতে পারবেন।
২. উপধারা (১) অনুসারে কোন প্রতিষ্ঠান কাজের সময়ের পর বন্ধ ঘোষণা করা হলে, সে ক্ষেত্রে মালিক কারখানার বেলায় উহার সংশ্লিষ্ট নোটিশ বোর্ডে এবং অন্যান্য দৃশ্যমান স্থানে লটকায় দিয়ে আবার কবে কাজ পুনঃ শুরু হবে এবং বন্ধ থাকাকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের উক্ত প্রতিষ্ঠানে হাজিরা দেবার প্রয়োজন আছে কিনা, উপস্থিত থাকতে হবে কি না, তা পরিষ্কার করে লিখিতভাবে জানাতে হবে।
৩. কোন প্রতিষ্ঠানে কাজ চলাকালে এরূপ বন্ধ ঘোষণা করা হলে, মালিক কারখানার ক্ষেত্রে উহার সংশ্লিষ্ট শাখার নোটিশ বোর্ড এবং অন্যান্য প্রকাশ্য স্থানে লিখিতভাবে নোটিশ আকারে কখন পুনঃ কাজ শুরু হবে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা কর্মস্থানে ত্যাগ করবে না, কর্মস্থানে উপস্থিত থাকবে তা পরিষ্কারভাবে জানাতে হবে।
৪. এরূপ অবস্থাতে কারখানা বন্ধের ফলে শ্রমিকগণ আটকা পড়ে গেলে  
(ক) এরূপ আটকানোর সময় ১ ঘণ্টা পর্যন্ত হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা কিছুই পাবে না;  
(খ) অনুরূপ আটকাপড়া সময় ১ ঘণ্টার বেশি হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণ আটকাপড়ার পূর্ণসময়ের জন্য বেতন পাবে।
৫. কাজ বন্ধ রাখার মেয়াদ ১ দিন কাজের সময়ের বেশি না হলে উপধারা (৪) এর অনুচ্ছেদ (খ) অনুসারে বেতন পাওয়া না হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণ কোন বেতন পাবে না; তবে, এরূপ কাজ বন্ধ রাখার সময় কাল ১ দিনের বেশী হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণ (বদলী ও সাময়িক শ্রমিক বাদে) ১ দিন কাজের সময়ের অতিরিক্ত প্রতি দিনের জন্য বেতন পাবে, এবং কাজ বন্ধ রাখার সময় ৩ দিনের বেশি হলে অত্র আইনের ৯ ধারা মতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদেরকে লে-অফ করা যেতে পারে এবং এরূপ লে-অফ কাজ বন্ধের দিন থেকে কার্যকর হবে এবং প্রথম তিন দিন লে-অফ বাবদ কোন বেতন দেয়া হলে তা তাদের লে-অফ বাবদ পাওনা থেকে কেটে নেয়া হবে।  
আরোও শর্ত থাকে যে, ঠিকা শ্রমিকদের বেলায় পূর্বের মাসে তার প্রতি দিনের গড় বেতন হিসাব করে উপধারার (৫) অনুসারে মজুরির হার নির্ধারণ করতে হবে।
৬. কোন দোকানের বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের কোন শাখায় বা বিভাগে ধর্মঘট চলিলে উক্ত শাখা বা বিপণি বা উহার দ্বারা প্রভাবিত অন্য যে কোন শাখা বা বিভাগ, মালিক ইচ্ছা করলে সম্পূর্ণ বা আংশিক বন্ধ রাখতে পারবেন এবং এ ধরনের বন্ধের সময় সংশ্লিষ্ট শ্রমিকরা কোন বেতন দাবি করতে পারবে না।  
আরোও উল্লেখ্য যে মালিকের উক্ত বন্ধের বিষয়টি কারখানা হলে উহার সংশ্লিষ্ট শাখা বা বিভাগের নোটিশ বোর্ড এবং টাইম কিপারের আফিস থাকলে তাঁর নোটিশ বোর্ড এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উহার প্রকাশ্য স্থানে বিজ্ঞপ্তি আকারে লটকিয়ে রাখতে হবে এবং উক্ত বন্ধের পর কোন তারিখ থেকে পুনরায় কাজ আরম্ভ হবে তাও উক্ত বিজ্ঞপ্তিতে পরিষ্কার ভাবে উল্লেখ করতে হবে।



**লে-অফ ( Lay-off) :** লে-অফ হলো বিদ্যৎ বা কাঁচামালের স্বল্পতা বা মজুত মালের জন্য যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া বা অন্য কোন কারণে মালিক কর্তৃক তার দোকান বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মাস্টার রোলে নাম অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এরূপ শ্রমিককে চাকুরিতে বহাল রাখতে ব্যর্থতা বা অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা প্রকাশ করা।

**লে-অফকৃত শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ ৯ ধারা:**

১. যে শ্রমিকদের নাম (বদলী বা সাময়িক শ্রমিক বাদে) কোন দোকানে বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে মাস্টার রোলের অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এবং যার চাকুরি অব্যাহতভাবে ১ বছর পূর্ণ হয়েছে তাকে লে-অফ করা হলে মালিক তাকে সাপ্তাহিক ছুটির দিন বাদে লে-অফের সমস্ত দিনগুলোর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ তার মূল বেতন ও মহার্ঘ ভাতার আর্ধেক এবং বাড়ী ভাড়ার (যদি থাকে) পূর্ণ অংশ প্রদান করতে হবে। তবে, কোন শ্রমিক যদি অব্যাহতভাবে ১ বছর চাকুরি পূর্ণ করা সত্ত্বেও তার নাম মাস্টার রোলে না থাকে তাহলে এ ধারার বিধান প্রযোজ্য হবে না। আরও শর্ত হলো, যদি মালিকের সাথে অন্য কোন চুক্তি না থাকে তবে একটি পঞ্জিকা বছরে ৪৫ দিনের বেশি ক্ষতিপূরণ পাবে না।
২. উপধারা (১) অনুসারে কোন শ্রমিক যদি একটানা বা বিরতিসহ ৪৫ দিন এক পঞ্জিকা বছরে লে-অফ করা হয় এবং তার পর আর ১৫ দিন লে-অফ করা হয় তবে, উক্ত শ্রমিক ক্ষতিপূরণ বাবদ উক্ত ১৫ দিনের ক্ষতিপূরণ বাবদ মূল বেতন ও মহার্ঘ ভাতার এক চতুর্থাংশ এবং সম্পূর্ণ আবাসিক ভাতা যদি থাকে তবে পাবে।
৩. কোন কারণে কোন শ্রমিককে একটি পঞ্জিকা বছরে ৪৫ দিন লে-অফ করার পর আর ১৫ দিন বা তার বেশি লে-অফ করার প্রয়োজন হলে তাকে ১২ ধারা অনুসারে লে-অফের পরিবর্তে মালিক তাকে ছাটাই করতে পারে।

**লে-অফ শ্রমিকদের মাস্টার রোল : (১০ ধারা)**

কোন কারণে এ আইনের আধীনে কোন শ্রমিককে লে-অফ করার প্রয়োজন হলে লে-অফ করা সত্ত্বেও মালিকের দায়িত্ব হলো তাদের একটি মাস্টার রোল রাখা ও লে-অফ শ্রমিকগণ যাতে নিজেরা উপস্থিত হয়ে বা তাদের প্রতিনিধিদের মাধ্যমে স্বাভাবিক কাজ চলার দিনের একটি নির্দিষ্ট সময়ে সংশ্লিষ্ট মাস্টার রোলে স্বাক্ষর করতে পারে তার ব্যবস্থা করা।

**কতিপয় ক্ষেত্রে শ্রমিকরা ক্ষতিপূরণ পাবে না : (১১ ধারা) ।**

এ আইনের অন্যত্র যাই বলা থাকুক না কোন লে-অফ শ্রমিক কোন রূপ ক্ষতিপূরণ পাবে না যদি:

(ক) একই দোকান বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে, যে কোন স্থানে লে-অফ করা হয়েছে, অথবা একই মালিকের আধীনস্থ অন্য কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে যা একই শহর বা গ্রামে অবস্থিত অথবা একই শিল্পে প্রথমোক্ত দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠান হতে পাঁচ মাইলের মধ্যে অবস্থিত হয়, যদি তাকে একই বেতনে কোন বিকল্প চাকুরি দেয়া হয় এবং এ কাজের জন্য বিশেষ কোন দক্ষতা বা কোন পূর্ব অভিজ্ঞতা প্রয়োজন না হয়, তার পরও যদি সে উহা গ্রহণ করতে অপারগতা প্রকাশ করা; অথবা

১. মালিকের চাওয়া সত্ত্বেও যদি সে প্রতিদিন অন্তত সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে একবার হাজিরা না দেয়; অথবা
২. সংশ্লিষ্ট দোকানের বা বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের অন্য অংশে ধর্মঘটের কারণে উক্ত লে-অফ ঘোষণা করা হয়।

### শ্রমিক ছাঁটাইয়ের শর্ত : ১২ ধারা

১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইনের ১২ ধারা অনুসারে কোন শ্রমিক কোন দোকান, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে অব্যাহতভাবে ন্যূনতম এক বছর পূর্ণ হয়ে থাকলে নিম্নের শর্তপূরণ ছাড়া মালিক উক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই করতে পারবেন না।

- (ক) ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখপূর্বক এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা ১ মাসের বেতন দিতে হবে;
- (খ) ছাঁটাইয়ের এক কপি প্রধান পরিদর্শক বা তার কর্তৃক ভারপ্রাপ্ত অন্য কোন কর্মকর্তার নিকট দিতে হবে;
- (গ) ছাঁটাই করার সময় ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক শ্রমিককে সম্পূর্ণ ১ বছর বা ছয় মাসের বেশি সময় চাকুরির জন্য ৩০ দিনের বেতন বা গ্রাচুয়িটি (যদি পাওনা হয়), যা বেশি হবে তা পরিশোধ করতে হবে।

তবে, শর্ত হলো ৯ ধারার উপধারা (৩) অনুসারে কোন শ্রমিক ছাঁটাই হলে অনুচ্ছেদ “ক” অনুসারে নোটিশ দিবার প্রয়োজন নেই; সে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুয়িটিসহ আরো ১৫ দিনের বেতন অনুচ্ছেদ (গ) অনুসারে পরিশোধ করতে হবে।

**ছাঁটাইর পদ্ধতি :** কোন বিশেষ শ্রেণীর শ্রমিক ছাঁটাই করতে হলে মালিক ও শ্রমিকদের মধ্যে কোন বিপরীত চুক্তি না থাকলে সবার শেষে যে নিয়োগপ্রাপ্ত তাকে সর্বান্তে ছাঁটাই করতে হবে; তবে ছাঁটাইয়ের জন্য নোটিশ দেবার প্রয়োজন না থাকে তবে অন্য যে কোন শ্রমিককে মালিক ছাঁটাই করতে পারেন। ১৩ ধারা

### ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনিয়োগ :

কোন প্রতিষ্ঠানে যত শ্রমিকই ছাঁটাই হউক না কেন উক্ত ছাঁটাইয়ের এর বছরের মধ্যে উক্ত প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক নিয়োগের প্রয়োজন হলে সংশ্লিষ্ট ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদেরকে নিয়োগের সুযোগ দিতে হবে। এ উদ্দেশ্যে ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ ঠিকানায় চিঠি পাঠাতে হবে এবং ছাঁটাইকৃতদের মধ্যে যারা পুনঃনিয়োগের জন্য আত্মপ্রকাশ করবে তাদেরকে অন্যদের তুলনায় অগ্রাধিকার দিতে হবে। তবে, এ ক্ষেত্রে চাকুরির মেয়াদের দৈর্ঘ্যতা অনুসারে অন্যের তুলনায় অগ্রাধিকার পাবে।

### পাঠ সংক্ষেপ

দোকানে, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে কাজে নিয়োজিত শ্রমিকগণ ১৯৫১ সালের পূর্ববঙ্গ দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৬৫ সালের কলকারখানা আইন এবং বর্তমানে কার্যকর অন্য যে কোন আইনে নির্দিষ্ট করা সকল বেতনসহ ছুটি ও অবকাশ ভোগ করবেন এবং সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে শ্রমিকদের জন্য যে সকল ছুটি ঘোষণা করবেন তাও তারা সবেতনে ভোগ করতে পারবেন। যে কোন সময় অগ্নিকাণ্ড, আকস্মিক বিপদ, যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া, বিদ্যৎ সরবারহ বন্ধ হওয়া, মহামারী, রাজনৈতিক গোলযোগ, অথবা মালিকের অয়াত্তর বাইরে যে কোন কারণে মালিক তার দোকান, বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠান সম্পূর্ণ ভাবে বা যে কোন শাখা, যে কোন সময়ের জন্য বন্ধ রাখতে পারবেন। লে-অফ হলো বিদ্যৎ বা কাঁচামালের স্বল্পতা বা মজুত মালের জন্য যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া বা অন্য কোন কারণে মালিক কর্তৃক তার দোকান বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের মাস্টার রোলে নাম অন্ডভুক্ত রয়েছে এরূপ শ্রমিককে চাকুরিতে বহাল রাখতে ব্যর্থতা বা অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা প্রকাশ করা। কোন বিশেষ শ্রেণীর শ্রমিক ছাঁটাই করতে হলে মালিক ও শ্রমিকদের মধ্যে কোন বিপরীত চুক্তি না থাকলে সবার শেষে যে নিয়োগপ্রাপ্ত তাকে সর্বান্তে ছাঁটাই করতে হবে; তবে ছাঁটাইয়ের জন্য নোটিশ দেবার প্রয়োজন না থাকে তবে অন্য যে কোন শ্রমিককে মালিক ছাঁটাই করতে পারেন।



চাকুরি থেকে অপসারণ, বরখাস্ত ও চাকুরির অবসান

## (Discharge, Dismissal and Termination of Workers)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- কি কারণে ও কিভাবে একজন শ্রমিককে চাকুরি থেকে অপসারণ করা যায় তা জানতে পারবেন;
- চাকুরি থেকে কেন ও কিভাবে বরখাস্ত করা যাবে, তা জানতে পারবেন; এবং
- চাকুরির অবসান সংক্রান্ত আইনের বিধান জানতে পারবেন।

**চাকুরি থেকে অপসারণ (Discharge from service) :** শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ এর ১৬ ধারার শ্রমিকদের চাকুরি থেকে অপসারণ করার বিধান বর্ণিত আছে। এ ধারা অনুসারে দৈহিক বা মানসিক অক্ষমতার জন্য অথবা অসদাচরণের পর্যায়ে পড়ে না এ ধরনের কোন কারণে শ্রমিকদের চাকুরি থেকে অব্যাহতি দেয়া যেতে পারে।

আর শর্ত থাকে যে, অপসারিত কোন শ্রমিক যদি ধারাবাহিকভাবে ১ বছর বা তার বেশি সময় কাজ করে থাকে তবে প্রতি ১ বছর বা ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরির জন্য ৩০ দিন করে মজুরি অথবা গ্রাচুয়টি যদি পাওনা হয় এবং যা পরিমাণে অধিক হবে তা প্রদান করতে হবে।

**বাখ্যা :** মজুরীর পরিমাণ নির্ধারণের জন্য উক্ত শ্রমিকের অপসারণ করার দিনের পূর্ববর্তী ১২ মাসে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে যে মূল বেতন ও মহার্ঘ ভাতা দেয়া হয়েছে তার গড় মজুরি বিবেচনা করা হবে।

**চাকুরি থেকে বরখাস্ত করণ (Dismissal from service) :** শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ এর ২(ছ) ধারা অনুসারে চাকুরি থেকে বরখাস্ত বলতে অসদাচরণের জন্য মালিক কর্তৃক চাকুরি থেকে অপসারণ করাকে বুঝাবে।

অত্র আইনের ১৭ ধারার বিধান মতে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা সম্পর্কে নিম্নরূপ বিধান রয়েছে:

১. এ আইনে অন্যত্র লে-অফ, ছাঁটাই, চাকুরিচ্যুতি এবং চাকুরি থেকে অবসান সম্পর্কে যে বিধানই বলা থাক না কেন, পূর্ব নোটিশ অথবা নোটিশের পরিবর্তে মজুরি দেয়া ছাড়াই অথবা কোন ক্ষতিপূরণ না দিয়েই কোন শ্রমিককে নিম্ন লিখিত ত্রুটির কারণে বরখাস্ত করা যাবে :

(ক) যদি কেউ নৈতিক অপরাধের জন্য দণ্ড প্রাপ্ত হয়; অথবা

(খ) যদি কেউ ১৮ ধারার অধীনে অসদাচরণের কারণে দোষী প্রমাণিত হয়।

তবে শর্ত হলো যে, বরখাস্তকৃত শ্রমিক যদি একনাগাড়ে ১ বছরের কম চাকুরি না করে থাকে, সে ক্ষেত্রে প্রতি বছর বা ছয় মাসের আধিক সময় কালের জন্য ১৪ দিনের বেতন বা গ্রাচুয়টি যদি থাকে যা পরিমাণে বেশি হয় তা প্রদান করতে হবে।

বেতন গণনা করার সময় বরখাস্তের তারিখে পূর্ববর্তী ১২ মাসের মূল বেতন ও মহার্ঘ ভাতার গড়কে বুঝাবে।

**অসদাচরণ (Misconduct) :** অত্র আইনের ১৭ (৩) ধারায় নিম্ন বর্ণিত কোন কাজ করা না করাকে অসদাচরণ পর্যায়ে পড়ে বলে গণ্য করা হয়:

- ১) একা বা সম্মিলিতভাবে উর্ধ্বতন কোন কর্মকর্তার সাথে অবাধ্যতা প্রদর্শন করা বা তার আইনসম্মত কোন আদেশ স্বেচ্ছায় অমান্য করা ;
- ২) মালিকের ব্যবসায়ের বা সম্পত্তি সম্পর্কিত কোন বিষয়ে চুরি জালিয়াতি, প্রতারণা অথবা অসৎমূলক কার্যে লিপ্ত হওয়া;
- ৩) মালিকের অধীন নিজ বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরির জন্য ঘুষ প্রদান বা গ্রহণ করা অথবা বে আইনীভাবে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান করা;
- ৪) ছুটি ব্যতীত কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকার অভ্যাস থাকা বা ১০ দিনের বেশী ছুটি মঞ্জুর না করে কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকা ;
- ৫) দেরিতে কাজে উপস্থিত হবার অভ্যাস;
- ৬) গংশ্লিষ্ট কর্ম প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য এমন আইন-কানুন বা বিধি-বিধান অমান্য করার অভ্যাস থাকা ;
- ৭) গংশ্লিষ্ট কর্ম প্রতিষ্ঠানে দাঙ্গা-হাঙ্গামা বা শৃঙ্খলা বিরোধী কাজ করা;
- ৮) প্রতিষ্ঠানকর্তৃক অর্পিত দায়িত্ব উপেক্ষা করা বা ফাঁকি দেবার অভ্যাস;
- ৯) যে সকল কাজে আর্থিক জারিমানা হতে পারে এ ধরনের অপরাধ বা কার্যের বিচুতিগুলোকে ঘনঘন পুনরাবৃত্তি করা;
- ১০) বে আইনী ধর্মঘট বা ধীরে কাজ করার নীতি অনুকরণ করা বা অন্যদের এ ধরনের কাজে উৎসাহিত করা বা অর্থিকভাবে এরূপ কাজে সাহায্য করা;
- ১১) মালিকের ব্যবসায়ের কাগজপত্র মিথ্যা প্রতিপন্ন করা, নষ্ট করা, বিকৃত বা পরিবর্তন করা অথবা অবৈধভাবে প্রভাব বিস্তার করে এগুলোকে ক্ষতি করা ।

### শাস্তি দানের পদ্ধতি :

- (১) নিম্নে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ ব্যতীত কোন শ্রমিককে চাকরী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণ করার আদেশ জারি করা যাবে না:
  - (ক) সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত শ্রমিকের বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগ লিখিতভাবে রেকর্ড করতে হবে;
  - (খ) লিখিতভাবে রেকর্ডকৃত অভিযোগের এক কপি অভিযুক্ত শ্রমিককে দিতে হবে এবং উত্থাপিত অভিযোগের বিষয়ে তাঁকে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য অন্তত: তিন দিনের সময় দিতে হবে;
  - (গ) সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি লিখিত অনুরোধ জানায়, তাহলে তাকে ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হয়ে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বক্তব্য পেশ করার সুযোগ দিতে হবে; এবং
  - (ঘ) এরূপ আদেশের ক্ষেত্রে মালিক বা ব্যবস্থাপকের অনুমোদন থাকতে হবে ।
- (২) এ ধারার উপধারা ২ অনুসারে অসদাচরণের জন্য কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তদন্তপূর্বক সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা সাসপেন্ড করা যেতে পারে এবং উক্ত বিষয়টি কোন আদালতে বিচারধীন না থাকলে, এ ধরনের সাময়িক বরখাস্তের সময়সীমা ৬০ দিনের বেশী হবে না । এ সময় তাকে জীবনধারণ ভাতা দিতে হবে । মহার্ঘ ভাতা থাকলে তাসহ গড় বেতনের অর্ধেক হারে জীবনধারণ ভাতা প্রদান করা হবে ।
- (৩) সাময়িক বরখাস্তের আদেশ শ্রমিককে পৌঁছে দিতে হবে এবং তা শ্রমিকের নিকট হস্তগত হবার সাথে সাথে কার্যকর হবে ।

- (৪) তদন্ত করার পর আনীত অভিযোগের কোন একটি প্রমাণিত হয় এবং ১৭ ধারার উপধারা (১) অনুসারে শাস্তি দেয়া হয়, তাহলে তদন্তের সময় সাময়িক বরখাস্ত থাকাকালীন সময়ে কোন বেতন পাবে না; তবে জীবন ধারণ ভাতা পাবার আধিকার রয়েছে।
- (খ) তদন্তে উক্ত শ্রমিক নির্দোষ প্রমাণিত হলে তদন্তের জন্য যে সময় সাময়িক বরখাস্ত ছিল, সে সময়ে তাকে উপস্থিত ছিল বলে গণ্য করা হবে এবং সে উক্ত সময়ের জন্য বেতন পাবার আধিকার রাখে। তবে, উক্ত সময়ে প্রদত্ত জীবনধারণ ভাতা বাদ দিয়ে বেতন প্রদান করা হবে।
- (গ) আর যদি শাস্তি প্রদান করা হয়, তাহলে শাস্তিদানের আদেশের কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে পৌঁছে দিতে হবে।
- (৫) মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোন নোটিশ, চিঠি অভিযোগ নামা, আদেশ বা অন্য কোন দলিল পত্র সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি গ্রহণ করতে রাজী না হয়, তবে ধরে নেয়া হবে যে উক্ত নোটিশ, চিঠি, অভিযোগ নামা, আদেশ নামা বা অন্য কোন দলিলপত্র সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে পৌঁছে দেয়া হয়েছে। তবে, এ ক্ষেত্রে মালিকের দায়িত্ব হলো অফিসের নোটিশ বোর্ডে এক কপি টানিয়ে দিতে হবে এবং অপর এক কপি অফিস রেকর্ড অনুসারে শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে পাঠাতে হবে।
- (৬) অত্র আইন অনুসারে অনুরূপ শাস্তি দানের ক্ষেত্রে শ্রমিকের অসদাচরণের মাত্রা তাঁর চাকুরির পূর্ববর্তী কোন রেকর্ড এবং ক্ষমার যোগ্যসহ অন্যান্য বিষয় বা পরিস্থিতির অবনতি সাধন কোন অবস্থা বিরাজমান থাকলে তা মালিক বিবেচনা করে দেখবেন।
- (৭) বর্ণিত উপধারাসমূহে বা এ আইনের অন্যত্র যে বিধানই থাকুক না কেন, ধীরে কাজ করা বা বেআইনী ধর্মঘট এবং এ ক্ষেত্রে শ্রম আদালতের অনুমোদন নিয়ে নোটিশ বোর্ডে নোটিশ লটকাবার মাধ্যমে এক বা একাধিক শ্রমিককে একক বা যৌথভাবে চাকুরি থেকে অপসারণ বা বরখাস্ত করতে বা অন্য যে কোন শাস্তি দান করতে পারবেন।

**চাকুরির অবসান (Termination of Employment) :** কোন শ্রমিক যখন মালিক কর্তৃক কোন শারীরিক বা সাময়িক অক্ষমতার কারণে অথবা কোন অসদাচরণের কারণে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা না হয়ে বরং প্রয়োজনের অতিরিক্ত হওয়ায় চাকুরির অবসান ঘটতে পারবেন। অত্র আইনের ১৯ ধারায় চাকুরির অবসান সংক্রান্ত বিষয়ে নিম্নরূপ বিধি রয়েছে :

এ আইনে অন্যত্র বর্ণিত বিধান অনুযায়ী না হয়ে অন্যভাবে মালিক কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটাবার নিমিত্তে মাসিক বেতনে নিয়োজিত কর্মচারির বেলায় ১২০ দিনের নোটিশ এবং অন্যান্য কর্মচারীদের বেলায় পঁয়তাল্লিশ দিনের লিখিত নোটিশ মালিকের দিতে হবে।

তবে, এরূপ শর্ত হলো, নোটিশের পরিবর্তে যথাক্রমে ১২০ দিনের বা ৪৫ দিনের বেতন পরিশোধ করলে চলবে। আরোও শর্ত হলো, উপরোক্তভাবে কোন শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটালে মালিক প্রত্যেক পূর্ণ এক বছর চাকুরির জন্য অথবা ছয় মাসের অধিক হলে ৩০ দিন করে বেতন ক্ষতিপূরণ বাবদ পরিশোধ করতে হবে এবং এ ছাড়া এ আইনের বা ঐ সময় প্রচলিত অন্য কোন আইনে কোন কিছু সুযোগ সুবিধা পাবার আধিকার রাখলে তাও পরিশোধ করতে হবে।

এ ক্ষেত্রে বেতন হিসাব করার সময় পূর্ববর্তী ১২ মাসে উক্ত শ্রমিকের মূল বেতন এবং মহার্ঘভাতা (যদি পেয়ে থাকে) পেয়ে থাকলে তার গড় হিসাবকে বুঝাবে।

- (১) এ বর্ণিত ক্ষতিপূরণ পাবেনা; তবে সে অত্র আইনে অন্য কোন ধারা বলে অথবা ঐ সময় প্রচলিত অন্য কোন আইন বলে অন্য কোন সুবিধা পাবার অধিকার হলে তা প্রদান করতে হবে।
- (২) কোন স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে নিজে চাকুরি থেকে অবসান নিতে চাইলে মাসিক বেতন প্রাপ্ত শ্রমিকদের বেলায় এক মাসের এবং অন্য ধরনের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে ১৪ দিনের নোটিশ লিখিত আকারে মালিককে দিতে হবে।
- তবে শর্ত হলো, এ উপ-ধারার মতে নিজে চাকুরির আবসান ঘটালে সে কোন ক্ষতিপূরণ পাবে না।
- (৩) এ আইনে অন্যত্র বর্ণিত বিধান অনুসারে না হলে এবং যে অস্থায়ী কাজের জন্য তাকে নিয়োগ করা হয়ে ছিল উক্ত কাজের সমাপ্তি, অবসান, বিলুপ্তি বা বিচ্ছিন্নতার কারণে না হলে মালিক কর্তৃক অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটাবার জন্য মাসিক বেতনে নিযুক্ত শ্রমিকদের বেলায় এক মাসের নোটিশ বা অন্যদের বেলায় ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ দিতে হবে।
- তবে, অবস্থান অনুযায়ী যথাক্রমে ১ মাসের বেতন অথবা ১৪ দিনের বেতন নোটিশের বিপরীতে পরিশোধ করলে তা গ্রহণযোগ্য হবে।

**প্রভিডেন্ট ফান্ড :** অত্র আইনের ২০ ধারায় বলা হয়েছে যে, কোন প্রভিডেন্ট ফান্ডের সদস্য কোন শ্রমিক যদি উক্ত ফান্ডের বিধি অনুসারে প্রভিডেন্ট পাবার আধিকারী হয় তাহলে ছাঁটাই, বরখাস্ত, চাকুরির অবসানের, অথবা চাকুরি অবসরের দরুণ তাকে সে মালিকের চাঁদাসহ প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুবিধা হতে বঞ্চিত করা যাবে না।

**চাকুরির সার্টিফিকেট :** এ আইনের ২১ ধারা মতে প্রতিটি শ্রমিক, তবে সাময়িক ও বদলী শ্রমিক বাদে, চাকুরি হতে ছাঁটাই, অপসারিত, বরখাস্ত, অবসার বা চাকরী থেকে অবসান হবার সময় চাকুরি সংক্রান্ত একটি সার্টিফিকেট পাবার অধিকার রয়েছে।

**চাকুরির বিদ্যমান শর্তাবলী সংরক্ষণ :** অত্র আইনের ২২ ধারাতে বলা হয়েছে যে, এ আইন বলবৎ হবার অব্যবহিত পূর্বে কোন আইন, প্রথা, ব্যবস্থা, রায়, চুক্তি বা মীমাংসা কার্যকর থাকলে উক্ত আইন, প্রথা, ব্যবস্থা বা রায়, চুক্তি বা মীমাংসার শর্ত অনুযায়ী শ্রমিকদের শর্তসমূহ যদি অত্র আইনের তুলনায় বেশি সুবিধা হয়ে থাকে; তবে এ আইনের কোন বিধান দ্বারা সে সুবিধা কমান বা ক্ষতিগ্রস্ত করানো যাবে না।

**রেহাই দেবার ক্ষমতা :** এ আইনের ২৩ ধারাতে বলা হয়েছে যে, সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে নির্ধারিত কোন শর্ত আরোপ করে যে কোন দোকান বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানকে অথবা যে কোন ধরনের প্রতিষ্ঠানকে এ আইনের আওতা থেকে রেহাই দিতে পারেন।

## পাঠ সংক্ষেপ

দৈহিক বা মানসিক অক্ষমতার জন্য অথবা অসদাচরণের পর্যায়ে পড়ে না এ ধরনের কোন কারণে শ্রমিকদের চাকুরি থেকে অব্যাহতি দেয়া যেতে পারে।

চাকুরি থেকে বরখাস্ত বলতে অসদাচরণের জন্য মালিক কর্তৃক চাকুরি থেকে অপসারণ করাকে বুঝাবে।

নিম্নে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ ব্যতিত কোন শ্রমিককে চাকরী থেকে বরখাস্ত বা অপসারণ করার আদেশ জারি করা যাবে না:

- (ক) সংশ্লিষ্ট অভিযুক্ত শ্রমিকের বিরুদ্ধে উত্থাপিত অভিযোগ লিখিতভাবে রেকর্ড করতে হবে;
- (খ) লিখিতভাবে রেকর্ডকৃত অভিযোগের এক কপি অভিযুক্ত শ্রমিককে দিতে হবে এবং উত্থাপিত অভিযোগের বিষয়ে তাঁকে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য অন্তত: তিন দিনের সময় দিতে হবে;
- (গ) সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি লিখিত অনুরোধ জানায়, তাহলে তাকে ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হয়ে আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য বক্তব্য পেশ করার সুযোগ দিতে হবে; এবং
- (ঘ) এরূপ আদেশের ক্ষেত্রে মালিক বা ব্যবস্থাপকের অনুমোদন থাকতে হবে।

কোন শ্রমিক যখন মালিক কর্তৃক কোন শারীরিক বা সাময়িক অক্ষমতার কারণে অথবা কোন অসদাচরণের কারণে শাস্তিভূমক ব্যবস্থা না হয়ে বরং প্রয়োজনের অতিরিক্ত হওয়ায় চাকুরির অবসান ঘটতে পারবেন। কোন প্রভিডেন্ট ফান্ডের সদস্য কোন শ্রমিক যদি উক্ত ফান্ডের বিধি অনুসারে প্রভিডেন্ট পাবার আধিকারী হয় তাহলে ছাঁটাই, বরখাস্ত, চাকুরির অবসানের, অথবা চাকুরি অবসরের দ্রুণ তাকে সে মালিকের চাঁদাসহ প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুবিধা হতে বঞ্চিত করা যাবে না।



## আবাসিক গৃহ থেকে উচ্ছেদ, অভিযোগের পদ্ধতি এবং শাস্তি ও তার পদ্ধতি

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- আবাসিক গৃহ হতে চাকুরি চ্যুত শ্রমিককে উচ্ছেদের পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- কোন শ্রমিকের কোন বিষয়ে অভিযোগ থাকলে তা উত্থাপনের পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- এ আইনের কোন বিধান লঙ্গন করলে তার জন্য শাস্তি ও উহার পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন।

আবাসিক গৃহ থেকে শ্রমিক উচ্ছেদ : কোন শ্রমিক চাকুরি থেকে অপসারণ, ছাঁটাই, বরখাস্ত বা চাকুরি থেকে অবসান ঘটলে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত আবাসিক গৃহ থেকে উচ্ছেদ করার বিষয়ে অত্র আইনের ২৪ ধারায় নিম্নরূপ বিধান রয়েছে:

১. কোন শ্রমিক যে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত আবাসিক সুবিধা ভোগ করছে, উক্ত শ্রমিক যদি ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, বা তার চাকুরির অবসান হলে, উক্ত ছাঁটাই, বরখাস্ত অপসারণ, বা অবসান সম্পর্কে আদালতে কোন মামলার মূলতবি না থাকলে, ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, বা চাকুরি থেকে অবসান হওয়ার তারিখ থেকে পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে উক্ত বাসা খালি করে দিতে হবে।
২. উপধারা (১) অনুসারে সংশ্লিষ্ট গৃহের দখলদার শ্রমিক বাসা খালি করে দিতে ব্যর্থ হলে, উক্ত বিষয়ে এখতিয়ার আছে, এমন কোন প্রথম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেটের আদালতে মালিক মামলা করতে পারবেন।
৩. এ সময় প্রচলিত অন্য আইনে যে বিধানই থাকুক না কেন, ম্যাজিস্ট্রেট দুই পক্ষের বক্তব্য শুনার পর সংক্ষিপ্ত পদ্ধতিতে মামলা নিষ্পত্তি করবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে যুক্তিসংগত সময় দিয়ে গৃহটি খালি করে দেয়ার জন্য নির্দেশ জারী করতে পারেন।
৪. উপধারা (৩) অনুসারে বেধে দেয়া সময়ের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে গৃহটি খালি করার জন্য ম্যাজিস্ট্রেট কোন পুলিশ অফিসারকে নির্দেশ দান করতে পারেন;
৫. উপধারা (৪) অনুসারে ম্যাজিস্ট্রেটের আদেশ পালনার্থে সংশ্লিষ্ট পুলিশ অফিসার ম্যাজিস্ট্রেটের আদেশের বিবরণসহ উক্ত গৃহে প্রবেশের কথা সংশ্লিষ্ট বাসিন্দাকে জানাবেন এবং গৃহ খালি করে দেবার জন্য অন্তত: ২ ঘণ্টা সময় দিবেন। আর যদি উক্ত গৃহ দখল নেবার জন্য কোন বল প্রয়োগের প্রয়োজন হয়; সে ক্ষেত্রে শিশু ও মহিলা বাসিন্দাদের ঘর থেকে বের হয়ে যাবার জন্য সুযোগ দিতে হবে।

### অভিযোগ উত্থাপনের পদ্ধতি (২৫ ধারা)

১. কোন শ্রমিক যদি মালিককর্তৃক বরখাস্ত, অপসারণ, ছাঁটাই, লে-অফ, চাকুরি থেকে অবসান বা অন্য কোনভাবে চাকুরি থেকে অপসারণসহ এ আইন অনুসারে ব্যক্তিগতভাবে কোন অভিযোগ থাকলে এবং এ বিষয়ে কোন প্রতিকার পেতে আগ্রহী হলে, তা উত্থাপনের জন্য নিম্নবর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে:
  - (ক) কোন অভিযোগ উদ্ভবের ১৫ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক লিখিতভাবে তাঁর অভিযোগ মালিককে জানাতে হবে এবং উক্ত অভিযোগ পাবার পর মালিক ৩০ দিনের মধ্যে বিষয়টির উপর তদন্ত করবেন এবং সে ক্ষেত্রে বাদীপক্ষের বক্তব্য পেশ করার সুযোগ দিবেন এবং লিখিতভাবে উক্ত বিষয়ের উপর তাঁর সিদ্ধান্ত অভিযোগকারী শ্রমিককে জানিয়ে দিবেন।
  - (খ) অনুচ্ছেদ (ক) অনুসারে মালিক যদি তাঁর সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হয় অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি মালিকের সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হয় এবং বিষয়টি যদি ১৯৫৮ সালের শিল্প বিরোধ অধ্যাদেশের বিধান অনুযায়ী শ্রম



আদালতে ইতিমধ্যে উত্থাপিত না হয়ে থাকে বা উত্থাপনের উদ্যোগ না নেওয়া হয়ে থাকে, তাহলে উক্ত শ্রমিক (ক) অনুচ্ছেদ মতে শেষ দিন হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে অথবা সিদ্ধান্তের তারিখ হতে ৩০ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে। তবে শর্ত হলো, সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়নের কার্যকলাপের দ্রুণ ১৯ ধারার বিধান মতে তাঁর চাকুরি অবসানের অভিযোগ না থাকলে বা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে উক্ত ধারার বর্ণিত সুযোগ থেকে বঞ্চিত না করা হয়ে থাকলে আদালতে কোন অভিযোগ বরা যাবে না;

- (গ) অভিযোগ পাবার পর আদালত উভয় পক্ষের শুনানির ব্যবস্থা করবেন। অতঃপর আদালত নিজ বিবেচনায় উক্ত বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন।
- (ঘ) আদালত যদি ন্যায়সঙ্গত মনে করেন, তবে বাদীকে বিবাদীর মামলার খরচ প্রদানের আদেশ দান করতে পারেন এবং ন্যায়সঙ্গত মনে হলে বাদীকে পুনঃবহাল করার আদেশ দান করতে পারেন যা চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে। এ ধারা অনুসারে উত্থাপিত কোন অভিযোগ এ আইনের ২৭ ধারা অনুসারে শাস্তিযোগ্য বলে গণ্য হবে না।
- (ঙ) আদালতে এরূপ অভিযোগ দায়ের করা বা কোন কাগজপত্র দাখিল করা বা উপস্থাপনের জন্য কোন কোর্ট ফি প্রদান করতে হবে না।

আদালতের আদেশ অমান্য বা অত্র আইনের বিধান লঙ্ঘনের শাস্তি ও তার পদ্ধতি : ১৯৬৫ সালের শ্রম নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ এর ২৫ ধারা অনুসারে আদালতের আদেশ ভঙ্গ করার জন্য শাস্তি নিম্নরূপ- (২৬ ধারা)

১. ২৫ ধারা অনুসারে আদালতের আদেশ কেউ অমান্য করলে বা পালনে ব্যর্থ হলে তিনমাস পর্যন্ত কারা দণ্ড বা ১,০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে।
২. ২৫ ধারা অনুসারে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি কতৃক উত্থাপিত অভিযোগ ব্যতিত এ ধারায় শাস্তি দেবার বিষয়ে আদালত আমলে আনবে না।

শাস্তি ও উহার পদ্ধতি : ২৭ ধারা

১. কোন মালিক তার নিজ কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য অত্র আইনের কোন বিধান অমান্য করলে প্রথম বার অপরাধের জন্য ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে এবং উপর্যোপরি অপরাধ করতে থাকলে প্রথম অপরাধের পর পরবর্তী অপরাধসমূহের জন্য অনধিক ৫০ টাকা করে জরিমানা করা যাবে এবং পরবর্তী দিনগুলোর জন্য প্রতিদিন জন্য ৫০০ টাকা জরিমানা বা ১ মাসের জেল বা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হবে। এবং উক্ত পরবর্তী অপরাধ হতে উদ্ধৃত অব্যাহত অপরাধের জন্য প্রতিদিন ৫০ টাকা করে দণ্ড দেয়া হবে।
২. উপধারা অনুসারে, এ আইনের অন্যত্র বর্ণিত বিধান অনুসারে অন্য কোন রূপ শাস্তির বিধান না থাকলে, এ আইনের কোন বিধান অমান্য করলে এবং প্রথমবার অপরাধের জন্য ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা এবং পরবর্তী প্রতিটি অপরাধের জন্য ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা ১ মাস বিনাশ্রম কারাদণ্ড অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।
৩. প্রধান পরিদর্শক বা তাঁর ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা তাঁর লিখিত পূর্ব অনুমতি ব্যতিত অন্য কেউ এ ধারা অনুসারে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন না।
৪. এ ধারা ও ২৬ ধারা অনুসারে দণ্ডনীয় কোন অপরাধের বিচার প্রথম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেটের আদালতের নিচের কোন আদালত করতে পারবে না।

## পাঠ সংক্ষেপ

কোন শ্রমিক যে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত আবাসিক সুবিধা ভোগ করছে, উক্ত শ্রমিক যদি ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, বা তার চাকুরির অবসান হলে, উক্ত ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, বা অবসান সম্পর্কে আদালতে কোন মামলার মূলতবি না থাকলে, ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, বা চাকুরি থেকে অবসান হওয়ার তারিখ থেকে পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে উক্ত বাসা খালি করে দিতে হবে। কোন অভিযোগ উদ্ভবের ১৫ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক লিখিতভাবে তাঁর অভিযোগ মালিককে জানাতে হবে এবং উক্ত অভিযোগ পাবার পর মালিক ৩০ দিনের মধ্যে বিষয়টির উপর তদন্ত করবেন এবং সে ক্ষেত্রে বাদীপক্ষের বক্তব্য পেশ করার সুযোগ দিবেন এবং লিখিতভাবে উক্ত বিষয়ের উপর তাঁর সিদ্ধান্ত অভিযোগকারী শ্রমিককে জানিয়ে দিবেন। কোন মালিক তার নিজ কোন দোকানে, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য অত্র আইনের কোন বিধান অমান্য করলে প্রথম বার অপরাধের জন্য ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে এবং উপর্যোপরি অপরাধ করতে থাকলে প্রথম অপরাধের পর পরবর্তী অপরাধসমূহের জন্য অনধিক ৫০ টাকা করে জরিমানা করা যাবে এবং পরবর্তী দিনগুলোর জন্য প্রতিদিন জন্য ৫০০ টাকা জরিমানা বা ১ মাসের জেল বা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হবে। এবং উক্ত পরবর্তী অপরাধ হতে উদ্ভূত অব্যাহত অপরাধের জন্য প্রতিদিন ৫০ টাকা করে দণ্ড দেয়া হবে।

## চূড়ান্ত মূল্যায়ন

### সংক্ষিপ্ত প্রশ্নাবলী

১. ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন অনুযায়ী শ্রমিকের শ্রেণী বিভাগ বর্ণনা করুন।
২. শিক্ষানবিস সংক্রান্ত আইনের বিধান আলোচনা করুন।
৩. চাকুরি থেকে বরখাস্ত, অব্যাহতি ও অপসারণের বিরুদ্ধে প্রতিকার ব্যবস্থা বর্ণনা করুন।
৪. কি কি কারণে লে-অফ ঘোষণা করা যায়?
৫. লে-অফ শ্রমিক কখন ক্ষতিপূরণ পাবেন?
৬. ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
৭. চাকুরির অধিকার হারান বলতে কি বুঝেন?
৮. চাকুরি হতে অবসানের নিয়ম বর্ণনা করুন।
৯. অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরি অবসান সম্পর্কে বিধান কি?
১০. কর্মচ্যুতি কি?

### রচনামূলক প্রশ্নাবলী

১. শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ অনুসারে মালিক কিভাবে স্থায়ী ও অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটাতে পারে? এ আইনের বিধান অনুসারে কোন শ্রমিক চাকুরিচ্যুতি, অবসানের, বরখাস্ত, এবং অপসারণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
২. ক) কখন মালিক পক্ষ লে-অফ ঘোষণা করতে পারেন?  
খ) শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন ১৯৬৫ অনুসারে লে-অফ শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ পাবার কি কি অধিকার রয়েছে?  
গ) কখন ও কিভাবে শ্রমিক ছাঁটাই করা যায় এবং তাদের পুনঃনিয়োগের কি কি অধিকার রয়েছে?
৩. ক) চাকুরি থেকে বরখাস্ত করার পদ্ধতি বর্ণনা করুন।  
খ) কি কি কাজ অসদাচরণের পর্যায় পড়ে?
৪. ক) শ্রমিকদের ছুটি ও অবকাশ সম্পর্কে আইনের বিধান বর্ণনা করুন।  
খ) চাকুরির অধিকার হারানো সম্পর্কে আইনের বিধান বর্ণনা করুন।
৫. ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন অনুযায়ী শ্রমিকদের শাস্তি দানের পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
৬. ছাঁটাইয়ের শর্তসমূহ ও পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
৭. আবাসিক গৃহ থেকে চাকুরিচ্যুত শ্রমিককে উচ্ছেদের বিধান বর্ণনা করুন।

## নমুনা প্রশ্ন ব্যবসায় আইন

কোর্স কোর্ড : BBS-2506

সময় : ৩ ঘণ্টা

পূর্ণমান : ৮০

(ডান পার্শ্বের সংখ্যা প্রশ্নের পূর্ণমান জ্ঞাপক)

### ক-বিভাগ : রচনামূলক প্রশ্ন

(যে কোন পাঁচটি প্রশ্নের উত্তর দিন)

- ১। 'সকল চুক্তিই সম্মতি, কিন্তু সকল সম্মতি চুক্তি নয়'- বর্ণনা করুন। ১২
- ২। বাতিল ও বাতিলযোগ্য সম্মতির বৈশিষ্ট্য আলোচনা করুন। ১২
- ৩। ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন অনুযায়ী কি কি কারণে মজুরি কর্তন করা যায় এবং কি ভাবে করা যায় তা বর্ণনা করুন। ১২
- ৪। শ্রমিকদের স্বাস্থ্য-সংরক্ষণের জন্য কারখানা আইন ১৯৬৫ তে যে সকল বিধান আছে তা বর্ণনা করুন। ১২
- ৫। কারখানা আইন-১৯৬৫ অনুসারে বিভিন্ন অপরাধের দণ্ড সম্পর্কে বর্ণনা করুন। ১২
- ৬। কিভাবে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল নির্ধারণ করা হয়? এর ক্ষমতা ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন। ১২
- ৭। ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশে শিল্প বিরোধ মীমাংসার জন্য যে সকল পদ্ধতি আছে তা বর্ণনা করুন। ১২
- ৮। কি কি অবস্থায় একজন মালিক তাঁর শ্রমিকের চাকুরির জন্য এবং চাকুরি চলাকালীন অবস্থায় দুর্ঘটনার জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে অস্বীকার করতে পারেন? ১২
- ৯। কমিশনারের নিয়োগ, ক্ষমতা ও কার্যপদ্ধতি সম্পর্কে বর্ণনা করুন। ১২
- ১০। কি কি কারণে লে-অফ ঘোষণা করা যায়? ১২

### খ-বিভাগ : সংক্ষিপ্ত উত্তর প্রশ্ন

(যে কোন চারটি প্রশ্নের উত্তর দিন)

৪×৫ = ২০

- ১। চুক্তির মৌলিক বৈশিষ্ট্য ক'টি? ২
- ২। প্রতিদান কি? ইহা কত প্রকার? ২
- ৩। ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন অনুসারে নিম্নলিখিত শব্দের বাখ্যা করুন:  
(ক) প্রতিষ্ঠান  
(খ) মজুরি ২
- ৪। শিশু শ্রমিকের জন্য কারখানা আইনে বিশেষ বিধানগুলো বর্ণনা করুন। ২
- ৫। ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন অনুসারে নিম্নলিখিত বিষয়ে সংজ্ঞা দিন :  
ক. কারখানা।  
খ. কারখানা পরিদর্শক। ২
- ৬। শ্রম আদালত এর সংজ্ঞা দিন। ২
- ৭। শ্রম বিরোধ বলতে কি বুঝেন? ২
- ৮। কখন একজন শ্রমিক ক্ষতিপূরণ পাবে, ২
- ৯। কোন কোন পরিস্থিতিতে নোটিশ না দিলে দাবিপূরণে বাধার সৃষ্টি হবে না? ২
- ১০। আবাসিক গৃহ থেকে চাকুরিচ্যুত শ্রমিককে উচ্ছেদের বিধান বর্ণনা করুন। ২