

ইপজিডে শ্রমিক সংঘ ও শলিপ সম্পর্ক আইন, ২০০৪

(২০০৪ সনের ২৩ নং আইন)

[১৮ জুলাই, ২০০৪]

ইপজিডে শ্রমিক সংঘ ও শলিপ সম্পর্ক আইন প্রণয়নের লক্ষ্যে প্রণীত আইন।

যহেতু রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চলসমূহে শ্রমিকদের সংঘ করবার অধিকার স্বীকার, মালিক ও শ্রমিকগণের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ এবং তাহাদের মধ্যে উদ্ভূত মত পার্থক্য বা বিরোধ মীমাংসা এবং উহাদের সহিত সম্পর্কিত বা সহায়ক বিষয়াদি সম্পর্কে বিধান করবার জন্য আইন প্রণয়ন করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সহেতু এতদ্বারা নম্নরূপ আইন করা হইল-

প্রথম অধ্যায় প্রারম্ভিক

সংক্ষিপ্ত
শিরোনাম,
প্রয়োগ এবং
প্রবর্তন

১। (১) এই আইন ইপজিডে শ্রমিক সংঘ ও শলিপ সম্পর্ক আইন, ২০০৪ নামে
অভিহিত হইবে।

(২) সমগ্র বাংলাদেশে ইহার প্রয়োগ হইবে।

(৩) ইহা Bangladesh Export Processing Zones Authority Act, 1980 (Act No. XXXVI of 1980)-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল-এর কর্মচারী ও মালিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৪) ইহা অবলম্ব্যে কার্যকর হইবে।

সংজ্ঞা

২। বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী না হইলে, এই আইনে,-

(১) “সালসিকারী” অর্থ ধারা ৫৩-এর অধীন নথিকৃত অনুরূপ কোন ব্যক্তি;

(২) “আপীল ট্রাইব্যুনাল” অর্থ ধারা ৫৯-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল;

(৩) “সংঘ” অর্থ এই আইনের অধীন গঠিত কোন শ্রমিক সংঘ;

(৪) “কর্তৃপক্ষ” অর্থ বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল আইন, ১৯৮০ (১৯৮০ সনের ৩৬ নং আইন)-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ;

(৫) “রোয়াদোদ” অর্থ শ্রম ট্রাইব্যুনাল, সালসিকারী অথবা শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক কোন শিল্প বরোধ অথবা উহার সহিত সম্পর্কিত কোন বিষয়ে প্রদত্ত সিদ্ধান্ত, এবং কোন অন্তর্বর্তীকালীন রোয়াদোদ উহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(৬) “যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট” অর্থ কোন শিল্প ইউনিট বা ইউনিটসমূহ সম্পর্কে ধারা ৪৫-এর অধীন শ্রমিক সংঘ যাহা যৌথ দর-কষাকষির বিষয়ে উক্ত ইউনিট বা ইউনিটসমূহে দর-কষাকষির উদ্দেশ্যে শ্রমিকদের প্রতিনিধি;

(৭) “কোম্পানী” অর্থ ১৯৯৪ সালে কোম্পানী আইনের অধীন নবিন্ধিত কোন কোম্পানী যাহার অধীন কোন অঞ্চলে এক বা একাধিক শিল্প ইউনিট রহিয়াছে;

(৮) “মীমাংসা কার্যক্রম” অর্থ এই আইনের অধীন মীমাংসাকারীর নিকট নষ্পিন্ধাধীন কোন কার্যক্রম;

(৯) “মীমাংসাকারী” অর্থ ধারা ৪৮-এর অধীন অনুরূপ পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

(১০) “মালিক” অর্থ কোন শিল্প ইউনিট সম্পর্কে এইরূপ কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ, নগিমতি হইয়া থাকুন বা না থাকুন, যিনি বা যাহা নিয়োগ সম্পর্কিত চুক্তির অধীন শ্রমিকগণকে কোন শিল্প ইউনিটে নিয়োগদান করিয়া থাকেন বা থাকে; এবং কোন অঞ্চলে এক বা একাধিক শিল্প ইউনিটে শ্রমিক নিয়োগকারী কোন নবিন্ধিত কোম্পানী মালিক বলিয়া গণ্য হইবে;

(১১) “নির্বাহী চেয়ারম্যান” অর্থ বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষের নির্বাহী চেয়ারম্যান;

(১২) “নির্বাহী পরিষদ” অর্থ কোন সংঘের গঠনতন্ত্র দ্বারা উক্ত সংঘের বিষয়াদির ব্যবস্থাপনার দায়িত্বপ্রাপ্ত পরিষদ;

(১৩) “ইপজিডে” অর্থ বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ আইন, ১৯৮০-এর অধীন প্রতীতি কন রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল;

(১৪) “অবধৈ লক-আউট” অর্থ এই আইনের বধিনাবলীর ব্যত্য় ঘোষতি, সূচতি বা অব্যাহত লক-আউট;

(১৫) “অবধৈ ধর্মঘট” অর্থ এই আইনের বধিনাবলীর ব্যত্য় ঘোষতি, সূচতি বা অব্যাহত কন ধর্মঘট;

(১৬) “শল্লি বরোধ” অর্থ মালকি এবং শ্রমকিরে মধ্য উদ্ভূত কন বরোধ বা মতপার্থক্য যাহা কন ব্যক্তির ন্যিগ বা অন্যিগ বা ন্যিগরে শর্তাবলী বা কর্মরে শর্তাদরি সহতি সম্পর্কতি;

(১৭) “শল্লি ইউনটি” অর্থ কন অঞ্চলে কন দ্রব্য বা পণ্য প্রস্তুত বা উত্পাদন করবার জন্য প্রতীতি কন শল্লি ইউনটি; এবং দ্বিতীয় ও তৃতীয় অধ্যায়রে উদ্দেশ্যপূরণকল্পে একটি অঞ্চলে একই মালকিরে অধীন একাধকি শল্লি ইউনটি একটি শল্লি ইউনটি হিসাবে গণ্য হইবে;

(১৮) “লক-আউট” অর্থ মালকি কর্তৃক কন কর্মস্থল বন্ধ করা অথবা উক্ত কর্মস্থলে কন অংশ বন্ধ করা, অথবা সামগ্রিকি বা আংশকিভাবে সাময়িকি কাজ বন্ধ করা, অথবা কন শল্লি বরোধ সংক্রান্ত বিষয়রে সহতি জড়তি হইবার ফলে মালকি কর্তৃক অনুরূপভাবে সাময়িকি বা পূরণকালীন বন্ধ ইউনটিরে সামগ্রিকিভাবে বা শর্তাধীন কর্মচারীদগিকে কাজ করতি দতি অস্বীকার করা, অথবা চাকুরীর সহতি জড়তি কন শর্তাবলী মানয়ি লইবার জন্য কর্মচারীদগিকে বাধ্য করাইবার উদ্দেশ্যে মালকি কর্তৃক ইউনটি বন্ধকরণ, সাময়িকিভাবে কাজ বন্ধ রাখা, অথবা কাজ করতি দতি অস্বীকার করা;

(১৯) “সংগঠন” অর্থ শ্রমকিদরে স্বার্থ সংরক্ষণ ও উন্নতসাধন করবার উদ্দেশ্যে কন শল্লি ইউনটি বা ইউনটিসমূহে যোগ্য শ্রমকিগরে সমন্বয়ে গঠতি শ্রমকি সংঘ;

(২০) “কর্মকর্তা” অর্থ কন সংঘ সম্পর্কে উক্ত সংঘরে নির্বাহী পরিষদরে কন সদস্য;

(২১) “নর্ধিধারতি” অর্থ বধি বা প্রবধি দ্বারা নর্ধিধারতি;

(২২) “প্রবধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত কোন প্রবধি;

(২৩) “বধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত কোন বধি;

(২৪) “মীমাংসা” অর্থ মীমাংসা কার্যক্রমে উপনীত কোন মীমাংসা, এবং মীমাংসা কার্যক্রমবহির্ভূত অন্য কোন পদ্ধতিতে মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে উপনীত লিখিতভাবে সম্পাদিত এবং স্বাক্ষরিত কোন চুক্তি;

(২৫) “ধর্মঘট” অর্থ কোন শলি্প ইউনিটে কর্মে নিযুক্ত একদল শ্রমিক কর্তৃক সাধারণ ঐকমত্যের ভিত্তিতে সংঘবদ্ধভাবে কাজ বন্ধ করা;

(২৬) “স্বাক্ষর” অর্থ বৃদ্ধাঙ্গুলীর ছাপ অন্তর্ভুক্ত হইবে, যদি উক্ত শব্দ কোন শ্রমিক সম্পর্কে ব্যবহৃত হইয়া থাকে;

(২৭) “ট্রাইব্যুনাল” অর্থ ধারা ৫৬-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল;

(২৮) “শ্রমিক সংঘ” অর্থ এই আইনের অধীন শ্রমিক ও মালিকগণের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করবার উদ্দেশ্যে শ্রমিকগণ কর্তৃক গঠিত সংঘ;

(২৯) “শ্রমিক” অর্থ মালিকের সংজ্ঞায় পড়ে না এমন যে কোন ব্যক্তি (শিক্ষানবসি হিসাবে নিযুক্ত ব্যক্তিসহ), যিনি, বতেন বা পারতিশ্রমিকের ভিত্তিতে কোন অঞ্চলে কোন শলি্প ইউনিটে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী অথবা করণিক কার্য করবার জন্য, সরাসরিভাবে বা ঠিকাদারের মাধ্যমে যতাবাই হউক না কেন, নিযুক্ত হইয়াছেন, এবং উক্তরূপ নিযুক্তির শর্ত স্পষ্টভাবে ব্যক্ত থাকুক বা না থাকুক, সেই ব্যক্তি শ্রমিক হিসাবে গণ্য হইবেন, এবং কোন শলি্প বরোধের প্রশ্নে এই আইন অনুসারে কার্যক্রম শুরু করবার ক্ষেত্রে সেই ব্যক্তি এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইতে পারবে, যাহাকে শাস্তিমূলকভাবে বরখাস্ত, পদচ্যুত, ছাঁটাই অথবা লে-অফ করা হইয়াছে, অথবা উক্ত বরোধের সূত্র ধরিয়া বা উক্ত বরোধের কারণে অন্য কোনভাবে চাকুরী হইতে অপসারিত করা হইয়াছে, অথবা যাহার শাস্তিমূলক পদচ্যুতি,

বরখাস্ত, লে-অফ অথবা অপসারণের কারণে উক্ত বরিনোধের উত্পত্তি হইয়াছে, কন্তি নমিনলখিতি ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না, যথা:-

(ক) ওয়াচ এন্ড ওয়ার্ড (watch and ward) সদস্য, কনফডিনেসিয়াল সহকারী, সাইফার সহকারী, অনয়িমতি শ্রমিক এবং রন্ধনশালা বা খাদ্য প্রস্তুতকারী ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োজিত শ্রমিক;

(খ) ব্যবস্থাপক বা প্রশাসনিক দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তি;

(গ) কোন ব্যক্তি যিনি, সুপারভাইজারী পদে নিয়োজিত হইলেও, তাহার পদে সহিত সংযুক্ত কর্তব্য অথবা তাহাকে প্রদত্ত ক্মতার কারণে, ম্যানজোর বা প্রশাসনিক ধরণে কাজ করিয়া থাকেন; এবং

(৩০) “অঞ্চল” অর্থ বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ আইন, ১৯৮০-এর ধারা ১০-এর অধীন সরকার কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত কোন অঞ্চল।

আইনের প্রাধান্য

৩। আপাততঃ বলবত্ অন্য কোন আইনে বিপরীত যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের বখানাবলী কার্যকর হইবে।

আইনের বখান হইতে অব্যাহতি প্রদানে অক্মতা

৪। সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা বা অন্য কোন প্রকারে কোন অঞ্চল বা অঞ্চলসমূহে কোন শলি্প ইউনিটি অথবা কোন শ্রণী বা বর্ণনার শলি্প ইউনটিকে এই আইনের কোন বখানরে আওতা হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারবেন।

দ্বিতীয় অধ্যায় শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটি

শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটি

৫। (১) এই আইন প্রবর্তিত হইবার পর নরিবাহী চয়োরম্যান বা এতদুদশেষে তাহার নকিট হইতে ক্মতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা কোন অঞ্চলে শলি্প ইউনিটিরে মালিক ও শ্রমকিগণকে নরিধারিত পদ্ধতিতে শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটি অতঃপর কমটি বলিয়া অভিহিত নামে একটি কমটি নিশ্চিত করিতে বলবেন।

(২) পৃথক নগিমতিকরণ সনদসহ (certificate of incorporation) কোম্পানী হিসাবে নবিন্ধতি কোন মালিক কোন অঞ্চলে কার্যরত থাকলে উক্ত অঞ্চলে উহার অধীনে একটি কমটি থাকবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনোম্পানী হিসাবে নবিন্ধতি কোন মালিকের অধীনে কোন অঞ্চলে দুই বা ততোধিক শিল্প ইউনিটি থাকিলে উহারা এই ধারা উদ্দেশ্যপূরণকল্পে একটি শিল্প ইউনিটি হিসাবে গণ্য হইবে।

(৩) উপ-ধারা (৪) এর বধিান সাপেক্ষে, একজন আহ্বায়কসহ অনধিক ১৫ (পনের) এবং অন্যান ৫ (পাঁচ) জন সদস্য সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠিত হইবে।

(৪) ভোট প্রদানের যোগ্য শ্রমকিদরে সংখ্যা ৫০০ (পাঁচশত)-এর অধিক হইলে, কমিটির সদস্য-সংখ্যা ৫ (পাঁচ) জনের উপর প্রতি ১০০ (একশত) জনে ১ (এক) জন অনুপাতে বর্ধিত হইবে; তবে উক্ত সদস্য-সংখ্যা পূর্ব উল্লিখিত ১৫ (পনের) জনের অধিক হইবে না।

(৫) কোন শিল্প ইউনিটে নিয়োগপ্রাপ্ত কেবল যোগ্য শ্রমকিদরে সমন্বয়ে উক্ত শিল্প ইউনিটের কমিটি গঠিত হইবে।

(৬) গোপন ব্যালটের মাধ্যমে যোগ্য শ্রমকিদরে মধ্য হইতে কমিটির সদস্যগণ নির্বাচিত হইবনে, এবং নির্বাহী চয়ারম্যান কর্তৃক নির্ধারণিত পদ্ধতিতে নির্বাচিত সদস্যগণের মধ্য হইতে কমিটির আহ্বায়ক নির্বাচিত হইবনে।

(৭) এই অধ্যায়ে অধীন নির্বাচনের পদ্ধতি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারণিত হইবে।

(৮) কমিটির কার্যালয় স্থাপনের জন্য শিল্প অঞ্চলের অভ্যন্তরে মালিক প্রয়োজনীয় স্থানের ব্যবস্থা করবি।

যোগ্য শ্রমিকের বশিষে সংজ্ঞা

৬। এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে “যোগ্য শ্রমিক” অর্থ-

(ক) এই আইন প্রবর্তিত হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শিল্প ইউনিটের কমিটির সদস্য নির্বাচন করবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, চাকুরীতে নিয়োজিত হইবার প্রথম দিন হইতেই একজন শ্রমকিকে বুঝাইবে;

(খ) এই আইন প্রবর্তিত হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শিল্প ইউনিটের কমিটির সদস্য নির্বাচিত হইবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৯ (নয়) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমকিকে বুঝাইবে;

(গ) এই আইন প্রবর্তিত হইবার পরে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শিল্প ইউনিটের কমিটির সদস্য নির্বাচন করবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তিন) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমকিকে বুঝাইবে; এবং

(ঘ) এই আইন প্রবর্তিত হইবার পরে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শিল্প ইউনিটের কমিটির সদস্য নির্বাচিত হইবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তিন) মাস হইয়াছে এমন

একজন শ্রমিককে বুঝাইবা

শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমিটির নবিন্ধন ও মর্যাদা

৭। (১) কোন অঞ্চলে কোন শলি্প ইউনিটে গঠিত কোন কমিটি নাম সহকারে কর্তৃপক্ষের নকিট নবিন্ধতি হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন নবিন্ধতি কমিটি একটি নগিমবন্ধ সংস্থা (Body Corporate) হিসাবে গণ্য হইবে, যাহার স্থায়ী ধারাবাহিকিতাসহ একটি সাধারণ সীলমোহর থাকবি, এবং নবিন্ধতি নামে ইহা চুক্তি করিতে ও এই আইনের আওতায় সীমিত কার্যাবলী সম্পাদন করিতে পারবি এবং উক্ত নামে ইহা মামলা করিতে পারবি ও ইহার বরুদধেও মামলা করা যাইবে।

কমিটির অধিকার ও কার্যাবলী

৮। (১) মালিকের সহিত চাকুরীর শর্তাদি এবং উত্পাদনশীলতা ও প্রবৃদ্ধি হইতে প্রাপ্য পারিশ্রমিক বা পাওনা এবং শ্রমিকদের শিক্ষা সম্পর্কিত বিষয়ে আলাপ-আলোচনার অধিকার কমিটির থাকবি। চাকুরীর শর্তাদি এবং উত্পাদনশীলতা ও প্রবৃদ্ধি হইতে প্রাপ্য পারিশ্রমিক বা পাওনা এবং শ্রমিকদের শিক্ষা সম্পর্কিত বিষয়ে আলাপ-আলোচনার উদ্দেশ্যে তথ্য প্রাপ্তির জন্য কমিটি কর্তৃক পশেকৃত কোন যুক্তিসংগত অনুরোধ মালিক অস্বীকার করবি না।

(২) কোন অঞ্চলে কোন শলি্প ইউনিটে কমিটি বদ্যমান থাকাকালে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নরিধারিত বতেন ও আরথকি সুবধিদা কার্যকর থাকবি এবং উপ-ধারা (১) অনুযায়ী কোন সুযোগ-সুবিধা ইহার অতিরিক্ত হইবে।

(৩) নয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ও কমিটির মধ্যে উপ-ধারা (১) এর অধীন আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে সম্পাদিত লিখিত চুক্তির আইনগত বাধ্যবাধকতা থাকবি এবং ইহা আদালতের মাধ্যমে বলবত্যাগ্য হইবে।

(৪) কমিটির কার্যাবলী হইবে শলি্প সম্পর্ককে উন্নয়ন, বরোধ-নবিারণ ও নশিপ্তততিে প্রয়াস গ্রহণ এবং মালিক ও শ্রমিকদের মাঝে সুসম্পর্ক নশিচতি ও অক্যুণ্ন রাখবার ব্যবস্থা গ্রহণে উত্সাহ প্রদান করা, এবং বশিষেভাবে-

(ক) মালিক ও শ্রমিকগণের মাঝে পারস্পরিক সমঝোতা বজায় রাখবার উদ্দেশ্যে যথাসাধ্য প্রচেষ্টা চালানো;

(খ) কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তার শর্তাদি এবং চাকুরীর নশিচয়তা ও কর্মের সন্তুষ্টির উন্নয়ন করা;

(গ) শলি্প ইউনিটে মধ্যে কারগিরি প্রশিক্ষণের উত্সাহ প্রদান করা;

(ঘ) শলি্প ইউনিটে উত্তম ও সামঞ্জস্যপূর্ণ কর্মের পরবিশে সৃষ্টি করিতে সহায়ক পদক্ষেপে গ্রহণ করা; এবং

(ঙ) উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা গড়িয়া তুলবার উদ্দেশ্যে পারস্পরিক স্বার্থ-সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়ে আলোচনা করা।

(৫) কর্তৃপক্ষ প্রবধিরি মাধ্যমে উক্ত কমটিরি অন্যান্য কার্যাবলী ও ভূমিকা সংক্রান্ত বসিতারতি বধিান প্রণয়ন করতিে পারবিে।

কমটিরি সভা

৯। (১) শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটি ৮ ধারার অধীন কার্যাবলী সম্পাদনরে উদ্দেশ্যে আলোচনা ও মত বনিমিয়রে মাধ্যমে পদক্ষেপে গ্রহণরে সুপারশি করতিে প্রতি দুই মাসে অন্ততঃ একবার সভায় মলিতি হইবে।

(২) কমটিরি প্রতিটি সভার কার্যববিরণী সভা অনুষ্ঠতি হইবার ১৫ দিনরে মধ্যে নির্বাহী চয়োরম্যান এবং মীমাংসাকারী-এর নকিট পশে করতিে হইবে।

বধি ও কার্যবধি নির্ধারণে কমটিরি স্বাধীনতা

১০। (১) উপ-ধারা (২) এর বধিান সাপক্ষে, এই ধারার অধীন গঠতি কমটি ইহার অভ্যন্তরীণ নীতমিলা, বধি ও কার্যপদ্ধতি নির্ধারণরে ক্ষেত্রে স্বাধীন থাকবিে।

(২) কমটি কর্তৃক উপ-ধারা (১) এর অধীন গৃহীত নীতমিলা, বধি ও কার্যপদ্ধতি এই আইন, বধিমিলা এবং এই আইনরে অধীন প্রণীত প্রবধিানমিলার কোন বধিানরে সহতি অসামঞ্জস্যপূর্ণ হইবে না।

কমটিরি ময়াদ ও অবসায়ন

১১। (১) য়ে কোন শলি্প ইউনিটিরে জন্য গঠতি কমটি ৩১ অক্টোবর, ২০০৬ তারখি পর্যন্ত বদিযমান থাকবিে।

(২) উপ-ধারা (৩) এর বধিান সাপক্ষে, নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষে ইচ্ছানুযায়ী কমটি ৩১ অক্টোবর, ২০০৬ তারখিরে পরেও কার্য চালাইয়া যাইতে পারবিে।

(৩) কোন শলি্প ইউনিটিে শ্রমিক সংঘ গঠতি হইবার সঙ্গে সঙ্গে কমটিরি অবসায়ন হইবে।

কমটিরি নির্বাচতি কর্মকর্তাদরে শৃঙ্খলা ও নিরাপত্তা

১২। (১) কমটিরি আহ্বায়ক বা য়ে কোন সদস্যকে নির্বাহী চয়োরম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতিরিকে এক অঞ্চল হইতে অন্য অঞ্চলে একই অঞ্চলরে এক শলি্প ইউনিটি হইতে অন্য শলি্প ইউনিটিে বদলি করা যাইবে না।

(২) কমটিরি আহ্বায়ক বা কোন সদস্যকে নির্বাহী চয়োরম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতিরিকে চাকুরী হইতে সাময়িকিভাবে বরখাস্ত, অপসারণ বা অন্য কোনভাবে কর্মচ্যুত করা যাইবে না।

(৩) উপ-ধারা (২) এর বধিান সত্ত্ববেও, আহ্বায়ক বা কোন সদস্যকে এই আইন বা তদধীন প্রণীত বধি বা প্রবধিরি অধীন নিষিদ্ধ অন্যায় আচরণরে অভিযোগরে ভিত্তিতে চাকুরী হইতে সাময়িকিভাবে বরখাস্ত করতিে বা তাহার বরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করতিে মালকি বারতি বলিয়া গণ্য হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন মালকিরে য়ে কোন কার্যরে বধিতার প্রশ্নে

সিদ্ধান্ত প্রদানে নির্বাহী চ্যোরম্যানের কর্তৃত্ব থাকবে, এবং তিনি মালিকের গৃহীত কোন ব্যবস্থা বহাল রাখতে বা বাতিল করতে, এবং কোন কর্মকর্তাকে স্ব-পদে পুনর্বহাল এবং তাহার অপরাধিত মজুরী ও সুবিধাদি পরিশোধে নির্দেশে প্রদান করতে পারবেন।

তৃতীয় অধ্যায় শ্রমিক সংঘ

শ্রমিক সংঘ গঠন

১৩। (১) ৩১ অক্টোবর ২০০৬ তারিখ উত্তীর্ণ হইবার এবং ১ নভেম্বর ২০০৬ তারিখ শুরু হইবার পর কোন অঞ্চলে অবস্থিত কোন শিল্প ইউনিটে নিয়োজিত শ্রমিকগণের, এই আইন দ্বারা বা এই আইনের অধীন প্রণীত বিধানাবলী সাপেক্ষে, শ্রম সম্পর্ক বিষয়ে কার্যসম্পাদনের নিমিত্ত সংঘ গঠন করবার অধিকার থাকবে।

(২) পৃথক নিগমিতকরণ সনদসহ (certificate of incorporation) কোম্পানী হিসাবে নিবন্ধিত কোন মালিক কোন অঞ্চলে কার্যরত থাকিলে উক্ত অঞ্চলে উহার অধীন একটি শ্রমিক সংঘ থাকবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোম্পানী হিসাবে নিবন্ধিত মালিকের অধীন কোন অঞ্চলে দুই বা ততোধিক শিল্প ইউনিট থাকিলে উহারা এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে একটি শিল্প ইউনিট হিসাবে গণ্য হইবে।

(৩) শ্রমিক সংঘের ময়োদ হইবে ১ নভেম্বর ২০০৬ তারিখ হইতে ৩১ অক্টোবর ২০০৮ তারিখ পর্যন্ত।

সংঘ গঠন করবার জন্ম দাবী

১৪। (১) যদি কোন অঞ্চলে অবস্থিত কোন শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণ কোন সংঘ গঠন করিতে আগ্রহী হইয়া থাকেন, তাহা হইলে উক্ত শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণের অন্ত্রুন ৩০% (ত্রিশ শতাংশ) শ্রমিক নির্বাহী চ্যোরম্যানের নিকট নির্ধারণিত ফরমে দরখাস্ত করিয়া একটি শ্রমিক সংঘ গঠন করবার দাবী পশে করবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর নির্বাহী চ্যোরম্যান পরীক্ষা করিয়া নিশ্চিত হইবেন যে, অন্ত্রুন ৩০% (ত্রিশ শতাংশ) যোগ্য শ্রমিক অন্ত্রুপ দরখাস্তে স্বাক্ষর বা বৃদ্ধাঙুলির ছাপ দিয়া পক্ষ হইয়াছেন।

(৩) ধারা ১৫ এর অধীন অনুষ্ঠিত গণভোটে ফলাফলের ভিত্তিতে যদি পরিশেষে কোন শ্রমিক সংঘ গঠিত না হইয়া থাকে, তাহা হইলে উক্ত কারণে কোন মালিক কোন প্রকারেই কোন শ্রমিকের প্রতি উপ-ধারা (১) এর অধীন দরখাস্তে পক্ষ হইবার জন্ম কোনরূপ বৈম্যমূলক আচরণ করবেন না; এবং এইরূপ কোন বৈম্যমূলক আচরণ করিলে তাহা ধারা ৪১ এর অধীন মালিক কর্তৃক অন্যায়া আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে।

(৪) কোন শ্রমিক কর্তৃক এই ধারার অধীন স্বাক্ষরিত কোন ফরম, উহা স্বাক্ষরিত হইবার তারিখ হইতে ছয় মাস পর্যন্ত বৈধ থাকবে; এবং ১ নভেম্বর, ২০০৬ তারিখ এর পূর্বে অন্ত্রুপ কোন ফরম পূরণ বা স্বাক্ষর করা

যাইবো না।

**সংঘ গঠনরে জন্ম
সমর্থন
নরুপণরে
উদ্দেশ্যে
অনুষ্ঠানে
গণভোট**

১৫। (১) নরুবাহী চয়োরম্যান ধারা ১৪ এর উপ-ধারা (২) এর অধীন যদি এই মরমে সন্তুষ্ট হইয়া থাকনে য়ে, যোগ্য শ্রমকিগণরে অনুযুন ৩০% নরুধারতি ফরমে দরথাস্ত করিয়া সংঘ গঠন করবার জন্ম দাবী পশে করিয়াছনে, তাহা হইলে তনি ধারা ১৪ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন দরথাস্ত প্রাপ্তির পর অনধকি ৫ দবিসরে মধ্যে শ্রমকি সংঘ গঠনরে অনুকূলে যোগ্য শ্রমকিগণরে সমর্থন নরুপণ করবার উদ্দেশ্যে শলিপ ইউনটিে কর্মরত যোগ্য শ্রমকিদরে গণভোট অনুষ্ঠান করবিনো।

(২) ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধকি যোগ্য শ্রমকি ভোট প্রদান না করিয়া থাকলি, এই ধারার অধীন অনুষ্ঠতি গণভোট অকার্যকর হইবে।

(৩) যদি ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধকি শ্রমকি ভোট প্রদান করিয়া থাকনে এবং প্রদত্ত ভোটে ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধকি ভোট শ্রমকি সংঘ গঠনরে পক্ষ হইয়া থাকে, তাহা হইলে উহার দ্বারা উক্ত শলিপ ইউনটিে নযি়োজতি শ্রমকিগণ এই আইনরে শ্রমকিসংঘ গঠনরে বধৈ অধকার অরজন করবি; এবং নরুবাহী চয়োরম্যান গণভোট অনুষ্ঠতি হইবার ২৫ দিনরে মধ্যে উক্ত সংঘকনে বিন্ধন প্রদান করবিনো।

(৪) গোপন ব্যালটে মাধ্যমে গণভোট অনুষ্ঠতি হইবে এবং গণভোট অনুষ্ঠানরে পদ্ধতি নরুধারতি না হওয়া পর্যন্ত নরুবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক প্রদত্ত আদশে দ্বারা নরুধারতি পদ্ধতিে গণভোট অনুষ্ঠতি হইবে।

**পরবর্তী এক
বত্সর গণভোট
নষিদ্ধ**

১৬। ধারা ১৫ এর অধীন অনুষ্ঠতি গণভোটে শ্রমকিগণ যদি শ্রমকি সংঘ গঠন করবার পক্ষ সমর্থন অরজন করতিে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে এক বত্সর অতবাহতি হইবার পূর্বে উক্ত শলিপ ইউনটিে পুনরায় গণভোট অনুষ্ঠান করা যাইবো না।

**শ্রমকি সংঘরে
গঠনতন্ত্র**

১৭। (১) শ্রমকিগণ শ্রমকি সংঘ গঠন করবার পক্ষ ধারা ১৫ এর অধীন তাহাদরে সমর্থন ব্যক্ত করিয়া থাকলি, নরুবাহী চয়োরম্যান তত্পরবর্তী অনধকি ৫ দবিসরে মধ্যে শ্রমকিগণকে, একজন আহ্বায়কসহ অনধকি নয় জন প্রতিনিধি সমন্বয়ে, একটি গঠনতন্ত্র প্রণয়ন কমটি (অতঃপর প্রয়োজন অনুযায়ী “গঠনতন্ত্র কমটি” বলিয়া অভিহিত) গঠন করবার জন্ম বলবিনো।

(২) প্রস্তাব প্রাপ্তির ৫ দবিসরে মধ্যে নরুবাহী চয়োরম্যান, তত্কর্তৃক সন্তুষ্ট হওয়া সাপেক্ষে, উক্ত গঠনতন্ত্র কমটি অনুমোদন করবিনে এবং ১৫ দবিসরে মধ্যে গঠনতন্ত্র প্রণয়ন ও পশে করবার জন্ম গঠনতন্ত্র কমটিকি বলবিনো।

(৩) গঠনতন্ত্ররে কোন বধিান এই আইনরে কোন বধিানরে পরপিন্থী হইবো না এবং এই আইনরে বধিানরে সহতি সংগতপূর্ণ হইতে হইবে।

(৪) এই আইনের অধীন সংঘরে গঠনতন্ত্রে নমিনবর্ণগতি প্রস্তাবসমূহ অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:-

(ক) একটি সাধারণ পরিষদ, যাহার সদস্য হইবনে উক্ত শ্রমিক সংঘরে সদস্য হিসাবে নবিন্ধতি সকল যোগ্য শ্রমিক; এবং

(খ) একজন সভাপতি, একজন সাধারণ সম্পাদক এবং একজন কোষাধ্যক্ষসহ অনধিক পনেরটি পদরে সমন্বয়ে একটি নির্বাহী পরিষদ, যাহার সকল সদস্য সাধারণ পরিষদরে সদস্যগণ কর্তৃক নির্বাচতি হইবনে।

**গঠনতন্ত্রে
অধিকতর
আবশ্যক
বসিয়াদি**

১৮। (১) সংঘ গঠন করবার উদ্দেশ্যে প্রণীত কোন গঠনতন্ত্র এই আইনের অধীন অনুমোদতি হইবে না, যদি না উক্ত গঠনতন্ত্রে নমিনবর্ণগতি বসিয়াদি অন্তর্ভুক্ত হইয়া থাকে, যথা:-

(ক) শ্রমিক সংঘরে নাম ও ঠিকানা;

(খ) শ্রমিক সংঘ গঠনের উদ্দেশ্যসমূহ;

(ঘ) শ্রমিক সংঘরে তহবিলরে উত্স এবং উক্ত তহবিল প্রয়োজ্য হইবার ক্ষেত্রসমূহ;

(ঙ) যে সমস্ত শর্তে একজন সদস্য শ্রমিক সংঘরে গঠনতন্ত্র অনুযায়ী কোন সুবিধা প্রাপ্তির অধিকারী হইবনে এবং যাহার অধীনে কোন জরমিনা অথবা বাজ্যোপ্তরি আদশে তাহার উপর আরোপতি হইতে পারবি;

(চ) শ্রমিক সংঘরে সদস্যগণরে তালিকা সংরক্ষণ এবং কর্মকর্তা কংবা শ্রমিক সংঘরে সদস্যগণ কর্তৃক উক্ত তালিকা পরদির্শনরে জন্য রাখা সুবিধাদরি ববিরণ;

(ছ) গঠনতন্ত্র সংশোধতি, পরবির্ততি বা বাতলি হইবার পদ্ধতি;

(জ) শ্রমিক সংঘরে তহবিলরে নরিপত্তা, হফোজত, উহার বাত্সরকি নরীক্ষা, নরীক্ষার পদ্ধতি এবং কর্মকর্তা ও শ্রমিক সংঘরে সদস্যগণ কর্তৃক হিসাব বহসিমূহ পরদির্শনরে নমিত্তি রাখা সুবিধাদি;

(ঝ) শ্রমিক সংঘ বাতলিকরণ সম্পর্কতি পদ্ধতি;

(ঞ) শ্রমিক সংঘরে সাধারণ পরিষদ কর্তৃক কর্মকর্তাগণ নির্বাচতি হইবার পদ্ধতি এবং একজন কর্মকর্তা নির্বাচতি বা পুনঃ নির্বাচতি হইবার পর যে ময়োদে ও যে পদে বহাল থাকতি পারবিনে, উহার উল্লেখ;

(ট) শ্রমকি সংঘরে সাধারণ পরষিদ হইতে পদত্যাগ ও সদস্যপদ বাতলি হইবার পদ্ধতি উল্লখে;

(ঠ) শ্রমকি সংঘরে কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে অনাস্থা জ্ঞাপনরে পদ্ধতি; এবং

(ড) শ্রমকি সংঘরে নির্বাহী পরষিদ ও সাধারণ পরষিদরে সভাসমূহ, যাহাতে নির্বাহী পরষিদ অন্তত: প্রতি চার মাসে একবার এবং সাধারণ পরষিদ প্রতি বৎসরে অন্তত: একবার সভায় মলিতি হইবার বাধ্যবাধকতা থাকবি।

(২) নির্বাহী চয়ারম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন শ্রমকি সংঘ অঞ্চল বহরিত্ত কোন উত্স হইতে কোন অর্থ সংগ্রহ বা গ্রহণ করবি না।

গঠনতন্ত্র অনুমোদন

১৯। নির্বাহী চয়ারম্যান যদি এই মরমে সন্তুষ্ট হইয়া থাকনে য়ে, এই আইনরে বধিনসমূহ যথাযথভাবে প্রতিপালন করিয়া গঠনতন্ত্র প্রণীত হইয়াছে এবং এই আইনরে কথিবা উহার অধীন প্রণীত কোন বধি বা প্রবধিরি ব্যত্যা করা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি উক্ত গঠনতন্ত্র অনুমোদন এবং ৫ দবিসরে মধ্যে তত্মরমে একটি অনুমোদনপত্র জারী করবিনে।

সংঘ নবিন্ধীকরণরে জন্ম আবদেন

২০। গঠনতন্ত্র প্রণয়ন কমটিরি আহ্বায়ক ধারা ১৯-এর অধীন অনুমোদতি গঠনতন্ত্ররে অধীন গঠতি শ্রমকি সংঘরে নবিন্ধীকরণরে জন্ম নির্বাহী চয়ারম্যানরে নকিট লখিতিভাবে আবদেন করবিনে।

দরখাস্তরে আবশ্যক বষিয়সমূহ

২১। শ্রমকি সংঘরে নবিন্ধীকরণরে জন্ম নির্বাহী চয়ারম্যানরে নকিট আবদেনপত্র পশে করতি হইবে এবং উহাতে-

(ক) অনুমোদতি গঠনতন্ত্ররে তিনিটি অনুলপি সন্নিবেশিত হইবে; এবং

(খ) একটি বর্ণনা যাহাতে উল্লখিত থাকবি-

(অ) শ্রমকি সংঘরে নাম ও ঠিকানা;

(আ) সংঘ গঠনরে তারখি;

(ই) শ্রমকি সংঘরে সদস্যগণরে পদবী, নাম, বয়স এবং ঠিকানা; এবং

(ঐ) চাঁদা প্রদানকারী সদস্যগণরে পরিপূর্ণ বিবরণ।

সংঘরে নবিন্ধীকরণ

২২। (১) নির্বাহী চয়ারম্যান যদি এই মরমে সন্তুষ্ট হইয়া থাকনে য়ে, শ্রমকি সংঘ এই আইনরে অধীন সকল আবশ্যকতা প্রতিপালন করিয়াছে এবং অনুমোদতি গঠনতন্ত্ররে কাঠামোর মধ্যেই উহা গঠতি হইয়াছে, তাহা হইলে তিনি ধারা ২০-এর অধীন আবদেনপত্র প্রাপ্তরি ১০ দবিসরে মধ্যে উক্ত শ্রমকি সংঘকে নির্ধারণতি রেজিস্টার নবিন্ধন করবিনে।

(২) যদি নরিবাহী চয়োরম্যান দখেতি পান যাে, দরখাস্তে প্রয়োজনীয় বযিয় বা বযিয়াদরি অপূরণতা রহিয়াছে, তাহা হইলে, তিনি লিখিতভাবে তাহার আপত্তি উক্ত শ্রমিকি সংঘকে দরখাস্ত প্রাপ্তির ১০ দবিসরে মধ্যে অবহতি করবিনে এবং অবহতি হইবার ১০ দবিসরে মধ্যে শ্রমিকি সংঘ উক্ত আপত্তিসমূহের জবাব প্রদান করবিনো।

(৩) নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক উত্থাপতি আপত্তিসমূহ সন্তোষজনকভাবে পরপূরণ করা হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান উপ-ধারা (১) এ বর্ণতি পদ্ধতিতে উক্ত শ্রমিকি সংঘকে নবিন্ধতি করবিনে এবং যদি আপত্তিসমূহের সন্তোষজনক জবাব প্রদান করা না হয় তাহা হইলে নরিবাহী চয়োরম্যান আবদেন প্রত্যাখ্যান করতি পারবিনো।

(৪) আবদেনপত্র প্রত্যাখ্যান করা হইলে অথবা নরিবাহী চয়োরম্যান আপত্তি নষ্পত্তি করবার পর উপ-ধারা (১) এ নরিধারতি ১০ দবিসরে মধ্যে দরখাস্ত নষ্পত্তি না করিয়া বলিম্ব করলি, শ্রমিকি সংঘ ট্রাইবুনালাে আবদেন পশে করতি পারবি; এবং এই ট্রাইবুনালাে উহার রায়ে কারণ উল্লখেপূর্বক, আদশে প্রদান করিয়া নরিবাহী চয়োরম্যানকে শ্রমিকি সংঘ নবিন্ধন এবং নবিন্ধীকরণ সন্পর্কতি সনদ জারী করবার জন্য নরিদশে প্রদান করতি পারবি, অথবা আবদেন খারজি করতি পারবি।

নবিন্ধীকরণ সন্পর্কতি সনদ

২৩। ধারা ২২ এর অধীন কোন সংঘকে নবিন্ধন করবার পর নরিবাহী চয়োরম্যান নরিধারতি ফরমে নবিন্ধন সন্পর্কতি সনদ জারী করবিনো। উক্ত সনদ এই আইনের অধীন উক্ত শ্রমিকি সংঘ যথাযথভাবে নবিন্ধতি হইবার বযিয়ে চূড়ান্ত প্রমাণ হিসাবে গণ্য হইবে।

নতুন শলি্প ইউনটি ৩ মাস পর্যন্ত সংঘ গঠন নষিদ্ধ

২৪। এই আইন কার্যকর হইবার পর প্রতিষ্ঠতি কোন শলি্প ইউনটি বাণজ্যিকি উত্পাদন শুরু হইবার পরবর্তীতে তিনি মাস অতবাহতি হইয়া না থাকলি উক্ত ইউনটি এই আইনের অধীন কোন শ্রমিকি সংঘ গঠন করবার অনুমতি প্রদান করা যাইবে না।

শ্রমিকি সংঘের সংখ্যা সন্পর্কতি সৌমাবদ্ধতা

২৫। (১) কোন অঞ্চলে কোন শলি্প ইউনটি একরে অধিক শ্রমিকি সংঘ গঠন করা যাইবে না।

(২) কোন অঞ্চলে একই মালিকি কোম্পানীর অধীন একাধিক শলি্প ইউনটি থাকলি এবং অনুরূপ শলি্প ইউনটিসমূহের কোন একটি ইউনটি ধারা ২৪-এর আওতাভুক্ত হইয়া থাকলি, উহার দ্বারা অবশিষ্ট শলি্প ইউনটিসমূহে শ্রমিকি সংঘ গঠন বারতি হইবে না।

শলি্প ইউনটির মালিকানা নরিধারণ

২৬। একই অঞ্চলে দুই বা ততোধিক শলি্প ইউনটি একই মালিকের অধীন কনি সই প্রশ্নে কোন সন্দেহ বা বরোধ উদ্ভূত হইয়া থাকলি, তদ্বযিয়ে নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক প্রদত্ত সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

নর্িবাহী চয়োরম্য়ানরে ক্য়মতা

সংঘরে সদস্যপদ এবং কর্মকাণ্ড

২৭। (১) শ্রমিক সংঘরে কর্মকাণ্ড সংশ্লিষ্ট অঞ্চলরে আঞ্চলিক সীমার মধ্যে সীমাবদ্ধ থাকবি।

(২) একজন শ্রমিক য়ে শলি্প ইউনটিে নযুক্ত থাকবিনে, তনি কবেল উক্ত শলি্প ইউনটিে শ্রমিক সংঘরে সদস্য হইবার অধিকারী হইবনে।

(৩) ধারা ৩২-এর অধীন শ্রমিক সংঘরে ফডোরশেন গঠনরে অধিকার ব্যতীত, কোন একটি অঞ্চলে গঠিত কোন শ্রমিক সংঘ উক্ত অঞ্চলে গঠিত অন্য কোন শ্রমিক সংঘ কংবা কোন অঞ্চল বহরিভূত কোন শ্রমিক সংঘরে সহতি অধিভুক্ত হইতে কংবা অন্য কোন প্রকার সংশ্রব রক্ষা করতি পারবি না।

নর্িবাহী পরষিদরে নর্িবাচন

২৮। (১) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সংগঠিত ও পরিচালিত কোন নর্িবাচনে য়েপন ব্যালটে মাধ্যমে এই আইনরে অধীন কোন শ্রমিক সংঘরে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্যগণ উক্ত শ্রমিক সংঘরে নবিন্ধতি সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক নর্িবাচতি হইবনে।

(২) কবেল য়েগ্য শ্রমিকগণ এই অধ্যায়রে অধীন নর্িবাহী পরষিদরে নর্িবাচতি হইতে এবং ভোট প্রদান করতি অধিকারী হইবনে।

(৩) এই অধ্যায়রে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে “য়েগ্য শ্রমিক” অর্থ-

(ক) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শলি্প ইউনটিরে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচন করবার য়েগ্যতার ক্ষত্রে চাকুরীতে নযি়েজতি হইবার প্রথম দিন হইতে একজন শ্রমিককে বুঝাইবে;

(খ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শলি্প ইউনটিরে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচতি হইবার য়েগ্যতার ক্ষত্রে, নযি়েগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৯ (নয়) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে;

(গ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পরে বাণিজ্যিকভাবে উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শলি্প ইউনটিরে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচন করবার য়েগ্যতার ক্ষত্রে, নযি়েগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তিন) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে; এবং

(ঘ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পর বাণিজ্যিক উত্পাদন শুরু করিয়াছে এমন একটি শলি্প ইউনটিরে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচতি হইবার য়েগ্যতার ক্ষত্রে, নযি়েগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তিন) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে।

**নর্িবাহী
পরষিদরে
অনুমোদন**

২৯। নর্িবাহী পরষিদ গঠনতন্ত্ররে কাঠামোর অধীনে যথাযথভাবে নর্িবাচতি হইয়া থাকলি নর্িবাচনরে ফলাফল ঘোষণার ৫ (পাঁচ) দবিসরে মধ্যে নর্িবাহী চয়োরম্যান উহা অনুমোদন করবিনো।

**নর্িবাহী
পরষিদরে ময়োদ**

৩০। পূর্বহে নবিন্ধনচ্যুতি, কংবা ৩১ অক্টোবর, ২০০৮ তারথিরে পূর্বহে অন্য কোন প্রকারে অবসায়ন না হইয়া থাকলি, কোন সংঘরে নর্িবাহী পরষিদ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদতি হইবার পর চার বত্সরে জন্য বহাল থাকবি।

**পরবর্তী
নর্িবাচন
অনুষ্ঠান**

৩১। (১) কোন শ্রমকি সংঘরে নর্িবাহী পরষিদরে নর্িবাচন উহার নর্িধারতি ময়োদ উত্তীর্ণ হইবার পূর্ববর্তী ৯০ দবিসরে মধ্যে অনুষ্ঠতি হইব।

(২) নর্িধারতি ময়োদ উত্তীর্ণ হইবার পূর্বহে যদি কোন শ্রমকি সংঘরে নর্িবাহী পরষিদ ভংগ হইয়া যায়, তাহা হইলে অনুরূপ ভংগ হইবার পরবর্তী ৯০ দবিসরে মধ্যে উহার পরবর্তী নর্িবাচন অনুষ্ঠতি হইব।

**শ্রমকি সংঘরে
ফডোরশেন**

৩২। (১) কোন অঞ্চলে গঠতি শ্রমকি সংঘসমূহরে ৫০ শতাংশরে অধকি সম্মত হইলে, উহারা উক্ত অঞ্চলে একটি শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেন গঠন করতি পারবি।

(২) পূর্বহে নবিন্ধনচ্যুত কংবা অবসায়ন হইয়া না থাকলি, এই ধারার অধীন গঠতি ফডোরশেন নর্িবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক অনুমোদতি হইবার তারথি হইতে পরবর্তী চার বত্সরে জন্য বহাল থাকবি।

(৩) কোন অঞ্চলে গঠতি কোন শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেন অন্য কোন অঞ্চলরে ফডোরশেন অথবা কোন অঞ্চল বহর্ভূত কোন ফডোরশেনরে সহতি অধিভুক্ত হইতে কংবা অন্য কোন প্রকারে সংশ্রব রক্ষা করতি পারবি না।

(৪) কর্তৃপক্ষ প্রবধি দ্বারা শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেনরে নর্িবাচনরে পদ্ধতি এবং অন্যান্য বিষয় নর্িধারণ করবি।

**কোন শ্রমকি
সংঘরে সদস্য
কংবা
কর্মকর্তা
হইবার ক্ষত্রে
অযোগ্যতা**

৩৩। কোন শ্রমকি সংঘরে গঠনতন্ত্র বা বধিসমূহে যাহা কছুই থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি কোন শ্রমকি সংঘরে কর্মকর্তা নর্িবাচতি হইবার বা থাকবার অধিকারী হইবনে না, যদি তিনি নৈতিক স্থলনজনতি বা এই আইন কংবা তদধীন প্রণীত কোন বধি বা প্রবধির অধীন কোন অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইয়া য়ে কোন ময়োদে কারাদণ্ডে দণ্ডতি হইয়া মুক্তি পাইবার পর দুই বত্সরকাল অতিবাহতি হইয়া না থাকে।

**নবিন্ধতি শ্রমকি
সংঘ কর্তৃক
রজিস্টার,**

৩৪। প্রতটি নবিন্ধতি শ্রমকি সংঘ নর্িধারতি ফরমে ও নর্িধারতি পদ্ধতিতে নমিনলতি বিষয়সমূহ সংরক্ষণ করবি, যথা:-

ইত্যদিসংরক্ষণ

(ক) একটি রজিস্টার, যাহাতো প্রত্যকে সদস্য কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদার বিবরণ উল্লিখিত থাকিবে;

(খ) একটি হিসাব বহি, যাহাতো আয় ও ব্যয় সম্পর্কিত তথ্য উল্লিখিত থাকিবে; এবং

(গ) একটি কার্যবিবরণী বহি, যাহাতো সভার কার্যবিবরণী লিপিবদ্ধ থাকিবে।

**শ্রমিক সংঘের
নবিন্ধনচ্যুতি**

৩৫। (১) কোন শ্রমিক সংঘ বহাল থাকাকালীন যে কোন সময়ে অন্ত্যন ৩০% যোগ্য শ্রমিক নির্ধারণিত ফরমে নির্বাহী চয়োরম্যানের নকিত আবদেন করিয়া সংঘের নবিন্ধনচ্যুতি দাবী করিতে পারবিনো।

(২) উপ-ধারা (১)-এর অধীন আবদেন প্রাপ্তির পর নির্বাহী চয়োরম্যান সংঘের অনুরূপ নবিন্ধনচ্যুতির পক্ষে উত্থাপিত দাবী যাচাই করবার উদ্দেশ্যে পরীক্ষা করিয়া দেখিবিনে যে, প্রকৃতই অন্ত্যন ৩০% যোগ্য শ্রমিক স্বাক্ষর কথিবা অঙগুলির ছাপ প্রদান করিয়া আবদেন করিয়াছেন কনি।

(৩) নির্বাহী চয়োরম্যান উপ-ধারা (২)-এর অধীন সন্তুষ্ট হইয়া থাকিলে, তনি নবিন্ধনচ্যুতির পক্ষে সমর্থন যাচাই করবার উদ্দেশ্যে ৫ দবিসরে মধ্যগোপন ব্যালটের মাধ্যমে যোগ্য শ্রমিকদের ভোট গ্রহণের জন্য গণভোট অনুষ্ঠান করবিনো।

(৪) যদি গণভোট যোগ্য শ্রমিকগণের ৫০ শতাংশের অধিক শ্রমিক ভোট প্রদান করিয়া থাকেন এবং অনুরূপ প্রদত্ত ভোটে ৫০ শতাংশের অধিক ভোট যদি সংঘের নবিন্ধনচ্যুতির পক্ষে হইয়া থাকে, তাহা হইলে নির্বাহী চয়োরম্যান উহার পরবর্তী ২৫ দিনের মধ্যে নবিন্ধনচ্যুতি প্রচার করিয়া একটি আদেশে জারী করবিনো।

(৫) উপ-ধারা (৩)-এর অধীন অনুষ্ঠিত গণভোটে ফলাফলের ভিত্তিতে যদি পরিশেষে কোন শ্রমিক সংঘের নবিন্ধনচ্যুতি না হইয়া থাকে, তাহা হইলে উক্ত কারণে কোন মালিক কোন প্রকারেই কোন শ্রমিকের প্রতি উপ-ধারা (১)-এর অধীন দরখাস্তে স্বাক্ষর করবার জন্য কোনরূপ বৈষম্যমূলক আচরণ করবিনে না; এবং এইরূপ কোন বৈষম্যমূলক আচরণ ধারা ৪১-এর অধীন মালিক পক্ষে অন্যায় আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে।

(৬) এই ধারার অধীন অনুষ্ঠানে গণভোট বসিয়ে কর্তৃপক্ষ প্রবধি দ্বারা পদ্ধতি ও অন্যান্য বসিয় নির্ধারণ করবি।

(৭) এই ধারার অধীন কোন সংঘ নবিন্ধনচ্যুত হইয়া থাকিলে, নবিন্ধনচ্যুতি সম্পর্কিত প্রজ্ঞাপনের তারিখ হইতে পরবর্তী এক বত্সর অতবাহিত হইবার পূর্বে সংশ্লিষ্ট শল্লিপ ইউনিটে পুনরায় কোন সংঘ গঠন করা যাইবে না।

(৮) কোন শ্রমিক কর্তৃক উপ-ধারা (১)-এর অধীন স্বাক্ষরিত কোন ফরম স্বাক্ষরের তারিখ হইতে ছয় মাস পর্যন্ত বধি থাকবি।

শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন বাতলি

৩৬। (১) উপ-ধারা (২)-এর বধিান সাপক্ষে, ধারা ৩৫-এর অধীন নবিন্ধনচ্যুতি সম্পর্কিত পদ্ধতির অতিরিক্ত, কোন শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন নমিনবর্গতি য়ে কোন কারণে নরিবাহী চয়োরম্য়ান বাতলি করতি পারবিনে, যদি উক্ত সংঘ-

(ক) কোন কারণে অবসায়ন হইয়া থাকে;

(খ) প্রতারণা অথবা তথ্যের অসত্য উপস্থাপনার মাধ্যমে নবিন্ধতি হইয়া থাকে;

(গ) গঠনতন্ত্রের কোন বধিান লংঘন করিয়া থাকে;

(ঘ) অন্যায় আচরণ করিয়া থাকে;

(ঙ) এই আইন বা তদধীন প্রণীত কোন বধি বা প্রবধির সহিত অসংগতপূর্ণ কোন বধিান গঠনতন্ত্রে সন্নিবেশ করিয়া থাকে;

(চ) এই আইনের অধীন আবশ্যক মতে বাত্সরিক প্রতবিদেন নরিবাহী চয়োরম্য়ানের নকিট পশে করতি ব্যর্থ হয়;

(ছ) নরিবাচতি হইবার অযোগ্য কোন ব্যক্তিকে কর্মকর্তা পদে নরিবাচতি করে; অথবা

(জ) এই আইন অথবা তদধীন প্রণীত কোন বধি বা প্রবধির বধিান লংঘন করে।

(২) নরিবাহী চয়োরম্য়ান যদি এই মর্মে অভিমত পোষণ করিয়া থাকেন য়ে, কোন শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন বাতলি করা আবশ্যক, তাহা হইলে তিনি অনুরূপ নবিন্ধন বাতলিরে জন্য আবদেন করিয়া ট্রাইব্যুনালে দরখাস্ত দাখলি করবিনে।

(৩) ট্রাইব্যুনাল হইতে অনুমতি প্রাপ্তির পাঁচ দবিসরে মধ্যে নরিবাহী চয়োরম্য়ান শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন বাতলি করবিনে।

(৪) যদি ট্রাইব্যুনালে দরখাস্ত দাখলি করবার পূর্ববর্তী তনি মাসরে মধ্যে সংশ্লিষ্ট অন্যায় আচরণ সংগঠতি হইয়া না থাকে, তাহা হইলে কোন শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন উপ-ধারা (১)-এর দফা (ঘ) এ বর্গতি কারণে বাতলি করা যাইবে না।

নবিন্ধন বাতলিরে বন্দিদ্ধে আপীল

৩৭। ধারা ৩৬-এর উপ-ধারা (৩)-এর অধীন ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের বন্দিদ্ধে সংক্ষুব্ধ হইয়া থাকিলে, অনুরূপ আদেশে প্রদত্ত হইবার ৩০ দবিসরে মধ্যে শ্রমিক সংঘ শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করতি পারবে এবং আপীল ট্রাইব্যুনাল তরুতি আদেশে বহাল, বাতলি বা সংশোধন করতি পারবে।

**নবিন্ধন
ব্যতিক্রমে
শ্রমিক সংঘ
কর্তৃক কার্য
সম্পাদন নিষিদ্ধ**

৩৮। (১) অনবিন্ধতি, নবিন্ধনচ্যুত অথবা নবিন্ধন বাতলি করা হইয়াছে, এইরূপ কোন শ্রমিক সংঘ যৌথ দর-কম্বাকর্মী এজেন্ট বা শ্রমিক সংঘ হিসাবে কার্য করিতে পারিবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ বর্ণগতি কোন শ্রমিক সংঘের জন্য কোন ব্যক্তি কোনরূপ চাঁদা সংগ্রহ করিবে না।

**নির্বাহী
চ্যোরম্যানের
কর্মতা ও
দায়িত্ব**

৩৯। নির্বাহী চ্যোরম্যানের নমিনবর্ণগতি ক্মমতা ও দায়িত্ব থাকিবে, যথা:-

(ক) এই আইনের অধীন শ্রমিক সংঘের নবিন্ধন এবং তদুদশেষে রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ;

(খ) এই আইন কংবা উহার অধীন প্রণীত কোন বধি বা প্রবধির বধিান লংঘন করিার অথবা অন্যায় আচরণ করিার অথবা কোন অপরাধ সংঘটন করিার কারণে কোন শ্রমিক সংঘ বা মালকিরে বরুদধে ব্যবস্থা গ্রহণেরে জন্য ট্রাইব্যুনালে অভিযোগ দায়ের করা;

(গ) কোন অঞ্চলে কোন শিল্প ইউনিটি বা ইউনিটিসমূহেরে জন্য গঠিত কোন শ্রমিক সংঘেরে বধিতা এবং যৌথ দর-কম্বাকর্মী এজেন্ট হিসাবে উহার কার্য করিার ক্মমতার প্রশ্ন নির্ধারণ করা; এবং

(ঘ) বধি বা প্রবধি দ্বারা অন্য যেরূপ ক্মমতা বা দায়িত্ব আরোপ করা হইতে পারে উহা প্রয়োগ বা পালন করা।

**শ্রমিক সংঘের
নগিমবদ্ধকরণ
(incorporation)**

৪০। (১) প্রতিটি নবিন্ধতি শ্রমিক সংঘ নগিমবদ্ধ সংস্থা হইবে, যাহার স্থায়ী ধারাবাহিকিতাসহ একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে এবং নবিন্ধতি নামে ইহার চুক্তি সম্পাদন এবং সম্পত্তি অর্জন, ধারণ ও বলি-বন্দোবস্ত করিার ক্মমতা থাকিবে এবং উক্ত নামে ইহা মামলা করিতে পারিবে বা ইহার বরুদধেও মামলা করা যাইবে।

(২) শ্রমিক সংঘের কার্যালয় স্থাপনেরে জন্য মালকি শিল্প অঞ্চলেরে অভ্যন্তরে স্থানেরে ব্যবস্থা করিবে।

চতুর্থ অধ্যায় অন্যায় আচরণ, চুক্তি ইত্যাদি

**মালকিদরে তরফে
অন্যায় আচরণ**

৪১। (১) কোন মালকি বা মালকিরে দায়িত্ব পালনকারী কোন ব্যক্তি নমিনোক্ত কোন কাজ করিলে উহা অন্যায় আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে, যথা:-

(ক) চাকুরী প্রদানেরে চুক্তিতে কোন ব্যক্তির, যিনি উক্ত চুক্তির পক্ষ, কোন সংঘে যোগদানেরে বা কোন সংঘেরে সদস্যপদ অব্যাহত রাখিার অধিকার ক্মুণ করিয়া কোন শর্ত আরোপ করা;

(খ) কোন ব্যক্তি কোন সংঘেরে সদস্য বা কর্মকর্তা পদে বহাল আছেন বা নাই, উহার ভিত্তিতে উক্ত ব্যক্তিকে চাকুরীতে নিয়োগ, কংবা চাকুরীতে বহাল

রাখতি অস্বীকার করা;

(গ) কোন ব্যক্তি কোন সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা পদে বহাল আছেন বা নাই, উহার ভিত্তিতে উক্ত ব্যক্তির চাকুরীতে নিয়োগ, পদোন্নতি, চাকুরীর শর্ত বা কাজের শর্ত নির্ধারণে বৈষম্য করা;

(ঘ) কোন শ্রমিককে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারণ করা বা বরখাস্ত, পদচ্যুত বা অপসারণের হুমকি প্রদর্শন করা অথবা চাকুরী ক্ষতিগ্রস্ত করবার হুমকি প্রদর্শন করা, এই কারণে যে উক্ত শ্রমিক-

(অ) কোন সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা হইয়াছেন বা হইবার ইচ্ছা পোষণ করিয়াছেন, অথবা সদস্য বা কর্মকর্তা হইবার জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে উত্সাহিত করবার চেষ্টা করিয়াছেন;

(আ) কোন সংঘের উন্নয়ন, গঠন বা সংঘের কর্মতত্পরতা চালাইবার কাজে অংশগ্রহণ করিয়াছেন; অথবা

(ই) এই আইনের অধীন কোন অধিকার প্রয়োগ করিয়াছেন।

(ঙ) কোন ব্যক্তিকে কোন সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা না হইবার জন্য অথবা সদস্য বা কর্মকর্তা হইয়া থাকিলে সেই পদ ত্যাগ করবার জন্য প্রলুব্ধ করা এবং উক্ত উদ্দেশ্যে কোন ব্যক্তিকে অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধা প্রদান বা প্রদানে ব্যত্যয় করা;

(চ) ভীতি-প্রদর্শন, বলপ্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক করিয়া রাখা, দৈহিক ক্ষতি, পানি, বিদ্যুত বা টেলিফোন সংযোগ বর্চিছিন্ন করা বা অনুরূপ কোন কৌশল অবলম্বনপূর্বক সংঘের কোন কর্মকর্তাকে কোন স্মারক (memorandum) স্বাক্ষর করিতে বাধ্য করা;

(ছ) এই আইনের অধীনে অনুষ্ঠিত কোন নির্বাচনে ভোট গ্রহণ প্রক্রিয়ায় হস্তক্ষেপ করা, অথবা অন্য কোনভাবে প্রভাব বিস্তার করা; অথবা

(জ) ধারা ৫৪-এর অধীন সংঘটিত ধর্মঘাটের সময়, অথবা বৈ-আইনী নহে এমন ধর্মঘাট চলাকালীন সময়ে, কেবল যে ক্ষেত্রে নির্বাহী চেয়ারম্যান, কাজ সম্পূর্ণ বন্ধ হইয়া গেলে যন্ত্রপাতির বা ইউনিটের গুরুতর ক্ষতি হইবে এবং সেই প্রক্ষেপিতে ইউনিটে যে শাখার ক্ষতিগ্রস্ত হইবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া সেই শাখায় সীমিত সংখ্যক শ্রমিককে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োগের অনুমতি প্রদান করিয়াছেন, সেই ক্ষেত্র ব্যতীত কোন নূতন শ্রমিক নিয়োগ করা।

(২) ব্যবস্থাপকের দায়িত্বসম্পন্ন পদে নিয়োগ বা পদোন্নতির কারণে কোন ব্যক্তির সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তার পদ বাতিল হইবার কংিবা সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা পদে তাহার অধিষ্ঠিত থাকবার যোগ্যতা হারাইবার বিষয়ে মালিকের অধিকার উপ-ধারা (১) এর বধিান দ্বারা ক্য়ুণ্ন হইবে না।

**শ্রমিক বা সংঘের
তরফে অন্যায
আচরণ**

৪২। (১) কোনো শ্রমিক বা শ্রমিক সংঘ এবং উক্ত শ্রমিক বা সংঘের পক্ষে কর্মসম্পাদনকারী কোনো ব্যক্তি নমিনোক্ত কোনো কাজ করলি উহা অন্যায আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে, যথা:-

(ক) শিল্প ইউনিটে কাজ চলাকালীন সময়ে কোনো শ্রমিককে সংঘে যোগদানের জন্য বা যোগদান করা হইতে বরিত থাকবার জন্য উত্সাহিত করা;

(খ) সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা হইবার জন্য, বা উহা হইতে বরিত থাকবার জন্য অথবা সদস্য বা কর্মকর্তা পদে অধিষ্ঠিত থাকবার বা না থাকবার জন্য কোনো ব্যক্তিকে ভীতি প্রদর্শন করা;

(গ) কোনো ব্যক্তিকে কোনোরূপ সুযোগ-সুবিধা প্রদান করবার প্রলোভন দেখাইয়া, অথবা কোনোরূপ সুযোগ-সুবিধা আদায় করিয়া বা, আদায় করিয়া দেওয়ার প্রলোভন দেখাইয়া, সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা পদে যোগদান করা হইতে বরিত থাকবার অথবা সদস্য পদ ত্যাগ করবার জন্য প্রলুব্ধ করা;

(ঘ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোনো স্থানে আটক করিয়া রাখা, দৈহিক কষ্টসাধন, টেলিফোন, পানি বা বিদ্যুত সংযোগ বচ্ছিন্ন করিয়া বা অনুরূপ অন্য কোনো কৌশল অবলম্বনপূর্বক কোনো মীমাংসা-স্মারকে স্বাক্ষর দানের জন্য মালিককে বাধ্য করা, বা বাধ্য করবার চেষ্টা করা; অথবা

(ঙ) ভীতি-প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোনো স্থানে আটক করিয়া রাখা, দৈহিক কষ্ট, টেলিফোন, পানি বা বিদ্যুত সংযোগ বচ্ছিন্ন করিয়া বা অনুরূপ কোনো কৌশল অবলম্বনপূর্বক কোনো শ্রমিককে কোনো শ্রমিক সংঘের তহবিলে চাঁদা প্রদানের জন্য বা চাঁদা প্রদান হইতে বরিত রাখবার জন্য বাধ্য করা বা বাধ্য করবার চেষ্টা করা।

(২) কোনো শ্রমিক বা সংঘ এই আইনের অধীন কোনো গণভোট বা নির্বাচন উপলক্ষে ভোট গ্রহণে অবাঞ্ছিত প্রভাব বিস্তার, ভীতি প্রদর্শন, জালিয়াতি, অথবা নির্বাহী পরিষদ বা উহার পক্ষে অন্য কোনো ব্যক্তির মারফত উক্তোচ প্রদানের মাধ্যমে হস্তক্ষেপে করলি উহা শ্রমিক বা সংঘের জন্য অন্যায আচরণ হইবে।

**চুক্তি
বলবত্বযোগ্যতা**

৪৩। (১) সংঘ ও মালিকের মধ্যে সম্পাদিত কোনো চুক্তি পক্ষগণের উপর বাধ্যকর হইবে এবং উহা আদালতের মাধ্যমে বলবত্বযোগ্য হইবে।

(২) এই ধারার অধীন কোনো চুক্তি বলবত্বকরণ বা চুক্তি ভঙগের কারণে ক্রয়পূরণ আদায়ের উদ্দেশ্যে কোনো মামলা কোনো দেওয়ানী আদালতে গ্রহণযোগ্য হইবে না।

**হিসাব ও তথ্য
দাখল**

৪৪। (১) প্রতি বৎসর নির্ধারণিত তারিখে বা উহার পূর্বে প্রত্যেকে শ্রমিক সংঘের ৩১শে ডিসেম্বর পর্যন্ত বগিত বৎসরের আয়-ব্যয়ের হিসাব এবং উক্ত

তারিখি পর্যন্ত সমগ্র বত্সরে সম্পদ ও দায়-দায়িত্বের হিসাব নির্ধারণিত পদ্ধতিতে নরীক্শতি সাধারণ ববিরগীসহ নরীবাহী চয়োরম্য়ানরে নকিট দাখলি করতি হইবো।

(২) সাধারণ ববিরগীর সহতি প্ররেগরে তারিখি পর্যন্ত সংশোধনীসহ শ্রমকি সংঘরে এক কপি গঠনতন্ত্র এবং উক্ত বত্সরে নরীবাহী পরষিদ এবং সাধারণ পরষিদরে সকল সদস্যরে হালনাগাদ পদরে ববিরগী নরীবাহী চয়োরম্য়ানরে নকিট প্ররেগ করতি হইবো।

(৩) শ্রমকি সংঘরে গঠনতন্ত্ররে প্রত্যকে সংশোধনীর একটি কপি এবং গঠনতন্ত্ররে বধিনসমূহরে কার্যকরতা সংক্রান্ত সাধারণ পরষিদরে প্রস্তাবরে কপি উক্ত সংশোধনী বা প্রস্তাব গৃহীত হইবার ১৫ (পনরে) দিনরে মধ্যে নরীবাহী চয়োরম্য়ানরে নকিট প্ররেগ করতি হইবো।

**যৌথ
দর-কষাকষি
এজেন্ট
(Collective
Bargaining
Agent)**

৪৫। (১) কোন শলি্প ইউনটি এই আইনরে অধীন নবিন্ধতি শ্রমকি সংঘ উক্ত শলি্প ইউনটিরে যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট হইবো।

(২) মালকিরে সহতি মজুরী, কর্মঘণ্টা (working hour) এবং নয়িগরে অন্যান্য শর্তাদি বযিয়ে আলাপ-আলোচনা করবার অধিকার কমটিরি থাকবি। আলাপ-আলোচনার উদ্দেশ্যে তথ্য প্রাপ্তির জন্য সংঘ কর্তৃক পশেকৃত কোন যুক্তিসংগত অনুরোধ মালকি অস্বীকার করবি না।

(৩) কোন শলি্প ইউনটি সম্পর্কতি যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট উপরোক্ত বযিয়ে অতিরিক্ত নমিনোক্ত বযিয়েও কার্য সম্পাদনরে অধিকারী হইবে, যথা-

(ক) শ্রমকিদরে নয়িগ, নয়িগদানে অস্বীকার এবং নয়িগরে শর্ত সংক্রান্ত বযিয়ে মালকিরে সহতি যৌথ দর-কষাকষি করা;

(খ) কোন কার্যক্রমে সকল শ্রমকি বা কোন একজন শ্রমকিরে প্রতিনিধিত্ব করা; এবং

(গ) এই আইনরে বধিনাবলী অনুসারে ধর্মঘাটরে নোটশি প্রদান ও ধর্মঘাট ঘোষণা করা।

(৪) কোন অঞ্চলে অবস্থতি কোন মালকি বা কোম্পানী যখনে নবিন্ধতি শ্রমকি সংঘ রহিয়াছে সেখানে কর্মরত শ্রমকিদরে ক্ষেত্রে কেবলমাত্র উক্ত প্রারম্ভিকি মজুরী প্রযোজ্য হইবে, যাহা প্রবশে প্রযায়, আইন অথবা প্রযোজ্য কোন আইনগত আদশে দ্বারা, তাহাদরে জন্য নির্ধারণ করা হইয়াছে। অন্যান্য মজুরী সম্পর্কতি বযিয়াদি যথা- মজুরী বৃদ্ধি, পদোন্নতি অথবা অন্যান্য বর্ধতি সুবিধাদি মালকি ও শ্রমকি সংঘরে মধ্যে আলাপ-আলোচনা সাপেক্ষে হইবে।

**চাঁদা কর্তন
(check off)**

৪৬। (১) যখন দর-কষাকষি এজেন্ট অনুরোধ করলি, কোন সংঘের সদস্য-শ্রমিকদের মালিক, অনুরূপ প্রত্যকে শ্রমিকের সম্মতক্রমে, উক্ত শ্রমিকদের বলেন হইতে মূল বলেন অনুরূপ এক শতাংশ পরমাণ টাকা সংঘ কর্তৃক পশেকৃত ডমিন্ড স্টেটমেন্ট অনুযায়ী কর্তন করিয়া সংঘের তহবিলে চাঁদা হিসাবে জমা করবি।

(২) কোন মালিক উপ-ধারা (১) এর অধীনে বলেন হইতে টাকা কর্তন করিয়া থাকলি উক্ত কর্তনের সমুদয় অর্থ পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে য়ে সংঘের পক্ষ উহা কর্তন করা হইয়াছে সেই সংঘের হিসাবে জমা করবি।

(৩) উপ-ধারা (১) এর অধীনে উহার সদস্যদের বলেন হইতে চাঁদা কর্তন করা হইতেছে কনি তাহা যাচাই করবার জন্য মালিক যখন দর-কষাকষি এজেন্টকে পূর্ণ সুযোগ প্রদান করবি।

**পঞ্চম অধ্যায়
মীমাংসা এবং সালসি****শলিপ বরিনোথ
সম্পর্কে
আলাপ-আলোচনা**

৪৭। (১) য়ে কোন সময়, যদি, কোন মালিক বা কোন যখন দর-কষাকষি এজেন্ট দেখিতে পান য়ে, শ্রমিক এবং মালিকের মধ্যে শলিপ বরিনোথ উদ্ভূত হইতে যাইতেছে, তাহা হইলে মালিক বা, ক্ষত্রমত, যখন দর-কষাকষি এজেন্ট, তাঁহার বা উহার মতামত লিখিতভাবে অপর পক্ষকে অবহতি করবি।

(২) উপ-ধারা (১) অনুযায়ী অবহতি হইবার ১৫ দিনের মধ্যে, উক্ত অবহতি পক্ষ, অপর পক্ষের প্রতিনিধিগণের সহতি আলোচনাক্রমে, আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে একটি সমঝোতায় উপনীত হইবার লক্ষ্যে উদ্ভূত বিষয়ের উপর যখন দর-কষাকষির জন্য, অপর পক্ষের প্রতিনিধিগণের সহতি একটি সভার আয়োজন করবি।

(৩) উভয়পক্ষ আলোচতি বিষয়ের উপর মীমাংসায় উপনীত হইলে, একটি মীমাংসা-স্মারক লিখিত হইবে এবং উভয়পক্ষ কর্তৃক উহা স্বাক্ষরিত হইবে এবং উহার একটি কপি নরিবাহী চয়ারম্যান এবং মীমাংসাকারীর নকিট প্রেরিত হইবে।

মীমাংসাকারী

৪৮। সরকার, নরিবাহী চয়ারম্যানের সুপারশিরে ভিত্তিতে, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় সংখ্যক মীমাংসাকারী (Conciliator) নিয়োগ করবি এবং উক্ত প্রজ্ঞাপনে, য়ে অঞ্চল বা অঞ্চলসমূহের জন্য অথবা কোন অঞ্চল বা অঞ্চলসমূহের য়ে শ্রমীর শলিপ ইউনিটি বা শলিপসমূহ সম্পর্কে তাহাদের প্রত্যকে দায়িত্ব পালন করবিনে, উহার উল্লেখ থাকবি।

**ধর্মঘটের
নোটশিরে পূর্বে
মীমাংসা, ইত্যাদি**

৪৯। পক্ষগণ ধারা ৪৭-এর অধীন আলাপ-আলোচনার ভিত্তিতে কোন মীমাংসায় পৌছাইতে ব্যর্থ হইলে, য়ে কোন পক্ষ নরিবাহী চয়ারম্যান এবং মীমাংসাকারীকে অবহতি করতি পারবি য়ে, আলাপ-আলোচনা ব্যর্থ হইয়াছে এবং লিখিতভাবে বরিনোথটি মীমাংসা করবার জন্য মীমাংসাকারীকে অনুরোধ

করতি পারবি। এবং মীমাংসাকারী অনুরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর বরোধটি মীমাংসার জন্য কার্যক্রম গ্রহণ করবিনো।

**ধর্মঘট অথবা
লক-আউটের
নোটিশ**

৫০। (১) মীমাংসাকারী ধারা ৪৯-এর অধীন অনুরোধ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ দিনের মধ্যে বরোধটি মীমাংসা করতি বর্ষথ হইলে, যৌথ দর-কমাক্ষা এজেন্ট অথবা মালিক, উপ-ধারা (২) এর বধিান সাপক্ষে, এবং এই আইনের বধিান অনুসারে, বরোধের অপর পক্ষের প্রতি ধর্মঘট বা, ক্ষেত্রমত, লক-আউটের ২১ দিনের নোটিশ জারী করতি পারবি।

(২) ইতিমধ্যে প্রবধি দ্বারা নির্ধারতি হইয়া না থাকলি, নির্বাহী চেয়ারম্যান কর্তৃক অনুমোদতি পদ্ধতিতে অনুষ্ঠতি বশিষে সভায় গোপন ব্যালটে মাধ্যমে শ্রমিক সংঘের নির্বাহী পরিষদে অন্ত্রু তনি-চতুর্থাংশ সদস্য সম্মতি প্রদান না করলি, কোন যৌথ দর-কমাক্ষা এজেন্ট ধর্মঘটের নোটিশ জারী করবি না।

**ধর্মঘট বা
লক-আউটের
নোটিশ জারীর
পর মীমাংসা**

৫১। (১) শিল্প বরোধের কোন পক্ষ ধারা ৫০-এর অধীন ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারী করলি, উক্ত নোটিশ জারীর একই সাথে উহার একটি কপি মীমাংসাকারীকে হস্তান্তর করবিনে এবং মীমাংসাকারী তখন ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ সত্ত্বাও মীমাংসা কার্যক্রম গ্রহণ করবিনে অথবা, ক্ষেত্রমত, বরোধের মীমাংসা কার্যক্রম অব্যাহত রাখবিনে।

(২) বরোধের মীমাংসা শুরুর পূর্ববেই মীমাংসাকারী ধর্মঘটের নোটিশের বধিতা সম্পর্কে নিশ্চতি হইলে এবং যদি নোটিশটি এই আইনের বধিান বা তদাধীন প্রণীত বধি বা প্রবধি বা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘের গঠনতন্ত্র অনুযায়ী না হয়, তাহা হইলে ধর্মঘটের নোটিশ এই আইনের বধিান অনুসারে প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে না, এবং ঐরূপ ক্ষেত্রে মীমাংসাকারী, তাহার স্বীয় ববিচেনায়, মীমাংসা কার্যক্রম গ্রহণ না করবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতি পারবিনে।

**মীমাংসাকারীর
কার্যপদ্ধতি**

৫২। (১) মীমাংসাকারী, যত দ্রুত সম্ভব, মীমাংসার মাধ্যমে বরোধের নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে বরোধের পক্ষগণকে সভায় আহ্বান করবিনে।

(২) বরোধের পক্ষগণ, ব্যক্তিগতভাবে অথবা তাহাদের মনোনীত প্রতিনিধির মাধ্যমে মীমাংসাকারীর নিকট উপস্থতি হইবনে, এবং পক্ষগণের উপর বাধ্যকর চুক্ততি আবদ্ধ হইবার ও তাহাদের পক্ষে আলাপ-আলোচনা করবার ক্ষমতা প্রতিনিধিগণকে প্রদান করতি পারবিনে।

(৩) মীমাংসাকারী, তাহার নিকট প্রেরতি কোন বরোধ সম্পর্কে যেরূপ নির্ধারণ করা হইবে ঐরূপ কার্যাবলী সম্পাদন করবিনে, এবং বশিষেত: আপোষে বরোধটির নিষ্পত্তির সম্ভাব্য লক্ষ্যে, দাবীতে যেরূপ ছাড় প্রদান বা পরমির্জন মীমাংসাকারীর অভিমতে প্রয়োজনীয় মনে হইবে, ঐরূপ ছাড় প্রদান বা পরমির্জনের জন্য যো কোন পক্ষকে তনি পরামর্শ প্রদান করতি পারবিনে।

(৪) মীমাংসাকারীর নকিট নম্বিপনুনাধীন কনো মীমাংসা কার্যক্রমে কনো বরিোধরে বা বরিোধরে অন্তর্ভুক্ত কনো বমিয়রে মীমাংসা হইয়া থাকলি, মীমাংসাকারী বরিোধরে পক্ষগণ কর্তৃক স্বাক্ষরতি-মীমাংসা স্মারকসহ উহার একটী কপি নরিবাহী চয়োরম্যানরে নকিট প্ররেণ করবিনো।

(৫) ধর্মঘট বা লক-আউটরে নোটশিরে সময়সীমার মধ্যে মীমাংসায় পট্টছানো সম্ভব না হইলে, মীমাংসা কার্যক্রম, বরিোধরে পক্ষগণ যরুপ সম্মত হইবনে সেইরুপ অধিকতির সময়রে জন্য, অব্যাহত রাখা যাইবে।

সালসি

৫৩। (১) মীমাংসা ব্যর্থ হইলে, বরিোধটি একজন সালসিকারীর নকিট প্ররেণে সম্মত হইবার জন্য মীমাংসাকারী পক্ষগণকে উদ্বুদ্ধ করবিনে, এবং পক্ষগণ সম্মত হইলে, তাহাদরে সম্মতক্রমে বরিোধটি একজন সালসিকারীর নকিট প্ররেণরে জন্য তাহারা যথোভাবে লখিতি অনুরোধ করবিনো।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন য়ে সালসিকারীর নকিট বরিোধ প্ররেতি হইবে, তনি নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক মনোনয়নরে ভতিততিে প্রণীত প্যানলেরে অন্তর্ভুক্ত হইবনে; এবং সালসিকারীদরে অনুরূপ প্যানলে প্রতি ১৮ মাস অন্তর সকল পক্ষ কর্তৃক পর্যালোচনা করতি হইবে।

(৩) সালসিকারী, উপ-ধারা (১) অনুযায়ী তাহার নকিট প্ররেতি বরিোধ প্রাপ্তির ৩০ দিনরে মধ্যে অথবা বরিোধরে পক্ষগণ কর্তৃক সম্মত বর্ধতি সময়-সীমার মধ্যে, তাহার রোয়দোদ প্রদান করবিনো।

(৪) রোয়দোদ প্রদানরে পর, উক্ত রোয়দোদরে যথায়থ বাস্তবায়নরে জন্য, সালসিকারী উহার কপি পক্ষগণকে এবং নরিবাহী চয়োরম্যানরে নকিট প্ররেণ করবিনো।

(৫) সালসিকারীর রোয়দোদ চূড়ান্ত ও পক্ষগণরে উপর বাধ্যকর হইবে, এবং উহার বরিুদ্ধে কনো আপীল চলবি না, এবং ইহা অনুরধ্ব দুই বত্সর অথবা সালসিকারী কর্তৃক নরিধারতি সময়রে জন্য বধৈ থাকবি।

ধর্মঘট এবং লক-আউট

৫৪। (১) মীমাংসা কার্যক্রমরে মাধ্যমে কনো মীমাংসায় উপনীত হওয়া সম্ভব না হইলে এবং বরিোধীয় পক্ষগণ ধারা ৫৩ এর অধীন বরিোধটি একজন সালসিকারীর নকিট প্ররেণ করতি সম্মত না হইলে, ধারা ৫০ এর অধীন নোটশিরে ময়োদ উত্তীর্ণ হইবার পর, অথবা বরিোধীয় পক্ষগণরে প্রতি মীমাংসাকারী কর্তৃক মীমাংসা কার্যপদ্ধতি ব্যর্থ হইয়াছে মরমে সার্টফিকিটে ইস্যু করবার পর, যাহা পরে হয়, শ্রমকিগণ ধর্মঘটে যাইতে পারবি অথবা, ক্ষত্রেমত, মালকি লক-আউট ঘোষণা করতি পারবি।

(২) বরিোধরে পক্ষগণ, য়ে কনো সময়, ধর্মঘট বা লক-আউট আরম্ভ হইবার পূর্বে বা পরে, বরিোধরে বচিররে জন্য ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনালে যথো দরথাস্ত দায়রে করতি পারবি।

(৩) ধর্মঘট বা লক-আউট ১৫ দিনরে অধিক অব্যাহত থাকলি, নরিবাহী

চয়োরম্যান, লিখিত আদশে দ্বারা, ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ করিতে পারবিনো।

(৪) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কছিই থাকুক না কেনে, নরিবাহী চয়োরম্যান, লিখিত আদশে দ্বারা, ১৫ দিনে ময়াদ পুর্তরি পুরবেই য়ে ক়োন সময় ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ করিতে পারবিনে, যদি তিনি এই মরমে সন্তুষ্ট হন য়ে, উক্তরূপ ধর্মঘট বা লক-আউটরে ফলে উত্পাদন মারাত্মকভাবে ক্ষতগিরস্ত হইতছে। অথবা উহা জনস্বার্থে বা জাতীয় অর্থনীতির জন্য ক্ষতকির।

(৫) নরিবাহী চয়োরম্যান ক়োন ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ করিলে, তিনি ততক্ষণাত্ বরিোধটি ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাে প্ররেণ করবিনে।

(৬) ট্রাইবুনালাে, বরিোধরে উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ প্রদান করিয়া, যত দ্রুত সম্ভব, যরূপ সমীচীন মনে করবি সেরূপ র়োয়দাদ প্রদান করবি, কনিতু র়োয়দাদ প্রদানেরে সময়সীমা, বরিোধটি ইহার নকিট প্ররেতি হইবার তারখি হইতে ৪০ দিনে বশেইহিবেনা।

(৭) ট্রাইবুনালাে বরিোধীয় য়ে ক়োন বিষয়ে একটি অন্তর্বর্তীকালীন র়োয়দাদও প্রদান করিতে পারবি এবং র়োয়দাদ প্রদানে ট্রাইবুনালাে কর্তৃক বলিম্ব হইবার কারণে, তত্কর্তৃক প্রদত্ত ক়োন র়োয়দাদরে বধেতা ক্ষুণ্ন হইবেনা।

(৮) ট্রাইবুনালাে কর্তৃক প্রদত্ত র়োয়দাদ, র়োয়দাদে বরণতি ময়াদরে জন্য বধে থাকবি, কনিতু তাহা ক়োনক্রমেই দুই বত্সরে অধিক সময়রে জন্য বধে থাকবি।

ষষ্ঠ অধ্যায়

ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাে, আপীল ট্রাইবুনালাে, ইত্যাদি

ট্রাইবুনালাে নকিট দরখাস্ত

৫৫। ক়োন য়েথ দর-কষাকষি এজেন্ট বা শ্রমিক, ক়োন আইন বা র়োয়দাদ বা মীমাংসার অধীন ক়োন অধিকার বাস্তবায়নেরে জন্য ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাে দরখাস্ত করিতে পারবি।

ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাে

৫৬। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ইহার বিচেনায় যত সংখ্যক প্রয়়োজন ততসংখ্যক ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চলসমূহরে জন্য প্রতযিষ্ঠা করিতে পারবি এবং য়ে ক্ষত্রে একরে অধিক ট্রাইবুনালাে প্রতযিষ্ঠি হইবে, সেক্ষত্রে সরকার উক্ত গেজেটে প্রতযকে ট্রাইবুনালাে এখতিয়ারভুক্ত অঞ্চল বা অঞ্চলসমূহ নরিদযিষ্ট করিয়া দবি।

(২) সরকার কর্তৃক নযিক্ত একজন চয়োরম্যান এবং, একজন মালকিদরে এবং একজন শ্রমকিদরে প্রতনিধি হিসাবে চয়োরম্যানকে পরামরশদানেরে উদ্দেশ্যে নরিধারতি পদ্ধতিতে নযিক্ত, দুইজন সদস্যরে সমন্বয়ে ট্রাইবুনালাে গঠতি হইবে।

(৩) ক়োন ব্যক্তি চয়োরম্যান পদে নযি়োগ লাভরে জন্য য়োগ্য বলিয়া

ববিচেতি হইবনে না, যদি না তনি জলো জজ বা অতিরিক্ত জলো জজ পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন বা আছেন।

(৪) ট্রাইব্যুনালের ক্মমতা ও কার্যাবলী হইবে নম্নরূপ, যথা:-

(ক) এই আইনের অধীন প্রেরিত বা দায়েরকৃত শলি্প বরীোধরে বচার ও নষ্পত্তি;

(খ) মীমাংসার শর্তাবলী কার্যকরকরণ বা লংঘনসংক্রান্ত কোন বযিয় নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক প্রেরিত হইলে উক্ত বযিয়ে অনুসন্ধান ও বচার;

(গ) এই আইন, অথবা এই আইনের অধীন প্রণীত বধি বা প্রবধির অধীনকৃত অপরাধ, এবং সরকার কর্তৃক সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা এতদুদ্দেশ্যে নরিদ্ষিত অন্য য়ে কোন আইনের অধীনে কৃত অপরাধের বচার; এবং

(ঘ) এই আইনের দ্বারা বা ইহার অধীন, অথবা অন্য য়ে কোন আইনের অধীন ইহার উপর ন্যস্ত বা আরোপিত অন্য কোন ক্মমতা প্রয়োগ ও কার্যাবলী সম্পাদন করা।

(৫) The Workmen's Compensation Act, 1923 অথবা the Payment of Wages Act, 1936 এ যাহা কছুই থাকুক না কেন, সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন ট্রাইব্যুনালকে উক্ত য়ে কোন আইনের অধীন য়ে কোন কর্তৃপক্ষের ক্মমতা প্রয়োগের বা কার্য সম্পাদনের এখতিয়ার প্রদান করিতে পারবে এবং, উক্তরূপে এখতিয়ার প্রাপ্ত হইলে, ট্রাইব্যুনাল উক্ত আইনের অধীন সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের উক্তরূপ ক্মমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারবে।

(৬) ট্রাইব্যুনালরে একজন সদস্য ট্রাইব্যুনালরে বঠেকে অনুপস্থতি থাকলে অথবা উপস্থতি হইতে অসমর্থ হইলেও, ট্রাইব্যুনালরে কার্যক্রম অব্যাহত থাকবে এবং উক্ত সদস্যের অনুপস্থতিতে ট্রাইব্যুনাল সিদ্ধান্ত বা রোয়াদাদ প্রদান করিতে পারবে; এবং কবেল একজন সদস্যের অনুপস্থতির কারণে ট্রাইব্যুনালরে কোন কার্যক্রম, সিদ্ধান্ত বা রোয়াদাদ অবধি হইবে না, কংবা এই বযিয়ে কোনরূপ প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

ট্রাইব্যুনালরে কার্যপদ্ধতি ও ক্মমতা

৫৭। (১) এই আইনের বধিান সাপেক্ষে, ট্রাইব্যুনাল ফৌজদারী কার্যধারার ক্ষত্রে, যতদূর সম্ভব, ফৌজদারী কার্যবধি আইন, ১৮৯৮ এ বর্ণিত সংক্ষিপ্ত পদ্ধতি অনুসরণ করবে।

(২) এই আইনের অধীন কোন অপরাধ বচারের উদ্দেশ্যে ট্রাইব্যুনাল ফৌজদারী কার্যবধি আইন, ১৮৯৮ এর অধীন প্রথম শ্রণীর ম্যাজিস্ট্রেটে আদালতের অনুরূপ ক্মমতার অধিকারী হইবে এবং ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত দণ্ডাদেশের বরিদ্ধে আপীল দায়েরের প্রশ্নে উক্ত ট্রাইব্যুনাল উক্ত কার্যবধির অধীন দায়রা আদালতের সমমর্যাদাসম্পন্ন গণ্য হইবে।

(৩) শলি্প বরীোধরে বচার ও নষ্পত্তির উদ্দেশ্যে ট্রাইব্যুনাল দওয়ানী আদালত হিসাবে গণ্য হইবে, এবং দওয়ানী কার্যবধি আইন, ১৯০৮ এর অধীন

দেওয়ানী আদালতের অনুরূপ ক্ষমতাসহ উহার নমিনোক্ত ক্ষমতাবলী থাকবে, যথা:-

(ক) কোন ব্যক্তিকে ট্রাইব্যুনালে উপস্থিতি হইতে বাধ্য করা এবং শপথ পাঠ করানোপূর্বক তাহার সাক্ষ্য গ্রহণ করা;

(খ) দলিলপত্র ও প্রয়োজনীয় দ্রব্যাদি ট্রাইব্যুনালে উপস্থাপন করিতে বাধ্য করা;

(গ) সাক্ষী ও দলিলপত্র পরীক্ষার উদ্দেশ্যে কমিশন নিয়োগ করা; এবং

(ঘ) কোন পক্ষের অনুপস্থিতিতে একতরফা সিদ্ধান্ত প্রদান করা।

(৪) কোন মামলা দায়ের, দলিলপত্র প্রদর্শন বা রেকর্ড করবার জন্য কিংবা ট্রাইব্যুনাল হইতে কোন দলিল সংগ্রহের জন্য কোনরূপ কোর্ট ফি প্রদান করিতে হইবে না।

ট্রাইব্যুনালের রোয়দোদ ও সিদ্ধান্ত

৫৮। (১) ট্রাইব্যুনালের রোয়দোদ বা সিদ্ধান্ত লিখিত আকারে ও প্রকাশ্য ট্রাইব্যুনালে প্রদান করিতে হইবে, এবং উহার একটি অনুলপি অবলম্বনে নরিবাহী চ্যোরম্যানের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(২) মামলা দায়েরের পর ট্রাইব্যুনাল ২৫ দিনের মধ্যে উহার রোয়দোদ বা সিদ্ধান্ত প্রদান করিবে, যদি না বরোধে জড়িত পক্ষগণ লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির পক্ষে সম্মতি প্রদান করিয়া থাকে।

(৩) ট্রাইব্যুনালের কোন সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ, কেবল উহা প্রদানে বলিম্ব হইবার কারণে অকার্যকর হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত কোন রোয়দোদে দ্বারা সংক্ষুব্ধ পক্ষ উক্ত রোয়দোদ প্রদত্ত হইবার ৩০ দিনের মধ্যে আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করিতে পারিবে এবং উক্ত আপীলের বিষয়ে আপীল ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এ বর্ণিত রোয়দোদ ব্যতীত, ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত সকল সিদ্ধান্ত এবং ধারা ৫৭ এর উপ-ধারা (২) এ বর্ণিত দণ্ড চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং কোন আদালত বা কর্তৃপক্ষের নিকট উক্ত বিষয়ে কোনরূপ প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

৫৯। (১) সরকার, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল গঠন করিবে এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিয়োগকৃত একজন সদস্য লইয়া উক্ত আপীল ট্রাইব্যুনাল গঠিত হইবে।

(২) আপীল ট্রাইব্যুনালের সদস্য এমন একজন ব্যক্তি হইবেন যিনি সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের বিচারক পদে বহাল আছেন অথবা ছিলেন, এবং

উক্ত সদস্যরে নয়িগরে শর্তাবলী সরকার যরুপ নরিধারণ করবি সেইরুপ হইবে।

(৩) আপীল ট্রাইব্যুনাল, কোন আপীল ববিচেনার পর ট্রাইব্যুনালরে রোয়াদোদ বহাল, বাতলি, সংশোধন, অথবা রদবদল করতি পারবি, এবং এই আইনরে অধীন ট্রাইব্যুনালকে প্রদত্ত সকল ক্ষমতা প্রয়োগ করতি পারবি; এবং আপীল ট্রাইব্যুনাল আপীল দায়রে হইবার ৪০ (চল্লিশ) দিনরে মধ্যে উহা নষিপত্তি করবি।

(৪) আপীল ট্রাইব্যুনালরে কোন সদিধান্ত উহা প্রদানে বলিম্ব হইবার কারণে অকার্যকর হইবে না।

(৫) আপীল-ট্রাইব্যুনাল নরিধারণতি কার্যপদ্ধতি অনুসরণ করবি।

(৬) আপীল ট্রাইব্যুনাল উহার নজিরে অথবা উহার আপীল এখতিয়াররে অধীন কোন ট্রাইব্যুনালরে কর্তৃত্বরে অবমাননার জন্য এইরুপ দণ্ড প্রদান করতি পারবি, যনে ইহা হাইকোর্ট বিভাগ।

(৭) উপ-ধারা (৬) এর অধীন আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত য়ে কোন ময়াদরে কারাদণ্ড কথিবা ৫,০০০ (পাঁচ হাজার) টাকার উর্ধ্বরে অর্থদণ্ডরে আদেশরে বরিদ্ধে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি আপীল বিভাগে, উক্ত বিভাগ কর্তৃক লভি মঞ্জুর হওয়া সাপেক্ষে, আপীল করতি পারবি।

নষিপত্তি বা রোয়াদোদ যাহাদরে উপর বাধ্যকর

৬০। (১) আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে উপনীত কোন নষিপত্তি, সালসিরে রোয়াদোদ, ধারা ৫৮ এর অধীন ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কোন সদিধান্ত বা রোয়াদোদ, অথবা ধারা ৫৯ এর অধীন আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কোন সদিধান্ত নমিনবর্ণতি ব্যক্তিগিরে উপর বাধ্যকর হইবে, যথা:-

(ক) শলিপ-বরিোধে জড়তি সকল পক্ষ;

(খ) শলিপ-বরিোধে জড়তি অন্যান্যরা, যাহাদরে শ্রম আদালত, শলিপ-বরিোধরে সহতি জড়তি থাকবার কারণে আদালতরে শুনানীতে উপস্থতি হইবার জন্য তলব করিয়াছে;

(গ) বরিোধরে কোন পক্ষ হিসাবে মালকিরে বংশধর, উত্তরাধিকারী বা আইনগত ক্ষমতাপ্রাপ্তগণ; এবং

(ঘ) যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট বরিোধরে অন্যতম পক্ষ হইয়া থাকলি, বরিোধ উত্পত্তি তারথি সংশ্লিষ্ট ইউনিটি শ্রমকি হিসাবে নযিক্ত ছিলি অথবা ইহার পরে নযিক্ত হইয়াছে, এইরুপ সকল শ্রমকি।

(২) আপোষ মীমাংসার মাধ্যম ব্যতীত অন্য কোন প্রকারে মালিক এবং সংঘের মধ্যে চুক্তির ভিত্তিতে কোন মীমাংসা হইয়া থাকিলে, চুক্তিভুক্ত পক্ষদ্বয়ের সকলের উপর উহা বাধ্যকর হইবে।

**মীমাংসা,
রোয়াদোদ,
ইত্যাদি
কার্যকর হইবার
তারিখ**

৬১। (১) মীমাংসা কার্যকর হইবে-

(ক) বরিশোধীয় পক্ষদ্বয় সর্বসম্মতভাবে কোন তারিখ তদুদ্দেশ্যে নর্দিশ্টি করিয়া থাকিলে, ঐ তারিখ হইতে; এবং

(খ) ঐরূপ কোন তারিখ নর্দিশ্টি করিতে সম্মত না হইলে, পক্ষদ্বয় যা তারিখে মীমাংসা-স্মারক স্বাক্ষর করিয়াছে, সেই তারিখ হইতে।

(২) পক্ষদ্বয় যত দিনের জন্য সম্মত হইবে, তত দিন তাহাদের উপর মীমাংসা বাধ্যকর থাকবি, এবং ঐরূপ কোন ময়াদ নর্দিশ্টি তাহারা সম্মত না হইলে, মীমাংসা-স্মারক স্বাক্ষরের দিন হইতে এক বত্সর পর্যন্ত উহা বাধ্যকর থাকবি।

(৩) ধারা ৫৮ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত রোয়াদোদ, উহার বর্দিদ্ধ আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করা না হইলে রোয়াদোদে উল্লিখিত তারিখ হইতে নর্দিশ্টি ময়াদে অনধিক দুই বত্সর পর্যন্ত কার্যকর থাকবি।

(৪) সালশিকারী, ট্রাইব্যুনাল, অথবা, ক্ষত্রেমত, আপীল ট্রাইব্যুনাল, রোয়াদোদে অন্তর্ভুক্ত বিভিন্ন দাবী, প্রতিটি ক্ষত্রে কৈন তারিখে ও কী শর্তে কার্যকর হইবে, উহা উল্লিখে করবি।

(৫) ধারা ৫৯ এর অধীন আপীল আবদেনের উপর আপীল ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত, রোয়াদোদ প্রদানের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এর অধীন কৈন রোয়াদোদে কার্যকরতার ময়াদ উত্তীর্ণ হওয়া সত্ত্বেও, এক পক্ষ অপর পক্ষে নকিট উহার সম্মতির কথা লিখিতভাবে অবগত করবার তারিখ হইতে পরবর্তী দুই মাস পর্যন্ত উক্ত সিদ্ধান্ত মানিয়া চলিতে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ বাধ্য থাকবি।

**কার্যক্রমের
সূচনা ও সমাপ্তি**

৬২। (১) ধারা ৫০ এর অধীন মীমাংসাকারী য়ে তারথি়ে ধর্মঘট বা লক-আউটরে নোটিশি প্রাপ্ত হইবনে, সেই তারথি়ে হইতে মীমাংসা কার্যক্রম শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবো।

(২) মীমাংসা কার্যক্রম সেই তারথি়ে সমাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবো-

(ক) মীমাংসায় উপনীত হইলে, মীমাংসা-স্মারকে সংশ্লিষ্ট পক্ষগণ য়ে তারথি়ে স্বাক্ষর প্রদান করেন; এবং

(খ) য়ে ক্ষেত্রে কোন মীমাংসায় উপনীত হওয়া সম্ভব হয় নাই-

(অ) ধারা ৫৩ এর অধীন বরোধটি কোন সালসিকারীর নকিট প্রেরতি হইলে, উক্ত সালসিকারী য়ে তারথি়ে রোয়দোদ প্রদান করেন, অথবা তাহা না হইলে,

(আ) ধর্মঘট বা লক-আউটরে নোটিশি়ে ময়োদ য়ে তারথি়ে উত্তীর্ণ হয়।

(৩) ট্রাইব্যুনালে উত্থাপতি কার্যক্রম সেই তারথি়ে শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবো।

(ক) শিল্প বরোধে ক্ষেত্রে, ধারা ৫৪ অথবা ৫৫ এর অধীন কোন আবদেন য়ে তারথি়ে পশে করা হইয়াছে; এবং

(খ) অন্যান্য ক্ষেত্রে, য়ে তারথি়ে উহা ট্রাইব্যুনালে প্রেরতি হইয়াছে।

(৪) ট্রাইব্যুনালে রোয়দোদ বা সন্ধান্ত ধারা ৫৮ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন য়ে তারথি়ে প্রদত্ত হইয়াছে, সেই তারথি়ে ট্রাইব্যুনালে মোকদ্দমার কার্যক্রম সমাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবো।

**কতপিয় বমিয়রে
গোপনীয়তা
সংরক্ষণ**

৬৩। (১) কোন সংঘ কথিবা ব্যক্তি, ইউনিটি বা কোম্পানী বা মালকি কর্তৃক পরচালতি কোন ব্যবসা বমিয়রে কোন তদন্ত বা অনুসন্ধান পরচালনার সময় নরিবাহী চয়োরম্যান, মীমাংসাকারী, ট্রাইব্যুনাল, সালসিকারী বা আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক সংগৃহীত বা প্রাপ্ত কোন তথ্য য়াহা ঐরূপ কর্তৃপক্ষরে সম্মুখে সাক্ষ্য প্রদান ব্যতিরিকে অন্য কোন উপায়ে পাওয়া সম্ভব নহে, এবং য়াহা সংশ্লিষ্ট সংঘ, ব্যক্তি, ইউনিটি বা কোম্পানী গোপন রাখবার জন্য

কর্তৃপক্ষের নকিট লিখিতভাবে অনুরোধ করিয়াছে, উহা এই আইনের অধীন প্রদত্ত কোন প্রতবিদে, রোয়াদো বা সন্ধানতে অন্তর্ভুক্ত হইবে না; এইরূপ কোন তথ্য, সংঘের সভাপতি, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, ইউনিট বা, ক্ষেত্রমত, কোম্পানী লিখিত সম্মতি প্রদান না করিলে, মোকদ্দমার কার্যক্রমে প্রকাশ করা যাইবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই ধারার কোন কিছুই ১৮৬০ সালের দণ্ড বিধি ধারা ১৯৩ এর অধীন কোন মামলায় অনুরূপ কোন তথ্য প্রকাশের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

শিল্প বরোধ উত্থাপন

৬৪। যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট নির্ধারণিত পদ্ধতিতে উত্থাপন না করা পর্যন্ত কোন শিল্প বরোধে উদ্ভব হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে না।

কার্যক্রম চলাকালীন ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ প্রদানের উপর নষিধোজ্ঞা

৬৫। কোন মীমাংসা কার্যক্রম চলাকালীন, অথবা মীমাংসাকারী, সালসিকারী বা ট্রাইব্যুনালে কোন শিল্প বরোধ কংবা আপীল ট্রাইব্যুনালে এই সংক্রান্ত কোন আপীল শুনানীকালে উক্ত শিল্প বরোধের সহিত জড়িত কোন পক্ষ সংশ্লিষ্ট বরোধ বিষয়ে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারী করিতে পারবে না।

ট্রাইব্যুনাল ও আপীল ট্রাইব্যুনালের ধর্মঘট, ইত্যাদি নষিদ্ধকরণের ক্ষমতা

৬৬। (১) কোন শিল্প বরোধকে কেন্দ্র করিয়া ট্রাইব্যুনালে ধারা ৫৫ এর অধীন কোন আবেদনের শুনানী চলাকালীন সময়ে উক্ত বরোধ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া থাকিলে এবং উহা চলিতে থাকিলে, ট্রাইব্যুনাল লিখিত আদেশে জারী করিয়া উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ ঘোষণা করিতে পারবে।

(২) শিল্প-বরোধ সংক্রান্ত কনে বিষয়ে কোন আপীল ধারা ৫৯ এর অধীন আপীল ট্রাইব্যুনালে প্রেরিত হইয়া থাকিলে, আপীল দায়েরের তারিখে উক্ত শিল্প বরোধকে কেন্দ্র করিয়া কোন ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া থাকিলে বা চলিতে থাকিলে, আপীল ট্রাইব্যুনাল লিখিত আদেশে জারী করিয়া অনুরূপ ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ ঘোষণা করিতে পারবে।

বোআইনী ধর্মঘট ও লক-আউট

৬৭। (১) ধর্মঘট বা লক-আউট বোআইনী হইবে, যদি-

(ক) উহা বরোধে জড়িত অপর পক্ষের উপর নির্ধারণিত পদ্ধতিতে ধর্মঘট বা লক-আউট এর নোটিশ জারী না করিয়া, অথবা ধারা ৬৫ এর বিধান লংঘন করিয়া ঘোষিত হয়, শুরু হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়, অথবা

(খ) উহা ধারা ৬৪ এর বিধান ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে, উদ্ভূত শিল্প-বরোধকে কেন্দ্র করিয়া ঘোষিত হয়, শুরু হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়;

অথবা

(গ) উহা ধারা ৬৬ এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ-এর লংঘনে অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

(ঘ) উহা কোন মীমাংসা বা রোয়দোদ দ্বারা সাব্যস্ত বিষয়ে উক্ত মীমাংসা বা রোয়দোদ কার্যকর থাকাকালীন সময়ে ঘোষিত হয়, শুরু হয় বা অব্যাহত রাখা হয়।

(২) অবধি ধর্মঘটেরে ধারাবাহিকতায় ঘোষিত লক-আউট এবং অবধি লক-আউটেরে ধারাবাহিকতায় ঘোষিত ধর্মঘট অবধি বলিয়া গণ্য হইবে না।

**কার্যক্রম
চলাকালে চাকুরীর
শর্ত
অপরবর্তিত
থাকা**

৬৮। (১) কোন মালিক, কোন মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে শলি্প বরোধ সম্পর্কিত কোন মীমাংসা কার্যক্রম বা অন্য কোন কার্যক্রম চলাকালীন সময়ে, সংশ্লিষ্ট বরোধে জড়িত কোন শ্রমকিরে চাকুরীর শর্ত, মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে উক্ত কার্যক্রম শুরু হইবার পূর্বে যেরূপ ছিল সেইরূপ অবস্থা হইতে উক্ত শ্রমকিরে স্বার্থেরে হানকিরভাবে পরবর্তন করিতে পারবিনে না; এমনকি তিনি-

(ক) মীমাংসা কার্যক্রম অব্যাহত থাকাকালে, মীমাংসাকারীর অনুমতি ব্যতীত, অথবা

(খ) সালসিকারী, ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালে শুনানী অব্যাহত থাকাকালে, উক্ত সালসিকারী, ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালরে অনুমতি ব্যতীত, কেবল সংশ্লিষ্ট বরোধেরে সহিত জড়িত নহে এইরূপ ক্ষত্রে অসদাচরণেরে কারণ ব্যতীত, কোন শ্রমকিকে অপসারণ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোনভাবে শাস্তি প্রদান কংবা চাকুরীচ্যুত করিতে পারবিনে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কছিই থাকুক না কনে, উক্ত উপ-ধারা (১) এ উল্লখেত কোন কার্যধারা অব্যাহত থাকাকালে, কোন শ্রমকি সংঘেরে কোন কর্মকর্তাকে, ট্রাইব্যুনালরে পূর্বানুমতি ব্যতরিকে, অপসারণ, বরখাস্ত অথবা অসদাচরণেরে জন্য অন্য কোনভাবে শাস্তি প্রদান করা যাইবে না।

**সংঘেরে নির্বাচতি
কর্মকর্তাদেরে
শৃঙ্খলা ও
নিরাপত্তা**

৬৯। (১) কোন শ্রমকি সংঘেরে নির্বাহী পরষিদরে সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক অথবা অন্য কোন কর্মকর্তাকে নির্বাহী চয়ারম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতরিকে এক অঞ্চল হইতে অন্য অঞ্চলে অথবা এক শলি্প ইউনিটি হইতে অন্য শলি্প ইউনিটি বদলি করা যাইবে না।

(২) কোন শ্রমকি সংঘেরে নির্বাহী পরষিদরে সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক অথবা অন্য কোন কর্মকর্তাকে নির্বাহী চয়ারম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতরিকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা অন্য কোনভাবে কর্মচ্যুত করা যাইবে না।

(৩) কোন শ্রমকি সংঘেরে কোন কর্মকর্তাকে এই আইন, বধি বা প্রবধির অধীন নিষিদ্ধ অন্যায় আচরণেরে অভিযোগেরে ভিত্তিতে চাকুরী হইতে

সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতি বা তাহার বিরুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করতি মালিক বারতি বলিয়া গণ্য হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন মালিকের য়ে কোন কার্যের বধৈতার প্রশ্নে সন্দিধান্ত প্রদানে নরিবাহী চয়ারম্যানের কর্তৃত্ব থাকবি, এবং তর্নি মালিকের সন্দিধান্ত বহাল রাখতি বা বাতলি করতি এবং কোন কর্মকর্তাকে স্ব-পদে পুনর্বহাল এবং তাহার অপরাশিোধতি মজুরী ও সুবধিাদি পরিশোধেরে নরিদশে প্রদান করতি পারবিনে।

কতপিয় ব্যক্তরি নরিাপত্তা বধিান

৭০। কোন ব্যক্তি কোন বআইনী ধর্মঘটে বা বআইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করতি, বা অংশগ্রহণ অব্যাহত রাখতি অস্বীকার করলি, উক্ত অস্বীকৃতির কারণে তাহাকে কোন সংঘ হইতে বহিষ্কার করা যাইবে না, বা অন্য কোন জরিমানা আরোপ বা দণ্ড প্রদান করা যাইবে না, বা এমন কোন অধিকার বা সুবধিা হইতে তাহাকে বঞ্চিত করা যাইবে না, যাহা তর্নি বা তাহার কোন প্রতিনিধি উহা না হইলে ভোগ করবার অধিকারী হইতনে, অথবা সংঘেরে অন্যান্য সদস্যদের সহতি তুলনামূলকভাবে অধিকতর অসুবধিাজনক কোন অবস্থা বা অক্ষমতার মধ্য তাহাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নপিততি করা যাইবে না।

পক্ষদের প্রতিনিধিত্ব

৭১। (১) শল্লিপ বরিোধে পক্ষ কোন শ্রমিক এই আইনের অধীন য়ে কোন কার্যক্রম প্রতিনিধি হিসাবে সংঘেরে একজন কর্মকর্তার মাধ্যমে পরচালনা করতি অধিকারী হইবনে, এবং উপ-ধারা (২) ও (৩) এর বধিান সাপেক্ষে, শল্লিপ বরিোধে পক্ষ হিসাবে কোন মালিক তত্কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত য়ে কোন ব্যক্তরি মাধ্যমে নজিরে পক্ষে অনুরূপ কার্যক্রম পরচালনা করতি পারবিনে।

(২) শল্লিপ বরিোধে কোন পক্ষ এই আইনের অধীনে কোন মীমাংসা কার্যক্রম আইনজীবীর মাধ্যমে পরচালনা করতি পারবিনে না।

(৩) শল্লিপ বরিোধে কোন পক্ষ, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনাল বা সালসিকারী সম্মুখে অনুষ্ঠতি কোন কার্যক্রম, উক্ত আদালত, ট্রাইব্যুনাল বা সালসিকারীর অনুমতক্রমে, আইনজীবীর প্রতিনিধিত্বেরে মাধ্যমে পরচালনা করতি পারবিনে।

মীমাংসা এবং রোয়দোদরে ব্যখ্যা

৭২। (১) কোন রোয়দোদ কথি বা মীমাংসার কোন বিষয়বস্তু বা অর্থেরে ব্যখ্যা বিষয়ে কোন অসুবধিা বা সন্দেহ উদ্ভূত হইলে, উহা এই আইনের অধীন গঠতি আপীল ট্রাইব্যুনালেরে নকিট প্রেরণ করতি হইবে।

(২) আপীল ট্রাইব্যুনাল উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রেরতি কোন বিষয়ে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহকে শুনানীর সুযোগদানেরে পর বিষয়টি সম্পর্কে সন্দিধান্ত গ্রহণ করবি এবং ইহার সন্দিধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষদেরে উপর বাধ্যকর হইবে।

**মীমাংসা বা
রোয়াদোদ
অনুযায়ী মালিকের
নকিট হইতে
পাওনা টাকা
আদায়**

৭৩। (১) কোন মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালের কোন রোয়াদোদ বা সদিধান্ত অনুযায়ী মালিকের নকিট হইতে পাওনা কোন টাকা, নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক উক্ত টাকার প্রাপক ব্যক্তির পক্ষে আবদেন করা হইলে, বকয়ো ভূমি রাজস্ব বা সরকারী পাওনা আদায়ের অনুরূপ পদ্ধতিতে আদায়যোগ্য হইবে।

(২) মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডি শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালের রোয়াদোদ বা সদিধান্ত অনুসারে মালিকের নকিট হইতে কোন শ্রমিক সংশ্লিষ্ট কোন সুবিধা পাওনা হইলে এবং অনুরূপ পাওনা টাকার অংকে নরিপণ করিয়া আদায় করার উপযোগী হইলে, উহা, এই আইনের অধীন প্রণীত বধি ও প্রবধি সাপেক্ষে, অনুরূপভাবে টাকার অংকে নরিপতি হইবে, এবং উপ-ধারা (১) এ বর্ণিত বধিান অনুযায়ী আদায় করিয়া সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে নরিদৃষ্টি তারথিরে মধ্যে প্রদান করিতে হইবে।

সপ্তম অধ্যায় দন্ড ও পদ্ধতি

**অন্যায় আচরণের
জন্য দন্ড**

৭৪। (১) কোন ব্যক্তি ধারা ৪১ এর বধিান লংঘন করিয়া থাকিলে, তিনি পঞ্চাশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন।

(২) কোন শ্রমিক ধারা ৪২ এর বধিান লংঘন করিয়া থাকিলে তিনি দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন।

(৩) কোন শ্রমিক সংঘ, অথবা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তি, ধারা ৪২ এর বধিান লংঘন করিয়া থাকিলে তিনি বিশি হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন।

**কোন মীমাংসা
ভংগ করবার
জন্য দন্ড**

৭৫। কোন ব্যক্তি কোন আপোষ রফার শর্ত, রোয়াদোদ অথবা তাহার উপর বাধ্যকর, কোন সদিধান্ত ভংগ করিয়া থাকিলে, তিনি-

(ক) প্রথম বার অনুরূপ অপরাধ করবার জন্য পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন;

(খ) প্রতিটি অনুরূপ অপরাধের জন্য দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন।

**আপোষ রফা
বাস্তবায়নে
ব্যর্থতার দন্ড,
ইত্যাদি**

৭৬। কোন ব্যক্তি এই আইনের অধীন তাহার উপর বাধ্যকর মীমাংসার কোন শর্ত, রোয়াদোদ বা সদিধান্ত বাস্তবায়ন করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইলে, তিনি বিশি হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ছয় মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডে দন্ডিত হইবেন।

**মথিয়া ববিত্তি
প্রদানের দণ্ড,
ইত্যাদি**

৭৭। কোন ব্যক্তি এই আইন কথিবা উহার অধীন প্রণীত বধি বা প্রবধির অধীন দাখলিকৃত কোন আবদেনপত্রে বা অন্য কোন দললিপিত্রে ইচ্ছাকৃতভাবে এমন কোন ববিত্তি প্রদান করিয়া বা করাইয়া থাকেন, যাহা অসত্য বলিয়া তিনি জানেন অথবা বশি়াস করবার কারণ রহিয়াছে, অথবা ইচ্ছাকৃতভাবে এই আইন বা উহার অধীন বধি বা প্রবধির অধীন সংরক্ষণ বা পশে করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে গাফলতি করিয়া থাকেন বা ব্যর্থ হন, তাহা হইলে তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবে।

**বআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউটে
জন্য দণ্ড**

৭৮। (১) কোন শ্রমিক কোন বআইনী ধর্মঘট আরম্ভ করিলে, চালাইলে অথবা উহার সমর্থনে অন্য কোনভাবে কোন কার্য করিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

(২) কোন মালিক বআইনীভাবে কোন লক-আউট আরম্ভ করিলে, চালাইলে অথবা উহার সমর্থনে অন্য কোনভাবে কোন কার্য করিয়া থাকিলে, তিনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা বশি হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন এবং উক্তরূপ অপরাধে পুনরাবৃত্তি করবার ক্ষেত্রে প্রথম অপরাধে পর অনুরূপ অপরাধ অব্যাহত থাকাকালীন সময়ে প্রতি দিনের জন্য অতিরিক্ত দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

**বআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউট
করিতে
প্ররোচনা
প্রদান করবার
দণ্ড**

৭৯। কোন ব্যক্তি বআইনী ধর্মঘট বা বআইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করবার জন্য অন্যান্যদগিকে প্ররোচিত বা উত্তেজিত করিলে, কথিবা উক্ত উদ্দেশ্যে অর্থ সরবরাহ করিলে অথবা অন্য কোনভাবে সহায়তা করিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

**ধারা ৬৮ এর
বধিান লংঘন
করবার দণ্ড**

৮০। কোন মালিক বা কোম্পানী ধারা ৬৮ এর বধিান লংঘন করিলে তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

**তহবিল তসরূপ বা
আত্মসাতের
দণ্ড**

৮১। (১) কোন নবিন্ধতি শ্রমিক সংঘের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী উক্ত শ্রমিক সংঘের তহবিল তসরূপ বা আত্মসাতের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইলে, তিনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, এবং তদুপরি যে পরিমাণ অর্থ তসরূপ বা আত্মসাত হইয়াছে মরমে ট্রাইব্যুনালের নিকট পরিমাণিত হইবে, অনধিক উক্ত পরিমাণ অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন অর্থদণ্ডের টাকা আদায় হইয়া থাকিলে, ট্রাইব্যুনাল উক্ত অর্থ সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘকে প্রত্যাপণ করিতে

পারবিনো।

**অন্যান্য
অপরাধে দণ্ড**

৮২। কোন ব্যক্তি কর্তৃক এই আইনের কোন বধিান লংঘন করবার, অথবা প্রতাপালন করতিে ব্যর্থ হইবার ক্ষেত্রে অনুৰূপ লংঘন বা ব্যর্থতার জন্য এই আইনের অধীন কোন শাস্তির বধিান করা না থাকলিে, উক্ত ব্যক্তি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবনো।

**ধারা ৫২ এর
বধিান লংঘন
করবার দণ্ড**

৮৩। কোন ব্যক্তি, সন্তোষজনক কারণ ব্যতরিকে, এই আইনের ধারা ৫২ এর উপ-ধারা (২) এর বধিান লংঘন করিয়া মীমাংসাকারীর নকিট হাজরি হইতে বা প্রতিনিধি প্ররেণ করতিে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইলে, তিনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, এবং অনাদায়ে ছয়মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবনো।

**কোম্পানী
কর্তৃক কৃত
অপরাধ**

৮৪। এই আইনের অধীনকৃত অপরাধে দোষী ব্যক্তি কোন কোম্পানী বা নগিমবদ্ধ সংস্থা (Body Corporate) হইলে, উহার প্রত্যকে পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচবি বা অন্যান্য কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি, যদি তিনি প্রমাণ করতিে না পারনে য়ে, কৃত অপরাধ তাহার অজ্ঞাতসারে সংগঠিত হইয়াছে বা তাহার অসম্মতক্রমে করা হইয়াছে অথবা উক্ত অপরাধ প্রতরিনোধরে জন্য তিনি সাধ্যমত চেষ্টা করিয়াছেন, তাহা হইলে তিনি বা তাহারা সকলেই উক্ত অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইবনো।

অপরাধে বচার

৮৫। (১) এই আইনের অধীন দণ্ডনীয় কোন অপরাধ, এই আইনের অধীন প্রতষিঠিত শ্রম টরাইবুনালা ব্যতীত অন্য কোন টরাইবুনালা বা আদালত কর্তৃক বচার্য হইবে না, এবং এই অধ্যায়ে অধীন দণ্ডনীয় অপরাধে জন্য নরিবাহী চয়োরম্যান অথবা তদুদশেযে তত্কর্তৃক অনুমোদতি কোন কর্মকর্তা কর্তৃক বা তাহার কর্তৃত্ব ব্যতরিকে কোন ফৌজদারী কার্যধারা রুজু করা যাইবনো।

(২) এই আইনের অধীন সকল অপরাধ আমলঅযোগ্য (non-cognizable) এবং জামনিযোগ্য (bailable) হইবে।

**অষ্টম অধ্যায়
ববিধি**

দায়মুক্তি

৮৬। এই আইন বা উহার অধীন কোন বধিি বা প্রবধিরি অধীন সরল বশ্বাসে কৃত বা অভপ্রিতে কোন কার্যরে জন্য কোন ব্যক্তিরি বরিদুধে কোন মামলা, ফৌজদারী কার্যক্রম বা অন্য কোন আইনগত কার্যধারা রুজু করা যাইবনো।

**রাজনৈতিক দলরে
সহতি সম্পর্ক
নষিদ্ধ**

৮৭। (১) কনেন অগ্রচলে গঠতি কনেন শ্রমকি সংঘ বা শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেন, প্রকাশ্যে বা গোপনে, কনেন রাজনৈতিক দল কংবা রাজনৈতিক দলরে অংগ সংগঠনরে সহতি কনেনরূপ সম্পর্ক স্থাপন বা রক্ষা করতি পারবিনো।

(২) কনেন মালকি কর্তৃক উপ-ধারা (১) এর অধীন কনেন শ্রমকি সংঘ বা শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেনরে বিরুদ্ধে দায়রেকৃত নালশিরে ভতিততি তদন্ত অনুষ্ঠান করিয়া অনুরূপ অভিযোগ সত্য বলিয়া সদিধানতে উপনীত হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান অবলিম্বে উক্ত শ্রমকি সংঘ বা, ক্ষত্রেমত, শ্রমকি সংঘরে ফডোরশেনরে নবিন্ধন বাতলি করবিনে, এবং অনুরূপ বাতলি হইবার পর উক্ত শল্লিপ ইউনটি বা ইউনটিসমূহরে শ্রমকিগণ বা, ক্ষত্রেমত, সংঘসমূহ পরবর্তী এক বত্সর পর্যন্ত শ্রমকি সংঘ বা, ক্ষত্রেমত ফডোরশেন গঠন করতি পারবিনো।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক প্রদত্ত আদশে দ্বারা সংক্ষুব্ধ হলে, কনেন মালকি, সংঘ বা ফডোরশেন, ট্রাইব্যুনালে উহার বিরুদ্ধে আবদেন করতি পারবি, এবং ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত সদিধানত্রে বিরুদ্ধে আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাইবে, এবং উক্ত বিষয়ে আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত আদশেই চূড়ান্ত হইবে।

(৪) এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে রাজনৈতিক দল বলতি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশরে সংবিধানরে ১৫২ অনুচ্ছেদে সংজ্ঞায়তি রাজনৈতিক দলকে বুঝাইবে, এবং অনুরূপ রাজনৈতিক দলরে সহতি অধভুক্ত য়ে কনেন অংগ সংগঠনও উহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

**ক্রান্তিকালীন ও
অস্থায়ী বধিন**

৮৮। (১) এই আইনে যাহা কছিই থাকুক না কনে, এই ধারায় অন্তর্ভুক্ত ক্রান্তিকালীন ও অস্থায়ী বধিনাবলী কার্যকর হইবে।

(২) ৩১ অক্টোবর ২০০৮ তারখি পর্যন্ত কনেন অগ্রচলে কনেন শল্লিপ ইউনটি ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ থাকবি।

(৩) (ক) ধারা ৫৩ তে যাহা কছিই থাকুক না কনে, এই আইন প্রবর্তনরে পর হইতে শুরু করিয়া এবং ৩১ অক্টোবর ২০০৮ ইং তারখি শেষে হওয়া পর্যন্ত সময়কালে, পক্ষগণরে জন্য সালসি বাধ্যতামূলক হইবে।

(খ) কতরূপকষ কতরূক অনুমোদতি তালকিয় অন্তর্ভুক্ত সালসিকারীগণরে মধ্য হইতে পক্ষগণ পারস্পরিক সম্মতির ভতিততি সালসিকারী নিয়োগ করবিনে। পক্ষগণ সালসিকারী নরিবাচন করতি সম্মত হইতে ব্যর্থ হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান তৎকর্তৃক অনুমোদতি তালকা হইতে একজন সালসিকারীকে দায়িত্ব অর্পণ করবিনে। সালসিরে জন্য অনুরোধ করবার তারখি হইতে ১৫ কর্মদিবসরে মধ্যে সালসিকারীর নরিবাচন বা নিয়োগ সম্পন্ন করতি হইবে এবং সালসিরে শুনানীর তারখি নরিধারণ করতি হইবে। প্রথম শুনানীর তারখি হইতে পরবর্তী ৩০ দিবসরে মধ্যে সালসিরে শুনানী পরসিাপ্ত হইবে এবং রোয়াদোদ প্রদত্ত হইবে।

(গ) সালসিকারী কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত পক্ষগণের উপর বাধ্যকর হইবে এবং নির্বাহী চ্যোরম্যান কর্তৃক উহা বলবৎযোগ্য হইবে। নির্বাহী চ্যোরম্যান সালসিকারীর সদিধান্তের শর্তসমূহ কার্যকর করবার জন্য প্রয়োজনীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারবিনে।

(ঘ) সালসিকারী কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত হইতে সীমতি পরসিরে কেবল ঐ সকল ক্ষেত্রে আপীল চলবি যে সকল ক্ষেত্রে সালসিকারীর সদিধান্তে প্রতারণা, দুর্নীতি অথবা অন্যান্য গুরুতর ত্রুটির যুক্তসিংগত সন্দেহ বা প্রমাণ বদ্যমান রহিয়াছে।

(ঙ) দফা (ঘ) এর অধীন আপীল শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে দায়ের করিতে হইবে এবং দায়ের হইবার ৩০ দিনের মধ্যে আপীল ট্রাইব্যুনাল উক্ত আপীল নষিপত্তি করবি; এবং আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষগণের মধ্যে উহা বাধ্যকর হইবে।

ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ

(২) ৩১ অক্টোবর ২০০৮ তারিখ পর্যন্ত কোন অঞ্চলে কোন শলি্প ইউনিটে ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদ্ধ থাকবি।

বাধ্যতামূলক ও বাধ্যকর সালসি

(৩) (ক) ধারা ৫৩ তে যাহা কছিই থাকুক না কেন, এই আইন প্রবর্তনের পর হইতে শুরু করিয়া এবং ৩১ অক্টোবর ২০০৮ ইং তারিখ শেষে হওয়া পর্যন্ত সময়কালে, পক্ষগণের জন্য সালসি বাধ্যতামূলক হইবে।

(খ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত তালিকায় অন্তর্ভুক্ত সালসিকারীগণের মধ্যে হইতে পক্ষগণ পারস্পরিক সম্মতির ভিত্তিতে সালসিকারী নিয়োগ করবিনে। পক্ষগণ সালসিকারী নির্বাচন করিতে সম্মত হইতে ব্যর্থ হইলে, নির্বাহী চ্যোরম্যান তৎকর্তৃক অনুমোদিত তালিকা হইতে একজন সালসিকারীকে দায়িত্ব অর্পণ করবিনে। সালসিরে জন্য অনুরোধ করবার তারিখ হইতে ১৫ কর্মদিবসের মধ্যে সালসিকারীর নির্বাচন বা নিয়োগ সম্পন্ন করিতে হইবে এবং সালসিরে শুনানীর তারিখ নির্ধারণ করিতে হইবে। প্রথম শুনানীর তারিখ হইতে পরবর্তী ৩০ দিবসের মধ্যে সালসিরে শুনানী পরিসমাপ্ত হইবে এবং রোয়াদোদ প্রদত্ত হইবে।

(গ) সালসিকারী কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত পক্ষগণের উপর বাধ্যকর হইবে এবং নির্বাহী চ্যোরম্যান কর্তৃক উহা বলবৎযোগ্য হইবে। নির্বাহী চ্যোরম্যান সালসিকারীর সদিধান্তের শর্তসমূহ কার্যকর করবার জন্য প্রয়োজনীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারবিনে।

(ঘ) সালসিকারী কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত হইতে সীমতি পরসিরে কেবল ঐ সকল ক্ষেত্রে আপীল চলবি যে সকল ক্ষেত্রে সালসিকারীর সদিধান্তে

প্রতারণা, দুর্নীতি অথবা অন্যান্য গুরুতর ত্রুটির যুক্তসিংগত সন্দেহ বা প্রমাণ বদ্বিমান রহিয়াছে।

(৬) দফা (ঘ) এর অধীন আপীল শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে দায়রে করিতে হইবে এবং দায়রে হইবার ৩০ দিনের মধ্যে আপীল ট্রাইব্যুনাল উক্ত আপীল নষ্পত্তি করবি; এবং আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত সদ্ধিধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষগণের মধ্যে উহা বাধ্যকর হইবে।

**যৌথ
দর-কষাকষি
প্রতিনিধি ও
সংঘের উল্লখে
কমটির
অন্তর্ভুক্তি**

৮৯। প্রসঙ্গে ভিন্নরূপ আবশ্যক না হইলে, এই আইনের চতুর্থ ও পঞ্চম অধ্যায়ে যথোনে “যৌথ দর-কষাকষি প্রতিনিধি” ও “শ্রমিক সংঘ” এর উল্লখে আছে সেইথানে শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটিও অন্তর্ভুক্ত হইবে।

**শ্রমিক সংঘের
অবর্তমানে
নর্িবাহী
চয়ারম্যান
কর্তৃক বতেন,
ইত্য়াদি নর্িধারণ**

৯০। কোন অঞ্চলে কোন শিল্প ইউনিটি বা একই মালকিরে অধীন শিল্প ইউনিটিসমূহে যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট হিসাবে কোন শ্রমিক সংঘ বদ্বিমান না থাকলে, নর্িবাহী চয়ারম্যান কর্তৃক উহার শ্রমিকগণের মজুরী কর্মঘন্টা, বতেন, অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি এবং চাকুরীর অন্যান্য শর্তাদি সম্পর্কিত ন্যূনতম মানদণ্ড নর্িধারণ হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোন অঞ্চলে কোন শিল্প ইউনিটি যে ক্ষেত্রে কোন নবিন্ধতি শ্রমিক সংঘ থাকবি সেথানে ন্যিয়েজতি শ্রমিকদেরে ক্ষেত্রে কেবল প্রবশে পরযায় প্রযোজ্য প্রারম্ভিক সরবনমিন মজুরী প্রযোজ্য হইবে এবং মজুরী সম্পর্কিত অন্যান্য বষি়াদি, যথা- মজুরী বৃদ্ধি, পদোন্নতি অথবা অন্যান্য বর্ধতি সুবিধাদি মালকি ও শ্রমিক সংঘের মধ্যে আলোচনা সাপক্ষে হইবে।

**গণভোট ও
নর্িবাচনের
পরবীক্ষণ**

৯১। (১) বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ, মালকিপক্ষ, শ্রমকিপক্ষ এবং নরিপক্ষে উত্স হইতে নর্িবাচতি বা মনোনীত প্রতিনিধিগণ এই আইনের কোন বধিানে অধীন অনুষ্ঠয়ে কোন নর্িবাচন কংবা গণভোট নরিপক্ষেভাবে পরবীক্ষণ করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লখিত নর্িবাচন কংবা গণভোট পরবীক্ষণেরে নমিত্ত পদ্ধতি এবং অন্যান্য বষি়াদি কর্তৃপক্ষ নর্িধারণ করবি।

(৩) কোম্পানি বা মালকিগণ এই আইনের অধীন কোন গণভোট বা নর্িবাচন অনুষ্ঠতি হইবার পূর্বে শ্রমিক সংঘ সম্পর্কিত গণভোট বা নর্িবাচনে ভোট প্রদান করতি যোগ্য শ্রমিকগণেরে তালিকা নর্িবাহী চয়ারম্যানকে সরবরাহ করবি।

(৪) কোম্পানী বা মালকিগণ উপ-ধারা (৩) এ বর্ণিত শ্রমিকগণেরে তালিকা

সংশ্লিষ্ট কারখানায় প্রকাশ্য স্থানে দৃশ্যমানভাবে গণভোট বা নির্বাচনরে পূর্ববর্তী ৭২ ঘন্টার জন্য লটকাইয়া রাখবিনো।

(৫) শ্রমকি সংঘরে নবিন্ধন সম্পর্কতি নির্বাচন বা গণভোট এমন সময়ে ও স্থানরে করতি হইবে যাহাত শ্রমকিগণ ভোট প্রদান করতি বাধাগ্রস্ত না হনা।

(৬) শ্রমকি সংঘরে নির্বাচনরে জন্য অনুরোধ জ্ঞাপন এবং উক্ত নির্বাচন চূড়ান্তভাবে পরসিমাপ্ত হইবার পূর্ববর্তী সময়রে মধ্যে কোন পক্ষ কর্তৃক কোনরূপ ভীতি প্রদর্শন বা প্রত্যাশায় হুমকি প্রদর্শন করা যাইবে না।

(৭) শ্রমকি সংঘরে নবিন্ধন সম্পর্কতি নির্বাচন সম্পর্কে শলি়প ইউনিটিরে প্রাঙ্গণে বা ইহার কর্মকালীন সময়ে কোন পক্ষ কর্তৃক কোন প্রকার প্রচারণা চালানো যাইবে না এবং কোন বশিষে বা সাধারণ সভা শলি়প ইউনিটিরে প্রাঙ্গণে এবং ইউনিটিরে কর্মকালীন সময়ে আহ্বান করা বা পরচালনা করা যাইবে না।

**নির্বাহী
চয়োরম্যান
কর্তৃক সময়
বর্ধতিকরণ**

৯২। এই আইনরে কোন বধিনরে অধীন করণীয় কোন কাজ বা পালনীয় কোন কর্তব্য নির্ধারণতি সময়সীমার মধ্যে করা বা পালন করা সম্ভব না হইলে, নির্বাহী চয়োরম্যান যুক্তসিংগত কারণে উক্ত সময়সীমা বর্ধতি করতি পারবিনো।

**নির্বাহী
চয়োরম্যান
কর্তৃক ক্ষমতা
অর্পণ**

৯৩। কর্তৃপক্ষরে অনুমোদন সাপেক্ষে, নির্বাহী চয়োরম্যান এই আইনরে অধীন তাঁহার কোন ক্ষমতা তাঁহার অধঃস্তন কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করতি পারবিনো।

**নির্বাহী
চয়োরম্যান,
প্রমুখ সরকারী
কর্মচারী গণ্য
হওয়া মর্মে
বধিন**

৯৪। নির্বাহী চয়োরম্যান, মীমাংসাকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনালরে চয়োরম্যান ও সদস্য এবং ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালরে সদস্য দণ্ডবধি, ১৮৬০ (১৮৬০ সনরে ৪৫ নং আইন) এর ২১ ধারার অধীন সরকারী কর্মচারী হিসাবে গণ্য হইবনো।

**কর্তৃপক্ষ
কর্তৃক আইন ও
সংশ্লিষ্ট
বষিয়ার্দা
পরচালনা**

৯৫। আপাততঃ বলবত্ অন্য কোন আইন, বধি বা প্রবধিতি যাহা কিছুই থাকুক না কেনে, বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষরে উপর এই আইনরে পরচালনার এবং অঞ্চলসমূহে শ্রমকিগণরে অধিকার এবং শলি়প সম্পর্কতি বষিয়ার্দা পরচালনার ভার অর্পতি থাকবি।

**মূল পাঠ এবং
ইংরাজীতে পাঠ**

৯৬। এই আইনরে মূল পাঠ বাংলাতে হইবে এবং ইংরাজীতে অনূদতি উহার একটি
নির্ভরযোগ্য পাঠ থাকবি:

তবে শর্ত থাকে যে, বাংলা ও ইংরাজী পাঠের মধ্য বরোধে ক্ষেত্রে বাংলা
পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

**বর্ধি ও প্রবর্ধি
প্রণয়নে
ক্ষমতা**

৯৭। (১) এই আইনরে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারী গজেটে
প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বর্ধি প্রণয়ন করিতে পারবি।

(২) বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ, সরকারের
পূর্বানুমোদনক্রমে, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনরে
উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রবর্ধি প্রণয়ন করিতে পারবি।

Copyright © 2010, Legislative and Parliamentary Affairs Division
Ministry of Law, Justice and Parliamentary Affairs