

বাংলাদেশে শ্রম আইন, ২০০৬

(২০০৬ সনের ৪২ নং আইন)

[১১ অক্টোবর ২০০৬]

শ্রমিকি ন্যায়োগ, মালিকি ও শ্রমকিরে মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনমিন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনতি কারণে শ্রমকিরে জখমরে জন্যে ক্ষতিপূরণ, ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন, শলি্প বরিোধ উত্থাপন ও নম্বিপত্তি, শ্রমকিরে স্বাস্থ্য, নরিাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরবিশে এবং শক্সিাধীনতা ও সংশ্লিষ্ট বমিয়াদি সম্পর্কে সকল আইনরে সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে প্রণীত আইন

যহেতু শ্রমিকি ন্যায়োগ, মালিকি ও শ্রমকিরে মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনমিন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনতি কারণে শ্রমকিরে জখমরে জন্যে ক্ষতিপূরণ, ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন, শলি্প বরিোধ উত্থাপন ও নম্বিপত্তি, শ্রমকিরে স্বাস্থ্য, নরিাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরবিশে এবং শক্সিাধীনতা ও সংশ্লিষ্ট বমিয়াদি সম্পর্কে সকল আইনরে সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে বধিান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সহেতু এতদ্বারা নমিনরূপ আইন করা হইলঃ-

প্রথম অধ্যায় প্রারম্ভিক

সংক্ষিপ্ত
শরিোনাম,
প্রবর্তন এবং
প্রয়োগ

১। (১) এই আইন বাংলাদেশে শ্রম আইন, ২০০৬ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই আইন অবলিম্বে কার্যকর হইবে।

(৩) এই আইনরে অন্যত্র ভিন্নরূপ কিছু নির্ধারণতি না থাকলি, এই আইন সমগ্র বাংলাদেশে প্রয়োজ্য হইবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইন নমিনলিখতি প্রতষ্টিানসমূহ বা শ্রমকিগণরে উপর প্রয়োজ্য হইবে না, যথাঃ-

(ক) সরকার বা সরকাররে অধীনস্থ কোন অফিস;

(খ) স্কিউরিটি প্রিন্টিং প্রসে;

(গ) সমরাস্ত্র কারখানা;

(ঘ) অসুস্থ, অক্ষম, বৃদ্ধ, দুঃস্থ, প্রতবিন্ধী, এতমি, প্রতিষকতা মহিলা বা শিশু অথবা বধিবাদরে চকিাসা, যত্ন বা সবার জন্য পরিালতি কন্তি মুনোফা বা লাভরে লক্ষ্যে পরিালতি নহে, এইরূপ কোন প্রতষ্টিান;

(ঙ) প্রকাশ্য প্রদর্শনীতে ইহার প্রয়োজনে স্থাপতি এমন দোকানপাট বা স্টল যাহাতে শুধু খুচরা বচোকনো চলি;

(চ) প্রকাশ্য মলোয় বা বাজারে ধর্মীয় বা দাতব্য উদ্দেশ্যে স্থাপতি দোকানপাট বা স্টল;

(ছ) শিক্ষা, প্রশিক্ষণ বা গবেষণা প্রতিষ্ঠান;

(জ) মুনাফা বা লাভের জন্য পরিচালিত নহে এমন ছাত্রাবাস বা মসে;

(ঝ) দ্বিতীয় অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে, সরকারের মালিকানাধীন এবং সরকার কতরুক সরাসরিভাবে পরিচালিত এমন কোন দোকান বা শিল্প বা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান যাহাতে শ্রমিকগণ সরকারী কর্মচারীগণের উপর প্রয়োজ্য আচরণবিধি দ্বারা পরিচালিত হন;

(ঞ) এমন কোন শ্রমিক যাহার নিয়োগ এবং চাকুরি শর্তাবলী সংবন্ধিত অর্ডিন্যান্স ৬২, ৭৯, ১১৩ বা ১৩৩ এর অধীন প্রণীত আইন বা বিধি দ্বারা পরিচালিত হয়, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায় প্রয়োগের ক্ষেত্রে নমিনলিটি প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কোন শ্রমিক এই নিষেধের অন্তর্ভুক্ত হইবেন না, যথা:-

(১) রেল বিভাগ;

(২) ডাক, তার ও টেলিফোন বিভাগ;

(৩) সড়ক ও জনপথ বিভাগ;

(৪) গণপূর্ত বিভাগ;

(৫) গণস্বাস্থ্য প্রকৌশল বিভাগ;

(৬) বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়।

(ট) দফা (খ), (গ), (ঘ), (ঙ), (চ), (ছ), ও (জ)-তে উল্লিখিত কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিক, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে কোন বশিবদিয়ালয়ে নিযুক্ত, শিক্ষক ব্যতীত, অন্য কোন শ্রমিক এই নিষেধের অন্তর্ভুক্ত হইবেন না;

(ঠ) দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে ছাড়া অন্য কোন ক্ষেত্রে, কোন নাবিক;

(ড) ষোড়শ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে ছাড়া অন্য কোন ক্ষেত্রে, সমুদ্রগামী জাহাজ;

(ঢ) এমন কোন কৃষি খামার যথানে সাধারণতঃ দশ জনের কম শ্রমিক কাজ করেন;

(ণ) গৃহ পরিচরক; এবং

(ত) এমন কোন প্রতিষ্ঠান যাহা উহার মালিক কতরুক পরিবারের সদস্যগণের সাহায্যে পরিচালিত হয় এবং যাহাতে মজুরীর বিনিময়ে কোন শ্রমিক নিযুক্ত

থাকেন না।

সংজ্ঞাসমূহ

২। বমিয় বা প্রসঙ্গগরে পরপিন্থী কণেন কছি না থাকলি, এই আইনে-

(১) "অবসর" অর্থ এই আইনের ২৮ ধারা অনুযায়ী কণেন শ্রমকিরে নরিদষিট বয়সে উপনীত হওয়ার কারণে স্বাভাবিকভাবে চাকুরীর অবসান। তবে কণেন প্রতষিঠানে ২৫ বছর চাকুরী পূর্ণ হওয়ার প্রবেতি শ্রমকিরে স্বচ্ছায় অবসর গ্রহণকণে অবসর বলিয়া গণ্য হইবে;

(১-ক) "আংশকি অবমতা" অর্থ, য়ে বত্রে অবমতা অস্থায়ী প্রকৃতির, এমন অবমতা যাহা য়ে দুর্ঘটনার কারণে তাহার অবমতা সৃষ্টি হইয়াছে তাহা ঘটবার সময় তিনি য়ে কাজে নিয়োজিত ছিলি তৎসম্পর্কে তাহার উপার্জন বমতা কমাইয়া দয়ে এবং য়ে বত্রে অবমতা স্থায়ী প্রকৃতির, এমন অবমতা যাহা উক্ত সময়ে তিনি য়ে কাজ করতি পারতিনে তাহার প্রত্যকেটি সম্পর্কে তাহার উপার্জন বমতা কমাইয়া দয়ে:-

তবে শর্ত থাকে য়ে, প্রথম তফসলি উলসিন্থতি প্রত্যকে জখম স্থায়ী আংশকি অবমতা সৃষ্টি করে বলিয়া গণ্য হইবে;

(২) "উপাদন প্রক্রিয়া" অর্থ নিম্নকৃত য়ে কণেন প্রক্রিয়া, যথা:-

(ক) কণেন বস্তু বা পদার্থের ব্যবহার, বক্রিয়, পরিবহন, বিতরণ, প্রদর্শন বা হস্তদানতদররে উদ্দেশ্যে উহা প্রস্তুত, পরিবর্তন, মরোমত, অলংকরণ, রংকরণ, ধৌতকরণ, সম্পূর্ণ বা নথিত্তকরণ, গাঁট বা মোড়কবন্দীকরণ অথবা অন্য কণেনভাবে নির্মাণ প্রক্রিয়ায় আরোপকরণ,

(খ) তৈল, গ্যাস, পানি, নর্দমার ময়লা অথবা অন্য কণেন তরল আবর্জনা পাম্প করার প্রক্রিয়া,

(গ) শক্তি বা গ্যাস উপাদন, হ্রাস-বৃদ্ধিকরণ বা প্রেরণ প্রক্রিয়া,

(ঘ) জাহাজ বা নৌ-যান নির্মাণ, পুনঃনির্মাণ, মরোমত, সম্পূর্ণ বা নথিত্তকরণ বা ভাঙনরে প্রক্রিয়া,

(ঙ) লটোরপ্রসে, লথিোগ্রাফি, ফটোগ্রাভোর, কম্পিউটার, ফটো কম্পোজ, অফসেটে অথবা অনুরূপ কণেন প্রক্রিয়া দ্বারা ছাপার কাজ অথবা বই-বাঁধাই এর প্রক্রিয়া যাহা ব্যবসা হিসাবে অথবা মুনাফার জন্য অথবা অন্য কণেন ব্যবসার আনুষঙ্গিক বমিয় হিসাবে পরিচালিত হয়;

(৩) কণেন ট্রেডে ইউনিয়ন সম্পর্কে "কর্মকর্তা" অর্থ উহার নির্বাহী কর্মটির কণেন সদস্য, কনিতু কণেন নরীষক বা আইন উপদেষ্টা ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবেন না;

(৪) "কর্ম-ঘন্টা" অর্থ আহাৰ এবং বশিরামরে জন্য বরিতি ব্যতীত য়ে সময়ে কণেন শ্রমকি কাজ করার জন্য মালকিরে এখতিয়ারাধীন থাকেন;

(৫) "কর্মরত সাংবাদিক" অর্থ কোন ব্যক্তি যিনি একজন সার্বজনিক সাংবাদিক এবং যিনি কোন সংবাদপত্র প্রত্যাষ্ঠানে বা তৎসংক্রান্ত কাজে উক্তরূপে নিয়োজিত আছেন, এবং কোন সম্পাদক, সম্পাদকীয় লেখক, সংবাদ সম্পাদক, উপ-সম্পাদক, ফচার লেখক, রিপোর্টার, সংবাদদাতা, কর্পা টেস্টার, কাটরুনসিট, সংবাদ চিত্র গ্রাহক, ক্যালিগ্রাফিষ্ট এবং প্রম্নফ রীডারও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৬) "কর্মশালা" অর্থ কোন বাড়ীঘর বা আঙুনি যথানে কোন শলিপ প্রক্রিয়া চলি;

(৭) "কারখানা" অর্থ এমন কোন ঘর-বাড়ী বা আঙুনি যথানে বৎসরে কোন দিন সাধারণতঃ পাঁচ জন বা ততোধিক শ্রমিক কর্মরত থাকেন এবং উহার যে কোন অংশে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে, কিন্তু কোন খনি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না;

(৮) "কশির" অর্থ চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ করিয়াছেন কিন্তু আঠার বৎসর বয়স পূর্ণ করেন নাই এমন কোন ব্যক্তি;

(৯) "খনি" অর্থ কোন খনন যথানে খনিজ সম্পদ আহরণের জন্য বা অনুসন্ধানের জন্য কার্য-পরীচালনা করা হয়, এবং খনিতে বা উহার সন্নিহিতে, ভূ-গর্ভে বা ভূ-পৃষ্ঠে এতদসংক্রান্ত সকল কাজ, যন্ত্রপাতি, ট্রাম পথ এবং সাইডিংও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

তবে শর্ত থাকে যে, এমন কোন বাড়ী-ঘর বা আঙুনির অংশ ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না যাহাতে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু আছে, যদি না উক্তরূপ প্রক্রিয়া সংশ্লিষ্ট খনিজ পদার্থের মন্ড বানাইবার জন্য বা উহা ড্রসিং করবার জন্য হয়;

(১০) "গ্রাচুইটি" অর্থ কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরী অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরীর জন্য তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরী যাহা উক্ত শ্রমিককে তাহার চাকুরীর অবসানে প্রদায়ে;

ইহা এই আইনের অধীনে শ্রমিকের বিভিন্নভাবে চাকুরীর অবসানজনিত কারণে মালিক কতরূপ প্রদায়ে বতপূর্ণ বা নোটশিরে পরিবর্তে প্রদায়ে মজুরী বা ভাতার অতিরিক্ত হইবে।

(১০-ক) "চা-বাগান" অর্থ চা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত বা ব্যবহারেরে অভিপ্রিতে কোন জমি, এবং চা কারখানাও উহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(১১) "ছাটাই" অর্থ অপ্রয়োজনীয়তার কারণে মালিক কতরূপ শ্রমিকের চাকুরীর অবসান;

(১২) "জনকল্যাণমূলক সার্ভিস" অর্থ-

(ক) জনসাধারণের জন্য বিদ্যুৎ, গ্যাস, তৈল বা পানি উৎপন্ন, প্রস্তুত বা সরবরাহকরণ,

- (খ) জনসাধারণের জন্য পয়ঃনিষ্কাশন বা স্বাস্থ্য ব্যবস্থা,
- (গ) হাসপাতাল এবং এম্বুলেন্স সার্ভিস,
- (ঘ) অগ্নি-নির্বাপন সার্ভিস,
- (ঙ) ডাক, তার ও টেলিফোন সার্ভিস,
- (চ) রেল, বিমান, সড়ক এবং নৌ-পরিবহন,
- (ছ) বন্দর,
- (জ) কোন প্রতিষ্ঠানে পাহারা-টহলদারী স্টাফ এবং নিরাপত্তা সার্ভিস,
- (ঝ) অক্সিজেন এসটিলাইনি, এবং
- (ঞ) ব্যাংকিং।

(১৩) "ট্রাইব্যুনাল" অর্থ এই আইনের অধীন স্থাপতি শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল;

(১৪) "ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতি" অর্থ কোন শফেট, চাকা, ড্রাম, পুলি, পুলির সিসিটেমে, কুপলিংস, ক্লাচ, ড্রাইভিং বেল্ট অথবা অন্য কোন কলকব্জা বা কটশল যাহা দ্বারা কোন প্রাইম মুভারের গতি কোন যন্ত্রপাতি বা পস্‌নান্টে প্রেরণ বা গ্রহণ করানো হয়;

(১৫) "ট্রাডে ইউনিয়ন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন গঠিত ও রেজিস্ট্রিকৃত শ্রমকিগণের বা মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়ন, এবং কোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(১৬) "ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেন;

(১৭) "ডিসচার্জ" অর্থ শারীরিক বা মানসিক অবমতার কারণে অথবা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে মালকি কতরুক কোন শ্রমকিরে চাকুরীর অবসান;

(১৮) "চমি তালরে কাজ" অর্থ কোন একদল শ্রমকি কতরুক সংঘবদ্ধ, ইচ্ছাকৃত এবং উদ্দেশ্যমূলকভাবে স্বাভাবিক উপাদানের গতি শস্নথ করিয়া দেওয়া এবং যাহা কোন যান্ত্রিক ত্রম্নটি বা কলকব্জা বা যন্ত্রপাতি বকিল বা ভাঙিয়া যাওয়া বা শক্তি সরবরাহের কর্টি বা ব্যর্থতা বা স্বাভাবিক জনিসিপত্র এবং কলকব্জার খুচরা যন্ত্রাংশ সরবরাহের ব্যর্থতার কারণে না ঘট;

(১৯) "দনি" অর্থ ভোর ছয় ঘটিকা হইতে শুরম্ন করিয়া কোন চব্বিশ ঘণ্টা সময়;

(২০) "দেওয়ানী কার্যবধি" অর্থ দেওয়ানী কার্যবধি, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৫নং আইন);

(২১) "দোকান" অর্থ কোন বাড়ী-ঘর বা আংগনি যাহা সম্পূর্ণ বা অংশতঃ কোন মালামাল নগদে বা বাকতি, খুচরা বা পাইকারীভাবে বিক্রির জন্য ব্যবহৃত হয়, অথবা যখনে কোন গ্রাহককে কোন সর্বো দোয়া হয়, এবং উক্ত বাড়ী-ঘরে আংগনিয় হউক বা অন্যত্র হউক, উক্ত ব্যবসা-বাণিজ্য সম্পর্কে মূলতঃ ব্যবহৃত হয় এরূপ প্রত্যকে অফিস, ভান্ডার, কব, গুদাম ঘর বা কর্মস্থল, এবং সরকার কত্রক সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে ঘোষিত অন্য কোন বাড়ী-ঘর বা আংগনিও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(২২) "ধর্মঘট" অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত একদল শ্রমিক কর্তৃক একত্রে কর্ম বন্ধকরণ বা কাজ করিতে অস্বীকৃতি অথবা উহাতে নিয়োজিত কোন শ্রমিক সমষ্টি কর্তৃক ঐকমত্যে ভিত্তিতে কাজ গ্রহণ করিতে বা কাজ চালাইয়া যাইতে অস্বীকৃতি;

(২৩) "নাবিক" অর্থ কোন সমুদ্রগামী জাহাজের নাবিক, কিন্তু জাহাজের মাস্টার ইহার অন্তর্ভুক্ত নহেন;

(২৪) কোন ট্রেডে ইউনিয়ন সম্পর্কে, "নির্বাহী কমিটি" অর্থ এমন কোন একদল লোক, উহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, যাহার উপর ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র অনুযায়ী উহার ব্যবস্থাপনার ভার ন্যস্ত আছে;

(২৫) "নষিপত্তি" অর্থ কোন সালসী কার্য ধারায় উপনীত নষিপত্তি এবং সালসী কার্যধারা ছাড়াও মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে সম্পাদিত এমন কোন চুক্তিও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে যাহা লিখিত হয় এবং উভয় পক্ষের স্বাক্ষরযুক্ত হয় এবং যাহার কপি শ্রম পরিচালক এবং সালসির নিকট প্রেরণ করা হয়;

(২৬) "নট-পরিবহন সার্ভিস" অর্থ নটপথে নটযানে ভাড়া বা অথরে বনিমিয়ে যাত্রী বা মালামাল পরিবহন সার্ভিস;

(২৭) "নটযান" অর্থ কোন যন্ত্রচালিত নটযান যাহা নট-পরিবহনের জন্য ব্যবহার করা হয় বা ব্যবহারযোগ্য, এবং কোন টাগ বা ফ্লাট এবং বারজও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(২৮) "প্রশাসনিক শ্রমিক" অর্থ এমন কোন ব্যক্তি যিনি সার্বজনিক ভিত্তিতে, কর্মরত সাংবাদিক বা সাংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক ব্যতীত, কোন সাংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে বা তৎসংক্রান্ত কোন কাজে যে কোন পদে নিয়োজিত আছেন;

(২৯) "পালা" অর্থ যে বত্রে একই প্রকারের কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা ততোধিক শ্রমিকদল দ্বারা সম্পাদিত হয় সে বত্রে উক্তরূপ প্রত্যকে সময়;

(৩০) কোন মৃত ব্যক্তি সম্পর্কে, "পোষ্য" অর্থ নম্নলিখিত যে কোন আত্মীয়, যথাঃ-

(ক) কোন বধিবা, নাবালক সন্তান, অববাহিত কন্যা, অথবা বধিবা মাতা, এবং

(খ) সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তাহার আয়ের উপর সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে নির্ভরশীল হওয়ার ক্ষেত্রে, কোন স্ত্রীহারা স্বামী, বধিবা মাতা বা পতি, কন্যা যদি অববাহিত, নাবালিকা বা বধিবা হয়, নাবালক ভ্রাতা, অববাহিত বা বধিবা ভগ্নি, বধিবা পুত্রবধু, মৃত পুত্রের নাবালক ছেলে, মৃত ময়ের নাবালক সন্তান যদি তাহার পতি জীবিত না থাকে, অথবা, যদি মৃত শ্রমিকের মাতা বা পতি জীবিত না থাকে, তাহা হইলে তাহার দাদা ও দাদী, এবং ববাহ বহির্ভূত ছেলে এবং ববাহ বহির্ভূত কুমারী কন্যা;

(৩১) "প্রতিষ্ঠান" অর্থ কোন দোকান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা বাড়ী-ঘর বা আঙুনি যথানে কোন শিল্প পরিচালনার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয়;

(৩২) "প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ" অর্থ একই অথবা বিভিন্ন মালিকের অধীন কোন নির্দিষ্ট এলাকায় এমন একাধিক প্রতিষ্ঠান যোগে একটি প্রকারের বা ধরনের শিল্প পরিচালিত হয়;

(৩৩) "প্রবধান" অর্থ আইনের অধীন প্রণীত কোন প্রবধান;

(৩৪) "প্রসূতি কল্যাণ" অর্থ চতুর্থ অধ্যায়ে অধীন কোন মহিলা শ্রমিককে তাহার প্রসূতি হওয়ার কারণে প্রদেয় মজুরীসহ ছুটি;

(৩৫) "প্রাইমমুভার" অর্থ কোন ইঞ্জিনি, মোটর বা অন্যকোন যন্ত্রপাতি যাহা শক্তি উৎপন্ন করে বা শক্তি যোগায়;

(৩৬) "প্রাপ্ত বয়স্ক" অর্থ আঠার বৎসর বয়স পূর্ণ করিয়াছেন এমন কোন ব্যক্তি;

(৩৭) "ফটোজদারী কার্যবধি" অর্থ ফটোজদারী কার্যবধি, ১৮৯৮ (১৮৯৮ সনের ৫নং আইন);

(৩৮) "বন্ধ" অর্থ গ্রাহকের সর্বো দওয়ার জন্য বা কোন ব্যবসা পরিচালনা করবার জন্য থোলা নাই;

(৩৯) "বরখাস্ত" অর্থ অসদাচরণের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান;

(৪০) "বাগান" অর্থ কোন এলাকা যথানে রাবার, কফি, চা ইত্যাদি উৎপাদন এবং অথবা সংরক্ষণ করা হয় এবং, পরীবা বা গবেষণা খামার ব্যতীত, দশ জন বা ইহার অধিক শ্রমিক নিয়োগকারী প্রত্যেক কৃষি খামারও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(৪১) "বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান" অর্থ এমন কোন প্রতিষ্ঠান যাহাতে বজ্রপন, কমিশন বা ফরওয়ার্ডিং এর ব্যবসা পরিচালনা করা হয় বা যাহা একটি বাণিজ্যিক এজেন্সী, এবং নমিনাথি প্রতিষ্ঠানও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথা:-

(ক) কোন কারখানা বা শিল্প বা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানের করণিক বিভাগ,

(খ) এমন কোন ব্যক্তির অফিস-প্রতিষ্ঠান যিনি কোন শিল্প বা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানের সহিত সম্পাদিত চুক্তি বাসতদ্বায়নরে জন্য শ্রমিকি নযুক্ত করেন,

(গ) কোন ঘটন কেম্পানীর কোন ইউনটি,

(ঘ) কোন বীমা কেম্পানী, ব্যাংকিং কেম্পানী বা ব্যাংক,

(ঙ) কোন দালালের অফিস,

(চ) কোন স্টক এঞ্চেঞ্জ,

(ছ) কোন ক্লাব, হোটেল, রস্তোর বা খাবারের ঘর,

(জ) কোন সনিমো বা থিয়টোর,

(ঝ) সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন প্রতিষ্ঠান;

(৪২) "বধি" অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত কোন বধি;

(৪৩) "বে-আইনী ধর্মঘট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ে বধিনরে থলোপ ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন ধর্মঘট;

(৪৪) "বে-আইনী লক-আউট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ে বধিনরে থলোপ ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন লক-আউট;

(৪৫) "মজুরী" অর্থ টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিকি যাহা চাকুরীর শর্তাবলী, প্রকাশ্য বা উহ্য যভোবহে থাকুক না কেনে পালন করা হইলে কোন শ্রমিকিকে তাহার চাকুরীর জন্য বা কাজ করার জন্য প্রদয়ে হয়, এবং উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদয়ে পারিশ্রমিকিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, তবে নমিনলখিতি অর্থ ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে না, যথাঃ-

(ক) বাসস্থান সংস্থান, আলো, পানি, চর্কিসা সুবধি বা অন্য কোন সুবধি প্রদানরে মূল্য অথবা সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বশিষে আদশে দ্বারা বাদ দেওয়া হইয়াছে এইরূপ কোন সবোর মূল্য,

(খ) অবসর ভাতা তহবলি বা ভবষিয তহবলি মালিকি কর্তৃক প্রদত্ত কোন চাঁদা,

(গ) কোন ভ্রমণ ভাতা অথবা কোন ভ্রমণ রয়োতরে মূল্য,

(ঘ) কাজরে প্রকৃতির কারণে কোন বশিষে খরচ বহন করবার জন্য কোন শ্রমিকিকে প্রদত্ত অর্থ;

(৪৬) "মধ্যস্থতাকারী" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ে অধীন নযুক্ত কোন মধ্যস্থতাকারী;

(৪৭) "প্রধান পরদির্শক", "উপ-প্রধান পরদির্শক", "সহকারী প্রধান

পরদর্শক" এবং "পরদর্শক" অর্থ বংশি অধ্যায়ে অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

(৪৮) "শ্রম পরিচালক", "অতিরিক্ত শ্রম-পরিচালক", "যুগ্ম শ্রম-পরিচালক", "উপ শ্রম-পরিচালক", এবং "সহকারী শ্রম-পরিচালক" অর্থ বংশি অধ্যায়ে অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

(৪৯) কোন প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে, "মালিক" অর্থ এমন কোন ব্যক্তি যিনি প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ করেন, এবং নমিনলিথি ব্যক্তিগণও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবেন, যথাঃ-

(ক) উক্ত ব্যক্তির কোন উত্তরাধিকারী, অভিভাবক, হস্তদানতদরমূলে উত্তরাধিকারী বা আইনগত প্রতিনিধি,

(খ) উক্ত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক বা উহার ব্যবস্থাপনা বা নিয়ন্ত্রণের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি,

(গ) সরকার কর্তৃক বা সরকারের কর্তৃত্বাধীন পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে নিয়োজিত কোন কর্তৃপক্ষ, অথবা এরূপ কোন কর্তৃপক্ষ না থাকিলে, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বা বিভাগের প্রধান,

(ঘ) কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বা উহার পক্ষে পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, এতদুদ্দেশ্যে নিযুক্ত কোন কর্মকর্তা অথবা এরূপ কোন কর্মকর্তা না থাকিলে, উহার প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা,

(ঙ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের বৈত্রে, উহার মালিক এবং উহার প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব, প্রতিনিধি অথবা উহার কাজ-কর্মের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন কর্মকর্তা বা ব্যক্তি,

(চ) মালিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির দখলে আছে এরূপ কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, উক্ত প্রতিষ্ঠান দখলকারী ব্যক্তি অথবা উহার নিয়ন্ত্রণকারী চূড়ান্ত ব্যক্তি অথবা ব্যবস্থাপক অথবা উক্ত কাজ-কর্মের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন উপযুক্ত কর্মকর্তা;

(৫০) "যন্ত্রপাতি" বলিতে প্রাইম মুভার, ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতি এবং এমন অন্য কোন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জাকণ্ডে বুঝাইবে যাহার দ্বারা শক্তির উৎপাদন, হ্রাস-বৃদ্ধি বা প্রেরণ করা হয় অথবা প্রয়োগ করা হয়;

(৫১) "যান বাহন" অর্থ যান্ত্রিক শক্তি চালিত যানবাহন যাহা স্থল, নৌ ও আকাশ পথে যাতায়াতের জন্য ব্যবহৃত হয় বা ব্যবহারের যোগ্য, এবং কোন ট্রলিযান ও আনুগমকি যানও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

(৫২) "যটখ দর কষাকষি প্রতিনিধি" অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের এমন কোন ট্রাডে ইউনিয়ন বা ট্রাডে ইউনিয়ন ফেডারেশন যাহা ত্রয়োদশ অধ্যায়ে অধীন উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যটখ দর কষাকষির ব্যাপারে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি;

(৫৩) "রলি" অর্থ যে বৈত্রে একই প্রকারের কাজ দনিরে বিভিন্ন সময়ে দুই বা

ততোধিক শ্রমিক দল দ্বারা সম্পাদিত হয় সে বত্রে, উক্তরূপ প্রত্যকে দল;

(৫৪) "রজিস্টার্ড চাকরিসক" অর্থ চাকরিসক হিসাবে মডেক্সাল এবং ডনেটাল কাউন্সলি আইন, ১৯৮০ (১৯৮০ সনের ১৬নং আইন) এর অধীন রজিস্ট্রিকৃত কোন ব্যক্তি;

(৫৫) "রজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়ন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ে অধীন রজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রেড ইউনিয়ন;

(৫৬) "রোয়াদোদ" অর্থ কোন মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক কোন শলিপ বরোধ বা তৎসংক্রান্ত কোন বিষয়ে নষিপত্তি, এবং কোন অর্ন্তবর্তী রোয়াদোদও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

(৫৭) "লক-আউট" অর্থ কোন মালিক কর্তৃক কোন কর্মস্থান অথবা উহার কোন অংশ বন্ধ করিয়া দেওয়া অথবা উহাতে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে কাজ স্থগতি রাখা অথবা কোন মালিক কর্তৃক চূড়ানতভাবে বা শর্তসাপক্ষে তাহার য়ে কোন সংখ্যক শ্রমিককে চাকুরীতে নযি়োজতি রাখতি অস্বীকৃতি, যদি উক্তরূপ বন্ধকরণ, স্থগতিকরণ বা অস্বীকৃতি কোন শলিপ বরোধ সম্পর্কে হয় বা ঘটবে অথবা উহা শ্রমিকগণকে চাকুরীর কতপিয় শর্ত মানতি বাধ্য করার উদ্দেশ্যে করা হয়;

(৫৮) "ল-অফ" অর্থ কয়লা, শক্তি বা কাঁচা মালের স্বল্পতা, অথবা মাল জমিয়া থাকা অথবা যন্ত্রপাতি বা কল-কব্জা বকিল বা ভাঙগিয়া যাওয়ার কারণে কোন শ্রমিককে কাজ দতি মালিকেরে ব্যর্থতা, অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা;

(৫৯) "শক্তি" অর্থ বদৈয়তকি শক্তি এবং এমন অন্য কোন শক্তি যাহা যান্ত্রিকভাবে প্ররোগ করা হয় এবং যাহা মানব বা জন্তুর মাধ্যমে উৎপন্ন হয় না;

(৬০) "শলিপ" অর্থ য়ে কোন ব্যবসা, বাণিজ্য, উৎপাদন, বৃত্তি, পশো, চাকুরী বা নযি়োগ;

(৬১) "শলিপ প্রতযিষ্ঠান" অর্থ কোন কর্মশালা, উৎপাদন প্রক্রিয়া অথবা অন্য কোন প্রতযিষ্ঠান যথোনে কোন বস্তু প্রস্তুত হয়, অভযি়োজতি হয়, প্রক্রিয়াজাত করা হয় অথবা উৎপন্ন হয়, অথবা যথোনে ব্যবহার, পরবিহন, বক্রিয়, চালান অথবা হসতদানতদর করার লব্যে কোন বস্তু বা পদার্থেরে তরৌ, পরবির্তন, মরোমত, অলংকরণ, সম্পূর্ণ বা নখিতকরণ অথবা গাঁট বা মোড়কবন্দীকরণ অথবা অন্য কোনভাবে নরিমাণ প্রক্রিয়ায় আরোপ করার কোন কাজ পরচালতি হয়, অথবা এমন অন্য কোন প্রতযিষ্ঠান যাহা সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে, শলিপ প্রতযিষ্ঠান বলিয়া ঘোষণা করে, এবং নমিনলখতি প্রতযিষ্ঠানগুলিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(ক) সড়ক পরবিহন, রলে পরবিহন সারভসি,

(খ) নট-পরবিহন সারভসি,

(গ) বমিান পরবিহন,

(ঘ) ডক, জাহাজ ঘাট বা জটৌ,

(ঙ) খনি, পাথর খাদ, গ্যাস বতের বা তলৈ বতের,

(চ) বাগান,

(ছ) কারখানা,

(জ) সংবাদপত্র প্রতষ্টিঠান,

(ঝ) কৌন বাড়ী-ঘর, রাসতদা, সুড়ঙ্গ, নরদমা, নালা বা সতৌ, জাহাজ নরিমাণ, জাহাজ ভাঙ্গা, পুনঃ নরিমাণ, মরোমত, পরবির্তন বা ভাঙ্গিয়া ফলৌর অথবা জাহাজে মাল উঠানৌ-নামানৌ বা লইয়া যাওয়া সংক্রানত্দ কাজ বা ব্যবস্থা করার জন্য় স্থাপতি কৌন ঠকাদার বা উপ-ঠকাদারের প্রতষ্টিঠান;

(৬২) "শলি্প বরিৌধ" অর্থ কৌন ব্যক্তির চাকুরীর নয়িৌগ সংক্রানত্দ বা চাকুরীর শর্তাবলী বা কাজের অবস্থা বা পরবিশে সংক্রানত্দ কৌন বয়ি়ে মালকি এবং মালকি, মালকি এবং শ্রমকি বা শ্রমকি এবং শ্রমকিরে মধ্যে কৌন বরিৌধ বা মত-পার্থক্য;

(৬৩) "শশিু" অর্থ চটৌদ বসৌর বয়স পূর্ণ করেনে নাই এমন কৌন ব্যক্তি;

(৬৪) "শ্রম আদালত" অর্থ এই আইনের অধীন প্রতষ্টিঠতি শ্রম আদালত;

(৬৫) "শ্রমকি" অর্থ শরিাধীনসহ কৌন ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য য়ে ভাবেই থাকুক না কেনে, যনিকৌন প্রতষ্টিঠানে বা শলি্পে সরাসরিভাবে বা কৌন ঠকাদারের মাধ্যমে মজুরী বা অর্থেরে বনিমিয়ৈ কৌন দর, অদর, কায়কি, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা করোনীগরিরি কাজ করার জন্য় নযিক্ত হন, কনিতু প্রধানতঃ প্রশাসনকি বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কৌন ব্যক্তি ইহার অনত্দভরুক্ত হইবনে না;

(৬৬) "সপ্তাহ" অর্থ সাত দিনেরে ময়ৌদ যাহা কৌন শুরবার সকাল ছয় ঘটকি হইতে অথবা কৌন এলাকার কৌন প্রতষ্টিঠানেরে জন্য় সরকার কতরুক স্থরীকৃত অন্য কৌন দিন হইতে শুরম্ন হয়;

(৬৭) "সম্পূর্ণ অবমতা" অর্থ এমন অবমতা, স্থায়ী প্রকৃতির হউক বা অস্থায়ী প্রকৃতির হউক, যাহা কৌন শ্রমকিকে, য়ে দুর্ঘটনার কারণে তাহার জখম হইয়াছে উহা ঘটবার সময় তনি য়ে য়ে কাজ করতি সেরম ছিলিনে উক্ত সকল কাজ হইতে তাহাকে অবম করিয়া দয়ৈ অথবা কর্মকালীন সময়ৈ ব্যবহৃত রাসায়নকি দ্রব্যাদরি প্রতকিরিয়া অথবা কাজেরে সাথে সম্পৃক্ত কৌন দুষণেরে ফলে স্বাস্থ্যহানরি কারণে উক্ত শ্রমকি স্থায়ী বা অস্থায়ী প্রকৃতির কর্মবমতা হারায় :

তবে শর্ত থাকে য়ে, উভয় চৌখরে স্থায়ী সম্পূর্ণ দৃষ্টিশিক্টি লৌপ পাইলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অবমতা ঘটয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে অথবা প্রথম তফসলি়ে বর্ণতি কৌন জখমসমূহেরে এইরূপ সংযৌজন হইতেও স্থায়ী সম্পূর্ণ অবমতা

ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যখনে উক্ত তফসিলি নির্ধারণি উক্ত জখমসমূহের জন্য উপার্জন বমতা লোপরে মোটি গড় হার শতকারা একশত ভাগ হয়;

(৬৮) "সড়ক পরবিহন সারভিস" অর্থ সড়ক পথে ভাড়ায় বা অর্থেরে বনিমিয়ে গাড়ীতে যাত্রী বা মালামাল পরবিহন সারভিস;

(৬৯) "সংবাদপত্র" অর্থ কোন মুদ্রতি পর্যায়ক্রমিক প্রকাশনা যাহাতে সাধারণ সংবাদ বা উক্ত সংবাদরে উপর মনতদব্য থাকে এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সংবাদপত্র বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন মুদ্রতি পর্যায়ক্রমিক প্রকাশনাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(৭০) "সংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক" অর্থ কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে কোন ছাপার কাজ করার জন্য সার্ববর্ণিকভাবে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি;

(৭১) "সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান" অর্থ সংবাদপত্র ছাপাইবার, উপাদান করবার বা প্রকাশ করবার কোন প্রতিষ্ঠান অথবা কোন সংবাদ এজেন্সী বা ফচার সন্ডিকিটে পরিচালনারত কোন প্রতিষ্ঠান;

(৭২) "সংবাদপত্র শ্রমিক" অর্থ কোন কর্মরত সাংবাদিক, প্রশাসনিক শ্রমিক অথবা সংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক;

(৭৩) "সালসি" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ে অধীন নথিক্ত কোন সালসি;

(৭৪) "সালসী কার্যধারা" অর্থ কোন সালসিরে সম্মুখে সালসি সংক্রানত্দ কোন কার্যধারা;

(৭৫) "সাংঘাতিক শারীরিক জখম" অর্থ এমন কোন জখম যাহাতে কোন ব্যক্তির কোন অঙ্গে ব্যবহার স্থায়ীভাবে নষ্ট হয় বা হওয়ার প্রকট সম্ভাবনা থাকে অথবা কোন অঙ্গে স্থায়ী জখম হয় বা হওয়ার প্রকট সম্ভাবনা থাকে, অথবা দৃষ্টিশক্তি বা শ্রবণশক্তি স্থায়ীভাবে নষ্ট বা জখম হয় বা হওয়ার প্রকট সম্ভাবনা থাকে বা কোন অঙ্গ স্থায়ীভাবে ভাঙচুর হয় বা হওয়ার প্রকট সম্ভাবনা থাকে অথবা জখম প্রাপ্ত ব্যক্তিকে কাজ হইতে বশি দিনেরে অধিক সময় অনুপস্থতি থাকতি বাধ্য করে বা করার প্রকট সম্ভাবনা থাকে;

(৭৬) কোন শ্রম আদালত সম্পর্কে "সিদ্ধান্ত" অর্থ, রেওয়াদোদ ব্যতীত, শ্রম আদালতেরে এমন কোন সিদ্ধান্ত বা আদশে যাহাতে কোন মামলা চূড়ানত্দভাবে নিষ্পত্তি হয়;

(৭৭) "স্কীম" অর্থ এই আইনেরে অধীন প্রণীত কোন স্কীম।

দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী

চাকুরীর শর্তাবলী

৩। (১) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানে শ্রমকিগগরে ন্যি়োগ ও তৎসংক্রানত্দ আনুষঙ্গকি অন্যান্য বযিয়ার্দি এই অধ্যায়রে বধিান অনুযায়ী পরচালতি হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, ক়োন প্রতিষ্ঠানরে শ্রমকি ন্যি়োগ সংক্রানত্দ নজিস্ব চাকুরী বধিি থাকতিে পারবি, কনিতু এই প্রকার ক়োন বধিি ক়োন শ্রমকিরে জন্য এই অধ্যায়রে ক়োন বধিান হইতে কম অনুকূল হইতে পারবি না।

(২) উপ-ধারা (১) এর শর্তাংশে উলসিনখতি চাকুরী বধিি অনুম়োদনরে জন্য প্রতিষ্ঠানরে মালকি কর্তৃক প্রধান পরদির্শকরে নকিট পশে করতিে হইবে, এবং প্রধান পরদির্শক উহা প্রাপ্তরি ছয় মাসরে মধ্যে তাহার ববিচেনায় যথায়থ আদশে প্রদান করবিনে।

(৩) প্রধান পরদির্শকরে অনুম়োদন ব্যতীত উপ-ধারা (২) এ উলসিনখতি ক়োন চাকুরী বধিি কার্যকর করা যাইবে না।

(৪) প্রধান পরদির্শকরে আদশে সংক্ষুদ্ব ক়োন ব্যক্তি আদশে প্রাপ্তরি ত্রশি দিনরে মধ্যে সরকাররে নকিট আপীল পশে করতিে পারবিনে এবং এই আপীলরে উপর সরকাররে আদশে চূড়ানত্দ হইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এর ক়োন বধিান সরকাররে মালকিনাধীন, ব্যবস্থাপনাধীন বা নয়িন্ত্রগাধীন ক়োন প্রতিষ্ঠানরে বত্রে প্রয়োজ্য হইবে না।

শ্রমকিগগরে শ্রণৌ বভিাগ এবং শক্িয়ানবশীকাল

৪। (১) কাজরে ধরন ও প্রকৃতির ভিত্তিতে ক়োন প্রতিষ্ঠানে ন্যি়োজতি শ্রমকিগগকে নমিনলখতি শ্রণৌতে বভিক্ত করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) শক্িয়ানধীন;

(খ) বদলী;

(গ) সাময়িকি;

(ঘ) অস্থায়ী;

(ঙ) শক্িয়ানবসি; ও

(চ) স্থায়ী।

(২) ক়োন শ্রমকিকে শক্িয়ানধীন শ্রমকি বলা হইবে যদি ক়োন প্রতিষ্ঠানে তাহার ন্যি়োগ প্রশক্িয়গার্থী হিসাবে হয়; এবং প্রশক্িয়গকালে তাহাকে ভাতা প্রদান করা হয়।

(৩) ক়োন শ্রমকিকে বদলী শ্রমকি বলা হইবে যদি ক়োন প্রতিষ্ঠানে তাহাকে ক়োন স্থায়ী শ্রমকি বা শক্িয়ানবসিরে পদে তাহাদরে সাময়িকি অনুপস্থতিকালীন সময়রে জন্য নযিক্ত করা হয়।

(৪) কোন শ্রমিককে সাময়িক শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার নিয়োগ সাময়িক ধরনের হয়।

(৫) কোন শ্রমিককে অস্থায়ী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার নিয়োগ এমন কোন কাজের জন্য হয় যাহা একান্তভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যাহা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হওয়ার সম্ভাবনা থাকে।

(৬) কোন শ্রমিককে শিক্ষানবসি শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থায়ী পদে তাহাকে আপাততঃ নিয়োগ করা হয় এবং তাহার শিক্ষানবসীকাল সমাপ্ত না হইয়া থাকে।

(৭) কোন শ্রমিককে স্থায়ী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহাকে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত করা হয়, অথবা প্রতিষ্ঠানে তিনি তাহার শিক্ষানবসীকাল সনতদোষজনকভাবে সমাপ্ত করিয়া থাকেন।

(৮) করোনী-সংক্রান্ত কাজে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের শিক্ষানবসীকাল হইবে ছয় মাস এবং অন্যান্য শ্রমিকের জন্য এই সময় হইবে তিন মাসঃ

তবে শর্ত থাকে যে, একজন দর শ্রমিকের বত্রে তাহার শিক্ষানবসীকাল আরও তিন মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্রথম তিন মাস শিক্ষানবসীকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয়।

(৯) যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী তাহার শিক্ষানবসীকালে, বর্ধতি সময়সহ, অবসান হয়, এবং ইহার পরবর্তী তিন বছরের মধ্যে যদি তিনি একই মালিক কর্তৃক পুনরায় নিযুক্ত হন তাহা হইলে তিনি, যদি না স্থায়ীভাবে নিযুক্ত হন, একজন শিক্ষানবসী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহার নতুন শিক্ষানবসীকাল গণনার বত্রে পূর্বের শিক্ষানবসীকাল হিসাবে আনা হইবে।

(১০) যদি কোন স্থায়ী শ্রমিক কোন নতুন পদে শিক্ষানবসি হিসাবে নিযুক্ত হন, তাহা হইলে তাহার শিক্ষানবসীকালে যে কোন সময় তাহাকে পূর্বের স্থায়ী পদে ফেরত আনা যাইবে।

নিয়োগপত্র ও পরচিৎপত্র

৫। কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যকে শ্রমিককে ছবিসহ পরচিৎপত্র প্রদান করিতে হইবে।

সার্ভিস বর্হা

৬। (১) প্রত্যকে মালিক তাহার নিজস্ব খরচে তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যকে শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করবেন।

(২) প্রত্যকে সার্ভিস বই মালিকের হস্তোত্তরে থাকবে। সার্ভিস বই

(৩) কোন শ্রমিককে নিয়োগ করার পূর্বে মালিক তাহার নিকট হইতে পূর্বকোর সার্ভিস বই তলব করবিনে যদি উক্ত শ্রমিক দাবী করেন যে, তিনি ইতপূর্বে অন্য কোন মালিকের অধীনে চাকুরী করিয়াছেন।

(৪) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই থাকে তাহা হইলে তিনি উহা নতুন মালিকের নিকট হস্তদানতদর করবিনে এবং নতুন মালিক তাহাকে রশদি প্রদান করিয়া সার্ভিস বইটি নিজ হস্তোত্তরে রাখবিনে।

(৫) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই না থাকে তাহা হইলে উপ-ধারা (১) অনুযায়ী সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(৬) যদি কোন শ্রমিক সার্ভিস বইয়ের একটি কপি নিজ হস্তে সংরক্ষণ করিতে চাহেন তাহা হইলে নিজ খরচে তিনি তাহা করিতে পারবিনে।

(৭) কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসানকালে মালিক তাহার সার্ভিস বই ফেরত দবিনে।

(৮) যদি ফেরতকৃত কোন সার্ভিস বই বা সার্ভিস বইয়ের কোন কপি শ্রমিক হারাইয়া ফেলেন তাহা হইলে মালিক, শ্রমিকের খরচে, তাহাকে সার্ভিস বইয়ের একটি কপি সরবরাহ করবিনে।

(৯) এই ধারার কোন কিছুই শ্রমিক, বদলী বা সাময়িক শ্রমিকের বত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

সার্ভিস বইয়ের ফর্ম

৭। (১) সার্ভিস বই বর্ধি দ্বারা নির্ধারিত মাপে ও ফর্মে রচিত হইবে, এবং উহাতে শ্রমিকের একটি ফটো সংযোজিত থাকবে।

(২) সার্ভিস বইয়ে নিম্নলিখিত বিবরণ থাকবে, যথাঃ-

(ক) শ্রমিকের নাম, শ্রমিকের মাতা, পিতার নাম ও ঠিকানা;

(প্রযোজ্য বত্রে স্বামী/স্ত্রীর নামও লিখিতে হইবে)

(খ) জন্ম তারিখ;

(গ) সনাক্ত করার প্রয়োজনে বিশেষ বিবরণ;

(ঘ) যদি পূর্বে কোন মালিকের অধীনে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে তাহার নাম ও ঠিকানা;

(ঙ) চাকুরীর ময়াদ;

- (চ) পশো বা পদবী;
- (ছ) মজুরী ও ভাতা (যদি থাকে);
- (জ) ভোগকৃত ছুটি; এবং
- (ঝ) শ্রমিকের আচরণ।

সার্ভিস বইয়ে অন্তর্ভুক্তি

৮। মালিকি কোন শ্রমিকের চাকুরীর শুরম্নতঃ এবং তাহার চাকুরী চলাকালে তৎসম্পর্কে সার্ভিস বইতে সময় সময় এই অধ্যায় এবং বধিরি অধীন প্রয়োজনীয় তথ্যাদি লিপিবদ্ধ করবিনে, এবং মালিকি ও শ্রমিকি উভয়েই উহাতে দস্তদখত করবিনে।

শ্রমিক রজিস্টার এবং টকিটে ও কার্ড সরবরাহ

৯। (১) মালিকি তাহার প্রতিষ্ঠানে সকল শ্রমিকেরে জন্য একটি শ্রমিকি রজিস্টার রাখবিনে, এবং ইহা সকল কর্মসময়ে পরদির্শক কত্রক পরদির্শনেরে জন্য প্রস্তুত রাখতিঃ হইবে।

(২) শ্রমিকি রজিস্টারে নম্নলিখতি বিষয়গুলা লিপিবদ্ধ থাকবিঃ, যথাঃ-
শ্রমিকি রজিস্টার এবং টকিটে ও কার্ড সরবরাহ

(ক) প্রত্যকে শ্রমিকেরে নাম ও জন্ম তারথি;

(খ) নিয়োগেরে তারথি;

(গ) কাজেরে ধরন;

(ঘ) তাহার জন্য নির্ধারণতি কার্য সময়;

(ঙ) বশ্রাম এবং আহারেরে জন্য তাহার প্রাপ্য বরিতকাল;

(চ) তাহার প্রাপ্য বশ্রামেরে দনি;

(ছ) কোন গ্রম্নপেরে অনত্দ্ভুক্ত হইলে উহার উলসেনথ;

(জ) তাহার গ্রম্নপ পালায় কাজ করলিঃ, যঃ রলিতে তাহার কাজ বরাদ্দ-উহার উলসেনথ; এবং

(ঝ) বধি দ্বারা নির্ধারণতি অন্যান্য বর্ণনা।

(৩) যদি পরদির্শক এই মত পোষণ করনে যঃ, উপ-ধারা (২) এ উলসিনথতি ববিরণ কোন প্রতিষ্ঠানে রম্নটনি মাফকি রবতি মাস্টার রোল বা রজিস্টারেও লিপিবদ্ধ করা আছে তাহা হইলে তনি, লিখতি আদশে দ্বারা, এই মর্মে নরিদশে দতিঃ পারবিনে যঃ, উক্ত মাস্টার রোল বা রজিস্টার শ্রমিকি রজিস্টার হিসাবে গণ্য হইবে এবং তৎপরিবর্তে ইহা রবতি হইবে।

(৪) সরকার বর্ধি দ্বারা শ্রমিকি রেজিস্টাররে ফরম, উহা রবণরে পন্থা এবং সংরবণরে ময়োদ নরিধারণ করতিে পারবি।

(৫) মালকি প্রত্যকে শ্রমিকিকে নমিনলখিতিভাবে টকিটে বা কার্ড সরবরাহ করবিনে, যথাঃ-

(ক) প্রত্যকে স্থায়ী শ্রমিকিকে তাহার নম্বর উলসেনখপূর্বক স্থায়ী বভাগীয় টকিটে;

(খ) প্রত্যকে বদলী শ্রমিকিকে একটি বদলী কার্ড, যাহাতে তিনি যে সমসত্দ্ দনি কাজ করিয়াছেন তাহার উলসেনখ থাকবি এবং যাহা তাহার স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তরি বত্রে ফরেত দতিে হইবে;

(গ) প্রত্যকে অস্থায়ী শ্রমিকিকে একটি অস্থায়ী টকিটে, যাহা তাহার চাকুরী পরতিয়াগরে বত্রে বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তরি বত্রে ফরেত দতিে হইবে;

(ঘ) প্রত্যকে সাময়িকি শ্রমিকিকে একটি সাময়িকি কার্ড, যাহাতে তিনি যে সকল দনি কাজ করিয়াছেন তাহার উলসেনখ থাকবি; এবং

(ঙ) প্রত্যকে শরিধীন শ্রমিকিকে একটি শরিধীন কার্ড, যাহা তাহার প্রশরিণ ত্যাগরে সময় বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তরি বত্রে ফরেত দতিে হইবে।

ছুটির পদ্ধতি

১০। (১) কোন শ্রমিকি ছুটি নতিে ইচ্ছা করলিে তাহার মালকিরে নকিট লখিতিভাবে দরখাসত্দ্ করতিে হইবে এবং ইহাতে তাহার ছুটিতে অবস্থানকালীন ঠকিনা উলসেনখ থাকবি।

(২) মালকি বা তাহার নকিট হইতে বমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকতরা অনুরূপ দরখাসত্দ্ প্রাপ্তরি সাত দনিরে মধ্যে অথবা ছুটি শুরম্ন হওয়ার দুই দনি পূর্ববে, যাহা আগে সংঘটিতি হয়, তাহার আদশে প্রদান করবিনে;

তবে শরত্ থাকে যে, জরম্নরী কারণবশতঃ যদি প্রার্থীত ছুটি দরখাসত্দ্দরে তারখিে অথবা উহার তনি দনিরে মধ্যে শুরম্ন করতিে হয়, তাহা হইলে অনুরূপ আদশে দরখাসত্দ্ প্রাপ্তরি দনিইে প্রদান করতিে হইবে।

(৩) যদি প্রার্থীত ছুটি মঞ্জুর করা হয়, তাহা হইলে সংশসিন্ষ্ট শ্রমিকিকে একটি ছুটির পাস দেওয়া হইবে।

(৪) যদি প্রার্থীত ছুটি নামঞ্জুর বা স্থগতি করা হয়, তাহা হইলে নামঞ্জুর বা স্থগতিাদশেরে কারণসহ ইহা সংশসিন্ষ্ট শ্রমিকিকে প্রার্থতি ছুটি আরম্ভ হওয়ার তারখিরে পূর্ববে অবহতি করতিে হইবে এবং এতদ্উদ্দেশ্যে রবতি রেজিস্টারে ইহা লপিবিদ্ধ করতিে হইবে।

(৫) যদি কোন শ্রমিকি ছুটিতে যাওয়ার পর ছুটির ময়োদ বর্ধতি করতিে চাহনে,

তাহা হইলে তাহাকে, ছুটি পাওনা থাকিলে, ছুটি শেষ হওয়ার যথেষ্ট আগে ইহার জন্য মালিকের নিকট দরখাস্ত করিতে হইবে এবং মালিককে ছুটি বর্ধিতকরণের আবদে মঞ্জুর বা না মঞ্জুর করিয়া শ্রমিকের ছুটির ঠিকানায় লিখিতভাবে জানাইতে হইবে।

অব্যয়িত ছুটির মজুরী প্রদান

১১। যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী ছাটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, বরখাস্ত, অবসর, পদত্যাগ বা অন্য কোন কারণে অবসান হয় এবং যদি তাহার কোন বাৎসরিক ছুটি পাওনা থাকে, তাহা হইলে মালিক ঐ পাওনা ছুটির পরবর্ত্তে এই আইনের বিধান অনুযায়ী ছুটিকালীন সময়ে উক্ত শ্রমিকের য়ে মজুরী প্রাপ্য হইত তাহা প্রদান করিবেন।

কাজ বন্ধ রাখা

১২। (১) অগ্নিকান্ড, আকস্মিক বিপত্তি, যন্ত্রপাতি বিকল, বদ্যুৎ সরবরাহ বন্ধ, মহামারী, ব্যাপক দাঙা-হাঙামা অথবা মালিকের ন্যূনতর বহিষ্ঠিত অন্য কোন কারণে প্রয়োজন হইলে, কোন মালিক য়ে কোন সময় তাহার প্রতিষ্ঠানের কোন শাখা বা শাখাসমূহ আংশিক বা সম্পূর্ণ বন্ধ করিয়া দিতে পারিবেন এবং য়ে কারণে উক্তরূপ বন্ধের আদেশ দেওয়া হইবে তাহা বদ্যমান থাকা পর্যন্ত এই বন্ধের আদেশ বহাল রাখিতে পারিবেন। কাজ বন্ধ রাখা

(২) যদি উক্তরূপ বন্ধের আদেশ কর্মসময়ের পরে দেওয়া হয়, তাহা হইলে পরবর্ত্তী কর্মসময় শুরম্ন হওয়ার আগে মালিক প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট শাখার নোটিশ বোর্ডে বা কোন প্রকাশ্য স্থানে নোটিশ স্টিকিয়া বা লটকাইয়া দিয়া উক্ত বিষয়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে অবহতি করিবেন। (৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত নোটিশে বন্ধ পরবর্ত্তী কাজ কখন শুরম্ন হইবে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে কাজ পুনরায় শুরম্ন হওয়ার পূর্বে কোন সময় তাহাদের কর্মস্থলে অবস্থান করিতে হইবে কি না তা সম্পর্কে নির্দেশ থাকবে।

(৪) যদি উক্তরূপ বন্ধ কর্মসময়ের মধ্যেই সংঘটিত হয়, তাহা হইলে মালিক উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত পন্থায় নোটিশ মারফত সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে যথাশীঘ্র সম্ভব তা সম্পর্কে অবহতি করিবেন, এবং ঐ নোটিশে পরবর্ত্তী কাজ কখন শুর হইবে এবং শ্রমিকগণ কর্মস্থলে অবস্থান করিবেন কি না তা সম্পর্কে নির্দেশ থাকবে।

(৫) উক্তরূপ কাজ বন্ধের পর য়ে সমস্ত শ্রমিককে কর্মস্থলে অবস্থানের নির্দেশ দেওয়া হইবে, তাহাদের ঐ অবস্থানের সময় এক ঘণ্টার কম হইলে তাহারা কোন মজুরী নাও পাইতে পারেন, এবং ঐ অবস্থানের সময় ইহার অধিক হইলে তাহারা অবস্থানকালীন সম্পূর্ণ সময়ের জন্য মজুরী পাইবেন।

(৬) যদি কাজ বন্ধের ম্যাদ এক কর্ম দবিসের চ্যে বেশী না হয়, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কোন শ্রমিক, উপ-ধারা (৫) এর বতের ব্যতীত, কোন মজুরী নাও পাইতে পারেন।

(৭) যদি কাজ বন্ধের ময়োদ এক কর্ম দবিসরে অধিক হয় তাহা হইলে, সাময়িকি বা বদলী শ্রমিক ব্যতীত, সংশ্লিষ্ট প্রত্যেক শ্রমিককে এক দিনের অতিরিক্ত সকল বন্ধ কর্ম দবিসরে জন্য মজুরী প্রদান করা হইবে।

(৮) যদি কাজ বন্ধের ময়োদ তিন কর্ম দবিসরে অধিক হয়, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে ধারা ১৬ এর বিধান অনুযায়ী লে-অফ করা হইবে।

(৯) উপ-ধারা (৮) এ উল্লিখিত লে-অফ কাজ বন্ধ হওয়ার প্রথম দিন হইতেই বলবৎ হইবে, এবং প্রথম তিন দিনের জন্য প্রদত্ত কোন মজুরী সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে প্রদানে লে-অফকালীন ক্ষতিপূরণের সহিত সমন্বিত করা হইবে।

(১০) কাজ বন্ধের কারণে যদি কোন ঠিকা-হারের শ্রমিক বতগিরসতদ হন তাহা হইলে উপ-ধারা (৯) এর প্রয়োজনে তাহার পূর্ববর্তী এক মাসে গড় দৈনিক আয়কে দৈনিক মজুরী বলিয়া গণ্য করা হইবে।

প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখা

১৩। (১) কোন প্রতিষ্ঠানের কোন শাখা বা বিভাগে বে-আইনী ধর্মঘটের কারণে মালিকি উক্ত শাখা বা প্রতিষ্ঠান আংশিক বা সম্পূর্ণ বন্ধ করিয়া দিতে পারবিনে, এবং এরূপ বন্ধের বত্রে ধর্মঘটে অংশগ্রহণকারী শ্রমিকগণ কোন মজুরী পাইবেন না।

(২) যদি উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন শাখা বা বিভাগ বন্ধের কারণে প্রতিষ্ঠানের অন্য কোন শাখা বা বিভাগ এমনভাবে বতগিরসতদ হয় যে উহা চালু রাখা সম্ভব নহে, তাহা হইলে উক্ত শাখা বা বিভাগও বন্ধ করিয়া দেওয়া যাইবে, কিন্তু সর্বোত্তরে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে তিন দিন পর্যন্ত লে-অফ এর বত্রে প্রদানে বতপূরণের সমপরিমাণ মজুরী প্রদান করিতে হইবে, তবে এই ময়োদের অতিরিক্ত সময়ের জন্য তাহারা আর কোন মজুরী নাও পাইতে পারেন।

(৩) উক্তরূপ বন্ধের বিষয়টি মালিক যথাশীঘ্র সম্ভব সংশ্লিষ্ট শাখা বা বিভাগের নোটিশ বোর্ডে বা প্রতিষ্ঠানের কোন প্রকাশ্যস্থানে নোটিশ সাঁটিয়া বা লটকাইয়া দিয়া সংশ্লিষ্ট সকলকে অবহতি করবিনে এবং কাজ পুনরায় শুরম্ন হইবার বিষয়ও উক্তরূপে বজ্ঞাপতি করবিনে।

কতপিয় ক্ষত্রে

১৪। (১) এই অধ্যায়ে প্রয়োজনে, কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে পূর্ববর্তী বার পঞ্জিকা মাসে বাস্তবে অন্ততঃ দুইশত চল্লিশ দিন বা একশত বশি দিন কাজ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি যথাক্রমে "এক বসর" বা "ছয় মাস" প্রতিষ্ঠানে অবচ্ছিন্নভাবে কাজ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন শ্রমিকের বাস্তব কাজ করার দিন গণনার ক্ষত্রে নিম্নলিখিত দিনগুলিও গণনায় আনা হইবে, যথাঃ-

(ক) তাহার লে-অফের দিনগুলি;

(খ) অসুস্থতা বা দুর্ঘটনার কারণে মজুরীসহ বা বিনা মজুরীতে ছুটির দনিগুলা;

(গ) বৈধ ধর্মঘাট অথবা অবৈধ লক-আউটের কারণে কর্মহীন দনিগুলা;

(ঘ) মহিলা শ্রমকিগণের বত্রে, অনধিক য়োল সপ্তাহ পর্যনত্ প্রসূতি ছুটি।

(৩) ধারা ১৯, ২০ অথবা ২৩ এর অধীন বতপূরণ অথবা ধারা ২২, ২৩, ২৬ অথবা ২৭ এর অধীন মজুরী হিসাবেরে প্রয়়োজনে "মজুরী" বলতি ক়োন শ্রমকিরে ছাটাই, বরখাসত্, অপসারণ, ডিসচার্জ, অবসর গ্রহণ বা চাকুরীর অবসানেরে অব্যবহতি পূর্বেরে বার মাসে প্রদত্ তাহার মূল মজুরী, এবং মহারঘ ভাতা এবং এড-হক বা অরন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর গড় বুঝাইবে।

ধারা ১২, ১৬, ১৭
এবং ১৮
প্রয়়োগেরে
ক্ষত্রে
বাধা-নষিধে

১৫। এই অধ্যায়েরে অন্যত্ যাহা কছুই থাকুক না কনে, অন্ততঃ পাঁচ জন শ্রমকি নযুক্ত নাই বা পূর্ববর্তী বার মাসে নযুক্ত ছিলি নে না- এইরূপ ক়োন প্রতযিঠানে ধারা ১২, ১৬, ১৭ এবং ১৮ এর বধানাবলী প্রয়়োজ্য হইবে না।

লে-অফকৃত
শ্রমকিগণেরে
ক্ষতপূরণেরে
অধিকার

১৬। (১) য়ে ক্ষত্রে বদলী বা সাময়িকি শ্রমকি নহনে এরূপ ক়োন শ্রমকিকে, যাহার নাম ক়োন প্রতযিঠানেরে মাস্টার র়োলে অন্তর্ভুক্ত আছে এবং যনি মালকিরে অধীন অন্ততঃ এক বত্সর চাকুরী সম্পূরণ করিয়াছনে, লে-অফ করা হয়, তাহা হইলে মালকি তাহাকে, সাপ্তাহকি ছুটির দনি ব্যতীত তাহার লে-অফেরে সকল দনিরে জন্য় ক্ষতপূরণ প্রদান করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্খতি ক্ষতপূরণেরে পরমাণ হইবে সংশ্লযিষ্ট শ্রমকিরে য়োট মূল মজুরী এবং মহারঘ ভাতা এবং এডহক বা অরন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধকে এবং তাহাকে লে-অফ করা না হইলে তনি য়ে আবাসকি ভাতা পাইতনে, তাহার সম্পূরণেরে সমান।

(৩) য়ে বদলী শ্রমকিরে নাম ক়োন প্রতযিঠানেরে মাস্টার-র়োলেরে অন্তর্ভুক্ত আছে, তনি এই ধারার প্রয়়োজনে বদলী বলিয়া গণ্য হইবনে না যদি তনি উক্ত প্রতযিঠানে অবচ্ছিন্নভাবে এক বছর চাকুরী সম্পূরণ করিয়া থাকনে।

(৪) মালকি এবং শ্রমকিরে মধ্যে ভিন্নরূপ ক়োন চুক্তি না থাকলি, ক়োন শ্রমকি এই ধারার অধীন ক়োন পঞ্জকি বত্সরে পঁয়তাল্লিশ দনিরে অধিক সময়েরে জন্য় ক্ষতপূরণ পাইবনে না।

(৫) উপ-ধারা (৪) এ যাহা কছুই থাকুক না কনে, যদি ক়োন পঞ্জকি বত্সরে ক়োন শ্রমকিকে অবচ্ছিন্নভাবে বা বচ্ছিন্নভাবে পঁয়তাল্লিশ দনিরে অধিক সময়েরে জন্য় লে-অফ করা হয়, এবং উক্ত পঁয়তাল্লিশ দনিরে পর লে-অফেরে সময় যদি আর়োও পনের দনি বা তদূর্ধ্ব হয়, তাহা হইলে উক্ত শ্রমকিকে, শ্রমকি এবং মালকিরে মধ্যে ভিন্নরূপে ক়োন চুক্তি না থাকলি, পরবর্তী প্রত্যকে পনের বা তদূর্ধ্ব দনিসমূহেরে লে-অফেরে জন্য় ক্ষতপূরণ প্রদান

করতি হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) এ উল্লিখিত কৃষতপূরণের পরিমাণ হইবে সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে মোট মূল মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর এক-চতুর্থাংশ এবং যদি আবাসিক ভাতা থাকে, তাহার সম্পূরণের সমান।

(৭) কোন কৃষত্রে যদি কোন শ্রমকিকে কোন পঞ্জিকা বত্সরে উপরে উল্লিখিত প্রথম পঁয়তাল্লিশ দিন লে-অফের পর কোন অবচ্ছিন্ন পনের দিন বা তদূর্ধ্ব সময়ের জন্যে লে-অফ করতি হয়, তাহা হইলে মালিক উক্ত শ্রমকিকে লে-অফের পরবর্ত্তে ধারা ২০ এর অধীন ছাঁটাই করতি পারবিনে।

**লে-অফকৃত
শ্রমকিগণের
মাস্টার রোল**

১৭। কোন প্রতিষ্ঠানে শ্রমকিগণকে লে-অফ করা সত্ত্বেও মালিককে তাহাদের জন্য মাস্টার-রোল সংরক্ষণ করতি হইবে, এবং স্বাভাবিক কর্মসময়ে লে-অফকৃত শ্রমকিগণের মধ্যে যাহারা কাজের জন্য হাজরি দবিনে, তাহাদের নাম উহাতে লিপিবদ্ধ করার ব্যবস্থা করবিনে।

**কতপিয় কৃষত্রে
লে-অফকৃত
শ্রমকিগণ
কৃষতপূরণ
পাইবার অধিকারী
হইবনে না**

১৮। (১) এই অধ্যায়ে অন্যত্র যাহা কছিই থাকুক না কেন, কোন লে-অফকৃত শ্রমকিকে কৃষতপূরণ প্রদয়ে হইবে না, যদি-

(ক) তিনি একই প্রতিষ্ঠানে বা একই মালকিরে অধীন একই শহরে বা গ্রামে অথবা আট কিলোমিটার দূরত্বের মধ্যে অবস্থতি ভিন্ন কোন প্রতিষ্ঠানে দবতা বা পূর্ব অভিজ্ঞতার প্রয়োজন নাই-এরূপ কোন বকিল্প পদে একই মজুরীতে কাজ গ্রহণ করতি অস্বীকার করেন;

(খ) তিনি মালকিরে নরিদশে সত্ত্বেও অন্তদতঃ দিনে একবার প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কর্ম সময়ের মধ্যে কোন নরিদশিট সময়ে কাজের জন্য হাজরি না দনে।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর উদ্দেশ্যে, যদি লে-অফকৃত কোন শ্রমকি কোন দিনে স্বাভাবিক কর্ম সময়ের মধ্যে নরিধারণতি কোন সময়ে কাজের জন্য হাজরি দনে, এবং হাজরির দুই ঘণ্টার মধ্যে যদি তাহাকে কোন কাজ দেওয়া না হয়, তাহা হইলে তিনি সেই দিনের জন্য এই ধারার অর্থ মোতাবেক লে-অফকৃত হইয়াছনে বলিয়া গণ্য হইবনে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিতরূপে যদি কোন লে-অফকৃত শ্রমকি কাজের জন্য হাজরি দনে, এবং তাহাকে কোন দিনের কোন পালায় উহা শুরম্ন হওয়ার প্রাক্কালে কাজ দেওয়ার পরবর্ত্তে তাহাকে একই দিনে পালার দ্বিতীয়ার্ধে কাজে হাজরি হওয়ার জন্য নরিদশে দেওয়া হয় এবং তিনি তদনুযায়ী কাজের জন্য হাজরি দনে, তাহা হইলে তিনি ঐ দিনের অর্ধকে কর্ম সময়ের জন্য লে-অফ হইয়াছনে বলিয়া গণ্য হইবনে এবং অবশিষ্ট অর্ধকে কর্মসময়ে, তাহাকে কোন কাজ দেওয়া হউক বা না হউক, তিনি চাকুরীতে ছিলনে বলিয়া বিবেচতি হইবনে।

মৃত্যুজনিত সুবিধা

১৯। যদি কোন শ্রমকি কোন মালিকের অধীন অবচ্ছিন্নভাবে অন্ততঃ তিন বছরের অধিককাল চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করলে, তাহা হইলে মালিক মৃত শ্রমকির কোন মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তাহার কোন পোষ্যকে তাহার প্রত্যকে পূর্ণ বৎসর বা উহার ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবিনে, এবং এই অর্থ মৃত শ্রমকি চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিলে যে সুবিধা প্রাপ্ত হইতেন, তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদানে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, মৃত শ্রমকি যদি প্রতিষ্ঠানের কোন বাধ্যতামূলক বীমা স্কীমের আওতাভুক্ত হন, অথবা যদি তাহার ক্ষত্রে দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন ক্ষতপূরণ প্রদানে হয়, তাহা হইলে যাহা অধিক হইবে তাহাই উক্ত শ্রমকির ক্ষত্রে প্রদানে হইবে।

ছাঁটাই

২০। (১) কোন শ্রমকিকে প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে কোন প্রতিষ্ঠান হইতে ছাঁটাই করা যাইবে।

(২) কোন শ্রমকি যদি কোন মালিকের অধীনে অবচ্ছিন্নভাবে অনুঘন এক বৎসর চাকুরীতে নিয়োজিত থাকেন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাইয়ের ক্ষত্রে মালিককে-

(ক) তাহার ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করিয়া এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হইবে, অথবা নোটিশ ময়োদরে জন্য নোটিশের পরবর্ত্তে মজুরী প্রদান করিতে হইবে;

(খ) নোটিশের একটি কপি প্রধান পরদর্শক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারণিত কোন কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিতে হইবে, এবং আরেকটি কপি প্রতিষ্ঠানের যথা দর কমান্বয় প্রতিনিধিকে, যদি থাকে, দিতে হইবে; এবং

(গ) তাহাকে ক্ষতপূরণ বাবদ তাহার প্রত্যকে বৎসর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরী বা গ্রাচুইটি যদি প্রদানে হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিতে হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ১৬(৭) এর অধীন ছাঁটাইয়ের ক্ষত্রে উপ-ধারা (২) (ক) এর উল্লিখিত কোন নোটিশের প্রয়োজন হইবে না, তবে ছাঁটাইকৃত শ্রমকিকে উপ-ধারা (২) (গ) মোতাবেক প্রদানে ক্ষতপূরণ বা গ্রাচুইটির অতিরিক্ত হিসাবে আরোও পনের দিনের মজুরী দিতে হইবে।

(৪) যে ক্ষত্রে কোন বশিষে শ্রমিকের শ্রমকিকে ছাঁটাই করার প্রয়োজন হয় সে ক্ষত্রে, মালিক এবং শ্রমকির মধ্যে এতদসংক্রান্ত কোন চুক্তির অবর্তমানে, মালিক উক্ত শ্রমিকের শ্রমকিগণের মধ্যে সর্বশেষে নিযুক্ত

শ্রমিককে ছাঁটাই করবিনে।

ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনয়োগ

২১। যবে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয় এবং ছাঁটাইয়ের এক বৎসরে মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিক নিয়োগ করিতে ইচ্ছুক হন সে ক্ষেত্রে মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকেরে সর্বশেষে জানা ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করিয়া তাহাকে চাকুরীর জন্য আবদেন করিতে আহ্বান জানাইবনে, এবং এই আহ্বানে সাড়া দিয়া কোন শ্রমিক পুনরায় চাকুরী পাইবার জন্য আবদেন করিলে তাহাকে নিয়োগেরে ব্যাপারে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে, এবং এ রকম একাধিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিক প্রার্থী হইলে তাহাদের মধ্যে পূর্বেরে চাকুরীর জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

চাকুরী হইতে ডিসচার্জ

২২। (১) কোন শ্রমিককে, কোন রজিস্টার্ড চাকুরীসক কতরুক প্রত্যয়তি, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যেরে কারণে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ করা যাইবে।

(২) ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিক অনুযন এক বৎসর অবচ্ছিন্ন চাকুরী সম্পূর্ণ করিলে তাহাকে মালিক তাহার প্রত্যকে বৎসর চাকুরীর জন্য কৃতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনেরে মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদয়ে হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবিনে।

অসদাচরণ এবং দণ্ড-প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি

২৩। (১) এই আইনে লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ এবং চাকুরীর অবসান সম্পর্কে অন্যত্র যাহা কিছুই বলা হউক না কেন, কোন শ্রমিককে বিনা নোটিশে বা নোটিশেরে পরবির্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা যাইবে, যদি তিনি-

(ক) কোন ফৌজদারী অপরাধেরে জন্য দণ্ডপ্রাপ্ত হন; অথবা

(খ) ধারা ২৪ এর অধীন অসদাচরণেরে অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

(২) অসদাচরণেরে অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিককে উপ-ধারা (১) এর অধীন চাকুরী হইতে বরখাস্তেরে পরবির্তে, বিশেষে অবস্থার পরপ্রিক্ষেতি, নমিনলখিতি যবে কোন শাস্তি প্রদান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) অপসারণ;

(খ) নীচেরে পদে, গ্রেডে বা বতেন স্কেলে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন;

(গ) অনধিক এক বৎসরেরে জন্য পদোন্নতি বন্ধ;

(ঘ) অনধিক এক বৎসরেরে জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ;

(ঙ) জরমিনা;

(চ) অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িকি বরখাস্ত;

(ছ) ভর্তুকীসনা ও সতর্কীকরণ।

(৩) উপ-ধারা (১) এর অধীন বরখাস্তকৃত অথবা উপ-ধারা (২) (ক) এর অধীন অপসারিত কোন শ্রমিককে, যদি তাহার অবচ্ছিন্ন চাকুরীর ম্যোদ অনুযন এক বর্তুকী হয়, মালিকি ক্ষতপূরণ বাবদ প্রত্যকে সম্পূর্ণ চাকুরী বর্তুকীরে জন্য চট্টদ দিনেরে মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদয়ে হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিককে উপ-ধারা (৪) (খ) এর অধীন অসদাচরণেরে জন্য বরখাস্ত করা হইলে তনিকোন ক্ষতপূরণ পাইবনে না।

(৪) নমিনলখিতি কাজ করা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) উপরস্থরে কোন আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদশে মানার ক্ষত্রে এককভাবে বা অন্যরে সঙ্গে সংঘবদ্ধ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা;

(খ) মালিকিরে ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, প্রতারণা বা অসাধুতা;

(গ) মালিকিরে অধীন তাহার বা অন্য কোন শ্রমিকিরে চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান;

(ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থতি অথবা ছুটি না নয়া এক সঙ্গে দশ দিনেরে অধিক সময় অনুপস্থতি;

(ঙ) অভ্যাসগত বলিম্বে উপস্থতি;

(চ) প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোন আইন, বধি বা প্রবধানেরে অভ্যাসগত লঙ্ঘন;

(ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখল বা দাংগা-হাংগামামূলক আচরণ, অথবা শৃঙ্খলা হানকির কোন কর্ম;

(জ) কাজে-কর্মে অভ্যাসগত গাফলিতি;

(ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোন বধিরি অভ্যাসগত লঙ্ঘন;

(ঞ) মালিকিরে অফিসিয়াল রেকর্ডেরে রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতকিরণ বা উহা হারাইয়া ফলো।

(৫) উপ-ধারা (১) (ক) এর অধীন বরখাস্তকৃত কোন শ্রমিক যদি আপীলে খালাস পান, তাহা হইলে তাহাকে তাহার পূর্বতন পদে বহাল করিতে হইবে, অথবা নূতন কোন উপযুক্ত পদে তাহাকে নিয়োগ করিতে হইবে, এবং যদি উহার

কোনটিই সম্ভব না হয়, তাহা হইলে তাহাকে ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিককে প্রদায়ে ক্ষতিপূরণের সমান হারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে, তবে বরখাস্ত হওয়ার কারণে ইতিমধ্যে প্রাপ্ত ক্ষতিপূরণের টাকা ইহা হইতে বাদ যাইবে।

শাস্তির পদ্ধতি

২৪। (১) ধারা ২৩ এর অধীন কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে শাস্তির আদেশ প্রদান করা যাইবে না, যদি না-

(ক) তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়;

(খ) অভিযোগের একটি কপি তাহাকে দেওয়া হয় এবং ইহার জবাব দেওয়ার জন্য অন্ততঃ সাতদিন সময় দেওয়া হয়;

(গ) তাহাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়;

(ঘ) তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয় ;

(ঙ) মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশে অনুমোদন করেন।

(২) অসদাচরণের অভিযোগে অভিযুক্ত কোন শ্রমিককে তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা যাইবে, এবং যদি না বিষয়টি আদালতে বিচারার্থীন থাকে, এই সাময়িক বরখাস্তের মোট ময়াদ ষাট দিনের অধিক হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ সাময়িক বরখাস্তকালে মালিক তাহাকে তাহার গড় মজুরী, মহারঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসাবে প্রদান করবিনে।

(৩) সাময়িক বরখাস্তের কোন আদেশ লিখিতভাবে হইবে এবং ইহা শ্রমিককে প্রদানের সঙ্গে সঙ্গে কার্যকর হইবে।

(৪) কোন তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিককে, তাহার প্রতিনিধানে নিয়োজিত এবং তৎকর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি সাহায্য করিতে পারবিনে।

(৫) যদি কোন তদন্তে কোন পক্ষ মৌখিক সাক্ষী প্রদান করেন, তাহা হইলে যাহার বিরুদ্ধে এই সাক্ষ্য প্রদান করা হইবে তন্নি সাক্ষীকে জরো করিতে পারবিনে।

(৬) যদি তদন্তে কোন শ্রমিককে দোষী পাওয়া যায় এবং তাহাকে ধারা ২৩(১) এর অধীন শাস্তি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে তন্নি তাহার সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ের জন্য কোন মজুরী পাইবনে না, তবে উক্ত সময়ের জন্য তাহার খোরাকী ভাতা প্রাপ্য থাকবি।

(৭) যদি তদন্তে কোন শ্রমিকের অপরাধ প্রমাণিত না হয়, তাহা হইলে তন্নি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবনে এবং ঐ

সময়ের জন্য তাহার, খোঁরাবাকী ভাতা সমন্বয়সহ, মজুরী প্রদায়ে হইবে।

(৮) শাস্তি প্রদানরে ক্ষেত্রে, শাস্তির আদাশেরে একটী কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমকিকে দাতি হইবে।

(৯) যদি কোন শ্রমকি মালকি কর্তৃক প্রেরতি কোন নোটিশি, চর্চি, অভিযোগনামা, আদাশে বা অন্য কোন কাগজপত্র গ্রহণ করতি অস্বীকার করনে, তাহা হইলে উহা তাহাকে প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া বুঝাতি হইবে যদি উহার একটী কপি নোটিশি বোর্ডে প্রদর্শতি হয় এবং আরকেটী কপি মালকিরে নথিপত্র হইতে প্রাপ্ত শ্রমকিরে ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করা হয়।

(১০) কোন শাস্তি প্রদানরে ব্যাপারে মালকি সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধরে গুরুত্ব এবং বিদ্যমান অন্য কোন বিশেষ অবস্থা বিচিনায় আনবিনে।

জরমিনা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

২৫। (১) কোন মজুরী ময়াদে প্রদায়ে মজুরীর এক দশমাংশরে অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমকিকে জরমিনা করা যাইবে না।

(২) পনরে বঙ্গসররে কম বয়স্ক কোন শ্রমকিরে উপর জরমিনা আরোপ করা যাইবে না।

(৩) কোন শ্রমকিরে উপর আরোপতি জরমিনা কস্টি ভিত্তিতে বা উহা আরোপরে তারখি হইতে ষাট দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় করা যাইবে না।

(৪) কোন জরমিনা, যে অপরাধরে জন্য আরোপতি হইয়াছে সে অপরাধ সংঘটনরে তারখিই উহা আরোপতি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) সকল জরমিনা এবং উহার আদায় বধি দ্বারা নির্ধারণতি একটী রেজিস্ট্রারে মালকি কর্তৃক লিপিবদ্ধ করা হইবে, এবং আদায়কৃত জরমিনা কবেলমাত্র প্রতস্থিঠানে নিয়োজতি শ্রমকিগণরে কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাইবে।

বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালকি কর্তৃক শ্রমকিরে চাকুরীর অবসান

২৬। (১) এই অধ্যায়ে অন্যত্র বধিত কোন পন্থা ছাড়াও মালকি-

(ক) মাসকি মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজতি শ্রমকিরে তগেত্রে, একশত বিশ দিনরে,

(খ) অন্য শ্রমকিরে তগেত্রে, ষাট দিনরে,

লখিতি নোটিশি প্রদান করিয়া কোন স্থায়ী শ্রমকিরে চাকুরীর অবসান করতি পারবিনে।

(২) এই অধ্যায়ে অন্তর্ভুক্ত কোন পন্থা ছাড়াও মালিক-

(ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ত্রিশ দিনের,

(খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, চৌদ্দ দিনের,

লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারবিনে, যদি না এই অবসান যো অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হইয়াছে উহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বলিপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

(৩) যো ক্ষেত্রে মালিক বিনা নোটিশে কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন, প্রদত্ত নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ ময়োদরে জন্য মজুরী প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারবিনো।

(৪) যো ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয় সেক্ষেত্রে, মালিক শ্রমিককে তাহার প্রত্যকে সম্পূর্ণ বত্সরে চাকুরীর জন্য ক্রতপূর্ণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী, অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদত্ত হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবিনে এবং এই ক্রতপূর্ণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদত্ত অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান

২৭। (১) কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ষাট দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারবিনো।

(২) কোন অস্থায়ী শ্রমিক-

(ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ত্রিশ দিনের,

(খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, চৌদ্দ দিনের,

লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারবিনো।

(৩) যো ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ ময়োদরে জন্য মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারবিনো।

(৪) যো ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্রতপূর্ণ হিসাবে তাহার প্রত্যকে সম্পূর্ণ বত্সরে চাকুরীর জন্য-

(ক) যদি তিনি পাঁচ বত্সর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বত্সরের কম ময়োদে অবচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে, চৌদ্দ দিনের মজুরী;

(খ) যদি তিনি দশ বত্সর বা তদূর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ত্রিশ দিনের মজুরী;

অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদায়ে হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবিনে, এবং কৃষত্পূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদায়ে অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

শ্রমিকের অবসর গ্রহণ

২৮। (১) এ অধ্যায়ে অন্যত্র যাহা কিছুই উল্লেখ থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৫৭ (সাতান্ন) বত্সর পূর্ণ হইলে তিনি চাকুরী হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করবিনে।

(২) এ ধারার উদ্দেশ্যে বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সার্বভিসি বয়সে লিপিবদ্ধ জন্ম তারিখ উপযুক্ত প্রমাণ হিসাবে গণ্য হইবে।

(৩) ধারা ২৬(৪) এর বধিান অনুসারে কিংবা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব চাকুরী বধিি অনুযায়ী অবসর গ্রহণকারী শ্রমিকের প্রাপ্য পাওনাদি পরিশোধ করিতে হইবে।

(৪) অবসর গ্রহণকারী কোন শ্রমিককে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে পরবর্তীতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারবিনে।

ভবিষ্য তহবলি পরিশোধ

২৯। যদি কোন শ্রমিক কোন ভবিষ্য তহবলির সদস্য হন এবং তহবলির বধিি অনুযায়ী তিনি মালিকের চাঁদাসহ উক্ত তহবলি হইতে কোন সুবিধা প্রাপ্য হন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অবসর গ্রহণ, অপসারণ বা চাকুরীর অবসান হওয়ার কারণে উক্ত সুবিধা হইতে তাহাকে বঞ্চিত করা যাইবে না।

শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের ময়োদ

৩০। অবসর, ডিসচার্জ, ছাঁটাই, বরখাস্ত এবং চাকুরীর অবসান ইত্যাদি য়ে কোন কারণে শ্রমিকের চাকুরীর ছদে ঘটায় পরবর্তী সর্বোচ্চ ত্রিশ কর্ম দবিসরে মধ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের প্রাপ্য সকল পাওনা পরিশোধ করিতে হইবে।

চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র

৩১। সাময়িক ও বদলী শ্রমিক ব্যতীত, অন্য কোন শ্রমিক তাহার ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ, অবসর গ্রহণ বা চাকুরীর অবসানের সময় মালিকের নিকট হইতে চাকুরী সংক্রান্ত একটি প্রত্যয়নপত্র পাইবার অধিকারী হইবেন।

বাসস্থান হইতে উচ্ছেদ

৩২। (১) কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হইলে, তাহা য়ে কোন প্রকারেই হউক না কেন, তিনি তাহার চাকুরীর অবসানের ষাট দিনের মধ্যে মালিক কর্তৃক তাহাকে বরাদ্দকৃত বাসস্থান ছাড়িয়া দিবেন।

(২) উক্ত সময়ের মধ্যে বাসস্থান ছাড়িয়া না দিলে মালিক শ্রম আদালতে তাহার বরিম্বদধে অভিযোগ পশে করতি পারবিনে।

(৩) আদালত উভয় পক্ষকে শ্রবণ করিয়া মামলাটি সংতগিপ্তভাবে বচির করবি, এবং যুক্তিসিঙগত সময়ের মধ্যে শ্রমকিকে বাসস্থানটি ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য নরিদশে দতি পারবি।

(৪) আদালত কর্তৃক নরিধারতি সময়ের মধ্যে বাসস্থান ছাড়িয়া না দিলে শ্রমকিকে উহা হইতে বলপূর্বক উচ্ছদে করবির জন্য প্রয়োজনবোধে আদালত কোন পুলশি কর্মকর্তাকে নরিদশে দতি পারবি।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন আদালতের নরিদশেপ্রাপ্ত পুলশি কর্মকর্তা আদালতের আদশেরে সারমর্ম এবং উহাতে তাহার প্রবশেরে ইচ্ছা বাসস্থানে বসবাসরত ব্যক্তগিকে অবহতি করবিনে, এবং বাসস্থান ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য তাহাদগিকে অন্ততঃ ছয় ঘন্টা সময় দবিনে, এবং অতঃপর উহার দখল গ্রহণেরে জন্য বল প্রয়োগরে পূর্ববে উহাতে বসবাসকারী শশিগণকে বাহরি হইয়া আসার জন্য সম্ভাব্য সকল সুযোগ দবিনে।

অভিযোগ পদ্ধতি

৩৩। (১) লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য য়ে কোন কারণে চাকুরীর অবসান হইয়াছে এরূপ শ্রমকিসহ য়ে কোন শ্রমকিরে, এই অধ্যায়েরে অধীন কোন বশিয় সম্পর্কে যদি কোন অভিযোগ থাকে এবং যদি তিনি ততসম্পর্কে এই ধারার অধীন প্রতিকার পাইতে ইচ্ছুক হন তাহা হইলে তিনি, অভিযোগেরে কারণ অবহতি হওয়ার তারখি হইতে ত্রশি দিনেরে মধ্যে অভিযোগটি লখিতি আকারে রজিস্ট্রির ডাকযোগে মালকিরে নকিট পশে করবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, যদি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযোগটি সরাসরি গ্রহণ করিয়া লখিতিভাবে প্রাপ্তি স্বীকার করেন, সেই ক্ষত্রে উক্ত অভিযোগটি রজিস্ট্রির ডাকযোগে না পাঠাইলেও চলবি।

(২) মালকি অভিযোগ প্রাপ্তির পনেরে দিনেরে মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করবিনে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমকিকে শুনানীর সুযোগ দিয়া ততসম্পর্কে তাহার সদিধান্ত লখিতিভাবে শ্রমকিকে জানাইবনে।

(৩) যদি মালকি উপ-ধারা (২) এর অধীন কোন সদিধান্ত দতি ব্যর্থ হন, অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমকি যদি উক্তরূপ সদিধান্তে অসন্তুষ্ট হন, তাহা হইলে তিনি উপ-ধারা (২) এ উলিখতি সময় অতিক্রান্ত হওয়ার তারখি হইতে ত্রশি দিনেরে মধ্যে অথবা, ক্ষত্রেমত, মালকিরে সদিধান্তেরে তারখি হইতে ত্রশি দিনেরে মধ্যে শ্রম আদালতে লখিতিভাবে অভিযোগ পশে করতি পারবিনে।

(৪) শ্রম আদালত অভিযোগ প্রাপ্তির পর উভয় পক্ষকে নোটশি প্রদান করিয়া অভিযোগটি সম্পর্কে তাহাদেরে বক্তব্য শ্রবণ করবি এবং উহার ববিচেনায় মামলার অবস্থাধীন য়েপ আদশে দেওয়া ন্যায়সিঙগত সরূপ আদশে প্রদান করবি।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোন আদশে দ্বারা আদালত, অন্যান্য

প্রতিকারের মধ্যে, অভিযোগকারীকে, বক্যো মজুরীসহ বা ছাড়া, তাহার চাকুরীতে পুনর্বহাল করার নির্দেশে দিতে পারবে এবং কোন বরখাস্ত, অপসারণ বা ডিসচার্জের আদেশকে ধারা ২৩(২) এ উল্লিখিত কোন লঘুদণ্ডে পরিবর্তিত করিতে পারবে।

(৬) শ্রম আদালতের কোন আদেশে দ্বারা সংতগুব্ধ কোন ব্যক্তি আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালের নিকট আপীল দায়ের করিতে পারবিনে, এবং এই আপীলের উপর উহার সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(৭) এই ধারার অধীন কোন অভিযোগ বা আপীল দায়েরের জন্য কোন কোর্ট-ফেসি প্রদত্ত হইবে না।

(৮) এই ধারার অধীন কোন অভিযোগ এই আইনের অধীন কোন ফৌজদারী অভিযোগ বলিয়া গণ্য হইবে না।

(৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ২৬ এর অধীন প্রদত্ত চাকুরীর অবসানের আদেশের বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ করা যাইবে না, যদি না অবসানের আদেশটি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের ট্রডে ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডের কারণে অথবা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে প্রদত্ত হইয়াছে বলিয়া অভিযোগ করা হয়, অথবা যদি না তর্নি উক্ত ধারার অধীন প্রাপ্য সুবিধা হইতে বঞ্চিত হন।

তৃতীয় অধ্যায় কশিোর শ্রমিক নিয়োগ

শশি ও কশিোর নিয়োগে বাধা-নষিধে

৩৪। (১) কোন পশোয় বা প্রতষিঠানে কোন শশিকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না।

(২) কোন পশোয় বা প্রতষিঠানে কোন কশিোরকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না, যদি না-

(ক) বধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একজন রজিস্টার্ড চকিত্সক কর্তৃক তাহাকে প্রদত্ত সত্মগমতা প্রত্য়নপত্র মালকিরে হফোজতে থাকে, এবং

(খ) কাজে নিয়োজিত থাকাকালে তর্নি উক্ত প্রত্য়নপত্রেরে উলস্নেখ সম্বলতি একটি টোকে বহন করনে

(৩) কোন পশো বা প্রতষিঠানে কোন কশিোরেরে শতিমগাধীন হিসাবে অথবা বৃত্তমিলক প্রশতিমগগরে জন্য নিয়োগেরে ত্মগেত্রে উপ-ধারা (২) এর কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) সরকার যদি মনে করে যে, কোন জরম্নরী অবস্থা বরিজমান এবং জনস্বার্থে ইহা প্রয়োজন, তাহা হইলে সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উলস্নখতি সময়েরে জন্য উপ-ধারা (২) এর প্রযোগ স্থগতি ঘোষণা করিতে পারবে।

**শিশু সংক্রান্ত
কতপিয় চুক্তির
ব্যাপারে
বাধা-নষিধে**

৩৫। এই অধ্যায়ে বহিান সাপত্বেগে, কেঁন শশির মাতা-পতি বা অভভাবক শশিকে কেঁন কাজে নযিগে অন্মতি প্রদান করযিা কাহারও সহতি কেঁন চুক্তি করতি পারবিনে না।

ব্যখ্যাঃ এই ধারায় “অভভাবক” বলতি শশির আইনগত হফাজতকারী বা শশির উপর কর্তৃত্ব আছে এমন য়ে কেঁন ব্যক্তিকেও বুঝাইবে।

**বয়স সম্পর্কে
বরীধ**

৩৬। (১) যদি কেঁন ব্যক্তি শশি কি কশির-এ সম্পর্কে কেঁন প্রশ্ন উত্থাপতি হয়, তাহা হইলে পরদির্শক প্রশ্নটি, কেঁন রজেস্টিটার্ড চকিতিসক কর্তৃক প্রদত্ত সংশসিনষ্ট ব্যক্তির বয়স সংক্রান্তম প্রতযয়নপত্রে অবর্তমান, কেঁন রজেস্টিটার্ড চকিতিসকরে নকিট সিদ্ধান্তমরে জন্ম প্রেরণ করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উলসিনখতি রজেস্টিটার্ড চকিতিসক কর্তৃক প্রদত্ত কেঁন ব্যক্তির বয়স সংক্রান্তম প্রতযয়নপত্র তাহার বয়স সম্পর্কে চূড়ান্তম প্রমাণ হিসাবে গণ্য হইবে।

**সক্ষমতা
প্রতযয়নপত্র**

৩৭। (১) কেঁন কশির কেঁন পশো বা কেঁন প্রতযিঠানে কাজরে জন্ম উপযুক্ত কনি ইহা পরীত্মগা করবার জন্ম সংশসিনষ্ট কশির বা তাহার পতি-মাতা বা অভভাবক কর্তৃক অনুরুদ্ধ হইলে, অথবা কেঁন মালকি কর্তৃক অনুরূপ ভাবে অনুরুদ্ধ হইলে, কেঁন রজেস্টিটার্ড চকিতিসক কশিরটিকে পরীত্মগা করবিনে এবং তাহার সত্মগমতা সম্বন্ধে সিদ্ধান্তম দবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, কেঁন কশির বা তাহার পতি-মাতা বা অভভাবক উক্তরূপ আবদেন পশেকালে আবদেনটির সঙ্গে য়ে প্রতযিঠানে কশির চাকুরী প্রার্থী, সে প্রতযিঠানে মালকি কর্তৃক প্রদত্ত এই মর্ম্মে পত্র সংযোজন করতি হইবে য়ে, কশিরটি সত্মগম বলযিা প্রতযয়তি হইলে তাহাকে চাকুরী প্রদান করা হইবে।

(২) এই ধারার অধীন প্রদত্ত কেঁন সত্মগমতা প্রতযয়নপত্র উহা প্রদানের তারখি হইতে বারো মাস পর্যন্তম বলবত থাকবি।

(৩) উক্তরূপ প্রতযয়নপত্রে জন্ম প্রদয়ে ফসি মালকি প্রদান করবিনে, এবং ইহা সংশ্লিষ্ট কশির বা তাহার পতি-মাতা বা অভভাবকরে নকিট হইতে আদায় করা যাইবে না।

**ডাক্তারী
পরীক্ষার জন্ম
আদশে প্রদানের
ক্ষমতা**

৩৮। য়ে ক্ষত্রে কেঁন পরদির্শক এরূপ মত পোষণ করনে য়ে-

(ক) কেঁন প্রতযিঠানে কর্মরত কেঁন ব্যক্তি কশির, কন্তি তাহার সক্ষমতা প্রতযয়নপত্র নাই; অথবা

(খ) উক্তরূপ প্রতযয়নপত্রসহ কর্মরত কেঁন কশির প্রতযয়নপত্রে উল্লখতি কাজরে জন্ম আর সক্ষম নহনে;

সে ক্ষেত্রে তিনি নোটিশি মারফত মালিককে কোন রজিস্টার্ড চকিত্সক কর্তৃক কিশোরটিকে পরীক্ষণ করা হবার অনুরোধ করিতে পারবিনে, এবং কিশোরটি উক্তরূপ পরীক্ষণান্তে সক্ষম বলিয়া প্রতীয়য়তি না হওয়া পর্যন্ত অথবা কিশোরটি আর কিশোর নয় এই মর্মে প্রতীয়য়তি না হওয়া পর্যন্ত তাহাকে কোন কাজ না দেওয়ার জন্য নির্দেশে দিতে পারবিনে।

**কতপিয় কাজে
কিশোর নিয়োগে
বাধা**

৩৯। কোন প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চালু অবস্থায় উহা পরষ্কারে জন্য, উহাতে তলে প্রদানের জন্য বা উহাকে সুবন্যসূত্ম করার জন্য বা উক্ত চালু যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে অথবা স্থারি এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে কোন কিশোরকে কাজ করিতে অনুমতি দেওয়া যাইবে না।

**বপিজজনক
যন্ত্রপাতির
কাজে কিশোর
নিয়োগ**

৪০। (১) কোন কিশোর যন্ত্রপাতির কোন কাজ করবিনে না, যদি না-

(ক) তাহাকে উক্ত যন্ত্রপাতি সংক্রান্ত বপিদ সম্পর্কে এবং এই ব্যাপারে সাবধানতা অবলম্বন সম্পর্কে সম্পূর্ণভাবে ওয়াকবেহাল করানো হয়; এবং

(খ) তিনি যন্ত্রপাতিতে কাজ করার জন্য যথেষ্ট প্রশতিমগণ গ্রহণ করিয়াছেন, অথবা তিনি যন্ত্রপাতি সংক্রান্ত অভিজ্ঞ এবং পুরোপুরি জ্ঞানসম্পন্ন ব্যক্তির তত্ত্বাবধানে কাজ করেন।

(২) এই বধান কেবলমাত্র ঐ সকল যন্ত্রপাতি সম্পর্কে প্রযোজ্য হইবে যে সম্পর্ক সরকার বজিৎপ্তি মারফত ঘোষণা করে যে, এইগুলি এমন বপিজজনক যে উহাতে উপ-ধারা (১) এ উলসিনখতি শর্তাদি পূরণ না হওয়া পর্যন্ত কোন কিশোরের পত্মগে কাজ করা উচিত নহে।

(৩) সরকার সময়ে সময়ে গজেটে বজিৎপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে অত্মনতম ঝুঁকিপূর্ণ কাজে যে তালিকা প্রকাশ করবি ঐ সকল কাজে কোন কিশোর কিশোরীকে নিয়োগ করা যাইবে না।

**কিশোরের
কর্ম-ঘন্টা**

৪১। (১) কোন কিশোরকে কোন কারখানা বা খনতিে দৈনিক পাঁচ ঘন্টার অধিক এবং সপ্তাহে ত্রিশ ঘন্টার অধিক সময় কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।

(২) কোন কিশোরকে অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে দৈনিক সাত ঘন্টার অধিক এবং সপ্তাহে বয়াল্লিশ ঘন্টার অধিক সময় কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না।

(৩) কোন কিশোরকে কোন প্রতিষ্ঠানে সন্ধ্যা ৭-০০ ঘটিকা হইতে সকাল ৭-০০ ঘটিকার মধ্যবর্তী সময়ে কোন কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না।

(৪) যদি কোন কিশোর অধিকাল কাজ করেন, তাহা হইলে অধিকালসহ তাহার কাজের মোট সময়-

(ক) কারখানা বা খনরি ত্মগেত্রে, সপ্তাহে ছত্রিশ ঘন্টা;

(খ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে ত্মগেত্রে, সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘন্টা; এর

অধিক হইবে না।

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে কোন কশিোররে কাজের সময় দুইটি পালায় সীমাবদ্ধ রাখিতে হইবে, এবং উহার কোন পালার সময়সীমা সাড়ে সাত ঘন্টার বেশী হইবে না।

(৬) কোন কশিোরকে কবেলমাত্র একটি রীলতে ন্যায়োগ করা যাইবে এবং পরদর্শকের নিকট হইতে লিখিত পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত ত্রিশ দিনের মধ্যে ইহা একবারে বেশী পরবর্তন করা যাইবে না।

(৭) এই আইনের অধীন সাপ্তাহিক ছুটি সংক্রান্ত বধিান কশিোর শ্রমকিরে ক্ষত্রেও প্রযোজ্য হইবে এবং এই বধিানের প্রয়োগ কশিোর শ্রমকিরে ক্ষত্রে স্থগতি করা যাইবে না।

(৮) একই দিনে কোন কশিোর একাধিক প্রতিষ্ঠানে কাজ করিতে পারবিনে না।

**ভূগর্ভে ও পানরি
নীচে কশিোররে
ন্যায়োগ নষিধে**

৪২। কোন কশিোরকে ভূগর্ভে বা পানরি নীচে কোন কাজে ন্যায়োগ করা যাইবে না।

**কশিোররে
কাজের সময়ের
নোটশি**

৪৩। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে কশিোর শ্রমকি নযিক্ত থাকলি উহাতে, বধিা দ্বারা নির্ধারতি পদ্ধতিতে কশিোররে কর্মঘন্টা সম্পর্কে, তাহার কাজের নির্দিষ্ট সময় উল্লেখসহ, একটি নোটশি প্রদর্শন করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লেখিত নোটশি প্রদর্শতি সময়ে কাজ আরম্ভ হওয়ার পূর্বে, প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমকিরে ত্মগেত্রে যতাবে স্থরি করা হয় সতাবে স্থরি করিতে হইবে, এবং ইহা এমন হইবে যনে উক্ত সময়ে কর্মরত কোন কশিোরকে এই আইনের খলোপ কোন কাজ করিতে না হয়।

(৩) কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত পূর্ণ বয়স্ক শ্রমকিরে ক্ষত্রে প্রযোজ্য এতদসংক্রান্ত বধিান উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটশিরে ক্ষত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

(৪) সরকার বধিা দ্বারা উক্ত নোটশিরে ফরম এবং উহা রতগণাবতেগণরে পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারবি।

**কতপিয় ক্ষত্রে
শশি শ্রমকি
ন্যায়োগে
ব্যতক্রিম**

৪৪। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কছি থাকুক না কনে, বারো বত্সর বয়ঃপ্রাপ্ত কোন শশিকে এমন কোন হালকা কাজে ন্যায়োগ করা যাইতে পারবি যাহা তাহার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বপিজ্জনক নহে, অথবা যাহা তাহার শক্সি গ্রহণকে বধিনতি করবি নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শশি যদি বদি্যালয়গামী হয় তাহা হইলে তাহার কর্মসময় এমনভাবে নির্ধারণ করিতে হইবে যনে ইহা তাহার বদি্যালয় গমনকে বধিনতি না করি।

(২) কশির শ্রমকিরে ক্ষত্রে প্রযোজ্য এই অধ্যায়ে সকল বধিান যতদূর সম্ভব, উক্ত শিশু শ্রমকিরে ক্ষত্রে প্রযোজ্য হইবে।

চতুর্থ অধ্যায় প্রসূত কল্যাণ সুবধি

**কতপিয় ক্ষত্রে
মহলিা শ্রমকিরে
কর্মে ন্যিগ
নষিধে**

৪৫। (১) কন মালকি তাহার প্রতিষ্ঠানে সজ্জনে কন মহলিককে তাহার সন্ত্মান প্রসবরে অব্যবহতি পরবর্তী আট সপ্তাহরে মধ্যে কন কাজ করাত পারবিনে না।

(২) কন মহলিা কন প্রতিষ্ঠানে তাহার সন্ত্মান প্রসবরে অব্যবহতি পরবর্তী আট সপ্তাহরে মধ্যে কন কাজ করতি পারবিনে না।

(৩) কন মালকি কন মহলিককে এমন কন কাজ করার জন্য ন্যিগ করতি পারবিনে না যাহা দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য অথবা তাহার জন্য দীর্ঘতগণ দাঁড়াইয়া থাকতি হয় অথবা যাহা তাহার জন্য হানকির হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, যদি-

(ক) তাহার এই বশ্বাস করার কারণ থাকে, অথবা যদি মহলিা তাহাকে অবহতি করিয়া থাকনে যে, দশ সপ্তাহরে মধ্যে তাহার সন্ত্মান প্রসব করার সম্ভাবনা আছে;

(খ) মালকিরে জানামতে মহলিা পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহরে মধ্যে সন্ত্মান প্রসব করিয়াছেন;

তবে শর্ত থাকে যে, চা-বাগান শ্রমকিরে তগেত্রে সংশ্লিষ্ট চা-বাগানে চকিত্সক কর্তৃক যতদনি পর্যন্ত সতগমতার সার্টফিকেটে পাওয়া যাইবে ততদনি পর্যন্ত উক্ত শ্রমকি হালকা ধরণে কাজ করতি পারবিনে এবং অনুরূপ কাজ যতদনি তনি করবিনে ততদনি তনি উক্ত কাজরে জন্য প্রচলতি আইন অনুসারে নির্ধারতি হারে মজুরী পাইবনে, যাহা প্রসূত কল্যাণ ভাতার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদয়ে হইবে।

**প্রসূত কল্যাণ
সুবধি প্রাপ্তির
অধিকার এবং
প্রদানের দায়িত্ব**

৪৬। (১) প্রত্যকে মহলিা শ্রমকি তাহার মালকিরে নকিট হইতে তাহার সন্ত্মান প্রসবরে সম্ভাব্য তারথিরে অব্যবহতি পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্ত্মান প্রসবরে অব্যবহতি পরবর্তী আট সপ্তাহরে জন্য প্রসূত কল্যাণ সুবধি পাইবার অধিকারী হইবনে, এবং তাহার মালকি তাহাকে এই সুবধি প্রদান করতি বাধ্য থাকবিনে;

তবে শর্ত থাকে যে, কন মহলিা উক্তরূপ সুবধি পাইবনে না যদি না তনি তাহার মালকিরে অধীন তাহার সন্ত্মান প্রসবরে অব্যবহতি পূর্বে অন্তুন ছয় মাস কাজ করিয়া থাকনে।

(২) কন মহলিককে উক্তরূপ সুবধি প্রদয়ে হইবে না যদি তাহার সন্ত্মান প্রসবরে সময় তাহার দুই বা ততোধিক সন্ত্মান জীবতি থাকে, তবে এতগেত্রে তনি কন ছুটি পাইবার অধিকারী হইলে তাহা পাইবনে।

**প্রসূর্তি কল্যাণ
সুবিধা পরিশিষ্ট
সংক্রান্ত
পদ্ধতি**

৪৭। (১) কোন অন্তঃসত্ত্বা মহিলা এই আইনের অধীন প্রসূর্তি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোন দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের আট সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্ত্মান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর তগেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উল্লেখ থাকবে।

(২) কোন মহিলা উক্তরূপ কোন নোটিশ প্রদান না করিয়া থাকিলে তাহার সন্ত্মান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে তিনি উক্তরূপ নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার সন্ত্মান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহতি করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (১) অথবা (২) এ উল্লিখিত নোটিশ প্রাপ্তির পর মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলাকে-

(ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটিশের তগেত্রে, উহা প্রদানের তারিখের পরের দিন হইতে;

(খ) উপ-ধারা (২) এর অধীন নোটিশের তগেত্রে, সন্ত্মান প্রসবের তারিখ হইতে, সন্ত্মান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত, কাজে অনুপস্থিতি থাকিবার জন্য অনুমতি দিবেন।

(৪) কোন মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলার ইচ্ছানুযায়ী নমিনলিখিত যে কোন পন্থায় প্রসূর্তি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, যথা:-

(ক) যে ক্ষেত্রে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যয়নপত্র পশে করা হয় যে, মহিলা আট সপ্তাহের মধ্যে সন্ত্মান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যয়ন পত্র পশে করার পরবর্তী তিনি কর্ম দবিসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদানে প্রসূর্তি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং মহিলার সন্ত্মান প্রসবের প্রমাণ পশে করার তারিখ হইতে পরবর্তী তিনি কর্ম দবিসের মধ্যে অবশিষ্ট সময়ের জন্য প্রদানে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(খ) মালিকের নিকট সন্ত্মান প্রসবের প্রমাণ পশে করার পরবর্তী তিনি কর্ম দবিসের মধ্যে সন্ত্মান প্রসবের তারিখসহ উহার পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদানে প্রসূর্তি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রমাণ পশের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট ময়োদের সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(গ) সন্ত্মান প্রসবের প্রমাণ পশে করার পরবর্তী তিনি কর্ম দবিসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদানে প্রসূর্তি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার অধীন যে প্রসূর্তি কল্যাণ বা উহার কোন অংশ প্রদান সন্ত্মান প্রসবের প্রমাণ পশের উপর নির্ভরশীল, সরূপ কোন প্রমাণ কোন মহিলা তাহার সন্ত্মান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে পশে না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকার হইবেন না।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন যে প্রমাণ পশে করিতে হইবে, উক্ত প্রমাণ জন্ম ও মৃত্যু নবিন্ধন আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৯ নং আইন) এর অধীন প্রদত্ত জন্ম রজিস্ট্রারের সত্যায়িত উদ্ভূতি, অথবা কোন রজিস্ট্রার চকিত্বসকরে প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্য কোন প্রমাণ হইতে পারবে।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ

৪৮। (১) এই আইনরে অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদায়ে হইবে উহা উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে তগেত্রে যাহা প্রযোজ্য, গড় মজুরী হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরী গণনার জন্য সংশ্লিষ্ট মহিলা কর্তৃক এই অধ্যায়ে অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহতি পূর্ববর্তী তনি মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দনিগুলি দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।

মহিলার মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান

৪৯। (১) এই অধ্যায়ে অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন মহিলা সন্ত্মান প্রসবকালে অথবা উহার পরবর্তী আট সপ্তাহরে মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সন্ত্মানটি যদি বাঁচিয়া থাকে, যে ব্যক্তি শিশুর তত্ত্বাবধানরে দায়িত্ব গ্রহণ করনে তাহাকে, এবং, যদি শিশু সন্ত্মান জীবতি না থাকে, তাহা হইলে এই অধ্যায়ে অধীন মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করবিনে।

(২) যদি উক্তরূপ কোন মহিলা প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হওয়ার সময় সীমার মধ্যে কনিতু সন্ত্মান প্রসবরে পূর্বে মারা যান, তাহা হইলে মালিক উক্ত মহিলার মৃত্যুর তারখিসহ তত্পূর্ববর্তী সময়রে জন্য উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকবিনে, তবে ইতিমধ্যে প্রদত্ত উক্তরূপ সুবিধা যদি প্রদায়ে সুবিধা হইতে বেশী হয়, তাহা হইলেও উহা আর ফরেত লইতে পারবিনে না, এবং মহিলার মৃত্যুর সময় পর্যন্ত যদি মালিকরে নকিট এই বাবদ কিছু পাওনা থাকে, তাহা হইলে তনি এই অধ্যায়ে অধীন মহিলার কোন মনোনীত ব্যক্তিকে, অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে, তাহার আইনগত প্রতিনিধিকে উহা প্রদান করবিনে।

কতপিয় ক্ষেত্রে মহিলার চাকুরীর অবসানে বাধা

৫০। যদি কোন মহিলার সন্ত্মান প্রসবরে পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্ত্মান প্রসবরে পরবর্তী আট সপ্তাহ ময়োদরে মধ্যে তাহাকে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করার জন্য অথবা তাহার চাকুরী অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদশে প্রদান করনে, এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদশে যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদশে প্রদান না করা হইলে এই অধ্যায়ে অধীন সংশ্লিষ্ট মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতনে, উহা হইতে তনি বঞ্চিত হইবনে না।

পঞ্চম অধ্যায় স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা

পরিস্কার পরচ্ছিন্নতা

৫১। প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানকে পরিস্কার-পরচ্ছিন্ন রাখিতে হইবে এবং কোন নরদমা, পায়খানা বা অন্য কোন জঞ্জাল হইতে উত্থতি দূষিত বাষ্প হইতে মুক্ত রাখিতে হইবে, এবং বশিষে করিয়া-

(ক) প্রতিষ্ঠানের মঝে, কর্মকতগ, সড়ি, যাতায়াতরে পথ হইতে প্রতিদিনি ঝাড়ু দিয়া ময়লা ও আবর্জনা উপযুক্ত পন্থায় অপসারণ করিতে হইবে;

(খ) প্রত্যকে কর্মকগর মঝে সপ্তাহে অন্তমতঃ একদিনি ধৌত করিতে হইবে, এবং প্রয়োজনে ধৌত কাজে জীবানুনাশক ব্যবহার করিতে হইবে;

(গ) য়ে ক্ষত্রে কৈন উত্পাদন প্রক্রিয়ার কারণে কৈন মঝে এমনভাবে ভজিয়া যায় য়ে, ইহার জন্য পানি নিষ্কাশনরে প্রয়োজন হয়, সেক্ষত্রে পানি নিষ্কাশনরে উপযুক্ত ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(ঘ) প্রতিষ্ঠানরে সকল আভ্যন্তরীণ দেওয়াল, পার্টশিন, ছাদ, সড়ি, যাতায়াতপথ-

১) রং বা বার্নশি করা থাকলি, প্রত্যকে তনি বত্সরে অন্তমতঃ একবার পুনঃ রং বা বার্নশি করিতে হইবে,

(২) রং অথবা বার্নশি করা এবং বহরিভাগ মসৃণ হইলে, প্রতি চৌদ্দ মাসে অন্তমতঃ একবার উহা বধিদিবারা নরিধারতি পন্থায় পরিস্কার করিতে হইবে,

(৩) অন্যান্য ক্ষত্রে, প্রতি চৌদ্দ মাসে অন্তমতঃ একবার চুনকাম বা রং করিতে হইবে, এবং

(৬) দফা (ঘ) তে উল্লিখতি কার্যাবলী সম্পন্ন করার তারখি বধি দ্বারা নরিধারতি রেজিস্টারে লপিবিদ্ধ করিয়া রাখিতে হইবে।

বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা

৫২। (১) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানরে প্রতিটি কর্ম-কক্ষে নরিমল বায়ু প্রবাহরে জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যবস্থা রাখিতে হব।

(২) উক্তরূপ প্রত্যকে কতগে এমন তাপমাত্রা বজায় রাখিবার উপযুক্ত ব্যবস্থা রাখিতে হইবে যাহাতে সেখানে কর্মরত শ্রমকিগগ মৌটামুটি আরামে কাজ করিতে পারনে, এবং যাহাতে শ্রমকিগগরে স্বাস্থ্য হানি রেোধ হয়।

(৩) উপ-ধারা (২) এর প্রয়োজনে কতগের দেওয়াল এবং ছাদ এমনভাবে তরৌ করিতে হইবে যাহাতে উক্ত তাপমাত্রা বৃদ্ধি না পায়, এবং যতদূর সম্ভব কম থাকে।

(৪) য়ে ক্ষত্রে কৈন প্রতিষ্ঠানরে কাজরে প্রকৃতি এমন হয় য়ে, ইহাতে অত্বধকি উচ্চ তাপ সৃষ্টি হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সেক্ষত্রে য়ে উত্স হইতে উক্তরূপ উচ্চ তাপ সৃষ্টি হইতছে উহাকে বা উহার উত্পত্ত অংশকে তাপ অপরিবাহী বস্তু দ্বারা মুড়িয়া বা অন্য কৈন পন্থায় শ্রমকিগগরে কর্ম-কক্ষ

হইতে আলাদা করার জন্য যতদূর সম্ভব উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

(৫) যদি সরকারের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের অতি উচ্চ তাপমাত্রা উহার পার্শ্ব দিওয়াল, ছাদ বা জানালা চুনকাম করিয়া, স্প্রে করিয়া, অথবা তাপ অপরিবাহী করিয়া, বা পর্দা দিয়া, অথবা ছাদের উচ্চতা বৃদ্ধি করিয়া, অথবা অন্য কোন বশিষে পন্থায় হ্রাস করা সম্ভব হয়, তাহা হইলে সরকার উক্ত প্রতিষ্ঠানে উল্লিখিত যে কোন উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নরিদশে দিতে পারিবে।

ধূলা-বালা ও ধোঁয়া

৫৩। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে উত্পাদন প্রক্রিয়া চলার কারণে যদি কোন ধূলা-বালা বা ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণে নরিগত হয় যে, উহাতে সন্ধান করমরত শ্রমকিগণের পক্ষে স্বাস্থ্যহানির বা অস্বস্তিকির হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, তাহা হইলে কোন কর্ম-কক্ষে উহা যাহাতে জমিতে না পারে এবং শ্রমকিরে প্রশ্বাসের সাথে শরীরে প্রবশে করিতে না পারে ইহার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, এবং এই উদ্দেশ্যে যদি কোন নরিগমন যন্ত্রপাতির প্রয়োজন হয়, তাহা হইলে উহা উক্ত ধূলা-বালা, ধোঁয়া বা অন্য দূষিত বস্তুর উত্সের যতদূর সম্ভব কাছাকাছি স্থানে স্থাপন করিতে হইবে, এবং ঐ স্থান যতদূর সম্ভব ঘরিয়া রাখিতে হইবে।

(২) কোন প্রতিষ্ঠানে কোন অন্তর্দহ ইঞ্জিনি চালানো যাইবে না যদি না উহার বাষ্পাদি নরিগমন পথ উন্মুক্ত বাতাসের দিকে হয়, এবং কোন অন্তর্দহ ইঞ্জিনি কোন কর্ম-কক্ষে চালানো যাইবে না যদি না শ্রমকিগণের স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকর হইতে পারে উহা হইতে নরিগত এমন ধোঁয়া জমা না হওয়ার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।

বর্জ্য পদার্থ অপসারণ

৫৪। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানকে উহার উত্পাদন প্রক্রিয়ার কারণে সৃষ্ট কোন বর্জ্য পদার্থ অপসারণ করার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

কৃত্রিম আর্দ্রকরণ

৫৫। (১) যদি কোন প্রতিষ্ঠানে বাতাসের আর্দ্রতা কৃত্রিম উপায়ে বৃদ্ধি করা হয়, তাহা হইলে সেই উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত পানি সরকারী পানি সরবরাহ ব্যবস্থা হইতে অথবা অন্য কোন পানীয় জলের উত্স হইতে সংগ্রহ করিতে হইবে, অথবা উহা ব্যবহারের পূর্বে উপযুক্তভাবে শোধন করিতে হইবে।

(২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, উক্ত উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত কোন পানি উপ-ধারা (১) এর বিধান অনুযায়ী কার্যকরভাবে শোধন করা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি মালিককে লিখিত আদেশে দিয়া, আদেশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে উহাতে উল্লিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করার নরিদশে দিতে পারিবেন।

অতিরিক্ত ভীড়

৫৬।(১) কোন প্রতিষ্ঠানরে কোন কর্ম-কক্ষে উহাতে কর্মরত শ্রমকিগণরে স্বাস্থ্য হানি হয় এই প্রকার অতিরিক্ত ভীড় করা যাইবে না।

(২) উপরডিক্ত বধিানরে হানি না করিয়া, প্রত্যকে কর্মকক্ষে কর্মরত প্রত্যকে শ্রমকিরে জন্য অন্ততঃ ৯.৫ কডিবকি মটিার পরিমাণ জায়গার ব্যবস্থা করতি হইবে।

ব্যাখ্যাঃ এই উপ-ধারার প্রয়োজনে, কোন ঘররে উচ্চতা মঝে হইতে ৪.২৫ মটিাররে অধকি হইলে ইহা বিবেচনায় আনা হইবে না।

(৩) যদি প্রধান পরিদর্শক লখিতি আদশে দ্বারা কোন মালকিকে অনুরোধ করনে তাহা হইলে কোন প্রতিষ্ঠানরে প্রত্যকে কর্মকক্ষে এই ধারার বধিান অনুযায়ী সর্বোচ্চ কতজন লোক কাজ করতি পারবিনে, ততসম্পর্কে তাহাকে একটা নিশি লটকাইয়া দতি হইবে।

(৪) প্রধান পরিদর্শক লখিতি আদশে দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানরে কর্মকক্ষকে এই ধারার বধিান হইতে রহাই দতি পারবিনে, যদি তিনি এ মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উহাতে কর্মরত শ্রমকিগণরে স্বাস্থ্যরে প্রয়োজনে এই বধিান মানার প্রয়োজন নাই।

আলোর ব্যবস্থা

৫৭। (১) কোন প্রতিষ্ঠানরে প্রত্যকে অংশে, যখনে শ্রমকিগণ কাজ করনে বা যাতায়াত করনে, যথেষ্ট স্বাভাবকি বা কৃত্রিমি বা উভয়বিধি আলোর ব্যবস্থা করতি হইবে।

(২) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানরে কর্মকক্ষ আলোকতি করার জন্য ব্যবহৃত সকল কাঁচরে জানালা এবং ছাদে বসানো জানালাসমূহরে উভয় পার্শ্ব পরিষ্কার রাখতি হইবে, এবং যতদূর সম্ভব প্রতিনিধকতা মুক্ত রাখতি হইবে।

(৩) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানে-

(ক) কোন স্বচ্ছ পদার্থ বা বার্তি হইতে বচ্ছুরতি বা প্রতফিলতি আলোকচ্ছটা, অথবা

(খ) কোন শ্রমকিরে চোখরে উপর চাপ পড়তি পারে বা তাহার দূরঘটনার ঝুঁকি থাকতি পারে, এরূপ কোন ছায়া সৃষ্টি,

প্রতিরোধ করবার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা থাকতি হইবে।

পান করার পানি

৫৮। (১) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানে, উহাতে কর্মরত সকল শ্রমকিরে পান করার জন্য উহার কোন সুবিধাজনক স্থানে পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানি সরবরাহরে ব্যবস্থা করতি হইবে।

(২) প্রত্যকে পানি সরবরাহরে স্থানকে বাংলায় 'পান করার পানি' কথাগুলি স্পষ্টভাবে লখিয়া দিয়া চহ্নিতি করতি হইবে।

(৩) যে সমস্ত প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ দুইশত পঞ্চাশ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন, সে সকল প্রতিষ্ঠানে গ্রীষ্মকালে পান করার পানি ঠান্ডা করিয়া সরবরাহ করার ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(৪) মাত্রাতরিকিত তাপ উদ্রেককারী যন্ত্রের সন্নিবিষ্ট কাজ করার কারণে শ্রমিকের শরীরে পানি শূন্যতার সৃষ্টি হইলে, ঐ সকল শ্রমিকের জন্য ওরাল রিহাইড্রেশন থেরাপি ব্যবস্থা করিতে হইবে।

পায়খানা ও পশোবখানা

৫৯। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

(ক) উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণ কাজের সময়ে যাহাতে সহজে ব্যবহার করিতে পারেন এরূপ সুবিধাজনক স্থানে বর্ধি দ্বারা নির্ধারিত প্রকারে প্রয়োজনীয় সংখ্যক পায়খানা ও পশোবখানার ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(খ) উক্ত পায়খানা ও পশোবখানা পুরুষ এবং মহিলা শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(গ) পায়খানা ও পশোবখানাগুলিতে যথেষ্ট আলো, বাতাস এবং সার্বক্ষণিক পানির ব্যবস্থা রাখিতে হইবে; এবং

(ঘ) উক্ত পায়খানা ও পশোবখানা জীবানুনাশক ও পরিস্কারক ব্যবহারের মাধ্যমে সব সময় পরিস্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত রাখিতে হইবে।

আবর্জনা বাক্স ও পকিদানী

৬০। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের সুবিধাজনক স্থানে যথেষ্ট সংখ্যক আবর্জনা ফেলার বাক্স ও পকিদানীর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে, এবং এইগুলিকে পরিস্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত অবস্থায় রাখিতে হইবে।

(২) কোন প্রতিষ্ঠানের আঙুণির মধ্যে কোন ব্যক্তি অনুরূপ বাক্স ও পকিদানী ব্যতীত অন্য কোথাও ময়লা আবর্জনা কংক্রিট খুঁথ ফেলিতে পারিবেন না।

(৩) এই বিধান এবং উহা লঙ্ঘন শাস্তিযোগ্য অপরাধ-ইহা উল্লেখ করিয়া প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন উপযুক্ত স্থানে এরূপভাবে নোটিশ লটকাইয়া দিতে হইবে যাহাতে ইহা সহজেই সকলের দৃষ্টিগোচর হয়।

ষষ্ঠ অধ্যায় নরিপত্তা

ভবন ও যন্ত্রপাতির নরিপত্তা

৬১। (১) যদি কোন পরদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা ইহার কোন অংশ অথবা ইহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট এমন অবস্থায় আছে যে, ইহা মানুষের জীবন বা নরিপত্তার জন্য বিপজ্জনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের নিকট লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কী কী ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন-উহা গ্রহণ করবার নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) যদি কোন পরদর্শককে নকিট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা উহার কোন অংশ বা উহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট এর ব্যবহার মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য আশু বিপজ্জনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশে জারী করিয়া, উহা যথাযথভাবে মরোমত বা পরিবর্তন না করা পর্যন্ত উহার ব্যবহার নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন।

অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন

৬২। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে বর্ধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে অগ্নিকান্ডের সময় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্ততঃ একটি বকিল্প সাঁড়সিহ বহির্গমনের উপায় এবং অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(২) যদি কোন পরদর্শককে নকিট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত বর্ধি অনুযায়ী বহির্গমনের ব্যবস্থা করা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশে জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কী কী ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন- তাহা তাহাকে অবহতি করিবেন।

(৩) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কোন কক্ষ হইতে বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ বা আটকাইয়া রাখা যাইবে না, যাহাতে কোন ব্যক্তি কক্ষের ভিতরে কর্মরত থাকিলে উহা ততক্ষণাত্ ভিতর হইতে সহজে খোলা যায়, এবং এই প্রকার সকল দরজা, যদি না এইগুলি স্লাইডিং টাইপের হয়, এমনভাবে তৈরী করিতে হইবে যানে উহা বাহিরের দিকে খোলা যায়, অথবা যদি কোন দরজা দুইটি কক্ষের মাঝখানে হয়, তাহা হইলে উহা ভবনের নিকটতম বহির্গমন পথের কাছাকাছি দিকে খোলা যায়, এবং এই প্রকার কোন দরজা কক্ষের কাজ চলাকালীন সময়ে তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্ত অবস্থায় রাখা যাইবে না।

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সাধারণ বহির্গমনের জন্য ব্যবহৃত পথ ব্যতীত অগ্নিকান্ড কালে বহির্গমনের জন্য ব্যবহার করা যাইবে- এরূপ প্রত্যেক জানালা, দরজা বা অন্য কোন বহির্গমন পথ স্পষ্টভাবে লাল রং দ্বারা বাংলা অক্ষরে অথবা অন্য কোন সহজবোধ্য প্রকারে চিহ্নিত করিতে হইবে।

(৫) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে, উহাতে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিককে অগ্নিকান্ডের বা বিপদের সময় ততসম্পর্কে হুশিয়ার করার জন্য, স্পষ্টভাবে শ্রবণযোগ্য হুশিয়ারী সংকতের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

(৬) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কক্ষে কর্মরত শ্রমিকগণের অগ্নিকান্ডের সময় বিভিন্ন বহির্গমন পথে পট্টচার সহায়ক একটি অবাধ পথের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে।

(৭) যে প্রতিষ্ঠানে উহার নীচ তলার উপরে কোন জায়গায় সাধারণভাবে দশজন বা ততোধিক শ্রমিক কর্মরত থাকেন, অথবা বিস্ফোরক বা অত্যাধিক পদার্থ ব্যবহৃত হয়, অথবা গুদামজাত করা হয়, সে প্রতিষ্ঠানে অগ্নিকান্ডকালে বহির্গমনের উপায় সম্পর্কে সকল শ্রমিকেরা যাহাতে সুপরচিত থাকেন এবং উক্ত সময়ে তাহাদের কী কী করণীয় হইবে, ততসম্পর্কে তাহারা যাহাতে পরিপূর্ণ প্রশিক্ষণ লাভ করিতে পারেন সেই বিষয়ে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

(৮) পঞ্চাশ বা ততধিক শ্রমিক/কর্মচারী সম্বলিত কারখানা ও প্রতিষ্ঠানে প্রতি বৎসর অন্ততঃ একবার অগ্নিনির্বাপন মহড়ার আয়োজন করিতে হইবে, এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারণিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে।

যন্ত্রপাতি ঘরিয়া রাখা

৬৩। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উহার নমিনলিথিতি যন্ত্রপাতি, গতিসম্পন্ন বা ব্যবহারে থাকার সময়, পর্যাপ্ত নির্মাণ ব্যবস্থা দ্বারা মজবুতভাবে ঘরিয়া রাখিতে হইবে, যথাঃ-

(ক) কোন প্রাইম-মোভার যন্ত্রের প্রত্যেক ঘূর্ণায়মান অংশ, এবং উহার সহিত সংযুক্ত প্রত্যেক ফ্লাই হুইল;

(খ) প্রতিটি ওয়াটার হুইল এবং ওয়াটার টারবাইনের উভয় মুখ;

(গ) লদে মেশিনের মুখ অতিক্রমকারী প্রতিটি স্টক বারের অংশ; এবং

(ঘ) যদি না নমিনলিথিতি যন্ত্রপাতিগুলি এমন অবস্থায় থাকে বা এমন ভাবে নির্মিত হয় যে, এইগুলি মজবুতভাবে ঘরো থাকিলে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য যত্নেপ নিরাপদ হইত সত্বেপ নিরাপদ আছে-

(১) বদ্যুতকি জনোরটের, মোটর বা রোটোরী কনভার্টারের প্রত্যেকটি অংশ,

(২) ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি অংশ;

(৩) যে কোন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি বিপিজ্জনক অংশ;

তবে শর্ত থাকে যে, উপরোক্ত মতে কোন যন্ত্রপাতি নিরাপদ কী না ইহা নির্ণয়ের ব্যাপারে ধারা-৬৪ এর বিধান অনুযায়ী পরীচালিত কোন যন্ত্রপাতি পরীক্ষা বা চালু করিয়া দখোর ঘটনাটি ধর্তব্যে আনা হইবে না।

(২) যন্ত্রপাতি ঘরিয়া রাখা সম্পর্কে এই আইনের অন্য কোন বিধানের হানী না করিয়া, ঘূর্ণায়মান প্রত্যেক শফেট, স্পনিডল হুইল অথবা পনিয়িন এর প্রত্যেক সটে-স্ক্রু, বোল্ট এবং চার্বি এবং চালু সকল স্পার, ওয়ার্ম এবং অন্যান্য দাঁতওয়ালা বা ফ্রিকিশন গিয়ারিং, যাহার সংস্পর্শে কোন শ্রমিক আসিতে বাধ্য, উক্তরূপ সংস্পর্শে আসা ঝুঁকমিক্ত করার জন্য উল্লিখিত কলকব্জা মজবুতভাবে ঘরিয়া রাখিতে হইবে।

চলমান যন্ত্রপাতির উপর বা নিকটে কাজ

৬৪। (১) যে ক্ষেত্রে, কোন প্রতিষ্ঠানে ধারা ৬৩ এর অধীন চলমান কোন যন্ত্রপাতির কোন অংশ পরীক্ষার প্রয়োজন হয়, অথবা উক্তরূপ পরীক্ষার ফলে চলমান যন্ত্রপাতির বোল্ট চড়ানো এবং নামানো, তলৌকতকরণ অথবা সুবনিয়স্তকরণের কোন কাজ করিতে হয়, সক্ষেত্রে উক্তরূপ পরীক্ষা বা চালনা এতদব্যাপারে বিশেষভাবে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কোন পুরুষ শ্রমিক দ্বারা পরীচালিত হইতে হইবে, এবং উক্ত শ্রমিককে ঐ সময়ে আটো-সাটো পোষাক পরিতে হইবে, এবং তাহার নাম এতদউদ্দেশ্যে নির্ধারণিত রজিস্টারে লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যখন উক্ত শ্রমিক এই প্রকার কাজে নিযুক্ত থাকবিনে,

সে সময় তিনি কোন ঘূর্ণায়মান পুলাতি সংযুক্ত ব্লেট নাড়াচাড়া করবিনে না, যদি না ব্লেটটি প্রস্থে ১৫ সেঃ মিঃ এর নীচে হয় এবং উহার জোড়া সমতল ও ফাতি দিয়ে আটকানো থাকে।

(২) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কোন যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান কোন নির্দিষ্ট অংশের পরিষ্কারকরণ, তলোক্তকরণ, সুবিন্যস্তকরণ নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন।

স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বর্চিনি করার পন্থা

৬৫। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

(ক) উপযুক্ত স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং অন্যান্য কার্যকর যান্ত্রিক সরঞ্জাম সংরক্ষণ করা হইবে যাহা ট্রান্সমিশন যন্ত্রের অন্তর্ভুক্ত দ্রুত এবং শ্লথ পুলাতি বা পুলা হইতে ড্রাইভিং ব্লেটকে চালানোর জন্য ব্যবহৃত হইবে, এবং উক্তরূপ গিয়ার বা কলকব্জা এমনভাবে প্রস্তুত, স্থাপন ও সংরক্ষণ করিতে হইবে যেন উক্ত ব্লেটের প্রথম পুলাতি ক্রুপিং বকে নরোধ করা যায়;

(খ) যখন কোন ড্রাইভিং ব্লেট ব্যবহারে থাকবে না, তখন ইহা কোন চলন্ত শাফটের উপর রাখা যাইবে না।

(২) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক কর্মকক্ষে চলমান যন্ত্রপাতি হইতে জরুরী অবস্থায় শক্তি বর্চিনি করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি

৬৬। কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতির কোন চলমান অংশ এবং উহাতে বাহতি কোন দ্রব্য যাহার উপর দিয়া চলাচল করে, উহা যদি এমন কোন স্থান হয় যাহার উপর দিয়া কোন ব্যক্তিকে কর্তব্য সম্পাদন বা অন্য কোন কারণে চলাচল করিতেই হয়, তাহা হইলে, উক্ত যন্ত্রপাতির অংশ নহে এমন কোন স্থির কাঠামো হইতে ৪৫ সেঃ মিঃ এর মধ্যে উহাকে বহির্মুখী অথবা অন্তর্মুখী চলাচল করিতে দেওয়া যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই আইন বলবত্ হইবার পূর্বে, এই ধারার ব্যতিক্রমভাবে স্থাপতি কোন যন্ত্রপাতি প্রধান পরিদর্শক, তৎকর্তৃক নির্ধারণিত উহার নিরাপত্তা সম্বন্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে, উহার ব্যবহার অব্যাহত রাখিতে অনুমতি দিতে পারিবেন।

নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা

৬৭। এই আইন বলবত্ হইবার পর কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাপতি শক্তি চালিত প্রত্যেকটি যন্ত্রপাতি-

(ক) সটে-স্ক্রু, ব্লেট অথবা চাবী, অথবা কোন ঘূর্ণায়মান শাফট, স্পিন্ডল হুইল অথবা পনিয়ন এমনভাবে প্রোথিত, আবৃত অথবা অন্য কোন কার্যকর নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা করিতে হইবে যাহাতে বপিদ নরোধ করা যায়;

(খ) সকল স্পার, ওয়ার্ম এবং অন্যান্য দাঁতবিশিষ্ট গিয়ার ব্যবস্থা, যাহা চলন্ত অবস্থায় ঘন ঘন বিন্যস্ত করার প্রয়োজন হয় না, সম্পূর্ণভাবে আবৃত করিয়া রাখিতে হইবে, যদি না উহা এমনভাবে অবস্থিত হয় যে, উহা আবৃত

থাকলি। যেরূপ নরিাপদ হইত, সরূপ নরিাপদ থাকে।

**করনে এবং
অন্যান্য
উত্তোলন
যন্ত্রপার্তি**

৬৮। কোন প্রতষ্টিঠানে, হয়সেট এবং লফিট ব্যতীত, সকল করনে এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপার্তি সম্পর্কে নমিনলিখিতি বধিানগুলি প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) স্থারি অথবা চলমান ওয়ার্কিং গয়ার, রজ্জু, শকিল এবং নোঙর বা বন্ধন সম্পর্কিত যন্ত্রপাতিসিহ উহার প্রত্যকে অংশ-

(১) পর্যাপ্ত শক্তিশালী ও মজবুত পদার্থ দিয়া উত্তমরূপে তরৌ হইতে হইবে,

(২) যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতি হইবে,

(৩) প্রতি বারো মাসে অন্ততঃ একবার একজন উপযুক্ত ব্যক্তি দ্বারা সম্পূর্ণভাবে পরীক্ষতি হইতে হইবে, এবং উক্তরূপ প্রত্যকে পরীক্ষা সংক্রান্ত বধিি দ্বারা নরিধারতি বধিয়াদি লপিবিদ্ধ করবার জন্য একটি রজিস্টিার থাকতি হইবে।

(খ) উক্তরূপ যন্ত্রপার্তি দ্বারা উহাতে লিখিতি বহন ক্ষমতার অতিরিক্ত কোন বোঝা বহন করা যাইবে না;

(গ) করনে দ্বারা আঘাতপ্রাপ্ত হওয়ার আশংকা আছে, এরূপ কোন স্থানে কোন চলমান করনেরে হুইল ট্রেকে কোন ব্যক্তি কাজ করাকালীন সময়ে যাহাতে করনেটি উক্ত স্থানে ছয় মটারের মধ্যে পৌছাইতে না পারে- তাহার কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করতি হইবে।

**হয়সেট এবং
লফিট**

৬৯। (১) প্রত্যকে প্রতষ্টিঠানে প্রত্যকে হয়সেট এবং লফিট-

(ক) পর্যাপ্ত শক্তিশালী ও মজবুত পদার্থ দিয়া উত্তমরূপে তরৌ হইতে হইবে;

(খ) যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতি হইবে;

(গ) প্রতি ছয় মাসে অন্ততঃ একবার একজন উপযুক্ত ব্যক্তি দ্বারা সম্পূর্ণভাবে পরীক্ষতি হইতে হইবে, এবং উক্তরূপ প্রত্যকে পরীক্ষা সংক্রান্ত বধিি দ্বারা নরিধারতি বধিয়াদি লপিবিদ্ধ করবার জন্য একটি রজিস্টিার থাকতি হইবে।

(২) প্রত্যকে প্রতষ্টিঠানে প্রত্যকে হয়সেট ও লফিটেরে চলাচল পথ দরজা সংযুক্ত ঘরি দ্বারা ভালভাবে সংরক্ষতি থাকবি, হয়সেট অথবা লফিট এবং উক্তরূপ ঘরি এমনভাবে তরৌ করতি হইবে যনে কোন ব্যক্তি বা বস্তু উক্ত হয়সেট অথবা লফিটেরে কোন অংশে এবং কোন স্থারি কাঠামো বা চলমান অংশেরে মাঝখানে আটকাইয়া না যায়।

(৩) প্রত্যকে প্রতষ্টিঠানে প্রত্যকে হয়সেট এবং লফিটেরে গায়ে উহার নরিাপদ বহন ক্ষমতা পরিক্ষারভাবে লিখিয়া রাখতি হইবে এবং এই ধারণ ক্ষমতার

অতিরিক্ত কোন বোঝা বহন করা যাইবে না।

(৪) প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানে মানুষ বহনকারী প্রত্যকেটি হয়স্টে ও লিফটের খাঁচার উভয় পার্শ্বে উঠা-নামা করার জন্য প্রবশে পথ থাকবে। প্রত্যকে হয়স্টে ও লিফটের সর্বোচ্চ ধারণ ক্ষমতা বাংলায় স্পষ্ট অক্ষরে লিখিয়া রাখিতে হইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এবং (৪) এ উল্লিখিত প্রত্যকে দরজায় এমনভাবে ইন্টারলক অথবা অন্য কোন কার্যকর ব্যবস্থা থাকবে যাহাতে ইহা নিশ্চিত করা যায় যে, যখন ইহা অবতরণ না করে তখন যনে থোলা না যায়, এবং দরজা বন্ধ না করা পর্যন্ত খাঁচাটি যাহাতে চলমান না হয়।

(৬) এই আইন প্রবর্তনের পর স্থাপতি অথবা পুনঃনির্মিত কোন প্রতিষ্ঠানে প্রত্যকেটি হয়স্টে অথবা লিফটের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত অতিরিক্ত ব্যবস্থাবলী প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) যে ক্ষেত্রে খাঁচা রশি বা শকিলের উপর নির্ভরশীল, সে ক্ষেত্রে কমপক্ষে দুইটি রশি বা শকিল পৃথকভাবে খাঁচার সঙ্কে সংযুক্ত থাকবে এবং উহার ভারসাম্য রক্ষা করবে, এবং প্রত্যকে রশি ও শকিল এমন হইতে হইবে যনে ইহা সর্বোচ্চ ভারসহ খাঁচাটি বহন করিতে পারে;

(খ) রশি এবং শকিল ছড়িয়া যাওয়ার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ভারসহ খাঁচাটি যনে ঝুলাইয়া রাখা যায়, ইহার কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে;

(গ) খাঁচার অতিরিক্ত গতি নিয়ন্ত্রণ করার জন্য যথাযথ স্বয়ংক্রিয় ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

(৭) এই আইন বলবৎ হইবার পূর্বে উপ-ধারা (১), (২), (৩), (৪) ও (৫) এর ব্যতিক্রমভাবে কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাপিত কোন হয়স্টে বা লিফট-কে প্রধান পরদর্শক, তৎকর্তৃক নির্ধারণিত উহার নিরাপত্তা সম্বন্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে উহার ব্যবহার অব্যাহত রাখিতে অনুমতি দিতে পারিবেন।

ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতি

৭০। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে গ্রাইন্ডিং প্রক্রিয়া পরিচালিত হয়- এ রকম প্রত্যকে কক্ষে ব্যবহৃত প্রত্যকে যন্ত্রের গায়ে অথবা উহার নিকটে স্থায়ীভাবে নমিনলিখিত বিষয় বর্ণনা করিয়া একটি নোটিশ লটকাইয়া বা সাটিয়া দিতে হইবে যথাঃ-

(ক) প্রত্যকে গ্রাইন্ড স্টোন অথবা এব্রোসিভ হুইলের সর্বোচ্চ নিরাপদ গতসীমা;

(খ) যে শফেট অথবা স্পিন্ডল এর উপর চাকাটি স্থাপিত উহার গতি;

(গ) নিরাপদ গতি নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় উক্তরূপ শফেট বা স্পিন্ডলের উপর স্থাপিত পুলি পরিসীমা।

(২) উক্ত নোটিশে উল্লিখিত গতি অতিক্রম করা যাইবে না।

(৩) প্রত্যেকে গতিশীল আধার, খাঁচা, বুড়ি, ফ্লাই-হুইল, পুলি ডিস্ক অথবা শক্তি দ্বারা চালিত অনুরূপ যন্ত্রপাতি তাহাদরে নরিধারতি গতি যাহাতে অতিক্রম না করতি পারে ইহার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতি হইবে।

প্রসোর প্ল্যান্ট

৭১। য়ে ক্ষত্রে কেোন প্রতিষ্ঠানে উত্পাদন প্রক্রিয়ায় নয়োজতি কেোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতির কেোন অংশ স্বাভাবিক বায়ু চাপ অপেক্ষা অধিক চাপে পরিচালিত হয়, সে ক্ষত্রে যনে উহা উহার নরিপদ চাপ অতিক্রম না করে তজ্জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতি হইবে।

মঝে, সঁড়ি এবং যাতায়াত পথ

৭২। প্রত্যেকে প্রতিষ্ঠানে-

(ক) সকল মঝে, সঁড়ি, চলাচল পথ মজবুতভাবে নরিমাণ করতি এবং যথাযথভাবে সংরক্ষণ করতি হইবে এবং প্রয়োজন হইলে উহাদরে নরিপত্তা নিশ্চিত করার জন্য মজবুত রলেং এর ব্যবস্থা করতি হইবে;

(খ) য়ে স্থানে কেোন সময়ে কেোন ব্যক্তিকে কাজ করতি হয়, সে স্থানে যাতায়াতের জন্য যুক্তসিংগতভাবে যতদূর সম্ভব নরিপদ যাতায়াতের ব্যবস্থা করতি হইবে; এবং

(গ) কর্মস্থলে সকল ফ্লোর, চলাচলের পথ ও সঁড়ি পরিচ্ছন্ন, প্রশস্ত ও বাধা-বন্ধকহীন হইতে হইবে।

পটি, সাম্প, সুড়ঙ্গ মুখ ইত্যাদি

৭৩। য়ে ক্ষত্রে কেোন প্রতিষ্ঠানে কেোন স্থারি আধার, কূপ, গর্ত অথবা সুড়ঙ্গ পথ এমন হয় য়ে, উহার গভীরতা, অবস্থান, নরিমাণ, অথবা অভ্যন্তরস্থ বস্তুর কারণে ইহা বপিদরে কারণ হইতে পারে, সে ক্ষত্রে উহাকে মজবুতভাবে নরিপদ ঘরো অথবা ঢাকনা দিয়া রাখতি হইবে।

অতিরিক্ত ওজন

৭৪। কেোন প্রতিষ্ঠানে কেোন শ্রমকিকে, তাহার ক্ষতি হইতে পারে এমন কেোন ভারী জনিসি উত্তোলন, বহন অথবা নাড়াচাড়া করতি দেওয়া যাইবে না।

চোখের নরিপত্তা

৭৫। উত্পাদন প্রক্রিয়া পরিচালিত হয় এরূপ কেোন প্রতিষ্ঠানে ক্ষত্রে সরকার বধি দ্বারা এই নরিদশে দতি পারবি য়ে, উক্তরূপ কেোন প্রক্রিয়ায় যদি নমিনবর্গতি কেোন আশংকা থাকে, তাহা হইলে উক্ত প্রক্রিয়ায় নয়োজতি প্রত্যেকে শ্রমকিরে চোখের নরিপত্তা বধিানের জন্য উপযুক্ত চশমা বা চোখাবরণের ব্যবস্থা করতি হইবে, যথাঃ-

(ক) প্রক্রিয়ার কারণে উত্তমগিপ্ত বা বচ্ছুরতি কণা বা টুকরা হইতে চোখের বপিদরে আশংকা;

(খ) অতমিত্রায় আলো বা উত্তাপের কারণে চোখের ক্ষতির আশংকা।

**ত্রুটপূর্ণ
যন্ত্রাংশ নিক্ষেপ
অথবা উহার
স্থায়িত্ব
পরীক্ষার
ক্ষমতা**

৭৬। যদি কোন পরদর্শককে নকিট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা উহার অংশ বিশেষ, অথবা উহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি অথবা প্ল্যান্ট এমন অবস্থায় আছে যে, উহা মানুষের জীবন ও নিরাপত্তার জন্য হুমকিস্বরূপ তাহা হইলে তিনি প্রতিষ্ঠানের মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, নম্নলিখিত কাজ করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন, যথাঃ-

(ক) উক্ত ভবন, রাস্তা, যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট নিরাপদভাবে ব্যবহার করা যায় কিনা- উহা নির্ধারণের জন্য প্রয়োজনীয় নকশা এবং অন্যান্য তথ্য বা বিবরণ সরবরাহ করা;

(খ) কোন নির্দিষ্ট অংশের মান বা শক্তি নির্ধারণের জন্য প্রয়োজনীয় পরীক্ষা পরিচালনা করা এবং উহার ফলাফল পরদর্শককে অবহতি করা।

**বপিজ্জনক
ধোঁয়ার বিরুদ্ধে
সতর্কতামূলক
ব্যবস্থা**

৭৭। (১) কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কক্ষ, আধার, চৌবাচ্চা, গর্ত, পাইপ, ধূমপথ, অথবা অন্যান্য সীমাবদ্ধ স্থানে, যেখানে বপিজ্জনক ধোঁয়া এই পরিমাণে থাকার সম্ভাবনা আছে, যাহা দ্বারা কোন ব্যক্তির আক্রান্ত হওয়ার ঝুঁকি থাকিয়া যায়, কোন ব্যক্তি প্রবশে করিতে পারিবেন না বা তাহাকে প্রবশের অনুমতি দেওয়া হইবে না, যদি না সেখানে বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পরিমাপের কোন ম্যানহোল অথবা বাহিরি হইবার কার্যকর ব্যবস্থা থাকে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন সীমাবদ্ধ স্থানে ২৪ ভোল্টের অধিক ভোল্টেজ যুক্ত কোন বহনযোগ্য বৈদ্যুতিক বার্তা উহার অভ্যন্তরে ব্যবহার করার অনুমতি দেওয়া যাইবে না এবং যে ক্ষেত্রে কোন ধোঁয়া দাহ্য হওয়ার সম্ভাবনা থাকে সে ক্ষেত্রে দাহ্য নিরোধক বস্তু দ্বারা নির্মিত বার্তা ছাড়া অন্য কোন বার্তা উক্ত স্থানে ব্যবহার করার জন্য অনুমতি দেওয়া যাইবে না।

(৩) কোন প্রতিষ্ঠানের উক্তরূপ কোন সীমাবদ্ধ স্থানে কোন ব্যক্তি প্রবশে করিবেন না বা প্রবশে করবার অনুমতি দেওয়া যাইবে না, যদি না উহা হইতে ধোঁয়া নিষ্কাশন এবং প্রবশে প্রতিরোধ ব্যবস্থা করার জন্য সম্ভাব্য সকল পন্থা গ্রহণ করা হয় এবং যদি না নম্নলিখিত যে কোন একটি ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়-

(ক) কোন উপযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পরীক্ষান্তম্বে এই মরমে প্রত্যয়ন পত্র প্রদান করা হয় যে, স্থানটি বপিজ্জনক ধোঁয়া হইতে মুক্ত, এবং উহা প্রবশের জন্য উপযুক্ত; অথবা

(খ) সংশ্লিষ্ট শ্রমিক একটি উপযুক্ত শ্বাস-প্রশ্বাস যন্ত্র ব্যবহার করিতেছেন এবং তাহার কর্মরত্বের সঙ্কে এমন একটি রজ্জু বাধা আছে যাহার খোলা প্রান্ত উক্ত স্থানের বাহিরে অবস্থানরত কোন ব্যক্তির হাতে আছে।

(৪) প্রত্যেকে প্রতিষ্ঠানে উপযুক্ত শ্বাস-প্রশ্বাস যন্ত্র, সজ্জাণ করার যন্ত্র, ক্রোমরবন্ধ এবং রজ্জু তাত্ত্বগগকি ব্যবহারের জন্য উক্তরূপ স্থানরে নকিটইে মওজুদ রাখতিে হইবে, এবং উক্তরূপ সরঞ্জাম ক্রোন উপযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক সময় সময় পরীত্মগিত হইতে হইবে, এবং উহা ব্যবহারেরে যোগ্য- এই মর্মে তত্কর্তৃক প্রত্যাতি হইতে হইবে, এবং প্রত্যেকে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত যথেষ্ট সংখ্যক ব্যক্তিকে উক্তরূপ সরঞ্জাম ব্যবহার এবং শ্বাস-প্রশ্বাস প্রবাহ করার পন্থা সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদানেরে ব্যবস্থা করতিে হইবে।

(৫) ক্রোন প্রতিষ্ঠানে ক্রোন ব্যক্তিকে বয়লার, বয়লারেরে চুল্লা, ধূমপথ, আধার, চৌবাচ্চা, পাইপ অথবা ক্রোন সীমাবদ্ধ স্থানে উহাতে কাজ করার জন্য অথবা উহাতে ক্রোন পরীক্ষা পরিচালনার জন্য প্রবশে করবার অনুমতি প্রদান করা যাইবে না যতক্ষণ পর্যন্ত না ইহা বায়ু প্রবাহেরে দ্বারা যথেষ্ট ঠাণ্ডা করা হইয়াছে অথবা অন্য ক্রোনভাবে মানুষেরে প্রবশেরে জন্য উপযুক্ত করা হইয়াছে।

বসিফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধূলা ইত্যাদি

৭৮। (১) যে ক্ষেত্রে ক্রোন প্রতিষ্ঠানে ক্রোন উত্পাদন প্রক্রিয়ার কারণে উত্থতি গ্যাস, ধোঁয়া, বাষ্প বা ধূলা এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণেরে হয় যে, উহা বসিফোরতি বা প্রজ্জ্বলতি হইবার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ বসিফোরণ বন্ধ করার জন্য নমিনলখিতি পন্থায় সম্ভাব্য সর্বপ্রকার ব্যবস্থা গ্রহণ করতিে হইবে, যথাঃ-

(ক) পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতি ব্যবহারেরে সময় উহা কার্যকরভাবে ঘরিয়িা রাখিয়া;

(খ) উক্তরূপ ধূলা, গ্যাস, ধোঁয়া বা বাষ্প নসিকাশন বা উহার সঞ্চয় নরিোধ করিয়া;

(গ) দহনীয় হইবার সম্ভাব্য সকল উত্স কার্যকরভাবে ঘরিয়িা রাখিয়া।

(২) যে ক্ষেত্রে ক্রোন প্রতিষ্ঠানে ক্রোন প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত ক্রোন পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতি এমনভাবে নরিমাণ করা হয় নাই যাহাতে উহা উক্তরূপ বসিফোরণেরে ক্ষেত্রে উত্পন্ন সম্ভাব্য চাপ সহ্য করতিে পারে সে ক্ষেত্রে উক্ত পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতিতে চোক, বফেলস, ভেন্টস বা অন্য ক্রোন কার্যকর যন্ত্রপাতি ব্যবস্থা করিয়া উক্ত বসিফোরণেরে বসিত্মার বা প্রভাব রোধ করার জন্য সম্ভাব্য সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করতিে হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে ক্রোন প্রতিষ্ঠানেরে ক্রোন পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতির ক্রোন অংশ ক্রোন বসিফোরক বা দাহ্য গ্যাস বা বাষ্প স্বাভাবিক বায়ু চাপ অপেক্ষা অধিক চাপে থাকে, সক্ষেত্রে উক্ত অংশ নমিনলখিতি পন্থা ব্যতীত থোলা যাইবে না, যথাঃ-

(ক) উক্ত ক্রোন অংশেরে ঢাকনার মুখেরে সঙ্গে সংযুক্ত ক্রোন পাইপেরে সংযোগ খুলিয়া দেওয়ার পূর্ববে উক্ত অংশে ক্রোন গ্যাস বা বাষ্প প্রবশে অথবা উক্তরূপ পাইপ স্টপ-বালব দ্বারা বা অন্য ক্রোন পন্থায় বন্ধ করতিে হইবে;

(খ) উক্তরূপ কোন বন্ধন অপসারণ করবার পূর্বে উক্ত অংশের অথবা পাইপের গ্যাস বা বাষ্পের চাপ স্বাভাবিক বায়ু চাপে কমানো আনার জন্য সম্ভাব্য সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে;

(গ) যো ক্ষেত্রে উক্তরূপ কোন বন্ধন শুলথ বা অপসারণ করা হইয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন বক্ষিফোরক বা দাহ্য গ্যাস অথবা বাষ্প উক্ত অংশে অথবা পাইপে, বন্ধন শক্ত করিয়া বাধা না হওয়া পর্যন্ত এবং নরিপদভাবে প্রতিস্থাপিত না হওয়া পর্যন্ত, প্রবশে নরিোধ করবার জন্য সর্ব প্রকার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে;

তবে শর্ত থাকে যো, যো ক্ষেত্রে কোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতি থোলা মাঠে স্থাপিত হয়, সক্ষেত্রে এই উপ-ধারার বধিান প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) যো ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্ল্যান্ট, আধার বা চোঁবাচ্চাতে কোন বক্ষিফোরক বা দাহ্য পদার্থ থাকে বা কোন সময় ছিল, সে ক্ষেত্রে উহাতে তাপ ব্যবহার করিয়া কোনরূপ ঝালাই বা কাটার কাজ করা যাইবে না, যদি না উক্ত বস্তু বা ধোঁয়া অপসারণ অথবা অদাহ্য বা অবক্ষিফোরক অবস্থায় রূপান্তর করার জন্য প্রথমে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়, এবং উক্তরূপ কোন পদার্থ উক্ত প্ল্যান্ট, আধার বা চোঁবাচ্চায় উক্তরূপ কোন কাজ করার পর প্রবশে করিতে দেওয়া যাইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত না সংশ্লিষ্ট ধাতু উক্ত বস্তুকে দাহ্য করার বপিদ রোধ করার মত যথেষ্ট ঠাণ্ডা হয়।

সপ্তম অধ্যায়

স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বধিি ও নরিপত্তা সম্পর্কে বশিষে বধিান

বপিজজনক চালনা

৭৯। যো ক্ষেত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যো, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কর্ম পরিচালনায় ইহাতে নধিক্ত কোন ব্যক্তির সাংঘাতিক শারীরিক জখম, বধিক্রান্ত বা ব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে সরকার বধিি দ্বারা উক্ত প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে লিখিত বধিান প্রণয়ন করিতে পারবে, যথাঃ-

(ক) কোন্ কোন্ পরিচালনা ঝুকপূর্ণ উহা যোষণা;

(খ) মহিলা, কশির এবং শশিদরে উক্ত কাজে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;

(গ) উক্ত কাজে নিয়োজিত প্রত্যকে ব্যক্তির নিয়মিত শারীরিক পরীক্ষার ব্যবস্থা করা এবং উক্ত কাজে জন্য উপযুক্ত বগিয়া প্রত্যয়িত হন নাই এই রকম কোন ব্যক্তির ইহাতে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;

(ঘ) উক্ত কাজে নিধিক্ত ব্যক্তিগিরে বা উহার আশে পাশে কর্মরত ব্যক্তিগিরে সু-রক্ষার ব্যবস্থা করা, এবং কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে বশিষে কোন বস্তু বা পন্থা ব্যবহার করা; এবং

(ঙ) ক্ষতিকারক রাসায়নিক পদার্থ সম্পর্কে নোটিশি ও ব্যবহারের ক্ষেত্রে সতর্কতা অবলম্বন করার নোটিশি।

**দুর্ঘটনা
সম্পর্কে নোটিশ
প্রদান**

৮০। (১) যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দুর্ঘটনা ঘটে, যাহাতে প্রাণহানি বা শারীরিক জখম হয়, অথবা যদি কোন প্রতিষ্ঠানে দুর্ঘটনাজনিত বসিফোরণ, প্রজ্জ্বলন, অগ্নিকাণ্ড, সবগে পানি প্রবশে বা ধূম্র উদ্গীরণ ঘটে, তাহা হইলে মালিকি পরদিরশককে পরবর্তী দুই কর্ম দবিসরে মধ্যে তত্সম্পর্কে নোটিশ মারফত অবহতি করবিনো।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন দুর্ঘটনায় শারীরিক জখম হওয়ার কারণে উহা কোন আহত শ্রমিককে আটচল্লিশ ঘন্টার অধিক সময় পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিতি থাকিতে বাধ্য করে, সে ক্ষেত্রে বর্ধি দ্বারা নরিধারতি রজিস্টারে ইহা লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিতে হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত রজিস্টারে লিখিত বিবরণে একটি কপি মালিকি প্রত্যকে বত্সর ৩০শে জুন এবং ৩১শে ডিসেম্বর এর পরবর্তী পনের দিনের মধ্যে প্রধান পরদিরশককে নকিট প্রেরণ করবিনো।

**কতকগুলো
বপিজ্জনক
ঘটনার নোটিশ**

৮১। যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে বর্ধি দ্বারা নরিধারতি প্রকৃতির কোন বপিজ্জনক ঘটনা ঘটে সে ক্ষেত্রে, উহাতে কোন শারীরিক জখম হউক বা না হউক, মালিকি পরবর্তী তিনি কর্মদবিসরে মধ্যে তত্সম্পর্কে নোটিশ মারফত পরদিরশককে অবহতি করবিনো।

**কতপিয় ব্যাধি
সম্পর্কে নোটিশ**

৮২। (১) যে ক্ষেত্রে দ্বিতীয় তফসলি উল্লিখিত ব্যাধি দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক আক্রান্ত হন, সে ক্ষেত্রে মালিকি অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিকি অথবা তত্কর্তৃক নরিদষ্টি কোন ব্যক্তি, বর্ধি দ্বারা নরিধারতি ফরমে ও সময়ের মধ্যে, তত্সম্পর্কে পরদিরশককে নোটিশ মারফত অবহতি করবিনো।

(২) যদি কোন রজিস্টার্ড চকিত্সক কোন প্রতিষ্ঠানের বর্তমান বা ভূতপূর্ব কোন শ্রমিককে চকিত্সাকালে দেখেন যে, তিনি দ্বিতীয় তফসলি উল্লিখিত কোন ব্যাধিতে ভুগতিছেন বা ভুগতিছেন বলিয়া তাহার সন্দেহে হইতছে, তাহা হইলে উক্ত চকিত্সক অবলিম্বে একটি লিখিত রিপোর্ট মারফত প্রধান পরদিরশককে নমিনলিখিত বিষয় অবহতি করবিনো, যথাঃ-

(ক) রোগীর নাম এবং ডাক যোগাযোগের ঠিকানা;

(খ) রোগী যে রোগে ভুগতিছেন বা ভুগতিছেন বলিয়া সন্দেহে হইতছে, তাহার নাম;

(গ) যে প্রতিষ্ঠানে রোগী বর্তমানে কাজ করতিছেন বা সর্বশেষে কাজ করিয়াছেন, তাহার নাম ও ঠিকানা।

(৩) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, দ্বিতীয় তফসলি কোন নূতন রোগ সংযোজন করিতে পারবে অথবা উহা হইতে কোন রোগ বাদ দিতে পারবে।

**দুর্ঘটনা বা ব্যর্থতা
সম্পর্কে
তদন্তের নির্দেশে
প্রদানের ক্ষমতা**

৮৩। (১) যবে ক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানে দুর্ঘটনা জনতি বসিফোরণ, প্রজ্জ্বলন, অগ্নিকাণ্ড বা সবগে পানি প্রবশে অথবা অন্য কোনো দুর্ঘটনা ঘটে, অথবা যবে ক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানে দ্বিতীয় তফসিলি উল্লিখিত কোনো ব্যাধির প্রাদুর্ভাব দেখা দেয় বা দিয়াছে বলিয়া সন্দেহ হয়, এবং সরকার যদি মনে করে যবে, উক্তরূপ দুর্ঘটনা বা ব্যাধির উদ্ভবের কারণ ও ততসম্পর্কিত পরিস্থিতি সম্বন্ধে আনুষ্টানিক তদন্ত হওয়া প্রয়োজন, সে ক্ষেত্রে সরকার কোনো যোগ্য ব্যক্তিকে উক্তরূপ তদন্ত করবার জন্য নিযুক্ত করিতে পারিবে, এবং আইনের বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষ জ্ঞানসম্পন্ন কোনো ব্যক্তিকে তদন্তকালে এসসের হিসাবে কাজ করার জন্য নিযুক্ত করিতে পারিবে।

(২) উক্ত তদন্তকারী ব্যক্তির, কোনো সাত্মগীর উপস্থিতি, দলিল বা অন্য কোনো বস্তু পশে নিশ্চিতি করার প্রয়োজনে এতদসংক্রান্ত দেওয়ানী কার্যব্যধির অধীন দেওয়ানী আদালতের সকল ক্ষমতা থাকিবে, এবং কোনো ব্যক্তিকে তদন্তের উদ্দেশ্যে কোনো সংবাদ দেওয়ার জন্য তিনি নির্দেশে দলি সে ব্যক্তিকে দণ্ড ব্যধির ধারা ১৭৬ এর অর্থে উহা করিতে আইনত বাধ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) তদন্তের প্রয়োজনে উক্ত তদন্তকারী এই আইনের অধীন কোনো পরদিরশক যবে যবে ক্ষমতা তাহার প্রয়োগ করার প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন, তাহা তিনি প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

(৪) তদন্তকারী ব্যক্তি সরকারের নিকট তাহার রিপোর্ট পশে করিবেন এবং এই রিপোর্টে দুর্ঘটনার কারণ এবং ততসম্পর্কিত পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং এতদবিসিয়ে তাহার এবং এসসের কোনো মন্তব্য থাকিলে তাহাও ব্যক্ত করিবেন।

(৫) সরকার, তত্কর্তৃক নির্ধারণিত সময় ও পন্থায়, উক্ত রিপোর্ট প্রকাশ করিবে।

**নমুনা সংগ্রহের
ক্ষমতা**

৮৪। (১) কোনো পরদিরশক, কোনো প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কর্ম সময়ে, মালিককে সংবাদ দিয়া প্রতিষ্ঠানে ব্যবহৃত বা ব্যবহারের জন্য আনীত কোনো বস্তুর নমুনা, অতঃপর বর্ণিত পন্থায়, সংগ্রহ করিতে পারিবেন, যদি তাহার নিকট প্রতীয়মান হয় যবে, উক্ত বস্তু এই আইন বা কোনো ব্যধির খলোপ করিয়া ব্যবহার করা হইতছে, অথবা ইহার ব্যবহার প্রতিষ্ঠানের শ্রমকিগণের শারীরিক ক্ষতি বা স্বাস্থ্য হানি ঘটাইতে পারে।

(২) যবে ক্ষেত্রে কোনো পরদিরশক উক্তরূপ নমুনা সংগ্রহ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি, মালিক ইচ্ছাকৃতভাবে অনুপস্থিতি না থাকিলে তাহার উপস্থিতিতে, সংগ্রহীত নমুনা তিনি অংশে বিভক্ত করিবেন, এবং উহার প্রত্যকে অংশকে ভালভাবে সীল এবং যথাযথ চহ্নিত করিয়া দিবেন, এবং মালিককেও উহাতে তাহার নিজস্ব সীল ও চহ্ন দবার অনুমতি দিবেন।

(৩) পরদিরশক অনুরোধ করিলে, মালিক সংগ্রহীত নমুনা বিভক্তকিরণ এবং উহা সীল ও চহ্নিতকিরণের জন্য প্রয়োজনীয় সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিবেন।

(৪) পরদির্শক উপরউক্ত নমুনার এক অংশ সঙ্গে সঙ্গে মালকিকে প্রদান করবিনে, দ্বিতীয় অংশ বিশ্লেষণ করতঃ ইহার উপর রপোর্ট প্রদানরে জন্য সরকারী বিশ্লেষকের নকিট প্রেরণ করবিনে, এবং তৃতীয় অংশ, নমুনা বস্তুটী সম্পর্কে কোন ফৌজদারী মামলা হইলে আদালতে পশে করবার জন্য, নজিরে কাছে রাখিয়া দবিনে।

(৫) এই ধারার অধীন সরকারী বিশ্লেষক কর্তৃক প্রণীত কোন নমুনা বস্তুর উপর রপোর্ট অনুরূপ বস্তু সম্বন্ধে দায়েরকৃত কোন মামলায় সাত্মগ্য হসিাবে ব্যবহার করা যাইবে।

কতপিয় বপিদরে ক্ষত্রে পরদির্শকরে ক্ষমতা

৮৫। (১) এই আইনে কোন বিষয় সম্বন্ধে সুস্পষ্ট বধিান নাই এরূপ কোন ক্ষত্রে, যদি পরদির্শকরে নকিট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠান বা উহার অংশবিশেষে অথবা উহাতে বা উহার সহতি সংশ্লিষ্ট নষ্ট বা উহা কর্তৃক নয়িন্ত্রতি কোন ব্যাপার বা রীতি মানুষরে জীবন ও নরিাপত্তার জন্য বপিজ্জনক, অথবা এমন ত্রম্নটপূর্ণ য়ে উহা মানুষরে শারীরকি ক্ষতি করতি পারে, তাহা হইলে তিনি লিখিতি নোটশি দ্বারা ততসম্পর্কে মালকিকে অবহতি করতি পারবিনে এবং নোটশি উল্লিখিতি সময়রে মধ্য ও পদ্ধতিতে, য়ে য়ে কারণে উহা বপিজ্জনক বা ক্ষতিকারক বা ত্রম্নটপূর্ণ তাহা দূরীভূত করার নরিদশে দতি পারবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর বধিানরে হানি না করিয়া, পরদির্শক লিখিতি আদশে দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানরে মালকিকে তাহার প্রতিষ্ঠানরে বা উহার কোন অংশরে কোন স্তম্ভ উপড়াইয়া ফলো বা কমাইয়া ফলো নষিদিধ করতি পারবিনে, যদি তাহার মতে ইহা দ্বারা অন্য কোন স্তম্ভভ ভাঙগিয়া পড়ার অথবা প্রতিষ্ঠানরে কোন অংশ অকালে ধবসিয়া পড়ার সম্ভাবনা থাকে অথবা ইহা প্রতিষ্ঠানরে জন্য বপিজ্জনক হয়।

(৩) যদি পরদির্শকরে মতে কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন ব্যক্তরি জীবন ও নরিাপত্তা আশু বপিদরে সম্মুখীন তাহা হইলে, তিনি সংশ্লিষ্ট মালকিকে প্রদত্ত লিখিতি আদশে দ্বারা তাহার এই মতরে কারণ বর্ণনা করিয়া, বপিদ অপসারিতি হইয়াছে এই মর্মে তিনি সন্তুষ্ট না হওয়া পর্যন্ত, উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা উহার কোন অংশে কোন ব্যক্তরি নয়িগে নষিদিধ করতি পারবিনে, তবে কোন ব্যক্তি উক্ত বপিদ অপসারণরে কাজে নযিক্ত থাকলি ততসম্পর্কে এই আদশে প্রয়োগ্য হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত আদশে দ্বারা সংত্মগুদধ কোন মালকি আদশে প্রাপ্তরি দশ দিনরে মধ্য উহার বরিম্নদধে প্রধান পরদির্শকরে নকিট আপীল করতি পারবিনে, এবং তিনি এই আদশে বহাল, সংশোধন বা বাতলি করতি পারবিনে।

(৫) উপ-ধারা (১) এবং (৩) এর অধীন প্রদত্ত প্রত্যকে আদশে সম্পর্কে পরদির্শক তাত্তমগণকিভাবে সরকাররে নকিট রপোর্ট পশে করবিনে, এবং সংশ্লিষ্ট মালকিকে এই রপোর্ট প্রদান সম্পর্কে অবহতি করবিনে।

(৬) প্রধান পরদির্শক উপ-ধারা (৪) এর অধীন তত্কর্তৃক প্রদত্ত বাতলি আদশে ব্যতীত অন্য কোন আদশে সম্পর্কে তাত্তমগণকিভাবে সরকাররে

নকিট রপোর্ট পশে করবিনে, এবং এই রপোর্ট প্রদান সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট মালিককেও অবহতি করবিনে।

(৭) কোন মালিকের উপ-ধারা (১), (৩) অথবা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশের বিরম্বন্ধে আপত্তি থাকলে তিনি আদেশে প্রাপ্তির বশি দিনের মধ্যে উক্ত আপত্তি এবং উহার কারণ লিপিবদ্ধ করতঃ সরকারের নকিট লিখিতভাবে জানাইবনে এবং সরকার উহা একটি কমটির নকিট সদিধান্তম্বে জন্য প্রেরণ করবিনে।

(৮) উক্ত কমটির সদিধান্ত না পাওয়া পর্যন্ত, যে আদেশের বিরম্বন্ধে আপত্তি উত্থাপন করা হইয়াছে মালিককে উহা মানিয়া চলিতে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, মালিকের আবদেনের পরপ্রিতেগিতে কমটি উহার সদিধান্ত না দেওয়া পর্যন্ত উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত আদেশে সাময়িকভাবে স্থগতি রাখিতে পারবিনে।

বপিজ্জনক ভবন এবং যন্ত্রপার্তি সম্বন্ধে তথ্য প্রদান

৮৬। (১) যে তগেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমকি দেখিতে পান যে, উহার কোন ভবন বা যন্ত্রপার্তি, যাহা শ্রমকিরো সাধারণতঃ ব্যবহার করেন এমন বপিজ্জনক অবস্থায় আছে, যে, উহা যে কোন সময় কোন শ্রমকিরে শারীরকি জখম প্রাপ্তির কারণ হইতে পারে, সে তগেত্রে তিনি অবলিম্বে ততসম্পর্কে লিখিতভাবে মালিককে অবহতি করবিনে।

(২) উক্তরূপ সংবাদ প্রাপ্তির পর মালকি যদি তিনি দিনের মধ্যে ততসম্পর্কে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে ব্যর্থ হন এবং উক্ত ভবন বা যন্ত্রপার্তি ব্যবহার করার কারণে কোন শ্রমকি যদি জখম প্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালকি, অনুরূপ জখমপ্রাপ্ত শ্রমকিকে, দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন উক্তরূপ জখমের জন্য প্রদয়ে ক্ষতপূরণের দ্বিগুন হারে ক্ষতপূরণ দিতে বাধ্য থাকবিনে।

কতপিয় কাজে মহলিাগণের নয়িগে বাধা-নষিধে

৮৭। ধারা ৩৯, ৪০ এবং ৪২ এর বধিানগুলি কশিের শ্রমকিগণের জন্য যমেন প্রযোজ্য মহলিা শ্রমকিগণের জন্যও তমেন প্রযোজ্য হইবে।

অধ্যায়ের অনুপূরক বধি প্রণয়নের ক্ষমতা

৮৮। সরকার বধি প্রণয়ন করিয়া-

(ক) কোন প্রতিষ্ঠানে নযিক্ত শ্রমকিগণের নরিপত্তার জন্য অতিরিক্ত বধিান বা ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নরিদশে দিতে পারবিনে;

(খ) কোন ভবনের দৃঢ় অবস্থা সম্পর্কে বধি দ্বারা নরিধারতি যোগ্যতাসম্পন্ন কোন ব্যক্তি কর্তৃক বধি দ্বারা নরিধারতি ফরমে প্রদত্ত প্রত্য়নপত্র প্রধান পরিদর্শকের নকিট না পঠিা পর্যন্ত উক্ত ভবনে শক্তি চালতি কোন উত্পাদন প্রক্রিয়া চালানো নষিদ্ধ করিতে পারবিনে।

অষ্টম অধ্যায় কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম

৮৯। (১) প্রত্যেকে প্রতিষ্ঠানে সকল কর্ম সময়ে যাহাতে সহজে পাওয়া যায় এমনভাবে প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাক্স অথবা বর্ধি দ্বারা নির্ধারিত সরঞ্জাম সমৃদ্ধ আলমারির ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(২) উক্তরূপ বাক্স বা আলমারির সংখ্যা, প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ নিয়োজিত প্রত্যেকে একশত পঞ্চাশ জন শ্রমিকের জন্য একটির কম হইবে না।

(৩) প্রত্যেকে প্রাথমিক চিকিৎসা বাক্স অথবা আলমারি এমন একজন দায়িত্বপূর্ণ ব্যক্তির জিম্মায় থাকবে যিনি প্রাথমিক চিকিৎসায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং যাহাকে প্রতিষ্ঠানের সকল কর্ম সময়ে পাওয়া যাইবে।

(৪) প্রত্যেকে কর্ম-কতগে উক্ত ব্যক্তির নাম সম্বলিত একটি নোটিশ টাংগাইয়া দেওয়া হইবে এবং উক্ত ব্যক্তি তাহাকে সহজে সনাক্ত করা যায় মত ব্যাজ পরধান করবেন।

(৫) যে সকল প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ তনিশ বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত থাকেন সে সকল প্রতিষ্ঠানে বর্ধি দ্বারা নির্ধারিত মাপের ও যন্ত্রপাতি সজ্জিত অথবা অন্যান্য সুবিধা সম্বলিত ডিসপেনসারীসহ একটি রোগী কক্ষ থাকবে, এবং উক্ত কক্ষটি বর্ধি দ্বারা নির্ধারিত চিকিৎসক ও নার্সিং স্টাফের দায়িত্বে থাকবে।

সাইফট রেকর্ড বুক সংরক্ষণ

৯০। পঁচিশ জনে অধিক শ্রমিক সম্বলিত প্রতিত্যেকে কারখানা/প্রতিষ্ঠানে নির্ধারিত পদ্ধতিতে বাধ্যতামূলক সাইফট রেকর্ড বুক ও সাইফট বোর্ড সংরক্ষণ করিতে হইবে।

ধৌতকরণ সুবিধা

৯১। (১) প্রতিত্যেকে প্রতিষ্ঠানে-

(ক) উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক উপযুক্ত গোঁসলখানা ও ধৌতকরণের সুবিধা এবং উহার রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে;

(খ) উক্তরূপ সুবিধাদি পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে থাকিতে হইবে, এবং উহা যথাযথভাবে পরদাঘরো থাকবে;

(গ) উক্তরূপ সুবিধাদি সব সময় পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখিতে হইবে এবং সহজে গমনযোগ্য হইতে হইবে।

(২) সরকার বর্ধি দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে উক্তরূপ সুবিধাদির মান নির্ধারণ করিতে পারবে।

ক্যান্টিনি

৯২। (১) যো প্রতযিঠানো সাধারণতঃ একশত জনরে অধিক শ্রমকি নযিক্ত থাকনে সো প্রতযিঠানো তাহাদরে ব্যবহাররে জন্য যথেষ্ট সংখ্যক ক্যান্টিনি থাকবিো।

(২) সরকার বর্ধি দ্বারা-

(ক) কোন ক্যান্টিনিরে নিরিমাণ, স্থান সংস্থান, আসবাবপত্র এবং অন্যান্য সরঞ্জামরে মান নিরিধারণ করবিো;

(খ) ক্যান্টিনিরে জন্য একটি ব্যবস্থাপনা কমিটি গঠন এবং উহার ব্যবস্থাপনায় শ্রমকি প্রতিনিধিত্বরে জন্য বর্ধান করতিে পারবিো।

(গ) ক্যান্টিনিে কী ধরণরে খাদ্য সরবরাহ করা হইবে এবং উহার মূল্য কত হইবে তাহা উক্ত ব্যবস্থাপনা কমিটি নিরিধারণ করবিো।

**বশিরাম কক্ষ,
ইত্যাদি**

৯৩। (১) সাধারণতঃ পঞ্চাশ জনরে অধিক শ্রমকি নযিক্ত থাকনে এরূপ প্রত্যেকে প্রতযিঠানো শ্রমকিগণরে ব্যবহাররে জন্য যথেষ্ট এবং উপযুক্ত সংখ্যক বশিরাম কতগের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করতিে হইবে, এবং উক্ত প্রতযিঠানো শ্রমকিগণ যাহাতো তাহাদরে সঙ্গে আনীত খাবার খাইতে পারনে সেইজন্য পান করার পানির ব্যবস্থাসহ একটি উপযুক্ত খাবার কতগেরও ব্যবস্থা এবং রক্ষণাবেক্ষণ করতিে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যো, ধারা ৯২ এর অধীন সংরতগিত কোন ক্যান্টিনি এই উপ-ধারার অধীন প্রয়োজনীয় কোন ব্যবস্থার অংশ বলিয়া গণ্য হইবেঃ

আরোও শর্ত থাকে যো, যো প্রতযিঠানো কোন খাবার কক্ষ বর্দিযমান, সথোনো শ্রমকিগণ তাহার কর্ম কতগে বসিয়া কোন খাবার খাইতে পারবিনো না।

(২) উক্ত বশিরাম কক্ষ এবং খাবার কক্ষ যথেষ্টভাবে আলোকিত এবং বায়ুসম্বলতি হইতে হইবে এবং পরিষ্কার ও সহনীয় তাপমাত্রায় রক্ষণাবেক্ষণ করতিে হইবে।

(৩) যো সকল প্রতযিঠানো ২৫জনরে অধিক মহলিা শ্রমকি নযিক্ত থাকবিনো সথোনো পুরমনষ ও মহলিাদরে জন্য পৃথক বশিরাম কতগের ব্যবস্থা এবং যো সকল প্রতযিঠানো ২৫জনরে কম মহলিা শ্রমকি নযিক্ত থাকবিনো সথোনো বশিরাম কতগে মহলিাদরে জন্য পৃথক পর্দা ঘরো জায়গার ব্যবস্থা থাকবিো।

শশি কক্ষ

৯৪। (১) সাধারণতঃ চল্লিশ বা ততোধিক মহলিা শ্রমকি নযিোজতি আছনে এরূপ প্রত্যেকে প্রতযিঠানো তাহাদরে ছয় বত্সরে কম বয়সী শশি সন্তানগণরে ব্যবহাররে জন্য এক বা একাধিক উপযুক্ত কতগের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করতিে হইবে।

(২) উক্তরূপ কোন কতগে যথেষ্ট স্থান সংস্থান, আলো ও বায়ু চলাচলরে ব্যবস্থা থাকবিো, এবং উহা পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতিে হইবে, এবং কক্ষটি শশিদরে পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ

বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলার তত্ত্বাবধানে থাকবি।

(৩) উক্তরূপ কক্ষ শিশুদের মায়দেরে জন্ম সহজগম্য হইতে হইবে, এবং যুক্তসিংগতভাবে যতদূর সম্ভব উহা প্রতীষ্ঠানরে এমন কোন অংশরে সংলগ্ন বা নিকটে অবস্থতি হইবে না যখন হইতে বরিক্তকির ধোঁয়া, ধূলাবালা বা গন্ধ নরিগত হয়, অথবা যখনে অতিমাত্রায় শব্দময় কাজ-কর্ম পরচালতি হয়।

(৪) উক্তরূপ কক্ষ মজবুতভাবে নিরিমাণ করতি হইবে, এবং ইহার সকল দেওয়ালে ও ছাদে উপযুক্ত তাপ প্রতিরোধক বস্তু থাকতি হইবে এবং ইহা পানিরোধক হইতে হইবে।

(৫) উক্তরূপ কতগের উচ্চতা মঝে হইতে ছাদরে সর্বনম্ন অংশ পর্যন্ত ৩৬০ সেন্টিমিটাররে নীচে হইবে না, এবং উহাতে অবস্থানরত প্রত্যকে শিশুর জন্ম মঝে পরমািণ হইবে কমপতগে ৬০০ বর্গ সেন্টিমিটার।

(৬) উক্তরূপ কোন কতগের প্রত্যকে অংশরে জন্ম প্রচুর আলো-বাতাস ও মুক্ত বায়ু সঞ্চালনরে উপযুক্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা থাকতি হইবে।

(৭) উক্তরূপ কোন কক্ষ যথেষ্ট আসবাবপত্র দ্বারা সজ্জতি থাকবি এবং বশিষে করিয়া প্রত্যকে শিশুর জন্ম বছিনাসহ একটি খাট বা দোলানা থাকবি, এবং প্রত্যকে মা যখন শিশুকে দুধ পান করাইবনে বা পরিচর্যা করবনে, তখন তাহার ব্যবহাররে জন্ম অন্ততঃ একটি চয়োর বা এই প্রকাররে কোন আসন থাকতি হইবে, এবং তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্ম যথেষ্ট ও উপযুক্ত খলেনার সরবরাহ থাকতি হইবে।

(৮) তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্ম একটি উপযুক্ত ঘরো দেওয়া ছায়াময় উন্মুক্ত খলোর মাঠ থাকবিঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রধান পরিদর্শক লখতি আদশে দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানকে এই উপ-ধারার বধিান হইতে অব্যাহতি দতি পারবনে যদি তর্নি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে উক্তরূপ খলোর মাঠ করার জন্ম প্রতিষ্ঠানরে যথেষ্ট জায়গা নাই।

চা-বাগানে বনিাদন ও শিক্ষার সুবধি

৯৫। সরকার চা বাগান সম্প্রক-

(ক) বধি প্রণয়ন করিয়া উহার প্রত্যকে মালকিকে সথানে নিযুক্ত শ্রমকিগণ এবং তাহাদের শিশু সন্তানগণরে জন্ম বধিতি উল্লখতি বনিাদনমূলক সুযোগ-সুবধির ব্যবস্থা করার জন্ম নিরিদশে দতি পারবি;

(খ) যে তগেত্রে কোন চা-বাগানরে শ্রমকিগণরে ছয় হইতে বারো বছর বয়সী শিশু সন্তানগণরে সংখ্যা পঁচশি এর উপরে হয় সে তগেত্রে, বধি প্রণয়ন করিয়া উহার মালকিকে, বধিতি উল্লখতি প্রকারে এবং মানরে শিশুদের শতিগার সুযোগ এর ব্যবস্থা করবার জন্ম নিরিদশে দতি পারবি;

(গ) প্রতিটি চা বাগানে শ্রমকিদের এবং তাহাদের সন্তানদের জন্ম বধি দ্বারা নিরিধারতি পন্থায় উপযুক্ত চকিত্সা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করতি হইবে।

**চা-বাগানে গৃহায়ন
সুবিধা**

৯৬। প্রত্যেকে চা বাগানের মালিক চা বাগানে বসবাসরত প্রত্যেক শ্রমিকি এবং তাহার পরিবারের জন্য গৃহায়নের সুবিধার ব্যবস্থা করবেন।

**চা-বাগানে
দৈনন্দিন
প্রয়োজনীয়
জনিসিপত্র
ইত্যাদি,
প্রাপ্তির সুবিধা**

৯৭। চা বাগানের প্রত্যেকে মালিক তাহার শ্রমিকিগণের জন্য সহজগম্য স্থানে তাহাদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জনিসি প্রাপ্তির সুবিধার ব্যবস্থা করবেন।

**সংবাদপত্র
শ্রমিকের জন্য
চিকিৎসা
পরচর্যা**

৯৮। প্রত্যেকে সংবাদপত্র শ্রমিকি এবং তাহার উপর নির্ভরশীলগণ সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে খরচে বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পন্থায় ও পরমাণে চিকিৎসা পরচর্যা পাইবার অধিকারী হইবেন।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারার প্রয়োজনে নির্ভরশীল বলিতে কোন সংবাদপত্র শ্রমিকের স্বামী অথবা স্ত্রী, বধিবা মা, আতুর পতি-মাতা এবং বধি পুত্র ও কন্যাকে বুঝাইবে, যাহারা উক্ত শ্রমিকের সহিত বসবাস করেন এবং তাহার উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল।

**বাধ্যতামূলক
গ্রুপ বীমা
চালুকরণ**

৯৯। যে সকল প্রতিষ্ঠানে অন্ত্রুন ২০০ জন স্থায়ী শ্রমিকি কর্মরত আছেন, সেখানে সরকার বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পদ্ধতিতে গ্রুপ বীমা চালু করিতে পারবেন।

**নবম অধ্যায়
কর্মঘন্টা ও ছুটি****দৈনিক
কর্মঘন্টা**

১০০। কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকি কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ দৈনিক আট ঘন্টার অধিক সময় কাজ করবেন না বা তাহাকে দিগে কাজ করানো যাইবে নাঃ

তবে শরত থাকে যে, ধারা ১০৮ এর বধিান সাপেবে কোন প্রতিষ্ঠানে উক্তরূপ কোন শ্রমিকি দৈনিক দশ ঘন্টা পর্যন্ত ও কাজ করিতে পারবেন।

**বশ্রিরাম বা
আহারের জন্য
বরিত**

১০১। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিকি-

(ক) দৈনিক ছয় ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকবেন না, যদি না উক্ত দিনে তাহাকে বশ্রিরাম বা আহারের জন্য এক ঘন্টা বরিত দেওয়া হয়;

(খ) দৈনিক পাঁচ ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকবেন না, যদি না উক্ত দিনে উক্ত উদ্দেশ্যে তাহাকে আধা ঘন্টা বরিত দেওয়া হয়, অথবা

(গ) দৈনিক আট ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকবিনে না, যদি না উক্ত দিনে উক্ত উদ্দেশ্যে তাহাকে দফা (ক) এর অধীন একটি বরিতি অথবা দফা (খ) এর অধীন দুইটি বরিতি দেওয়া হয়।

সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা

১০২। (১) কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘণ্টার অধিক সময় কাজ করবিনে না বা তাহাকে দিয়ে কাজ করানো যাইবে না।

(২) ধারা ১০৮ এর বধিান সাপেক্ষে, কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘণ্টার অধিক সময়ও কাজ করতে পারবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন সপ্তাহে উক্তরূপ কোন শ্রমিকের মোট কর্ম-সময় ষাট ঘণ্টার অধিক হইবে না, এবং কোন বঙ্গসরে উহা গড়ে প্রতি সপ্তাহে ছাপ্পান্ন ঘণ্টার অধিক হইবে নাঃ

আরও শর্ত থাকে যে, কোন সড়ক পরিবহণ প্রতিষ্ঠানে চাকরীরত কোন শ্রমিকের সর্বমোট অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা বঙ্গসরে একশত পঞ্চাশ ঘণ্টার অধিক হইবে নাঃ

আরও শর্ত থাকে যে, বিশেষ বিশেষ শিল্পের বত্রে, সরকার লিখিত আদেশ দ্বারা আরোপিত শর্তে, এ ধারার বধিান শিথিল করিতে অথবা উহা হইতে এককালীন সর্বোচ্চ ছয় মাস ময়োদরে জন্য অব্যাহতি দিতে পারবে যদি সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, জনস্বার্থে/অর্থনৈতিক উন্নয়নের স্বার্থে উক্ত শিথিল/অব্যাহতি প্রয়োজনীয়।

সাপ্তাহিক ছুটি

১০৩। কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক-

(ক) দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের বত্রে প্রতি সপ্তাহে দেড় দিন এবং কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের বত্রে একদিন ছুটি পাইবনে;

(খ) সড়ক পরিবহণ প্রতিষ্ঠানের বত্রে, প্রতি সপ্তাহে অবচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টার একদিন ছুটি পাইবনে; এবং উক্তরূপ কোন ছুটির জন্য তাহার মজুরী হইতে কোন কর্তন চলবে না।

কর্মপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি

১০৪। যে বত্রে কোন প্রতিষ্ঠানকে বা উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণকে ধারা ১০৩ এর বধিান হইতে অব্যাহতি প্রদান করিয়া জারীকৃত কোন আদেশের ফলে অথবা এই আইনের অধীন প্রণীত কোন বধির ফলে কোন শ্রমিক উক্ত ধারার অধীন তাহার প্রাপ্য কোন ছুটি হইতে বঞ্চিত হন সে বত্রে, উক্ত শ্রমিককে অবস্থা অনুযায়ী যথাশীঘ্র সম্ভব উক্তরূপ ছুটির দিনের সম সংখ্যক ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে।

কর্ম সময়ে সম্প্রসারণ

১০৫। কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময় এমনভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে যেন, ধারা ১০১ এর অধীন তাহার আহার ও বিশ্রামের বরিতসিহ ইহা দশ ঘণ্টার অধিক সম্প্রসারিত না হয়, তবে সরকার কতরূক সাধারণভাবে অথবা কোন বিশেষ প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে প্রদত্ত অনুমতির ভিত্তিতে এবং তৎকর্তরূক আরোপিত শর্তে ইহার ব্যতিক্রম করা যাইবে।

নশৈ-পালা

১০৬। যেক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কোন পালার কাজ মধ্য রাত্রির পরেও সম্প্রসারিত হয় সে ক্ষেত্রে-

(ক) ধারা ১০৩ এর প্রয়োজনে উক্ত শ্রমিকের জন্ম একটি পূর্ণ দনিরে ছুটি বলতি বুঝাইবে তাহার পালা শেষ হওয়ার সময় হইতে পরবর্তী অবচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টা; এবং

(খ) তাহার জন্ম পরবর্তী দনি বলতি বুঝাইবে তাহার পালা শেষ করার পর পরবর্তী অবচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টা, এবং মধ্য রাত্রির পর তনি যত ঘণ্টা কাজ করিয়াছেন তাহা তাহার পূর্ববর্তী দনিরে কাজের সময়ে সহিত গণনা করা হইবে।

যানবাহনে ক্রমপুঞ্জতি কর্ম ঘন্টার উপর বাধা

১০৭। এই আইনের অধীন অনুমোদিত সময়ে অতিরিক্ত কোন সময় কোন শ্রমিক কোন যানবাহনে বা একাধিক যানবাহনে কাজ করবিনে না বা তাহাকে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হইবে না।

অধিকাল কর্মের জন্ম অতিরিক্ত ভাতা

১০৮। (১) যে বত্রে কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দনি বা সপ্তাহে এই আইনের অধীন নির্দিষ্ট সময়ে অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে বত্রে তনি অধিকাল কাজের জন্ম তাহার মূল মজুরী ও মহারাঘাতা এবং এডহক বা অনত্দ্ভবতরী মজুরী, যদি থাকে, এর সাধারণ হারে দ্বিগুণ হারে ভাতা পাইবনে।

(২) যবেত্রে কোন শ্রমিককে কোন প্রতিষ্ঠানে ঠিকা-হার ভিত্তিতে মজুরী দেওয়া হয় সেবেত্রে মালিক এই ধারার প্রয়োজনে শ্রমিক প্রতিনিধিবিন্দরে সহিত আলোচনাক্রমে যতদূর সম্ভব উক্তরূপ শ্রমিকগণের গড় উপার্জনের হারে সমান সময় হার নির্ধারণ করবিনে এবং উক্তরূপ নির্ধারণি হার উক্তরূপ শ্রমিকগণের সাধারণ মজুরী হার বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) এই ধারার বধিান পালন নশ্চিতি করার লব্ধে সরকার কোন প্রতিষ্ঠান কতরূক রবণীয় রজিস্টার বধিদিবারা নির্ধারণ করতি পারবি।

**মহিলা শ্রমিকেরে
জন্য সীমিত
কর্মঘণ্টা**

১০৯। কোনো মহিলা শ্রমিককে তাহার বিনা অনুমতিতে কোনো প্রতিষ্ঠানে রাত দশ ঘটিকা হইতে ভোর ছয় ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোনো কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।

**দ্বৈত চাকুরীর
উপর বাধা**

১১০। প্রধান পরিদর্শকের বিনা অনুমতিতে এবং তৎকর্তৃক আরোপিত শর্ত ব্যতীত, কোনো প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে একই দিনে একাধিক প্রতিষ্ঠানে কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।

**প্রাপ্তবয়স্ক
শ্রমিকেরে কাজেরে
সময়ের নোটিশ
এবং উহার
প্রস্তুতি**

১১১। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উহাতে কর্মরত প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকগণ কোনো কোনো সময় কাজ করবিনে ইহা পরিস্কারভাবে লিখিয়া একটি নোটিশ দ্বারা ৩৩৭ এর বিধান অনুযায়ী প্রদর্শিত হইবে এবং প্রতিষ্ঠানে শুদ্ধভাবে রক্ষিত হইবে।

(২) উক্ত নোটিশে প্রদর্শিত সময় এই দ্বারা বিধান অনুযায়ী পূর্ব হইে স্থির করিতে হইবে এবং উহা এমন হইবে যেন উক্ত সময়ে কর্মরত শ্রমিকগণকে দ্বারা ১০০, ১০১, ১০২, ১০৩ এবং ১০৫ এর বিধানের খেলাপ করিয়া কাজ না করানো হয়।

(৩) যেক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় সেক্ষেত্রে মালিক উক্ত সময়সমূহ সাধারণভাবে স্থির করবিনে।

(৪) যেক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় না সেক্ষেত্রে মালিক উক্তরূপ শ্রমিকগণকে তাহাদের কাজের প্রকৃতি অনুসারে বিভিন্ন দলে ভাগ করবিনে, এবং প্রত্যেক দলের শ্রমিক সংখ্যা নির্ধারণ করিয়া দবিনে।

(৫) যেক্ষেত্রে কোনো পাল্প পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয় না, সে দলকে কোনো সময় কাজ করিতে হইবে, তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দবিনে।

(৬) যেক্ষেত্রে কোনো দলকে পাল্প পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয়, এবং রলিগোল্দি অনির্দিষ্ট পর্যায়ক্রমিক পাল্প পরিবর্তনের অধীনে নয়, সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ প্রত্যেক দলের রলিকে কোনো সময় কাজ করিতে হইবে তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দবিনে।

(৭) যেক্ষেত্রে কোনো দলকে পাল্প পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয়, এবং রলিগোল্দি পূর্ব নির্দিষ্ট পর্যায়ক্রমিক পাল্প পরিবর্তনের অধীন, সে ক্ষেত্রে মালিক পাল্পের একটি স্বকীয় প্রণয়ন করবিনে যথানে কোনো দলের রলিকে কোনো দিনের কোনো সময়ে কাজ করিতে হইবে তাহা জানা যাইবে।

(৮) এই ধারার অধীন কাজের সময় সম্পর্কিত কোন নোটিশের দুইটি কপি কোন প্রতিষ্ঠানের কাজ শুরম্ন হইবার পূর্বে অনুমোদনের জন্য পরদর্শকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(৯) উক্ত নোটিশের একটি কপি পরদর্শক, উহা প্রাপ্তির এক সপ্তাহের মধ্যে, কোন সংশোধন প্রয়োজন হইলে উহা নর্দিশে করিয়া মালিকের নিকট ফেরত পাঠাইবনে, এবং মালিক উক্তরূপ সংশোধন, যদি থাকে, অবলম্বনে কার্যকর করবনে, এবং প্রতিষ্ঠানের রেকর্ডে উক্তরূপ অনুমোদন সংরবণ করবনে।

(১০) কোন প্রতিষ্ঠানের কাজের পদ্ধতিতে কোন পরবর্তনের প্রসত্াব যে যদি নোটিশের পরবর্তন প্রয়োজনীয় হইয়া পড়ে তাহা হইলে প্রসত্াবতি পরবর্তনের পূর্বে উহার দুইটি কপি পরদর্শকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে এবং পরদর্শকের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত উক্তরূপ কোন পরবর্তন কার্যকর করা যাইবে না।

(১১) কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিনের কাজের নর্দিশারতি সময়ে আধা ঘণ্টা পরে যদি কোন শ্রমকি কাজে হাজরি হন তাহা হইলে মালিকি উক্ত শ্রমকিকে উক্ত দিনের কাজে ন্যিয়েগ করতি অস্বীকার করতি পারবনে।

সড়ক পরবহন শ্রমকিরে জন্য বশিষে বয়সসীমা

১১২। (১) একুশ বর্ষের বয়স পূর্ণ না হইলে কোন সড়ক পরবহন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যক্তিকে গাড়ী চালক হিসাবে ন্যিয়েগ করা যাইবে না।

(২) আঠারো বর্ষের বয়স পূর্ণ না হইলে অন্য কোন ব্যক্তিকে উক্তরূপ কোন প্রতিষ্ঠানে অন্য কোন পদে ন্যিয়েগ করা যাইবে না।

নোটিশি এবং রজিস্টারের সহতি কর্মঘণ্টার মলি থাকা

১১৩। ধারা ১১১ (১) এর অধীন নোটিশি এবং ধারা ৯ এর অধীন রবতি রজিস্টারে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমকিরে নামেরে বপিরীতে পূর্ব লপিবিদ্ধ ববিরণ অনুযায়ী ব্যতীত তনি কোন কাজ করতি পারবনে না বা তাহাকে কোন কাজ করতি দেওয়া যাইবে না।

দোকান, ইত্যাদি বন্ধ

১১৪। (১) প্রত্যকে দোকান বা বাণজ্য বা শলি্প প্রতিষ্ঠান প্রতি সপ্তাহে অন্ততঃ দড়ে দিন সম্পূর্ণ বন্ধ থাকবি।

(২) কোন এলাকায় উক্তরূপ কোন প্রতিষ্ঠান কোন দড়ে দিন সম্পূর্ণ বন্ধ থাকবি তাহা প্রধান পরদর্শক স্থারি করিয়া দবনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রধান পরদর্শক সময় সময় জনস্বার্থে উক্তরূপ নর্দিশারতি দিন কোন এলাকার জন্য পুণঃ নর্দিশারতি করতি পারবনে।

(৩) কোন দোকান, কোন দিন রাত্ৰি আট ঘটিকার পর খোলা রাখা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন গ্রাহক যদি উক্ত সময়ে কোনো-কাটার জন্য দোকানে থাকেন তাহা হইলে উক্ত সময়ে অব্যবহতি আধাঘন্টা পর পর্যন্ত উক্ত গ্রাহককে কোনো কাটার সুযোগ দেওয়া যাইবে।

(৪) সরকার, বিশেষ অবস্থা বিবেচনায়, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন মৌসুমে নোটিশে উল্লিখিত শর্তে কোন এলাকার দোকানের বন্ধের সময় পরিবর্তন করিতে পারিবে।

(৫) এই ধারার বিধানাবলী নম্নলিখিত বৈতর্যে প্রযোজ্য হইবে না, যথাঃ-

(ক) ডক, জটী, স্টেশন অথবা বিমান বন্দর এবং পরিবহন সার্ভিস টার্মিনাল অফিস;

(খ) প্রধানতঃ তরিতরকারী, মাংস, মাছ, দুগ্ধ জাতীয় সামগ্রী, রম্মটী, পেষ্ট্রী, মিষ্টী এবং ফুল বিক্রির দোকান;

(গ) প্রধানতঃ ঔষধ, অপারেশন সরঞ্জাম, ব্যান্ডেজ অথবা চিকিৎসা সংক্রান্ত প্রয়োজনীয় সামগ্রীর দোকান;

(ঘ) দাফন ও অনত্ৰ্যেষ্টিক্রিয়া সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় সামগ্রী বিক্রির দোকান;

(ঙ) প্রধানতঃ তামাক, সিগার, সিগারেট, পান-বড়ি, বরফ, খবরের কাগজ, সাময়িকী বিক্রির দোকান, এবং দোকানে বসিয়া খাওয়ার জন্য তরল নাশতা বিক্রির খুচরা দোকান;

(চ) খুচরা পট্টেরোল বিক্রির জন্য পট্টেরোল পাম্প এবং মরোমত কারখানা নয় এমন মোটর গাড়ীর সার্ভিস স্টেশন;

(ছ) নাপতি এবং কশে প্রসাধনীর দোকান;

(জ) যে কোন ময়লা নস্কাশন অথবা স্বাস্থ্য ব্যবস্থা;

(ঝ) যে কোন শলি্প, ব্যবসা বা প্রতিষ্ঠান যাহা জনগণকে শক্তি, আলো-অথবা পানি সরবরাহ করে;

(ঞ) ক্লাব, হোটেল, রেস্টোরা, খাবার দোকান, সনিমো অথবা থিয়েটারঃ

তবে শর্ত থাকে যে, একই দোকানে অথবা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানে যদি একাধিক ব্যবসা-বাণিজ্য পরিচালিত হয় এবং উহাদের অধিকাংশ তাহাদের প্রকৃতির কারণে এই ধারার অধীন অব্যাহতি পাওয়ার যোগ্য তাহা হইলে সমগ্র দোকান বা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানটির ক্ষেত্রে উক্তরূপ অব্যাহতি প্রযোজ্য হইবেঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, প্রধান পরিদর্শক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপতি সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, উপরোক্ত প্রত্যকে প্রতিষ্ঠান বা

প্রতিষ্ঠান শ্রমিকের জন্য উহার খোলা ও বন্ধের সময় স্থাপন করিয়া দিতে পারবেন।

নৈমিত্তিক ছুটি

১১৫। প্রত্যেক শ্রমিক প্রতি পঞ্জিকা বর্ষে পূর্ণ মজুরীতে দশ দিনে নৈমিত্তিক ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং উক্তরূপ ছুটি কোন কারণে ভোগ না করিলেও উহা জমা থাকিবে না এবং কোন বর্ষে ছুটি পরবর্তী বর্ষে ভোগ করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে এই ধারার কোন কিছুই চা-বাগানের অধীনে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

পীড়া-ছুটি

১১৬। (১) সংবাদ পত্র শ্রমিক ব্যতীত, প্রত্যেক শ্রমিক প্রত্যেক পঞ্জিকা বর্ষে পূর্ণ মজুরীতে চৌদ্দ দিনে পীড়া ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(২) প্রত্যেক সংবাদ পত্র শ্রমিক তাহার চাকুরীর ম্যোদরে অনুযায় এক-অষ্টাদশ অংশ সময় অর্ধ-মজুরীতে পীড়া-ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) উক্তরূপ কোন ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না যদি না মালিক কতরূক নিযুক্ত একজন রেজিস্টার্ড চাকরীসক অথবা উক্তরূপ চাকরীসক্রে অবর্তমানে অন্য কোন রেজিস্টার্ড চাকরীসক পরীক্ষানতদে এই মর্মে প্রত্যয়ন করেন যে, সংশ্লিষ্ট শ্রমিক পীড়িত এবং তাহার চাকরী বা আরোগ্যের জন্য প্রত্যয়নপত্রে উল্লিখিত সময় ছুটির প্রয়োজন।

(৪) উক্তরূপ ছুটি জমা থাকিবে না এবং কোন বর্ষে ভোগ করা না হইলে পরবর্তী বর্ষে উহা আর ভোগ করা যাইবে না।

মজুরীসহ বার্ষিক ছুটি

১১৭। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে অবচ্ছিন্নভাবে এক বর্ষে চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরীসহ নম্নবর্ণিত হারে গণনার ভিত্তিতে ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে, যথাঃ-

(ক) কোন দোকান বা বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা কোন কারখানা অথবা সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, প্রতি আঠার দিন কাজের জন্য একদিন;

(খ) কোন চা বাগানের ক্ষেত্রে, প্রতি বাইশ দিন কাজের জন্য একদিন;

(গ) কোন সংবাদপত্র শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতি এগার দিন কাজের জন্য একদিন।

(২) কোন প্রতিষ্ঠানে অবচ্ছিন্নভাবে এক বর্ষের চাকুরী পূরণ করিয়াছেন এমন প্রত্যেক অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরীসহ নমিনবর্ণিত হারে গণনার ভিত্তিতে ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে; যথাঃ-

(ক) কোন কারখানার ক্ষেত্রে, প্রতি পনের দনি কাজের জন্য একদনি;

(খ) কোন চা-বাগানের ক্ষেত্রে, প্রতি আঠার দনি কাজের জন্য একদনি;

(গ) কোন দোকান বা বাণিজ্য অথবা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, প্রতি চৌদ্দ দনি কাজের জন্য একদনি।

(৩) এই ধারার অধীন মঞ্জুরকৃত কোন ছুটির সময়ের মধ্যে যদি অন্য কোন ছুটি পড়ে তাহা হইলে উক্ত ছুটি ও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে।

(৪) যদি কোন শ্রমিক কোন বারো মাস ময়োদরে মধ্যে উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন তাহার প্রাপ্য কোন ছুটি সম্পূর্ণ বা অংশত ভোগ না করেন তাহা হইলে উক্তরূপ প্রাপ্য ছুটি পরবর্তী বারো মাস ময়োদরে তাহার প্রাপ্য ছুটির সহিত যুক্ত হইবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের এই ধারার অধীন ছুটি পাওনা বন্ধ হইয়া যাইবে যখন তাহার পাওনা অর্জিত ছুটি-

(ক) কোন কারখানা অথবা সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, চল্লিশ দনি হয়;

(খ) কোন চা-বাগান, দোকান বা বাণিজ্য অথবা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, ষাট দনি হয়।

(৬) উপ-ধারা (৪) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের এই ধারার অধীন ছুটি পাওনা বন্ধ হইয়া যাইবে যখন তাহার পাওনা অর্জিত ছুটি-

(ক) কোন কারখানা অথবা চা-বাগানের ক্ষেত্রে, ষাট দনি হয়;

(খ) কোন দোকান বা বাণিজ্য অথবা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, আশি দনি হয়।

(৭) কোন শ্রমিক অর্জিত ছুটির জন্য দরখাস্ত করিলে যদি মালিক কোন কারণে উহা না-মঞ্জুর করেন, তাহা হইলে উক্ত না-মঞ্জুরকৃত ছুটি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের হিসাবে উপ-ধারা (৫) অথবা (৬) এ উল্লিখিত সীমার অতিরিক্ত পাওনা হিসাবে যুক্ত হইবে।

(৮) এই ধারা প্রয়োগনে, কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে অবচ্ছিন্নভাবে কোন সময়ের জন্য কাজ সম্পূর্ণ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন যদিও বা

উক্ত সময়ে নমিনলখিতি কারণে তাহার কাজ ব্যাহত হইয়া থাকে, যথাঃ-

(ক) কোন বন্ধের দিন;

(খ) কোন মজুরীসহ ছুটি;

(গ) পীড়া বা দুর্ঘটনার কারণে মজুরীসহ বা মজুরী ছাড়া কোন ছুটি;

(ঘ) অনধিক যোগ সপ্তাহ পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি;

(ঙ) কোন লে-অফ;

(চ) আইন সম্মত কোন ধর্মঘট বা বে-আইনী কোন লক-আউট।

উসব ছুটি

১১৮। (১) প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বাসরে এগার দিনের মজুরীসহ উসব ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে।

(২) বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিতভাবে মালিকি উক্ত ছুটির দিন ও তারিখ স্থির করিবেন।

(৩) কোন শ্রমিককে কোন উসব ছুটির দিনে কাজ করিতে বলা যাইতে পারবে, তবে ইহার জন্য তাহাকে ধারা ১০৩ এর বিধান অনুযায়ী দুই দিনের মজুরীসহ বতপূরণ ছুটি এবং একটি বকিল্প ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে।

ছুটি অথবা বন্ধের সময়ের মজুরী হিসাব ও প্রদান

১১৯। (১) এই আইনের অধীন কোন শ্রমিককে মঞ্জুরকৃত ছুটি বা বন্ধের জন্য যে হারে মজুরী প্রদানে তাহা হইবে-তিনি তাহার ছুটির অব্যবহতি পূর্ববর্তী মাসে যে দিন গুলিতে কাজ করিয়াছেন সেই দিনগুলির জন্য প্রদত্ত, অধিকাল ভাতা ও বোনাস ব্যতীত, তাহার পূর্ণ সময়ের মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অনতদবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর দৈনিক গড়ের সমানঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি কোন প্রতিষ্ঠানের কোন শ্রমিক খাদ্য শস্য সরবরাহের সুযোগে পরবর্ত্তে কোন নগদ অর্থ পাইতে অধিকারী হন তাহা হইলে ইহা তাহার মজুরীর সঙ্গে সংযুক্ত হইবে।

(২) যদি কোন প্রাপ্ত বয়সক শ্রমিককে একসঙ্গে অনুমিত চার দিনের এবং কোন অপ্রাপ্ত বয়সক শ্রমিককে একসঙ্গে অনুমিত পাঁচ দিনের বাসরিক ছুটি মঞ্জুর করা হয় তাহা হইলে, যতদূর সম্ভব, তাহার ছুটি শুরম্ন হইবার পূর্বে তাহাকে ছুটির মজুরী প্রদান করিতে হইবে।

দশম অধ্যায় মজুরী ও উহার পরিশোধ

মজুরীর বশিষে সংজ্ঞা

১২০। বশিষ অথবা প্রসঙ্গে পরপিন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই অধ্যায়ে "মজুরী" বলিতে ধারা ২(৪৫) এ মজুরী বলিতে যে অর্থ করা হইয়াছে তাহা, এবং নমিনলিথিতি পাওনাগুলিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(ক) ন্যায়গণের শর্ত মোতাবেক প্রদয়ে কোন বোনাস অথবা অন্য কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক;

(খ) ছুটি, বন্ধ অথবা অধিকাল কর্মের জন্য প্রদয়ে কোন পারিশ্রমিক;

(গ) কোন আদালতের আদেশে অথবা পদবয়রে মধ্যে কোন রোয়দোদ বা নিষ্পত্তির অধীনে প্রদয়ে কোন পারিশ্রমিক;

(ঘ) চাকুরীর অবসান, উহা ছাটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত অথবা অন্য যে ভাবেই হউক না কেন, এর কারণে কোন চুক্তি বা এই আইনের অধীন প্রদয়ে কোন অর্থ; এবং

(ঙ) লে-অফ অথবা সাময়িক বরখাস্তের কারণে প্রদয়ে কোন অর্থ।

মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব

১২১। প্রত্যেক মালিক তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিককে, এই আইনের অধীন পরিশোধ করিতে হইবে এরূপ সকল মজুরী পরিশোধ করবার জন্য দায়ী থাকবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিকের ক্ষতের ব্যতীত অন্যান্য সকল শ্রমিকের ক্ষতের, কোন প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা, ব্যবস্থাপক অথবা উহার তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের জন্য মালিকের নিকট দায়ী অন্য কোন ব্যক্তিও উক্তরূপ পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবিনেঃ

আরো শর্ত থাকে যে, ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিকের মজুরী উক্ত ঠিকাদার কর্তৃক পরিশোধ না করা হইলে সেই ক্ষতের প্রতিষ্ঠানের মালিক কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের মজুরী পরিশোধ করা হইবে, যাহা ঠিকাদারের নিকট হইতে সমন্বয় করা হইবে।

মজুরীকাল স্থিরিকরণ

১২২। (১) ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি উক্তরূপ মজুরী পরিশোধ সমপর্কে মজুরীকাল স্থির করবিনে।

(২) কোন মজুরীকাল এক মাসের উর্ধ্বে হইবে না।

মজুরী পরিশোধের সময়

১২৩। (১) কোন শ্রমিকের যে মজুরীকাল সমপর্কে তাহার মজুরী প্রদয়ে হয় সেই কাল শেষে হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে তাহার মজুরী পরিশোধ করিতে হইবে।

(২) যবে ক্ষত্রে কেোন শ্রমকিরে চাকুরী তাহার অবসর গ্রহণরে কারণে অবসান হয়, অথবা মালকি কর্তৃক তাহার ছাটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, বরখাসত অথবা অন্য কেোন কারণে উহার অবসান করা হয় সে বত্রে উক্ত শ্রমকিকে প্রদয়ে সকল মজুরী তাহার চাকুরী অবসানরে তারখি হইতে পরবর্তী সাত কর্মদিবসরে মধ্যে পরিশোধ করতি হইবে।

(৩) সকল মজুরী কর্মদিবসে পরিশোধ করতি হইবে।

**প্রচলতি মুদ্রা
অথবা কারনেসী
নোট ইত্যাদি
দ্বারা মজুরী
পরিশোধ**

১২৪। সকল মজুরী প্রচলতি মুদ্রা, কারনেসী নোট অথবা ব্যাংকরে চক্রে মাধ্যমে পরিশোধ করতি হইবে।

**মজুরী হইতে
কর্তনযোগ্য
বষিাদি**

১২৫। (১) এই আইন দ্বারা অনুমোদতি কর্তনরে ক্ষত্রে ব্যতীত অন্য কেোন বত্রে কেোন শ্রমকিরে মজুরী হইতে কিছুই কর্তন করা যাইবে না।

(২) কেবলমাত্র এই আইনরে বধিান অনুযায়ী কেোন শ্রমকিরে মজুরী হইতে কর্তন করা যাইবে, এবং উক্তরূপ কর্তন কেবলমাত্র নম্নলিখতি প্রকাররে হইবে, যথাঃ-

(ক) ধারা ২৫ এর অধীন আরোপতি জরিমানা;

(খ) কর্তব্য কাজে অননুমোদতি অনুপস্থিতির জন্য কর্তন;

(গ) কেোন শ্রমকিরে হফাজতে প্রদত্ত মালকিরে কেোন মালামালরে বর্তি বা লোকসান, অথবা তিনি যি অর্থরে জন্য হিসাব দতি দায়ী সে অর্থ বনিষ্টির জন্য কর্তন, যদি উক্তরূপ বর্তি বা বনিষ্টির জন্য সরাসরি তাহার অবহলো বা গাফলতি দায়ী হয়;

(ঘ) মালকি কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থানরে জন্য কর্তন;

(ঙ) চাকুরীর প্রয়োজনে ব্যবহৃত কাঁচামাল ও যন্ত্রপাতি ব্যতীত, সরকার কর্তৃক অনুমোদতি এবং মালকি কর্তৃক সরবরাহকৃত সুযোগ-সুবিধা ও সবার জন্য কর্তন;

(চ) কেোন অগ্রমি বা কর্জ আদায়রে জন্য কর্তন, অথবা কেোন অতিরিক্ত মজুরী প্রদানরে ক্ষত্রে উহা সমন্বয়রে জন্য কর্তন;

(ছ) শ্রমকি কর্তৃক প্রদয়ে আয়কর বাবদ কর্তন;

(জ) কেোন আদালতরে আদশে কর্তন, অথবা উক্তরূপ কর্তনরে আদশে দেওয়ার ক্ষমতা সম্পন্ন কেোন কর্তৃপক্ষরে আদশে কর্তন;

(ঝ) ভবনীয় তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) প্রযোজ্য হয় এই রকম কোন ভবনীয় তহবিল অথবা আয়কর আইন, ১৯৮৪ (১৯৮৪ সনের ৩৬ নং আইন) এ সংজ্ঞায়িত কোন স্বীকৃত ভবনীয় তহবিল, অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ভবনীয় তহবিলে জন্ম চাঁদা কর্তন অথবা উহা হইতে প্রদত্ত অগ্রিম আদায়ের জন্ম কর্তন;

(ঞ) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন সমবায় সমিতির প্রদানের জন্ম অথবা বাংলাদেশে ডাকবভিগ অথবা সরকারী কোন বীমা কোম্পানী কর্তৃক সংরক্ষিত কোন বীমা স্বীকৃত প্রদানের জন্ম কর্তন;

(ট) শ্রমকিগগরে অথবা তাহাদরে পরিবারের সদস্যগগরে কল্যাণের জন্ম সরকারের অনুমোদনক্রমে মালিক কর্তৃক গঠিত কোন তহবিল অথবা তহবিল কর্তৃক প্রণীত কোন স্কীমের জন্ম শ্রমকিগগরে লিখিত সম্মতিতে, চাঁদা কর্তন; এবং

(ঠ) চকে-অফ পদ্ধতিতে সবিএ ইউনিয়নের জন্ম চাঁদা কর্তন।

কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্ম মজুরী কর্তন

১২৬। (১) ধারা ১২৫ (২) (খ) এর অধীন কর্মস্থল হইতে অনুপস্থিতির কারণে কোন শ্রমকিরে মজুরী হইতে কর্তন কেবল তখনই করা যাইবে যখন তাহার নিয়োগ এর শর্তানুযায়ী কাজ করার কথা তখন যদি তিনি সমসত্ত্ব সময়ের জন্ম অথবা উহার কোন অংশের জন্ম অনুপস্থিতি থাকেন।

(২) উক্তরূপ কর্তনের পরমাণ কোন বতেরেই অনুপস্থিতির সময়ের জন্ম তাহাকে প্রদয়ে মজুরীর পরমাণ এর অধিক হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে প্রণীত বধি সাপেবে, যদি দশ বা ততোধিক শ্রমকি একযোগে বনি নোটশি এবং যুক্তসিংগত কারণ ব্যতীত কাজে অনুপস্থিতি থাকেন, তাহা হইলে উক্ত প্রত্যকে শ্রমকিরে নকিত হইতে মজুরী কর্তনের সহিত অনধিক আট দিনের মজুরীও যুক্ত করা যাইবে যাহা তাহার নিয়োগের শর্তানুযায়ী নোটশিরে পরিবর্তে মালিককে প্রদয়ে হয়।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারার উদ্দেশ্যে কোন শ্রমকি কোন কর্মস্থল হইতে অনুপস্থিতি বলিয়া গণ্য হইবেন যদি তিনি উক্তস্থানে উপস্থিতি হওয়া সত্ত্বেও কোন অবস্থান ধর্মঘাটের কারণে অথবা অন্য কোন অযৌক্তিক কারণে তাহার কাজ করিতে অস্বীকার করেন। ইহা ট্রাডে ইউনিয়ন কর্মকর্তার বতেরেও প্রযোজ্য হইবে।

কর্তা বা বনিষ্টির জন্ম মজুরী কর্তন

১২৭। (১) ধারা ১২৫ (২) (গ) এর অধীন কোন কর্তন সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে অবহলো বা গাফলতির কারণে ঘটতি মালকিরে বর্তা বা বনিষ্টির পরমাণ অপবো বশৌ হইবে না, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন করা যাইবে না যতবগ পর্যনতদ না উক্ত কর্তনের বরিম্নদধে ন্যায় বিচারের নীতি অনুসরণ করিয়া যথাযথ

তদনতদরে মাধ্যমে উক্ত শ্রমিককে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

(২) উক্তরূপ সকল কর্তন এবং উহার সকল আদায় বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত রজেষ্টারে মজুরী পরিশোধের দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি কতরুক লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

সর্বো প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন

১২৮। ধারা ১২৫ (২) (ঘ) এবং (ঙ) এর অধীন কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কোন কর্তন করা যাইবে না যদি না সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ-সুবিধা বা সর্বো নিয়োগের শর্ত অনুসারে অথবা অন্যভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কতরুক গৃহীত হয়, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন কোন অবস্থায়ই সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সর্বো মূল্যের অধিক হইবে না এবং দফা (ঙ) এর অধীন কর্তনের বত্রে উহা সরকার কতরুক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে হইবে।

করজ বা অগ্রমি আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন

১২৯। ধারা ১২৫ (২) (চ) এর অধীন সকল কর্তন নমিনলখিত শর্তাধীনে হইবে, যথাঃ-

(ক) চাকুরী শুরম্ন হইবার পূর্বে প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রমি আদায় বাবদ কর্তন একটি পূর্ণ মজুরীকালরে জন্য পরিশোধকৃত প্রথম মজুরী হইতে করা হইবে, কিন্তু অনুরূপ কোন কর্তন ভ্রমণ খরচের জন্য প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রমিরে ক্ষত্রে করা যাইবে না;

(খ) অর্জিত হয় নাই এমন কোন মজুরী বাবদ প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রমি উহা ক নির্মাণে দেওয়া যাইবে এবং কত কিস্তিতে আদায় করা যাইবে তৎসম্বন্ধে সরকার কর্তৃক প্রণীত কোন কোন বর্ধি সাপেক্ষে নির্ধারণিত হইবে।

মজুরী হইতে অন্যান্য কর্তন

১৩০। ধারা-১২৫ (২) (ঞ), (ট) এবং (ঠ) এর অধীন মজুরী হইতে সকল কর্তন সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে হইবে।

মৃত শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরী পরিশোধ

১৩১। (১) এই অধ্যায়ে অন্যান্য বর্ধি সাপেক্ষে, কোন শ্রমিককে মজুরী হিসাবে প্রদয়ে সকল অর্থ তাহার মৃত্যুজনিত কারণে অথবা তাহার কোন থোঁজ না পাওয়ার কারণে যদি পরিশোধ করা না যায়, তাহা হইলে-

(ক) বর্ধি অনুযায়ী এতদউদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কতরুক মনোনীত কোন ব্যক্তিকে প্রদান করা হইবে;

(খ) উক্তরূপ কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে অথবা কোন কারণে উক্তরূপ কোন মনোনীত ব্যক্তিকে উহা প্রদান করা না গলে শ্রম আদালতে জমা দিতে হইবে, এবং উক্ত আদালত বর্ধি অনুযায়ী তৎসম্পর্কে ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর বধিান অনুযায়ী কোন শ্রমকিকে মজুরী হিসাবে প্রদানে সকল অর্থ মালিক কর্তৃক সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে মনোনীত ব্যক্তিকে প্রদান করা হইয়াছে অথবা শ্রম আদালতে জমা দেওয়া হইয়াছে সে ক্ষেত্রে উক্ত মজুরী প্রদান সম্পর্কে মালিক তাহার দায়িত্ব হইতে মুক্ত হইবেন।

**মজুরী হইতে
কর্তন বা মজুরী
বলিম্বে
পরশোধে
কারণে উত্থতি
দাবী**

১৩২। (১) যে ক্ষেত্রে এই আইনের বধিানরে খলোপ কোন শ্রমকিরে মজুরী হইতে কোন কর্তন করা হয় অথবা কোন শ্রমকিরে মজুরী পরশোধ করা না হয় অথবা তাহার মজুরী কিংবা কোন বধিরি আওতায় প্রদানে গ্ৰাচুইটি বা ভবিষ্য তহবলিরে প্রাপ্য পরশোধে বলিম্বে ঘটে সে ক্ষেত্রে তনি, অথবা তাহার মৃত্যু হইলে তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা কোন আইনসঙ্গত প্রতিনিধি কর্তৃক মজুরী ফরতে পাওয়ার জন্য অথবা বক্যো বা বলিম্ভতি মজুরী ও অন্যান্য পাওনা আদায়রে জন্য শ্রম আদালতে দরখাসত্ করতি পারবিনে।

(২) উক্তরূপ দরখাসত্, সংশ্লিষ্ট শ্রমকি যে স্থানে কাজ করতিনে অথবা যে স্থানে তাহাকে মজুরী পরশোধ করা হইত সে স্থানে যে শ্রম আদালতরে এখতিয়ারাধীন, সে শ্রম আদালতে মজুরী কর্তনের তারখি হইতে অথবা, ক্ষেত্রেমত, মজুরী প্রদানে হওয়ার তারখি হইতে বারো মাসরে মধ্যে পশে করতি হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন দরখাসত্ উক্ত সময়রে পরেও পশে করা যাইবে যদি দরখাসত্কারী শ্রম আদালতকে এই মর্মে সন্তুষ্ট করতি পারনে যে, উক্ত সময়রে মধ্যে দরখাসত্ দাখলি না করার পছিনে তাহার যথেষ্ট কারণ ছিল।

(৩) শ্রম আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দরখাসত্ প্রাপ্তির পর উহার উপর দরখাসত্কারী এবং মালিক অথবা মজুরী পরশোধরে জন্য এই অধ্যায়রে বধিান অনুযায়ী দায়ী অন্য কোন ব্যক্তিকে শুনানীর জন্য যুক্তসংগত সুযোগ দান করবি এবং প্রয়োজনীয় সাব্য প্রমাণ গ্রহণ করবি, এবং যে মজুরী কর্তন করা হইয়াছে বা যে মজুরী পরশোধ করা হয় নাই বা পরশোধে বলিম্ভ করা হইতছে উহা দরখাসত্কারীকে পরশোধ করবার জন্য মালিক বা মজুরী পরশোধরে জন্য দায়ী উক্ত ব্যক্তিকে নরিদশে দতি পারবি।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন কোন আদশে এই আইনের অধীন উক্ত মালিক বা মজুরী পরশোধরে জন্য দায়ী ব্যক্তিরি বরিম্নদখে গ্রহণীয় কোন শাসত্দমিলক ব্যবস্থার হানি করবি না।

(৫) শ্রম আদালত উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত নরিদশেরে সময় মজুরীর শতকরা পঁচশি ভাগ বতপূরণ হিসাবে দরখাসত্কারীকে প্রদানরে জন্যও মালিক বা মজুরী পরশোধরে জন্য দায়ী ব্যক্তিকে নরিদশে দতি পারবি।

(৬) মজুরী পরশোধে বলিম্ভরে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) এর অধীন বতপূরণ

প্রদানরে জন্য কোন নরিদশে দেওয়া যাইবে না, যদি শ্রম আদালত এই মরমে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত বলিম্বরে কারণ ছিল-

(ক) শ্রমকিকে প্রদয়ে মজুরীর পরিমাণ সম্পর্কে প্রকৃত ভুল বা প্রকৃত বরিোধ;

(খ) কোন জরমনরী অবস্থা অথবা বশিয়ে পরিস্থিতির কারণে মজুরী পরিশোধরে জন্য দায়ী ব্যক্তি কর্তৃক তাহার যুক্তিসিগত চেষ্টা সত্ত্ববেও যথাসময়ে উহা প্রদান করতিে অবমতা; অথবা

(গ) মজুরী গ্রহণে অথবা উহার জন্য দরখাসতদ করতিে শ্রমকিরে ব্যর্থতা।

(৭) এই ধারার অধীন কোন দরখাসতদ শুনানীকালে যদি শ্রম আদালত এই মরমে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত দরখাসতদ বদিবয়ে প্রসূত অথবা বরিক্তকির তাহা হইলে আদালত দরখাসতদকারীকে অনধিক দুইশত টাকা পর্যনতদ জরিমানা করতিে পারবিে এবং উহা মালকি বা মজুরী পরিশোধরে জন্য দায়ী ব্যক্তিকে প্রদান করবার নরিদশে দতিে পারবিে।

**ধারা ১৩২ এর
অধীন দরখাস্তরে
ক্ষত্রে
কোর্ট-ফসি**

১৩৩। (১) ধারা ১৩২ এর অধীন কোন দরখাস্তরে জন্য দরখাস্তকারীকে সমন জারীর ফসি ব্যতীত আর কোন কোর্ট ফসি দতিে হইবে না।

(২) যে ক্ষত্রে দরখাস্তকারী মামলায় সফল হন সে ক্ষত্রে শ্রম আদালত, দরখাসতদটি যদি অর্থ আদায়রে জন্য কোন দেওয়ানী আদালতে দাখলিকৃত আরজি হইত তাহা হইলে উহার জন্য যে কোর্ট ফসি প্রদয়ে হইত উক্ত কোর্ট ফসি এই মামলার জন্য প্রদয়ে বলিয়া হিসাব করবিে এবং মালকি বা ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধরে জন্য দায়ী ব্যক্তিকে উক্ত অর্থ প্রদানরে জন্য নরিদশে দবিে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন প্রদয়ে অর্থ যদি শ্রম আদালত কর্তৃক নরিধারণতি সময়রে মধ্যে আদায় করা না হয় তাহা হইলে উহা সরকারী প্রাপ্য হিসাবে আদায়যোগ্য হইবে।

**মজুরী প্রাপ্ত হন
নাই অথবা মজুরী
কর্তন হইয়াছে
এইরূপ
শ্রমকিদরে
পক্ষে দাবী
আদায়রে জন্য
একটি মাত্র
দরখাস্ত**

১৩৪। (১) মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্ততি হইয়াছে এইরূপ শ্রমকিদরে পবে অর্ন্তভুক্ত সকল অথবা একাধিক শ্রমকিরে পবে ধারা ১৩২ এর অধীন মাত্র একটি দরখাসতদ দাখলি করা যাইবে, এবং এইরূপ ক্ষত্রে ধারা ১৩২ (৫) অনুযায়ী বতপূরণ প্রদয়ে হইবে।

(২) শ্রম আদালত ধারা ১৩২ এর অধীন দাখলিকৃত মজুরী প্রাপ্ত হন নাই এরূপ শ্রমকি দলভুক্ত একাধিক শ্রমকি কর্তৃক দাখলিকৃত স্বতন্ত্র দরখাস্তসমূহকে একটি দরখাসতদ হিসাবে গণ্য করতিে পারবিে, এবং তদনুযায়ী ঐ গুলি একত্রে এক দরখাস্ত হিসাবে নিষ্পত্তি করতিে পারবিে এবং সেক্ষত্রে উপ-ধারা (১) এর বধিান প্রয়োগ্য হইবে।

(৩) এই ধারার প্রয়োগে "মজুরী প্রাপ্ত হন নাই এরূপ শ্রমিক দল" এর অর্ন্তভুক্ত বলিয়া ঐ সমসত্ত্ব শ্রমিককে বুঝাইবে যাহারা একই প্রতিষ্ঠানে চাকুরীরত আছেন, এবং যাহাদের অনাদায়ী মজুরী অথবা বলিম্ভতি মজুরী একই মজুরীকালরে জন্ম হইয়া থাকে।

আপীল

১৩৫। (১) ধারা ১৩২ এর অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের কোন আদেশের বিরুদ্ধে উহা প্রদানের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহাই থাকুক না কেন, শ্রম আদালতের উক্ত আদেশে প্রদত্ত মজুরী বা বতপূরণের পরিমাণ যদি এক হাজার টাকার অধিক না হয় তাহা হইলে মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্ম দায়ী কোন ব্যক্তি উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করিতে পারবেন না এবং যদি মোট দাবীকৃত মজুরী পাঁচশত টাকার উর্ধ্ব না হয় তাহা হইলে কোন শ্রমিক, বা তাহার মৃত্যুর পর তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা আইনসংগত প্রতিনিধি উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করিতে পারবেন না।

(৩) মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্ম দায়ী কোন ব্যক্তি কতরূক কোন আপীল করা যাইবে না, যদি না আপীলের স্মারকের সঙ্গে শ্রম আদালত কতরূক প্রদত্ত এই মর্মে একটি প্রত্যয়ন পত্র সংযুক্ত থাকে যে, আপীলকারী যে অর্থ প্রদানের আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করিতেছে সেই অর্থ শ্রম আদালতে জমা দিয়াছেন।

(৪) এই ধারার অধীন আপীলের বতের ব্যতীত অন্য সকল বতের ধারা ১৩২ এর অধীন শ্রম আদালত কতরূক প্রদত্ত সকল আদেশে চূড়ান্ত হইবে।

(৫) তামাদী আইন, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৫ এর বধিান এই ধারার অধীন আপীলের বতেরও প্রয়োগ্য হইবে।

মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্ম দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রয়

১৩৬। (১) যে ক্ষেত্রে যে কোন সময়-

(ক) ধারা ১৩২ এর অধীন কোন দরখাস্ত পশে করার পর, শ্রম আদালত; অথবা

(খ) ধারা ১৩৫ এর অধীন কোন শ্রমিক কর্তৃক আপীল পশে করার পর, ট্রাইব্যুনাল;

এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, মালিকের অথবা ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্ম দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির ধারা ১৩২ বা ধারা ১৩৫ এর অধীন প্রদানের জন্ম আদেশকৃত কোন অর্থ পরিশোধ এড়াইবার সম্ভাবনা আছে, তাহা হইলে উক্ত আদালত বা, ক্ষেত্রমত, ট্রাইব্যুনাল উক্ত মালিক বা

ব্যক্তিকে শুনানীর সুযোগদান করিয়া উক্ত আদেশকৃত অর্থ পরিশোধে
জন্য তাহার সম্পত্তি ক্রোক করিতে পারবে;

তবে শর্ত থাকে যে, বলিম্বরে কারণে উদ্দেশ্য ব্যর্থ হওয়ার সম্ভাবনা
থাকিলে, উক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনাল শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পূর্বেও
উক্তরূপ ক্রোকে আদেশ দিতে পারবে;

আরও শর্ত থাকে যে, উক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনালকে বিবেচনায় যে পরিমাণ
সম্পত্তি ক্রোক আদেশকৃত অর্থ আদায়ের জন্য যথেষ্ট হইবে, সে পরিমাণ
সম্পত্তিই ক্রোক করা হইবে।

(২) বিচারের পূর্বে সম্পত্তি ক্রোক সম্পর্কীয় দেওয়ানী কার্য বধি এর
সকল বধিান উপ-ধারা (১) এর অধীন ক্রোকে ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

**কতপিয় ক্ষেত্রে
মালকিরে নকিট
হইতে অর্থ
আদায়**

১৩৭। যে ক্ষেত্রে ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধে জন্য দায়ী অন্য
কোন ব্যক্তির নকিট হইতে শ্রম আদালত তৎকর্তৃক বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক
আদেশকৃত কোন অর্থ আদায় করিতে অর্থ হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত আদালত
উহা মালকিরে নকিট হইতে আদায় করিতে পারবে।

একাদশ অধ্যায় মজুরী বোর্ড

**নম্নিতম মজুরী
বোর্ড প্রতিষ্ঠা**

১৩৮। (১) সরকার নম্নিতম মজুরী বোর্ড নামে একটি বোর্ড প্রতিষ্ঠা
করবে।

(২) নম্নিতম মজুরী বোর্ড, অতঃপর এই অধ্যায়ে মজুরী বোর্ড বলিয়া
উল্লিখিত, নম্নিরূপ সদস্য-সমন্বয়ে গঠিত হইবে, যথাঃ-

(ক) চেয়ারম্যান;

(খ) একজন নিরপেক্ষ সদস্য;

(গ) মালকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য; এবং

(ঘ) শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য।

(৩) ধারা ১৩৯ এ উল্লিখিত দায়িত্ব পালনের প্রয়োজনে, মজুরী বোর্ডে
নম্নিলিখিত সদস্যদ্বয়ও অন্তর্ভুক্ত হইবেন, যথাঃ-

(ক) সংশ্লিষ্ট শিল্পের মালকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য;

(খ) সংশ্লিষ্ট শিল্পে নিযুক্ত শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন
সদস্য।

(৪) মজুরী বোর্ডের চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন।

(৫) মজুরী বোর্ডের চেয়ারম্যান ও নরিপরে সদস্য এমন ব্যক্তিগণের মধ্যে হইতে নিযুক্ত হইবেন যাহাদের শিল্প শ্রমিক ও দেশের আর্থিক অবস্থা সম্পর্কে পর্যাপ্ত জ্ঞান আছে, এবং যাহারা কোন শিল্পের সহিত সংশ্লিষ্ট নহেন অথবা কোন শ্রমিক বা মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়নের সহিত সংযুক্ত নহেন।

(৬) সরকারের মতে, যো সকল প্রতিষ্ঠান মালকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং যো সকল প্রতিষ্ঠান শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী সো সকল প্রতিষ্ঠানের কোন মনোনয়ন থাকিলে উহা বিবেচনা করিয়া উপ-ধারা (২) বা (৩) এর অধীন মালকি এবং শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী সদস্যগণকে নিযুক্ত করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে যো, যদি একাধিক প্রচেষ্টায় মালকি কংবা শ্রমকি প্রতিনিধির মনোনয়ন না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরকার, নজি বিবেচনায়, যাহাকে উপযুক্ত মনে করিলে তাহাকেই মালকি কংবা শ্রমকি প্রতিনিধিত্বকারী সদস্য হিসাবে নিযুক্ত করিতে পারিলে।

কতপিয় শ্রমকিরে জন্য নমিনতম মজুরী হারেরে সুপারশি

১৩৯। (১) যো বতেরে কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমকিগণেরে বরাজমান মজুরী হারেরে পরপিবেতিে সরকার এই মরমে অভিমিত পোষণ করে যো, উক্ত শিল্পে নিযুক্ত সকল বা যো কোন শ্রগৌর শ্রমকিরে নমিনতম মজুরী হার স্থারি করা প্রয়োজন এবং যুক্তসিংগত সো বতেরে সরকার মজুরী বোর্ডকে প্রয়োজনীয় তদনতদানতদে উক্ত শ্রমকিগণ বা শ্রমকি শ্রগৌর জন্য নমিনতম মজুরী হার সুপারশি করার জন্য নরিদশে দতিে পারিলে।

ব্যখ্যাঃ কোন শিল্পেরে মালকি কংবা শ্রমকি পর অথবা উভয় পরেরে দাখলিকৃত আবদেনক্রমে সরকার সোই শিল্পে নিযুক্ত শ্রমকিরে নুযনতম মজুরীর হার নরিধারণেরে বযিয়ারি বিবেচনা করিতে পারিলে।

(২) মজুরী বোর্ড উক্তরূপ নরিদশে প্রাপ্তরি ছয় মাসেরে মধ্যে সরকারেরে নকিট উহার সুপারশি পশে করিলে:

তবে শর্ত থাকে যো, মজুরী বোর্ডেরে অনুরোধে সরকার উক্ত ময়োদ বৃদ্ধি করিতে পারিলে।

(৩) উপ-ধারা (১) এর নরিদশে মোতাবেকে মজুরী বোর্ড কোন গ্রুডেরে সকল শ্রমকি শ্রগৌর জন্য নমিনতম মজুরী হারেরে সুপারশি করিতে পারিলে, এবং উক্তরূপ সুপারশি-

(ক) ময়োদী কাজ এবং ঠকা কাজেরে জন্য নমিনতম মজুরীর হার; এবং

(খ) ঠকা কাজে নিযুক্ত শ্রমকিগণেরে জন্য নমিনতম ময়োদী হার;

এরও সুনর্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা যাবে।

(৪) মজুরী বোর্ড কর্তৃক সুপারিশকৃত ময়োদী হার ঘন্টা, দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক ভিত্তিতে হইতে পারবে।

(৫) মজুরী বোর্ড উহার সুপারিশে নম্নতম মজুরীর হার সমগ্র দেশে জন্ম একইভাবে গ্রহণ করা উচিত হইবে না কি উহাতে উল্লিখিত স্থানে উহাতে বর্ণিত স্থানীয় ব্যতিক্রম সহকারে গ্রহণ করা উচিত হইবে-ইহাও নির্দেশ করবে।

(৬) কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের জন্ম স্থায়ীকৃত ন্যূনতম মজুরীর হার সরকারের নির্দেশক্রমে প্রতি পাঁচ বছর অন্তর পুনঃনির্ধারণ করবে।

নম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করার ক্ষমতা

১৪০। (১) ধারা ১৩৯ এর অধীন মজুরী বোর্ডের সুপারিশ প্রাপ্ত হইবার পর সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ঘোষণা করিতে পারবে যে, মজুরী বোর্ড কর্তৃক বিভিন্ন শ্রমিকের জন্ম সুপারিশকৃত নম্নতম মজুরীর হার, প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত ব্যতিক্রম সাপেক্ষে, উক্তরূপ শ্রমিকগণের জন্ম নম্নতম মজুরীর হার হইবে।

(২) যদি সরকার মনে করে যে, উক্তরূপ সুপারিশ কোন ব্যাপারে মালিকগণের বা শ্রমিকগণের জন্ম ন্যায়সঙ্গত নহে, তাহা হইলে সরকার সুপারিশ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে, উহা পুনরায় বিবেচনা করিয়া দেখিবার জন্ম মজুরী বোর্ডের নিকট ফেরৎ পাঠাইতে পারবে, এবং উক্তরূপ ফেরত পাঠাইবার সময়, সরকার উচিত বিবেচনা করিলে, সুপারিশের উপর উহার কোন মন্তব্য এবং তৎসম্পর্কে কোন তথ্যও প্রদান করিতে পারবে।

(৩) যে বত্রে কোন সুপারিশ উপ-ধারা (২) এর অধীন মজুরী বোর্ডের নিকট ফেরত পাঠানো হয় সে বত্রে, মজুরী বোর্ড সরকারের মন্তব্য ও তৎকর্তৃক প্রেরিত তথ্য বিবেচনা করিয়া উহার সুপারিশ পুনরায় পর্যালোচনা করিয়া দেখিবে, এবং প্রয়োজন হইলে, আরও তদন্ত পরিচালনা করিবে, এবং তৎপর সরকারের নিকট একটি সংশোধিত সুপারিশ পেশ করিবে অথবা, যদি বোর্ডের বিবেচনায় সুপারিশের কোন সংশোধন বা পরিবর্তনের প্রয়োজন না থাকে, তাহা হইলে, কারণ বিবৃত করিয়া সেই মর্মে সরকারকে অবহতি করিবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন সুপারিশপ্রাপ্ত হইবার পর সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ঘোষণা করিতে পারবে যে, মজুরী বোর্ড কর্তৃক উক্ত উপ-ধারার অধীন সুপারিশকৃত বিভিন্ন শ্রমিকগণের নম্নতম মজুরীর হার, প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সংশোধন ও ব্যতিক্রম সাপেক্ষে, উক্ত শ্রমিকগণের জন্ম নম্নতম মজুরীর হার হইবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রজ্ঞাপনে যদি এতদসম্পর্কে কোন তারিখ উল্লেখ না থাকে তাহা হইলে উহার অধীন ঘোষণাটি উহা প্রকাশিত হইবার তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

(৬) যে বত্রে উপ-ধারা (১) অথবা (৪) এর অধীন কোন প্রজ্ঞাপন প্রকাশিত হইবার পর অথবা উহার অধীন ঘোষিত কোন নম্নতম মজুরীর হার কার্যকর হইবার পর ইহা সরকারের নজরে আসে যে, উক্তরূপ ঘোষিত নম্নতম মজুরীর হারে কোন ত্রম্ণটি আছে সে বত্রে সরকার বসিয়টি মজুরী বোর্ডের নকিট প্রেরণ করিতে পারবে এবং উক্তরূপ প্রেরণ উপ-ধারা (২) এর অধীন প্রেরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

(৭) এই ধারার অধীন ঘোষিত নম্নতম মজুরীর হার চূড়ান্ত হইবে এবং তৎসম্পর্কে কোনভাবে কোন আদালতে বা কোন কর্তৃপক্ষের নকিট প্রশ্ন করা বা আপত্তি উত্থাপন করা যাইবে না।

সুপারিশ প্রণয়নে ববিচ্যে বসিয়

১৪১। কোন সুপারিশ প্রণয়ন করা কালে মজুরী বোর্ড জীবন যাপন ব্যয়, জীবনযাপনের মান, উপাদান খরচ, উপাদানশীলতা, উপাদান দ্রব্যের মূল্য, মুদ্রাস্ফীতি, কাজের ধরন, ঝুঁকি ও মান, ব্যবসায়িক সামর্থ্য, দেশের এবং সংশ্লিষ্ট এলাকার আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক বসিয় ববিচনা করিয়া দেখিবে।

নম্নতম মজুরী হারের পর্যালোচনা পর্যালোচনা

১৪২। (১) ধারা ১৪১ এ উল্লিখিত বসিয়াদি বা অন্য কোন প্রাসঙ্গিক বসিয়েরে কোন পরিবর্তনের কারণে প্রয়োজন হইলে মজুরী বোর্ড উহার কোন সুপারিশ পুনরায় পর্যালোচনা করিয়া দেখিবে এবং সরকারের নকিট ধারা ১৪০ এর অধীন ঘোষিত নম্নতম মজুরী হারের কোন সংশোধন বা পরিবর্তন সুপারিশ করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোন বত্রে কোন বসিয়ে পারিশ্রমিক অবস্থার কারণ ব্যতীত কোন সুপারিশ উহা পশেরে এক বসিরের মধ্যে অথবা তিনি বসিরের পরে উক্তরূপ পর্যালোচনা করা যাইবে না।

(২) এই ধারার অধীন কোন পর্যালোচনা এবং সুপারিশ ধারা ১৩৯ এর অধীন তদনতদ এবং সুপারিশ বলিয়া ববিচতি হইবে এবং এই অধ্যায়ে বধিান, যতদূর সম্ভব এ বত্রেও প্রয়োজ্য হইবে।

সংবাদপত্র শ্রমকিগণের মজুরী বোর্ড গঠন

১৪৩। (১) সরকার প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সংবাদপত্র শ্রমকিগণের মজুরী নির্ধারণের জন্য সংবাদপত্র শ্রমকি মজুরী বোর্ড নামে একটি স্বতন্ত্র মজুরী বোর্ড গঠন করিতে পারিবে।

(২) উক্ত বোর্ড, অতঃপর এই অধ্যায়ে সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড বলিয়া উল্লিখিত, সরকার কর্তৃক নিয়োজিত একজন চায়েরম্যান এবং সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক ও সংবাদপত্র শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী সমসংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

**সংবাদ পত্র
শ্রমকিগণের
জন্য মজুরী
নির্ধারণ**

১৪৪। (১) সংবাদপত্র শ্রমকিগণের জন্য মজুরী নির্ধারণকালে সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড জীবন যাত্রার ব্যয়, সরকার, কর্পোরেশন এবং ব্যক্তিগত মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের সমতুল্য চাকুরীর মজুরীর বরাজমান হার, দেশের বিভিন্ন এলাকার সংবাদপত্র শিল্পের অবস্থা এবং বোর্ডের বিবেচনায় প্রাসঙ্গিক অন্যান্য অবস্থা বিবেচনা করিয়া দেখিবে।

(২) সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড ময়োদী কাজ ও ঠিকা কাজের জন্য মজুরীর হার নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(৩) মজুরী নির্ধারণ করার পর সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড উহার সিদ্ধান্ত, যতশীঘ্র সম্ভব, সরকারের নিকট প্রেরণ করিবে।

**সংবাদপত্র
মজুরী বোর্ডের
সিদ্ধান্ত প্রকাশ**

১৪৫। (১) সরকার, সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত পরীক্ষা করিয়া দেখিবে এবং উহা প্রাপ্তির তিন মাসের মধ্যে তৎকর্তৃক প্রয়োজনীয় বিবেচনা গ্রহণ সংশোধনসহ উহা সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা প্রকাশ করিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রকাশিত উক্তরূপ সংশোধনসহ সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত উক্ত প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত তারিখ হইতে অথবা উক্তরূপ কোন তারিখ না থাকিলে, উহা প্রকাশের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

**সংবাদ পত্র
মজুরী বোর্ডের
অনতর্ভবতী
মজুরী নির্ধারণের
ক্ষমতা**

১৪৬। (১) সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড কোন বত্রে প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, অনতর্ভবতী মজুরীর হার নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(২) উক্তরূপ কোন অনতর্ভবতী মজুরীর হার সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের সকল মালিকের জন্য অবশ্য পালনীয় হইবে এবং প্রত্যেকে সংবাদপত্র শ্রমকি অনুযায়ী উক্তরূপ অনতর্ভবতী হারে মজুরী পাইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) উক্তরূপ কোন অনতর্ভবতী মজুরীর হার ধারা ১৪৫ (২) এর অধীন সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত কার্যকর না হওয়া পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

**শ্রম আদালতের
দরখাস্ত**

১৪৭। যত্নে ধারা ১৪৫ (২) এর অধীন প্রকাশিত সংশোধনসহ সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের কোন সিদ্ধান্তের কারণে কোন সংবাদপত্র বা সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের শ্রমগণ বিনিয়োগ বা পুনর্বিনিয়োগ সম্পর্কে কোন বিরোধ দাখিল দায়ে সত্নে উক্তরূপ সিদ্ধান্তের দ্বারা সংবৃদ্ধ কোন ব্যক্তি বিরোধিতা

নষিপত্তরি জন্য শ্রম আদালতে দরখাসত্ৰ করতি পারবিনে।

**নম্নিনতম মজুরী
প্রত্যকে
মালকিরে উপর
অবশ্য পালনীয়**

১৪৮। ধারা ১৪০ এর অধীন ঘোষতি অথবা ধারা ১৪৫ এর অধীন প্রকাশতি মজুরীর নম্নিনতম হার সংশস্নিনষ্ট সকল মালকিরে উপর অবশ্য পালনীয় হইবে এবং প্রত্যকে শ্রমকি উক্তরূপ ঘোষতি বা প্রকাশতি মজুরীর অনুযন হারে মজুরী পাইতে অধিকারী হইবনে।

**নম্নিনতম মজুরী
হারে কম হারে
মজুরী প্রদান
নষিদ্ধ**

১৪৯। (১) কোন মালকি কোন শ্রমকিকে এই অধ্যায়রে অধীন ঘোষতি বা প্রকাশতি নম্নিনতম হারে কম হারে কোন মজুরী প্রদান করতি পারবিনে না।

(২) উপ-ধারা (১) এর কোন কছুই কোনভাবে কোন শ্রমকিরে এই অধ্যায়রে অধীন ঘোষতি বা প্রকাশতি নম্নিনতম হারে অধিক হারে মজুরী অথবা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা অব্যাহতভাবে পাইবার অধিকার বৃণ্ন করবি না, যদি কোন চুক্তি বা রোয়দোদরে অধীন বা অন্য কোন কারণে তিনি উক্তরূপ অধিক হারে মজুরী পাইবার অথবা কোন প্রথা অনুযায়ী উক্তরূপ সুযোগ-সুবিধা পাইবার অধিকারী হন।

দ্বাদশ অধ্যায়

দুর্ঘটনাজনতি কারণে জখমরে জন্য ক্ষতপূরণ

**ক্ষতপূরণ
প্রদানরে জন্য
মালকিরে দায়তিব**

১৫০। (১) চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত দুর্ঘটনার ফলে যদি কোন শ্রমকি শরীরে জখমপ্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালকি তাহাকে এই অধ্যায়রে বধিন অনুযায়ী বতপূরণ দতি বাধ্য থাকবিনে।

(২) কোন মালকি উক্তরূপ বতপূরণ প্রদানে বাধ্য থাকবিনে না, যদি-

(ক) জখমরে ফলে তিনি দিনরে অধিক সময় কোন শ্রমকি সম্পূর্ণ বা আংশকি কর্মবমতা না হারান;

(খ) জখমরে ফলে মারা যান নাই এরূপ কোন শ্রমকিরে দুর্ঘটনায় জখম প্রাপ্ত হওয়ার প্রত্যব কারণ ছিলি-

(১) দুর্ঘটনার সময় শ্রমকিরে মদ্যপান বা মাদক দ্রব্য সবেনরে ফলে উহার প্রভাবাধীন থাকা;

(২) শ্রমকিগগরে নরিপত্তা নশ্চতি করার জন্য প্রণীত বধি বা সুষ্পষ্ট আদশে শ্রমকি কর্তৃক ইচ্ছাকৃতভাবে অমান্য করা;

(৩) শ্রমকিগগরে নরিপত্তা নশ্চতি করার জন্য ব্যবস্থা করা হইয়াছে ইহা জানা সত্তবেও শ্রমকি কর্তৃক ইচ্ছাকৃতভাবে কোন আঘাত নরিোধক নরিপত্তা সরঞ্জাম বা অন্য কোন কটশল অপসারণ করা বা উপৰো করা।

(৩) যদি-

(ক) তৃতীয় তফসলিতে "ক" অংশে বর্ণিত কোন চাকুরীতে নযুক্ত কোন শ্রমকি উহাতে উক্তরূপ চাকুরী সম্পর্কিত বিষয়ে পশোজনতি ব্যাধি বলিয়া উলসিন্থতি কোন ব্যাধিতে আক্রানত্ হন, অথবা

(খ) কোন শ্রমকি অবচ্ছিন্নভাবে কোন মালকিরে অধীন অনুযন ছয় মাস তৃতীয় তফসলিতে "খ" খন্ডে বর্ণিত কোন চাকুরীতে নযুক্ত থাকাকালে উক্ত তফসলিতে উক্তরূপ চাকুরী সম্পর্কে বিষয়ে পশোজনতি ব্যাধি বলিয়া উলসিন্থতি কোন ব্যাধিতে আক্রানত্ হন,

তাহা হইলে উক্তরূপ ব্যাধিতে আক্রানত্ হওয়া এই ধারার অধীন কোন দুর্ঘটনার ফলে জখম বলিয়া গণ্য হইবে এবং, যদি না মালকি ইহার বপিরীত কিছু প্রমাণ করনে, দুর্ঘটনাটি চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত বলিয়া গণ্য হইবে।

ব্যাখ্যাঃ এই উপ-ধারার প্রয়োজনে, কোন চাকুরীকাল অবচ্ছিন্ন বলিয়া গণ্য হইবে যদি উহার সহিত অন্য কোন মালকিরে অধীন একই প্রকার কোন চাকুরী যুক্ত না থাকে।

(৪) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, তৃতীয় তফসলিতে উলসিন্থতি চাকুরীর সহিত অন্য কোন প্রকারের চাকুরীও যোগ করিতে পারবে এবং এরূপ বতেরে উক্ত চাকুরী সম্পর্কিত বিষয়ে পশোজনতি ব্যাধি কি হইবে তাহাও সুনর্দিষ্টভাবে উলসেন্থ করবে, এবং তৎপর উপ-ধারা (৩) এর বধিান এরূপভাবে প্রয়োজ্য হইবে যনে এই অধ্যায় দ্বারা উক্ত ব্যাধি উক্ত চাকুরী সম্পর্কে বিষয়ে পশোজনতি ব্যাধি বলিয়া ঘোষিত হইয়াছে।

(৫) উপ-ধারা (৩) এবং (৪) এর বতের ব্যতীত অন্য বতেরে, কোন ব্যাধি সম্পর্কে কোন শ্রমকিকে কোন বতপূরণ প্রদয়ে হইবে না যদি না উক্ত ব্যাধি প্রত্যবভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত কোন দুর্ঘটনায় জখমের কারণে হয়।

(৬) এখানে উলসিন্থতি কোন কিছুই কোন শ্রমকিরে জখম সম্পর্কে কোন বতপূরণ পাওয়ার অধিকার প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া বুঝাইবে না যদি তিনি মালকিরে অথবা অন্য কোন ব্যক্তির বরিম্নদখে উক্ত জখমের বতপূরণের জন্য দেওয়ানী আদালতে কোন মোকদ্দমা দায়েরে করিয়া থাকনে।

(৭) কোন আদালতে উক্ত জখম সম্পর্কে শ্রমকি কর্তৃক কোন বতপূরণ মামলা দায়েরে করা যাইবে না, যদি-

(ক) তিনি শ্রম আদালতে উক্ত জখমের জন্য বতপূরণের দাবী করিয়া দরখাসত্ পশে করিয়া থাকনে; অথবা

(খ) তাহার এবং তাহার মালকিরে মধ্যে এই অধ্যায়ের বধিান অনুযায়ী উক্ত জখম সম্পর্কে বতপূরণ প্রদানের জন্য কোন চুক্তি হইয়া থাকে।

(৮) এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে, "শ্রমিক" বলিতে মালিক কর্তৃক সরাসরি অথবা ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত এমন ব্যক্তিকে বুঝাইবে, যিনি-

(ক) রলেওয়ে আইন, ১৮৯০ (১৮৯০ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৩ এর সংজ্ঞা অনুযায়ী একজন রলে কর্মচারী (যিনি রলেওয়েতে কোন প্রশাসনিক, জলো বা উপজলো অফিসে কোন স্থায়ী পদে নিযুক্ত নহেন, এবং চতুর্থ তফসলিতে উল্লিখিত কোন পদেও নিযুক্ত নহেন) অথবা

(খ) চতুর্থ তফসলিতে উল্লিখিত কোন পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

তাহার চাকরীর চুক্তি লিখিত হউক বা অলিখিত হউক, স্পষ্ট হউক বা অস্পষ্ট হউক, এবং কোন জখম প্রাপ্ত শ্রমিকের উল্লেখের বত্রে, তিনি মারা গেলে তাহার উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিগণ অথবা তাহাদের যে কোন একজনও তাহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

ব্যাখ্যাঃ এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে, কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ অথবা সরকারের পক্ষে কোন বিভাগে কোন বমতা প্রয়োগ বা কর্তব্য সম্পাদনকে, যদি না কোন ভিন্ন উদ্দেশ্য প্রকাশ পায়, উক্ত কর্তৃপক্ষ বা বিভাগ এর ব্যবসা বা বাণিজ্য বলিয়া গণ্য হইবে।

ক্ষতিপূরণ পরমাণ

১৫১। (১) এই অধ্যায়ে বহিন সাপেবে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হইবে নম্বরূপ, যথাঃ-

(ক) যে বত্রে জখমের ফলে মৃত্যু হয়, সে বত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি পঞ্চম তফসলিতে দ্বিতীয় কলামে যে অর্থ উল্লেখ করা হইয়াছে সে অর্থ;

(খ) যে বত্রে জখমের ফলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটে সে বত্রে-

(১) যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি প্রাপ্ত বয়স্ক হন, তাহা হইলে পঞ্চম তফসলিতে তৃতীয় কলামে যে অর্থ উল্লেখ করা হইয়াছে সে অর্থ; এবং

(২) যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি অপ্রাপ্তবয়স্ক হন, তাহা হইলে দশ হাজার টাকা;

(গ) যে বত্রে জখমের ফলে স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা ঘটে সে বত্রে-

(১) জখমটি প্রথম তফসলিতে বর্ণিত হইলে, স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার বত্রে প্রদত্ত ক্ষতিপূরণ এর ঐ শতকরা হার, যাহা উহাতে উল্লিখিত উক্ত জখমের কারণে উপার্জন বমতা হানির শতকরা হারের সমান;

(২) জখমটি প্রথম তফসলিতে বর্ণিত না হইলে, স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার বত্রে প্রদত্ত ক্ষতিপূরণের ঐ শতকরা হার যাহা উক্ত জখমের কারণে স্থায়ীভাবে উপার্জন বমতা হানির অনুপাতের সমান; এবং

(ঘ) যে বত্রে জখমের ফলে সম্পূর্ণ অস্থায়ী অক্ষমতা ঘটে সে বত্রে মাসিক ক্ষতিপূরণ যাহা অক্ষমতার তারিখ হইতে চার দিন অপেক্ষাকাল

অতিবাহতি হইবার পর যাহা মাসে প্রদেয় হইবে উহার পরবর্তী মাসে প্রথম দিনে প্রদেয় হইবে এবং তৎপরে অবমতার সময়কালে অথবা পঞ্চম তফসিলের শেষে কলামে উল্লিখিত সময়ের জন্য, যাহা স্বল্প হইবে, মাসিক ভিত্তিতে প্রদেয় হইবে।

(২) যাহা বতেরে একই দুর্ঘটনার কারণে একাধিক জখম হয় সে বতেরে উপ-ধারা (১) (গ) এর অধীন তৎসম্পর্কে প্রদেয় বতপূরণ একত্রিত করা হইবে, কন্ঠিত কোন বতেরে ইহা এমন ভাবে করা হইবে না যাহাতে ইহা জখম- গুলি হইতে স্থায়ী সম্পূর্ণরূপে অবমতা ঘটিলে যাহা বতপূরণ প্রদেয় হইত উহা হইতে বেশী হয়।

(৩) কোন মাসিক বতপূরণ প্রদেয় হওয়ার তারিখে পূর্বে যদি অবমতার অবসান হয় তাহা হইলে উক্ত মাস সম্পর্কে প্রদেয় বতপূরণের অর্থ উক্ত মাসের অবমতা থাকাকালীন সময়ে অনুপাতিকহারে প্রদেয় হইবে।

মজুরী হিসাবের পদ্ধতি

১৫২। (১) এই অধ্যায়ে প্রয়োজনে, "মাসিক মজুরী" বলিতে এক মাসের কাজের জন্য প্রদেয় বলিয়া গণ্য মজুরীর পরিমাণ বুঝাইবে, উহা মাসিক ভিত্তিতে প্রদেয় হউক অথবা অন্য সময়ে ভিত্তিতে প্রদেয় হউক অথবা ঠিকা-হারে হউক। মজুরী হিসাবের পদ্ধতি

(২) উক্তরূপ মজুরী নম্বরূপ ভাবে হিসাব করা হইবে, যথাঃ-

(ক) যাহা বতেরে দুর্ঘটনার অব্যবহতি পূর্বে বতপূরণ প্রদানে বাধ্য কোন মালিকের অধীন সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি অবচ্ছিন্নভাবে অনুমান বারো মাস কর্মরত ছিলেন সে বতেরে, তাহার মাসিক মজুরী হইবে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসে উক্ত মালিক কর্তৃক প্রদেয় মোট মজুরীর এক-দ্বাদশাংশ;

(খ) যাহা বতেরে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি উক্তরূপ মালিকের অধীন দুর্ঘটনার অব্যবহতি পূর্বে অবচ্ছিন্নভাবে এক মাসের কম সময় কর্মরত ছিলেন সে বতেরে, তাহার মাসিক মজুরী হইবে দুর্ঘটনার অব্যবহতি পূর্ববর্তী বারো মাস সময়ে একই মালিকের অধীন তাহার মত অনুরূপ কাজে নিয়োজিত অন্য কোন শ্রমিক, অথবা উক্তরূপ অন্য কোন শ্রমিক না থাকিলে, একই এলাকায় অনুরূপ কাজে নিয়োজিত অন্য কোন শ্রমিকের অর্জিত আয়ের মাসিক গড়ের সমান অর্থ;

(গ) অন্যান্য বতেরে, মাসিক মজুরী হইবে-

বতপূরণ প্রদানে বাধ্য মালিক হইতে দুর্ঘটনার অব্যবহতি পূর্বে অবচ্ছিন্নভাবে কর্মরত থাকাকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক অর্জিত মোট মজুরীকে ত্রিশ গুণ করিয়া উক্ত কর্মরত সময়ে মোট দিনগুলির দ্বারা উহাকে ভাগ করিলে যাহা ভাগফল পাওয়া যায় উহার সমপরিমাণ অর্থ।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারার প্রয়োজনে কোন কর্মরত সময় অবচ্ছিন্ন বলিয়া গণ্য

হইবে। যদি চট্টদ দনিরে অধিক কাল কাজে অনুপস্থিতির কারণে ইহার ধারাবাহিকতা ভঙ্গ না হয়।

পুনর্ববিচেনা

১৫৩। (১) এই অধ্যায়ে অধীন প্রদয়ে কোন মাসিক বতপূরণ, উহা পৰ-দ্বয়ের মধ্যে চুক্তির অধীন হউক অথবা শ্রম আদালতের আদেশের অধীন হউক, শ্রম আদালত কর্তৃক পুনর্ববিচেনা করা যাইবে, যদি-

(ক) শ্রমকিরে অবস্থার পরবর্ত্তন হইয়াছে এই মর্মে রজিস্টার্ড চাকরিসক কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্রসহ মালিকি অথবা শ্রমকি কর্তৃক দরখাস্তদ করা হয়, অথবা

(খ) উক্তরূপ প্রত্যয়নপত্র ছাড়াও, প্রতারণার মাধ্যমে অথবা অবৈধ প্রভাব অথবা অন্যান্য অসংগত উপায়ের মাধ্যমে বতপূরণ নরিধারণ করা হইয়াছে অথবা রেকর্ড হইতে সুস্পষ্ট দেখা যায়, যে উক্তরূপ নরিধারণ ভুল-এই মর্মে মালিকি অথবা শ্রমকি কর্তৃক দরখাস্তদ করা হয়।

(২) এই অধ্যায়ে বধিান সাপৰে, এই ধারার অধীন পুনর্ববিচেনার ভিত্তিতে কোন মাসিক বতপূরণ চালু রাখা যাইবে, বৃদ্ধি করা যাইবে, কমানো যাইবে অথবা বন্ধ করা যাইবে অথবা যদি দেখা যায় যে, দুর্ঘটনার কারণে স্থায়ী অবমতা ঘটয়াছে তাহা হইলে প্রদয়ে মাসিক বতপূরণ শ্রমকিরে প্রাপ্যতা অনুযায়ী থোক অর্থের রূপানতদরতি করা যাইবে, তবে ইহা হইতে মাসিক বতপূরণ বাবদ ইতিমধ্যে প্রাপ্ত অর্থ বাদ যাইবে।

মাসিক ক্ৰতপূরণ থোক অর্থ দ্বারা পরশিোধ

১৫৪। (১) উভয় পৰে চুক্তির ভিত্তিতে মালিকি থোক অর্থ প্রদান করিয়া শ্রমকিকে প্রদয়ে মাসিক বতপূরণ পরশিোধ করিতে পারবিনে।

(২) যদি উক্তরূপ কোন চুক্তি না হয়, এবং অনুযন ছয় মাস কোন মাসিক বতপূরণ প্রদান বলবৎ থাকে তাহা হইলে যে কোন পৰে দরখাস্তদরে পরপ্রিৰেতি শ্রম আদালত কর্তৃক নরিধারণি থোক অর্থ প্রদান করিয়া মাসিক বতপূরণ পরশিোধ করা যাইবে।

ক্ৰতপূরণ বন্টন

১৫৫। (১) জখমরে ফলে মৃত কোন শ্রমকি সম্পর্কে প্রদয়ে কোন বতপূরণ এবং আইনগত অবমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে বতপূরণ বাবদ প্রদয়ে থোক অর্থ শ্রম আদালতে জমা দেওয়া ব্যতীত ভিন্ন কোন পন্থায় পরশিোধ করা যাইবেনা।

(২) উপ-ধারা (১) এ উলসিন্থতি কোন বতপূরণ যদি মালিকি সরাসরিভাবে পরশিোধ করিয়া থাকনে, তাহা হইলে উহা বতপূরণ পরশিোধ বলিয়া গণ্য হইবেনা, যদি না সংশসিন্ষ্ট শ্রমকি তাহার চাকুরীকালে বধি দ্বারা নরিধারণি পন্থায় জখমজনতি কারণে তাহার মৃত্যুর বত্রে বতপূরণ গ্রহণের জন্য তাহার

কোন উত্তরাধিকারীকে মনোনীত করিয়া থাকেন, এবং সেই মনোনীত উত্তরাধিকারীকে বতপূরণ প্রদত্ত হইয়া থাকে।

(৩) উপ-ধারা (১) এ যাহাই থাকুক না কেন, কোন মৃত শ্রমিকের বত্রে তাহার কোন পোষ্যকে মালিকি বতপূরণ বাবদ অগ্রমি অর্থ প্রদান করিতে পারবিনে, এবং শ্রম আদালত উক্ত পোষ্যকে প্রদ্যে বতপূরণ হইতে উক্ত অগ্রমি কর্তন করিয়া উহা মালিকিকে ফেরত দবি।

(৪) বতপূরণ বাবদ প্রদ্যে অন্য কোন অর্থ উহা পাওয়ার অধিকারী ব্যক্তির পরে শ্রম আদালতে জমা করা যাইবে।

(৫) শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রশদি উহাতে জমাকৃত বতপূরণ সম্পর্কে যথেষ্ট দায়মুক্তি হইবে।

(৬) উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন মৃত শ্রমিক সম্পর্কে বতপূরণ বাবদ কোন অর্থ জমা হইলে শ্রম আদালত প্রয়োজনবোধে, তৎকর্তৃক বিবেচিতে উপযুক্ত পন্থায়, নোটিশ প্রকাশ করিয়া অথবা প্রত্যেকে পোষ্যের উপর উহা জারী করিয়া বতপূরণ বন্টন নির্ধারণের জন্য তৎকর্তৃক নির্ধারণিত তারিখে উহার সম্মুখে হাজরি হওয়ার জন্য তাহাদগিকে নির্দেশ দিতে পারবি।

(৭) যদি শ্রম আদালত তৎকর্তৃক প্রয়োজনীয় কোন তদনতদ সমাপনানতদে এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন পোষ্য বিদ্যমান নাই, তাহা হইলে আদালত, জমার তারিখ হইতে অনুযন দুই বৎসর পর উহার নকিট জমা অবনটি অর্থ শ্রমিকগণের কল্যাণের জন্য, সরকার কর্তৃক সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নির্দিষ্ট অথবা স্থাপতি কোন তহবিলে হস্তদানতদর করবি।

(৮) মালিকি দরখাসত করিলে শ্রম আদালত তৎকর্তৃক বন্টনকৃত অর্থের একটি বসিতদারিত বর্ণনা তাহাকে সরবরাহ করবি।

(৯) কোন মৃত শ্রমিক সম্পর্কে জমাকৃত বতপূরণ, উপ-ধারা (৩) এর অধীন কর্তন সাপরে, মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণের মধ্যে অথবা তাহাদের কাহারও মধ্যে এমন অনুপাতে বন্টন করা হইবে, যাহা শ্রম আদালত উপযুক্ত বিবেচনা করবি, অথবা আদালত নিজ বিবেচনায় যে কোন একজন পোষ্যকে উহা বরাদ্দ করিতে পারবি।

(১০) যে বত্রে শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন বতপূরণ কোন ব্যক্তিকে প্রদ্যে হয় সে বত্রে শ্রম আদালত, যে ব্যক্তিকে উহা প্রদ্যে তনি যদি কোন আইনগত অবমতার অধীন না হন তাহা হইলে, তাহাকে প্রদান করবি এবং অন্যান্য বত্রে যনি উহা পাওয়ার অধিকারী, তাহাকে প্রদান করিতে পারবি।

(১১) যে বত্রে আদালতে জমাকৃত কোন থোক অর্থ আইনগত অবমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদ্যে হয় সে বত্রে, উক্ত অর্থ উক্ত ব্যক্তির উপকারার্থে তাহার অবমতাকালীন সময়ে শ্রম আদালতের নির্দেশে মতোভাবে

বনিয়োগ বা ব্যবহার করা যাইবে।

(১২) যে বত্রে আইনগত অবমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে অর্ধ মাসকি বতপূরণ প্রদেয়ে হয় সে বত্রে, আদালত স্ব-ইচ্ছায় অথবা কোন দরখাস্তদরে পরপ্রতিবেতি উক্ত বতপূরণ তাহার অবমতাকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন পোষ্যকে, অথবা আদালতের বিবেচনায় উক্ত শ্রমিকের কল্যাণ ব্যবস্থা করার জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিতি অন্য কোন ব্যক্তিকে প্রদান করার জন্য আদর্শে দিতি পারবি।

(১৩) য়ে বত্রে কোন দরখাস্তদরে পরপ্রতিবেতি অথবা অন্যভাবে শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় য়ে, কোন মাতা বা পতি কর্তৃক উহার সনতদানের অবহলোর কারণে, অথবা কোন পোষ্যের পরিস্থিতির পরবর্তনরে কারণে, অথবা অন্য কোন পর্যাপ্ত কারণে, বতপূরণ হিসাবে পরিশোধিতি কোন অর্থ বন্টন সম্পর্কে শ্রম আদালতরে কোন আদর্শে অথবা উক্তরূপ কোন পোষ্যকে প্রদেয়ে বতপূরণরে বনিয়োগ বা ব্যবহার সম্পর্কতি উহার কোন আদর্শে পরবর্তন করা উচিতি, তাহা হইলে আদালত উহার উক্ত আদর্শে পরবর্তন করার জন্য অবস্থার পরপ্রতিবেতি যরূপ নূতন আদর্শে দেওয়া প্রয়োজন সরূপ আদর্শে দিতি পারবিঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, যদি উক্তরূপ কোন আদর্শে কোন ব্যক্তির জন্য হানকির হয়, তাহা হইলে তাহাকে উক্ত আদর্শেরে বরিম্নদধে কারণ দর্শানোর সুযোগ না দিয়া, অথবা কোন বত্রে যদি উক্ত আদর্শেরে ফলে কোন পোষ্য কর্তৃক তাহাকে পরিশোধিতি কোন বতপূরণ ফরেত দেওয়ার প্রয়োজন হয় তাহা হইলে উক্তরূপ কোন আদর্শে প্রদান করা যাইবে না।

(১৪) য়ে বত্রে শ্রম আদালত উপ-ধারা (১৩) এর অধীন কোন আদর্শে এই কারণে পরবর্তন করে য়ে, কোন ব্যক্তিকে পরিশোধিতি বতপূরণ তর্নি প্রতারণা, মিথ্যা পরচিয়, অথবা অন্য কোন অসংগত উপায়ে হাছলি করিয়াছনে সে বত্রে উক্ত পরিশোধিতি বতপূরণ তাহার নকিট হইতে ধারা ৩২৯ এর বধিান অনুযায়ী উসূল করা যাইবে।

**ক্ষতপূরণরে
হস্তান্তর,
ক্রোক বা
দায়বদ্ধকরণ
নষিদ্ধি**

১৫৬। এই অধ্যায়ে য়ে রকম বধিান আছে সে রকম ব্যতীত, এই অধ্যায়ে অধীন প্রদেয়ে কোন থোক অথবা মাসকি বতপূরণ কোনভাবে হস্তদানতদর, ক্রোক অথবা দায়বদ্ধ করা যাইবে না, অথবা কোন আইনরে প্রয়োগ দ্বারা শ্রমকি ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির নকিট হস্তদানতদর করা যাইবে না; অথবা উহার সহতি অন্য কোন দাবী কাটা-কার্টি করা যাইবে না।

নোটশি ও দাবী

১৫৭। (১) কোন শ্রম আদালত বতপূরণরে কোন দাবী বিবেচনায় আনবি না যদি না দুর্ঘটনা ঘটবার পর যতশীঘ্র সম্ভব এতদনমিনে বর্গতি পদ্ধতিতে তৎসম্পর্কে নোটশি প্রদান করা হয় এবং যদি না দুর্ঘটনা ঘটবার দুই বৎসরে মধ্যে অথবা মৃত্যুর বত্রে উহার দুই বৎসরে মধ্যে দাবী উত্থাপন করা হয়।

(২) যবে বতেরে দুর্ঘটনাটি হইতছে, ধারা ১৫০ (৩) এর বধিান প্রযোজ্য হয় এমন কোন রোগেরে আক্রমণ সবে বতেরে দুর্ঘটনাটি উক্ত রোগ দ্বারা অবমতার কারণে শ্রমকিরে অবচিছনি অনুপস্থতিরি প্রথম তারথি ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন নোটশিরে কোন ত্রম্নর্টি বা অনয়িম অথবা উহা প্রদান না করার কারণে কোন দাবী ববিচেনার অযোগ্য হইবে না-

(ক) যদি উত্থাপতি দাবী এমন কোন দুর্ঘটনার ফলে শ্রমকিরে মৃত্যুজনতি কারণে হয় যবে, দুর্ঘটনাটি-

(১) মালকিরে বাড়ীঘর বা আংগনিয় ঘটবে; বা

(২) এমন কোন জায়গায় ঘটবে যথোন শ্রমকি মালকি বা তৎকর্তৃক নিয়োজিত অন্য ব্যক্তরি নিয়ন্ত্রণে কাজ করতি ছিলি; এবং শ্রমকিটি উক্ত বাড়ীঘর বা আংগনিয় বা স্থানে মারা যান অথবা উক্ত বাড়ীঘর বা আংগনি বা স্থানের সন্নিহতি এলাকা ত্যাগেরে পূর্বে মারা যান; অথবা

(খ) যদি মালকি অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমকিটি মালকিরে যবে ব্যবসা বা বাণিজ্যে নিয়োজিত ছিলি উহার ব্যবস্থাপনার জন্য মালকিরে নকিট দায়ী কোন ব্যক্তি অন্য কোন সূত্র হইতে দুর্ঘটনাটি ঘটবার সময়ে অথবা উহার কাছাকাছি সময়ে তৎসম্পর্কে অবহতি হইয়াছিলি।

(৪) উপরোক্ত উপ-ধারা অনুযায়ী যথাসময়ে কোন নোটশি প্রদান অথবা দাবী উত্থাপন না করা সত্ত্বেও শ্রম আদালত বতপিরগরে কোন দাবী ববিচেনায় আনতি এবং তৎসম্পর্কে সিদ্ধান্ত দতি পারবি, যদি উহা এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যবে, নোটশি প্রদান না করার বা দাবী উত্থাপন না করার যথেষ্ট কারণ ছিলি।

(৫) উক্তরূপ প্রত্যকে নোটশি জখমপ্রাপ্ত ব্যক্তরি নাম এবং ঠকানা দেওয়া হইবে এবং সহজ ভাষায় জখমের কারণ ও দুর্ঘটনার তারথি বর্ণনা করা হইবে, এবং ইহা মালকিরে উপর অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমকিটি মালকিরে যবে ব্যবসা-বাণিজ্যে নিয়োজিত ছিলি উহার ব্যবস্থাপনার জন্য মালকিরে নকিট দায়ী কোন ব্যক্তরি উপর জারী করা হইবে।

(৬) এই ধারার অধীন কোন নোটশি, যাহার উপর উহা জারী করতি হইবে তাহার বাসায় অথবা অফিসে অথবা ব্যবসার স্থানে হস্তদানতদর করিয়া অথবা রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করিয়া জারী করা হইবে অথবা যবে বতেরে কোন নোটশি বই সংরবতি হয় সবেতেরে উক্ত বইয়ে লিপিবিদ্ধ করিয়া জারী করা যাইবে।

**মারাত্মক
দুর্ঘটনা
সম্পর্কে**

১৫৮। (১) যবে বতেরে কোন শ্রম আদালত কোন সূত্র হইতে এই খবর পায় যবে, কোন শ্রমকি তাহার চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত কোন দুর্ঘটনার

মালিকের নকিট হইতে ববিত্তি তলবের ক্শমতা

কারণে মারা গিয়াছেন, সে বত্রে আদালত রজেস্টিট্রি ডাকযোগে প্রেরিত নোটশি দ্বারা সংশ্লিষ্ট শ্রমকিরে মালিককে নোটশি জারীর ত্রশি দিনের মধ্যে বধি দ্বারা নরিধারতি ফরমে উহার নকিট একটি ববিত্তি পশে করবার জন্য নরিদশে দবি, যাহাতে শ্রমকিরে মৃত্যুর কারণ ও তৎসম্পর্কতি পরিস্থিতি এবং মালকিরে মতে উক্ত মৃত্যুর কারণে তিনি কোন বতপূরণ জমা দতিে বাধ্য কনি তৎসম্পর্কে বর্ণনা থাকবি।

(২) যদি মালকি এই মত পোষণ করনে য়ে, তিনি বতপূরণ জমা দতিে বাধ্য তাহা হইলে নোটশি জারীর ত্রশি দিনের মধ্যে তিনি তাহা জমা দবিনে।

(৩) যদি মালকি এই মত পোষণ করনে য়ে, তিনি কোন বতপূরণ প্রদানে বাধ্য নহনে তাহা হইলে তিনি তাহার ববিত্তিতে উহার কারণ উলসেন্থ করবিনে।

(৪) য়ে বত্রে মালকি উক্তরূপভাবে তাহার দায়িত্ব অস্বীকার করনে সে বত্রে, শ্রম আদালত, উহার ববিচেনায় প্রয়োজনীয় তদনত্দের পর, মৃত শ্রমকিরে য়ে কোন পোষ্যকে জানাইতে পারবি য়ে, তাহারা বতপূরণ দাবী করতিে পারনে, এবং আদালত উহার ববিচেনায় প্রয়োজনীয় অন্য কোন তথ্যও তাহাদগিকে দতিে পারবি।

মারাত্মক দুর্ঘটনার রিপোর্ট

১৫৯। য়ে বত্রে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনরে দ্বারা কোন মালকিরে বাড়ীঘর বা আংগিনায় ঘটতি কোন দুর্ঘটনায় মৃত্যু সম্পর্কে কোন কর্তৃপক্ষকে নোটশি দেওয়া প্রয়োজন সবেত্রে মালকি অথবা তাহার পবে অন্য কহে উক্তরূপ মৃত্যুর সাত দিনের মধ্যে মৃত্যুর কারণ ও পারিশ্বর্কি অবস্থা বর্ণনা করিয়া শ্রম আদালতে একটি রিপোর্ট প্রেরণ করবিনে।

চর্কিসা পরীক্ষা

১৬০। (১) য়ে বত্রে কোন শ্রমকি কোন দুর্ঘটনার নোটশি প্রদান করনে সে বত্রে মালকি নোটশি জারীর তিনি দিনের মধ্যে বনি থরচে কোন রজেস্টিটার্ড চর্কিসক দ্বারা শ্রমকিকে পরীবা করাইবনে এবং উক্ত শ্রমকি উক্তরূপ পরীবার জন্য নজিকে হাজরি করবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, শ্রমকিরে দুর্ঘটনা বা অসুস্থতা গুরম্নতর হইলে, শ্রমকি যখনে অবস্থান করতিছেনে মালকি সখনে তাহাকে পরীবা করাইবার ব্যবস্থা করবিনে।

(২) এই অধ্যায়রে অধীন কোন শ্রমকি মাসকি বতপূরণ পাইতে থাকলি, যদি তিনি নরিদশেতি হন তাহা হইলে সময় সময় উক্তরূপ পরীবার জন্য নজিকে হাজরি করবিনে।

(৩) য়ে বত্রে বনি থরচে কোন শ্রমকিকে উক্তরূপ কোন পরীবা না করা হয় সে বত্রে তিনি নিজ উদ্যোগে কোন রজেস্টিটার্ড চর্কিসক দ্বারা পরীবতি হইতে পারবিনে এবং তৎসম্পর্কতি থরচ মালকি তাহাকে পরিশোধ করতিে বাধ্য

থাকবিনে।

(৪) এই অধ্যায়ে অধীন প্রণীত বর্ধি মনোতাবকে ব্যতীত অথবা বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত দিন ব্যতীত উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন কোন চাকরীসা পরীবার জন্য কোন শ্রমকিকে হাজরি হওয়ার নির্দেশে দেওয়া যাইবে না।

(৫) যদি কোন শ্রমকি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন মালকি কর্তৃক নির্দেশেতি অথবা শ্রম আদালত কর্তৃক কোন সময়ে নির্দেশেতি হওয়া সত্ত্বেও চাকরীসা পরীবার জন্য তিনি কোন রজিস্টার্ড চাকরীসকরে নকিট নজিকে হাজরি করিতে অস্বীকার করনে অথবা অন্য কোনভাবে উহাতে বাধা প্রদান করনে, তাহা হইলে উক্ত অস্বীকৃতি বা বাধা দেওয়াকালে তাহার বতপূরণ পাওয়ার অধিকার সাময়িকিভাবে স্থগতি থাকবি। যদি না, অস্বীকৃতির বত্রে, নজিকে উক্তরূপ হাজরি করার ব্যাপারে তিনি পর্যাপ্ত কারণ দ্বারা বাধাপ্রাপ্ত হইয়া থাকনে।

(৬) যদি কোন শ্রমকি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন য়ে নির্ধারণিত সময়ে মধ্যে চাকরীসা পরীবার জন্য তাহাকে হাজরি হওয়ার কথা ঐ সময় অতিক্রান্ত হইবার পূর্বহে স্ব-ইচ্ছায় উক্তরূপভাবে পরীবতি না হইয়া তাহার কর্মস্থলরে এলাকা ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান তাহা হইলে তিনি ফরিয়া না আসা পর্যন্ত অথবা নজিকে উক্তরূপ পরীবার জন্য হাজরি না করা পর্যন্ত তাহার বতপূরণ পাওয়ার অধিকার সাময়িকিভাবে স্থগতি থাকবি।

(৭) উপ-ধারা (৫) ও (৬) এর অধীন বতপূরণ পাওয়ার অধিকার স্থগতি হইয়াছে এরূপ কোন শ্রমকি যদি উক্ত কোন উপ-ধারার অধীন নির্দেশেতি কোন চাকরীসা পরীবার জন্য নজিকে হাজরি না করা কালে মারা যান তাহা হইলে শ্রম আদালত, উপযুক্ত মনে করিলে, মৃত শ্রমকিরে পোষ্যগণকে বতপূরণরে অর্থ পরিশোধ করবার জন্য নির্দেশে দিতে পারবি।

(৮) য়ে বত্রে উপ-ধারা (৫) অথবা (৬) এর অধীন কোন বতপূরণ পাওয়ার অধিকার স্থগতি হয় সে বত্রে স্থগতিকালে জন্য কোন বতপূরণ প্রদয়ে হইবে না এবং যদি ধারা ১৫১ (১)(খ) এ উল্লিখিত অপবোকাল অবসান হইবার পূর্বে উক্ত স্থগতিকাল শুরম্ন হয় তাহা হইলে অপবোকাল স্থগতিকালের দ্বারা বৃদ্ধিপ্ৰাপ্ত হইবে।

(৯) য়ে বত্রে মালকি কর্তৃক কোন রজিস্টার্ড চাকরীসক দ্বারা কোন জখমপ্রাপ্ত শ্রমকিরে বনি খরচে চাকরীসা করাইবার প্রসত্দাব দেওয়া সত্ত্বেও উক্ত শ্রমকি তাহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করনে, অথবা উক্তরূপ প্রসত্দাব গ্রহণরে পর ইচ্ছাকৃতভাবে উক্ত চাকরীসকরে নির্দেশে উপবো করনে, এবং যদি ইহা প্রমাণিত হয় য়ে, শ্রমকিটি উহার পর কোন রজিস্টার্ড চাকরীসক দ্বারা নিয়মতিভাবে চাকরীসীত হন নাই অথবা চাকরীসীত হওয়াকালে ইচ্ছাকৃতভাবে চাকরীসকরে নির্দেশে অনুসরণ করিতে ব্যর্থ হইয়াছনে এবং উক্তরূপ অস্বীকৃতি, অবহলো অথবা ব্যর্থতা অবস্থার পরিপূর্ণেতি অযৌক্তিকি ছিল এবং ইহার ফলে জখমরে অবনতি ঘটে, সে বত্রে জখমটি এবং উহা হইতে স্পষ্ট অবমতা, শ্রমকিটি রজিস্টার্ড চাকরীসক দ্বারা নিয়মতিভাবে চাকরীসীত হইয়া তাহার নির্দেশেমত চলিলে য়ে প্রকৃতির হইত এবং

যে সময় পর্যন্ত থাকতি-উহা সে প্রকৃতির এবং সে সময় পর্যন্ত চলতিছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং কোন বতপূরণ প্রদায়ে হইলে উহা তদানুযায়ী প্রদত্ত হইবে।

(১০) যে বতেরে কোন মালিকি অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমিক কোন রেজিস্টার্ড চাকরিসক কর্তৃক প্রদত্ত চাকরিসা পরীবার রপোর্টে সন্তুষ্ট না হন, সে বতেরে তিনি বিষয়টি পুনরায় পরীবা করার জন্য মডেকিলে কলজেরে অনুযন সহযোগী অধ্যাপকরে মর্যাদাসম্পন্ন কোন চাকরিসা বিশেষজ্ঞরে নকিট প্রেরণ করতি পারবিনে, এবং এই প্রকার পরীবার জন্য যে খরচ হইবে উহা মালিকি বা, বতেরমত, শ্রমিক বহন করবিনে।

চুক্তির ক্ষেত্রে কষতপূরণ

১৬৬। (১) যে বতেরে কোন মালিকি তাহার ব্যবসা বা বাণিজ্য চলাকালে অথবা উহার প্রয়োজনে সাধারণতঃ তাহার ব্যবসা-বাণিজ্যের অংশ এরূপ কোন কাজ বা উহার অংশ বিশেষে সম্পাদন করার জন্য অন্য কোন ব্যক্তির, অতঃপর এই ধারায় "ঠিকাদার" বলিয়া উলসিন্থতি, সহতি চুক্তি করনে, সে বতেরে উক্ত মালিকি, কোন শ্রমিকি সরাসরি তাহার দ্বারা নিযুক্ত হইলে তাহাকে যে বতপূরণ প্রদান করতি বাধ্য থাকতিনে, উক্ত কার্য সম্পাদনের জন্য ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত শ্রমিকিকেও তিনি অনুরূপ বতপূরণ দতি বাধ্য থাকবিনে, এবং যে বতেরে মালিকিরে নকিট হইতে কোন বতপূরণ দাবী করা হয় সে বতেরে বতপূরণ নির্ণয়ের জন্য ঠিকাদারের নকিট হইতে প্রাপ্ত মজুরী আমলে আনা হইবে।

(২) যে বতেরে কোন মালিকি এই ধারার অধীন কোন বতপূরণ দতি বাধ্য হন সে বতেরে শ্রমিকি যদি ঠিকাদারের বা অন্য কোন ব্যক্তির নকিট হইতে উক্ত বতপূরণ আদায় করতি পারতিনে তাহা হইলে উক্ত মালিকি ঠিকাদার বা উক্ত ব্যক্তির নকিট হইতে উহার জন্য বতপূরণ পাইতে অধিকারী হইবনে, এবং যে বতেরে ঠিকাদার নজিহে একজন মালিকি এবং বতপূরণ দতি বাধ্য অথবা এই ধারার অধীন উক্ত মালিকিকে বতপূরণ করতি বাধ্য, সে বতেরে তাহার সহতি চুক্তিবিদ্ধ কোন ঠিকাদারের নকিট হইতে কোন শ্রমিকি যদি বতপূরণ আদায় করতি পারতিনে, তাহা হইলে তিনি উক্ত ঠিকাদারের নকিট হইতে উহার জন্য বতপূরণ পাইতে অধিকারী হইবনে, এবং উক্তরূপ অধিকার ও বতপূরণের পরিমাণ সম্বন্ধে সকল প্রশ্ন, চুক্তির অবর্তমান, শ্রম আদালত কর্তৃক নিষ্পত্তি হইবে।

(৩) এই ধারার কোন কিছুই কোন শ্রমিকি কর্তৃক মালিকিরে পরিবর্তে ঠিকাদারের নকিট হইতে বতপূরণ আদায় করা নিবৃত্ত করতিছে বলিয়া বুঝাইবে না।

(৪) মালিকিরে কাজ হইতেছে বা সচরাচর হয় অথবা মালিকিরে নিয়ন্ত্রণে বা ব্যবস্থাপনায় আছে এরূপ কোন স্থান ব্যতীত অন্য কোথাও কোন দুর্ঘটনা ঘটিলে সে বতেরে এই ধারা প্রয়োজ্য হইবে না।

মালিকের দেউলিয়াত্ব

১৬২। (১) যবে বত্রে কোন মালিক এই অধ্যায়ে অধীন শ্রমকিগণের প্রতী কোন দায় সম্পর্কে কোন বীমাকারীর সহতি চুক্তিবিদ্ধ হন, সে বত্রে মালিক দেউলিয়া হইলে, অথবা পাওনাদারের সহতি কোন ব্যবস্থা সম্পর্কে স্কীম প্রণয়ন করিলে, অথবা মালিক যদি কোন কোম্পানী হয় এবং ইহা যদি গুটাইয়া ফলো শুরম্ন করে, তাহা হইলে উক্ত দায় সম্পর্কে বীমাকারীর বরিন্দধে মালিকের অধিকার, অন্য কোন আইনে দেউলিয়াত্ব অথবা কোম্পানী গুটাইয়া ফলো সম্পর্কে যাহা কিছুই থাকুক না কেনে, শ্রমকিরে নকিট হসতদানতদরতি ও ন্যসত্ হইবে, এবং উক্তরূপ হসতদানতদরতের পর বীমাকারীর এইরূপ অধিকার এবং প্রতিকারের উপায় থাকবে এবং তিনি এমন দায়-দায়িত্বের অধীন থাকবিনে যনে তিনি মালিক, তবে শ্রমকিগণের প্রতী মালিকের যবে দায় উহা হইত শ্রমকিরে প্রতী বীমাকারীর দায় অধিক হইবে না।

(২) যদি শ্রমকিরে প্রতী বীমাকারীর দায় মালিকের দায় হইত কম হয় তাহা হইলে দেউলিয়াত্ব অথবা অবসায়ন কার্যক্রমে শ্রমকি উহা প্রমাণ করতি পারবিনে।

(৩) যবে বত্রে উপ-ধারা (১) এ উলসিনখতি কোন বত্রে বীমাকারীর সহতি মালিকের চুক্তি এই কারণে অবধৈ বা অবধৈ হইবার যোগ্য যবে, মালিক প্রমিয়াম আদায়েরে বমিয় ব্যতীত অন্য কোন বমিয়ে চুক্তির কোন শর্ত পালন করেনে নাই, সে বত্রে উক্ত উপ-ধারার বধিন এরূপভাবে প্রযোজ্য হইবে যনে চুক্তিটি অবধৈ বা অবধৈযোগ্য ছিলি না, এবং বীমাকারী দেউলিয়াত্ব বা অবসায়ন কার্যক্রমে শ্রমকিকে প্রদত্ত অর্থ প্রমাণ করার অধিকারী হইবনেঃ

তবে শর্ত থাকে যবে, এই উপ-ধারার বধিনগুলি এরূপ কোন বত্রে প্রযোজ্য হইবে না যখনে শ্রমকি দুর্ঘটনা সম্পর্কে এবং উহার ফলে কোন অবমতা সম্পর্কে দেউলিয়াত্ব বা অবসায়ন কার্যক্রম শুরম্ন হওয়া সম্পর্কে তিনি জ্ঞাত হওয়ার যতদূর সম্ভব পরে বীমাকারীকে নোটিশ দতি ব্রথ হইয়াছে।

(৪) দেউলিয়া (ঢাকা) আইন, ১৯০৯ (১৯০৯ সনের ৩নং আইন) এর ধারা ৪৯ অথবা দেউলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনের ৫নং আইন) এর ধারা ৬১, এবং কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এবং ধারা ২৩০ এর অধীন যবে দনো দেউলিয়ার সম্পত্তি বন্টনেরে বত্রে অথবা গুটাইয়া ফলো হইতছে এরূপ কোন কোম্পানীর সম্পদ বন্টনেরে বত্রে অন্য কোন দনোর উপরে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে প্রদয়ে হয়, এইরূপ অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত দনোর সহতি এমন বতপূরণও যোগ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যাহা পরিশোধেরে দায়িত্ব দেউলিয়া সাব্যসত্ হওয়া সংক্রানত্ আদশেরে তারথিরে পূর্বে অথবা, বত্রেমত, গুটাইয়া ফলো কার্যক্রম আরম্ভ হওয়ার তারথিরে পূর্বে উদ্ভূত হইয়াছে, এবং ঐ আইনগুলি তদানুযায়ী কার্যকর হইবে।

(৫) যবে বত্রে বতপূরণটি হইতছে একটি মাসকি অর্থ, সে বত্রে এই ধারার প্রযোজনে, তৎসম্পর্কে প্রদয়ে অর্থ বলতি ধারা ১৫৪ এর অধীন দরখাসত্ করা হইলে যদি উক্ত মাসকি অর্থকে থোক অর্থে পরিশোধ করা সম্ভব হইত সে থোক অর্থ বলিয়া বিবেচতি হইবে, এবং এই থোক সম্পর্কে শ্রম আদালতেরে প্রতয়নপত্র এই বমিয়ে চূড়ানত্ প্রমাণ হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এর অধীন যে অর্থ কোন বীমাকারী প্রমাণ করার অধিকারী সে অর্থেরে বত্রে উপ-ধারা (৪) এর বধিান প্রযোজ্য হইবে, কনিতু অন্যথায় উক্ত বধিান ঐ বত্রে প্রযোজ্য হইবে না যেখনে দেউলিয়া ব্যক্তিটি অথবা গুটাইয়া ফলো হইতছে এরূপ কোম্পানীটি উপ-ধারা (১) এ যরূপ উলসিন্থতি আছে সরূপ কোন চুক্তি কোন বীমাকারীর সহতি সম্পাদন করো।

(৭) কোন কোম্পানী পুনর্গঠতি হওয়ার জন্য অথবা অন্য কোন কোম্পানীর সহতি একত্রতি হওয়ার জন্য স্বচ্ছেয়ায় গুটাইয়া ফলোর বত্রে এই ধারার বধিান প্রযোজ্য হইবে না।

মাষ্টার ও নাবকিরে ক্ষত্রে বশিষে বধিান

১৬৩। (১) এই অধ্যায়, এই ধারার বধিান সাপবে, কোন জাহাজরে মাষ্টার অথবা নাবকিরে বত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(২) কোন দুর্ঘটনার নোটিশি ও বতপূরণরে দাবী, যে বত্রে জখমপ্রাপ্ত ব্যক্তিটি জাহাজরে মাষ্টার সে বত্রে ব্যতীত, জাহাজরে মাষ্টাররে উপর জারী করা হইবে যনে তনিহি মালকি, কনিতু যে বত্রে দুর্ঘটনা জাহাজহে ঘটো এবং অবমতা জাহাজে শুরম্ন হয় সে বত্রে কোন নাবকিরে পবে দুর্ঘটনার কোন নোটিশি দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৩) কোন মাষ্টার অথবা নাবকিরে মৃত্যুর বত্রে বতপূরণরে দাবী দাবীকারী কর্তৃক মৃত্যুর খবর পাওয়ার ছয় মাসরে মধ্যে, অথবা যে বত্রে জাহাজটি উহার সকলকে নিয়া হারাইয়া গিয়াছে, অথবা হারাইয়া গিয়াছে বলিয়া গণ্য হয়, সে বত্রে হারাইয়া যাওয়ার বা গিয়াছে বলিয়া গণ্য হওয়ার তারখি হইতে আঠারো মাসরে মধ্যে করতি হইবে।

(৪) যে বত্রে জখমপ্রাপ্ত মাষ্টার অথবা নাবকিকে বদিশো কোথাও ডসিচার্জ করা হয় অথবা ছাড়িয়া আসা হয়, সে বত্রে সেই দেশে কোন বচিারক বা ম্যাজিস্ট্রটে অথবা ঐ দেশে কোন কনসুলাার কর্মকর্তা কর্তৃক গৃহীত এবং তৎকর্তৃক সরকারের নকিট প্রেরতি কোন সার্ব্য কোন দাবী আদায় সংক্রানত্দ কার্যক্রমে সার্ব্য হিসাবে গ্রহণযোগ্য হইবে, যদি-

(ক) সার্ব্যটি উক্ত বচিারক, ম্যাজিস্ট্রটে অথবা কনসুলাার কর্মকর্তার স্বাবর দ্বারা প্রমাণকিত হয়;

(খ) ববিাদী অথবা অভ্যিক্ত ব্যক্তি স্বাবীকে জরো করবার সুযোগ পান; এবং

(গ) সার্ব্যটি কোন ফটজদারী কার্যক্রমে গৃহীত হইলে ইহা প্রমাণ করা হয় যে, সার্ব্য অভ্যিক্ত ব্যক্তির উপস্থতিতি গৃহীত হইয়াছিলি;

এবং কোন বত্রে উক্তরূপ সার্ব্য দসত্দখত করিয়াছনে বলিয়া দৃষ্ট ব্যক্তির দসত্দখত বা পদমর্যাদা প্রমাণ করার প্রয়োজন হইবে না, এবং ববিাদী অথবা অভ্যিক্ত ব্যক্তি স্বাবীকে জরো করবার সুযোগ পাইয়াছিলি এবং সার্ব্য, ফটজদারী কার্যক্রমরে বত্রে, অভ্যিক্ত ব্যক্তির উপস্থতিতি গৃহীত

হইয়াছিল এই মর্মে উক্ত ব্যক্তি কর্তৃক প্রদত্ত কোন প্রত্যয়নপত্র ভিন্নরূপ প্রমাণিত না হইলে, তিনি উক্তরূপ সুযোগ পাইয়াছিলেন এবং উহা উক্তরূপে গ্রহীত হইয়াছিল ইহার পর্যাপ্ত প্রমাণ হইবে।

(৫) বাংলাদেশে প্রচলিত বাণিজ্যিক জাহাজ সম্পর্কিত কোন আইনের অধীন জাহাজের মালিক জখম প্রাপ্ত মাষ্টার এবং নাবিকের কোন সময়ের জন্য খোরপোষ বহন করিতে বাধ্য হইলে ঐ সময়ের জন্য বতপূরণ বাবদ কোন মাসিক অর্থ প্রদানে হইবে না।

(৬) অবসর ভাতা (নৌ, সেনা, বমিন বাহিনী এবং বাণিজ্য-নৌ) আইন, ১৯৩৯ এর অধীন প্রণীত যুদ্ধ অবসর ভাতা এবং আটক ভাতা (বাণিজ্য-নৌ, ইত্যাদি) স্কীম, ১৯৩৯ অথবা যুদ্ধ অবসর ভাতা এবং আটক ভাতা (ভারতীয় নাবিক, ইত্যাদি) স্কীম, ১৯৪১, অথবা সরকার কত্রক প্রণীত যুদ্ধ অবসর ভাতা এবং আটক ভাতা (ভারতীয় নাবিক) স্কীম, ১৯৪২ এর অধীন কোন জখম সম্পর্কে গ্রুচুইটী, ভাতা, বা অবসর ভাতার ব্যবস্থা করা হইলে এই অধ্যায়ে অধীন তৎসম্পর্কে কোন বতপূরণ প্রদানে হইবে না।

(৭) এই অধ্যায়ে অধীন নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে কোন নোটশি প্রদান বা দাবী পশে বা কার্যক্রম শুরম্ন করিতে ব্যর্থতা এই অধ্যায়ে অধীন কোন ব্যক্তিগিত জখমের সম্পর্কে কোন কার্যক্রম চালু করার বিষয়ে বাধা হইবে না, যদি-

(ক) উপ-ধারা (৬) এ উলসিনখতি কোন স্কীমের অধীন উক্ত জখম সম্পর্কে অর্থ প্রদানের জন্য দরখাসতদ করা হইয়া থাকে; এবং

(খ) সরকার এই মর্মে প্রত্যয়ন করে য়ে, উক্ত দরখাসতদ এই যুক্তিসিংগত বশ্বাসে করা হইয়াছিল য়ে, জখমটি এমন য়ে, উহা সম্পর্কে য়ে স্কীমের অধীনে দরখাসতদ করা হইয়াছিল উক্ত স্কীমে উহার জন্য অর্থ প্রদানের ব্যবস্থা আছে, এবং জখমটি উক্তরূপ কোন জখম নহে এই কারণে দরখাসতদখানি না মঞ্জুর করা হইয়াছিল অথবা উক্ত দরখাসতদের পরপিরেতি প্রদত্ত অর্থ প্রদান বন্ধ করিয়া দেওয়া হইয়াছিল; এবং

(গ) এই অধ্যায়ে অধীন কার্যক্রম সরকারের উক্ত প্রত্যয়নপত্র দেওয়ার এক মাসের মধ্যে শুরম্ন করা হইয়াছে।

কষতপূরণ সম্পর্কে ববিরণী

১৬৪। সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই মর্মে নির্দেশে দতিে পারবি য়ে শ্রমকি নিয়োগকারী প্রত্যকে ব্যক্তি অথবা উক্তরূপ ব্যক্তিগিরে কোন শ্রণৌ, প্রজ্ঞাপনে উলসিনখতি কত্রকপরে নকিট, উহাতে উলসিনখতি সময়ে ও ফরমে একটি শূদ্ধ ববিরণী প্ররণ করবিনে যাহাতে পূর্ববতরী বসরে য়ে সমসতদ জখমের জন্য মালকি কত্রক বতপূরণ প্রদান করা হইয়াছে উহার সংখ্যা, উক্তরূপ বতপূরণের পরিমাণ এবং সরকার কত্রক নির্দেশেতি বতপূরণ সম্বন্ধে অন্যান্য বিষয়ও উলসেনখ থাকবি।

দায় মুক্তি বা লাঘবের চুক্তি বাতলি

১৬৫। এই আইন বলবৎ হওয়ার পূর্বে বা পরে সম্পাদিত কোন চুক্তি দ্বারা যদি কোন শ্রমকি তাহার চাকুরীকালে অথবা উহা হইতে উদ্ভূত কোন ব্যক্তিগত জখমের জন্য মালকিরে নকিট হইতে কোন বতপূরণ পাওয়ার অধিকার পরতিয়াগ করেন, তাহা হইলে উক্ত চুক্তি দ্বারা এই অধ্যায়ে অধীন কোন ব্যক্তির বতপূরণ পরশিোধের দায় যতখানি অপসারিত অথবা হ্রাস করা হইবে ততখানি পর্যনতদ বাতলি হইবে।

কতপিয় প্রশ্ন শ্রম আদালতের নষিপত্তির জন্য প্রেরণ

১৬৬। (১) এই অধ্যায়ে অধীন কোন কার্যক্রমে কোন ব্যক্তির বতপূরণ পরশিোধের দায় অথবা কোন জখম প্রাপ্ত শ্রমকি কনা, অথবা বতপূরণের পরমািগ ও ময়োদ, অথবা কোন অবমতার প্রকৃতি বা পরমািগ সম্পর্কে যদি কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয়, তাহা হইলে প্রশ্নটি, কোন চুক্তির অবর্তমানে, শ্রম আদালত নষিপত্তি করবি।

(২) এই অধ্যায়ে অধীন যে প্রশ্ন নষিপত্তি করার এখতিয়ার শ্রম আদালতকে দেওয়া আছে, সে সম্পর্কে অথবা এই অধ্যায়ে অধীন কোন দায় বলবৎ করার ব্যাপারে কোন দেওয়ানী আদালতের এখতিয়ার থাকবি না।

কার্যধারার স্থান

১৬৭। যে বত্রে এই অধ্যায়ে অধীন কোন বিষয় শ্রম আদালত কতরুক বা শ্রম আদালত সমীপে সম্পাদন হওয়ার কথা সে বত্রে উহা এই অধ্যায়ে এবং কোন বধিরি বধিন সাপেবে ঐ শ্রম আদালত কর্তৃক বা শ্রম আদালত সমীপে সম্পাদিত হইবে যাহার এলাকার মধ্যে যে দুর্ঘটনার ফলে জখম হইয়াছে উহা ঘটয়াছেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে বত্রে শ্রমকিটি কোন জাহাজের মাষ্টার বা নাবকি, সে বত্রে জাহাজের মালকি অথবা এজেন্ট যে এলাকায় বাস করেন বা ব্যবসা পরচালনা করেন, সেই এলাকার উপর এখতিয়ার সম্পন্ন শ্রম আদালত কতরুক বা শ্রম আদালত সমীপে উক্তরূপ বিষয়টি সম্পাদিত হইবে।

দরখাস্তের শর্ত

১৬৮। এই অধ্যায়ে অধীন কোন পোষ্য কতরুক বতপূরণের দরখাস্তদ ব্যতীত, কোন বিষয় নষিপত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্তদ করা যাইবে না যদি না উভয়পর্ব উক্ত কোন বিষয় সম্পর্কে উত্থতি কোন প্রশ্ন চুক্তির মাধ্যমে নষিপত্তি করিতে ব্যর্থ হন।

মারাত্মক দুর্ঘটনার ক্ষত্রে শ্রম আদালত কর্তৃক অতিরিক্ত জমা তলব করার

১৬৯। (১) যে বত্রে জখমের ফলে মৃত কোন শ্রমকি সম্পর্কে প্রদয়ে বতপূরণ বাবদ কোন অর্থ মালকি কতরুক জমা দেওয়া হইয়াছে এবং শ্রম আদালতের মতে উক্ত অর্থ অপব্যাপ্ত, সে বত্রে উক্ত আদালত উহার যুক্তি উলস্নেখপূর্বক লখিতি নোটিশি জারী করিয়া, উহাতে উলস্নিখতি সময়ের মধ্যে, আরোও অধিক অর্থ কনে জমা করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শানোর

ক্ষমতা

জন্য মালিককে নরিদশে দতিে পারবি।

(২) যদি মালিকি শ্রম আদালতরে সনত্দে াষমত কারণ প্রদর্শনে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে উক্ত আদালত বতপূরণ বাবদ মোট প্রদয়ে অর্থরে পরিমাণ নরিধারণ করিয়া রোয়দোদ দতিে পারবি এবং মালিকিকে উক্ত পরিমাণরে ঘাটতি অর্থ জমা দবার নরিদশে দতিে পারবি।

**চুক্তি
রজিস্ট্রিকরণ**

১৭০। (১) যে বত্রে বতপূরণ বাবদ প্রদয়ে কোন থোক অর্থরে পরিমাণ চুক্তি দ্বারা নরিধারণি করা হয়, উহা মাসকি অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্য কোনভাবে হউক, অথবা যে বত্রে উক্তরূপ নরিধারণি বতপূরণ আইনগত অবমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদয়ে হয়, সে বত্রে তঃসম্পর্কে একটি স্মারকলপি মালিকি কতরুক শ্রম আদালতে প্রেরণ করতিে হইবে এবং উক্ত আদালত উহার যথার্থতা সম্বন্ধে নিশ্চিতি হওয়ার পর বধি দ্বারা নরিধারণি পদ্ধতিে একটি রজিস্ট্রারে লপিবিদ্ধ করিয়া রাখবিঃ

তবে শর্ত থাকে যে-

(ক) উক্তরূপ কোন স্মারক উক্ত আদালত কতরুক পবগণকে তঃসম্পর্কে অবহতি করার সাত দিনরে মধ্যে লপিবিদ্ধ করা যাইবে না;

(খ) উক্ত আদালত যে কোন সময়ে রজিস্ট্রার সংশোধন করতিে পারবি;

(গ) যে বত্রে উক্ত আদালতরে নকিট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, থোক অর্থ পরিশোধরে জন্য কোন চুক্তি, উহা মাসকি অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্য কোন ভাবে হউক, অথবা আইনগত অবমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদয়ে বতপূরণরে পরিমাণ সম্বন্ধে কোন চুক্তি, উক্ত অর্থ বা পরিমাণরে অপরিপূর্ণতার কারণে অথবা প্রতারণা অথবা অবধৈ প্রভাব অথবা অন্য কোন অসংগত উপায় অবলম্বনরে দ্বারা হাছলি করার কারণে উহা রজিস্ট্রারভুক্ত করা উচিতি হইবে না; সে বত্রে উক্ত আদালত, অবস্থার পরিপ্রবেতিে চুক্তির অধীন প্রদত্ত অর্থ পরিশোধ সম্পর্কসেহ যথায় আদশে দতিে পারবি।

(২) অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপ-ধারা (১) এর অধীন রজিস্ট্রারভুক্ত বতপূরণ প্রদান সম্পর্কে কোন চুক্তি এই আইনরে অধীন বলবৎযোগ্য হইবে।

**চুক্তি রজিস্ট্রার
করতিে ব্যর্থতার
ফল**

১৭১। যে বত্রে ধারা ১৭০ এর অধীন রজিস্ট্রারিকরণ প্রয়োজন এরূপ কোন চুক্তির স্মারকলপি উক্ত ধারার বধিান অনুযায়ী শ্রম আদালতে প্রেরণ করা না হয়, সে বত্রে মালিকি এই অধ্যায়ে অধীন তঃকতরুক প্রদয়ে বতপূরণরে সম্পূর্ণরূপ অর্থ পরিশোধ করতিে বাধ্য থাকবিনে এবং উক্ত আদালত ভিন্নরূপ নরিদশে না দলিে, তনি বতপূরণ বাবদ শ্রমিকিকে পরিশোধি অর্থরে, উহা চুক্তির অধীন হউক অথবা অন্যভাবে হউক, অর্থকেরে অধিক

কর্তন করিতে অধিকারী হইবেন না।

আপীল

১৭২। (১) এই অধ্যায়ে অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের নম্নলিখিত আদেশের বিরম্নদখে ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) বতপূরণ হিসাবে থোক অর্থ রোয়দোদরে আদেশে, উহা মাসিকি অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্যভাবে হউক, অথবা থোক অর্থ প্রদানের দাবী সম্পূর্ণরূপ বা আংশিকি না মঞ্জুরের আদেশে;

(খ) অর্থ পরিশোধ করতঃ মাসিকি বতপূরণ প্রদানের দায় হইতে মুক্ত হওয়ার আবদেন প্রত্যাখানের আদেশে;

(গ) কোন মৃত শ্রমকিরে পোষ্যগণের মধ্যে বতপূরণের অর্থ বন্টনের ব্যবস্থাসম্বলতি আদেশে, অথবা উক্তরূপ পোষ্য বলিয়া দাবীদার কোন ব্যক্তির বতপূরণ পাওয়ার দাবী না মঞ্জুরের আদেশে;

(ঘ) ধারা ১৬১ (২) এর অধীন বতপূরণের কোন অর্থ দাবী মঞ্জুর বা না মঞ্জুরের আদেশে;

(ঙ) চুক্তির স্মারকলপিরি রজিস্ট্রিকরণ প্রত্যাখ্যান, অথবা উহার রজিস্ট্রিকরণ অথবা উহার শর্তসাপর্বে রজিস্ট্রিকরণের আদেশে; অথবা

(চ) ধারা ১৫৫ (৭) এর অধীন আদেশে।

(২) পৰগণ কতরুক শ্রম আদালতের সিদ্ধানত্বে মানিয়া চলতি সম্মত হওয়ার বত্রে অথবা পৰগণের মধ্যে সম্পাদতি চুক্তি কার্যকর করার জন্য শ্রম আদালত কতরুক প্রদত্ত কোন আদেশের বিরম্নদখে আপীল চলবি না।

(৩) মালিকি কর্তৃক উপ-ধারা (১) (ক) এর অধীন কোন আপীল দায়ের করা যাইবে না যদি না আপীলের স্মারকলপিরি সহিত শ্রম আদালত কতরুক প্রদত্ত এই মরমে প্রত্যয়নপত্র থাকে যে, আপীলকারী উক্ত আদালতে সংশ্লিষ্ট আদেশের অধীন প্রদয়ে অর্থ জমা দিয়াছেন।

(৪) কোন আদেশের বিরম্নদখে কোন আপীল চলবি না যদি না আপীলে কোন উল্লেখযোগ্য আইনগত প্রশ্ন জড়িত থাকে, এবং উপ-ধারা (১) (খ) এ উল্লিখিত কোন আদেশে ব্যতীত অন্য কোন আদেশের বিরম্নদখে কোন আপীল চলবি না, যদি না আপীলে বিরোধীয় অর্থের পরমাণ অনুযায় এক হাজার টাকা হয়।

(৫) এই ধারার অধীন আপীলের জন্য তামাদরি ময়োদ হইবে ষাট দিন।

(৬) তামাদী আইন, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৫ এর বধিান এই ধারার অধীন আপীলের বত্রে প্রযোজ্য হইবে।

**আপীলরে
সদ্বিধান্ত
সাপেক্ষে কতপিয়
পরশিোধ
স্থগতিকরণ**

১৭৩। য়ে বত্রে ক়োন মালকি ধারা ১৭২ (১) (ক) এর অধীন ক়োন আপীল দায়রে করনে, স়ে বত্রে শ্রম আদালত, আপীলরে সদ্বিধানত্ সাপেবে, উহার নকিট জমাকৃত ক়োন অর্থ পরশিোধ স্থগতি রাখতিে পারবি, এবং ট্রাইবুয়নাল নরিদশে দলিে উহা অবশ্যই স্থগতি রাখবি।

**ক্ষতপূরণ
হসিাবে প্রদত্ত
ক়োন অর্থ
হস্তান্তর করা
সম্পর্কে অন্য
ক়োন রাষ্ট্ররে
সংগে ব্যবস্থা
কার্যকর করার
জন্য বর্ধি**

১৭৪। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা-

(ক) এই অধ্যায়রে অধীন শ্রম আদালতে জমাকৃত ক়োন অর্থ, যাহা অন্য ক়োন দেশে বসবাস করতিছেনে অথবা করতিে যাইতছেনে এমন ক়োন ব্যক্তকিে প্রদয়ে অথবা তাহার প্রাপ্য, উক্ত দেশে হস্তানত্দেরে জন্য; এবং

(খ) বাংলাদেশে বসবাস করতিছেনে অথবা করতিে যাইতছেনে এমন ক়োন ব্যক্তকিে প্রদয়ে বা তাহার প্রাপ্য ক়োন অর্থ, যাহা অন্য ক়োন দেশে শ্রমকিগণরে বতপূরণ সম্পর্কতি ক়োন আইনরে অধীন জমা করা হইয়াছে, বাংলাদেশে গ্রহণ, বন্টন এবং পরচালনার জন্য;

বর্ধি প্রণয়ন করতিে পারবিঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, ক়োন মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে এই অধ্যায়রে অধীন জমাকৃত ক়োন অর্থ সংশ্লিষ্ট মালকিরে সম্মতি ব্যতিরকিে উক্তরূপে হস্তানত্দের করা যাইবে না, যতরণ পর্যনত্ জমাগ্রহণকারী শ্রম আদালত ধারা ১৫৫(৪) এবং (৫) এর অধীন উক্ত অর্থরে বন্টন এবং ভাগ নরিণয় করিয়া আদশে প্রদান না করে।

(২) য়ে বত্রে এই ধারার অধীন প্রণীত বর্ধি ম়োতাবকে ক়োন শ্রম আদালতে জমাকৃত ক়োন অর্থ উক্তরূপে হস্তানত্দের করা হয়, স়ে বত্রে উক্ত অর্থ সম্পর্কে শ্রম আদালতে জমাকৃত ক়োন বতপূরণ বলিি বন্টন সম্পর্কে এই অধ্যায়রে অন্য ক়োন বধিান আর প্রয়োজ্য হইবে না।

ত্রয়োদশ অধ্যায় ট্রডে ইউনিয়ন এবং শলিপ সম্পর্ক

**শ্রমকিরে বশিষে
সংজ্ঞা**

১৭৫। বযিয় বা প্রসংগরে পরপিন্থী ক়োন কছি না থাকলিে এই অধ্যায় 'শ্রমকি' অর্থ ধারা ২(৬৫) এ সংজ্ঞায়তি ক়োন শ্রমকি, এবং এই অধ্যায়রে অধীন শলিপ বরিোধ সম্পর্কে ক়োন কার্যধারার প্রয়োজনে, উক্ত বরিোধরে সূত্রে অথবা বরিোধরে ফলে লে-অফকৃত, ছাঁটাইকৃত, ডসিচার্জকৃত বা বরখাস্তকৃত অথবা অন্যভাবে চাকুরী হইতে অপসারতি ক়োন শ্রমকি অথবা যাহার লে-অফ, ছাঁটাই, ডসিচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ হইতে উক্ত বরিোধ উত্থতি হইয়াছে এরূপ ক়োন শ্রমকি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন; কন্তি ক়োন প্রতষ্টিানরে পাহারা টহলদারী অথবা নরিপত্তা স্টাফ, অগ্নিনিরিবাপক স্টাফরে ক়োন সদস্য এবং গ়োপনীয় সহকারী ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না।

**মালিকি ও
শ্রমিকের ট্রাডে
ইউনিয়ন**

১৭৬। এই অধ্যায়ে বর্ণিত সাপেক্ষে-

(ক) মুখ্যতঃ শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল শ্রমিকের ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দে ট্রাডে ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকবে;

(খ) মুখ্যতঃ মালিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক, অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল মালিকের ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দে ট্রাডে ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকবে;

(গ) শ্রমিকগণের এবং মালিকগণের ট্রাডে ইউনিয়নের ফেডারেশন গঠন করার এবং উহাতে যোগদান করার অধিকার থাকবে, এবং উক্তরূপ কোন ইউনিয়ন বা ফেডারেশন এর শ্রমিক অথবা মালিকগণের সংগঠনের কোন আন্তর্জাতিক সংস্থা বা কনফেডারেশনের সহিত সম্বন্ধীকরণের অধিকার থাকবে; এবং

(ঘ) ট্রাডে ইউনিয়নসমূহের এবং মালিকদের সমতিসমূহের নিজস্ব গঠনতন্ত্র ও বধিমালা প্রণয়নের, সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে নিজস্ব প্রতিনিধিদের নির্বাচনের, সমিতির প্রশাসন ও কর্মতত্ত্বের, সংগঠনের এবং কর্মসূচী প্রণয়নের অধিকার থাকবে।

**রজিস্ট্রিকরণের
জন্য দরখাস্ত**

১৭৭। কোন ট্রাডে ইউনিয়ন উহার সভাপতি এবং সম্পাদকের স্বাক্ষরে, এই অধ্যায়ে অধীন উহার রজিস্ট্রিকরণের জন্য সংশ্লিষ্ট এলাকার রজিস্ট্রার অব ট্রাডে ইউনিয়ন এর নিকট দরখাস্ত করিতে পারবে।

**দরখাস্তের জন্য
প্রয়োজনীয়
বিস্তারিত**

১৭৮। (১) কোন ট্রাডে ইউনিয়ন রজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত শ্রম পরিচালকের অথবা এতদসংশ্লিষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট পেশ করিতে হইবে।

(২) উক্ত দরখাস্তের সহিত নমিনলিটি বিবরণী সংযোজিত থাকবে, যথা:-

(ক) নমিনলিটি তথ্য সরবরাহ করিয়া একটি বিবরণ, যথা:-

(১) ট্রাডে ইউনিয়নের নাম এবং উহার প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা,

(২) ট্রাডে ইউনিয়ন গঠনের তারিখ,

(৩) ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা এবং ইউনিয়নে তাহাদের পদ,

(৪) সকল চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ,

(৫) যে প্রতিষ্ঠানের সহিত ট্রাডে ইউনিয়নটি সংশ্লিষ্ট উহার নাম, এবং উহাতে নিযুক্ত বা কর্মরত শ্রমিকের মোট সংখ্যা,

(৬) কোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরেশনের ক্ষেত্রে, উহার সদস্য ইউনিয়নের নাম, ঠিকানা ও রজিস্ট্রারনিম্বর।

(খ) ট্রাডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের তনির্টি কপি, এবং তত্বে য়ে সভায় উহা গ্রহণেরে জন্য প্রস্তাব গ্রহীত হইয়াছে, উক্ত সভার সভাপতির দস্তখতসম্বলতি উক্ত প্রস্তাবেরে একটি কপি;

(গ) ট্রাডে ইউনিয়নের সভাপতি এবং সম্পাদককে উহার রজিস্ট্রারকিরণেরে জন্য দরখাস্ত করবার কষমতা প্রদান করিয়া উহার সদস্যগণ কর্তৃক গ্রহীত প্রস্তাবেরে একটি কপি; এবং

(ঘ) ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরেশনেরে ক্ষেত্রে, উহার সদস্য হওয়ার জন্য সম্মতি প্রকাশ করিয়া প্রত্যকে সদস্য ইউনিয়ন কর্তৃক গ্রহীত প্রস্তাবেরে একটি কপি;

(৩) শ্রম পরিচালক অথবা এতদসংশ্লিষ্ট বযিয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দরখাস্ত পাওয়ার পর, উহার একটি কপি (ইউনিয়নের কর্মকর্তাদেরে তালকিসহ) সংশ্লিষ্ট মালকিকে তাহার অবগতির জন্য অবলিম্বে প্রেরণ করবিনে;

তবে শর্ত থাকে য়ে, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জেরে ক্ষেত্রে আবদেকারীর খরচে রজিস্ট্রার অব ট্রাডে ইউনিয়ন কর্তৃক ইউনিয়নের কর্মকর্তাদেরে তালকিসহ গণবজিঞ্জপ্তি প্রচারেরে ব্যবস্থা নতি হইবে।

**রজিস্ট্রারকিরণেরে
জন্য
প্রয়োজনীয়
বযিয়াদি**

১৭৯। (১) এই অধ্যায়েরে অধীন কোন ট্রাডে ইউনিয়ন রজিস্ট্রারকিরণেরে অধিকারী হইবে না, যদি না উহার গঠনতন্ত্রে নিম্নলিখতি বযিয়াদেরি বধান থাকে, যথা:-

(ক) ট্রাডে ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা;

(খ) ট্রাডে ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্য;

(গ) কোন শ্রমকিরে ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার পন্থা, এবং ইহাতে কোন শ্রমকি উহার গঠনতন্ত্রে প্রদর্শতি ফরমে “তনির্ অন্ব কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য নহনে” এই মর্মে য়োষণা দিয়া দরখাস্ত না করলি উহার সদস্য হইতে পারবিনে না এই মর্মে স্পষ্ট বধান;

(ঘ) ট্রাডে ইউনিয়নের তহবলিরে উত্বে এবং উক্ত তহবলি কী উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হইবে তাহার বর্ণনা;

(ঙ) ট্রাডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র কর্তৃক নিশ্চতি কোন সুবধি কোন সদস্য কর্তৃক পাওয়ার অধিকারী হওয়ার জন্য শর্ত এবং কোন সদস্যেরে উপর জরিমানা অথবা বাজয়োপ্তির আদশে প্রদানের শর্ত;

(চ) ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্যগণেরে তালকি সংরক্ষণ এবং উহার কর্মকর্তা ও সদস্য কর্তৃক উহা পরিদর্শনেরে পর্যাপ্ত সুবধি;

(ছ) গঠনতন্ত্রের পরিবর্তন, সংশোধন ও বাতিলের পন্থা;

(জ) ট্রাডে ইউনিয়ন তহবিলের নরিপদ হফোজত, উহার বাত্সরকি নরীক্সা, নরীক্সার পন্থা, এবং ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তা ও উহার সদস্য কর্তৃক উহার হসিব বই পরদির্শনের পর্যাপ্ত সুবধি;

(ঝ) ট্রাডে ইউনিয়ন অবলুপ্তির পন্থা;

(ঞ) ট্রাডে ইউনিয়নের সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক উহার কর্মকর্তা নরিবাচনের পন্থা, এবং কর্মকর্তাগণের কার্যকালের ময়াদ যাহা কন ক্ষত্রেই দুই বত্সরের বেশী হইবে না;

(ট) কর্মকর্তাগণের সংখ্যা যাহা বধি দ্বারা নরিধারতি পাঁচজনের কম এবং পয়ত্রিশি জনের বেশী হইবে না;

(ঠ) ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের বরিদ্ধে অনাস্থা প্রকাশের পদ্ধতি; এবং

(ড) ট্রাডে ইউনিয়নের নরিবাহী কমটি এবং সাধারণ সদস্যগণের সভা আহ্বান, যাহা নরিবাহী কমটির ক্ষত্রে প্রতি তিনি মাসে অন্তত একবার এবং সাধারণ সদস্যগণের ক্ষত্রে প্রতি বত্সরে অন্তত একবার হইতে হইবে।

(২) শ্রমকিগণের কন ট্রাডে ইউনিয়ন এই অধ্যায়ের অধীন রজেসিট্রিকিরণের অধিকারী হইবে না, যদি না য়ে প্রতিষ্ঠানে উহা গঠতি হইয়াছে, সে প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমকিগণের মোট সংখ্যার অন্তুন শতকরা ত্রিশিভাগ শ্রমকি উহার সদস্য হন;

তবে শর্ত থাকে য়ে, একই মালকিরে অধীন একাধিক প্রতিষ্ঠান যদি একই শলিপ পরচালনার উদ্দেশ্যে একে অপররে সহতি সংশ্লিষ্ট ও সম্পর্কযুক্ত হয়, তাহা হইলে উহারা যখনই স্থাপতি হউক না কনে এই উপ-ধারার উদ্দেশ্যে একটি প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) য়ে ক্ষত্রে কন দুই বা ততোধিক প্রতিষ্ঠান একই মালকিরে অধীন কনা, অথবা একই শলিপ পরচালনার উদ্দেশ্যে উহারা পরস্পর সংশ্লিষ্ট ও সম্পর্কযুক্ত কনা এইরূপ কন সন্দহে বা বরিোধ দখো দয়ে সে ক্ষত্রে বযিটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম পরচালকের নকিট প্রেরণ করা যাইবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন শ্রম পরচালক কর্তৃক প্রদত্ত কন সিদ্ধান্তের দ্বারা কন ব্যক্তি সংক্ৰুব্ধ হইলে তিনি সিদ্ধান্তপ্রদানের তারখি হইতে ত্রিশি দিনের মধ্যে উহার বরিদ্ধে শ্রম আদালতে আপীল করতি পারবিনে, এবং এই বযিয়ে শ্রম আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(৫) কন প্রতিষ্ঠানে অথবা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে কন সময়ে তিনিটির অধিক রজেসিট্রিকিত ট্রাডে ইউনিয়ন থাকবিনে।

**ট্রডে ইউনিয়ন
সদস্য বা
কর্মকর্তা
হওয়ার
অযোগ্যতা**

১৮০। (১) কোন ট্রডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি উহার কর্মকর্তা অথবা সদস্য নির্বাচতি হওয়ার বা থাকবার যোগ্য হইবেন না, যদি-

(ক) তিনি নৈতিক স্থলনজনিত কোন ফৌজদারী অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইয়া থাকেন, অথবা ধারা ১৯৬(২)(ঘ) অথবা ধারা ২৯৮ এর অধীন কোন অপরাধে জন্ম দোষী সাব্যস্ত হইয়া থাকেন এবং তাহার মুক্তাভারে পর দুই বৎসর কাল অতিবাহতি না হইয়া থাকে;

(খ) যো প্রতষ্ঠানে ট্রডে ইউনিয়ন গঠন করা হইয়াছে সে প্রতষ্ঠানে তিনি শ্রমিক হিসাবে নিয়োজিত বা কর্মরত না থাকেন।

(২) উপ-ধারা (১)(খ) এর কোন কিছুই কোন ট্রডে ইউনিয়ন ফডোরশনের বত্রে প্রযোজ্য হইবেনা।

**রজিস্ট্রিকৃত
ট্রডে ইউনিয়ন
কর্তৃক
রজিস্ট্রার,
ইত্যাদি সংরক্ষণ**

১৮১। প্রত্যকে রজিস্ট্রিকৃত ট্রডে ইউনিয়ন, বর্ধি দ্বারা নির্ধারতি ফরমে নমিনলখতি রজিস্ট্রার বা বই সংরক্ষণ করবি, যথাঃ-

(ক) সদস্য রজিস্ট্রার-যাহাতে প্রত্যকে সদস্য কর্তৃক পরিশোধতি চাঁদার বর্ণনা থাকবি;

(খ) হিসাব বই- যাহাতে আয় এবং ব্যয় প্রদর্শতি হইবে; এবং

(গ) কার্য-বিরণী বই- যাহাতে সকল প্রকার কার্য বিরণী লপিবিদ্ধ থাকবি।

রজিস্ট্রিকরণ

১৮২। (১) শ্রম পরিচালক, কোন ট্রডে ইউনিয়ন কর্তৃক এই অধ্যায়ে সকল প্রয়োজনীয় বিষয়াদি পালতি হইয়াছে এই মর্মে সন্তুষ্ট হওয়ার পর, বর্ধি দ্বারা নির্ধারতি রজিস্ট্রারে উহাকে রজিস্ট্রি করবিনে, এবং রজিস্ট্রিকরণে জন্ম দরখাস্ত প্রাপ্তির ষাট দিনে মধ্যে বর্ধি দ্বারা নির্ধারতি ফরমে একটি রজিস্ট্রিকরণ-প্রত্যয়নপত্র প্রদান করবিনে।

(২) যদি শ্রম পরিচালক উক্ত দরখাস্তে অত্যাবশ্যক কোন তথ্যে অসম্পূর্ণতা দেখতি পান তাহা হইলে তিনি দরখাস্ত প্রাপ্তির পনর দিনে মধ্যে উক্ত বিষয়ে তাহার আপত্তি ট্রডে ইউনিয়নকে লখতিভাবে জানাইবনে, এবং ট্রডে ইউনিয়ন উহা প্রাপ্তির পনর দিনে মধ্যে ইহার জবাব দবি।

(৩) যখন শ্রম পরিচালক কর্তৃক উত্থাপতি আপত্তি সন্তোষজনকভাবে মটিনো হয়, তখন তিনি উপ-ধারা (১) এর বধিান অনুযায়ী ট্রডে ইউনিয়নটিকে রজিস্ট্রি করবিনে; এবং উহা যদি সন্তোষজনক ভাবে মটিনো না হয়, তাহা হইলে তিনি দরখাস্ত প্রত্যাখ্যান করবিনে।

(৪) যো কত্রে শ্রম পরিচালক কোন দরখাস্ত প্রত্যাখ্যান করেন অথবা

আপত্তি মতিনের পরও উপ-ধারা (১) এর উল্লিখিত ষাট দিন সময়সীমার মধ্যে দরখাস্ত নথিভুক্ত না করলে, সে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন উক্তরূপ প্রত্যাখ্যানের তারিখ অথবা উল্লিখিত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার তারিখ, যাহা আগে হইবে, উহা হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপীল করিতে পারিবে।

(৫) শ্রম আদালত আপীলটি শুনানীর পর উপযুক্ত বিবেচনা করিলে, উহার রায়ে কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া শ্রম পরিচালককে ট্রেড ইউনিয়নটি রজিস্ট্রার করিবার জন্য এবং উহার তারিখ হইতে সাত দিনের মধ্যে রজিস্ট্রার প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে অথবা আপীলটি খারজি করিতে পারিবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) অনুসারে শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায়ে বিরুদ্ধে সংক্ষুব্ধ পক্ষ শ্রম আদালতের আদেশ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে শ্রম আপীল আদালতে আপল দায়ের করিতে পারিবেন।

প্রতিষ্ঠান- পুঞ্জ ট্রেড ইউনিয়ন রজিস্ট্রারকরণ

১৮৩। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্যে কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ একটি প্রতিষ্ঠান বলিয়া বিবেচিত হইবে, এবং এই প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত কোন প্রতিষ্ঠানে কোন স্বতন্ত্র ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা যাইবে না।

(২) এই ধারার উদ্দেশ্যে কোন “প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ” বলিতে কোন নির্ধারণিত এলাকায় একই প্রকারের কোন নির্ধারণিত শিল্পে নিয়োজিত এবং অনধিক বশি জন শ্রমিক নিযুক্ত আছে- এইরূপ সকল প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন নির্ধারণিত এলাকায় নমিনবরণতি যে কোন শিল্প পরিচালনারত সকল প্রতিষ্ঠান, উহাদের প্রত্যেকেটিতে নিযুক্ত শ্রমিকসংখ্যা যাহাই থাকুক না কেন, উক্ত এলাকার জন্য একটি প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ বলিয়া গণ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) ব্যক্তি মালিকানাধীন সড়ক পরিবহন, রক্সাসহ;

(খ) ব্যক্তি মালিকানাধীন অভ্যন্তরীণ নৌ-পরিবহন;

(গ) অনূর্ধ্ব ১০০ জন শ্রমিক নিয়োজিত দরজি ও পোষাক প্রস্তুতকারী শিল্প;

(ঘ) চা শিল্প;

(ঙ) জুট বেলেং;

(চ) চামড়া শিল্প;

(ছ) বড়ি;

(জ) হস্তচালিত তাঁত;

(ঝ) হোশিয়ারী;

(ঞ) ছাপাখানা;

(ট) অনধিক পঁচশি অতিথি কক্ষবিশিষ্ট হোটেল অথবা মোটলে;

(ঠ) হোটেলের অংশ হিসাবে নহে-এমন রেস্টোরাঁ;

(ড) কসুদ্র ধাতব শিল্প;

(ঢ) বই-বাঁধাই;

(ণ) সনিমো এবং থিয়টোরঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার যদি জাতীয় স্বার্থে উচিত বলিয়া মনে করে, তাহা হইলে সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উপরোক্ত শিল্পের তালিকার সহিত অন্য কোন শিল্প যোগ করিতে পারিবে।

(৪) উপ-ধারা (২) অথবা (৩) এ উল্লিখিত নিরীধারিত এলাকা বলিতে সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এতদুদ্দেশ্যে কোন নিরীধারিত শিল্পের জন্য নিরীধারিত কোন এলাকা বুঝাইবে; এবং উক্তরূপ এলাকা জাতীয়, আঞ্চলিক অথবা স্থানীয় ভিত্তিতে নিরীধারিত হইতে পারিবে; এবং ভিন্ন ভিন্ন শিল্পের জন্য ভিন্ন ভিন্ন এলাকা নিরীধারণ করা যাইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত নিরীধারিত শিল্প বলিতে সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এতদুদ্দেশ্যে নিরীধারিত কোন শিল্পকে বুঝাইবে।

(৬) কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করা যাইবে যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত সকল প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অন্ত্যুন ত্রিশ শতাংশ উহার সদস্য হয়।

(৭) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যদি কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে এরূপ বধিান থাকে যে, উক্ত প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত নহনে এরূপ কোন ব্যক্তি উহার কর্মকর্তা নিরীধাচি হইতে বা থাকিতে পারবিনে-তাহা হইলে উক্তরূপ কোন ব্যক্তি উহার কোন কর্মকর্তা নিরীধাচি হইতে বা থাকিতে পারবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন অবস্থাতই উক্তরূপ ব্যক্তির সংখ্যা উহার মোট কর্মকর্তার সংখ্যার এক-চতুরথাংশের অধিক হইতে পারিবে না।

(৮) এই ধারার বধিান সাপেক্ষে, কোন স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানে গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই অধ্যায়ে অন্য সকল ধারা কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

**বসোমরকি বমিন
পরবিহন
প্রতিষ্ঠানে
ট্রেড ইউনিয়ন
রেজিস্ট্রিকরণ**

১৮৪। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বসোমরকি বমিন পরবিহনের ক্ষেত্রে কোন বিশেষজ্ঞতা ক্রমতা সম্পন্ন পেশা অথবা চাকুরী সম্পর্কে কোন স্বীকৃত আন্তর্জাতিক সংস্থা বর্তমান থাকে, সে ক্ষেত্রে বাংলাদেশে বসোমরকি বমিন পরবিহনে উক্তরূপ পেশা অথবা চাকুরীতে নিযুক্ত শ্রমিকগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে, যদি উক্তরূপ আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত সম্বন্ধীকরণের জন্য তাহাদের উক্তরূপ ট্রেড ইউনিয়ন প্রয়োজন হয়।

(২) কোন বসোমরকি বমিন পরবিহন প্রতিষ্ঠানে উক্তরূপ প্রত্যেকে পেশা বা চাকুরীতে নিযুক্ত শ্রমিকগণ কবেলমাত্র একটি ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(৩) কোন আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত ইহা সম্বন্ধীকৃত হইবে তাহা উল্লেখ করিয়া, উক্তরূপ পেশা বা চাকুরীতে নিযুক্ত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অর্ধেকের বেশী লিখিতভাবে আবদেন না করিলে উক্তরূপ কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ করা যাইবে না।

(৪) উক্তরূপ ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণ বাতলযোগ্য হইবে যদি উহার রেজিস্ট্রিকরণের ছয় মাসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত ইহা সম্বন্ধীকৃত না হয় অথবা যদি কখনও উহার সহিত সম্বন্ধ ছিন্ন হইয়া যায়।

**নাবিকগণের
ট্রেড ইউনিয়ন
রেজিস্ট্রিকরণ**

১৮৫। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সমুদ্রগামী জাহাজে সাধারণতঃ কর্মরত থাকেন এরূপ বাংলাদেশী নাবিকগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(২) কোন নাবিক উক্তরূপ কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইবেন না যদি না তাহার একটি অবচ্ছিন্ন ডিসচার্জ প্রত্যয়নপত্র থাকে অথবা বাণিজ্যিক জাহাজ ব্যবসায়ের কোন প্রতিষ্ঠানে নাবিক হিসাবে নিযুক্তির কোন নিয়োগ পত্র থাকে।

(৩) এই অধ্যায়ের অধীন নাবিকগণের কবেলমাত্র একটি ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা যাইবে।

**চট্টগ্রাম বন্দর
কর্তৃপক্ষ ও
মংলা বন্দর
কর্তৃপক্ষে ট্রেড
ইউনিয়ন
রেজিস্ট্রিকরণ,
ইত্যাদি**

১৮৫ক। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিযুক্ত কর্মচারীগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(২) চট্টগ্রাম ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে নিযুক্ত কর্মচারীগণ তাহাদের স্ব-স্ব কর্তৃপক্ষে কবেল একটি করিয়া ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(৩) উপ-ধারা (৫) এর বিধান সাপেক্ষে, চট্টগ্রাম ও মংলা বন্দর ব্যবহারকারী, বার্থ-অপারটর, শপি হ্যান্ডলিং অপারটর ও বন্দর সংশ্লিষ্ট অন্যান্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত নিয়োগ পত্রসহ কাজে নিযুক্ত শ্রমিক ও

কর্মচারীগণ সমষ্টিগতভাবে স্ব-স্ব বন্দরে কবেল একটি করিয়া ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(৪) চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে শ্রমিক নিয়োগকারী মালকিগণ স্ব-স্ব কর্তৃপক্ষে সমষ্টিগতভাবে কবেল একটি করিয়া ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন করিতে পারবিনে।

(৫) কোন শ্রমিক বা কর্মচারী উপ-ধারা (৩) এর অধীন কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য হইতে পারবিনে না, যদি না-

(ক) তিনি বন্দর ব্যবহারকারী, বার্থ-অপারটর, শপি হ্যান্ডলিং অপারটর ও বন্দর সংশ্লিষ্ট অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে ১(এক) বর্ষের অধিককাল অবিরামভাবে নিযুক্ত থাকেন; এবং

(খ) তাহার শ্রমিক বা কর্মচারী হিসাবে নিযুক্তির কোন নিয়োগ পত্র থাকে।

(৬) বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ কার্যকর হইবার ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে এই ধারার বধিান অনুযায়ী ট্রাডে ইউনিয়ন গঠন করিতে হইবে।

(৭) এই ধারার অধীন ট্রাডে ইউনিয়ন গঠিত হইবার সংগে সংগে অথবা উপ-ধারা (৬) এ উল্লিখিত ৬ (ছয়) মাস ময়োদ অতিক্রান্ত হইবার পর চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে শ্রমিক নিয়োগকারী মালকিগণ, নিযুক্ত কর্মচারীগণ এবং বন্দর কার্যক্রমের সহিত সংশ্লিষ্ট অন্যান্য মালকি শ্রমিক ও কর্মচারীগণের জন্য গঠিত বিদ্যমান সকল ট্রাডে ইউনিয়ন বলিপ্ত হইবে।

(৮) এই আইনের অন্যান্য ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সরকার, জনস্বার্থে,-

(ক) এই ধারার অধীন গঠিত ট্রাডে ইউনিয়নের কার্যক্রম এই আইনের অন্যান্য বধিান সাপেক্ষে, যে কোনভাবে নিয়ন্ত্রণ; এবং

(খ) ধারা ১৯০ এর অধীন যে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের নবিন্ধন বাতিলের ব্যবস্থা গ্রহণ, করিতে পারবে।]

**রজিস্ট্রিকরণের
দরখাস্ত
অনুপন্ন
থাকাকালে
চাকুরীর
শর্তাবলী
অপরিবর্তিত
থাকবে**

১৮৬। (১) কোন মালকি উহার প্রতিষ্ঠানে গঠিত কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনুপন্ন থাকাকালে শ্রম পরিচালকের পূর্ব অনুমতি ব্যতীরকে উক্ত ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তার অসুবিধা হয়-এইরূপভাবে তাহার দরখাস্ত পূর্ব চাকুরীর শর্তাবলীর কোন পরিবর্তন করবিনে না।

(২) ধারা ২৬ এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন মালকি উক্তরূপ কোন দরখাস্ত অনুপন্ন থাকাকালে উক্ত ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য-এরূপ কোন

শ্রমকিরে চাকুরী উক্ত ধারার অধীন অবসান করতি পারবিনে না।

**সভাপতি ও
কতপিয়
কর্মকর্তাকে
বদলী করা যাইবে
না**

১৮৭। কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক অথবা কোষাধ্যক্ষকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে এক জলো হইতে অন্য জলোয় বদলী করা যাইবে না।

**গঠনতন্ত্র এবং
নর্িবাহী কমটির
কতপিয়
পরবর্তনরে
বর্তরে নোটশি
প্রদান**

১৮৮। (১) কোন ট্রাডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্ররে প্রত্যকে সংশোধন, উহার কর্মকর্তার প্রত্যকে পরবর্তন, এবং উহার নাম ও ঠিকানার পরবর্তন উহাকে উক্তরূপ সংশোধন বা পরবর্তনরে পনর দিনরে মধ্যে রেজিস্ট্রারি ডাকযোগে অথবা হাতে হাতে নোটশি প্রদান করিয়া শ্রম পরিচালককে অবহতি করতি হইবে, এবং শ্রম পরিচালক উক্তরূপ নোটশি প্রাপ্তির পর সংগে সংগে উহার একটি কপি সংশ্লিষ্ট মালিককে, তাহার অবগতির জন্য প্রেরণ করবিনে।

(২) শ্রম পরিচালক উক্তরূপ কোন সংশোধন বা পরবর্তন রেজিস্ট্রারি করতি অস্বীকার করতি পারবিনে যদি উহা এই অধ্যায়রে কোন বধিনরে অথবা সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্ররে কোন বধিনরে খলোপ করিয়া করা হয়।

(৩) কোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনকে উহার সহতি কোন নূতন সদস্য ইউনিয়নের সংযুক্তি অথবা উহা হইতে কোন সদস্য ইউনিয়নের ব্যুক্তি সম্পর্কে, উহা সংগঠতি হওয়ার ষাট দিনরে মধ্যে, রেজিস্ট্রারি ডাকযোগে প্রেরতি নোটশি মারফত শ্রম পরিচালককে অবহতি করতি হইবে।

(৪) যদি কোন ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তা পরবর্তনরে ব্যাপারে কোন বরিোধ থাকে, অথবা উপ-ধারা (২) এর অধীন শ্রম পরিচালকরে প্রত্যাখ্যান আদেশে দ্বারা কোন ট্রাডে ইউনিয়ন সংবুদ্ধ হয়, তাহা হইলে উক্ত ট্রাডে ইউনিয়নের যে কোন সদস্য বা কর্মকর্তা শ্রম আদালতে আপীল করতি পারবিনে।

(৫) শ্রম আদালত উপ-ধারা (৪) এর অধীন কোন আপীল প্রাপ্তির সাত দিনরে মধ্যে উহার শুনানীর পর, উপযুক্ত বিচেনা করলি উহার রায়ে কারণ লপিবিদ্ধ করিয়া সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়নের সংশোধন অথবা উহার কর্মকর্তার পরবর্তন রেজিস্ট্রারি করার জন্য শ্রম পরিচালককে নর্িদশে দতি, অথবা শ্রম পরিচালকরে তত্ত্বাবধান ইউনিয়নের নূতন নর্িবাচন অনুষ্ঠানরে নর্িদশে দতি পারবি।

রজেসিট্রিকিরণের প্রত্যয়নপত্র

১৮৯। শ্রম পরিচালক ধারা ১৮২ এর অধীন কোন ট্রাডে ইউনিয়ন রজেসিট্রিকিরণের করার পর বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত ফরমে একটি রজেসিট্রিকিরণের প্রত্যয়নপত্র প্রদান করবিনে, এবং উক্ত প্রত্যয়নপত্র সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়ন এই অধ্যায়ে অধীন যথাযথভাবে রজেসিট্রিকৃত হইয়াছে বলিয়া চূড়ান্ত প্রমাণ হইবে।

রজেসিট্রি বাতলিকরণ

১৯০। (১) এই ধারার অন্য বধিান সাপেক্ষে, শ্রম পরিচালক কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি বাতলি করিতে পারবিনে, যদি-

(ক) রজেসিট্রি বাতলিরে জন্য ট্রাডে ইউনিয়ন দরখাস্ত করে;

(খ) উহার অস্তিত্ব বলিপ্ত হয়;

(গ) উহা প্রতারণা অথবা কোন তথ্যের মিথ্যা বর্ণনার মাধ্যমে রজেসিট্রি হাসলি করিয়া থাকে;

(ঘ) উহা উহার গঠনতন্ত্রের মৌলিক কোন বধিান লঙ্ঘন করিয়া থাকে;

(ঙ) উহা কোন অসত্ শ্রম আচরণ করিয়া থাকে;

(চ) উহার সদস্য সংখ্যা এই অধ্যায়ে অধীন প্রয়োজনীয় সংখ্যার নীচে নামিয়া যায়; অথবা

(ছ) উহা এই অধ্যায় বা কোন বধিরি বধিান লঙ্ঘন করিয়া থাকে।

(২) যে ক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক তদন্তান্তে এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি বাতলি করা উচিত, সে ক্ষেত্রে তিনি উহার রজেসিট্রি বাতলি করার জন্য অনুমতি প্রার্থনা করিয়া শ্রম আদালতে দরখাস্ত পশে করবিনে।

(৩) শ্রম পরিচালক শ্রম আদালত হইতে অনুমতি প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে উক্ত ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি বাতলি করিয়া দবিনে।

(৪) কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি উপ-ধারা (১) (ঙ) অনুযায়ী বাতলি করা যাইবে না যদি না উক্ত ট্রাডে ইউনিয়ন কর্তৃক অভিযোগে বর্ণিত অসত্ শ্রম আচরণ সংঘটিত হওয়ার তনি মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে দরখাস্ত করা হয়।

অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল

১৯১। (১) ধারা ১৯০ এর অধীন কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি বাতলি করার অনুমতি প্রদান করিয়া অথবা অনুমতির প্রার্থনা না-মঞ্জুর করিয়া প্রদত্ত শ্রম আদালতের কোন আদেশে অথবা শ্রম পরিচালক কর্তৃক উক্ত ধারার অধীন কোন ট্রাডে ইউনিয়নের রজেসিট্রি বাতলি করিয়া প্রদত্ত কোন আদেশের দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি আদেশের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করিতে পারবিনে এবং এই বিষয়ে ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন আপীল দায়ের করা হয়, সে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ট্রেডে ইউনিয়নকে, আপীল নষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত, উহার কাজ চালাইয়া যাওয়ার অনুমতি দিতে হইবে।

**রজিস্ট্রিকরণ
ব্যতীত কোন
ট্রেডে ইউনিয়নের
কাজ চালানো
নষিদ্ধ**

১৯২। (১) কোন ট্রেডে ইউনিয়ন রজিস্ট্রিকৃত না হইলে অথবা উহার রজিস্ট্রি বাতিল করা হইলে, ধারা ১৯১(২) এর বিধান সাপেক্ষে, উহা ট্রেডে ইউনিয়ন হিসাবে কাজ করিতে পারিবে না।

(২) কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন ট্রেডে ইউনিয়নের তহবিলের জন্য, সদস্যভুক্তির চাঁদা ব্যতীত, অন্য কোন চাঁদা আদায় করিতে পারিবে না।

**দ্বৈত সদস্য
পদের উপর বাধা**

১৯৩। একই সময়ে কোন মালিকি অথবা কোন শ্রমিক একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেডে ইউনিয়নের সদস্য হইতে বা থাকিতে পারিবে না।

**রজিস্ট্রিকৃত
ট্রেডে ইউনিয়নের
সংবিধিবিদ্ধ
হওয়া**

১৯৪। (১) প্রত্যেক রজিস্ট্রিকৃত ট্রেডে ইউনিয়ন উহার রজিস্ট্রিকৃত নামে একটি সংবিধিবিদ্ধ সংস্থা হইবে, এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা এবং একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে, এবং ইহার চুক্তি করার, স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করার, অধিকারে রাখার এবং হস্তদানতদর করার বমতা থাকিবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা করিতে পারিবে বা ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

(২) সমতিসমূহ রজিস্ট্রিকরণ আইন, ১৮৬০ (১৮৬০ সনের ২১ নং আইন), সমবায় সমিতি অধ্যাদেশ, ১৯৮৫ (১৯৮৫ সনের ১নং অধ্যাদেশ) এবং কোম্পানীসমূহ আইন, ১৯৯৪ কোন রজিস্ট্রিকৃত ট্রেডে ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না, এবং উক্ত কোন আইনের অধীন কোন ট্রেডে ইউনিয়নের রজিস্ট্রিকরণ অবধি হইবে।

**মালিকের পক্ষে
অসংগত শ্রম
আচরণ**

১৯৫। কোন মালিকি অথবা মালিকগণের ট্রেডে ইউনিয়ন অথবা তাহাদের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি-

(ক) কোন চাকুরী চুক্তিতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন ট্রেডে ইউনিয়নে যোগদান করা অথবা কোন ট্রেডে ইউনিয়নে উহার সদস্য পদ চালু রাখার অধিকারের উপর বাধাসম্বলিত কোন শর্ত আরোপ করিবে না;

(খ) কোন শ্রমিক কোন ট্রেডে ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা নহেন-এই অজুহাতে তাহার চাকুরীতে নিয়োজিত করিতে অথবা নিয়োজিত

রাখতি অস্বীকার করবিনে না;

(গ) কোন শ্রমকি কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা নহেন-এই অজুহাতে তাহার চাকুরীতে নযুক্তি, পদোন্নতি, চাকুরীর শর্তাবলী অথবা কাজের শর্তাবলী সম্বন্ধে তাহার বিরুদ্ধে কোন বৈমম্য করবিনে না;

(ঘ) কোন শ্রমকি কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য অথবা কর্মকর্তা আছেন অথবা হইতে চাহেন, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উক্তরূপ সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য প্ররোচতি করেন, এই কারণে অথবা কোন ট্রাডে ইউনিয়নের গঠন, কার্যকলাপ ও উহার প্রসারে অংশগ্রহণ করেন এই কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখান্ত, ডিসচার্জ অথবা অপসারণ করা যাইবে না বা উহা করার ভয় প্রদর্শন করা যাইবে না, অথবা তাহার চাকুরীর কোন প্রকার ক্ষতি করার হুমকি দেওয়া যাইবে না;

(ঙ) কোন শ্রমকিকে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দিয়া বা সুযোগ দেওয়ার প্রস্তাব করিয়া অথবা তাহার জন্য সুযোগ সংগ্রহ করিয়া অথবা সংগ্রহ করার প্রস্তাব দিয়া তাহাকে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হইতে বরিত রাখার জন্য অথবা উক্ত পদ ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ করবিনে না;

(চ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি এবং টেলিফোন সুবিধা বচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া কোন যৌথ দর কমাক্ষা প্রতিনিধি কর্মকর্তাকে কোন চুক্তিতে উপনীত হওয়ার অথবা নিষ্পত্তিনিমায় দস্তখত করার জন্য বাধ্য করবিনে না বা বাধ্য করার চেষ্টা করবিনে না;

(ছ) ধারা ২০২ এর অধীন কোন নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করবিনে না অথবা কোনভাবে ইহা প্রভাবতি করবিনে না;

(জ) ধারা ২১১ এর অধীন কোন ধর্মঘট চলাকালে অথবা অবধৈ নহে এরূপ কোন ধর্মঘট চলাকালে, কোন নুতন শ্রমকি নিয়োগ করবিনে না, তবে সালসি যদি এই মরমে সন্তুষ্ট হন যে, কোন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণরূপে কর্ম বরিতরি কারণে উহার যন্ত্রপাতি অথবা অন্য কোন স্থাপনার ভীষণভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হইবার সম্ভাবনা আছে তাহা হইলে তিনি, প্রতিষ্ঠানের যে বিভাগে বা শাখায় অনুরূপ ক্ষতি হইবার সম্ভাবনা আছে সেখানে সীমতি সংখ্যক অস্থায়ী শ্রমকি নিয়োগ করতি অনুমতি দিতে পারবিনে;

(বা) অংশগ্রহণকারী কমিটির কোন সুপারিশ অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইবেন না;

(গ) কোন শিল্প বরোধ সম্পর্কে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক প্রদত্ত কোন পত্রের উত্তর দিতে ব্যর্থ হইবেন না;

(ট) ধারা ১৮৭ এর বধিান ভংগ করিয়া কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক অথবা কোষাধ্যক্ষকে বদলী করবিনে না; অথবা

(ঠ) কোন ব-আইনী লক-আউট শুরু করবিনে না বা চালু রাখবিনে না অথবা উহাতে অংশ গ্রহণের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করবিনে না।

শ্রমিকের পক্ষে অসম্ম শ্রম আচরণ

১৯৬। (১) মালিকের বিনা অনুমতিতে কোন শ্রমিক তাহার কর্মসময়ে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকান্ডে নিয়োজিত থাকবিনে না;

তবে শর্ত থাকে যে, কোন প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির সভাপতি বা সাধারণ সম্পাদক এর ট্রাডে ইউনিয়নের কাজ কর্মে নিয়োজিত থাকার ব্যাপারে এই উপ-ধারার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না, যদি উক্তরূপ কর্মকান্ড এই আইনের অধীন কোন কমিটি, আলাপ-আলোচনা, সালসি, মধ্যস্থতা অথবা অন্য কোন কর্মধারা সম্পর্কে হয় এবং মালিককে ততসম্পর্ক যথাসময়ে অবহতি করা হয়।

(২) কোন শ্রমিক বা শ্রমিকগণের ট্রাডে ইউনিয়ন অথবা ইউনিয়নের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি-

(ক) কোন শ্রমিককে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য অথবা না হওয়ার জন্য অথবা উক্ত পদে বহাল থাকার জন্য অথবা উহা হইতে বরিত থাকার জন্য ভীতি প্রদর্শন করবিনে না;

(খ) কোন শ্রমিককে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দিয়া বা সুযোগ দওয়ার প্রস্তাব করিয়া অথবা তাহার জন্য সুযোগ সংগ্রহ করিয়া অথবা সংগ্রহ করার প্রস্তাব দিয়া তাকে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য বা

কর্মকর্তা হইতে বরিত রাখার জন্য অথবা উক্ত পদ ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ করবিনে না;

(গ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া কোন শ্রমিককে কোন ট্রাডে ইউনিয়নের তহবিলে চাঁদা প্রদান করার জন্য বা না করার জন্য বাধ্য করবিনে না বা বাধ্য করার চেষ্টা করবিনে না;

(ঘ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক বা উহা হইতে উচ্ছেদ, বদেখল, হামলা, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া মালিককে কোন নষ্পত্তি নামায় দস্তখত করিতে অথবা কোন দাবী গ্রহণ করিতে বা মানিয়া লইতে বাধ্য করবিনে না বা বাধ্য করার চেষ্টা করবিনে না;

(ঙ) কোন বতাইনী ধর্মঘট অথবা ঢমি তালে কাজ শুরু করবিনে না বা চালু রাখবিনে না; অথবা উহাতে অংশ গ্রহণের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করবিনে না; অথবা

(চ) কোন ট্রাডে ইউনিয়নের কোন দাবী অথবা উহার কোন লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন ঘরোও, পরবিহন অথবা যোগাযোগ ব্যবস্থায় প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি অথবা কোন সম্পত্তির ধ্বংস সাধন করবিনে না।

(৩) কোন ট্রাডে ইউনিয়ন উহার কর্মকর্তা বা উহার পক্ষে নিযুক্ত অন্য কোন ব্যক্তির মাধ্যমে অবৈধ প্রভাব, ভীতি প্রদর্শন, মিথ্যা পরচয় অথবা ঘুষ দ্বারা ধারা ২০২ এর অধীন অনুষ্ঠিত কোন নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করিলে, ইহা উক্ত ট্রাডে ইউনিয়নের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ হইবে।

ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ

১৯৭৭ কোন ট্রাডে ইউনিয়ন ধারা ১৭৯ এ উল্লিখিত উহার গঠনতন্ত্রের কোন লক্ষ্য হাছলির উদ্দেশ্যে সম্পাদিত উহার সদস্যগণের মধ্যে কোন চুক্তির জন্য উহার বা কোন যৌথ দরকার্যকর প্রতিনিধির কোন সদস্য বা কর্মকর্তা দণ্ডবধি আইন, ১৮৬০ (১৮৬০ সনের ৪৫ নং আইন) এর ধারা ১২০-খ (২) এর অধীন শাস্তিযোগ্য হইবে না, যদি না চুক্তিটি কোন অপরাধ করবার জন্য হয় অথবা অন্য কোনভাবে ইহা, এই অধ্যায়ের বধিান ব্যতীত, অন্য কোন আইন বা বধিান ভঙ্গ করে।

**কতপিয় ক্ষত্রে
দেওয়ানী
মোকদ্দমা হইতে
অব্যাহতি**

১৯৮। (১) কোন ট্রেডে ইউনিয়ন বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা উহার কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে, ট্রেডে ইউনিয়নটি জড়িত আছে-এরূপ কোন শলি্প বিরোধের পরকিল্পনা বা লক্ষ্য হাছলিরে উদ্দেশ্যে গৃহীত কোন কাজ বা ব্যবস্থার জন্য কেবলমাত্র নমিনলখিতি কোন কারণে কোন দেওয়ানী আদালতে কোন মোকদ্দমা অথবা অন্য আইনগত কার্যধারা চলবি না, যথাঃ-

(ক) উক্তরূপ কাজ বা ব্যবস্থা কোন চাকুরী চুক্তি ভঙ্গ করবার জন্য কোন ব্যক্তিকে উত্সাহিত করে;

(খ) উক্ত গৃহীত কর্ম বা ব্যবস্থা অন্য কোন ব্যক্তির ব্যবসা, বাণিজ্য বা চাকুরীতে হস্তক্ষেপে করে; অথবা

(গ) উক্তরূপ কোন কাজ বা ব্যবস্থা কোন ব্যক্তির পুঁজি বা শ্রম তাহার ইচ্ছানুযায়ী প্রয়োগ এর অধিকার খর্ব করে।

(২) কোন ট্রেডে ইউনিয়নের প্রতিনিধি কর্তৃক কোন শলি্প বিরোধের উদ্দেশ্য বা পরকিল্পনা হাছলিরে লক্ষ্যে কোন দেওয়ানী ক্ষতমিলক কাজের জন্য উক্ত ট্রেডে ইউনিয়ন কোন দেওয়ানী আদালতের কোন মামলায় বা অন্যন্য আইনগত কার্যধারায় দায়ী হইবে না, যদি ইহা প্রমাণ করা যায় যে, উক্ত প্রতিনিধি ট্রেডে ইউনিয়নের কার্যনির্বাহী কমিটির অগোচরে অথবা উহার স্পষ্ট নরিদশেরে বিপরীতে উক্তরূপ কাজ করিয়াছেন।

**চুক্তির
কার্যকরীকরণ
যোগ্যতা**

১৯৯। অন্য কোন আইনে যাহা কছিই থাকুন না কেনে, কোন ট্রেডে ইউনিয়নের সদস্যগণের মধ্যে সম্পাদতি কোন চুক্তি কেবলমাত্র এই কারণে বাতলি বা বাতলিয়োগ্য হইবে না যে, ইহার কোন লব্ধ কোন ব্যবসা-বাণিজ্যের জন্য বাধাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার কছিই কোন দেওয়ানী আদালতকে এরূপ কোন আইনগত কার্যধারা গ্রহণের জন্য সমর্থ করবি না যাহা কোন ট্রেডে ইউনিয়নের কোন সদস্য তাহাদরে কোন দ্রব্যসামগ্রী বিক্রি করবিনে কঁ করবিনে না, ব্যবসা চালাইবনে কঁ চালাইবনে না, অথবা কোন কাজ করবিনে কঁ করবিনে না, অথবা কোন চাকুরী করবিনে কঁ করবিনে না-এই সম্পর্কে সম্পাদতি কোন চুক্তি বাসতদবায়নের জন্য অথবা উহা ভঙ্গেরে কারণে বত্পুরণের জন্য দায়েরে করা হয়।

ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনের রজেষ্ট্রিকরণ

২০০। (১) একই ধরণের বা একই প্রকারের শলিপে নযি়োজতি বা শলিপে পরচালনারত প্রতযিঠানগুলতি গঠতি দুই বা ততযোধকি ট্রাডে ইউনিয়ন. যর্দা তাহাদরে সাধারণ সভায় এরূপ প্রস্তুাব গৃহীত হয়, ফডোরশেনের দললি সম্পাদন করযিা কযোন ফডোরশেন গঠন করতি. এবং উহা রজেষ্ট্রিকরণের জন্য দরথাস্তু করতি. পারবিঃ

তবযে শর্তু থাকযে যযে, শ্রমকিগণের কযোন ট্রাডে ইউনিয়ন মালকিগণের কযোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনে এবং মালকিগণের কযোন ট্রাডে ইউনিয়ন শ্রমকিগণের কযোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনে যযোগদান করবি. না।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লখতি ফডোরশেনের দললি, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যযে, ফডোরশেনভুক্ত ট্রাডে ইউনিয়নগুলি কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যক্রম এবং ফডোরশেন ও ফডোরশেনভুক্ত ট্রাডে ইউনিয়নগুলির অধিকার ও দায়িত্ব সম্বন্ধযে বধিান থাকবি।

(৩) কযোন ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেনের রজেষ্ট্রিকরণের জন্য পশেক্তু দরথাস্তু. ফডোরশেনভুক্ত সকল ট্রাডে ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকগণ দস্তুখত করবি. এবং ইহার সহতি উপ-ধারা (১) এ উল্লখতি ফডোরশেনের দললিরে তনিটিকপি সংযুক্ত থাকবি।

(৪) এই ধারার বধিান সাপকেষযে, এই অধ্যায়ের বধিানগুলি ট্রাডে ইউনিয়নের ক্ষত্রেযে যরূপ প্রযযোজ্য হয় কযোন ফডোরশেনের ক্ষত্রেযেও সরূপ প্রযযোজ্য হইবি।

(৫) এই ধারার উপরযোক্তু উপ-ধারাসমূহযে যাহা কছুই থাকুক না কনে, একাধকি শলিপরে ক্ষত্রেযে রজেষ্ট্রিকৃত অন্যান্য বশিটি ট্রাডে ইউনিয়ন সম্মলিতিভাবে অথবা সম্মলিতি হইয়া একটি জাতীয়ভিত্তিকি ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরশেন গঠন করতি. পারবি।

ববিরণী

২০১। (১) কযোন ইংরজী পঞ্জকি বসর শেষে হওয়ার পর পরবতরী বসর ৩০শযে এপ্রলি এর মধ্যযে উক্ত বসর সংক্রানত্দের কযোন ট্রাডে ইউনিয়নের আয় ও ব্যয়যে, এবং সম্পদ ও দায়যে হিসাবসম্বলতি একটি সাধারণ ববিরণী বধি দ্বারা নরিধারতি পদ্ধতিতে প্রস্তুত ও নরীষণ করা ইয়া শ্রম পরচালকযে নকিট প্ররণ করতি. হইবি।

(২) উক্তরূপ সাধারণ ববিরণী যযে বসরযে জন্য প্ররণ করা হইবি. সযে বসরযে ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তাদযে সকল পরবির্তন প্রদর্শন করযিা

একটি বিবরণ এবং সর্বশেষ সংশোধনীসম্বলিত উহার গঠনতন্ত্রের একটি কপি উক্ত সাধারণ বিবরণীর সংগে শ্রম পরিচালককে নকিট প্রেরণ করিতে হইবে।

(৩) যদি কোন রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেডে ইউনিয়ন উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত সময়সীমার মধ্যে উক্তরূপ সাধারণ বিবরণী প্রেরণে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে শ্রম পরিচালক একটি নোটিশ দ্বারা তৎসম্পর্কে উহাকে অবহতি করবিনে, এবং উক্তরূপ নোটিশ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে যদি ট্রেডে ইউনিয়নটি উহার সাধারণ বিবরণী প্রেরণ করিতে পুনরায় ব্যর্থ হয় তাহা হইলে উহার রেজিস্ট্রি বাতিলযোগ্য হইবে।

(৪) যদি কোন ট্রেডে ইউনিয়ন কোন ফেডারেশনের সদস্য হয়, তাহা হইলে উক্ত সাধারণ বিবরণীতে উক্ত ফেডারেশনটির নাম লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

যটীক দরকষাকষি প্রতিনিধি

২০২। (১) যে বত্রে কোন প্রতিনিধানে একটমাত্র ট্রেডে ইউনিয়ন থাকে সে বত্রে উক্ত প্রতিনিধানের জন্য উহা যটীক দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) যে বত্রে কোন প্রতিনিধানে একাধিক ট্রেডে ইউনিয়ন থাকে সে বত্রে কোন ট্রেডে ইউনিয়ন অথবা মালিক এতদ্ভিত্তিতে দরখাস্ত করিলে শ্রম পরিচালক দরখাস্ত প্রাপ্তির একশত বশি দিনের মধ্যে প্রতিনিধানে কোন ট্রেডে ইউনিয়ন যটীক দরকষাকষি প্রতিনিধি হইবে, ইহা নির্ধারণের জন্য গোপন ভাবে বত্রে ব্যবস্থা করবিনে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন কোন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর শ্রম পরিচালক লিখিত নোটিশ দ্বারা সংশ্লিষ্ট প্রতিনিধানের সকল ট্রেডে ইউনিয়নকে নোটিশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, যাহা পনের দিনের অধিক হইবে না, গোপন ব্যালটে প্রতিনিধি নির্বাচন করবি।

(৪) যদি কোন ট্রেডে ইউনিয়ন উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশের উল্লিখিত সময় সীমার মধ্যে গোপন ব্যালটে উহার প্রতিনিধি নির্বাচন সম্পর্কে শ্রম পরিচালককে কিছু জানাইতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে উহা, উক্ত ব্যালটে প্রতিনিধি নির্বাচন করবি না বলিয়া বুঝিতে হইবে।

(৫) যদি নোটিশে উল্লিখিত সময়-সীমার মধ্যে কোন ট্রেডে ইউনিয়নই গোপন ব্যালটে উহার প্রতিনিধি নির্বাচন সম্পর্কে শ্রম পরিচালককে কিছুই না জানায় তাহা হইলে যে ট্রেডে ইউনিয়ন উপ-ধারা (২) এর অধীন দরখাস্ত করিয়াছে উহাকে উক্ত প্রতিনিধানে যটীক দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে ঘোষণা করা হইবে, যদি প্রতিনিধানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের মোট সংখ্যার অনুযায় এক-তৃতীয়াংশ শ্রমিক উহার সদস্য থাকে।

(৬) শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোধ হইলে প্রত্যেক মালিক তাহার প্রতিনিধানে, বদলী ও সাময়িক শ্রমিক ব্যতীত, অনুযায় তিন মাস যাবত নিযুক্ত

আছেনে এমন সকল শ্রমকিরে একটি তালিকা তাহার নকিট প্রেরণ করবিনে, এবং উক্ত তালিকায় নম্নলিখিত তথ্য সন্নিবশেতি থাকবি, যথাঃ-

- (১) প্রত্যকে শ্রমকিরে নাম,
- (২) তাহার পতি ও মাতার নাম ও বয়স,
- (প্রয়োজ্য বত্রে স্বামী/স্ত্রীর নামও দতি হইবে)
- (৩) তাহার শাখা বা বিভাগের নাম,
- (৪) তাহার কর্মস্থলের নাম,
- (৫) তাহার টকিতে নম্বর এবং নিয়েগরে তারিখ।

(৭) শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোধ হইলে, প্রত্যকে মালিক উপ-ধারা (৬) এ উল্লিখিত তালিকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক অতিরিক্ত কপি সরবরাহ করবিনে এবং উক্তরূপ সরবরাহকৃত তালিকার সত্যতা যাচাই করবার জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করবিনে।

(৮) মালকিরে নকিট হইতে শ্রমকিগণের তালিকা প্রাপ্তির পর শ্রম পরিচালক উহার একটি করিয়া কপি প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী প্রত্যকে ট্রেডে ইউনিয়নের নকিট প্রেরণ করবিনে এবং একটি কপি তাহার অফিসের কোন প্রকাশ্য স্থানে লটকাইয়া দবিনে এবং আরেকটি কপি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কোন প্রকাশ্য স্থানে লটকাইয়া দবিনে, এবং উহার সহিত একটি নোটিশ দ্বারা উহাতে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত তালিকা সম্পর্কে কাহারও কোন আপত্তি থাকিলে তাহা তাহার নকিট পশে করবার জন্য আহবান করবিনে।

(৯) শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পাইলে তিনি তাহা প্রয়োজনীয় তদন্তদানতদে নিষ্পন্ন করবিনে।

(১০) শ্রম পরিচালক উপ-ধারা (৯) এর অধীন তাহার প্রদত্ত সিদ্ধান্ত মোতাবেক মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত শ্রমকিগণের তালিকার প্রয়োজনীয় সংশোধন বা পরিবর্তন করবিনে।

(১১) উপ-ধারা (১০) এর অধীন কোন সংশোধন অথবা পরিবর্তনের পর, অথবা যে বত্রে শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পান নাই সে বত্রে, উক্ত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর তিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমকিগণের একটি চূড়ান্ত তালিকা প্রস্তুত করবিনে এবং উহা যথাযথভাবে প্রত্যয়ন করিয়া উহার কপি সংশ্লিষ্ট মালিক এবং প্রত্যকে প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী ট্রেডে ইউনিয়নের নকিট ভোটে গ্রহণের জন্য নির্ধারিত তারিখে অন্ততঃ সাত দিন পূর্বে প্রেরণ করবিনে।

(১২) উপ-ধারা (১১) এর অধীন প্রস্তুতকৃত এবং প্রত্যয়িত শ্রমকিগণের তালিকা ভোটার তালিকা বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত তালিকায় যে শ্রমকিরে নাম থাকবি, তিনি যথেষ্ট দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে ভোটে

দেওয়ার অধিকারী হইবেন।

(১৩) প্রত্যকে মালিক শ্রম পরিচালক কত্রক অনুরোধ হইলে, নির্বাচন পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সকল সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করবিনে, কন্তু তর্নি নির্বাচনরে ব্যাপারে কনরূপ হস্তদবপে করবিনে না বা কনভাবে তাহার প্রভাব খাটাইবনে না।

(১৪) ভোট গ্রহণ কন্দ্ৰরে পঁয়তালসিনশ মটাররে মধ্যে কন ব্যক্তি ভোট প্রার্থনা করতিে পারবিনে না।

(১৫) যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি নির্ধারণরে জন্য গনপন ভোট গ্রহণরে উদ্দেশ্যে শ্রম পরিচালক-

(ক) ভোট গ্রহণরে তারখি ঠকি করবিনে, এবং ইহা প্রত্যকে প্রতর্দিবন্দ্বী ট্রডে ইউনয়িনকে এবং প্রত্যকে মালিককে অবহতি করবিনে;

(খ) ভোট গ্রহণরে জন্য নির্দষ্টি তারখি প্রত্যকে ভোট গ্রহণ কন্দ্ৰরে ভোট প্রদানরে জন্য ব্যালট বাঙ স্থাপন করবিনে, এবং উহা প্রতর্দিবন্দ্বী ট্রডে ইউনয়িনরে প্রতর্নিধিগণরে উপস্থতিতি, যদি থাকনে, সীল করয়া দবিনে;

(গ) ভোট গ্রহণ কন্দ্ৰরে ভোট গ্রহণ পরিচালনা করবিনে, এবং উক্ত কন্দ্ৰরে প্রতর্দিবন্দ্বী ট্রডে ইউনয়িনরে প্রতর্নিধিগণকে উপস্থতি থাকবার সুযোগ দবিনে;

(ঘ) ভোট গ্রহণ সমাপ্তরি পর, উক্ত প্রতর্নিধিগণ যদি উপস্থতি থাকনে, তাহা হইলে তাহাদরে উপস্থতিতিে ব্যালট বাঙ খুলবিনে এবং উহাতে প্রাপ্ত ভোট গণনা করবিনে; এবং

(ঙ) ভোট গণনা শেষে, যে ট্রডে ইউনয়িন সর্বোচ্চ সংখ্যক ভোট প্রাপ্ত হইবে, উহাকে যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি বলয়া ঘোষণা করবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কন ট্রডে ইউনয়িনকে উক্তরূপ যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি ঘোষণা করা যাইবে না, যদি না উহার প্রাপ্ত ভোটরে সংখ্যা সংশ্লিষ্ট প্রতর্স্থানে নযুক্ত সকল শ্রমকিরে মোট সংখ্যার অনুযন এক-তৃতীয়াংশ হয়।

(১৬) যে বত্রে উপ-ধারা (১৫) (ঙ) এর অধীন কন ট্রডে ইউনয়িনকে কন প্রতর্স্থানরে জন্য যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি বলয়া ঘোষণা করা হয়, সে বত্রে উহা উক্ত ঘোষণার তারখি হইতে দুই বসররে জন্য উক্ত প্রতর্স্থানরে যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি থাকবি, এবং উক্ত সময়রে মধ্যে উক্ত প্রতর্স্থানরে কন নূতন যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধি নির্ধারণরে জন্য কন দরখাসত্ গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রতর্স্থানপুঞ্জরে বত্রে কন যটখ দরকষাকষা প্রতর্নিধিরি ময়াদ হইবে তনি বসর।

(১৭) উপ-ধারা (১৬) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে বত্রে কোন ট্রেড ইউনিয়ন কোন প্রতিষ্ঠানে বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ময়াদ শেষে হইবার পর উহার পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইতে আগ্রহী, অথবা য়ে বত্রে বদ্যমান কোন য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি পরবতরী ময়াদরে জন্য ও য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে থাকতিে আগ্রহী সে বত্রে উহা বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ময়াদ শেষে হইবার তারখিরে পূর্বে একশত বশি দনি হইতে একশত পঞ্চাশ দনিরে মধ্য শ্রম পরচালকরে নকিট পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণরে লব্যে গোপন ব্যালটে ভোট গ্রহণরে ব্যবস্থা করার অনুরোধ জানাইয়া দরখাসত্ দ পশে করতিে পারবি।

(১৮) য়ে বত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাসত্ দ পশে করা হয়, সে বত্রে দরখাসত্ দ প্রাপ্তির একশত বশি দনিরে মধ্য উক্ত প্রতিষ্ঠানে পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণরে জন্য গোপন ভোট গ্রহণ করতিে হইবে, তবে উক্ত নির্বাচনরে ফলে ঘোষতি পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ময়াদ শেষে হইবার তারখি হইতে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইবে।

(১৯) য়ে বত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাসত্ দ প্রাপ্তির পর, শ্রম পরচালকরে নিয়ন্ত্রণবহির্ভূত কোন কারণে বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ময়াদ শেষে হইবার পূর্বে কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য পরবতরী য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ করা সম্ভব না হয়, সে বত্রে বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নূতন য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণতি না হওয়া পর্যন্ত উক্ত প্রতিষ্ঠানে য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ চালাইয়া যাইবে।

(২০) য়ে বত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাসত্ দ পাওয়া না যায় সেবত্রে শ্রম পরচালক বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ময়াদ শেষে হইবার পর একশত বশি দনিরে মধ্য নতুন নির্বাচনরে তারখি ঘোষণা করবিনে, এবং বদ্যমান য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অনত্ দবর্তীকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ চালাইয়া যাইবনে।

(২১) য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে কোন বিষয় সম্বন্ধে কোন বরোধ দখো দলিে উহা শ্রম আদালতে পশে করতিে হইবে, এবং ঐ বিষয়ে উক্ত আদালতরে সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২২) যদি কোন য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে কোন প্রত্ দিবন্দ্বী ট্রেড ইউনিয়ন প্রদত্ত মোট ভোটে দশ শতাংশরে কম ভোট পায়, তাহা হইলে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নরে রজিস্ট্রেশন স্বতঃই বাতলি হইয়া যাইবে।

(২৩) কোন য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, উহার অবস্থানরে হানি না করিয়া ঐ অধ্যায়রে অধীন কোন কার্যধারায়, যাহাতে উহা নজিই একটি পব, উহা সদস্য আছে এমন কোন ফডোরশেনকে পবভুক্ত করতিে পারবি।

(২৪) কোন প্রতিনিধিত্বের বৈধতা উহার যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি-

(ক) শ্রমিকদের চাকুরী না থাকা (ওড়নঘবৎ) (কর্মহীনতা), চাকুরীর শর্তাবলী অথবা কাজের পরিবেশে সম্বন্ধে মালিকের সংগে যথাযথ দরকষাকষি করার;

(খ) যে কোন কার্যধারায় সকল বা যে কোন শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব করার;

(গ) এই অধ্যায়ে বর্ণিত অনুযায়ী ধর্মঘটের নোটিশ দেওয়ার, এবং উহা ঘোষণা করার;

(ঘ) কোন কল্যাণ প্রতিনিধিতে অথবা ভবিষ্যৎ তহবিলে এবং পঞ্চদশ অধ্যায়ে অধীন প্রতিনিধিত্ব শ্রমিকগণের অংশগ্রহণ তহবিলের ট্রাস্টটি বোর্ডে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মনোনয়ন করার; এবং

(ঙ) এই আইনের আওতায় কোন একক ও দলবদ্ধ শ্রমিকের পক্ষে মামলা পরিচালনা করার;

অধিকারী হইবে।

(২৫) এই আইনের আওতায় ঘোষণা কোন প্রতিনিধিত্বপুঞ্জের যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ অথবা নির্বাচনের বৈধতা এই ধারার বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

**কতপিয় ক্ষেত্রে
ট্রডে ইউনিয়ন
ফডোরশেন যথাযথ
দরকষাকষি
প্রতিনিধি হিসাবে
কাজ করবে**

২০৩। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ট্রডে ইউনিয়ন ফডোরশেন কোন প্রতিনিধিত্ব বা প্রতিনিধিত্বপুঞ্জের যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া গণ্য হইবে, যদি উক্ত প্রতিনিধিত্ব উহার কোন সদস্য ট্রডে ইউনিয়ন উহার নির্বাহী কমিটির সভায় গৃহীত কোন প্রস্তাব দ্বারা ফডোরশেনকে উক্ত প্রতিনিধিত্ব উহার পক্ষে যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করবার জন্য ক্ষমতা প্রদান করে:

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন ক্ষমতা প্রদান অনুমোদনযোগ্য হইবে না, যদি না ফডোরশেনের এবং সদস্য ট্রডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে উক্তরূপ ক্ষমতা প্রদানের বিধান থাকে।

(২) কোন ফডোরশেন কেবলমাত্র সেই প্রতিনিধিত্ব বা প্রতিনিধিত্বপুঞ্জের যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করবে, যে প্রতিনিধিত্ব বা প্রতিনিধিত্বপুঞ্জের উহার কোন সদস্য ট্রডে ইউনিয়ন যথাযথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে আছে।

(৩) এই ধারার কোন কিছুই ধারা ২০০ (৫) এর অধীনে গঠিত এবং রেজিস্ট্রিকৃত কোন জাতীয় ভিত্তিক ট্রডে ইউনিয়ন ফডোরশেনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

চকে অফ

২০৪। (১) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অনুরোধ করিলে যে কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমকিগগরে, যাহারা ঐ সবিএ ইউনয়িনের সদস্য, মজুরী হইতে সবিএ ইউনয়িনের তহবিলে দয়ে তাহাদরে নরিদষ্টি পরমাণ চাঁদা, ঐ সবিএ ইউনয়িন কর্তৃক পশেকৃত ডমিন্ড স্টেটমেন্ট এর অন্তর্ভুক্ত প্রতটি শ্রমকিরে অনুমোদন সাপক্ষে, কাটিয়া আলাদা করিয়া রাখবিনো।

(২) কোন মালিক উপ-ধারা (১) অনুসারে শ্রমকিগগরে মজুরী হইতে টাকা কাটিয়া থাকিলে কর্ততি সম্পূরর্গ টাকা পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট সবিএ ইউনয়িনের হিসাবে জমা দবিনো।

(৩) উপ-ধারা (১) মোতাবেক উহার সদস্যদের মজুরী হইতে টাকা কাটা হইতছে কী না সংশ্লিষ্ট সবিএ তাহা যাচাই করতি চাহিলে মালিক উহার পূর্ণ সুযোগ প্রদান করবিনো।

অংশগ্রহণকারী কমটি

২০৫। (১) অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমকি সাধারণতঃ কর্মরত আছনে এরূপ প্রত্যকে প্রতিষ্ঠানে মালিক বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় তাহার প্রতিষ্ঠানে একটি অংশগ্রহণকারী কমটি গঠন করবিনো।

(২) উক্ত কমটি মালিক ও শ্রমকিগগরে প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠতি হইবে।

(৩) উক্ত কমটিতে শ্রমকিগগরে প্রতিনিধির সংখ্যা মালকিরে প্রতিনিধির সংখ্যার কম হইবে না।

(৪) শ্রমকিগগরে প্রতিনিধি প্রতিষ্ঠানের ট্রডে ইউনয়িনসমূহের মনোনয়নের ভিত্তিতে নিযুক্ত হইবে।

(৫) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ব্যতীত অন্য প্রত্যকে ট্রডে ইউনয়িন সম সংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করবি এবং যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি এমন সংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করবি যাহা অন্য ট্রডে ইউনয়িনসমূহের মোট মনোনীত প্রতিনিধিগগরে অপক্ষে একজন বেশী হয়।

(৬) যে প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রডে ইউনয়িন নাই, সে প্রতিষ্ঠানে অংশগ্রহণকারী কমটিতে শ্রমকি প্রতিনিধিগগ উহাতে কর্মরত শ্রমকিগগরে মধ্য হইতে, বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় মনোনীত হইবে।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমকি নিযুক্ত আছনে এমন কোন ইউনিটি থাকে, সে ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমটির সুপারশি, উহার জন্য বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় একটি ইউনিটি অংশগ্রহণকারী কমটি গঠন করা যাইবে।

(৮) উক্ত ইউনিটি অংশগ্রহণকারী কমটি মালিক এবং উক্ত ইউনিটি ও উহার অধীনে কর্মরত শ্রমকিগগরে প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠতি হইবে।

(৯) অংশগ্রহণকারী কমটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই ধারার বধিানাবলী, ইউনিটি অংশগ্রহণকারী কমটির ক্ষেত্রেও, যতদূর সম্ভব, প্রযোজ্য হইবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ

২০৬। (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হইবে প্রধানতঃ প্রতিনিধিত্বের প্রত্যাশিত শ্রমিক এবং মালিক সকলেরই অংশীভূত হওয়ার ভাব প্রোথিত ও প্রসার করা এবং প্রতিনিধিত্বের প্রত্যাশিত শ্রমিকগণের অঙ্গীকার ও দায়িত্ববোধ জাগ্রত করা, এবং বশিষে করিয়া-

(ক) শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা এবং সহযোগীতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালানো;

(খ) শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা;

(গ) শৃঙ্খলাবোধে উত্সাহিত করা, নরিপত্তা, পশোগত স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা;

(ঘ) বৃত্তমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উত্সাহিত করা;

(ঙ) শ্রমিক এবং তাহাদের পরিবারবর্গের প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহের উন্নয়নের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা; এবং

(চ) উৎপাদন লক্ষ্য মাত্রা অর্জন, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা এবং উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নত করা।

(২) কোন ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটি মূল অংশগ্রহণকারী কমিটির তত্ত্বাবধানে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কার্যাবলী, যতদূর সম্ভব, সম্পাদন করিবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা

২০৭। (১) ধারা ২০৬ এর অধীন কার্যাবলী সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থার সুপারিশ করা ও তত্বেম্পর্কে আলোচনা ও মত বিনিময়ের জন্য অংশগ্রহণকারী কমিটি প্রতি দুই মাসে অন্ততঃ একবার সভায় মিলিত হইবে।

(২) অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী, সভা অনুষ্ঠানের সাত দিনের মধ্যে, শ্রম পরিচালক ও সালসিরে নকিত প্রেরণ করিতে হইবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন

২০৮। (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির সুনির্দিষ্ট সুপারিশমালা, তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে, বাস্তবায়নের জন্য প্রতিনিধিত্বের মালিক ও ট্রাডে ইউনিয়ন প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

(২) যদি কোন কারণে মালিক অথবা ট্রাডে ইউনিয়ন নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশমালা বাস্তবায়ন করিতে কোন কারণে অসুবিধা বোধ করেন, তাহা হইলে তত্বেম্পর্কে কমিটিকে অবহিত করিতে হইবে, এবং উহা যথাশীঘ্র সম্ভব বাস্তবায়নের জন্য সম্ভাব্য সকল প্রচেষ্টা গ্রহণ করিতে হইবে।

চতুর্দশ অধ্যায়
বরিশোধ নষিপত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল,
আইনগত কার্যধারা, ইত্যাদি

শলিপ বরিশোধ
উত্থাপন

২০৯। কোন শলিপ বরিশোধ বদ্যমান আছে বলিয়া গণ্য হইবে না যদি না ইহা এই অধ্যায়ে বধান মতাবে কোন মালকি অথবা য়েথ দরকষাকষি প্রতনিধি কর্তৃক উত্থাপিত হয়।

শলিপ বরিশোধ
নষিপত্তি

২১০। (১) যদি কোন সময়ে কোন মালকি বা য়েথ দরকষাকষি প্রতনিধি দখেতি পায় য়ে, মালকি এবং শ্রমকিগগরে মধ্য কোন বরিশোধ উত্থতি হইবার সম্ভাবনা আছে, তাহা হইলে উক্ত মালকি অথবা য়েথ দরকষাকষি প্রতনিধি তাহার বা উহার অভমিত ব্যক্ত করিয়া অন্য পক্ষকে লখিতিভাবে জানাইবো।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন পত্র প্রাপ্তির পনরে দিনরে মধ্য পত্র প্রাপক, অন্যপক্ষরে সহতি আলোচনাক্রমে, পত্রে উত্থাপিত বিষয়ে আলাপ আলোচনার মাধ্যমে একটি চুক্তিতে উপনীত হওয়ার লক্ষ্যে য়েথ দরকষাকষি শুরু করবার জন্য তাহার সহতি একটি সভার ব্যবস্থা করবিনে, এবং এইরূপ সভা এতদউদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত উভয় পক্ষরে প্রতনিধির মধ্যও অনুষ্ঠিত হইতে পারবি।

(৩) যদি পক্ষগণ উক্তরূপ আলোচনার পর আলোচিত বিষয়ের উপর কোন নষিপত্তিতে উপনীত হন, তাহা হইলে একটি নষিপত্তিনিমা লখিতি হইবে এবং উহাতে পক্ষদ্বয় দস্তখত করবিনে, এবং উহার একটি কপি মালকি কর্তৃক সরকার, শ্রম পরিচালক এবং সালসিরে নকিট প্রেরিত হইবে।

(৪) যদি-

(ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রেরিত কোন পত্রে প্রাপক অন্য পক্ষরে সহতি উপ-ধারা (২) এ উল্লখিত সময়রে মধ্য সভার ব্যবস্থা করতিে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে উক্ত অন্য পক্ষ, অথবা

(খ) উভয় পক্ষরে পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে বরিশোধ নষিপত্তির জন্য অনুষ্ঠিত প্রথম সভার তারখি হইতে এক মাসরে মধ্য অথবা উভয় পক্ষরে লখিতি সম্মতি অনুযায়ী বর্ধিত সময়রে মধ্য কোন নষিপত্তিতে উপনীত হওয়া না যায়, তাহা হইলে য়ে কোন পক্ষ, উপ-ধারা (২) অথবা, ক্ষত্রেমত, এই উপ-ধারার দফা (খ) এ উল্লখিত সময়সীমা শেষ হইবার পর পনর দিনরে মধ্য তত্সম্পর্কে উপ-ধারা (৫) এ উল্লখিত উপযুক্ত সালসিকে (Conciliator) অবহতি করতিে পারবিনে এবং বরিশোধটি সালসিরে (Conciliation) মাধ্যমে নষিপত্তি করার জন্য তাহাকে লখিতিভাবে অনুরোধ করতিে পারবিনে।

(৫) এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপণ দ্বারা, উহাতে উল্লখিত কোন নরিদষ্টি এলাকা অথবা কোন নরিদষ্টি প্রতষ্টিান বা শলিপরে জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক সালসি (Conciliator) নিযুক্ত করবি, এবং উপ-ধারা (৪) এর অধীন সালসিরে (Conciliation) জন্য কোন অনুরোধ এই

উপ-ধারার অধীন সংশ্লিষ্ট এলাকা বা প্রতিষ্ঠান বা শিল্পে জন্য নযুক্ত সালসি (Conciliator) গ্রহণ করবিনে।

(৬) উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্ত হইবার দশ দিনের মধ্যে সালসি (Conciliator) তাহার সালসি কার্যক্রম (Conciliation) শুরু করবিনে, এবং বরোধ নষিপত্তির জন্য উভয় পক্ষের সভা আহ্বান করবিনে।

(৭) বরোধের পক্ষগণ স্বয়ং অথবা তাহাদের মনোনীত এবং উভয় পক্ষের মধ্যে অবশ্য পালনীয় চুক্তি সম্পাদন করিতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধির মাধ্যমে সালসি (Conciliator) এর নকিট তত্কর্তৃক নির্ধারণিত তারিখে ও সময়ে হাজরি হইবনে।

(৮) যদি সালসির (Conciliation) ফলে বরোধ নষিপত্তি হয় তাহা হইলে, সালসি (Conciliator) ততসম্পর্কে সরকারের নকিট একটি রিপোর্ট পেশ করবিনে, এবং ইহার সহিত উভয়পক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষরিত নষিপত্তিনিমার একটি কপিও প্রেরিত হইবে।

(৯) যদি সালসি (Conciliator) কর্তৃক বরোধ নষিপত্তির জন্য অনুরোধ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে বরোধটি নষিপত্তি না হয়, তাহা হইলে সালসি কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হইবে, অথবা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতিক্রমে আরো অধিক সময় চালানো যাইবে।

(১০) যদি সালসি কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে সালসি (Conciliator) উভয় পক্ষকে বরোধটি নষিপত্তির লক্ষ্যে উহা কোন মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) এর নকিট প্রেরণ করবার জন্য রাজী করাইতে চেষ্টা করবিনে।

(১১) যদি পক্ষগণ বরোধটি নষিপত্তির জন্য কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নকিট প্রেরণে রাজী না হন, তাহা হইলে সালসি (Conciliator), সালসি কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হওয়ার তিন দিনের মধ্যে, উহা ব্যর্থ হইয়াছে এই মর্মে একটি প্রত্যয়নপত্র পক্ষগণকে প্রদান করবিনে।

(১২) যদি পক্ষগণ বরোধটি নষিপত্তির জন্য কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নকিট প্রেরণ করিতে রাজী হন, তাহা হইলে তাহাদের সকলের স্বীকৃত কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নকিট বরোধটি নষিপত্তির জন্য যথোক্ত অনুরোধপত্র প্রেরণ করবিনে।

(১৩) উপ-ধারা (১২) তে উল্লিখিত মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) সরকার কর্তৃক এতদ্উদ্দেশ্যে প্রস্তুতকৃত মধ্যস্থতাকারীর তালিকা হইতে কোন ব্যক্তি হইতে পারবিনে, অথবা পক্ষগণ কর্তৃক স্বীকৃত অন্য যেকোন ব্যক্তি হইতে পারবিনে।

(১৪) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) মধ্যস্থতার অনুরোধ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে, অথবা পক্ষগণ কর্তৃক লিখিতভাবে স্বীকৃত কোন বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার রোয়দাদ প্রদান করবিনে।

(১৫) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) তাহার রোয়দাদ প্রদানের পর উহার একটি কপি পক্ষগণকে এবং আরেকটি কপি সরকারের নকিট প্রেরণ করবিনে।

(১৬) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) কর্তৃক প্রদত্ত রোয়াদোদ চূড়ান্ত হইবে এবং ইহার বিরুদ্ধে কোন আপীল চলবি না।

(১৭) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) কর্তৃক নির্ধারণিত অনধিক দুই বত্সর পর্যন্ত কোন রোয়াদোদ বধৈ থাকবি।

(১৮) শ্রম পরিচালক, কোন বিরোধ নিষ্পত্তির স্বার্থে উপযুক্ত মনে করিলে যে কোন সময় কোন সালসি (Conciliator) এর নিকট হইতে কোন সালসি কার্যক্রম (Conciliation) উঠাইয়া আনিয়া নজিহে উহা চালাইয়া যাইতে পারবিনে, অথবা অন্য কোন সালসি (Conciliator) এর নিকট উহা হস্তান্তর করিতে পারবিনে, এবং এক্ষেত্রে এই ধারার অন্যান্য বধিনাবলী প্রযোজ্য হইবে।

(১৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সম্পর্কে কোন মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়ন অথবা ট্রাডে ইউনিয়ন ফডোরেশন রেজিস্ট্রার করা হইয়াছে, সে প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি শল্লিপ বিরোধ সম্পর্কে উক্ত মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়ন অথবা ফডোরেশনের সহিত যোগাযোগ করবি, এবং উক্তরূপ মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়ন অথবা ফডোরেশনের সংগে সম্পাদিত শল্লিপ বিরোধ নিষ্পত্তি সংক্রান্ত কোন চুক্তি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের সকল মালকি ও শ্রমকিগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

ধর্মঘট ও লক-আউট

২১১। (১) যে পক্ষ কোন শল্লিপ বিরোধ উত্থাপন করে সে পক্ষ ধারা ২১০ (১১) এর অধীন ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রাপ্তির তারিখ হইতে পনের দিনের মধ্যে অন্য পক্ষকে ধর্মঘট অথবা, ক্ষেত্রমত, লক আউটের নোটিশ প্রদান করিতে পারবি, যাহাতে নোটিশ প্রদানের পর অন্ত্রুন সাত দিন এবং অনধিক চৌদ্দ দিনের মধ্যে কোন তারিখ হইতে উহা শুরু হইবে উহার উল্লেখ থাকবি, অথবা উক্ত বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারবিঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ধর্মঘটের কোন নোটিশ জারী করিতে পারবি না, যদি না বধি দ্বারা নির্ধারণিত পন্থায় সালসিরে তত্ত্বাবধানে, এতদুদ্দেশ্যে বশিষেভাবে অনুষ্ঠিত কোন গোপন ভোটে মাধ্যমে উহার মোট সদস্য সংখ্যার অন্ত্রুন তনি-চতুর্থাংশ সদস্য ধর্মঘটের পক্ষে তাহাদরে রায় প্রদান করেন।

(২) যদি কোন ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া যায়, তাহা হইলে বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য বিরোধে জড়িত যে কোন পক্ষ শ্রম আদালতে দরখাস্ত পশে করিতে পারবি।

(৩) যদি কোন ধর্মঘট বা লক-আউট ত্রিশ দিনের বেশী স্থায়ী হয়, তাহা হইলে সরকার, লিখিত আদশে দ্বারা, উহা নিষিদ্ধ করিতে পারবিঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার উক্ত ত্রিশ দিনের পূর্বে ও যে কোন সময়ে, লিখিত আদশে দ্বারা কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করিতে পারবি,

যদি সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্তরূপ অব্যাহত ধর্মঘট বা লক-আউট জনজীবনে সাংঘাতিক কষ্টের কারণ হইয়াছে অথবা ইহা জাতীয় স্বার্থের হানকরি।

(৪) কোন জনকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সরকার, ইহাতে কোন ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইবার পূর্বে অথবা পরে যে কোন সময়, লিখিত আদেশ দ্বারা উহা নিষিদ্ধ ঘোষণা করিতে পারবে।

(৫) কোন ক্ষেত্রে সরকার উপ-ধারা (৩) অথবা (৪) এর অধীন কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করিলে সরকার ততক্ষণাত্ বরিশোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করবে।

(৬) শ্রম আদালত বরিশোধে উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ দিয়া যথাশীঘ্র সম্ভব, বরিশোধটি উহার নিকট প্রেরণের তারিখ হইতে অনধিক ষাট দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করিয়া উহার রোয়দাদ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রম আদালত প্রয়োজনবোধে বরিশোধী কোন বিষয়ে অন্তর্বর্তী রোয়দাদ প্রদান করিতে পারিবে:

আরোও শর্ত থাকে যে, রোয়দাদ প্রদানে কোন বলিম্বরে কারণে রোয়দাদ অবধি হইবে না।

(৭) শ্রম আদালতের কোন রোয়দাদ তত্কর্তৃক নির্ধারণিত সময়সীমা, যাহা দুই বত্সরের অধিক হইবে না, পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

(৮) যদি কোন প্রতিষ্ঠান নূতন স্থাপতি হয়, অথবা বাদিশৌ মালিকানাধীন হয়, অথবা বাদিশৌ সহযোগিতায় স্থাপতি হয়, তাহা হইলে উক্তরূপ প্রতিষ্ঠানে উত্পাদন শুরু হওয়ার পরবর্তী তিন বত্সর পর্যন্ত ধর্মঘট কংগ্রেস লক-আউট নিষিদ্ধ থাকিবে। তবে, উক্তরূপ প্রতিষ্ঠানে উত্থিত কোন শিল্প বরিশোধ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ে বর্ণিত অন্যান্য বিধান প্রযোজ্য হইবে।

শিল্প বরিশোধে কমান্ড

২১২। (১) ধারা ২১০ এর অধীন কোন শিল্প বরিশোধ উত্থাপনকারী পক্ষ যদি-

(ক) ধারা ২১০ (৪) এর অধীন উহাতে নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে বরিশোধটি সালসীর মাধ্যমে নিষ্পত্তির জন্য কোন সালসিরে নিকট অনুরোধ করিতে ব্যর্থ হয়, অথবা

(খ) ধারা ২১১ (১) এর অধীন জারীকৃত নোটিশে উল্লিখিত সময়ে ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু করিতে ব্যর্থ হয়, অথবা

(গ) ধারা ২১১ (১) এর অধীন নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে বরিশোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করিতে, অথবা ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারী করিতে ব্যর্থ হয়,

তাহা হইলে শিল্প বরিশোধটি উক্তরূপ নির্ধারণিত সময় বা তারিখের পর কমান্ড হইয়া যাইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন শলি্প বরিশোধ ক্শান্ত হইয়া যায়, সে ক্ষেত্রে উক্ত ক্শান্তরি তারথি হইতে এক বত্শররে মধ্যে একই বযিরে উপর কোন নূতন বরিশোধ উত্থাপন করা যাইব না।

শ্রম আদালতে দরখাস্ত

২১৩। কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা কোন মালকি অথবা কোন শ্রমকি এই আইন বা কোন রেয়দোদ বা কোন নষিপত্ৰি বা চুক্তরি অধীন বা দ্বারা নশিচতি বা প্রদত্ত কোন অধিকার প্রয়োগরে জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতি পারবিনো।

শ্রম আদালত

২১৪। (১) এই আইনরে উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, প্রয়োজনীয় সংখ্যক শ্রম আদালত স্থাপন করতি পারবি।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন একাধকি শ্রম আদালত প্রতযিষ্ঠতি হইলে, সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে উহাদরে প্রত্য়েককে যে এলাকায় এই আইনরে অধীন এখতযিার প্রয়োগ করবি উহা নির্ধারণ করিয়া দবি।

(৩) শ্রম আদালতরে একজন চয়োরম্যান এবং তাহাকে পরামর্শ দেওয়ার জন্য, দুইজন সদস্যসমন্বয়ে গঠতি হইবে, তবে কোন অপরাধরে বচিার অথবা দশম এবং দ্বাদশ অধ্যায়রে অধীন কোন বযির নষিপত্ৰি ক্শেত্রে উহা কবেল মাত্র চয়োরম্যান সমন্বয়ে গঠতি হইবে।

(৪) শ্রম আদালতরে চয়োরম্যান সরকার কর্তৃক কর্মরত জলোজজ অথবা অতিরিক্ত জলো জজগণরে মধ্য হইতে নযিক্ত হইবিনো।

(৫) শ্রম আদালতরে চয়োরম্যান এবং সদস্যগণরে নযিক্তরি শর্তাবলী সরকার কর্তৃক নির্ধারণতি হইবে।

(৬) শ্রম আদালতরে দুইজন সদস্যরে মধ্যে একজন মালকিগণরে প্রতিনিধিত্বকারী এবং অপরজন শ্রমকিগণরে প্রতিনিধিত্বকারী হইবিনে, এবং তাহারা উপ-ধারা (৯) এ বর্ণতি পন্থায় নযিক্ত হইবিনো।

(৭) সরকার বধি দ্বারা নির্ধারণতি পন্থায়, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, দুইটি সদস্য তালকি প্রস্তুত করবি, যাহার একটতি ছয়জন মালকি প্রতিনিধিরি নাম এবং অপরটতি ছয়জন শ্রমকি প্রতিনিধিরি নাম থাকবি।

(৮) উপ-ধারা (৭) এর অধীন প্রস্তুতকৃত সদস্য তালকি প্রতি দুই বত্শর অন্তর পুনর্গঠতি হইবে, তবে উক্ত দুই বত্শর শেষে হওয়া সত্বেও পূর্ববর্তী তালকিার অন্তর্ভুক্ত সদস্যগণ নূতন তালকি সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপতি না হওয়া পর্যন্ত তালকিভুক্ত থাকবিনো।

(৯) শ্রম আদালতরে চয়োরম্যান কোন নির্দযিষ্ট শলি্প বরিশোধে শুনানী বা নষিপত্ৰি জন্য উপ-ধারা (৭) এ উল্লখতি উভয় তালকি হইতে একজন করিয়া প্রতিনিধিকে নির্বাচন করবিনে এবং উক্তরূপ নির্বাচতি প্রতিনিধিদ্বয় এবং চয়োরম্যান সহকারে উক্ত শলি্প বরিশোধ সম্পর্কে শ্রম আদালত গঠতি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শলি্প বরিোধ সংকরান্ত একাধকি মামলার শুনানীর জন্য় চয়োরম্য়ান উক্ত য়ে কোন তালকি হইতে য়ে কোন একজন প্রতনিধিকে আদালতরে সদস্য হিসাবে নরিবাচতি করতি পারবিনে।

(১০) কোন শ্রম আদালত নমিনলখিতি বযিয়ে অনন্য় এখতযিাররে অধকারী হইবে, যথাঃ-

(ক) এই আইনরে অধীন আনীত, পশেকৃত অথবা দায়রেকৃত কোন শলি্প বরিোধ অথবা অনন্য় কোন বরিোধ অথবা কোন প্রশ্নরে বচিারও নষিপত্তি;

(খ) সরকার কর্তৃক পশেকৃত কোন নষিপত্তি ভংগ অথবা বাস্তুবায়ন সম্পর্কতি কোন বযিয়েরে অনুসন্ধান, মমাংসা ও নষিপত্তি;

(গ) এই আইনরে অধীন অপরাধসমূহরে বচিার; এবং

(ঘ) এই আইন অথবা অনন্য় কোন আইনরে অধীন বা দ্বারা প্রদত্ত বা প্রদয়ে অনন্য় কোন ক্ষমতা প্রয়োগ অথবা কার্য সম্পাদনা।

(১১) যদি শ্রম আদালতরে কোন সদস্য আদালতরে কোন শুনানীর তারখি অনুপস্থতি থাকনে, অথবা কোন কারণে হাজরি হইতে অপারগ হন, উক্তরূপ অনুপস্থতি বা অপারগতা কোন মামলার শুনানীর শুরুতেই হউক অথবা উহা চলাকালিই হউক, তাহা হইলে, আদালতরে কার্যধারা তাহার অনুপস্থতিতিইে শুরু করা যাইবে অথবা, ক্ষত্রেমত, চলাইয়া যাওয়া যাইবে, এবং তাহার অনুপস্থতিতি আদালতরে সিদ্ধান্ত বা রোয়দাদ প্রদান করা যাইবে; এবং শ্রম আদালতরে কোন কাজ, কার্যধারা সিদ্ধান্ত অথবা রোয়দাদ কবেলমাত্র উক্তরূপ অনুপস্থতিরি কারণে অথবা শ্রম আদালতরে কোন শূন্যতার কারণে অথবা শ্রম আদালত গঠনে কোন ত্রুটির কারণে অবধি হইবে না বা উহার বরিুদ্ধে কোন আদালতে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি আদালতরে কোন সদস্য কোন নরিদ্ষিট মামলায় অনুপস্থতিরি কথা চয়োরম্য়ানকে পূর্বইে অবহতি করনে সেই ক্ষত্রে চয়োরম্য়ান সংশ্লিষ্ট পক্ষরে তালকি হইতে অনন্য় একজন সদস্যকে মনোনীত করবিনেঃ

আরো শর্ত থাকে যে, কোন মামলার রায়ে উভয় পক্ষরে সদস্যদরে মতামত অবশ্যই উল্লেখ করতি হইবে।

(১২) ফৌজদারী কার্যবধি এর পঁয়ত্রিশতিম অধ্যায়ে বধিনাবলী শ্রম আদালতরে ক্ষত্রে প্রয়োজ্য হইবে, এবং উক্ত অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে শ্রম আদালত একটি দেওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য হইবে।

(১৩) সকল শ্রম আদালত ট্রাইবুনালরে অধঃস্তন আদালত হইবে।

অপরাধ বচিাররে ক্ষত্রে শ্রম আদালতরে

২১৫। (১) এই আইনরে বধিন সাপক্ষে, শ্রম আদালত অপরাধ বচিারকালে, যতদূর সম্ভব, ফৌজদারী কার্যবধিতি বর্ণতি সংক্ষিপ্ত বচিার পদ্ধতি অনুসরণ করবি।

ক্মমতা ও কার্যক্রম

(২) এই আইনের অধীন অপরাধ বচিাররে উদ্দেশ্যে ফৌজদারী কার্যবধিরি অধীন প্রথম শ্রণীর ম্যাজিস্ট্রটেরে উপর ন্যস্ত সকল ক্মমতা শ্রম আদালতরেও থাকবি।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কছিই থাকুক না কনে, শাস্তি প্রদানরে উদ্দেশ্যে উক্ত কার্যবধিরি অধীন সশেন আদালতরে উপর ন্যস্ত সকল ক্মমতা শ্রম আদালতরেও থাকবি।

(৪) শ্রম আদালত কোন অপরাধরে বচিারকালে আদালতরে সদস্যগণ ছাড়া বচিারকার্য পরচালনা করবি।

অপরাধ বচিার ছাড়া অন্য কোন বষিয় শ্রম আদালতরে ক্মমতা ও কার্যক্রম

২১৬। (১) অপরাধ ব্যতীত এই আইনের অধীন অন্য কোন বষিয়, প্রশ্ন বা বরিোধরে বচিার ও নষিপত্তির উদ্দেশ্যে, শ্রম আদালত একটি দওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য হইবে এবং দওয়ানী কার্যবধিরি অধীন দওয়ানী আদালতরে উপর ন্যস্ত সকল ক্মমতা নমিনবরণতি ক্মমতাসহ, শ্রম আদালতরেও থাকবি, যথাঃ-

(ক) কোন ব্যক্তির উপস্থিতি এবং তাহাকে শপথাধীন জবানবন্দী এবং সাক্ষ্য প্রদানে বাধ্য করা;

(খ) কোন দলিল বা বস্তু হাজরি করতি বাধ্য করা;

(গ) সাক্ষ্য গ্রহণরে জন্য অথবা দলিল পরীক্ষার জন্য কমশিন প্রেরণ করা;

(ঘ) কোন পক্ষরে আদালতে অনুপস্থিতিরি ক্ষত্রে মামলায় একতরফা সিদ্ধান্ত প্রদান করা;

(ঙ) একতরফা সিদ্ধান্ত বাতলি করা;

(চ) কোন পক্ষরে অনুপস্থিতিরি কারণে প্রদত্ত মামলা খারজিরে আদশে বাতলি করা; এবং

(ছ) মামলার উদ্দেশ্য ব্যাহত রোধ করার লক্ষ্যে শ্রম আদালত য়ে কোন পক্ষরে উপর অন্তর্বর্তীকালীন আদশে জারী করতি পারবি।

(২) এই আইন সাপক্ষে, কোন শ্রম আদালতে কোন দরখাস্ত বা দলিল পশে করা, প্রদর্শন করা অথবা লপিবিদ্ধ করার জন্য অথবা উহা হইতে কোন দলিল নওয়ার জন্য কোন কোর্ট-ফসি প্রদান করতি হইবে না।

(৩) শ্রম আদালত জারীকারক অথবা বষিষে বাহক মারফত অথবা রজিস্ট্রি ডাকযোগে অথবা উভ্যবধিভাবে কোন মামলার প্রতপিক্ষকে মামলা দায়রে করার অনধকি দশ দিনরে মধ্যে তাহার লখিতি জবাব বা আপত্তি পশে করবার জন্য নরিদশে দবি।

(৪) শ্রম আদালত, যুক্তি লপিবিদ্ধ করিয়া, উক্ত সময় অনধকি সর্বমোট সাতদিন পর্যন্ত বৃদ্ধি করতি পারবি।

(৫) যদি প্রতাপিক্ষ নোটশি উল্লিখিত অথবা বর্ধিত সময়ের মধ্যে কোন লিখিত জবাব বা আপত্তি পেশ করিতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে মামলাটি একতরফা শুনানীক্রমে নিষ্পত্তি করা হইবে।

(৬) কোন পক্ষের আবদেনক্রমে শ্রম আদালত সর্বমোট সাত দিনের অধিক সময় মামলার শুনানী স্থগতি রাখিতে পারিবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি মামলার উভয় পক্ষ স্থগতিাদেশে প্রার্থনা করে, তাহা হইলে সর্বমোট অনধিক দশ দিন পর্যন্ত মামলার শুনানী স্থগতি রাখা যাইবে।

(৭) যদি মামলার দরখাস্তকারী মামলা শুনানীর তারিখে অনুপস্থিতি থাকে, তাহা হইলে মামলা খারজি হইয়া যাইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, খারজি আদেশে প্রদানের তিন মাসের মধ্যে মামলার দরখাস্তকারীর আবদেনক্রমে খারজি আদেশে বাতিল করার এখতিয়ার আদালতের থাকিবে।

(৮) যদি মামলার প্রতাপিক্ষ শুনানীর তারিখে অনুপস্থিতি থাকে, তাহা হইলে মামলাটি একতরফা শুনানীক্রমে নিষ্পত্তি করা হইবে।

(৯) কোন মামলা খারজি হওয়ার কারণে, যে কারণে মামলাটি দায়ের করা হইয়াছিল উক্ত একই কারণে, নূতন মামলা দায়ের করা বারতি হইবে না যদি না ইহা অন্য কোন কারণে বারতি হয়, এবং খারজি হওয়ার তিন মাস পর দায়ের করা হয়।

(১০) যদি কোন মামলার সকল পক্ষ মামলাটি প্রত্যাহার করবার জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করে, তাহা হইলে আদালত উভয় পক্ষকে শুনানী প্রদান করিয়া, মামলার যে কোন পর্যায়ে উহা প্রত্যাহার করার অনুমতি দিতে পারিবে যদি, আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, সংশ্লিষ্ট বরোধটি আপোষে নিষ্পত্তি হইয়াছে।

(১১) শ্রম আদালতের কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ, লিখিতভাবে প্রকাশ্য আদালতে প্রদান করিতে হইবে, এবং উহার একটি কপি সংশ্লিষ্ট প্রত্যেক পক্ষকে দেওয়া হইবে।

(১২) শ্রম আদালতের রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ, প্রত্যেক ক্ষেত্রে মামলা দায়ের করার তারিখ হইতে ষাট দিনের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে, যদি না পক্ষগণ লিখিতভাবে উক্ত সময়সীমা বৃদ্ধিকরিতে রাজী হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ, কবেলমাত্র বলিম্বে প্রদানের কারণে অবধি হইবে না।

শ্রম আদালতের রায়, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল

২১৭। এই আইন সাপেক্ষে, শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত কোন রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়দোদ বা দণ্ডের বিরুদ্ধে কোন সংক্ষুব্ধ পক্ষ, উহা প্রদানের ষাট দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করিতে পারিবে, এবং উক্তরূপ আপীলের ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

২১৮। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে, বাংলাদেশে একটি শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল থাকবে, যাহা একজন চ্যোরম্যান সমন্বয়ে গঠিত হইবে, অথবা সরকার উপযুক্ত বিবেচনা করিলে একজন চ্যোরম্যান এবং সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

(২) ট্রাইব্যুনালকে চ্যোরম্যান এবং সদস্যগণ, যদি থাকেন, সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত হইবেন এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলী সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

(৩) ট্রাইব্যুনালকে চ্যোরম্যান সুপ্রিমকোর্টে কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন, এবং উহার কোন সদস্য সুপ্রিমকোর্টে কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন; অথবা অন্যান্য তিন বৎসর কর্মরত আছেন বা ছিলেন এমন কোন জেলা জজ হইবেন।

(৪) যদি চ্যোরম্যান কোন কারণে অনুপস্থিত থাকেন বা তাহার কার্যসম্পাদনে অপারগ হন, তাহা হইলে সদস্যগণ যদি থাকেন, এর মধ্যে যিনি জ্যেষ্ঠ তিন চ্যোরম্যানের দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনালকে কোন সদস্য নিযুক্ত থাকেন সে ক্ষেত্রে চ্যোরম্যান, আদালতের কার্য সুচারুরূপে সম্পন্ন করিবার জন্য, প্রয়োজনীয় সংখ্যক বঞ্চে গঠন করিতে পারিবেন, এবং উক্তরূপ বঞ্চে এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে অথবা চ্যোরম্যান এবং এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে গঠন করা যাইবে।

(৬) ট্রাইব্যুনালকে বিচারাধীন বা বিবেচ্য কোন আপীল বা বিষয়ে শুনানী এবং নিষ্পত্তি পূর্ণ আদালতে হইতে পারিবে অথবা উহার কোন বঞ্চেও হইতে পারিবে।

(৭) এই আইন সাপেক্ষে, মূল ডিক্রীর বিরুদ্ধে আপীল শুনানীর জন্য কোন আপীল আদালত দেওয়ানী কার্যবধিতে বর্ণিত যে কার্যক্রম অনুসরণ করে, ট্রাইব্যুনাল, যতদূর সম্ভব, উক্ত কার্যক্রম অনুসরণ করিবে।

(৮) যদি কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত দেওয়ার ক্ষেত্রে বঞ্চের সদস্যগণের মধ্যে মত পার্থক্য দেখা যায়, তাহা হইলে-

(ক) বিষয়টি সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের, যদি থাকে, অভিমত অনুযায়ী নিষ্পত্তি করা হইবে, এবং

(খ) যদি বঞ্চের সদস্যগণ সমানভাবে বিভক্ত হন, তাহা হইলে তাহারা তাহাদের অভিমত ব্যক্ত করিয়া তরুণতম বিষয়ের উপর শুনানীর জন্য বিষয়টি চ্যোরম্যানের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং চ্যোরম্যান, যদি তিনি উক্ত বঞ্চের সদস্য না হন, তাহা হইলে স্বয়ং বিষয়টির উপর শুনানী গ্রহণ করিতে পারিবেন অথবা বিষয়টি শুনানীর জন্য এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত অন্য কোন বঞ্চের নিকট প্রেরণ করিতে পারিবেন, এবং চ্যোরম্যান অথবা

উক্তরূপ নতুন গঠতি বঞ্চে সরস্ব বা সরস্বগগরে সংখ্যাগরষিঠ মতানুযায়ী বযিয়টির নষিপততি হইবে।

(৯) য়ে ক্ষত্রে কেোন বঞ্চে চয়োরম্যান এবং কেোন সরস্ব সমন্বয়ে গঠতি হয় এবং উহার সরস্বগগরে মধ্যে কেোন বযিয়ে মত পার্থক্য দখো দেয়ে এবং সরস্বগগ এই ব্যাপারে সমানভাবে বভিক্ত হন, সে ক্ষত্রে উক্ত বযিয় সম্বন্ধে চয়োরম্যানরে সদিধান্তই প্রাধান্য পাইবে এবং বঞ্চেরে সদিধান্ত চয়োরম্যানরে অভমিত মোতাবেকে প্রকাশ করা হইবে।

(১০) ট্রাইব্যুনাল আপীলে শ্রম আদালতরে কেোন রায়, সদিধান্ত, রোয়দোদ বা দণ্ডাদশে বহাল রাখতি, সংশোধন বা পরবির্তন করতি বা বাতলি করতি পারবি; অথবা মামলাটি পুনরায় শুনানীর জন্য শ্রম আদালতে ফরেত পাঠাইতে পারবি; এবং অন্যত্র ভিন্নরূপ কিছু না থাকলি, ট্রাইব্যুনাল এই আইনরে অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতরে সকল ক্ষমতাও প্রয়োগ করবি।

(১১) ট্রাইব্যুনালরে রায় আপীল দায়রে করবার অনধিক ষাট দিনরে মধ্যে প্রদান করা হইবে:

তবে শর্ত থাকে য়ে, উক্তরূপ কেোন রায় কেবলমাত্র বলিম্বে প্রদানের কারণে অবধৈ হইবে না।

(১২) ট্রাইব্যুনাল উহার অথবা কেোন শ্রম আদালতরে অবমাননার জন্য শাস্তি দতি পারবি, যনে উহা সুপ্রীমকোর্টে একটি হাইকোর্ট বিভাগ।

(১৩) ট্রাইব্যুনাল যদি উপ-ধারা (১২) এর অধীন কেোন ব্যক্তিকে জলেরে আদশে দেয়ো অথবা দুইশত টাকার অধিক জরমিনা করে, তাহা হইলে উক্ত শাস্তিপ্ৰাপ্ত ব্যক্তি হাইকোর্ট বিভাগে আপীল দায়রে করতি পারবিনে।

(১৪) ট্রাইব্যুনাল স্বইচ্ছায় অথবা কেোন পক্ষরে দরখাস্তরে পরপ্ৰিক্ষতি কেোন মামলা এক শ্রম আদালত হইতে অন্য শ্রম আদালতে হস্তান্তর করতি পারবি।

(১৫) সকল শ্রম আদালতরে উপর ট্রাইব্যুনালরে তত্ত্বাবধান ও নযিন্ত্রণ ক্ষমতা থাকবি।

দরখাস্ত বা আপীলরে ফরম

২১৯। কেোন শ্রম আদালতে কেোন দরখাস্ত অথবা ট্রাইব্যুনালে কেোন আপীল বধি দ্বারা নরিধারতি ফরমে পশে করতি হইবে, এবং উহাতে বধি দ্বারা নরিধারতি বযিয় ছাড়াও নমিনলখতি বযিয়সমূহ লপিবিদ্ধ থাকতি হইবে, যথা:-

(ক) পক্ষগগরে নাম ও ঠকিনা;

(খ) দরখাস্ত বা আপীলরে কারণে একটি সংক্ষিপ্ত বর্ণনা এবং প্রার্থীত প্রতকার;

(গ) য়ে আইনরে বধিনরে অধীন দরখাস্ত বা আপীল পশে এবং প্রতকার প্রার্থনা করা হইয়াছে উহার উল্লেখ;

(ঘ) দরখাস্ত বা আপীল বলিম্বে পশেরে ক্ষত্রে উক্ত বলিম্বে কারণ এবং যাে আইনের ধারার অধীন বলিম্বে মওকুফ প্রার্থনা করা হইয়াছে উহার উল্লেখ;

(ঙ) দশম অধ্যায়ে অধীন কোন দরখাস্তরে ক্ষত্রে, দরখাস্তকারীকে প্রদয়ে মাসকি মূল মজুরী, মহারঘভাতা, এডহক অথবা অন্তর্বর্তী মজুরী, যদি থাকে, এবং মজুরীর সংগে প্রদয়ে অন্যান্য অর্থ পৃথকভাবে প্রদর্শন করিয়া একটি বিবরণ;

(চ) দ্বাদশ অধ্যায়ে অধীন কোন মালকিরে বরীদ্ধে ক্ষতপূরণ উশুলরে জন্য কোন দরখাস্তরে ক্ষত্রে, মালকিরে উপর দুর্ঘটনার নোটিশি জারীর তারথি; এবং উক্তরূপ নোটিশি যদি জারী না করা হয় অথবা সময়মত জারী করা না হয় তাহা হইলে উহার কারণ;

(ছ) দ্বাদশ অধ্যায়ে অধীন পোষণগণ কর্তৃক ক্ষতপূরণ উশুলরে জন্য দরখাস্ত পশেরে ক্ষত্রে ব্যতীত অন্যক্ষত্রে, যাে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হইয়াছে এবং যাে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হওয়া সম্ভব হয় নাই তাহার সংক্ষিপ্ত বিবরণ;

(জ) ববিদরে কারণ উদ্ভবরে তারথি; এবং

(ঝ) শ্রম আদালত কর্তৃক দরখাস্ত গ্রহণরে এখতয়ার সম্পর্কে একটি ববিত্তি

মামলায় পক্ষগণরে উপস্থতি

২২০। সাক্ষ্য দেওয়ার জন্য উপস্থিতির ক্ষত্রে ব্যতীত অন্য কোন ক্ষত্রে, শ্রম আদালতে অথবা ট্রাইব্যুনালে কোন ব্যক্তির দরখাস্ত পশে, হাজরি প্রদান অথবা অন্য কোন কাজ তিনি স্বয়ং অথবা তাহার নকিট হইতে লখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিনিধি বা আইনজীবীর মাধ্যমে করতিে পারবিনে;

তবে শর্ত থাকে যাে, উক্ত প্রতিনিধি বা আইনজীবী সংশ্লিষ্ট আদালতরে কোন প্রতিনিধি হইতে পারবিনে না।

মামলার খরচ

২২১। শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনালে মোকদ্দমা বা আপীল সম্পর্কে আনুষঙ্গিক সকল খরচ, এই আইন বা কোন বধি সাপেক্ষে, উক্ত আদালতরে ববিচেনা মতে প্রদয়ে হইবে।

নষ্পত্তি ইত্যাদি কাহার উপর অবশ্য পালনীয় হইবে

২২২। (১) কোন সালসী কার্য ধারায় উপনীত কোন নষ্পত্তি, অথবা কোন মধ্যস্থতাকারীর প্রদত্ত রোয়দোদ অথবা শ্রম আদালতরে কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ অথবা ট্রাইব্যুনালরে কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদ নম্নলখিত ব্যক্তিগণরে উপর অবশ্য পালনীয় হইবে, যথাঃ-

(ক) বরোধরে সকল পক্ষগণ;

(খ) যদি না আদালত ভিন্নরূপ নির্দেশে দেয়, তাহা হইলে শ্রম আদালতরে

নর্দিশে বরিশোধে পক্ষ হসিবাবে মামলায় হাজরিকৃত অন্য কেশ;

(গ) কেশ বরিশোধ য়ে প্রতস্থিঠান সংক্রান্ত সে প্রতস্থিঠানে মালকি কেশ বরিশোধে পক্ষ হইলে, তাহার উত্তরাধিকারী বা স্বত্ব প্রাপক কেশ ব্যক্তি; এবং

(ঘ) য়ে ক্ষেত্রে বরিশোধে এক পক্ষ য়েথ দরকষাকষা প্রতনিধি সে ক্ষেত্রে বরিশোধি য়ে প্রতস্থিঠান সংক্রান্ত সে প্রতস্থিঠানে বরিশোধি উত্থতি হইবার তারথি নযি়েজতি ছিলি অথবা পরে নযি়েজতি হইয়াছনে-এরূপ সকল শ্রমকি।

(২) সালসি কার্ষধারা ব্যতীত অন্য কেশভাবে মালকি এবং তাহার প্রতস্থিঠানে শ্রমকিগগরে কেশ ট্রেডে ইউনয়িনরে মধ্যে সম্পাদতি চুক্তরি মাধ্যমে উপনীত কেশ নষিপত্ৰি চুক্তভিক্ত সকল পক্ষরে উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

নষিপত্ৰি, ইত্ৰাদি বলব এর তারথি

২২৩। (১) কেশ নষিপত্ৰি-

(ক) যদি কেশ বরিশোধে পক্ষগগরে মধ্যে কেশ সম্মত দনি থাকে, উক্ত দনি হইতে, এবং

(খ) যদি উক্তরূপ কেশ সম্মত দনি না থাকে তাহা হইলে পক্ষগগ কর্তৃক নষিপত্ৰিনিমা স্বাক্ষরে তারথি হইতে বলবত্ হইবে।

(২) কেশ নষিপত্ৰি পক্ষগগ কর্তৃক সম্মত ময়াদ পর্যন্ত বলবত্ থাকবি, এবং যদি এরূপ কেশ সম্মত ময়াদ না থাকে, তাহা হইলে উহা পক্ষগগ কর্তৃক নষিপত্ৰিনিমা স্বাক্ষরে তারথি হইতে এক বত্সর পর্যন্ত বলবত্ থাকবি।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখতি ময়াদ শেষে হইবার পরও উক্ত নষিপত্ৰি পক্ষগগরে উপর অবশ্য পালনীয় থাকবি, যতক্ষণ পর্যন্ত নষিপত্ৰি দ্বারা তনি আর বাধ্য থাকবিনে না- এই মরমে কেশ পক্ষ অন্য কেশ পক্ষকে লিখতিভাবে অবহতি না করনে, এবং উক্তরূপ অবহতিকরণে পর দুই মাস অতবাহতি না হয়।

(৪) শ্রম আদালতরে কেশ রয়দাদ, ট্রাইব্যুনালা উহার বরুদ্ধে কেশ আপীল দায়রে করা না হইলে, উক্ত আদালত কর্তৃক নর্ধারণতি তারথি হইতে কার্যকর হইবে, এবং তত্কর্তৃক নর্ধারণতি ময়াদ, যাহা দুই বত্সরে অধকি হইবে না, পর্যন্ত বলবত্ থাকবি।

(৫) মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা, ক্ষেত্রমত, ট্রাইব্যুনালা কেশ রয়দাদরে অন্তর্ভুক্ত বভিন দাবী কেশ কেশ তারথি হইতে বলবত্ হইবে এবং কেশ কেশ সময়সীমার মধ্যে উহার প্রত্যেকেটি কার্যকর করতি হইবে, তাহা নর্ধারণ করিয়া দবি।

(৬) যদি কেশ সময় উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এ উল্লিখতি ময়াদ শেষে হইবার পূর্বে রয়দাদ দ্বারা বাধ্য কেশ পক্ষ রয়দাদ প্রদানকারী শ্রম আদালতরে নকিট উহার ময়াদ কমাইবার জন্য এই কারণে দরখাস্ত করনে য়ে,

যে অবস্থার পরপ্রক্ষেপিত রোয়াদোদ প্রদান করা হইয়াছিল উহার বস্তুগত পরিবর্তন ঘটয়াছে, তাহা হইলে শ্রম আদালত, প্রতাপিক্ষকে শুনানীর সুযোগ প্রদান করিয়া, সমীচীন মনে করিলে, আদর্শে দ্বারা উক্ত ম্যোদ, আদর্শে উল্লিখিত তারখি অবসান করিতে পারবি।

(৭) কোন রোয়াদোদ সংক্রান্ত আপীলে প্রদত্ত ট্রাইবুনালালে সন্ধান্ত রোয়াদোদে তারখি হইতে বলবৎ হইবে।

(৮) উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এর অধীন কোন রোয়াদোদ বলবৎ থাকার ম্যোদ শেষে হওয়া সত্ত্বেও উহা পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় থাকবি, যতক্ষণ পর্যন্ত রোয়াদোদ দ্বারা তর্না আর বাধ্য থাকবিনে না-এই মর্মে কোন পক্ষ অন্য পক্ষকে লিখিতভাবে অবহতি না করনে, এবং উক্তরূপ অবহতিকরণের পর দুইমাস অতর্বিহতি না হয়।

(৯) এই ধারায় যাহা কছুই থাকুক না কেন, বর্ধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক কোন নষ্পত্তনামা স্বাক্ষরের তারখি হইতে এক বৎসর অতর্বিহতি হইবার পূর্বে, অথবা নষ্পত্তর্ বা রোয়াদোদ এর ম্যোদ শেষে হইবার তারখিরে পূর্বে, যাহা পরে হয়, কোন শল্পি বর্ধে অথবা তৎসংক্রান্ত কোন কার্যধারা পুনরায় উত্থাপন বা শুরূ করা যাইবে না।

কার্যধারার শুরূ ও শেষে

২২৪। (১) কোন সালসী কার্যধারা ধারা ২১০ (৪) এর অধীন সালসি কর্তৃক সালসী করার অনুরোধ প্রাপ্তির তারখি হইতে শুরূ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন সালসী কার্যধারায় কোন নষ্পত্ততি উপনীত হওয়া যায়, সে ক্ষেত্রে বর্ধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক নষ্পত্তর্ নামায় স্বাক্ষরের তারখি উক্ত কার্যধারা শেষে হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন সালসী কার্যধারায় কোন নষ্পত্ততি উপনীত হওয়া না যায় সে ক্ষেত্রে-

(ক) যদি ধারা ২১০(১২) এর অধীন কোন বর্ধে নষ্পত্তর্ জন্য মধ্যস্থতাকারীর নকিট প্রেরণ করা হয়, তাহা হইলে মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক রোয়াদোদ প্রদানের তারখি; অথবা

(খ) যদি বর্ধে নষ্পত্তর্ জন্য মধ্যস্থতাকারীর নকিট প্রেরণ না করা হয়, তাহা হইলে সালসী কার্যধারা ব্যর্থ হইয়াছে মর্মে সালসি কর্তৃক ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রদানের তারখি;

উক্ত কার্যধারা শেষে হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) কোন বর্ধে, প্রশ্ন বা বিষয় শ্রম আদালতে পশে করার তারখি হইতে উহাতে তৎসংক্রান্ত মামলা শুরূ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) শ্রম আদালত কোন মামলায় যে তারখি উহার রায়, সন্ধান্ত বা রোয়াদোদ প্রদান করে সেই তারখি হইতে উক্ত আদালতে তৎসংক্রান্ত মামলা শেষে হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

কার্যধারা
অনষ্পন্ন
থাকাকালে
ধর্মঘট বা
লক-আউটের
নোটিশি জারীর
উপর বাধা-নষিধে

২২৫। যো সময় শল্ল্প বরিরোধ সংক্রান্ত কোন বষিয়ো সালসী কার্যক্রম চলতিে থাকে, অথবা ততসংক্রান্ত কোন মামলা শ্রম আদালতে চলতিে থাকে, অথবা ট্রাইবুনালে কোন আপীল চলতিে থাকে, সে সময় বরিরোধে জড়তি কোন পক্ষ অন্য পক্ষেরে উপরে ধর্মঘট বা লক-আউটেরে কোন নোটিশি জারী করতিে পারবিনে না।

শ্রম আদালত ও
ট্রাইবুনালেরে
ধর্মঘট বা
লক-আউট
নষিদ্ধি করার
কষমতা

২২৬। (১) যো কষত্রে কোন শল্ল্প বরিরোধ অনুসারে কোন ধর্মঘট অথবা লক-আউট ইতমিধ্যো শুরু হইয়াছে, এবং শ্রম আদালতে উক্ত শল্ল্প বরিরোধ সম্পর্কে কোন দরখাস্ত পশে করবার সময় অথবা আদালত কর্তৃক উহা ববিচোনাকালে উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট অব্যাহত থাকে, সে কষত্রে শ্রম আদালত, লখতি আদশে দ্বারা, উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট চালাইয়া যাওয়া নষিদ্ধি করতিে পারবি।

(২) যো কষত্রে শল্ল্প বরিরোধ সংক্রান্ত কোন বষিয়ো ট্রাইবুনালে কোন আপীল দায়েরে করা হয়, সে কষত্রে ট্রাইবুনাল, লখতি আদশে দ্বারা, আপীল দায়েরে তারখি উক্ত শল্ল্প বরিরোধ অনুসারে অব্যাহত আছে এরূপ কোন ধর্মঘট বা লক-আউট চালাইয়া যাওয়া নষিদ্ধি করতিে পারবি।

বো-আইনী
ধর্মঘট ও
লক-আউট

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

(ক) বরিরোধে জড়তি অন্য পক্ষকে বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় ধর্মঘট বা লক-আউটেরে নোটিশি প্রদান না করিয়া, অথবা প্রদত্ত নোটিশি উল্লখতি তারখিরে পূর্বে বা পরে অথবা ধারা ২২৫ এর বধিান খলোপ করিয়া ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়;

(খ) ধারা ২০৯ এ উল্লখতি বধিান মোতাবেকে ব্যতীত অন্য কোন পন্থায় উত্থাপতি কোন শল্ল্প বরিরোধ অনুসারে ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়;

(গ) ধারা ২১১ অথবা ২২৬ এর অধীন প্রদত্ত কোন আদশে লঙ্ঘন করিয়া ইহা অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

(ঘ) কোন নষ্পত্তি বা রোয়দোদ বলবত থাকাকালে উহার অন্তর্ভুক্ত কোন বষিয়ো ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয়, অথবা অব্যাহত রাখা হয়।

(২) কোন বো-আইনী ধর্মঘটেরে ফলে ঘোষতি কোন লক-আউট, এবং কোন বো-আইনী লক-আউটেরে ফলে ঘোষতি কোন ধর্মঘট বো-আইনী বলিয়া গণ্য হইবে না।

**কার্যধারা
অনধিপন্ন থাকা
কালে চাকুরীর
শর্তাবলী
অপরিবর্তিত
থাকবে**

২২৮। (১) শলি্প বরিোধ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে কোন সালসি কার্যধারা চলাকালে, অথবা মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনালের নকিট কোন কার্যধারা চলাকালে কোন মালকি বরিোধে জড়িত কোন শ্রমকিরে, উক্ত কার্যধারা শুরু হইবার পূর্বে প্রযোজ্য চাকুরীর শর্তাবলী তাহার অসুবিধা হয় এমনভাবে পরিবর্তন করিতে পারবিনে না, অথবা সালসি, মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনাল, যখন যখনে বা যাহার নকিটে উক্তরূপ কার্যধারা চলিতে থাকে, এর বিনা অনুমতিতে, উক্ত বরিোধ সম্পর্কিত নহে এমন অসদাচরণের জন্য ব্যতীত, উক্তরূপে শ্রমকিকে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অন্যকোন ভাবে শাস্তি দিতে পারবিনে না অথবা তাহার চাকুরীর অবসান করিতে পারবিনে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, শ্রম আদালতের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে উক্ত উপ-ধারায় উল্লিখিত কোন কার্যক্রম চলাকালে ট্রাডে ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তাকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোন ভাবে অসদাচরণের জন্য শাস্তি দেওয়া যাইবে না।

**কতপিয় ব্যক্তির
অধিকার, ইত্যাদি
রক্ষণ**

২২৯। (১) কোন ব্যক্তি কোন বৈ-আইনী ধর্মঘট বা বৈ-আইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করিতে অথবা অংশগ্রহণ অব্যাহত রাখিতে অস্বীকার করিলে তিনি সে কারণে কোন ট্রাডে ইউনিয়ন হইতে বহিস্কারযোগ্য হইবেন না, অথবা কোন দণ্ড বা জরিমানাধীন হইবেন না, অথবা তিনি বা তাহার কোন আইনগত প্রতিনিধি অন্যথায় পাইতনে এই রকম কোন সুবিধা বা অধিকার হইতে বঞ্চিত হইবেন না, অথবা সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়নের অন্যান্য সদস্যের তুলনায় প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে অন্য কোন অসুবিধা বা অযোগ্যতাদীন হইবেন না।

(২) উপ-ধারা (১) এর বধিনের লঙ্ঘন কোন শলি্প বরিোধে বিষয়বস্তু হইতে পারবে, এবং কোন ট্রাডে ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে উহার নির্বাহী কমিটি এবং সদস্যগণের মধ্যে বরিোধ নিষ্পত্তির জন্য বর্ণিত পন্থা সম্পর্কে কোন কিছুই উপ-ধারা (১) এর অধীন রক্ষিত বা প্রদত্ত কোন অধিকার বা রহাই বলবৎ সংক্রান্ত কোন কার্যধারার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

(৩) উক্তরূপ কোন কার্যধারায় শ্রম আদালত ট্রাডে ইউনিয়নের সদস্য পদ হইতে বহিস্কৃত কোন ব্যক্তিকে তাহার সদস্য পদে পুনরায় বহাল করার আদেশ দেওয়ার পরিবর্তে, উচিত মনে করিলে, সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়নের তহবিল হইতে তৎকর্তৃক নির্ধারণিত অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে উক্ত ব্যক্তিকে প্রদানের জন্য নির্দেশ দিতে পারবে।

**পক্ষগণের
প্রতিনিধিত্ব**

২৩০। (১) কোন শলি্প বরিোধে জড়িত কোন শ্রমকি এই অধ্যায়ে অধীন কোন কার্য ধারায় তাহার প্রতিনিধিত্বের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির কোন কর্মকর্তার দ্বারা তাহার প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারবিনে, এবং উপ-ধারা (২) এবং (৩) এর বধিন সাপেক্ষে, শলি্প বরিোধে জড়িত কোন মালকি তাহার নকিট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি দ্বারা উক্ত কার্যধারায় তাহার প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারবিনে।

(২) এই অধ্যায়ে অধীন কোন সালিসী কার্যধারায় শলি্প বরিশোধে জড়িত কোন পক্ষ কোন আইনজীবীর দ্বারা প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারবেনা।

(৩) শলি্প বরিশোধে জড়িত কোন পক্ষ মধ্যস্থতাকারীর সম্মুখে কোন কার্যধারায়, তাহার অনুমতক্রমে, কোন আইনজীবীর দ্বারা প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারবেন।

নষিপত্ৰি ও রোয়দোদরে ব্যখ্যা

২৩১। (১) কোন নষিপত্ৰি বা রোয়দোদরে কোন ধারার ব্যখ্যা প্রসংগে কোন অসুবধি বা সন্দহে দখো দলিে ইহা ট্ৰাইব্যুনালে পশে করা হইবে।

(২) ট্ৰাইব্যুনাল, সংশ্লিষ্ট পক্ষগণকে শুনানীর সুযোগ দান করয়ি, বযিয়টির নষিপত্ৰি করবি। এবং এতদবযিয়ে উহার সদিধান্তচূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষগণরে উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

পঞ্চদশ অধ্যায় কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমকিরে অংশগ্রহণ

অধ্যায়রে প্রয়োগ

২৩২। (১) এই অধ্যায় শলি্প সম্পর্কতি কাজ করমে নযি়োজতি এমন সকল প্রতিষ্ঠানরে ক্ষত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহারা কোম্পানী এবং নমিনলখিতি য়ে কোন শর্ত পূরণ করে, যথাঃ-

(ক) কোন বত্সরে কোন সময়ে কোন শফিটে কোন কোম্পানী কর্তৃক নযিক্ত শ্রমকিরে সংখ্যা অন্যান একশত জন;

(খ) কোন কোম্পানীর হিসাব বত্সরে শযে দনিে উহার পরশিোধতি মূলধনরে পরিমাণ অন্যান এক কোটি টাকা;

(গ) কোন কোম্পানীর হিসাব বত্সরে শযে দনিে উহার স্থায়ী সম্পদরে মূল্য অন্যান দুই কোটি টাকা।

(২) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লখিতি অন্য কোন কোম্পানীর ক্ষত্রেও এই অধ্যায় প্রয়োগ করতি পারবেন।

বশিযে সংজ্ঞা

২৩৩। (১) বযিয় বা প্রসংগরে পরপিন্থী কোন কছি না থাকলিে, এই অধ্যায়-

(ক) “অংশগ্রহণ তহবলি” অর্থ এই অধ্যায়রে অধীন স্থাপতি শ্রমকি অংশগ্রহণ তহবলি;

(খ) “কল্যাণ তহবলি” অর্থ এই অধ্যায়রে অধীন স্থাপতি শ্রমকি কল্যাণ তহবলি;

(গ) “কোম্পানী” অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর অর্থ্যে কোন কোম্পানী, এবং নমিনলখিতি প্রতিষ্ঠানগুলিও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(১) আপাততঃ বলবত্ কোন আইনরে দ্বারা বা অধীন স্থাপতি কোন

সংবধিবিদ্ধ সংস্থা;

(২) সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই अध्याয়ে উদ্দেশ্যে কোম্পানী বলিয়া ঘোষিত কোন প্রতিষ্ঠান, সংস্থা বা সমিতি, সংবধিবিদ্ধ হউক বা না হউক;

(ঘ) “তহবিল” অর্থ অংশগ্রহণ তহবিল এবং কল্যাণ তহবিল;

(ঙ) অংশগ্রহণ তহবিল এবং কল্যাণ তহবিল সম্পর্কে, “বোর্ড” অর্থ এই अध्याয়ে অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ড;

(চ) কোন কোম্পানী সম্পর্কে “মুনাফা” অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর ধারা ৮৭-গ এ সংজ্ঞায়িত এমন নীট মুনাফা যাহা কোম্পানীর বাংলাদেশে পরিচালিত কোন ব্যবসা, বাণিজ্য, সংস্থা অথবা অন্য কোন কাজের উপর আরোপনীয়;

(ছ) “শিল্প সম্প্রকৃতি কাজ-কর্ম” অর্থ এমন কোন কাজ-কর্ম যাহাতে ব্যবহৃত শক্তি মানুষ বা পশু দ্বারা উত্পন্ন নয় এবং যাহাতে কেবল মাত্র যান্ত্রিকভাবে সঞ্চারিত বৈদ্যুতিক, যান্ত্রিক, তাপীয়, আগবকি অথবা অন্য কোন প্রকারের শক্তির ব্যবহার জড়িত থাকে এবং যাহা নমিনলিথি এক বা একাধিক কাজ-কর্মের সংগে সংশ্লিষ্ট আছে, যথা:-

(১) কোন দ্রব্য বা বস্তুকে প্রস্তুত, সংযোজন, নথিত অথবা অন্য কোন স্বাভাবিক অথবা কৃত্রিম প্রক্রিয়ায় আনিয়া উহার আদি অবস্থার পরিবর্তন সাধন অথবা উহার মূল্য বৃদ্ধিকরণ;

(২) জাহাজ নির্মাণ;

(৩) পানিশক্তিসহ বৈদ্যুতিক শক্তির পরিবর্তন, উত্পাদন, রূপান্তর, সঞ্চারন অথবা বিতরণ;

(৪) তলে এবং গ্যাসের মিশ্রণ, পরিশোধন বা শোধনসহ খনি, তলে কুপ অথবা খনিজ মণ্ডলদ্বারা অন্যান্য উৎসে কাজ;

(৫) তলে অথবা গ্যাস বিতরণ ও বিপণন;

(৬) আকাশ বা সমুদ্র পথে মানুষ অথবা মালামাল পরিবহন;

এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই अध्याয়ে উদ্দেশ্যে শিল্প সম্প্রকৃতি কাজ-কর্ম বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন কাজ-কর্মও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; এবং

(জ) কোন কোম্পানীর “শ্রমিক” বলিতে ঐ ব্যক্তিকে বুঝাইবে যিনি পদ-মর্যাদা নির্বিশেষে উক্ত কোম্পানীতে অন্যান্য ছয়মাস যাবত চাকুরীতে নিযুক্ত রহিয়াছেন; তবে নমিনোক্ত কোন ব্যক্তি এই আইনের আওতায় শ্রমিক সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না-

(১) ব্যবস্থাপনা কিংবা প্রশাসনিক দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি,

(২) তদারকি কর্তৃত্বে নথিযুক্ত ব্যক্তি যিনি পদাধিকারবলে বা তাহার উপর অর্পিত ক্ষমতাবলে ব্যবস্থাপনা বা প্রশাসনিক ধরণে কাজ করিয়া থাকেন।

(২) এই অধ্যায়ে কোন কোম্পানীর “পরিশোধিত মূলধন” এবং “স্থায়ী সম্পদরে মূল্য” বলিতে বদিশে সংবধিবিদ্ধ কোন কোম্পানীর ক্ষেত্রে বাংলাদেশে অবস্থিতি কোন শাখায় নিয়োজিত উহার মূলধন ও স্থায়ী সম্পদরে মূল্যকে বুঝাইবে।

অংশগ্রহণ তহবলি ও কল্যাণ তহবলি স্থাপন

২৩৪। (১) এই অধ্যায় প্রযোজ্য হয় এরূপ প্রত্যকে কোম্পানী-

(ক) এই অধ্যায় প্রযোজ্য হইবার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে এই অধ্যায়ে বধিান মোতাবেক একটি শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবলি ও একটি শ্রমিক কল্যাণ তহবলি স্থাপন করবি; এবং

(খ) প্রত্যকে বত্সর উহা শেষে হইবার অন্তর নয় মাসের মধ্যে, উক্ত বত্সরের নীট মুনাফার পাঁচ শতাংশ অংশগ্রহণ তহবলি ও কল্যাণ তহবলিতে ৮০ঃ২০ অনুপাতে প্রদান করবি।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর অধীন উক্ত তহবলিদ্বয়ে প্রদত্ত অর্থ য়ে বত্সরের জন্য প্রদান করা হইবে সে বত্সর শেষে হইবার অব্যবহতি পরে বত্সরের পহলো তারিখে উহা তহবলিদ্বয়ে বরাদ্দ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

তহবলিদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা

২৩৫। (১) অংশগ্রহণ তহবলি ও কল্যাণ তহবলি স্থাপতি হইবার পর যথাশীঘ্র সম্ভব নমিনরূপ সদস্য সমন্বয়ে একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথা:-

(ক) কোম্পানীর যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য এবং এইরূপ কোন প্রতিনিধি না থাকিলে, কোম্পানীর শ্রমিকগণ কর্তৃক তাহাদের নজিদের মধ্যে হইতে নির্বাচিত দুইজন সদস্য; এবং

(খ) কোম্পানীর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, যাহাদের মধ্যে অন্ততঃ একজন হইবে কোম্পানীর হিসাব শাখা হইতে মনোনীত ব্যক্তি।

(২) ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্যগণ পালাক্রমে উপ-ধারা (১) (ক) ও (১) (খ) এর অধীন সদস্যগণের মধ্যে হইতে প্রত্যকে বত্সরের জন্য উহার একজন চয়ারম্যান নির্বাচিত করবিনে, তবে প্রথম চয়ারম্যান উপ-ধারা (১)(খ) এর অধীন সদস্যগণের মধ্যে হইতে হইবে।

(৩) এই অধ্যায় এবং এতদ্উদ্দেশ্যে প্রণীত বধিরি বধিান অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড তহবলিদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা করবি।

(৪) ট্রাস্টি বোর্ড উহার ক্ষমতা প্রয়োগ ও দায়িত্ব পালনরে ব্যাপারে সরকার কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত নির্দেশের অধীন থাকবি।

(৫) সরকার যদি এই মত পোষণ করে যে, ট্রাস্টি বোর্ড বা উহার কোন সদস্য দায়িত্ব পালনে পুনঃ পুনঃ ব্যর্থ হইতছে অথবা সাধারণতঃ তহবলদ্বয়েরে লক্ষ্য ও স্বার্থের সহিত অসংগতিপূর্ণভাবে কাজ-কর্ম করতিছে তাহা হইলে সরকার, বোর্ড বা সদস্যটিকে কারণ দর্শাইবার সুযোগ দান করিয়া, আদর্শে দ্বারা-

(ক) উহাতে নির্দিষ্ট ময়াদরে জন্য বোর্ড বাতিল করিতে পারবে, অথবা সদস্যটিকে তাহার পদ হইতে অপসারণ করিতে পারবে; এবং

(খ) ট্রাস্টি বোর্ড পুনর্গঠিত না হওয়া পর্যন্ত বা উক্ত সদস্যের পদে নূতন সদস্য মনোনীত বা নির্বাচিত না হওয়া পর্যন্ত বোর্ডের বা উক্ত সদস্যের ক্ষমতা ও দায়িত্ব, আদর্শে উল্লিখিত ব্যক্তি কর্তৃক প্রয়োগ ও পালনের জন্য নির্দেশ দিতে পারবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) এর অধীন ট্রাস্টি বোর্ড বাতিল হইবার পর, উহার সদস্যগণ তাহাদরে পদে আর বহাল থাকবিনে না এবং এই অধ্যায়ে বা কোন বধিতে ট্রাস্টি বোর্ডের উল্লেখ থাকিলে উহা উক্ত উপ-ধারার অধীন প্রদত্ত আদর্শে উল্লিখিত ব্যক্তিকে বুঝাইবে।

(৭) বাতিলের ময়াদ শেষ হইবার পূর্ববর্তী এই অধ্যায়ে বধিান অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড পুনর্গঠিত হইবে যাহাতে ইহা উক্ত ময়াদ শেষ হইবার পর উহার কার্যভার গ্রহণ করিতে পারে।

দণ্ড

২৩৬। (১) যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানী ধারা ২৩৪ এর অধীন বধিানগুলি মানিতে ব্যর্থ হয়, সক্ষেত্রে সরকার, আদর্শে দ্বারা, উক্ত আদর্শে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে উক্ত বধিানগুলি মানিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারবে।

(২) যদি উক্ত কোম্পানী উক্ত নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে আদর্শে অনুযায়ী কাজ করিতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে সরকার, আদর্শে দ্বারা উক্ত কোম্পানীর প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক অথবা উহার ব্যবস্থাপনা কাজেরে দায়িত্বে নিয়োজিত অন্য কর্মকর্তাকে অনধিক দশ হাজার টাকা দণ্ড প্রদান করিতে এবং, অব্যাহত ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, ব্যর্থতার প্রথম তারিখের পর হইতে প্রত্যেক দিনের জন্য আরোও এক হাজার টাকা দণ্ড প্রদান করিতে নির্দেশ দিতে পারবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন আরোপিত কোন দণ্ড আদর্শে উল্লিখিত তারিখের মধ্যে পরিশোধ করা না হইলে ইহা সরকারী দাবী হিসাবে আদায়যোগ্য হইবে।

(৪) উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন কোন আদর্শেরে দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি উহা পুনর্বিবেচনার জন্য সরকারের নিকট, উক্ত আদর্শেরে ছয় মাসের মধ্যে, দরখাস্ত পেশ করিতে পারবিনে, এবং উক্তরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির পর সরকার উক্ত আদর্শে পুনর্বিবেচনা করিয়া দেখিবে এবং ইহার উপর যথাযথ আদর্শে প্রদান করিবে।

তথ্য তলবের ক্ষমতা

২৩৭। এই অধ্যায় অথবা সংশ্লিষ্ট কোন বধির যথাযথ প্রয়োগ নশ্চিতি করার লক্ষ্যে এবং ইহার প্রয়োগে সরকার য়ে কোন সময়ে কোন কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ডের নকিট হইতে তথ্য, দলিল-দস্তাবেজে অথবা কার্যধারার নথি-পত্র তলব করিতে পারবি।

বরীধ নষ্পত্ৰি, ইত্ৰাদি

২৩৮। (১) তহবলিদ্বয়ে প্রশাসন সংক্রান্ত কোন বিষয়ে ট্রাস্টি বোর্ড এবং কোম্পানীর মধ্যে কোন মতবরীধ দখো দলিে বিষয়টি সরকারের নকিট পশে করিতে হইবে এবং ইহার উহার সরকারের সদিধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২) তহবলিদ্বয় হইতে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধা সম্পর্কে ট্রাস্টি বোর্ড অথবা কোম্পানীর বরীধে কোন শ্রমকিরে কোন অভিযোগ থাকলিে উহা দশম অধ্যায়ে বরণতি মজুরী হইতে কর্তন সম্পর্কে বরীধ নষ্পত্ৰির পন্থা অনুযায়ী নষ্পত্ৰি করিতে হইবে।

ক্ষমতা অর্পণ

২৩৯। সরকার এই অধ্যায়ে অধীন ইহার সকল অথবা য়ে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত শর্ত সাপেক্ষে, ইহার কোন কর্মকর্তা অথবা অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে অর্পণ করিতে পারবি।

অংশগ্রহণ তহবলিরে বনিয়েগ

২৪০। (১) অংশগ্রহণ তহবলিে বরাদ্দকৃত অথবা জমাকৃত সকল অর্থ কোম্পানীর ব্যবসা পরিচালনার কাজে লাগাইতে পারা যাইবে।

(২) কোম্পানী ট্রাস্টি বোর্ডকে অংশগ্রহণ তহবলিরে অর্থ উপ-ধারা (১১) এর অধীন বনিয়েগরে কাজে ব্যবহার করবার জন্য অনুরোধ করিতে পারবি, এবং বোর্ড উক্তরূপ বনিয়েগ করবার সদিধান্ত গ্রহণ করিতে পারবি।

(৩) কোম্পানীর ব্যবসা পরিচালনার কাজে নিয়েজতি অংশগ্রহণ তহবলিরে কোন অর্থের উপর, কোম্পানী ব্যাংক হারের আড়াই শতাংশ অধিক হারে অথবা উহার সাধারণ শয়েরের জন্য ঘোষিত মূনাফার হারের পঁচাত্তর শতাংশ হারে, যাহা অধিক হইবে, সুদ প্রদান করবি।

(৪) যদি কোন কোম্পানীর একাধিক শ্রমীর সাধারণ শয়ের থাকে, এবং উহার জন্য বিভিন্ন হারে মূনাফা ঘোষিত হয় তাহা হইলে, উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদয়ে সুদের হার নির্ধারণের উদ্দেশ্যে উক্ত ঘোষিত বিভিন্ন মূনাফার হারের গুরুত্বানুযায়ী হিসাবকৃত গড়কে গ্রহণ করিতে হইবে।

(৫) অংশগ্রহণ তহবলিে প্রদয়ে উক্তরূপ সুদ, তহবলিরে অর্থ কোম্পানী য়ে বত্সরে ব্যবহার করিয়াছে, সেই বত্সরের অব্যবহতি পরবর্তী বত্সরের প্রথম তারিখ হইতে তহবলিে জমা হইবে।

(৬) য়ে ক্ষত্রে কোন কোম্পানী উপ-ধারা (১) এর অধীন অংশগ্রহণ তহবলিরে কোন অর্থ নজিরে ব্যবসার কাজে লাগাইতে ইচ্ছুক না হয় সে ক্ষত্রেও, উক্ত তহবলিে টাকা বরাদ্দ হওয়ার তারিখ হইতে উহা উপ-ধারা (১১) অনুযায়ী বনিয়েগ না হওয়া পর্যন্ত সময়ের জন্য তহবলিরে উক্ত টাকার

উপর উল্লিখিত হারে কোম্পানী কর্তৃক সুদ প্রদায়ে হইবে।

(৭) যদি অংশগ্রহণ তহবিল স্থাপতি হওয়ার পর কোন সময় কোম্পানী, বোনাস অথবা বোনাস শয়ের শেয়ারে মাধ্যম ব্যতীত, অন্য কোনভাবে অতিরিক্ত মূলধন সংগ্রহ করে, তাহা হইলে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোম্পানীর ব্যবহার যোগ্য কোন অর্থ অথবা অংশগ্রহণ তহবিলে কোন সম্পদ সাধারণ সম-মূলধনে পরবর্তন করার প্রথম পছন্দ উক্ত তহবিলে থাকবে; তবে ইহা, উক্তরূপ পরবর্তনের পূর্বে, কোম্পানীর পরিশোধিত মূলধনে পঁচিশ শতাংশ অথবা অতিরিক্ত মূলধনে পঞ্চাশ শতাংশ, যাহা কম হইবে, এর অধিক হইবে না।

ব্যাখ্যাঃ এই উপ-ধারায় “অতিরিক্ত মূলধন” বলিতে কোম্পানীর কোন বাদিশী অংশীদারকে দেওয়ার প্রস্তাবকৃত বা প্রদত্ত কোন মূলধনকে বুঝাইবে না।

(৮) উপ-ধারা (৭) এর অধীন পরবর্তনের অধিকার প্রয়োগে প্রয়োজনে, কোম্পানীর অতিরিক্ত মূলধনে অংশগ্রহণ করবার জন্য অর্থ সংগ্রহের লক্ষ্যে অংশগ্রহণ তহবিলে সম্পদ বিক্রি করবার জন্য ট্রাস্টি বোর্ডকে পর্যাপ্ত সময় দিতে হইবে।

(৯) উপ-ধারা (৭) এ বর্ণিত পন্থায় সংগৃহীত শয়ার অন্যান্য শয়ারে মত একই পন্থায় ভবিষ্যত বোনাস এবং অধিকার-ইস্যুতে অংশগ্রহণ করবে।

(১০) উপ-ধারা (৭) এ বর্ণিত পন্থায় সংগৃহীত শয়ারে, অন্যান্য শয়ারে মত একই পন্থায়, ভোটে অধিকার থাকবে এবং উক্তরূপ ভোটে অধিকার অংশগ্রহণ তহবিলে পক্ষে ট্রাস্টি বোর্ড প্রয়োগ করবে।

(১১) অংশগ্রহণ তহবিলে যে অর্থ কোম্পানী উপ-ধারা (২) এর অধীন এই উপ-ধারায় উল্লিখিতভাবে বিনিয়োগে ব্যবহারের জন্য অনুরোধ করিয়াছে সে অর্থ ট্রাস্টি বোর্ড নমিনলিতি যে কোন সার্টফিকেটে বা ঋণপত্র খরদিরে জন্য বিনিয়োগ করিতে পারবে, যথাঃ-

(ক) আই, সি, বি, মডিচুয়াল ফান্ড সার্টফিকেটে;

(খ) আই, সি, বি, ইউনিটি সার্টফিকেটে;

(গ) প্রতিক্ষা এবং ডাক সঞ্চয়পত্রসহ সরকারী ঋণ পত্র; এবং

(ঘ) এতদুদ্দেশ্যে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ঋণ পত্র।

সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা

২৪১। (১) সকল শ্রমিক এই অধ্যায়ে অধীন সকল সুবিধা পাইবার এবং তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণের যোগ্য হইবেন।

(২) কোন হিসাব বত্সরে কোন শ্রমিক কোন কোম্পানীতে অন্ত্র মাস চাকুরী পূর্ণ না করিলে তিনি উক্ত বত্সরে জন্য তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণ করিতে পারবেন না।

**অংশগ্রহণ
তহবিলের
ব্যবহার**

২৪২। (১) প্রত্যেক বৎসর অংশগ্রহণ তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থের দুই-তৃতীয়াংশ সমান অনুপাতে সকল শ্রমকিগণের মধ্যে নগদে বন্টন করা হইবে, এবং অবশিষ্ট এক-তৃতীয়াংশ ধারা ২৪০ (১১) এর বিধান মোতাবেক বিনিয়োগ করা হইবে, যাহার মুনাফাও সকল শ্রমকিগণের মধ্যে সমান অনুপাতে বন্টন করা হইবে।

(২) যদি কোন শ্রমকি স্বচ্ছেদায় কোম্পানীর চাকুরী ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান, তাহা হইলে এই অধ্যায়ে অধীন তহবিলদ্বয় হইতে তাহাকে কোন সুবিধা প্রদত্ত হইলে তাহা তিনি পাইবেন।

(৩) কোন শ্রমকির চাকুরী, বরখাস্ত ব্যতীত, অন্য কোনভাবে অবসান করা হইলে, তিনি কোম্পানীর চাকুরী হইতে অবসরপ্রাপ্ত কোন শ্রমকির সমতুল্য হইবেন।

(৪) কোন শ্রমকি চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে, তহবিলদ্বয়ে তাহার অংশ বাজায়োপ্ত হইবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমকি কোন কোম্পানীর কোন অফিস বা ইউনিট হইতে উহার অন্য কোন অফিস বা ইউনিটে বদলী হন, সে ক্ষেত্রে তাহার নামে জমাকৃত তহবিলদ্বয়ের সুবিধা উক্ত বদলীকৃত অফিস বা ইউনিটে তহবিলদ্বয়ে স্থানান্তরিত হইবে, এবং তাহার পূর্বের অফিস বা ইউনিটে চাকুরী তাহার বদলীকৃত অফিস বা ইউনিটে তহবিল হইতে প্রদত্ত সুযোগে ক্ষেত্রে গণনায় আনা হইবে।

(৬) কোন শ্রমকির অবসর গ্রহণের পর তিনি, অথবা কোম্পানীতে চাকুরীরত থাকাকালে তাহার মৃত্যু ঘটিলে তাহার মনোনীত স্বত্বভোগী, এই অধ্যায়ে অধীন পূর্ণ সুবিধা ভোগ করিবেন।

**কল্যাণ তহবিলের
ব্যবহার**

২৪৩। (১) উপ-ধারা (২) এর বিধান সাপেক্ষে, কল্যাণ তহবিলে জমাকৃত অর্থ, ট্রাস্টরি বোর্ড যত্নে স্থগিত করিবে, সত্বে এবং সে উদ্দেশ্যে ব্যবহার করিতে পারিবে এবং বোর্ড তৎসম্পর্কে সরকারকে অবহতি করিবে।

(২) উক্ত জমাকৃত অর্থ ব্যবহারের ক্ষেত্রে, উক্ত অর্থের শতকরা পঞ্চাশ ভাগ অর্থ বাংলাদেশ শ্রমকি কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন (২০০৬ সনের ২৫ নং আইন) এর ধারা ১৪ এর অধীন গঠিত শ্রমকি কল্যাণ তহবিলে জমা প্রদান করিতে হইবে।]

**কোম্পানীকে
প্রদত্ত আর্থিক
রায়**

২৪৪। এই অধ্যায় প্রযোজ্য হয় এরূপ সকল কোম্পানীর ক্ষেত্রে তাহাদের কর প্রদানযোগ্য আয় হিসাবের বলায় তৎকর্তৃক তহবিলদ্বয়ে বরাদ্দকৃত কোন অর্থ হিসাবে ধরা হইবে না।

**তহবলিদ্বয়রে
আয় আয়কর
হইতে রহোই**

২৪৫। তহবলিদ্বয়রে আয়, উহার মূলধনী মুনাফাসহ, আয়কর হইতে রহোই পাইবো।

**শ্রমকিগণরে আয়
আয়কর হইতে
রহোই**

২৪৬। তহবলিদ্বয় হইতে যে অর্থ শ্রমকিকে দেওয়া হয়, ইহার জন্য তাহাকে কোন আয়কর দিতে হইবে না।

**ট্রাস্টি বোর্ডরে
অবস্থান ও কাজ**

২৪৭। (১) ট্রাস্টি বোর্ডরে অফিস কোম্পানীর আংগিনায় স্থাপতি হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানীর একাধিক অফিস অথবা ইউনিটি থাকে, সেক্ষেত্রে উহার রজিস্ট্রিকৃত প্রধান কার্যালয়ে ইহা স্থাপতি হইবে।

(২) ট্রাস্টি বোর্ডরে হিসাব রক্ষণসহ সকল খরচ কোম্পানী বহন করবি।

**তহবলিদ্বয়রে
হিসাব নরীক্ষা**

২৪৮। কোম্পানীর আয়-ব্যয়রে হিসাব যে ভাবে নরীক্ষিত হয়, তহবলিদ্বয়রে প্রতি বৎসরে আয়-ব্যয়রে হিসাবও অনুরূপভাবে কোম্পানীর খরচে নরীক্ষিত হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার নজি খরচে তহবলিদ্বয়রে আয়-ব্যয়রে কোন বিশেষ নরীক্ষার জন্য স্বতন্ত্র নরীক্ষক নিয়োগ করিতে পারবি।

**তহবলিদ্বয়রে
প্রদত্ত সুবিধা
অন্যান্য সুবিধার
অতিরিক্ত হইবে**

২৪৯। এই অধ্যায়ে অধীন শ্রমকিকে প্রদত্ত কোন সুবিধা, কোন আইন, চুক্তি, চাকুরীর শর্তাবলী অথবা অন্যভাবে তাহাকে প্রদত্ত অন্য কোন সুবিধার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদত্ত হইবে এবং ইহা উক্তরূপ সুবিধার পরবর্ত্তে বা উহার হানি করিয়া হইবে না।

**মৌসুমী কাজে
নযুক্ত শলিপরে
ক্ষেত্রে বিশেষ
বধিান**

২৫০। এই অধ্যায়ে যাহা কিছু থাকুক না কেন যে সকল কোম্পানী সমস্ত বৎসরে পরবর্ত্তে উহার কোন অংশে উহাদের কাজ চালায় সে সকল কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমকিগণরে অংশগ্রহণরে জন্য সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বধিান করিতে পারবি।

**একাধিক
শলিপসম্পর্কতি
কাজ-কর্ম
নয়িজতি
কোম্পানীসমূহ**

২৫১। এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, দেশের একাধিক স্থানে একাধিক শলিপসম্পর্কতি কাজ-কর্মে নয়িজতি কোন কোম্পানীর অনুরোধক্রমে সরকার উহার তহবলিদ্বয়কে উহার শলিপসম্পর্কতি কাজ-কর্মে রত বিভিন্ন অফিস বা ইউনিটরে মধ্যে বিভক্ত করবার জন্য এবং উহার প্রত্যকে অফিস বা ইউনিটরে ক্ষেত্রে স্বতন্ত্র ট্রাস্টি বোর্ড গঠনরে জন্য অনুমতি দিতে পারবি; এবং সে ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ে বধিানাবলী এমন ভাবে প্রযোজ্য হইবে যনে উহার উক্তরূপ প্রত্যকে অফিস বা ইউনিট একটি কোম্পানী।

বাংলাদেশে
বনিয়োগ
করপোরেশন,
ইত্যাদির উপর
অংশগ্রহণ
তহবিলের
ব্যবস্থাপনা
অর্পণ

২৫২। ট্রাস্টি বোর্ড, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে বাংলাদেশে বনিয়োগ করপোরেশন অথবা সোনালী ব্যাংকে উহার অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ করবার জন্য উহার সহিত চুক্তি করিতে পারবে; এবং এক্ষেত্রে চুক্তির শর্তানুযায়ী প্রদত্ত কোন ফসি কোম্পানী কর্তৃক পরিশোধযোগ্য হইবে।

৩ [ষোড়শ-ক অধ্যায়

বলিপ্ত ডক-শ্রমিকি ব্যবস্থাপনা বোর্ড সংক্রান্ত বধিান

ডক-শ্রমিকি
ব্যবস্থাপনা
বোর্ডের
বলিপ্তি, ইত্যাদি
সম্পর্কে বশিষে
বধিান

২৬৩ক। (১) ষোড়শ অধ্যায়ে বলিপ্ত ধারা ২৫৪ এর অধীন চট্রগ্রাম বন্দর কতৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃপক্ষে গঠিত ডক-শ্রমিকি ব্যবস্থাপনা বোর্ড, অতঃপর উক্ত বোর্ডদ্বয় বলিয়া উল্লিখিত, বলিপ্ত হইবে এবং উক্ত বোর্ডদ্বয়ের রেজিস্ট্রিকৃত ডক-শ্রমিকিগণের রেজিস্ট্রেশন বাতলি বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) উক্ত বোর্ডদ্বয়ের বলিপ্তি সত্ত্বেও, -

(ক) উহাদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃপক্ষে আত্নীকৃত হইবেন এবং তাহারা উহাদের কর্মকর্তা ও কর্মচারী হইবেন, এবং উক্ত আত্নীকরণের পূর্বে তাহারা যে শর্ত বলিপ্ত উক্ত বোর্ডদ্বয়ের চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃপক্ষ বা ক্ষেত্রমত, মংলা বন্দর কতৃপক্ষ কর্তৃক পরবর্ত্তি না হওয়া পর্যন্ত, সে একই শর্তে তাহারা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিয়োজিত থাকিবেন;

(খ) দফা (ক) এর অধীন উহাদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীর আত্নীকরণের ক্ষেত্রে, Surplus Public Servants Absorption Ordinance, 1985 (Ord. No. XXIV of 1985) এর বধিান অনুসরণ করিতে হইবে;

(গ) উহাদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুয়টি, কল্যাণ তহবিল, লিকুইড ফান্ড দায়মুক্তভাবে, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে হস্তান্তরিত হইবে এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ উহাদের রক্ষণ ও পরিচালনা করিবে;

(ঘ) উহাদের সকল সম্পদ, অধিকার, ক্ষমতা ও সুবিধাদি এবং স্থাবর ও অস্থাবর সম্পত্তি, নগদ ও ব্যাংক বা আর্থিক প্রতিষ্ঠানে গচ্ছিত অর্থ, বনিয়োগ, সকল হিসাবের বই, রেজিস্টার, নথি ও অন্যান্য দলিল-পত্র, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃপক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃপক্ষে হস্তান্তরিত ও ন্যস্ত হইবে এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ উহাদের অধিকারী হইবে;

(ঙ) বলিপ্তির অব্যবহতি পূর্বে উহাদের সকল ঋণ বা দায় ও দায়িত্ব এবং

উহাদরে দ্বারা বা উহাদরে সহতি য়ে সকল চুক্তি সম্পাদতি হইয়াছে, উহা, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতূরপক্শ ও মংলা বন্দর কতূরপক্শে ঋগ, দায় ও দায়তিব এবং উহাদরে দ্বারা বা উহাদরে সহতি সম্পাদতি চুক্তি বলিয়া গণ্য হইবে;

(চ) বলিপ্তরি অব্যবহতি পূর্বে উহাদরে দ্বারা বা উহাদরে বরিদধে দায়রেকৃত সকল মামলা বা আইনগত কার্যধারা, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতূরপক্শ ও মংলা বন্দর কতূরপক্শ কর্তৃক বা তাহাদরে বরিদধে দায়রেকৃত মামলা বা কার্যধারা বলিয়া গণ্য হইবে এবং তদনুযায়ী উহাদরে শুনানী ও নষিপততি হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর বধিান প্রয়োগে অস্পষ্টতার কারণে উহা কার্যকর করবার ক্ষত্রে কোন অসুবধি দখো দলি়ে, সরকার, উক্ত অসুবধি দূরীকরণার্থ, আদশে দ্বারা, উক্ত বধিানরে স্পষ্টীকরণ বা ব্যাখ্যা প্রদান করতঃ প্রয়োজনীয় য়ে কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করতি পারবি।]

সপ্তদশ অধ্যায়

ভবষি় তহবলি

বসেরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানরে শ্রমকিগগরে জন্য ভবষি় তহবলি

২৬৪। (১) বসেরকারী খাতরে কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমকিগগরে সুবধির জন্য ভবষি় তহবলি গঠন করতি পারবি।

(২) উপরউক্ত ভবষি় তহবলি ধারা ৩ এর অধীন কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত বধি দ্বারা নির্ধারতি পন্থায় গঠতি হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কনে, বসেরকারী খাতরে কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজতি শ্রমকিগগরে জন্য ভবষি় তহবলি গঠনরে উদ্দেশ্যে সরকার বধি প্রণয়ন করতি পারবি, এবং যদি উক্তরূপ বধি প্রণীত হয় তাহা হইলে য়ে প্রতিষ্ঠানে উহা প্রয়োজ্য হইবে সে প্রতিষ্ঠান উহার বধিানাবলী মানিয়া চলতি বাধ্য থাকবি।

(৪) উক্তরূপ ভবষি় তহবলি একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালতি হইবে।

(৫) উক্তরূপ ট্রাস্টি বোর্ড সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানরে মালকি এবং উহাতে নিযুক্ত শ্রমকিগগরে সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠতি হইবে; এবং সরকার কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি ইহার চেয়ারম্যান হইবেন।

(৬) মালকি়ে প্রতিনিধি মালকি কর্তৃক মনোনীত হইবেন এবং শ্রমকিগগরে প্রতিনিধি য়েথ দর কষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক মনোনীত হইবেন।

(৭) য়ে ক্ষত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন য়েথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নাই, সে ক্ষত্রে শ্রমকিগগরে প্রতিনিধি শ্রম পরিচালকরে তত্ত্বাবধানে, উক্ত প্রতিষ্ঠানরে শ্রমকিদরে দ্বারা নির্বাচতি হইবেন।

(৮) ট্রাস্টি বোর্ডরে সকল সদস্য দুই বত্সরে ময়োদে তাহাদরে পদে অধিষ্ঠতি থাকবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, উক্ত ময়োদ শেষে হওয়া সত্ত্ববে তাহাদরে

উত্তরাধিকারীগণ কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত তাহারা স্বীয় পদে বহাল থাকবিনে।

(৯) যে প্রতিষ্ঠানে ভবিষ্য তহবলি গঠন করা হইয়াছে সে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিকি উহাতে তাহার চাকরী এক বত্সর পূর্ণ করবার পর প্রত্যেক মাসে উহার ভবিষ্য তহবলি, ভিন্নরূপ কোন চুক্তি না থাকিলে, তাহার মাসিক মূল মজুরীর অন্ত্রুন সাত শতাংশ এবং অনধিক আট শতাংশ হারে চাঁদা প্রদান করবিনে; এবং মালিকিও ইহাতে উক্ত হারে চাঁদা প্রদান করবিনে।

(১০) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বসেরকারী খাতরে কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণরে সুবিধার জন্ম ভবিষ্য তহবলি গঠন করতিে বাধ্য থাকবি। যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্ত্রুন তনি-চতুর্থাংশ শ্রমিকি মালিকিরে নকিট লিখিতি দরখাস্ত পশে করিয়া উক্তরূপ ভবিষ্য তহবলি গঠনরে দাবী করনে।

(১১) যেক্ষত্রে উপ-ধারা (১০) এর অধীন ভবিষ্য তহবলি গঠনরে দাবী করা হয়, সে ক্ষত্রে প্রতিষ্ঠানের মালিকি দরখাস্ত প্রাপ্তরি ছয় মাসরে মধ্যে উহা গঠনরে জন্ম ধারা ৩ এর অধীন প্রয়োজনীয় বর্ধি প্রণয়ন করবিনে এবং ভবিষ্য তহবলি উক্ত সময় অতিক্রান্ত হইবার পূর্বহে চালু করবিনে।

(১২) উক্ত ভবিষ্য তহবলি জমাকৃত মোট অর্থরে অন্ত্রুন অর্থকে অর্থ নম্নরূপ উদ্দেশ্যে বনিয়োগ করতিে হইবে, যথাঃ-

(ক) আই, সি, বি, মিডিয়ুয়াল ফান্ড সার্টিফিকেটে;

(খ) আই, সি, বি, ইউনিটি সার্টিফিকেটে; এবং

(গ) প্রতিক্ষা ও ডাক সঞ্চয় পত্রসহ অন্য কোন সরকারী ঋণপত্র।

(১৩) উক্ত ভবিষ্য তহবলিরে পরিচালনা ব্যয় মালিকি বহন করবিনে।

(১৪) প্রতিষ্ঠানের আয়-ব্যয়রে হিসাব যভোবে নরীক্ষতি হয়, ভবিষ্য তহবলিরে প্রতি বত্সররে আয়-ব্যয়রে হিসাবও সভোবে প্রতিষ্ঠানের খরচে নরীক্ষতি হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার নজি খরচে উক্ত তহবলিরে আয়-ব্যয়রে কোন বশিষে নরীক্ষার জন্ম স্বতন্ত্র নরীক্ষক নিয়োগ করতিে পারবি।

(১৫) ভবিষ্য তহবলিরে আয়-ব্যয়রে হিসাব তত্সম্পর্কে নরীক্ষা রপোর্টসহ, নরীক্ষা রপোর্ট পশে করার এক মাসরে মধ্যে শ্রম পরিচালকরে নকিট প্ররেণ করতিে হইবে।

(১৬) যে ক্ষত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বসেরকারী খাতরে কোন প্রতিষ্ঠানে গঠতি ভবিষ্য তহবলি সন্তোষজনকভাবে কাজ করতিছে এবং ইহার বর্দিদ্ধে শ্রমিকগণরে কোন অভ্যিোগ নাই, সেক্ষত্রে সরকার সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিকিরে নকিট হইতে প্রাপ্ত দরখাস্তরে ভিত্তিতে লিখিতি আদশে দ্বারা উক্ত প্রতিষ্ঠানকে এই ধারার প্রয়োগ হইতে রহাই দতিে পারবি।

(১৭) এই ধারার বধিান অনুযায়ী ভবম্বি তহবলি গঠনকারী কন প্রতম্বিঠান ভবম্বি তহবলি আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনরে ১৯নং আইন) এর উদ্দেশ্যে সরকারী প্রতম্বিঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

(১৮) এই ধারায় বসেরকারী খাতরে প্রতম্বিঠান বলতিে এমন কন প্রতম্বিঠানকে বুঝাইবে যাহা সরকার বা কন স্থানীয় কর্তৃপক্শরে সরাসরি মালকিনায় বা ব্যবস্থাপনায় নাই অথবা যাহার ক্শত্রে সরকার বা কন স্থানীয় কর্তৃপক্শ কর্তৃক প্রণীত কন ভবম্বি তহবলি বধি প্রযোজ্য হয় না।

চা-বাগান শ্রমকি ভবম্বি তহবলি

২৬৫। (১) চা-বাগান শ্রমকি ভবম্বি তহবলি নামে একটি ভবম্বি তহবলি স্থাপতি হইবে।

(২) চা-বাগান শ্রমকি ভবম্বি তহবলি, অতঃপর এই অধ্যায়ে ভবম্বি তহবলি বলিয়া উল্লখতি, ধারা ২৬৬ এর অধীন গঠতি একটি ট্রাস্টি বোর্ড এর উপর ন্যস্ত হইবে এবং উহার দ্বারা পরচালতি হইবে।

চা-বাগান শ্রমকি ভবম্বি তহবলি ট্রাস্টি বোর্ড

২৬৬। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চা-বাগান শ্রমকি ভবম্বি তহবলি ট্রাস্টি বোর্ড নামে একটি বোর্ড গঠন করবি।

(২) নমিনরূপ সদস্য সমন্বয়ে ট্রাস্টি বোর্ড গঠতি হইবে, যথা

(ক) চয়োরম্যান;

(খ) মালকিগগরে প্রতিনিধিত্বকারী তনিজন সদস্য;

(গ) চা-শ্রমকিগগরে প্রতিনিধিত্বকারী তনিজন সদস্য;

(ঘ) চা-শলিপরে সহতি সংশ্লিষ্ট নহনে এরূপ দুইজন সদস্য।

(৩) চয়োরম্যান ও অন্যান্য সদস্যগগ সরকার কর্তৃক নযুক্ত হইবেনে:

তবে শর্ত থাকে যে, উপ-ধারা (২) (খ) ও (গ) এর অধীন সদস্যগগ সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে স্বীকৃত মালকিগগ ও ক্শত্রেমত, শ্রমকিগগরে সংগঠনরে সহতি আলোচনাক্রমে নযুক্ত হইবেনে।

(৪) চয়োরম্যান ও অন্যান্য সদস্যগগ তাহাদরে নযুক্তরি তারখি হইতে তনি বত্সর ময়াদে তাহাদরে পদে অধিষ্ঠতি থাকবিনে:

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ ময়াদ শেষে হওয়া সত্ত্ববে, তাহাদরে উত্তরাধিকারীগগ কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত তাহারা স্বীয় পদে বহাল থাকবিনে।

(৫) চয়োরম্যান ও অন্যান্য সদস্যগগ এই অধ্যায় অথবা বধি দ্বারা অর্পতি দায়িত্ব পালন করবিনে।

(৬) ট্রাস্টটি বোর্ড একটি সংবধিবিদ্ধ সংস্থা হইবে, এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতাও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা দায়রে করিতে পারবে বা ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়রে করা যাইবে।

প্রশাসন ব্যয়

২৬৭। (১) ট্রাস্টটি বোর্ড চাঁদার ভিত্তিতে একটি প্রশাসনিক খরচ আরোপ করিতে পারবে।

(২) সরকার, বোর্ডের সহিত পরামর্শক্রমে, মালিক এবং শ্রমকিগণের মধ্যে চাঁদার কত শতাংশ প্রশাসনিক খরচ হইবে ইহা নির্ধারণ করবে।

(৩) প্রত্যেক মাস শেষে হইবার পনের দিনের মধ্যে মালিক স্বতন্ত্র ব্যাংক ড্রাফট বা চেকের মাধ্যমে ভবিষ্য তহবিলে প্রশাসনিক খরচ প্রদান করবেন।

(৪) প্রশাসনিক খরচ চেকের মাধ্যমে প্রদান করা হইলে উক্ত চেকের অর্থ সংগ্রহের জন্যও কোন খরচ প্রদানে হইলে তাহা চেকের অর্থের সহিত অন্তর্ভুক্ত করিয়া দিতে হইবে।

চাঁদা

২৬৮। (১) তিনি বত্সরের অধিককাল যাবত চালু আছে এরূপ প্রত্যেক চা-বাগানের মালিক তাহার চা-বাগানের কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক ব্যতীত, এক বত্সরের অধিককাল যাবত কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক শ্রমিক সম্পর্কে তাহার মূল মজুরীর সাড়ে সাত শতাংশ হারে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত প্রত্যেক শ্রমিক তাহার সম্পর্কে মালিক কর্তৃক প্রদানে চাঁদার হারে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করবেন।

(৩) কোন ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন প্রদানে কোন চাঁদায় টাকার ভগ্নাংশ জড়িত থাকিলে উক্ত ভগ্নাংশ নিকটস্থ পূর্ণ টাকায় লইয়া আসিতে হইবে।

(৪) যদি কোন ক্ষেত্রে এই আইন বলবত হইবার সময় কোন প্রচলিত ভবিষ্য তহবিলে প্রদত্ত চাঁদার হার এই ধারায় নির্ধারিত চাঁদার হার হইতে উচ্চতর হয় তাহা হইলে উক্ত উচ্চতর হারে উক্ত তহবিলে চাঁদা প্রদান করিয়া যাইতে হইবে, যনে এই আইন বলবত হয় নাই।

(৫) বধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে ভবিষ্য তহবিলে মোট অর্থ জমা রাখিতে হইবে এবং বণিয়োগ করিতে হইবে।

কৃতি আদায়

২৬৯। যো ক্ষেত্রে কোন মালিক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানে অথবা এই অধ্যায়ে বা কোন বধির অধীন প্রদানে কোন খরচ প্রদানে থলোপ করনে সে ক্ষেত্রে ট্রাস্টটি বোর্ড মালিকের নিকট হইতে উক্তরূপ বকয়ো অর্থের সহিত উহার অতিরিক্ত হিসাবে অনধিক পঁচিশ শতাংশ হারে কৃতিপূরণ আদায় করিতে পারবে।

**ভবম্বিষ্য তহবলি
অক্ৰোঁকযোঁগ্য**

২৭০। (১) কোঁন শ্রমকিরে ভবম্বিষ্য তহবলিরে হসিবো যোঁ অরুথ জমা থাকোঁ সোঁ অরুথ কোঁন ভাবোঁই হস্তুান্তরযোঁগ্য বা দায়বদ্ধ যোঁগ্য হইবোঁ না এবং উক্তু শ্রমকিরে কোঁন করুজ বা দায় সম্পরুকে কোঁন আদালত কর্তুক প্রদত্তু ডকিরী বা রায়রে অধীন উহা ক্ৰোঁকযোঁগ্য হইবোঁ না অথবা দউেলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনরে ৫ নং আইন) এর অধীন নযিক্তু কোঁন রসিভার উক্তুরূপ কোঁন অরুথ দাবী করতি অধিকারী হইবোঁ না।

(২) কোঁন শ্রমকিরে মৃত্যুর সময় তাহার ভবম্বিষ্য তহবলিরে হসিবোঁ যোঁ অরুথ জমা থাকোঁ সোঁ অরুথ, অন্য কোঁন আইনরে অধীন অনুমোঁদতি কর্তুন সাপকোঁষে, তাহার মনোঁনীত ব্যক্তুরি উপর ন্যস্তু হইবোঁ, এবং তাহার মৃত্যুর পূর্বোঁ তাহার বা তাহার মনোঁনীত ব্যক্তুরি কোঁন করুজ বা দায় হইতোঁ ইহা মুক্তু থাকবিোঁ।

**অন্য কোঁন
করুজরে উপর
চাঁদা প্রদান
অগ্রাধিকার
পাইবোঁ**

২৭১। এই অধ্যায়রে অধীন কোঁন চাঁদা অনাদায়ী থাকলিোঁ উহা যদি মালকিরে দউেলিয়া সাব্যস্তু হইবার পূর্বোঁ প্রদয়োঁ হয় অথবা গুটাইয়া ফলোর আদশোঁধীন কোঁন কোঁম্পানীর ক্ষত্রে উহা যদি উক্তু আদশেরে পূর্বোঁ প্রদয়োঁ হয় তাহা হইলোঁ অনাদায়ী চাঁদাসংক্ৰান্ত দায় দউেলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনরে ৫নং আইন) এর ধারা ৬১ অথবা কোঁম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর ধারা ২৩০ এর অধীন এরূপ করুজরে অন্তরভুক্ত হইয়াছোঁ বলিয়া গণ্য হইবোঁ যাহা উক্তু দউেলিয়া বা কোঁম্পানীর সম্পত্তি বন্টনরে সময় অন্য সকল করুজরে উপর অগ্রাধিকার পাইবোঁ।

**মজুরী বা অন্য
কোঁন সুযোগ-
সুবিধা মালকি
কমাইতোঁ পারবিনোঁ
না**

২৭২। এই আইন বা কোঁন বধিরি অধীন কোঁন চাঁদা বা খরচ প্রদানে বাধ্য কবেলমাত্র এই কারণে মালকি প্রত্য়ক্ষ বা পরোঁকষভাবে কোঁন শ্রমকিরে প্রাপ্য মজুরী বা অন্য কোঁন সুযোগ-সুবিধা কমাইতোঁ পারবিনোঁ না।

**সংবাদপত্ৰ
শ্রমকিগগরে
জন্য ভবম্বিষ্য
তহবলি**

২৭৩। (১) প্রত্য়কে সংবাদপত্ৰ প্রতষিঠান উহার সংবাদপত্ৰ শ্রমকিগগরে সুবধির জন্য বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় একটি ভবম্বিষ্য তহবলি গঠন করবিোঁ।

(২) উক্তু ভবম্বিষ্য তহবলি একটি ট্রাস্টি বোঁর্ড দ্বারা পরিচালতি হইবোঁ।

(৩) উক্তু ট্রাস্টি বোঁর্ড সংশ্লিষ্ট সংবাদপত্ৰ প্রতষিঠানরে মালকি এবং উহাতে নযিক্তু সংবাদপত্ৰ শ্রমকিগগরে সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়োঁ গঠতি হইবোঁ এবং তাহারা বধি দ্বারা নরিধারতি পন্থায় মনোঁনীত এবং নযিক্তু হইবোঁ।

(৪) প্রত্য়কে সংবাদপত্ৰ শ্রমকি কোঁন সংবাদপত্ৰ প্রতষিঠানে তাহার চাকুরীর প্রথম দুই বত্সর পূরণ করবার পর প্রত্য়কে মাসে উহার ভবম্বিষ্য তহবলি তাহার মাসকি মজুরীর অন্যান্ সাত শতাংশ এবং অনধকি আট শতাংশ হারে চাঁদা প্রদান করবিনোঁ, এবং মালকিওঁ উহাতে উক্তু হারে চাঁদা প্রদান

করবিনে।

(৫) কোন সংবাদপত্র শ্রমকি তাহার চাকুরীর প্রথম দুই বত্সরে মধ্যেও তাহার নজি ইচ্ছায় উক্ত ভবিষ্য তহবলি চাঁদা প্রদান করতি পারবিনে, কন্তি সো ক্ষত্রে সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালকি তাহার নজি ইচ্ছায় উক্ত তহবলি চাঁদা প্রদান করতি বা না করতি পারবিনে।

(৬) ভবিষ্য তহবলি আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) এর উদ্দেশ্যে কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান একটি সরকারী প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

অষ্টাদশ অধ্যায় শিক্ষাধীনতা

অধ্যায়ে প্রয়োগ

২৭৪। এই অধ্যায় এমন কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহা দুই বত্সরে অধিককাল যাবত চালু আছে, যাহাতে সাধারণতঃ অন্যান্য পঞ্চাশ জন শ্রমকি ন্যিক্ত আছে এবং যাহাতে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পশোয় বা বৃত্তিতে অন্যান্য পাঁচ জন শ্রমকি ন্যিজোজিত আছে।

বশিষে সংজ্ঞা

২৭৫। বশিষ বা প্রসংগে পরপিন্থী কছু না থাকলে, এই অধ্যায়ে-

(ক) “যোগ্য কর্তৃপক্ষ” অর্থ এমন কোন কর্মকর্তা যাহাকে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে যোগ্য কর্তৃপক্ষ বলিয়া ন্যিক্ত করে;

(খ) “শিক্ষাধীন” অর্থ শিক্ষাধীনতা পদ্ধতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী কোন ব্যক্তি;

(গ) “শিক্ষাধীনতা” অর্থ এমন কোন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি যাহাতে কোন মালকি কোন ব্যক্তিকে ন্যিজোগ করিয়া তাহাকে কোন শিক্ষাধীনতাযোগ্য পশোয় বা বৃত্তিতে প্রণালীবদ্ধভাবে পূর্বনির্ধারিত কোন ময়োদরে জন্য প্রশিক্ষণ দিতে বা দেয়ার ব্যবস্থা করিতে রাজি হন এবং উক্ত ময়োদকালে উক্ত শিক্ষাধীন ব্যক্তি মালকিরে অধীনে চাকুরী করিতে বাধ্য থাকেন; এবং

(ঘ) “শিক্ষাধীনতাযোগ্য পশো” অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানের এমন কোন পশো বা বৃত্তি যাহা যোগ্য কর্তৃপক্ষ, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পশো বলিয়া ঘোষণা করে।

ত্রপিক্ষীয় উপদেষ্টা কমটি

২৭৬। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায়, শিক্ষাধীনতা সংক্রান্ত বশিয়ে সরকার এবং যোগ্য কর্তৃপক্ষকে উপদশে প্রদানের উদ্দেশ্যে ত্রপিক্ষীয় উপদেষ্টা কমটি গঠন করিতে পারবি।

মালিকের বাধ্যবাধকতা

২৭৭। এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিান সাপক্ষে, কোন মালিক-

(ক) তাহার প্রতিষ্ঠানে এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিানগুলি যথাযথভাবে মানিয়া চলা নিশ্চিতি করবিনে;

(খ) বধিি অনুযায়ী তাহার প্রতিষ্ঠানে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী চালু করবিনে; এবং বধিি দ্বারা নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে উহা যোগ্য কর্তৃপক্ষের সহিত রজিস্ট্রি করবিনে;

(গ) তাহার প্রতিষ্ঠানে শিক্ষাধীনতায়োগ্য পেশা বা বৃত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণের মধ্যে হইতে গড়ে অন্তত এক-চতুর্থাংশ ব্যক্তিকে, অথবা যোগ্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে অন্য কোন অনুপাত নির্ধারণ করিলে সেই অনুপাতে, শিক্ষাধীন হিসাবে প্রশিক্ষণ প্রদান করবিনে;

(ঘ) তাহার প্রতিষ্ঠানে যদি এই আইন বলবত্ হইবার পূর্ব হইতে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী চালু হইয়া থাকে তাহা হইলে উহাকে এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিানের সহিত সুসামঞ্জস্য করিয়া সংশোধন করবিনে, এবং বধিি দ্বারা নির্ধারণিত সময়ের মধ্যে উক্তরূপ সংশোধনিত কর্মসূচী যোগ্য কর্তৃপক্ষের সহিত রজিস্ট্রি করবিনে;

(ঙ) মোট স্বাভাবিক কর্ম সময়ের অন্তত বশি শতাংশ সময় শিক্ষাধীন শ্রমিক যাহাতে প্রয়োজনীয় তাত্ত্বিক শিক্ষা পান ইহা নিশ্চিতি করবিনে;

(চ) সম্পূর্ণরূপে নজি খরচে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী প্রণয়ন ও চালু করবিনে; এবং

(ছ) যোগ্য কর্তৃপক্ষের লিখিত অনুমতি ব্যতিরেকে এমন কোন ব্যক্তিকে শিক্ষাধীন হিসাবে নিযুক্ত করবিনে না যিনি অন্য কোন মালিকের অধীন শিক্ষাধীন ছিলেন এবং তিনি তাহা পরিত্যাগ করিয়া আসিয়াছেন অথবা শৃঙ্খলা ভংগের কারণে মালিক কর্তৃক কর্মচ্যুত হইয়াছেন।

আয়কর, ইত্যাদি হইতে মুক্তি

২৭৮। (১) আয়কর অধ্যাদেশ, ১৯৮৪, (১৯৮৪ সনের ৩৬ নং অধ্যাদেশ) এ ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিান মোতাবেক পরিচালিত কোন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচীর জন্য মালিক কর্তৃক ব্যয়িত কোন অর্থের জন্য তাহাকে আয়-কর প্রদান করিতে হইবে না।

(২) আমদানী ও রপ্তানী (নিয়ন্ত্রণ) আইন, ১৯৫০ (১৯৫০ সনের ৩৯ নং আইন) অথবা কোন বধিি বা আদেশে ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই অধ্যায়ের অধীন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী পরিচালনার উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় কোন জনসিপত্র আমদানীর জন্য সরকার আদেশ দ্বারা মালিককে লাইসেন্স প্রদানের বধিান করিতে পারবে।

মালিককে উপদশে ও নির্দেশনা প্রদান

২৭৯। যোগ্য কর্তৃপক্ষ, এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিান মোতাবেক কোন প্রতিষ্ঠানে পরিচালিত কোন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী সম্পর্কে, মালিককে সম্ভব সর্বপ্রকার কারিগরী উপদশে ও নির্দেশনা দিবে।

**শিক্ষাধীন
শ্রমিকের
বাধ্যবাধকতা**

২৮০। (১) এই অধ্যায় এবং বধিরি বধিান সাপেক্ষে কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক-

(ক) তাহার পশো বা বৃত্তি বিবিকে-বুদ্ধিসিহকারে ও অধ্যবসায়ের সহতি শথিবিনে এবং শিক্ষাধীনতার ময়াদ শেষে হইবার পর নজিকে, একজন দক্ষ শ্রমিক হিসাবে যোগ্য করবার চেষ্টা করবিনে;

(খ) মালিক কর্তৃক প্রণীত কর্মসূচী অনুযায়ী ব্যবহারিক প্রশিক্ষণ ও তাত্ত্বিক শিক্ষা প্রদানকালে হাজরি থাকবিনে;

(গ) শিক্ষাধীনতা সম্পর্কে মালিক অথবা তাহার প্রতিনিধি কর্তৃক প্রদত্ত সকল আইনানুগ আদেশে মানিয়া চলবিনে এবং শিক্ষাধীনতা চুক্তির অধীন তাহার সকল দায়-দায়িত্ব পালন করবিনে;

(ঘ) তাহার প্রশিক্ষণের উন্নতি যাচাই করবার জন্য সময় সময় গৃহীত কোন পরীক্ষা দিতে তনি বাধ্য থাকবিনে;

(ঙ) তাহার সমশ্রুগৌর শ্রমকিগগরে ট্রেডে ইউনিয়ন ব্যতীত অন্য কোন ট্রেডে ইউনিয়নের সদস্য হইবনে না;

(চ) তাহার শিক্ষাধীনতা সম্পর্কে মালিকের বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ থাকিলে এবং মালিকের নকিট হইতে ইহার কোন প্রতিকার না পাইলে, তনি প্রতিকারের জন্য যোগ্য কর্তৃপক্ষের নকিট আবেদন করতি পারবিনে এবং এই সম্বন্ধে যোগ্য কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত মানিয়া চলবিনে; এবং

(ছ) যোগ্য কর্তৃপক্ষের লখিত পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, তাহার শিক্ষাধীনতাকাল সমাপ্ত হওয়ার পর তনি শিক্ষাধীনতা ছাড়িয়া যাইবনে না।

(২) যদি কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক তাহার শিক্ষাধীনতা চুক্তির শর্ত পালনে ব্যর্থ হন অথবা যদি শিক্ষাধীনতাকালের কোন সময়ে স্বচেষ্টায় শিক্ষাধীনতা ছাড়িয়া যান অথবা তাহার প্রশিক্ষণের উন্নতি সম্পর্কে অব্যাহত বিরূপ রিপোর্ট পাওয়া যায় অথবা অবাধ্যতা, বধি লঙ্ঘন, কাজে অনুপস্থিতি, কর্তব্যে অবহেলা করনে, তাহা হইলে তনি বা, ক্ষত্রেমত, তাহার পতি বা অভিভাবক বা জামিনদার এককভাবে অথবা যৌথভাবে বধি দ্বারা নির্ধারণিত ক্রতপূরণ প্রদান এবং শিক্ষাধীনতা কাজে তাহার জন্য ব্যয়িত অর্থ মালিককে ফেরত দিতে বাধ্য থাকবিনে।

**প্রবশে,
পরদর্শন,
ইত্যাদির ক্রমতা**

২৮১। যোগ্য কর্তৃপক্ষ-

(ক) প্রয়োজনীয় সহকারীসহ, কোন প্রতিষ্ঠানে বা উহার অংশ বশিয়ে যা কোন যুক্তি সংগত সময়ে প্রবশে করতি, পরদর্শন করতি ও পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারবি;

(খ) উক্ত প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শিক্ষাধীন শ্রমিককে পরীক্ষা করতি, অথবা এই অধ্যায় মোতাবেক রক্ষিত কোন রেজিস্টার, নথি বা

দলিল-দস্তাবেজে পশে করার নরিদশে দতি, এবং এই অধ্যায়রে উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় বিচিতি হইলে, কোন ব্যক্তরি নকিট হইতে বক্তব্য বা বিবৃতি গ্রহণ করতি পারবি;

(গ) উক্ত প্রতিষ্ঠানে এই অধ্যায় এবং বিধি বিধান যথাযথভাবে পালতি হইতছে. কনি-ইহা দখিবিার জন্য প্রয়োজনীয় তদন্ত বা পরীক্ষা পরিচালনা করতি পারবি; এবং

(ঘ) বিধি দ্বারা নির্ধারতি অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োগ করতি পারবি।

ক্ষমতা অর্পণ

২৮২। এতদ্উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ লিখতি আদশে দ্বারা ইহার সকল অথবা য়ে কোন ক্ষমতা তাহার অধঃস্তন য়ে কোন ব্যক্তি বা কর্মকর্তাকে অর্পণ করতি পারবি।

উনবিংশ অধ্যায় অপরাধ, দন্ড এবং পদ্ধতি

ধারা ৩৩-এর অধীন শ্রম আদালতরে আদশে অমান্য করার দণ্ড

২৮৩। কোন ব্যক্তি ধারা ৩৩-এর অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতরে কোন আদশে পালন করতি অস্বীকার করলি, অথবা ব্যর্থ হইলে, তনি তনি মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবন।

শশি এবং কশির নয়োগরে জন্য দণ্ড

২৮৪। কোন ব্যক্তি কোন শশি বা কশিরকে চাকুরীতে নিযুক্ত করলি, অথবা এই আইনরে কোন বিধান লঙ্ঘন করিয়া কোন শশি বা কশিরকে চাকুরী করিার অনুমতি দলি, তনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবন।

ধারা ৩৫ লঙ্ঘন করিয়া শশি সম্পর্ক কোন চুক্তি করার দন্ড

২৮৫। কোন শশির পতি-মাতা বা অভিভাবক ধারা ৩৫-এর বিধান লঙ্ঘন করিয়া কোন শশি সম্পর্কে চুক্তি সম্পাদন করলি, তনি এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবন।

মালকি কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়রে বিধান লংঘনরে দন্ড

২৮৬। (১) কোন মালকি চতুর্থ অধ্যায়রে কোন বিধান লঙ্ঘন করলি, তনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবন।

(২) য়ে ক্ষত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন অর্থদণ্ড আরোপ করে সে ক্ষত্রে, আদালত উহার রায় প্রদানকালে আদায়কৃত দণ্ডরে অর্থ সম্পূরক বা উহার কোন অংশ সংশ্লিষ্ট মহলিক, য়ে কারণে উক্ত অর্থদণ্ড আরোপ করা হইয়াছে সে কারণ হইতে উদ্ভূত ক্ষতির জন্য, ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদানরে আদশে দতি পারবি।

**অনুমোদিত
অনুপস্থিতির
সময়ে মঞ্জুরীর
বিনিময়ে কাজ
করার দণ্ড**

২৮৭। কোন মহিলা, চতুর্থ অধ্যায়ের বধি মতোভাবে তাহার মালিক কর্তৃক অনুমোদিত অনুপস্থিতিকালে, নগদ অর্থ অথবা জনিসিরে বিনিময়ে কোন কাজ করিলে, তিনি এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**ধারা ৬৭ লঙ্ঘন
করার দণ্ড**

২৮৮। কোন ব্যক্তি ধারা ৬৭ এর বধিান মানা হয় নাই এরূপ শক্তি চালতি কোন যন্ত্রপাতি কোন প্রতিষ্ঠানে ব্যবহারের জন্য বিক্রি করিলে অথবা ভাড়া দিলে, অথবা কোন বিক্রিতে বা ভাড়াটায়ির প্রতিনিধি হিসাবে উহা বিক্রি করিবার জন্য অথবা ভাড়া দেওয়ার জন্য সংগ্রহ করিলে, তিনি তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**নম্নিতম মজুরী
হারের কম হারে
মজুরী প্রদানের
দণ্ড**

২৮৯। (১) কোন মালিক একাদশ অধ্যায়ের অধীন ঘোষিত নম্নিতম মজুরী হারের কম হারে কোন শ্রমিককে মজুরী প্রদান করিলে, তিনি এক বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দণ্ড আরোপ করে, সক্ষেত্রে, আদালত উহার রায় প্রদানকালে, উক্তরূপ কোন লঙ্ঘন না হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে যে মজুরী প্রদানে হইত এবং উক্তরূপ লঙ্ঘন করিয়া মজুরী হিসাবে যে অর্থ প্রদান করা হইয়াছে উহার পার্থক্যের পরিমাণ অর্থ তাহাকে প্রদান করিবার আদেশ দিতে পারিবে।

**দুর্ঘটনার
নোটশি প্রদানের
ব্যর্থতার দণ্ড**

২৯০। কোন ব্যক্তি এই আইনের বধিান লঙ্ঘন করিয়া কোন দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটশি দিতে ব্যর্থ হইলে তিনি, যদি দুর্ঘটনার কারণে সাংঘাতিক শারীরিক জখম হয়, তাহা হইলে এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন, অথবা যদি দুর্ঘটনার কারণে জীবন হানি ঘটে, তাহা হইলে ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা তিন হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**অসঙ্গ শ্রম
আচরণের দণ্ড**

২৯১। (১) কোন ব্যক্তি ধারা ১৯৫ এর কোন বধিান লঙ্ঘন করিলে তিনি দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) কোন শ্রমিক ধারা ১৯৬ এর কোন বধিান লঙ্ঘন করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন অথবা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তি, ধারা

১৯৬ এর কোন বধিান লঙ্ঘন করলি তনি দুই বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**নষ্পত্তি,
ইত্য়াদি ভংগরে
দণ্ড**

২৯২। কোন ব্যক্তি এই আইনের অধীন অবশ্য পালনীয় কোন নষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত বা রোয়াদোদ ভংগ করলি, তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**নষ্পত্তি,
ইত্য়াদি
বাস্তবায়নে
ব্যর্থতার দণ্ড**

২৯৩। এই আইনের অধীন কোন নষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত বা রোয়াদোদ বাস্তবায়নের জন্য দায়ী কোন ব্যক্তি ইচ্ছাকৃতভাবে উহা বাস্তবায়নে ব্যর্থ হইলে, তনি দুই বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**বোআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউটরে
দণ্ড**

২৯৪। (১) কোন শ্রমকি কোন বোআইনী ধর্মঘট শুরু করলি, অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নওয়ার জন্য কোন কাজ করলি, তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

(২) কোন মালকি কোন বোআইনী লক-আউট শুরু করলি অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নওয়ার জন্য কোন কাজ করলি, তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**বোআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউটে
প্ররোচতি করার
দণ্ড**

২৯৫। কোন ব্যক্তি কোন বোআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে অংশ গ্রহণের জন্য অথবা উহার জন্য অর্থ খরচ বা সরবরাহের জন্য অথবা অন্য কোন ভাবে উহাকে আগাইয়া নওয়ার জন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচতি বা উত্সাহিত করলি, তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**চমি তালরে কাজে
অংশ গ্রহণ বা
প্ররোচনার দণ্ড**

২৯৬। কোন ব্যক্তি কোন চমি তালরে কাজে অংশগ্রহণ করলে অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উহাতে অংশ গ্রহণে প্ররোচতি বা উত্সাহিত করলি অথবা অন্য কোন ভাবে উহাকে আগাইয়া নওয়ার জন্য কোন কাজ করলি, তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**ধারা ২২৮(২)
লংঘনের দণ্ড**

২৯৭। কোন মালকি ধারা ২২৮ (২) এর বধিান লঙ্ঘন করলি তনি এক বত্সর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনো।

**ভবিষ্য তহবলি
এবং ট্রডে
ইউনিয়ন
তহবলিরে অর্থ
আত্মসাৎ এর
দণ্ড**

২৯৮। (১) কোন ব্যক্তি শ্রমকিগণের কোন ভবিষ্য তহবলিরে অর্থ আত্মসাৎ করিলে, তছরূপ করিলে অথবা অসৎ উদ্দেশ্যে নিজের কাজে ব্যয় করিলে, তিনি তিন বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং অধিকন্তু তিনি অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।

ব্যাখ্যাঃ কোন মালিকি তাহার প্রতিষ্ঠানের শ্রমকিগণের কোন ভবিষ্য তহবলিরে তাহার প্রদানে চাঁদা অথবা তৎকর্তৃক শ্রমকিগণের মজুরী হইতে কর্তীত উক্ত তহবলিরে চাঁদা তিনি মাসের অধিক সময় পর্যন্ত, শ্রম পরিচালকের সন্তোষমত কোন যুক্তিসংগত কারণ ব্যতীত, যথা সময়ে উক্ত তহবলি জমা করিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি উক্ত তহবলিরে টাকা আত্মসাৎ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(২) শ্রমকিগণের অথবা মালকিগণের কোন ট্রডে ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী উক্ত ট্রডে ইউনিয়নের তহবলিরে অর্থ আত্মসাৎ করিলে, তছরূপ করিলে অথবা অসৎ উদ্দেশ্যে নিজের কাজে ব্যয় করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং অধিকন্তু তিনি অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।

(৩) এই ধারার অধীন আরোপিত অর্থদণ্ড, যো পরিমাণ অর্থ অভিযুক্ত ব্যক্তি আত্মসাৎ বা তছরূপ বা নিজ কাজে ব্যয় করিয়াছেন বলিয়া আদালত প্রমাণ পাইবে, সে পরিমাণ হইতে পারবে এবং অর্থ দণ্ডের টাকা আদায় হওয়ার পর আদালত উহা সংশ্লিষ্ট তহবলিরে পূরণ করিয়া দিবে।

**অ-রজিস্ট্রিকৃত
ট্রডে ইউনিয়নের
কর্মকান্ডের
দণ্ড**

২৯৯। কোন ব্যক্তি অ-রজিস্ট্রিকৃত অথবা রজিস্ট্রি বাতলি হইয়াছে এমন কোন ট্রডে ইউনিয়নের, রজিস্ট্রেশন প্রাপ্ত সংক্রান্ত কোন কর্মকান্ডে ব্যতীত, অন্য কোন কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করিলে অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উক্তরূপ কর্মকান্ডে অংশ গ্রহণের জন্য উত্সাহিত বা প্ররোচিত করিলে অথবা উক্তরূপ কোন ট্রডে ইউনিয়নের তহবলিরে জন্য সদস্য চাঁদা ব্যতীত অন্য কোন চাঁদা আদায় করিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**ট্রডে ইউনিয়নের
দ্বৈত সদস্য
পদের দণ্ড**

৩০০। কোন ব্যক্তি একই সময়ে একাধিক ট্রডে ইউনিয়নের সদস্য হইলে বা থাকিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**ধারা ২১০(৭) না
মানার দণ্ড**

৩০১। কোন ব্যক্তি সালসিরে সন্তোষমত ব্যতীত, অন্য কোন কারণে ধারা ২১০(৭) এর বিধান মানিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**মথিষা সক্ষমতা
প্রত্যয়নপত্র
ব্যবহারের দণ্ড**

৩০২। কোন ব্যক্তি এই আইনের কোন বিধানের অধীন অন্য কোন ব্যক্তিকে প্রদত্ত কোন সক্ষমতা পত্র নজিরে বরাবরে প্রদত্ত সক্ষমতাপত্র হিসাবে সজ্ঞানে ব্যবহার করিলে বা ব্যবহারের চেষ্টা করিলে, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে সজ্ঞানে উহা ব্যবহার করিতে অথবা ব্যবহারের চেষ্টা করিতে অনুমতি দিলে, তিনি তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**মথিষা বিবরণ,
ইত্যাদির দণ্ড**

৩০৩। কোন ব্যক্তি-

(ক) বস্তুগত ভুল বলিয়া জাননে বা জানার কারণ আছে এরূপ কোন বর্ণনা প্রতারণার উদ্দেশ্যে এই আইন বা কোন বিধি, বিধান বা প্রবিধান বা স্কীমের অধীন রক্ষণীয় কোন রজিস্টার, নোটশি, নথি অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে লিপিবদ্ধ করিলে;

(খ) উক্তরূপ কোন রজিস্টার, নোটশি, নথি বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে লিপিবদ্ধ করার প্রয়োজন আছে-এরূপ কোন বিষয় উহাতে ইচ্ছাকৃতভাবে লিপিবদ্ধ করা হইতে বাদ রাখিলে অথবা বাদ রাখার অনুমতি দিলে;

(গ) উক্তরূপ কোন রজিস্টার, নোটশি, নথি বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজের অফিস কপি ব্যতীত একাধিক কপি রক্ষণ করিলে;

(ঘ) বস্তুগত ভুল বলিয়া জাননে বা জানার কারণ আছে এরূপ কোন দরখাস্ত, নকশা, নথি, বিবরণ, তথ্য, রিপোর্ট, নোটশি অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে এই আইন অথবা কোন বিধি, বিধান, প্রবিধান বা কোন স্কীমের অধীন কোন কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষের নিকট ইচ্ছাকৃতভাবে পাঠাইলে বা পাঠাইবার অনুমতি দিলে; অথবা

(ঙ) এই আইন অথবা কোন বিধি, বিধান, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন রক্ষণীয় বা প্রণীত কোন নকশা, তালিকা, নথি, রজিস্টার, তথ্য, রিপোর্ট অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে ইচ্ছাকৃতভাবে রক্ষণ করিতে অথবা প্রেরণ করিতে ব্যর্থ হইলে অথবা গাফিলতি করিলে; তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**অন্যভাবে তথ্য
প্রকাশের দণ্ড**

৩০৪। কোন ব্যক্তি এই আইনের বিধান লঙ্ঘন করিয়া তাহার সরকারী দায়িত্ব পালনকালে তাহার গোচরীভূত হইয়াছে এরূপ নির্মাণ বা ব্যবসা সংক্রান্ত কোন গোপনীয় তথ্য অথবা এই আইনের অধীন কোন পরীক্ষার ফল প্রকাশ করিয়া দিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

**শ্রমকিগণের
সাধারণ
অপরাধের দণ্ড**

৩০৫। এই আইনরে অন্য বধিানাবলী সাপক্ষে, কণোন প্রতষ্টিঠানে নয়িণোজতি কণোন শ্রমকি তাহার উপর দায়তিব বা কর্তব্য আরণোপকারী কণোন আইন বা কণোন বধিি, প্রবধিান বা স্কীম বা কণোন বধিসিম্মত আদশেরে কণোন বধিান লঙ্ঘন করলি, তনিি পাঁচশত টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনে।

**বাধা প্রদানের
দণ্ড**

৩০৬। (১) কণোন ব্যক্তি এই আইন বা বধিি, প্রবধিান বা স্কীমরে অধীন দায়তিব পালনরত কণোন কর্মকর্তাকে উহার অধীন তাহার দায়তিব বা কর্তব্য পালনে ইচ্ছাকৃতভাবে বাধা প্রদান করলি অথবা উক্তরূপ কণোন ব্যক্তিকে কণোন প্রতষ্টিঠান সম্পর্কে উহার অধীন প্রয়ণোজনীয় বা অনুমণোদতি কণোন প্রবশে, তদন , পরীক্ষা বা পরদির্শন করবার জন্য যুক্তসিংগত সুযণগ দতি ইচ্ছাকৃতভাবে অস্বীকার করলি বা অবহলণে করলি, তনিি ^৪[তনি মাস পর্যন্ত] কারাদণ্ডে, অথবা ^৫[পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত] অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনে।

(২) কণোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উল্লখিত দায়তিব পালনরত কণোন কর্মকর্তার তলব অনুযায়ী তাহার সম্মুখে এই আইন বা কণোন বধিি, প্রবধিান বা স্কীম মণোতাবকে রক্ষতি কণোন রজিস্টার, নথি বা দললি-দস্তাবেজে হাজরি করতি ইচ্ছাকৃতভাবে অস্বীকার করলি বা ব্যর্থ হইল অথবা উক্তরূপ দায়তিব পালনরত কণোন কর্মকর্তার সম্মুখে কণোন ব্যক্তিকে হাজরি হইতে বা তাহার জবানবন্দী গ্রহণ করতি ইচ্ছাকৃতভাবে বাধা দলি বা বাধা দেওয়ার চেষ্টা করলি, তনিি তনি মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনে।

**অন্যান্য
অপরাধের দণ্ড**

৩০৭। কণোন ব্যক্তি এই আইন বা কণোন বধিি, প্রবধিান বা স্কীমরে কণোন বধিান লংঘন করলি বা মানতি ব্যর্থ হইল, এবং ইহার জন্য উহাতে অন্য কণোন দণ্ডরে বধিান না থাকলি, তনিি ^৬[পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে] দণ্ডনীয় হইবনে।

**পূর্ব দণ্ডাজ্ঞার
পর বর্ধতি দণ্ড**

৩০৮। এই আইন বা কণোন বধিি, প্রবধিান বা স্কীমরে অধীন কণোন অপরাধের জন্য দণ্ডাজ্ঞা প্রাপ্ত কণোন ব্যক্তি পুনরায় উক্তরূপ কণোন অপরাধের জন্য দণ্ডায়ী সাব্যস্ত হইল, তনিি তাহার দ্বিতীয়বার অপরাধের ক্ষত্রে উহার জন্য নির্ধারতি দণ্ডরে দ্বিগুণ দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবনেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার উদ্দেশ্যে দ্বিতীয় বারের অপরাধ প্রথম দণ্ডাজ্ঞার দুই বত্সর পর সংঘটিতি হইল, প্রথম দণ্ডাজ্ঞার বিষয় বিচেনায় আনা হইবনে।

**বপিজ্ঞনক
পরণিতসিম্পন্ন
আইন লংঘনের**

৩০৯। (১) এই অধ্যায়রে অন্যত্র যাহা কছিই থাকুক না কনে, কণোন ব্যক্তি এই আইন বা কণোন বধিি, প্রবধিান বা স্কীমরে কণোন বধিান লঙ্ঘন করলি, তনিি-

দণ্ড

(ক) যদি উক্ত লংঘনের কারণে প্রাণহানী হয় তাহা হইলে চার বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবে;

(খ) যদি উক্ত লংঘনের কারণে সাংঘাতিক শারীরিক জখম হয় তাহা হইলে, দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন; অথবা

(গ) যদি উক্ত লংঘনের কারণে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক বা অন্য কোন ব্যক্তি অন্যভাবে জখমপ্রাপ্ত হন বা তাহার অন্য কোন বপিদ সৃষ্টি হয় তাহা হইলে, ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) কোন আদালত এই ধারার অধীন অর্থদণ্ডের আদেশ প্রদানকালে দণ্ডের আদায়কৃত অর্থের সম্পূর্ণরূপ বা কোন অংশ ক্ষতিপূরণ হিসাবে জখম প্রাপ্ত ব্যক্তিকে অথবা, তাহার মৃত্যু হইলে, তাহার আইনগত প্রতিনিধিকে প্রদানের জন্য আদেশ দিতে পারিবে।

(৩) এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের উক্তরূপ লংঘনের জন্য উচ্চতর কোন শাস্তির ব্যবস্থা থাকিলে ইহার ক্ষেত্রে এই ধারার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

আদালতের কতপিয় আদেশে প্রদানের ক্ষমতা

৩১০। (১) এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধের জন্য কোন প্রতিষ্ঠানের মালিকের দণ্ড হইলে, আদালত লিখিত আদেশ দ্বারা, দণ্ডের অতিরিক্ত হিসাবে, যে কারণে অপরাধ সংঘটিত হইয়াছে সে কারণ দূরীভূত করিবার জন্য, আদেশে উল্লিখিত নরিদৃষ্টি সময়ে মধ্য, যাহা কোন দরখাস্তের ভিত্তিতে বর্ধিত করা যাইবে, উহাতে উল্লিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবার জন্য তাহাকে নরিদৃশে দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীনে কোন আদেশ প্রদান করা হয় সক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানের মালিক আদেশের নরিদৃষ্টি সময়ে বা বর্ধিত সময়ে উক্ত উপ-ধারায় উল্লিখিত কোন অপরাধ, যাহার জন্য তাহার দণ্ড হইয়াছে, অব্যাহতভাবে করিয়া যাইবার জন্য দণ্ডনীয় হইবেন না।

(৩) যদি উক্ত সময়ে মধ্য উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত আদেশে পূরাপুরভাবে পালন করা না হয় তাহা হইলে মালিক, উক্ত সময় শেষ হইবার পর, আরও অপরাধ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং ইহার জন্য তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

বয়স প্রমাণের দায়িত্ব

৩১১। (১) কোন ব্যক্তি কোন নরিদৃষ্টি বয়সের কম বা বেশী বয়সী হওয়ার কারণে তাহার কোন কাজ যদি এই আইনের অধীনে দণ্ডযোগ্য অপরাধ হয় এবং যদি আদালতের মতে উক্ত ব্যক্তি দৃশ্যতঃ উক্তরূপ বয়সের উপরে বা নীচে হন তাহা হইলে তিনি উক্তরূপ বয়সের উপরে বা নীচের বয়সী নহেন ইহা

প্রমাণেরে ভার অভ্যুক্ত ব্যক্তির উপর বর্তাইবে।

(২) কোন রেজিস্টার্ড চকিতিসক যদি এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র প্রদান করনে যে, তিনি কোন শ্রমিককে পরীক্ষা করিয়াছনে এবং তিনি বশ্বিবাস করনে যে, ইহাতে উল্লখিত বয়সই তাহার বয়স তাহা হইলে, এই আইনের উদ্দেশ্যে, উক্ত প্রত্যয়নপত্র উক্ত শ্রমিকেরে বয়স সম্পর্কে চূড়ান্ত প্রমাণ বলিয়া গণ্য হইবে।

কোম্পানী, ইত্যাদির অপরাধ

৩১২। যে ক্ষেত্রে এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমেরে অধীন কোন অপরাধী কোন কোম্পানী বা অন্য কোন সংবধিবিদধ সংস্থা বা কোন ফার্ম হয় সে ক্ষেত্রে, উহার কাজ কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে সক্রিয়ভাবে জড়িত উহার প্রত্যকে পরিচালক, অংশীদার, ব্যবস্থাপক, সচিব বা অন্য কোন কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি উক্ত অপরাধ করিয়াছনে বলিয়া গণ্য হইবনে, যদি না তিনি প্রমাণ করতি পারনে যে, অপরাধটি তাহার জ্ঞাতসারে বা সম্মতিক্রমে হয় নাই বা ইহা রেোধরে জন্য তিনি সাধ্যমত চেষ্টা করিয়াছলিনে।

অপরাধ বচিারার্থ গ্রহণ

৩১৩। (১) শ্রম আদালত ব্যতীত অন্য কোন আদালত এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমেরে অধীন কোন অপরাধেরে বচিার করবিনা।

(২) নম্নলখিত ব্যক্তিগণেরে অভিযোগ ব্যতীত, কোন শ্রম আদালত এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমেরে অধীন কোন অপরাধ বচিারার্থ গ্রহণ করবিনা, যথাঃ-

(ক) সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি বা সংক্ষুব্ধ ট্রাডে ইউনিয়ন;

(খ) ত্রয়োদশ অধ্যায় বা ধারা ২৯৮ এর অধীন কোন অপরাধেরে ক্ষেত্রে, শ্রম পরিচালক;

(গ) সপ্তদশ অধ্যায়েরে অধীন কোন অপরাধেরে ক্ষেত্রে, ট্রাস্টটি বোর্ডেরে চেয়ারম্যান অথবা ভবিশ্য তহবলি নয়িন্ত্রক;

(ঘ) অষ্টাদশ অধ্যায়েরে অধীন কোন অপরাধেরে ক্ষেত্রে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ;

(ঙ) অন্য কোন অপরাধেরে ক্ষেত্রে, প্রধান পরিদর্শক, অথবা তাহাদরে অধীন এতদ্উদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা।

অভ্যুক্তি তামাদি

৩১৪। এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমে ভিন্নরূপ কিছু না থাকলি, ইহাদরে অধীন কোন অপরাধ কোন শ্রম আদালত বচিারার্থ গ্রহণ করবিনা যদি না তত্সম্পর্কে অভিযোগ অপরাধ সংগঠিত হইবার ছয় মাসেরে মধ্যে পশে করা হয়।

অপরাধে রপোর্ট

৩১৫। কোন ব্যক্তি কর্তৃক এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের লঙ্ঘন বা ইহা মানিয়া চলিতে অস্বীকৃতি সম্পর্কে শ্রম পরিচালক, প্রধান পরিদর্শক অথবা ভবিষ্য তহবলি নিয়ন্ত্রক, অথবা তাহাদরে কোন অধস্তন কর্মকর্তার নিকট অবগতির জন্ম বা যথাযথ কার্যক্রম গ্রহণের জন্ম রপোর্ট করা যাইবে।

মামলা প্রত্যাহার

৩১৬। যো ব্যক্তির অভিযোগে এই আইন বা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের অধীন কোন মামলা শুরু হইয়াছে সে ব্যক্তির দরখাস্ত ব্যতীত উক্ত মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যো, শ্রম পরিচালক বা প্রধান পরিদর্শক বা ভবিষ্য তহবলি নিয়ন্ত্রক এর অনুমতি ব্যতিরেকে তাহাদরে অধস্তন কোন কর্মকর্তা কর্তৃক দায়েরকৃত কোন মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে না।

বংশি অধ্যায় প্রশাসন, পরিদর্শন, ইত্যাদি

শ্রম পরিচালক, ইত্যাদি

৩১৭। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, একজন শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করবে এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক এবং সহকারী শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করিতে পারবে।

(২) যো ক্ষেত্রে অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক বা সহকারী শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করা হয় সে ক্ষেত্রে সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে এই আইনের অধীন তাহাদরে প্রত্যেকের কর্মক্ষেত্রে বা এলাকা নির্ধারণ করিয়া দবে।

(৩) সকল অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক এবং সহকারী শ্রম পরিচালককে উপর শ্রম পরিচালককে তত্ত্বাবধান এবং নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা থাকবে।

(৪) শ্রম পরিচালককে নম্নরূপ ক্ষমতা ও দায়িত্ব থাকবে, যথাঃ-

(ক) ত্রয়োদশ অধ্যায়ে অধীন ট্রেডে ইউনিয়ন রেজিস্ট্রারকরণ এবং এতদুদ্দেশ্যে রেজিস্টার রক্ষণ;

(খ) কোন অপরাধে জন্ম বা অসত্ শ্রম আচরণের জন্ম অথবা ত্রয়োদশ অধ্যায়ে কোন বধি ভংগের জন্ম শ্রম আদালতে অভিযোগ পেশকরণ;

(গ) কোন প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সম্পর্কে কোন ট্রেডে ইউনিয়ন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে প্রত্যায়াতি হইবার অধিকারী তাহা নির্ধারণ;

(ঘ) ট্রেডে ইউনিয়নের কার্যনির্বাহী কমিটির নির্বাচন এবং কোন গোপন নির্বাচন তত্ত্বাবধান;

(ঙ) কোন শলিপ বরোধে সালসি হিসাবে কর্তব্য পালন;

(চ) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ কর্তৃম তত্ত্বাবধান; এবং

(ছ) এই আইন বা বর্ধি দ্বারা অর্পিত অন্য কোন দায়িত্ব পালনা।

(৫) শ্রম পরিচালক লিখিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশে দ্বারা, তাহার কোন ক্মমতা বা দায়িত্ব কোন অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক বা সহকারী শ্রম পরিচালককে উপর অর্পণ করিতে পারবিনো।

**প্রধান
পরিদর্শক,
ইত্যাদি**

৩১৮। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, একজন প্রধান পরিদর্শক নিযুক্ত করবি। এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক অথবা পরিদর্শক নিযুক্ত করিতে পারবি।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক অথবা পরিদর্শক নিযুক্ত করা হয় সেক্ষেত্রে, সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে এই আইনের অধীন তাহাদরে প্রত্যেকে কর্তৃমক্মত্রে বা এলাকা বা এখতিয়ারাধীন প্রতিষ্ঠান নির্ধারণ করিয়া দবি।

(৩) প্রধান পরিদর্শককে এই আইনের অধীন তাহাকে প্রদত্ত ক্মমতা ছাড়াও সমগ্র দেশে একজন পরিদর্শককে ক্মমতা থাকবি।

(৪) সকল উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক এবং পরিদর্শককে উপর প্রধান পরিদর্শককে তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে ক্মমতা থাকবি।

(৫) প্রধান পরিদর্শক, লিখিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশে দ্বারা, তাহার কোন ক্মমতা বা দায়িত্ব কোন উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক বা পরিদর্শককে উপর অর্পণ করিতে পারবিনো।

(৬) মার্কেন্টাইল মরৌন ডিপার্টমেন্টে সকল প্রিন্সিপাল অফিসার তাহাদরে এখতিয়ারাধীন এলাকায় ষষ্ঠ অধ্যায়ে অধীন প্রণীত প্রবধানের উদ্দেশ্যে পদাধিকারাধীন প্রতিষ্ঠান পরিদর্শক হইবনো।

**প্রধান
পরিদর্শক,
ইত্যাদির ক্মমতা
ও দায়িত্ব**

৩১৯। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে, প্রধান পরিদর্শক বা কোন উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক বা পরিদর্শককে, তাহাদরে এখতিয়ারাধীন এলাকায়, নিম্নরূপ ক্মমতা বা দায়িত্ব থাকবি, যথাঃ-

(ক) প্রয়োজনীয় সহকারী সহকারে, তাহার ববিচেনায় কোন প্রতিষ্ঠান হিসাবে গণ্য বা ব্যবহৃত কোন স্থান, আংগনি, নৌযান বা যানবাহনে যে কোন যুক্তিসংগত সময়ে প্রবেশে, পরিদর্শন এবং পরীক্ষা কার্য পরিচালনা;

(খ) এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধান বা স্কীম মৌতাবেক রক্ষতি কোন রজিস্টার, রকের্ড, নথিপত্র, নোটশি, প্রত্যয়নপত্র বা অন্য কোন

দলিল-দস্তাবেজে তলব করা, এবং ইহা আটক, পরদির্শন বা পরীক্ষা করা বা ইহার নকল করা;

(গ) কোন প্রতষ্টিষ্ঠান বা উহাতে নিযুক্ত কোন শ্রমকি সম্পর্কে এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীমেরে কোন বধিান যথাযথভাবে মানা হইতছে কনিা ইহা নির্ধারণেরে জন্য প্রয়োজনীয় অনুসন্ধান বা পরীক্ষণ;

(ঘ) কোন প্রতষ্টিষ্ঠানে পাওয়া গিয়াছে বা কোন প্রতষ্টিষ্ঠানে অব্যবহতি পূর্ববর্তী দুই মাসেরে মধ্যে চাকুরীতে নিযুক্ত ছিলিনে বা আছনে বলিয়া বশ্বিাস এরূপ কোন লোকেরে এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীম সম্পর্কতি কোন বশ্বিয়ে জবানবন্দী গ্রহণ;

(ঙ) জবানবন্দী বা পরীক্ষা গ্রহণ করা হইয়াছে এরূপ প্রত্যকে ব্যক্তিরি নকিট হইতে সত্যতা প্রতপিাদনেরে জন্য জবানবন্দী বা পরীক্ষা সংক্রান্ত রকের্ড বা কাগজপত্রে স্বাক্ষর গ্রহণ;

(চ) প্রয়োজন হইলে কোন মালকি কর্তৃক রক্ষতি কোন রজেস্টিটার, রকের্ড, প্রত্য়য়নপত্রে, নোটিশি বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে সম্বন্ধে তাহার বা তত্কর্তৃক নিযুক্ত কোন ব্যক্তিরি নকিট হইতে কফৈয়িত্ বা ব্যাখ্যা তলব করা; এবং

(ছ) এই আইন বা কোন বর্ধি দ্বারা আরোপতি অন্য কোন ক্ষমতা প্রয়োগ বা দায়তিব সম্পাদনা

(২) এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীমেরে অধীন ক্ষমতা প্রয়োগ বা দায়তিব পালনেরে জন্য প্রয়োজনীয় কোন প্রবশে, পরদির্শন, পরীক্ষণ, অনুসন্ধান বা অন্য কোন কাজ করার জন্য সকল পন্থা বা ব্যবস্থা পরদির্শকরে তলব অনুযায়ী কোন প্রতষ্টিষ্ঠানেরে মালকিকে করতি হইবে।

(৩) প্রত্যকে মালকিকে এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীমেরে উদ্দেশ্যে, সকল রকের্ড, রজেস্টিটার, এবং অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে পরীক্ষার জন্য পরদির্শকরে নকিট তাহার তলব অনুযায়ী হাজরি করতি হইবে, এবং উক্ত পরদির্শকরে চাহদিা অনুযায়ী তত্সম্পর্কে অন্য কোন তথ্যও সরবরাহ করতি হইবে।

(৪) এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীমেরে প্রয়োগ সংক্রান্ত কোন ব্যাপারে ইহার অধীন দায়তিব পালনেরে প্রয়োজনে কোন পরদির্শক কোন মালকিরে নকিট হইতে কোন রকের্ড, রজেস্টিটার, বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে তলব করতি এবং ইহা আটক করতি পারবিনো।

(৫) প্রধান পরদির্শক, অথবা তাহার নকিট হইতে এতদ্উদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত তাহার অধস্তন কোন কর্মকর্তা, এই আইন বা কোন বর্ধি, প্রবধিান বা স্কীমেরে অধীন, তাহার এখতিয়ারাধীন কোন বশ্বিয়ে, কোন অপরাধেরে জন্য কোন ব্যক্তিরি বরিদ্ধে শ্রম আদালতেরে অভিযোগ পশে করতি পারবিনো।

**চা-বাগান শ্রমিক
ভবম্বি তহবলি
নয়িন্ত্রক**

- ৩২০। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চা-বাগান শ্রমিক ভবম্বি তহবলিরে জন্য একজন ভবম্বি তহবলি নয়িন্ত্রক নয়িক্ত করবি।
- (২) উক্ত নয়িন্ত্রক উক্ত তহবলিরে প্রধান নরিবাহী কর্মকর্তা হইবনো।
- (৩) ট্রাস্টি বোর্ডরে সাধারণ তত্ত্বাবধান ও নয়িন্ত্রণে উক্ত নয়িন্ত্রক তাহার দায়িত্ব পালন করবিনে এবং তনি উক্ত বোর্ডরে সচবিরে দায়িত্বও পালন করবিনে।
- (৪) উক্ত নয়িন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডরে সভায় অংশ গ্রহণ করতি পারবিনে, কনিত্ত ভোট দতি পারবিনে না।
- (৫) উক্ত নয়িন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডরে চেয়ারম্যানরে সহতি পরামর্শক্রমে বোর্ডরে সভা আহ্বান করবিনে এবং সভার কার্যববিরণী লপিবিদ্ধ ও রক্ষণ করবিনে।
- (৬) উক্ত নয়িন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডরে সদিধান্ত বাস্তবায়নরে জন্য দায়ী থাকবিনে।
- (৭) উক্ত নয়িন্ত্রক, প্রয়োজন মনে করলি, কোন চা-বাগান মালকিরে নকিট হইতে উক্ত ভবম্বি তহবলি সম্পর্কে হিসাব তলব করতি পারবিনে।
- (৮) উক্ত নয়িন্ত্রক অথবা তাহার নকিট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি, যাে কোন যুক্তি সংগত সময়ে নোটশি প্রদান করিয়া, কোন চা-বাগানে অথবা ততসংক্রান্ত কোন বাড়ী-ঘরে প্রবশে করতি পারবিনে এবং উহার দায়িত্বে নয়ি়োজতি কোন ব্যক্তির নকিট হইতে চা-বাগানরে শ্রমকিগণরে নয়ি়োগ বা মজুরী পরিশোধ সম্পর্কে কোন হিসাবপত্র, রজিস্টার, অথবা অন্য কোন দললি-দস্তাবেজে তাহার পরীক্ষার জন্য তলব করতি পারবিনে।
- (৯) উক্ত নয়িন্ত্রক, বা তাহার নকিট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি, কোন মালকি বা তাহার কোন কর্মকর্তা, কর্মচারী বা প্রতিনিধিকে অথবা চা-বাগান বা ততম্পর্কতি কোন বাড়ী-ঘরে দায়িত্বে নয়ি়োজতি কোন ব্যক্তি অথবা উক্ত চা-বাগানে শ্রমকি বা শ্রমকি ছলি বলিয়া তাহার মনে হয় এরূপ কোন ব্যক্তিকে উপ-ধারা (৮) এ উল্লিখতি কোন বিষয়ে পরীক্ষা করতি পারবিনে।
- (১০) উক্ত নয়িন্ত্রক বধি দ্বারা নরিধারতি অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োণ করতি পারবিনে।

**হিসাব ও
নরীক্ষা**

- ৩২১। (১) সরকার কর্তৃক নরিদশেতি পন্থায় ও ফরমে কোন বোর্ড উহার হিসাব রক্ষণ করবি।
- (২) কোন বোর্ডরে আয়-ব্যয়রে হিসাব প্রত্যকে বত্সর মহা হিসাব নরীক্ষক ও নয়িন্ত্রক, অতঃপর মহা হিসাব নরীক্ষক বলিয়া উল্লিখতি, কর্তৃক তাহার নরিধারতি পন্থায় নরীক্ষতি হইবে।
- (৩) নরীক্ষার উদ্দেশ্যে, মহা হিসাব নরীক্ষক অথবা তাহার নকিট হইতে

ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি বোর্ডের সকল রেকর্ড, বই, হিসাবপত্র, ক্যাশ, ভান্ডার, দলিল-দস্তাবেজে অথবা অন্য কোন সম্পত্তি পরদর্শন করিতে পারবিনে এবং বোর্ডের কোন সদস্য বা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর জবানবন্দী গ্রহণ করিতে পারবিনো।

(৪) বোর্ড উক্তরূপ নরীক্ষাকালে উহার সকল হিসাবের বই এবং সংশ্লিষ্ট দলিল-দস্তাবেজে মহা-হিসাব নরীক্ষান্তে বা নরীক্ষারত কর্মকর্তার নকিট হাজরি করবি এবং তাহার তলব অনুযায়ী তথ্য সরবরাহ বা ব্যাখ্যা প্রদান করবি।

(৫) মহা-হিসাব নরীক্ষক তাহার নরীক্ষা রিপোর্ট বোর্ডের নকিট পশে করবিনে এবং ইহার একটি কপি সরকারের নকিট প্রেরণ করবিনো।

(৬) নরীক্ষা রিপোর্টে উল্লিখিত কোন ত্রুটি বা অনিয়ম অবলম্বনে সংশোধন করবার জন্য বোর্ড ব্যবস্থা গ্রহণ করবি।

(৭) সরকার যখন কোন সময়ে বোর্ডের আর্থিক অবস্থা সম্বন্ধে ইহার নকিট রিপোর্ট প্রদানের জন্য মহা-হিসাব নরীক্ষককে বলিতে পারবি।

(৮) এই ধারায়, বোর্ড বলিতে, “ডক শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড” বা “চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড” কে বুঝাইবে।

রিপোর্ট, ইত্যাদি

৩২২। (১) ধারা ৩২১ এ উল্লিখিত কোন বোর্ড, উহার প্রত্যেক অর্থ বৎসর শেষে ইহার পর যতশীঘ্র সম্ভব, মহা-হিসাব নরীক্ষক কর্তৃক নরীক্ষিত উহার আয়-ব্যয়ের হিসাব এবং তত্বে উক্ত বৎসরে উহার কর্মকান্ডের একটি বার্ষিক বিবরণী এবং উহার পরবর্তী বৎসরে প্রস্তাবিত কর্মসূচী সরকারের নকিট সরবরাহ করবি।

(২) সরকার বোর্ডের নকিট হইতে নম্নলিখিত তথ্য বা দলিল-দস্তাবেজে তলব করিতে পারবি এবং বোর্ড ইহা সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকবি, যথাঃ-

(ক) কোন রিপোর্ট, বিবরণী, আনুমানিক হিসাব, পরিসংখ্যান অথবা বোর্ডের নিয়ন্ত্রণাধীন কোন বিষয়ে অন্য কোন তথ্য;

(খ) উক্তরূপ কোন বিষয়ে কোন রিপোর্ট;

(গ) বোর্ডের হফোজতে আছে এরূপ কোন দলিল-দস্তাবেজের কপি।

জাতীয় শলি্প, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সলি

৩২৩। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, জাতীয় শলি্প স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সলি নামে একটি কাউন্সলি গঠন করিতে পারবি।

(২) নম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে উক্ত কাউন্সলি গঠিত হইবে, যথাঃ-

(ক) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী, পদাধিকারবলে, যিনি উহার চেয়ারম্যান হইবেন;

(খ) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(গ) শিল্প মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(ঘ) স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(ঙ) বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(চ) নৌ-পরিবহন মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(ছ) যোগাযোগ মন্ত্রণালয়ে সচিব, পদাধিকারবলে;

(জ) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক মালকিগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী প্রতিষ্ঠান-সমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন;

(ঝ) শ্রমকিগণের প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক, শ্রমকিগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী ট্রেড ইউনিয়ন-সমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমকি ও মালকি উভয় পক্ষের প্রতিনিধিদ্বয়ের মধ্যে অন্তত একজন করে মহিলা প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত থাকিবেন।

(ঞ) প্রধান পরিদর্শক, পদাধিকারবলে, যিনি উহার সচিবও হইবেন।

(৩) মনোনীত সদস্যগণ তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন।

(৪) কাউন্সিলি উহার নিজস্ব কার্যবধি অনুসরণ করিবে।

(৫) কাউন্সলি-

(ক) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে নিরাপত্তা নিশ্চিতি করার জন্য এবং উহাতে স্বাস্থ্য সম্মত বা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন পরিবেশে ও অবস্থা বজায় রাখার জন্য জাতীয় নীতিমালা প্রণয়ন করিবে;

(খ) উহার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য দকি নির্দেশনা প্রস্তুত করিবে।

(৬) পরত্যকে প্রতিষ্ঠান কাউন্সলি কর্তৃক প্রস্তুতকৃত দকি নির্দেশনা অনুসরণে তৎকর্তৃক প্রণীত নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

একবিংশ অধ্যায় ববিধি

অব্যাহতির ক্ষমতা

৩২৪। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত শর্ত বা বধি-নিষিদ্ধে সাপেক্ষে, কোন মালকি বা মালকি শ্রমিককে অথবা কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান শ্রমিককে বা ইহার কোন অংশ বিশেষকে অথবা কোন শ্রমকি বা শ্রমকি শ্রমিককে এই আইনের দ্বিতীয়, পঞ্চম, ষষ্ঠ, সপ্তম,

অষ্টম, নবম অথবা অষ্টাদশ অধ্যায় অথবা উহার কোন ধারা অথবা একবংশি অধ্যায়ে ধারা ৩২৫, ৩২৬, ৩৩৭ বা ৩৩৮ এর সকল বা যেকোন বধিানের প্রয়োগ বা মানিয়া চলা হইতে অব্যাহতি দিতে পারবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন অব্যাহতি আদেশে জন বা জাতীয় স্বার্থে করা হইবে এবং উক্ত আদেশে এক সংগে ছয় মাসের অধিক ময়োদরে জন্ম বলবৎ থাকবে না।

(৩) প্রধান পরদর্শক, সরকারী গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান শ্রমী সম্পর্কে এই আইনের ধারা ১০০, ১০১, ১০২, ১০৩, ১০৫ বা ১১৪ এর সকল বা যেকোন বধিানের প্রয়োগ কোন উত্সব, মনো বা প্রদর্শনী উপলক্ষে সাময়িকভাবে স্থগতি রাখিতে পারবিনে, এবং ইহা প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত ময়োদরে জন্ম এবং শর্ত সাপেক্ষে বলবৎ থাকবে।

**কাজ শুরু করবার
পূর্বে প্রধান
পরদর্শককে
নোটশি প্রদান**

৩২৫। (১) কোন মালিকি তাহার প্রতিষ্ঠানে কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্য শুরু করবার অন্ত্রুন পনের দিন পূর্বে প্রধান পরদর্শককে নকিট তত্সম্পর্কে একটি নোটশি প্রেরণ করবিনে এবং উক্ত নোটশি নমিনলিখিত তথ্য বা বসিয় সননবিশেতি থাকবে, যথাঃ-

(ক) প্রতিষ্ঠানের নাম ও অবস্থান;

(খ) মালিকির নাম ও ঠিকানা;

(গ) প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে চিঠিপিত্র প্রেরণের ঠিকানা;

(ঘ) প্রতিষ্ঠানে পরিচালিতব্য কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্যের প্রকৃতি;

(ঙ) ব্যবহৃত শক্তির প্রকৃতি ও পরিমাণ;

(চ) প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপকের নাম;

(ছ) প্রতিষ্ঠানের সম্ভাব্য শ্রমিকের সংখ্যা;

(জ) বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত অন্য কোন তথ্য।

(২) যেকোন প্রতিষ্ঠান সাধারণতঃ বত্সরে একশত আশি কর্মদবিসরে কম ময়োদে উহার উত্পাদন প্রক্রিয়া চালু রাখে সে প্রতিষ্ঠানে পুনরায় উত্পাদন প্রক্রিয়া শুরু করবার অন্ত্রুন ত্রিশ দিন পূর্বে তত্সম্পর্কে উহার মালিকি উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত তথ্য বা বসিয় সননবিশে করিয়া একটি লিখিত নোটশি প্রধান পরদর্শককে নকিট প্রেরণ করবিনে।

(৩) কোন ক্ষেত্রে নূতন ব্যবস্থাপক নিযুক্ত হইলে, তাহার কাজে যোগদানের তারিখ হইতে সাত দিনের মধ্যে মালিকি উক্ত পরিবর্তন সম্বন্ধে প্রধান পরদর্শককে নকিট একটি লিখিত নোটশি প্রেরণ করবিনে।

(৪) কোন সময় কোন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যবস্থাপক নিযুক্ত না থাকলে বা নিযুক্ত ব্যবস্থাপক কোন কাজ না করলে ব্যবস্থাপক হিসাবে কর্মরত যেকোন

কোন ব্যক্তি অথবা এরূপ কোন ব্যক্তি পাওয়া না গলে মালিক, এই আইনের উদ্দেশ্যে, উক্ত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক বলিয়া গণ্য হইবেন।

**নক্সা অনুমোদন
এবং লাইসেন্স ও
রেজিস্ট্রিকরণের
ফসি**

৩২৬। (১) সরকার-

(ক) কোন কারখানা বা শ্রমিকের কারখানা নির্মাণ, প্রতিষ্ঠা বা সম্প্রসারণের জন্য বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পদ্ধতিতে প্রধান পরিদর্শকের নিকট হইতে লিখিত পূর্ব অনুমতি গ্রহণের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) কোন কারখানা বা শ্রমিকের কারখানাকে বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পদ্ধতিতে এবং ফসি প্রদানে উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা উহার জন্য লাইসেন্স গ্রহণ ও নবায়নের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যদি উপ-ধারা (১) মতে কোন অনুমতির জন্য নক্সাসহ কোন দরখাস্ত প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করার পর তৎকর্তৃক উহা প্রাপ্তি দুই মাসের মধ্যে কোন আদেশে দরখাস্তকারী প্রদান করা না হয় তাহা হইলে প্রার্থীত অনুমতি প্রদান করা হইয়া বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যো ক্ষেত্রে প্রধান পরিদর্শক কোন কারখানা নির্মাণ বা সম্প্রসারণের জন্য অথবা উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা উহার জন্য লাইসেন্স প্রদানে অনুমতি প্রদান করিতে অস্বীকার কন সে ক্ষেত্রে দরখাস্তকারী, উক্ত অস্বীকৃতির ষাট দিনের মধ্যে ইহার বিরুদ্ধে সরকারের নিকট আপীল করিতে পারিবনো।

ব্যাখ্যাঃ কোন কারখানায় কেবল মাত্র কোন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জা পরিবর্তন বা প্রতিস্থাপন অথবা, বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত সীমার মধ্যে, কোন নূতন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জা সংযোজন এই ধারার অধীন কারখানা সম্প্রসারণ বলিয়া গণ্য হইবে না।

**পরিদর্শকের
কতপিয় আদেশের
বিরুদ্ধে আপীল**

৩২৭। (১) যো ক্ষেত্রে এই আইনের অধীন কোন পরিদর্শকের কোন লিখিত আদেশে কোন মালিকের উপর জারী করা হয় সে ক্ষেত্রে, উক্ত মালিক আশে প্রাপ্তি ত্রিশ দিনের মধ্যে ইহার বিরুদ্ধে আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবনো, এবং উক্ত আপীল কর্তৃপক্ষ, এতদুশ্যে প্রণীত বর্ধি সাপেক্ষে, উক্ত আদেশে বহাল রাখিতে, অথবা পরিবর্তন বা বাতিল করিতে পারিবে।

(২) এতদুশ্যে প্রণীত বর্ধি এবং আপীল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শর্ত বা নির্দেশিত কর্মসম্পাদন সাক্ষ্যে, উক্ত আপীল কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে, আপীল নষিপত্তি না হওয়া পর্যন্ত, যো আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে উহা স্থগতি রাখিতে পারিবে।

(৩) সরকার এই ধারার উদ্দেশ্যে বর্ধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

(৪) এই ধারায়, আপীল কর্তৃপক্ষ বলিতে সরকারকে বা তৎকর্তৃক এতদুশ্যে নযুক্ত অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

মৌসুমী কারখানা

৩২৮। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন বত্সরে সাধারণতঃ একশত আশি কর্মদিবসে অধিক কোন উত্পাদন প্রক্রিয়া চালু থা নো এবং কেবল মাত্র কোন বশিষে মৌসুম ছাড়া অন্য কোন সময় অথবা প্রাকৃতিক শক্তির অনিয়মিত প্রক্রিয়ার উপর নির্ভর করা ছাড়া চালু রাখা যায় না এরূপ কোন কারখানাকে, এই আইনের উদ্দেশ্যে, মৌসুমী কারখানা বলিয়া ঘোষণা করিতে পারিবে।

**এই আইনের
অধীন
আদায়যোগ্য
অর্থ আদায়**

৩২৯। (১) এই আইন সাক্ষ্যে, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক এই আইনে কোন ধারার অধীন প্রদারে জন্ম নির্দেশিত কোন অর্থ অথবা এই আইনে কোন বিধানের অধীন কোন ব্যক্তি কর্তৃক প্রদয়ে কোন অর্থ অথবা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনালে রোয়দোদ বা সিদ্ধান্তের অধীন কোন ব্যক্তি বা মালিক কর্তৃক প্রদয়ে কোন অর্থ উহা পাওয়ার অধিকারী কোন ব্যক্তির দরখাস্তের ভিত্তিতে এবং তাহার ইচ্ছানুযায়ী শ্রম আদালত কর্তৃক বা উহার নির্দেশে নমিনরূপ য়ে কোন ভাবে আদায় করা যাইবে যথাঃ-

(ক) সরকারী দাবী হিসাবে;

(খ) বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পন্থায়, য়ে ব্যক্তি উক্ত অর্থ পরিশোধ করিতে বাধ্য তাহার অস্থাবর সম্পত্তি ক্রোক এবং বিক্রয় করিয়া;

(গ) উক্ত প্রকারে সম্পূর্ণরূপে অর্থ আদায় করা না গলে, বর্ধি দ্বারা নির্ধারণিত পন্থায়, উক্ত ব্যক্তির স্থাবর সম্পত্তি ক্রোক করিয়া এবং বিক্রয় করিয়া; অথবা

(ঘ) কোন দেওয়ানী আদালতে অর্থ সংক্রান্ত ডিক্রী হিসাবে।

(২) য়ে ক্ষেত্রে কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন অথবা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনালে কোন সিদ্ধান্ত বা রোয়দোদে অধীন কোন শ্রমিক কোন মালিকের নিকট হইতে এমন কোন সুবিধা পাইতে অধিকারী যাহা টাকায় হিসাব করা যায় সে ক্ষেত্রে, বর্ধি সাপেক্ষে, উক্ত সুবিধা টাকায় হিসাব করিয়া উপ-ধারা (১) এর বিধান অনুযায়ী আদায় করা যাইবে।

(৩) এই ধারার অধীন অর্থ আদারে জন্ম কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হইবে না যদি না উহা অর্থ প্রয়োগ হইবার তারিখ হইতে এক বত্সরের মধ্যে পশে করা হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, উক্ত সময়ের পরেও কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা যাইবে যদি শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় য়ে, দরখাস্তকারীর উক্ত সময়ের মধ্যে দরখাস্ত পশে করিতে না পারার পর্যাপ্ত কারণ ছিলঃ

আরোও শর্ত থাকে য়ে, শ্রমিকের পাওনা উসুলের বিষয়টি সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার পাইবে।

**সুযোগ-সুবিধা
প্রদানের জন্য
কোন অর্থ
আদায় করা
যাইবে না**

৩৩০। এই আইনরে অধীন মালিক কর্তৃক সরবরাহ বা ব্যবস্থা করিতে হইবে এরূপ কোন সুযোগ-সুবিধা বা সরঞ্জাম বা যন্ত্রপাতি সরবরাহের জন্য বা ব্যবস্থা করার জন্য তিনি কোন শ্রমিকের নিকট হইতে, কন্টেনারে সরবরাহকৃত খাদ্যের মূল্য ব্যতীত, কোন ফসি বা অর্থ আদায় করিতে পারিবেন না।

**শ্রমিকগণের
দায়িত্ব**

৩৩১। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক-

(ক) উহাতে শ্রমিকগণের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য গৃহীত কোন ব্যবস্থার বা স্থাপতি কোন যন্ত্রপাতির ইচ্ছাকৃতভাবে অপব্যবহার বা উহার ব্যবহারে হস্তক্ষেপ করিবেন না;

(খ) ইচ্ছাকৃতভাবে বা যুক্তি সংগত কারণ ব্যতিরেকে এমন কোন কিছু করিবেন না যাহাতে তাহার বা অন্য কোন ব্যক্তির বিপদ হইতে পারে;

(গ) উহাতে শ্রমিকগণের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য স্থাপতি কোন যন্ত্রপাতি বা ব্যবস্থা ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যবহারে গাফিলতি করিবেন না।

**মহিলাদের প্রতি
আচরণ**

৩৩২। কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কাজে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকিলে, তিনি যাহা পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেহ এমন কোন আচরণ করিতে পারিবেন না যাহা অশ্লীল কথিবা অভদ্রজনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কথিবা যাহা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্ভ্রমের পরপিন্থী।

**নোটশি জারী ও
বিরণী পশে**

৩৩৩। সরকার বর্ধি প্রণয়ন করিয়া-

(ক) এই আইনরে অধীন কোন আদেশে জারীর পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে; এবং

(খ) কোন মালিককে, এই আইনরে উদ্দেশ্যে নিয়মিত বা সময়ে সময়ে, উহাতে উল্লিখিত বিরণী দাখলিতে জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

**কতপিয় ব্যক্তি
জনসবেক হইবেন**

৩৩৪। এই আইনরে অধীন কোন বোর্ডের, উহা যাহা নামেই অভিহিত হউক না কেন, চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য বা কর্মকর্তা, শ্রম পরিচালক, প্রধান পরিদর্শক, ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক, শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান, ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য এবং বংশি অধ্যায়ের অধীন নিযুক্ত কোন ব্যক্তি ফৌজদারী দণ্ডবিধির ধারা ২১ এর অর্থে জনসবেক বলিয়া গণ্য হইবেন।

**সরল বিশ্বাসে
কৃত কাজ-কর্ম
রক্ষণ**

৩৩৫। এই আইন, বর্ধি, প্রবধান বা স্কীমের অধীন সরল বিশ্বাসে সম্পাদিত বা সম্পাদনের জন্য অভিষ্টি কোন কাজের জন্য কোন ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে কোন দোয়ানী বা ফৌজদারী মামলা রুজু বা অন্য কোন আইনগত

কার্যক্রম গ্রহণ করা যাইবে না।

**কতপিয় ক্ষেত্রে
চাকুরীর বর্তমান
শর্তাবলী
সংরক্ষণ**

৩৩৬। এই আইন অথবা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের কোন কছিই এই আইন প্রবর্তন হওয়ার সময় উহার দ্বারা রহিত কোন আইনের অধীন, অথবা কোন রেওয়াদ, চুক্তি, নিষ্পত্তি বা প্রচলিত প্রথার অধীন কোন শ্রমিকের ভোগকৃত অধিকার বা সুযোগ-সুবিধা, তিনি যতদনি, উক্ত প্রবর্তনের তারিখে যে মালিকের অধীন কর্মরত ছিলেন, সে মালিকের অধীন চাকুরীরত থাকবিনে ততদনি পর্যন্ত ব্যাহত বা ক্ষতিগ্রস্ত করবিনে, যদি তাহার উক্ত অধিকার এবং সুযোগ-সুবিধা এই আইন, বধি, প্রবধান বা স্কীমের অধীন প্রদত্ত অধিকার ও সুযোগ-সুবিধা হইতে অধিকতর অনুকূল হয়।

**আইন, বধি এবং
প্রবধানের
সারসংক্ষেপে
প্রদর্শন**

৩৩৭। (১) প্রত্যেক প্রতষ্ঠানের মালিকি উহার বা উহার কোন কর্মস্থলে প্রধান প্রবশে পথে অথবা উহার নিকটে কোন প্রকাশ্য জায়গায় বা যাতায়াতগম্য স্থানে এই আইন এবং বধি ও প্রবধানের জরুরী বা গুরুত্বপূর্ণ বধিসমূহের সার-সংক্ষেপসম্বলিত একটি নোটিশি লটকাইয়া দবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদর্শিত সকল নোটিশি পরিস্কার বা সুষ্ঠুভাবে পঠিতব্য অবস্থায় রাখিতে হইবে।

(৩) প্রধান পরিদর্শক, মালিকের উপর জারীকৃত লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার প্রতষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা কল্যাণ সম্প্রকায় অন্য কোন নোটিশি বা পোস্টার লটকাইয়া দেওয়ার জন্য নির্দেশে দিতে পারবিনে।

**কতপিয় বশিষে
অবস্থায় বাড়ীঘর
বা আঙুনিার
মালিকের দায়িত্ব**

৩৩৮। (১) যে ক্ষেত্রে কোন আঙুনিার বিভিন্ন বাড়ী বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতষ্ঠানের ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে, আঙুনিার মালিক রাস্তা, নর্দমা, পানি সরবরাহ, আলো ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থার মত সাধারণ সবা ও সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বা রক্ষণের জন্য দায়ী থাকবিনে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন আঙুনিার স্বতন্ত্র এবং স্বয়ংসম্পূর্ণ ফ্ল্যাট বা বাড়ী বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতষ্ঠানের ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে, আঙুনিার মালিক নমিনলিখিত বশিষে এই আইন বা বধিরি বধান ভুগ বা লঙ্ঘনের জন্য এমনভাবে দায়ী হইবনে যনে তিনি উক্ত প্রতষ্ঠানসমূহের মালিক, যথাঃ-

(ক) পায়খানা, পশোবখানা, এবং ধৌতকরণ সুবধিসমূহে পানির অভিন্ন সরবরাহের ব্যবস্থা করা;

(খ) আঙুনিার মালিকের এমন কলকব্জা বা যন্ত্রপাতি বড়ো দেওয়া যাহা কোন ভাড়াটের ব্যবহারের জন্য বশিষেভাবে তাহার নিকট হস্তান্তর করা হয় নাই;

(গ) উপরে তলা এবং ফ্ল্যাটগুলির জন্য নিরাপদ যাতায়াত ব্যবস্থা, এবং সাঁড়ি

ও অভিন্ন পথেরে পরষিকার পরচ্ছিন্তা;

(ঘ) অগ্নিকান্ডরে ক্ষত্রে সাবধানতামূলক ব্যবস্থা;

(ঙ) হয়স্টেট এবং উত্তোলন যন্ত্রেরে ব্যবস্থা ও রক্ষণ; এবং

(চ) আঙগনিার অন্য কোন অভিন্ন সুবাধা রক্ষণ।

(৩) য়ে ক্ষত্রে কোন আঙগনিার অভিন্ন পায়খানা, পশোবখানা ও ধৌতকরণ সুবাধাযুক্ত স্বতন্ত্র কক্ষ বভিন্ন মালকিরে স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে ব্যবহারেরে জন্য ভাড়া দেওয়া হয়, সে ক্ষত্রেও উপ-ধারা (২) এর বধিান প্রযোজ্য হইবে।

(৪) য়ে ক্ষত্রে কোন আঙগনিার কোন কক্ষ বা শডেরে বভিন্ন অংশ বভিন্ন মালকিরে স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে ব্যবহারেরে জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষত্রে, আঙগনিার মালকি পঞ্চম অধ্যায়েরে, ধারা ৫৩ এবং ৫৫ ব্যতীত এবং ষষ্ঠ অধ্যায়েরে, ধারা ৪০, ৬৪, ৭৪, ৭৫ এবং ৭৭ ব্যতীত এবং ধারা ৯১ এর কোন বধিান ভঙ্গ বা লংঘনেরে জন্য দায়ী থাকবিনেঃ

তবে শর্ত থাকে য়ে, ধারা ৬৩, ৬৫ এবং ৭২ এর বধিান সম্পর্কে কেবলমাত্র তাহার ন্যিন্ত্রণাধীন কোন বিষয়েরে সহতি সংশ্লিষ্ট বধিানেরে ক্ষত্রে তাহার দায়িত্ব থাকবিনেঃ

আরও শর্ত থাকে য়ে, আঙগনিার মালকি কর্তৃক সরবরাহকৃত অথবা তাহার মালকিনাধীন কোন যন্ত্রপাতি ও কল-কব্জা সম্পর্কে ষষ্ঠ অধ্যায়েরে বধিানগুলি মানিয়া চলার জন্য তনি দায়ী থাকবিনে।

(৫) প্রধান পরদির্শকরে, সরকারেরে ন্যিন্ত্রণ সাপেক্ষে, এই ধারার বধিান পালন সম্পর্কে আঙগনিার মালকিকে প্রয়োজনীয় কোন আদশে দেওয়ার ক্ষমতা থাকবিনে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এবং (৪) সম্পর্কে, এই আইনের উদ্দেশ্যে ন্যিক্ত শ্রমকিরে সংখ্যা গণনার ক্ষত্রে সমস্ত আঙগনিকে একটি মাত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে গণ্য করা হইবে।

তথ্য সংগ্রহের ক্ষমতা

৩৩৯। এই আইন অথবা কোন বধিা, প্রবধিান বা স্কীমেরে অধীন দায়িত্ব পালনরত কোন বোর্ড, অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ উহার দায়িত্ব পালনেরে উদ্দেশ্যে প্রয়োজন হইলে কোন মালকিকে তত্কর্তৃক নির্ধারণতি কোন রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ বা তথ্য সরবরাহেরে জন্য অথবা অন্য কোন কাজ সম্পাদনেরে জন্য নির্দেশে দতি পারবিনে এবং উক্ত মালকিকে উক্তরূপ নির্দেশে পালন করতি হইবে।

ন্যিগে সম্পর্ক অনুমান

৩৪০। কোন ব্যক্তিকে কোন কারখানায় উহার কাজ চলাকালে, আহাৰ বা বশিরামেরে জন্য বরিতরি সময় ব্যতীত অন্য কোন সময়ে অথবা উহার কোন যন্ত্রপাতি চালু থাকা কালে পাওয়া যায় তাহা হইলে, ভিন্নরূপ প্রমাণিত না

হওয়া পর্যন্ত, তিনি উক্ত সময়ে কারখানায় নথিকৃত ছিলেনে বলিয়া গণ্য হইবেন।

**কতপিয় তথ্য
প্রকাশে
বাধা-নষিধে**

৩৪১। (১) এই আইন অথবা কোন বধি, প্রবধান বা স্কীমের অধীন কোন দায়িত্ব পালনকালে কোন উত্পাদন বা ব্যবসা-বাণিজ্য সম্পর্কিত গোপনীয় তথ্য সম্পর্কে কোন ব্যক্তির লব্ধ জ্ঞান বা প্রাপ্ত তথ্য, এই আইন প্রয়োগ সম্পর্কে ব্যতীত অন্য কোন ক্ষেত্রে, তাহার চাকুরীকালীন সময়ে অথবা চাকুরী ত্যাগের পরও প্রকাশ করিতে পারবেন না।

(২) উক্ত গোপনীয় তথ্যের মালিকের লিখিত পূর্ব অনুমতিক্রমে, অথবা এই আইনের অধীন মধ্যস্থতাসহ অন্য কোন আইনগত কার্যক্রমের উদ্দেশ্যে অথবা তত্সংক্রান্ত কোন ফৌজদারী কার্যক্রমের প্রয়োজনে অথবা উক্তরূপ কার্যক্রম সম্পর্কে কোন রিপোর্ট প্রদানের জন্য উক্তরূপ গোপনীয় তথ্য প্রকাশের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

**কতপিয় বিষয়ে
গোপনীয়তা
রক্ষা**

৩৪২। এই আইনের অধীন কোন রিপোর্ট, সিদ্ধান্ত, রোয়দাদ অথবা রায়ের কোন কর্মকর্তা, কর্তৃপক্ষ, সালসি, মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক কোন ট্রাডে ইউনিয়ন সম্পর্কে অথবা কোন ব্যবসা-বাণিজ্য সম্পর্কে তদন্ত বা অনুসন্ধানকালে প্রাপ্ত এমন কোন তথ্য লিপিবদ্ধ করা যাইবে না যাহা তাহাদের সম্মুখে পশেকৃত সাক্ষ্য ব্যতীত পাওয়া যায় না, যদি সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়ন বা প্রতিষ্ঠান লিখিতভাবে উক্ত তথ্য গোপনীয় বলিয়া বিবেচনা করার জন্য অনুরোধ করে অথবা উক্তরূপ কোন কার্যধারায় উক্তরূপ কোন তথ্য সংশ্লিষ্ট ট্রাডে ইউনিয়নের অথবা প্রতিষ্ঠানের লিখিত সম্মতি ব্যতিরেকে প্রকাশ করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার কোন কিছুই ফৌজদারী দণ্ডবধির ধারা ১৯৩ এর অধীন কোন ফৌজদারী কার্যধারার উদ্দেশ্যে উক্তরূপ তথ্য প্রকাশের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

**বোর্ডের
কার্যধারা রক্ষণ**

৩৪৩। এই আইনের অধীন গঠিত কোন বোর্ডের, ইহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, কোন পদ শূন্য রহিয়াছে অথবা উহার গঠনে কোন ত্রুটি রহিয়াছে অথবা উহার কোন সদস্যের নথিকৃতি বা যোগ্যতা সম্পর্কে কোন ত্রুটি রহিয়াছে-কবেল মাত্র এই কারণে উহার কোন কার্য বা কার্যধারা অবধি হইবে না, বা তত্সম্পর্কে কোন প্রশ্ন করা যাইবে না।

**বোর্ডের মন্যাদ,
ক্ষমতা,
কার্যধারা
ইত্যাদি সম্পর্কে
সাধারণ বধি**

৩৪৪। (১) এই আইনের ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, এই আইনের অধীন স্থাপিত বা গঠিত কোন বোর্ডের, উহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, চেয়ারম্যান অথবা অন্যান্য সদস্যগণের কার্যকাল, তাহাদের শূন্যপদ পূরণ, উহার এবং উহার কমিটিসমূহের কার্যধারা ও কাজ-কর্ম পরিচালনা এবং সভায় উপস্থিতির জন্য তাহাদগিকে প্রদেয় ভাতা বধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

(২) এই আইনরে ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, উক্তরূপ কোন বোর্ড উহার কার্যসম্পাদনরে উদ্দেশ্যে-

(ক) কোন মালিককে, তৎকর্তৃক উল্লিখিত কোন রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজে বা তথ্য সরবরাহ অথবা অন্য কোন কাজ করবার জন্য নির্দেশে দিতে পারিবে;

(খ) যে কোন যুক্তিসংগত সময়ে কোন প্রতিষ্ঠানে প্রবেশ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে কোন বই, রজিস্টার এবং অন্যান্য দলিল-দস্তাবেজে পরদর্শন করিতে পারিবে;

(ঘ) উক্ত প্রতিষ্ঠানরে ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন ব্যক্তির বক্তব্য লিপিবদ্ধ করিতে পারিবে;

(ঙ) কোন দেওয়ানী আদালতরে মত-

(১) কোন ব্যক্তিকে হাজির হইতে এবং শপথাদীন জবানবন্দী দিতে বাধ্য করিতে পারিবে;

(২) কোন দলিল-দস্তাবেজে এবং কোন বস্তু পশে করিতে বাধ্য করিতে পারিবে; এবং

(৩) সাক্ষ্য গ্রহণরে জন্য কমিশন প্রেরণ করিতে পারিবে।

(৩) বোর্ডরে উক্তরূপ ক্ষমতা উহার চেয়ারম্যান অথবা এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতা প্রাপ্ত উহার কোন সদস্য বা কর্মকর্তা ও প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

সমকাজরে জন্য সম-মজুরী প্রদান

৩৪৫। কোন শ্রমিকরে জন্য কোন মজুরী নির্ধারণ বা নম্নতম মজুরীর হার স্থিরীকরণরে ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যরে কাজরে জন্য মহিলা এবং পুরুষ শ্রমকিগণরে জন্য সমান মজুরীর নীতি অনুসরণ করিতে হইবে; এবং এতদসংক্রান্ত কোন বিষয়ে নারী-পুরুষ ভেদে কারণে কোন বৈষম্য করা যাইবে না।

সাধারণ ক্ষেত্রে কোর্ট ফসি

৩৪৬। এই আইনরে বধিান সাপেক্ষে, সরকার বধিা দ্বারা, এই আইনরে অধীন কোন দরখাস্ত, কার্যধারা বা আপীলরে জন্য কোন কোর্ট ফসি অথবা অন্য কোন ফসি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

কতপিয় প্রশ্ন, ইত্যাদি সম্বন্ধে বাধা- নষিধে

৩৪৭। এই আইনরে অধীন কোন ব্যক্তিকে এমন কোন প্রশ্নরে উত্তর দিতে অথবা বক্তব্য প্রদান করিতে বাধ্য করা যাইবে না যাহা তাহাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন অপরাধরে সহতি জড়িত করিতে পারে।

এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ

৩৪৮। (১) সরকার, শ্রমকিগণের ও মালকিগণের ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণকে এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ কোর্স পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপে গ্রহণ করবে।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আহৃত হইলে, শ্রমকিগণের ট্রাডে ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তা উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ করবেন।

(৩) সাধারণতঃ অন্যান্য পঞ্চাশ জন শ্রমকি নিয়ে গকারী কোন প্রতিষ্ঠানের মালকি অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারণিত প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মকর্তা, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আহৃত হইলে উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ করবেন।

(৪) উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যয় সরকার কর্তৃক নির্ধারণিত অনুপাতে সরকার এবং মালকি বহন করবেন।

(৫) উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশ গ্রহণের জন্য ব্যয়িত সময় সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব পালনে ব্যয়িত সময় বলিয়া গণ্য হইবে।

(৬) এই ধারায় “উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ” বলিতে সরকার, অথবা এই ধারার অধীন প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যবস্থা পরিচালনার জন্য সরকার কর্তৃক স্থাপিত বা সরকারের নিকট হইতে ক্রয়প্রাপ্ত কোন প্রতিষ্ঠান বা কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

(৭) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন যথা দরকারী প্রতিনিধি বা ট্রাডে ইউনিয়ন ফেডারেশন, শ্রম পরিচালকের অনুমোদনক্রমে, অনধিক সাত দিনের মধ্যে ট্রাডে ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের জন্য এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যবস্থা করিতে পারবে, এবং মালকির অনুমতিক্রমে উক্তরূপ কোর্সে অংশগ্রহণকারী কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) এর বধিান প্রযোজ্য হইবে।

ট্রাডে ইউনিয়নের কতপিয় কর্মকান্ড নষিদ্ধ

৩৪৯। কোন ট্রাডে ইউনিয়ন উহার গঠনতন্ত্রে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য হিসাবে বর্ণিত হয় নাই এরূপ কোন কর্মকান্ডে জড়িত থাকিতে পারবে না।

অন্য আদালতের এখতিয়ারের উপর বাধা-নষিদ্ধ

৩৫০। এই আইনের অধীন শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক গ্রহণযোগ্য বা বিচারযোগ্য কোন মোকদ্দমা, অভিযোগ অথবা অন্য কোন আইনগত কার্যধারা অন্য কোন আদালত গ্রহণ করিতে বা বিচার করিতে পারবে না।

বধি প্রণয়নের ক্ষমতা

৩৫১। (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অথবা এই আইনের অধীন বধি দ্বারা নির্ধারণিত হইবে বা করা যাইবে- এরূপ প্রত্যকে বা যে কোন বিষয় সম্পর্কে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বধি প্রণয়ন করিতে পারবে।

(২) বশিষে করিয়া, এবং উপরউক্ত ক্ষমতার সামগ্রিকতা ক্ষুণ্ণ না করিয়া, অনুরূপ বধিতি নমিনলিখিতি অধ্যায়সমূহে অধীন নমিনবর্ণগতি সকল বা য়ে কন বশিয়ে বধিান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) পঞ্চম অধ্যায়ের অধীন-

(১) কন প্রতষ্টিানরে জন্য পর্যাপ্ত আলো-বাতাস সঞ্চালন, যুক্তসিংগত তাপমাত্রার মান নির্ধারণ, এবং উহাতে তাপমাপক যন্ত্র রক্ষণ;

(২) কন প্রতষ্টিানে উহার বর্জ্য পদার্থ এবং জঞ্জাল অপসারণের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নির্ধারণ এবং নির্ধারতি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উহার অনুমোদন;

(৩) ক্ত্রমিভাবে আর্দ্রতা বৃদ্ধি করতি হয়-এ রকম কন প্রতষ্টিানরে ক্ষত্রে-

(ক) আর্দ্রতার মান নির্ধারণ,

(খ) ক্ত্রমিভাবে বাতাসরে আর্দ্রতা বৃদ্ধির পন্থা নিয়ন্ত্রণ,

(গ) বাতাসরে আর্দ্রতা নির্ধারণ ও লপিবিদ্ধকরণের জন্য পরীক্ষা, এবং

(ঘ) পর্যাপ্ত আলো-বাতাস এবং বাতাসকে ঠান্ডা রাখা নিশ্চিতি করার জন্য পন্থা নির্ধারণ;

(৪) প্রত্যকে প্রতষ্টিানরে জন্য উপযুক্ত এবং পর্যাপ্ত আলোর মান নির্ধারণ;

(৫) কন প্রতষ্টিানে পান করার পানি সম্পর্কে বধিান মানিয়া চলা নিশ্চিতিকরণ;

(৬) কন প্রতষ্টিানরে জন্য পায়খানা ও পশোবখানার সংখ্যা নির্ধারণ;

(৭) কন প্রতষ্টিানরে জন্য পকিদানীর ধরন ও সংখ্যা নির্ধারণ এবং উহার স্থাপন এবং যথাযথ রক্ষণাবেক্ষণে ব্যবস্থাকরণ; এবং

(৮) কন প্রতষ্টিানরে স্বাস্থ্য রক্ষা সম্বন্ধে অতিরিক্ত ব্যবস্থা নির্ধারণ।

(খ) ষষ্ঠ অধ্যায়ের অধীন-

(১) কন প্রতষ্টিানরে কন বশিষে যন্ত্রপাতি বা উহার অংশ সম্পর্কে অতিরিক্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থার বধিান,

(২) কন যন্ত্রপাতির বপিজনক অংশে নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা নির্ধারণ;

(৩) কন উত্তোলক যন্ত্র সম্পর্কে অনুসরণীয় অতিরিক্ত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থাদি নির্ধারণ;

(৪) কোন কলকব্জা বা যন্ত্রপাতির পরীক্ষা এবং তত্‌সম্পর্কে অতিরিক্ত নরিপত্তামূলক ব্যবস্থা নরিধারণ; এবং

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে মহিলা, পুরুষ এবং কশির কর্তৃক সর্বোচ্চ ভারবহন, উত্তোলন বা স্থানান্তরে ক্‌ষমতা নরিধারণ।

(গ) দশম অধ্যায়ে অধীন-

(১) উক্ত অধ্যায়ে বাস্তবায়নে প্রয়োজনে রক্ষীতব্য রকের্ড, রজিস্টার, ববিরণী ও নোটশি রক্ষণ এবং এগুলির ফরম নরিধারণ;

(২) কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমকিগণকে প্রদয়ে মজুরীর হার বর্গনা করিয়া উহার কোন প্রকাশ্য স্থানে নোটশি লটকানো; এবং

(৩) শ্রমকিগণকে মজুরী প্রদানে প্রয়োজনে মালকি কর্তৃক রক্ষতি বাটখারা ও ওজন মাপার যন্ত্রপাতি এবং ওজন মাপার ব্যবস্থাদি নিয়মতি পরদির্শনরে বধিান।

(ঘ) একাদশ অধ্যায়ে অধীন-

(১) মজুরীর হার নরিধারণরে জন্য বোর্ড কর্তৃক অনুসরণীয় পদ্ধতি;

(২) নমিনতম মজুরী হাররে দ্বারা প্রভাবতি হইতে পারনে এরূপ সকল ব্যক্তকি তত্‌সম্পর্কে মন্তব্য এবং প্রস্তাব পশে করার সুযোগ দান; এবং

(৩) প্রয়োজনীয় সকল বই, মজুরী স্লপি, রজিস্টার এবং অন্যান্য রকের্ডপত্র রক্ষণ এবং উহার ফরম ও লখিতিব্য বিষয়াদি নরিধারণ এবং উহা প্রমাণীকরণ পদ্ধতি।

(ঙ) দ্বাদশ অধ্যায়ে অধীন-

(১) শ্রম আদালতরে হাতে রক্ষতি অর্থ মৃত শ্রমকিরে পোষ্যগণরে সুবধিার জন্য বনিয়োগরে পন্থা এবং উক্তরূপ বনিয়োগকৃত অর্থ এক শ্রম আদালত হইতে অন্য শ্রম আদালতে হস্তান্তরে ব্যবস্থা নরিধারণ;

(২) অব্যয়তি অর্থ ধারা ১৫৫ (৫) এর অধীন শ্রমকিগণরে উপকাররে জন্য গঠতি তহবলি হস্তান্তরে পন্থা এবং এই তহবলিরে গঠন ও প্রশাসনরে ব্যবস্থা;

(৩) চুক্তনিমা পশে করার এবং উহা রজিস্ট্রিকিরণরে জন্য ফরম ও পন্থা নরিধারণ;

(৪) পুনর্ববিচেনা সাপেক্ষে শ্রম আদালত কর্তৃক মাসকি ক্‌ষতিপূরণ প্রদান, সম্পূর্ন বা আংশকি স্থগতিকরণ; এবং

(৫) শ্রম আদালত কর্তৃক রজিস্ট্রার এবং কার্যধারা রক্ষণ।

(চ) সপ্তদশ অধ্যায়ে অধীন-

- (১) ভবিষ্য তহবিলে মালিক কর্তৃক তাহার এবং শ্রমকিরে চাঁদা প্রদানরে সময় ও পদ্ধতি এবং উক্ত চাঁদা আদায়রে পন্থা নির্ধারণ;
- (২) ভবিষ্য তহবিল পরিচালনার জন্য ট্রাস্ট বোর্ডরে ক্ষমতা ও দায়িত্ব;
- (৩) ভবিষ্য তহবিল হইতে অর্থ উঠাইবার শর্তাদি এবং তত্সম্পর্কে অনুমোদনীয় কর্তন ও বাজ্যোপ্তী এবং ইহার সর্বোচ্চ পরিমাণ;
- (৪) তলব করা হইলে কোন শ্রমকিরে তাহার নিজরে ও পরিবার সম্পর্কে তথ্য সরবরাহরে ফরম;
- (৫) কোন শ্রমকিরে মৃত্যু হইলে তাহার নামে জমা অর্থ প্রদানরে জন্য কোন ব্যক্তিকে মনোনয়ন এবং উক্তরূপ মনোনয়ন বাতলি বা সংশোধন;
- (৬) ভবিষ্য তহবিলরে সদস্যগণ সম্পর্কে রেকর্ড ও রেজিস্টার রক্ষণ এবং সদস্যগণ কর্তৃক সরবরাহ করতি হইবে এরূপ বিবরণী;
- (৭) কোন চাঁদা কার্ড, নদির্শন বা চাকতরি ফরম বা নমুনা এবং উহার বিতরণ, হফোজত ও প্রতিস্থাপন; এবং
- (৮) ভবিষ্য তহবিল হইতে কোন সদস্য কর্তৃক জীবন বীমার জন্য প্রিমিয়াম প্রদানরে অনুমতির শর্তাদি
- (ছ) অষ্টাদশ অধ্যায়রে অধীন-
 - (১) শিক্ষাধীন ব্যক্তির নির্বাচন এবং শিক্ষাধীনতা চুক্তির শর্তাদি;
 - (২) শিক্ষাধীনগণরে শৃঙ্খলা, কল্যাণ, তত্ত্বাবধান এবং নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কতি পদ্ধতি;
 - (৩) শিক্ষাধীনগণরে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে মালিক কর্তৃক রক্ষণীয় রেকর্ডরে ফরম;
 - (৪) পর্যায়ক্রমিক পরীক্ষা এবং সাফল্যজনকভাবে প্রশিক্ষণ সমাপনরে পর প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্র; এবং
 - (৫) ব্যবহারিক এবং তাত্ত্বিক পরীক্ষার মান নির্ধারণ।

**বধি, প্রবধান ও
স্বকীমে দণ্ডরে
বধান**

৩৫২। কোন বধি, প্রবধান বা স্বকীমে উহার কোন বধান ভংগ বা লংঘনরে জন্য অনধিক তনিমাস পর্যন্ত কারাদণ্ড, অথবা অনধিক এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ড, অথবা উভয় দণ্ডরে বধান রাখা যাইবে।

**রহতিকরণ ও
হফোজত**

৩৫৩। (১) নম্নিলিখতি আইনসমূহ এতদ্বারা রহতি করা হইল, যথা-

(ক) The Workmen's Compensation Act, 1923 (Act No. VIII of 1923);

- (খ) The Children (Pledging of Labour) Act, 1933 (Act No. II of 1933);
- (গ) The Workmen's Protection Act, 1934 (Act No. IV of 1935);
- (ঘ) The Dock Labourers Act, 1934 (Act No. XIX of 1934);
- (ঙ) The Payment of Wages Act, 1936 (Act No. IV of 1936);
- (চ) The Employer's Liability Act, 1938 (Act No. XXIV of 1938);
- (ছ) The Employment of Children Act, 1938 (Act No. XXVI of 1938);
- (জ) The Maternity Benefit Act, 1939 (Act No. IV of 1939);
- (ঝ) The Mines Maternity Benefit Act, 1941 (Act No. XIX of 1941);
- (ঞ) The Motor Vehicles (Drivers) Ordinance, 1942 (Ordinance No. V of 1942);
- (ট) The Maternity Benefit (Tea Estate) Act, 1950 (Act No. XX of 1950);
- (ঠ) The Employment (Records of Service) Act, 1951 (Act No. XIX of 1952);
- (ড) The Bangladesh Plantation Employees Provident Fund Ordinance, 1959 (Ordinance No. XXXI of 1959);
- (ঢ) The Coal Mines (Fixation of Rates of Wages) Ordinance, 1960 (Ordinance No. XXXIX of 1960);
- (ণ) The Road Transport Workers Ordinance, 1961 (Ordinance No. XXVII of 1961);
- (ত) The Minimum Wages Ordinance, 1961 (Act No. XXXIV of 1961);
- (থ) The Plantation Labour Ordinance, 1962 (Ordinance No. XXIX of 1962);
- (দ) The Apprenticeship Ordinance, 1962 (Ordinance No. LVI of 1962);
- (ধ) The Factories Act, 1965 (Act No. IV of 1965);
- (ন) The Shops and Establishment Act, 1965 (Act No. VII of 1965);
- (প) The Employment of Labour (Standing Orders) Act, 1965 (Act No. VIII of 1965);
- (ফ) The Companies Profits (Worker's Participation) Act, 1968 (Act No. XII of 1968);

(ব) The Industrial Relations Ordinance, 1969 (Ordinance No. XXIII of 1969);

(ভ) The Newspaper Employees (Conditions of Service) Act, 1974 (Act No. XXX of 1974); এবং

(ম) The Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1980 (Act No. XVII of 1980)।

(২) উক্তরূপ রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত কোন রহিত আইনের অধীন-

(ক) কৃত কোন কাজ-কর্ম অথবা প্রণীত কোন বধি, প্রবধান বা স্কীম, অথবা জারীকৃত কোন আদেশ, বজ্রপ্তি বা প্রজ্ঞাপন অথবা নিয়োগকৃত কোন চোরম্যান, সদস্য বা কর্মকর্তা অথবা গঠিত কোন আদালত, ট্রাইব্যুনাল, বোর্ড, কমিটি বা তহলি, অথবা প্রদত্ত কোন নোটিশ, অথবা রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রাডে ইউনিয়ন বা ফেডারেশন, অথবা নির্বাচতি কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, অথবা দায়েরকৃত কোন অভিযোগ, অথবা পশেকৃত কোন দরখাস্ত, অথবা মঞ্জুরীকৃত কোন অনুমতি, লাইসেন্স, গঠনতন্ত্র, চাকুরী বধি বা অব্যাহতি, অথবা গ্রহীত বা শুরুকৃত অন্য কোন ব্যবস্থা বা কার্যধারা, এই আইনের বধিনাবলীর সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, রহিত বা সংশোধিত না হওয়া পর্যন্ত বলবৎ থাকবে, এবং এই আইনের সংশ্লিষ্ট ধারার অধীনকৃত, প্রণীত, জারীকৃত, নিয়োগকৃত, গঠিত, প্রদত্ত, রেজিস্ট্রিকৃত, নির্বাচতি, দায়েরকৃত, পশেকৃত, মঞ্জুরীকৃত, গ্রহীত অথবা শুরুকৃত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;

(খ) এই আইন প্রবর্তনরে তারখি কোন আদালত বা ট্রাইব্যুনালে বচিরাধীন কোন মামলা বা কার্য ধারা উক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনালে চালু থাকলি এবং তত্কর্তৃক শুনানী ও নিষ্পত্তি করা হইবে, যনে উক্ত আইন রহিত হয় নাই।

মূল পাঠ এবং ইংরজীতে পাঠ

৩৫৪। এই আইনের মূল পাঠ বাংলাতে হইবে এবং ইংরজীতে উহার একটী অনূদতি নির্ভরযোগ্য পাঠ থাকতি পারবিঃ

তবে শর্ত থাকে যে, বাংলা ও ইংরজী পাঠরে মধ্যে বরোধরে ক্ষত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

১ ধারা ১৮৫ক বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ (২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন) এর ২ ধারাবলে সন্নিবেশিত।

২ ধারা ২৪৩ বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ (২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন) এর ৩ ধারাবলে প্রতিস্থাপিত।

৩ যোড়শ-ক অধ্যায় বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ, ২০০৮ (২০০৮ সনের ১৪ নং অধ্যাদেশ) এর ৬ ধারাবলে সন্নিবেশিত।

৪ "তনি মাস পর্যন্ত" শব্দগুণি "ছয় বসর পর্যন্ত" শব্দগুণির পরিবর্তে বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ (২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন) এর ৬ ধারাবলে প্রতিস্থাপিত।

৫ "পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত" শব্দগুলি "দুই হাজার টাকা পর্যন্ত" শব্দগুলির পরিবর্তে বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ (২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন) এর ৬ ধারাবলে প্রতিস্থাপিত।

৬ "পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে" শব্দগুলি "তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে" শব্দগুলি ও কমাগুলির পরিবর্তে বাংলাদেশে শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০০৯ (২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন) এর ৭ ধারাবলে প্রতিস্থাপিত।

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